

Российская академия народного хозяйства
и государственной службы
при Президенте Российской Федерации

Е. М. Аврамова, Т. Л. Клячко,
Д. М. Логинов

Мониторинг непрерывного
профессионального образования
*Позиции работодателей
и работников*



|Издательский дом ДЕЛО|

МОСКВА | 2015

УДК 37
ББК 74
А 21

А 21 **Авраамова, Е. М., Клячко, Т. Л., Логинов, Д. М.**
Мониторинг непрерывного профессионального образования:
позиции работодателей и работников / Е.М. Авраамова, Т.Л. Клячко,
Д.М. Логинов. — М. : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2015. —
60 с. — (Научные доклады: образование).

ISBN 978-5-7749-1043-4

Доклад подготовлен на базе мониторинга непрерывного профессионального образования, осуществленного РАНХиГС в 2014 году. Группами респондентов в ходе реализации мониторинга выступили руководители кадровых служб российских предприятий и организаций приоритетных направлений экономики (90 респондентов) и сотрудники (1800 респондентов) предприятий соответствующих отраслей.

УДК 37
ББК 74

ISBN 978-5-7749-1043-4

© ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы
при Президенте Российской Федерации», 2015

Оглавление

Введение	5
1. Масштабы включенности в систему дополнительного образования	11
2. Специфика повышения квалификации кадров на предприятиях с различным уровнем экономической успешности	14
3. Программы дополнительного профессионального образования работников	25
4. Оценка качества дополнительного профессионального образования	29
5. Современный работник в системе дополнительного профессионального образования	34
5.1. Факторы, определяющие потребность в дополнительном профессиональном образовании	34
5.2. Практики получения дополнительного образования	38
5.3. Мотивы и результаты получения дополнительного профессионального образования	48
Заключение	55
Литература	59

Введение

Настоящий доклад является логическим продолжением работы, выполненной РАНХиГС в 2013 году, и представляет собой результаты второй волны мониторинга непрерывного профессионального образования¹. Задачи развития национальной экономики при обострении межстрановой конкуренции делают необходимым постоянное отслеживание перемен, отражающих современный процесс наращивания образовательного потенциала через систему дополнительного / непрерывного профессионального образования.

Исследования проблем дополнительного образования, реализованные РАНХиГС в последние годы, подтверждают, что в современном обществе дополнительное профессиональное образование является ключевым элементом системы непрерывного образования. Через ДПО поддерживаются наиболее тесные обратные связи между рынком образовательных услуг и рынком труда и осуществляется адаптация результатов деятельности системы образования к его потреб-

¹ Мониторинг непрерывного профессионального образования: выявление лучших практик и особенности реализации программ повышения квалификации и переподготовки кадров по приоритетным направлениям развития экономики России.

ностям. Интенсификации этих процессов способствуют сокращению жизненного цикла экономически ценных знаний в постиндустриальной экономике и рост межотраслевой мобильности трудовых ресурсов [Диденко Д. В., 2012; Ключкарев Г. А., 2010].

Важным представляется то, что реализация мониторинга позволяет не только выявлять динамику распространения различных форм и видов дополнительного профессионального образования, отслеживать изменения, касающиеся мотивации его получения со стороны работников, но и рассматривать тенденции развития ДПО в общеэкономическом контексте, что очень важно, учитывая обнаруженную нами при работе над информацией, собранной в первой волне, тесную связь развития ДПО и уровня экономического развития предприятий и отраслей.

Трудность методологического характера, сопутствующая осуществлению мониторинга, состоит в том, что проблема дополнительного профессионального образования должна быть рассмотрена в двух отражениях: во-первых, с позиций предприятий, фирм или организаций, поскольку должны быть учтены их потребности в повышении квалификации работников, увязанные с целями и достижениями развития соответствующих предприятий, фирм и организаций. Во-вторых, с позиций работников должны быть изучены мотивы и цели получения ими дополнительного образования.

Таким образом, при проведении мониторинга параллельно были проведены два опроса:

- руководителей кадровых служб российских предприятий и организаций приоритетных направлений экономики (90 респондентов);
- сотрудников предприятий соответствующих отраслей (1800 респондентов).

Опросы проводились в трех пилотных городах — Москве, Екатеринбурге и Тюмени.

Исследования, осуществленные нами в период первой волны реализации мониторинга (2013 год) позволили про-

наблюдать следующие общие тенденции развития системы дополнительного профессионального образования [Аврамова Е. М., Титов В. Н., 2014].

Во-первых, это относительно высокий уровень образовательного потенциала населения (в количественном выражении), обеспеченный в основном за счет получения высшего профессионального образования значительными по численности контингентами населения. Эта тенденция, набравшая силу с середины 1990-х годов, стабильно выдерживается до сих пор. Следствием этой тенденции стало то, что система ДПО теперь должна быть рассчитана преимущественно на занятых на должностях специалистов с высшим образованием.

Во-вторых, обнаружилось, что тенденция увеличения работодателем инвестиций в повышение квалификации сотрудников, характерная для периода экономического роста, сменилась на противоположную при сохранении объемов бюджетных ассигнований на повышение квалификации работников, занятых в социальной сфере (врачи, учителя и др.) и нуждающихся в систематическом обновлении знаний.

В-третьих, была установлена связь между экономическим положением предприятий, фирм, организаций с одной стороны и масштабами переподготовки сотрудников — с другой. При этом экономическое положение понимается достаточно широко, с учетом размера предприятия, уровня инновационной составляющей и ряда других характеристик.

В-четвертых, обозначилась относительно новая тенденция, в соответствии с которой численность занятых, работающих не по полученной базовой специальности сократилась, и, наоборот, увеличилась доля работающих по полученной базовой специальности. Следствием этого становится иной профиль дополнительного профессионального образования — в нем сокращается доля перепрофилирования и растет доля (и так значительная) повышения квалификации.

В-пятых, сократился запрос со стороны работников на получение знаний в области менеджмента, что было очень характерно для конца 1990-х годов и всех последующих лет, и произошло увеличение запроса на профессиональные знания.

В-шестых, при общем сохранении спектра мотивов получения работниками дополнительного профессионального образования, в тот или иной период на первый план выступают разные мотивы. Так, отмечавшаяся ранее тенденция получения дополнительного профессионального образования с целью перехода на другое, более привлекательное, рабочее место, сменилась теперь ориентацией на закрепление на имеющемся рабочем месте, но с повышением зарплаты.

Мониторинговое исследование дало следующие результаты:

- Масштабы распространения различных форм дополнительного образования, выходящих за пределы обязательных форм переподготовки, увеличиваются или удерживаются на прежнем уровне только для работников крупных и успешных предприятий приоритетных направлений экономики. На средних, а тем более мелких предприятиях дополнительное образование работников либо остается на прежнем уровне, либо, что чаще, сокращается. Удержание масштабов достигается за счет обращения к наиболее дешевым и краткосрочным формам ДПО (тренинги, семинары и пр.).
- Растет потребность в дополнительном образовании со стороны занятых в приоритетных направлениях экономики. И в качестве наиболее эффективных форм такового рассматриваются более дорогостоящие и долгосрочные формы дополнительного образования.
- Значительная доля занятых (расширившаяся по сравнению с прошлым годом) готова к софинансированию и даже самостоятельному финансированию программ переподготовки.
- Подтвердилась и даже укрепилась тенденция, в соответствии с которой основной мотивацией получения дополнительного образования становится ориентация на укрепление позиций на рабочем месте. Особенно это характерно для специалистов и управленцев, в меньшей степени — для рабочих.

- Растет распространение самообразования в форме получения некоторого необходимого комплекса знаний, ставшего значительно более доступным в результате распространения информационных технологий. Неудивительно, что наибольшее распространение соответствующие формы самообразования получили в сфере ИТ.

1. Масштабы включенности в систему дополнительного образования

В России непрерывным профессиональным образованием в 2013 году было охвачено 13,8 % (Росстат) — рис. 1. Минобрнауки России дает цифру, которая равняется 26,5 %, включая в расчеты неформальное и информальное образование. Вместе с тем, согласно указу президента России от 7 мая 2012 года, охват населения непрерывным профессиональным образованием должен составить к 2018 г. 37 %.

Из представленных данных видно, что, хотя вся сфера получения дополнительного профессионального образования находится в неудовлетворительном состоянии, поскольку охват соответствующими программами занятых в экономике и социальной сфере ниже, чем он был в СССР (20 %), особенно низок охват указанными программами рабочих (12,2 %), а также лиц старше 50 лет (10,8 % и ниже). Снижение доступности для данных категорий работников образовательных программ непрерывного профессионального образования не позволяет 1) развивать новые виды производств и фактически консервирует сложившуюся структуру экономики и 2) ставит под сомнение проводимую пенсионную реформу (стимулирование более позднего выхода работ-

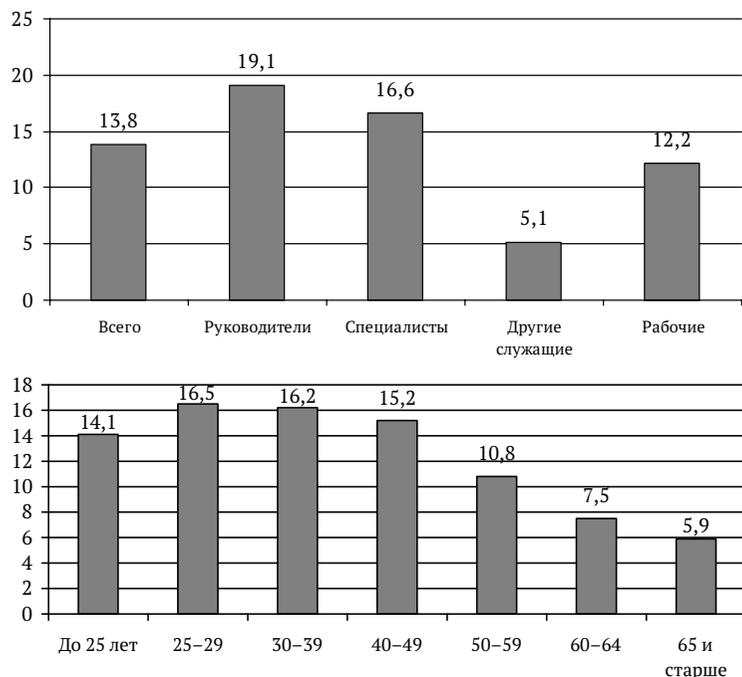


Рис. 1. Доля занятых в экономике и социальной сфере, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования в 2013 г., %

ников на пенсию), так как в структуре занятых в этом случае будет нарастать сегмент лиц, чья квалификация будет снижаться относительно потребностей экономического развития (так как работники, старше 50 лет практически выпадают из системы непрерывного профессионального образования).

Таким образом, доступность современного непрерывного, в том числе неформального (обучение на рабочем месте), профессионального образования (программ повышения квалификации, профессиональной переподготовки) является в России крайне низкой.

По отраслям экономики и социальной сферы ситуация выглядит следующим образом (рис. 2).

Только в пяти отраслях из представленных на рис. 2 ситуация с доступностью для работников программ ДПО яв-

ляется более-менее нормальной. Это — добыча топливно-энергетических полезных ископаемых, производство кокса и нефтепродуктов, металлургия, производство транспортных средств и оборудования, а также финансовая деятельность. Именно в этих отраслях в основном и внедряются инновации. На общем, достаточно негативном, фоне критической является ситуация с доступностью программ непрерывного профессионального образования в сельском хозяйстве, легкой промышленности (текстильное и швейное производство), транспорте и связи, образовании и, что крайне существенно, в здравоохранении, что во многом объясняет низкий уровень освоения в этой сфере современного оборудования, которое было поставлено в медицинские учреждения в рамках Приоритетного национального проекта «Здравоохранение».

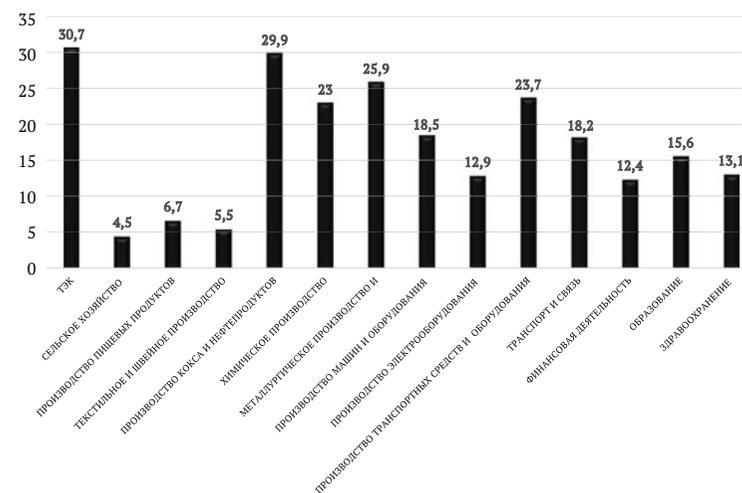


Рис. 2. Охват программами повышения квалификации и профессиональной переподготовки в некоторых отраслях, %

2. Специфика повышения квалификации кадров на предприятиях с различным уровнем экономической успешности

Первая волна исследования обнаружила тесную связь уровня экономического развития предприятий и качества рабочей силы [см. Мильнер Б. З., 2003; Мильнер Б. З., 2006].

Для оценки взаимосвязи между экономическим положением предприятия и уровнем подготовки кадров, а также активности предприятий и работников в плане получения дополнительного профессионального образования весь массив был разделен на две части. Основанием для деления послужил вопрос «Как бы Вы оценили экономическое положение Вашего предприятия (фирмы) в настоящее время?». Оценки «отличное» и «хорошее» образовали группу экономически успешных предприятий, а «плохое» и «удовлетворительное» — экономически менее успешных.

Главные результаты проведенного опроса состоят в том, что экономически успешные предприятия, во-первых, располагают значительно большим человеческим капиталом и, во-вторых, активно формируют этот капитал, т. е. заметно

больше средств вкладывают в переподготовку своих работников, чем малоуспешные предприятия. Кроме того, успешные предприятия намного больше занимаются модернизацией своих производств и проводят инновационную политику. По доле успешных предприятий в массиве выделяется инновационная Москва (42%), затем идет Екатеринбург (33%) и Тюмень (26%). Доля неуспешных предприятий находится в обратной пропорции: Москва — 29%, Екатеринбург — 32%, Тюмень — 39%.

В разрезе отраслей хорошим экономическим положением в настоящий момент отличается инновационная отрасль «Информационные и коммуникационные технологии». Хорошее или отличное состояние этой отрасли отметили 63% респондентов (в транспортных системах 43%, энергетике 36%). В энергетике также сильно повышена доля предприятий, руководители кадровых служб которых оценили их состояние как плохое — 18% (в информационно-коммуникационных технологиях 3%, в транспортных системах 6%). Таким образом, ИКТ отрасль можно отнести к быстро развивающимся, а транспортные системы, и особенно энергетику, скорее к стагнирующим.

Ниже будет произведена оценка качества кадрового состава успешных и неуспешных предприятий по следующим характеристикам:

- уровень требований, предъявляемых на предприятии к кандидатам на разные должности;
- доли работников, занимающих разные должности, нуждающихся в повышении квалификации;
- качество имеющейся подготовки работников предприятия по категориям персонала;
- доли работников, получающих и не получающих дополнительное профессиональное образование;
- источники финансирования повышения квалификации и переподготовки работников;
- предпочитаемые формы повышения квалификации работников;
- другие значимые характеристики.

Сравнение уровня квалификационных требований, предъявляемых к различным категориям персонала, показывает, что эти требования не одинаковы. В отношении рабочих высокими эти требования называют только 18 % руководителей кадровых служб. Преобладает средний уровень требований (65 %). Наконец, не доминирующий, но все же заметный сегмент респондентов сообщил, что на их предприятиях квалификационные требования к рабочим низкие (17 %).

Иная картина наблюдается в отношении специалистов. Примерно на половине предприятий (52 %) к кандидатам на соответствующие должности предъявляются высокие квалификационные требования. Еще на 46 % предприятий квалификационные требования в отношении специалистов обозначены как средние. О низких требованиях сообщают лишь 2 % респондентов — очевидно, что это маргинальный и не характерный для обследованной совокупности предприятий сегмент.

Еще более серьезные требования предъявляются к управленцам и менеджерам. Здесь уже преобладающее число респондентов (71 %) указывает, что к кандидатам на соответствующие должности предъявляются высокие требования, около четверти опрошенных (26 %) называют эти требования средними и лишь 3 % говорят о том, что эти требования являются низкими (возможно, это вызвано некоторыми личными или иными не относящимися к производству мотивами).

Квалификационные требования ко всем категориям персонала на успешных предприятиях намного выше. Так, на успешных предприятиях высокий уровень требований предъявляется к рабочим кадрам в 29 % случаев, специалистам в 67 %, управленцам и менеджерам в 84 %. На неуспешных предприятиях высокие требования к рабочим предъявляются в 8 % случаев, специалистам в 38 % и управленцам в 60 %. При этом разрыв в требованиях в абсолютных цифрах остается примерно одинаковым для всех должностных рангов работников: для рабочих разница между успешными и неуспешными предприятиями составляет 21 %, служащих 29 %, управленцев 24 %. Однако в относительных цифрах он резко сокращается. Если принять показатели успешных пред-

приятий за 100, то высокие квалификационные требования для рабочих кадров на неуспешных предприятиях предъявляются в 28 % случаев, специалистов 57 % случаев, управленцев 71 % случаев. Это подтверждает вывод о том, что приоритет отдается высокому качеству управления, но на успешных заметно в большей степени, чем на неуспешных (табл. 1).

Таблица 1. Уровень требований к кандидатам на работу по экономическому положению предприятий, % к итогу

Требования		Оценка экономического положения предприятия (фирмы) в настоящее время		
		Всего	Отличное+хорошее	Плохое+удовлетворительное
Уровень требований, предъявляемых к кандидатам на рабочие должности	Высокий	18	29	8
	Средний	65	59	70
	Низкий	18	12	23
	Всего	100	100	100
Уровень требований, предъявляемых к кандидатам на должности специалистов	Высокий	52	67	38
	Средний	46	33	57
	Низкий	2	0	4
	Всего	100	100	100
Уровень требований, предъявляемых к кандидатам на должности управленцев	Высокий	71	84	60
	Средний	26	14	36
	Низкий	3	2	4
	Всего	100	100	100

Уровень профессиональной подготовки, если рассматривать его в целом, руководители кадровых служб предприятий оценивают достаточно высоко. Здесь тоже проявляется дифференциация в отношении рабочих, служащих и управленцев. Считает, что хорошо подготовлены рабочие кадры половина респондентов (51 %), кадры специалистов — 66 %, кадры управленцев 68 %. Интересно, что плохую подготовку и рабочих, и специалистов, и управленцев отметили примерно

одинаковое число руководителей кадровых служб: 6–7%. Балансирующей позицией является, таким образом, средний уровень подготовки, который для рабочих составляет 42%, специалистов 28%, управленцев 26%.

Если судить по результатам мониторинга, то на успешных предприятиях работают намного более подготовленные и квалифицированные кадры. Так, на успешных предприятиях о хорошей подготовке своих работников респонденты (в данном случае выступающие как эксперты) сообщили, что хорошей подготовкой обладают 76% рабочих, 84% специалистов и 88% менеджеров. Что касается неуспешных предприятий, то хорошую подготовку рабочих отметили лишь 30%, служащих и менеджеров — по 49%. Таким образом, успешные предприятия намного опережают неуспешные по качеству своего персонала.

Исследование показало, что существуют два основных источника финансирования программ дополнительного профессионального образования: это бюджет предприятия (эту форму оплаты практикуют 80% предприятий) и самостоятельная оплата дополнительного образования самими работниками (54%). Федеральный бюджет и региональные бюджеты оплачивают программы ДПО в рассматриваемых отраслях в крайне незначительных объемах — соответственно 2% и 1%¹ (рис. 3).

Распределение предприятий, фирм или организаций по величине средств, направляемых на дополнительное профессиональное образование работников показывает, что их политика в этом вопросе сильно различается. Около 40% предприятий (фирм, организаций) вообще не тратят средства на переобучение работников. Около 19% тратят на повышение квалификации работников 1% своего бюджета, 14% тратят 2%, 5% и 10% бюджета тратят соответственно 9% и 8% предприятий (фирм, организаций) — рис. 4. Прочие значения величины образовательного бюджета тратят лишь немногие

¹ Сумма процентов превышает 100%, поскольку респонденты могли иметь в виду несколько разных программ или случаи софинансирования дополнительного образования.

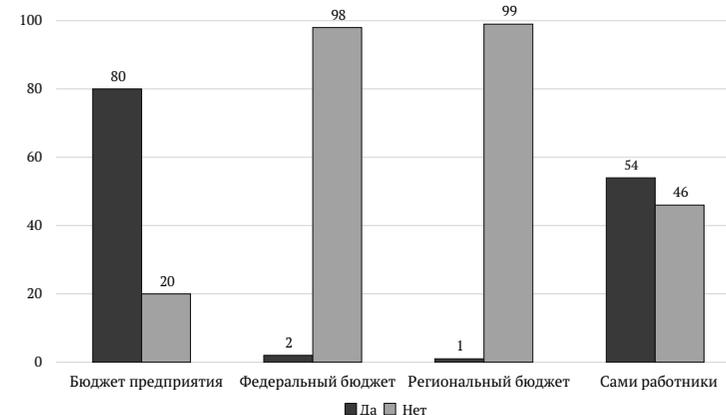


Рис. 3. Источники финансирования программ повышения квалификации, % к итогу

предприятия. В среднем по всему массиву обследованных предприятий (фирм, организаций) на дополнительное профессиональное образование работников работодатели тратят менее 2% своего бюджета, а если исключить из их числа предприятия, которые вообще ничего не тратят на переобучение сотрудников, то около 3%.

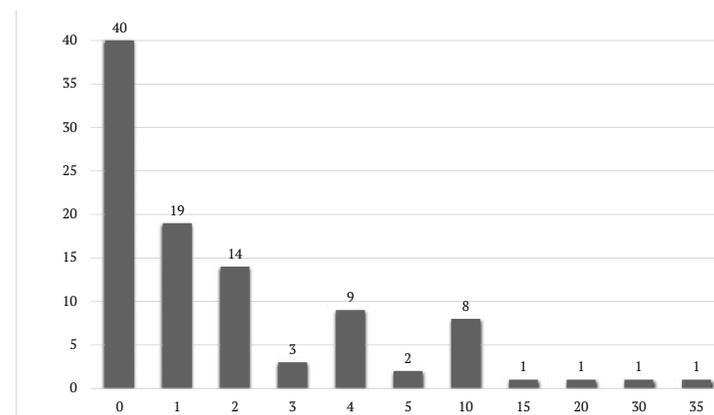


Рис. 4. Доли бюджета предприятий, направляемые на переподготовку кадров, % к итогу (по оси абсцисс — доля бюджета предприятия, направляемого на переподготовку кадров; по оси ординат — доля предприятий, с соответствующими бюджетными параметрами, в выборочной совокупности)

В разрезе экономической успешности предприятий финансируют программы повышения квалификации работников 84% успешных предприятий и 77% неуспешных. Разница в 7% не очень велика, но статистически значима.

Интересен вопрос о финансировании дополнительного профессионального образования за счет собственных средств работников. Можно было бы ожидать, что доля таких работников на успешных предприятиях будет больше, поскольку в этом выражается их «сознательность». Однако в действительности дело обстоит наоборот: доля обучающихся за счет собственных средств на неуспешных предприятиях больше — 60% (против 49% на успешных). Другими словами, работники успешных предприятий, помимо более высокой (как правило) заработной платы, имеют и определенные дополнительные льготы, в том числе и «льготы» по бесплатному повышению квалификации (табл. 2).

Таблица 2. Источники финансирования программ повышения квалификации по экономическому положению предприятий, % к итогу

Источники финансирования программ ДПО		Оценка экономического положения предприятия (фирмы) в настоящее время		
		Всего	Отличное + хорошее	Плохое + удовлетворительное
Бюджет предприятия	Да	80	84	77
	Нет	20	16	23
	Всего	100	100	100
Федеральный бюджет	Да	2	2	2
	Нет	98	98	98
	Всего	100	100	100
Региональный бюджет	Да	1	2	1
	Нет	99	98	100
	Всего	100	100	100

Окончание табл. 2

Источники финансирования программ ДПО		Оценка экономического положения предприятия (фирмы) в настоящее время		
		Всего	Отличное + хорошее	Плохое + удовлетворительное
Собственные средства работников	Да	54	49	60
	Нет	46	51	40
	Всего	100	100	100

По мнению руководителей кадровых служб, наиболее часто используемые формы повышения квалификации работников предприятий — это наставничество (74%), тренинги и семинары (69%) и краткосрочные курсы повышения квалификации (69%). Несколько неожиданным здесь является то, что на первое место вышла такая форма повышения квалификации, как наставничество, поскольку согласно опросу самих работников эта форма находится на третьем месте (на нее указали 29% респондентов из числа работников предприятий). Однако в обоих случаях эта форма является достаточно распространенной, хотя разница в абсолютных значениях очень значительна. По-видимому, ответы руководителей кадровых служб указывают не на фактическую распространенность этой формы повышения квалификации, а на то значение, которое они ей придают.

В связи с расхождением мнений руководителей кадровых служб и работников предприятий целесообразно провести сравнение их оценок. Сумма всех выбранных позиций у обеих категорий респондентов превышает 100%: у руководителей кадровых служб она равна 317%, у работников 149%. Это означает, что руководители кадровых служб в среднем выбирали более, чем по три позиции, а работники — примерно по полторы. Для проведения сравнения высказывания обеих групп респондентов были приведены к сопоставимому виду, то есть к 100% (табл. 3). Такое сравнение позволяет выявить различия в логике ответов обеих групп респондентов.

Логика руководителей кадровых служб, очевидно, является экспертной — они лучше, чем работники, понимают ценность различных форм повышения квалификации. В ответах руководителей кадровых служб могут играть роль и другие мотивы, например, связанные со служебными обязанностями, которые, как известно, не подлежат обсуждению со стороны исполнителей.

При анализе сопоставимых показателей видно, что руководители кадровых служб заметно меньше выбирают позиции тренинги/семинары и краткосрочные курсы (22 % руководители кадровых служб и 30 % работники предприятий). Очевидно, руководители кадровых служб рассматривают эти формы ДПО как сравнительно малоэффективные. В отношении наставничества оценки руководителей кадровых служб и работников сравнительно близки, хотя первые оценивают их несколько выше (24 % и 20 %). Здесь, возможно, сказывается должностная обязанность кадровиков организовывать наставничество, однако и сами работники оценивают эту форму достаточно высоко.

Что касается прочих форм ДПО, то заметное расхождение в оценках руководителей кадровых служб и работников предприятий наблюдается по двум позициям. Во-первых, это стажировки, которые руководители кадровых служб указывают в 13 % случаев (в сопоставимых показателях), а работники в 5 % случаев. Во-вторых, это программы MBA, которые кадровики указывают в 4 % случаев, а работники только в 1 %. Эти расхождения, очевидно, связаны с тем, что руководители кадровых служб хорошо понимают ценность указанных программ, особенно для управленческой элиты предприятий, а также для формирования управленческого резерва. Возможно, понимают это и сами работники, но они не считают для себя реалистичным обучение на этих программах.

Что же касается программ ДПО в 1–3 месяца и 6–12 месяцев, а также длительных программ переподготовки, то оценки их использования в сопоставимых показателях у обеих групп респондентов практически не различаются (рис. 5).

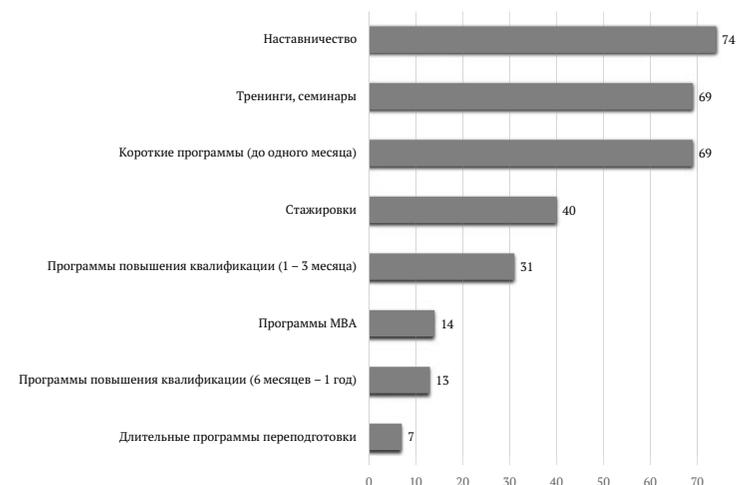


Рис. 5. Формы (программы) повышения квалификации работников предприятий, % к итогу

Таблица 3. Программы ДПО по оценкам руководителей кадровых служб и работников предприятий, % к итогу

Программы ДПО	Число высказываний, % к итогу		То же, в пересчете на 100 %	
	Руководители кадровых служб	Работники предприятий	Руководители кадровых служб	Работники предприятий
Наставничество	74	29	24	20
Тренинги, семинары	69	44	22	30
Короткие курсы	69	44	22	30
Стажировки	40	8	13	5
Программы повышения квалификации 1–3 мес.	31	12	9	8

Окончание табл. 3

Программы ДПО	Число высказываний, % к итогу		То же, в пересчете на 100 %	
	Руководители кадровых служб	Работники предприятий	Руководители кадровых служб	Работники предприятий
Программы повышения квалификации 6–12 мес.	13	5	4	3
Программы MBA	14	2	4	1
Длительные программы переподготовки	7	5	2	3

3. Программы дополнительного профессионального образования работников

В разрезе предприятий, находящихся в хорошем и плохом экономическом положении, видны определенные закономерности в использовании различных программ ДПО.

Наставничество. В среднем по массиву эту форму ДПО отметили 74 % руководителей кадровых служб, в том числе на предприятиях с хорошим экономическим положением 81% и с плохим — 68 %. Данная форма, возникшая еще в советское время и вызывавшая скептическое к себе отношение, на деле оказалась эффективной в постсоветских экономических условиях. Причем на эффективно работающих предприятиях она оказалась даже более распространена, чем на неуспешных. Последнее, вероятно, связано с тем, что на «хороших» предприятиях лучше исполнительская дисциплина и лучше качественные характеристики персонала, в большей степени готового проявлять «сознательность».

Тренинги, семинары, краткосрочные программы повышения квалификации. Это сравнительно дешевые программы ДПО, эффективность которых вызывает определенные сомнения. Показательно, что на успешных предприятиях их рейтинг

хотя и достаточно высок, но ниже, чем на неуспешных. Для тренингов и семинаров это соотношение составляет для «хороших» предприятий 61%, а для неуспешных — 78% (разница 17%). Для краткосрочных (менее месяца) курсов повышения квалификации это соотношение соответственно равно 64% и 73% (разница 9% в пользу неуспешных предприятий).

Сходные закономерности видны и в отношении программ повышения квалификации продолжительностью 1–3 месяца. Среди «хороших» предприятий они используются в 26% случаев, среди неуспешных в 36% случаев (разница 10%).

Длительные программы повышения квалификации. Под этим названием объединены: программы повышения квалификации продолжительностью от 6 месяцев до 1 года, программы переподготовки продолжительностью более года, стажировки и программы MBA. Эти дорогостоящие и требующие много времени программы заметно больше распространены на «хороших» предприятиях. Так, в отношении программ ДПО продолжительностью от 6 месяцев до 1 года это соотношение равно 17% и 10% (разница 7%), длительных программ переподготовки продолжительностью более года 11% и 4% (разница 7%), стажировок 49% и 33% (разница 16%), программ MBA 18% и 11% (разница 7%).

В целом можно сказать, что неуспешные предприятия чаще выбирают сравнительно более дешевые и краткосрочные, но и менее эффективные формы повышения квалификации и переподготовки работников, что очевидно связано с их трудным экономическим положением. Успешные предприятия также используют недорогие и короткие программы ДПО, но относительно реже (табл. 4).

Таблица 4. Программы дополнительного профессионального образования работников в зависимости от экономического положения предприятий, % к итогу

Формы повышения квалификации работников	Оценка экономического положения предприятия (фирмы) в настоящее время		
	Всего	Отличное+хорошее	Плохое+удовлетворительное
Наставничество	используются	81	68
	не используются	19	32
	Всего	100	100
Тренинги, семинары	используются	61	78
	не используются	39	22
	Всего	100	100
Короткие курсы (до одного месяца)	используются	6	73
	не используются	36	27
	Всего	100	100
Программы повышения квалификации (1–3 месяца)	используются	26	36
	не используются	74	64
	Всего	100	100

Окончание табл. 4

Формы повышения квалификации работников	Оценка экономического положения предприятия (фирмы) в настоящее время		
	Всего	Отличное+хорошее	Плохое+удовлетворительное
Программы повышения квалификации (6 месяцев – 1 год)	используются	17	10
	не используются	83	90
Длительные программы переподготовки	используются	100	100
	не используются	7	4
Стажировки	используются	93	96
	не используются	100	100
Программы MBA	используются	40	33
	не используются	60	67
	используются	100	100
	не используются	14	11
	используются	84	89
	не используются	100	100

4. Оценка качества дополнительного профессионального образования

Качество услуг дополнительного профессионального образования, предоставляемых по месту нахождения предприятия, фирмы или организации (в городе или регионе), судя по ответам руководителей кадровых служб, достаточно сильно различается. Около половины (49%) респондентов отмечают, что образовательные организации, чьи программы можно оценить как высококачественные, в городе (регионе) есть, причем рынок этих услуг конкурентен, иными словами есть из чего выбирать. Другие респонденты придерживаются более скептических взглядов. Так, 38% считают, что лишь часть программ учреждений дополнительного образования можно оценить как качественные, тогда как прочие не заслуживают такой оценки. Наконец, 13% опрошенных считают, что в их городе или регионе нет организаций, которые могут предоставлять высококачественные образовательные услуги (рис. 6).

В разрезе предприятий (фирм, организаций), различающихся экономическим положением, оценки качества организаций дополнительного профессионального образования далеко не всегда совпадают. Учитывая, что опрос проводился

лишь в трех городах, экономика которых отличается высоким уровнем развития, можно предположить, что в данном случае различия в оценках обусловлены серьезностью отношения руководителей кадровых служб к повышению квалификации работников. Во всяком случае респонденты успешных предприятий оценивают региональный (городской) рынок услуг дополнительного профессионального образования более позитивно, чем респонденты неуспешных предприятий. Так, позитивно оценивают возможность выбора хорошей образовательной организации 53% респондентов успешных предприятий и 43% неуспешных (разница 10%). И наоборот: об отсутствии хороших образовательных организаций сообщают лишь 7% респондентов успешных предприятий и 21% неуспешных (разница 14%).

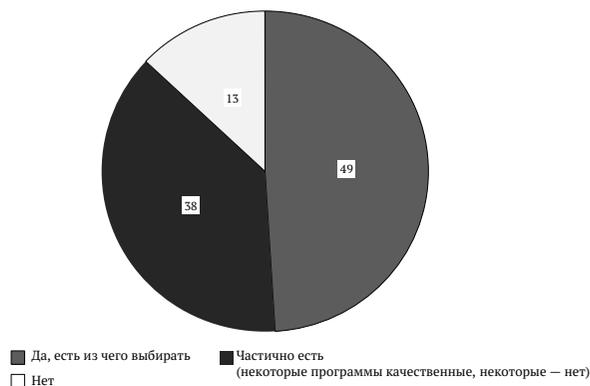


Рис. 6. Качество обучения в организациях дополнительного профессионального образования, % к итогу

Финансовые и иные вложения предприятий в образование и квалификацию своих работников связаны с определенными рисками. Одна из разновидностей этих рисков обусловлена тем, что работник, повысивший квалификацию, может перейти к другому работодателю или начнет собственное дело (фактически за счет предприятия-донора). По свидетельству опрошенных руководителей кадровых служб такие случаи бывают. Так, ответ «бывают часто» в отношении

рабочих дали 23% респондентов, в отношении специалистов 16%, в отношении управленцев 10%. Таким образом, риски ухода работника, получившего дополнительное профессиональное образование, уменьшаются с ростом должностного ранга. Значительными (около четверти) эти риски становятся только в случае рабочих кадров, к чему многие предприятия, вероятно, готовы. Что касается управленцев, то на 60% предприятий подобных случаев вообще не было, что подчеркивает высокую лояльность управленцев по отношению к своему предприятию (рис. 7).

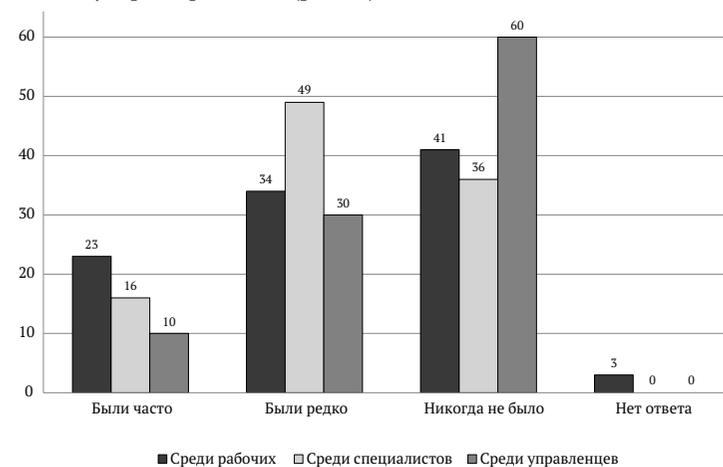


Рис. 7. Текучесть кадров работников, прошедших программы повышения квалификации, % к итогу

Случаи ухода работников, получивших дополнительное профессиональное образование, ожидаемо снижаются у экономически благополучных предприятий и возрастают у неблагополучных. Так, в отношении рабочих кадров подобные случаи бывают часто на 15% успешных предприятий и 30% неуспешных. Никогда не было подобных случаев на 47% успешных предприятий и 36% неуспешных.

В отношении специалистов на успешных предприятиях случаи ухода работников после получения дополнительного профессионального образования часто бывали на 7% успешных предприятий и 23% неуспешных. Что же касается

управленцев, то их частый уход с успешных предприятий представляет собой весьма редкое явление, возникающее, возможно, по каким-то специфичным причинам — 2%. Что же касается неуспешных предприятий, то в них высокий риск увольнения управленцев наблюдается достаточно часто — в 18% случаев.

Эти данные косвенно свидетельствуют о том, что на успешных предприятиях лояльность работников намного более высока, чем на неуспешных. Особенно это касается управленцев, которые, повысив квалификацию, сохраняют почти 100-процентную лояльность по отношению к своему работодателю.

Из ответов руководителей кадровых служб предприятий следует, что рынки труда для различных категорий персонала не одинаковы с точки зрения остроты существующей на них конкуренции. По рабочим кадрам лишь 3% опрошенных отметили наличие острой конкуренции за занятие соответствующих рабочих мест. Фактически можно сказать, что по рабочим кадрам конкуренция на рынке труда практически отсутствует, за исключением, возможно, некоторых особых случаев. О наличии острой конкуренции за занятие рабочих мест среди специалистов сообщили 12% опрошенных, за занятие рабочих мест управленцев 28%.

Таким образом, российский рынок труда нельзя назвать высококонкурентным. Для кадровых служб предприятий это порождает трудности в наборе персонала. По рабочим кадрам о наличии таких трудностей сообщили 25% респондентов, специалистов — 26%, управленцев — 20%. Хотя управленцы единственная категория персонала, для которой фактор конкуренции за занятие рабочих мест является значимым, трудностей в заполнении вакансий на этом рынке лишь незначительно меньше, чем по рабочим и специалистам. Трудности в подборе персонала — это, по-видимому, одна из основных причин, побуждающих предприятия, особенно успешные, проводить активную собственную политику по повышению квалификации и переподготовке кадров.

Многие руководители кадровых служб указывают, что на их предприятиях есть сотрудники (рабочие, специалисты, управленцы), которые совмещают работу с учебой. Наибо-

лее распространенной формой обучения является получение высшего образования без отрыва от производства по вечерней или заочной формам обучения (46%). Еще в 21% случаев речь идет об обучении в магистратуре и аспирантуре. В 20% случаев — о среднем профессиональном образовании в учебных заведениях типа техникумов. Обучение по программам МВА, а также по Президентской программе повышения квалификации управленческих кадров отметили 19% респондентов. Длительные (более одного года) программы ДПО для получения другой (второй) специальности назвали 8% руководителей кадровых служб, длительные стажировки — 3%, а прочие формы ДПО — 4% (рис. 8).

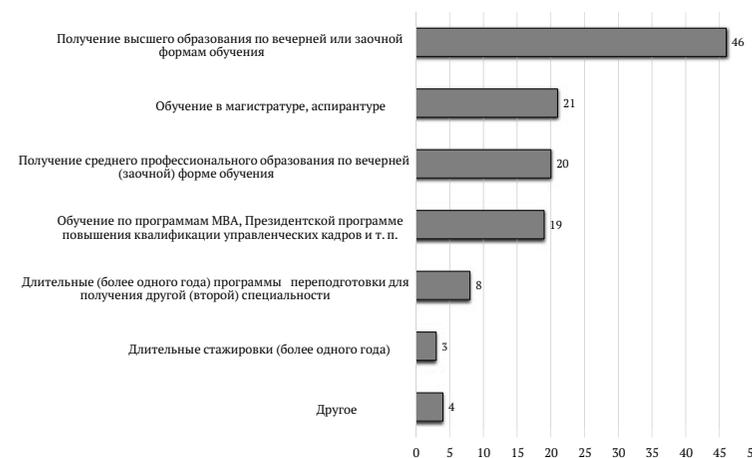


Рис. 8. Длительные формы переподготовки кадров без отрыва от производства, % к итогу

Успешные предприятия по всем перечисленным формам обучения заметно опережают неуспешные. Единственная форма обучения, по которой наблюдается обратное соотношение — это получение среднего профессионального образования. Этот факт является очередным свидетельством того, что успешные предприятия обладают более образованным кадровым составом, изначально ориентируясь на него в своей кадровой политике и проводя активную политику дополнительного профессионального обучения работников.

5. Современный работник в системе дополнительного профессионального образования

5.1. ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПОТРЕБНОСТЬ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Большинство респондентов — работников предприятий, включенных в выборку (53%), оценивают качество полученного ими образования как высокое. Другой крупный сегмент (43%) — как среднее и 3% — как низкокачественное. Таким образом, почти половина всех опрошенных считают, что получили образование невысокого качества, что свидетельствует о невысокой эффективности организаций образования в России. Вместе с тем 71% опрошенных отмечают, что полученного ими образования в целом хватает для того, чтобы выполнять их работу. Это означает, что спрос на высокообразованную рабочую силу в российской экономике (причем речь идет о приоритетных ее направлениях) в определенной мере отстает от предложения.

На вопрос «хватает ли вам образования, чтобы заметно продвинуться по работе» 10% опрошенных ответили, что его хватает с избытком. Предположительно этот сегмент включает в себя

два субсегмента: тех, кто успешно продвигается по службе благодаря своему образованию, и тех, кто считает, что при их уровне образования они недостаточно быстро продвигаются по службе, поскольку при продвижении часто бывают востребованы и другие характеристики. Ответ, что для продвижения по работе полученного образования «в целом хватает» дали более половины (58%) респондентов. Очевидно, это — наиболее адаптированный тип работников, у которых производственные требования и уровень образования в целом соответствуют друг другу. Наконец, около одной трети (32%) респондентов отмечают, что для успешного продвижения по работе им не хватает образования (рис. 9). Это заметно больше, чем при ответе на предыдущий вопрос. Таким образом, мониторинг выявил, что существует достаточно много работников, ориентированных на повышение своего образования и нуждающихся в нем.

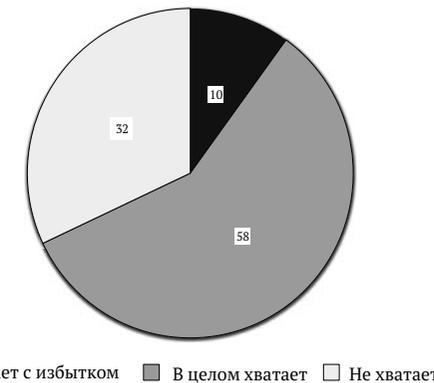


Рис. 9. Избыток и недостаток образования для продвижения по службе, % к итогу

Работники российских предприятий позитивно оценивают возможность повышения образования и квалификации в организациях ДПО [Овчинникова Ю. В., 2010]. Об острой необходимости расширения знаний по профессии (специальности) сообщили 11% респондентов. Учитывая сильную мотивацию, эти респонденты представляют собой весьма значимый сегмент потенциальных потребителей услуг

дополнительного образования. Еще 58% респондентов, т. е. большинство опрошенных, сообщают о «некоторой необходимости». В этом сегменте мотивация, очевидно, слабее, но величина сегмента также говорит о том, что спрос на дополнительное профессиональное образование является достаточно массовым. В сумме оба сегмента составляют 69%. Вместе с тем 31% респондентов считают, что дополнительное профессиональное образование им не нужно (рис. 10).

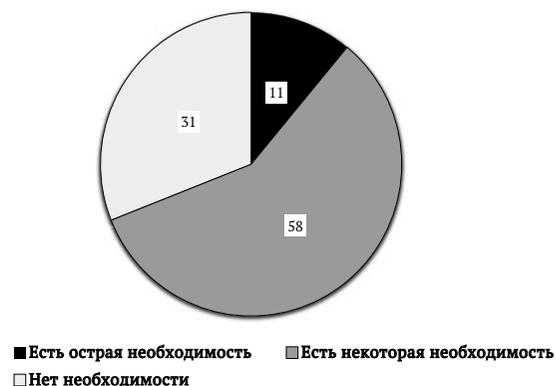


Рис. 10. Потребность в расширении знаний по профессии, % к итогу

Желание расширить знания по другим специальностям высказала почти половина (48%) опрошенных, что также свидетельствует о массовости спроса на ДПО (рис. 11). Значительные по величине сегменты занятого населения готовы и хотят учиться.

Потребность в ДПО в разрезе уже имеющегося образования демонстрирует следующую тенденцию: чем выше уровень имеющегося образования, тем выше потребность в его продолжении. Так, об острой необходимости в расширении знаний по профессии говорят 13% респондентов с высшим образованием и 7% без высшего образования. Здесь разница значима, но не очень велика. Однако о наличии некоторой необходимости в расширении знаний по специальности говорят 68% респондентов с высшим образованием и лишь 36%, его не имеющих.

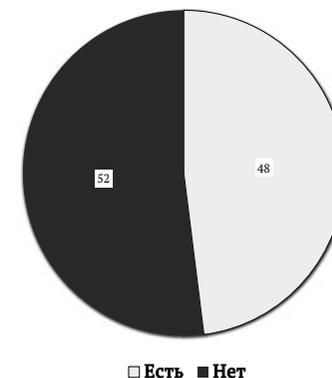


Рис. 11. Потребность в расширении знаний по другим специальностям, % к итогу

Та же тенденция прослеживается в ответах на вопрос о том, есть ли у респондентов необходимость или желание в расширении знаний по другим специальностям. О наличии такой потребности или желании говорят 57% респондентов с высшим образованием и 30% без высшего образования.

Потребность в дополнительном образовании с увеличением возраста снижается. Особенно это заметно в старших трудовых возрастах: 45–54 лет и 55 лет и старше. Молодежь, как и следовало ожидать, проявляет большее стремление к учебе. Об острой необходимости в получении новых знаний по профессии (специальности) сообщили 13% респондентов в возрасте 18–34 лет, по 9% в возрастных группах 35–44 лет и 45–54 лет. В возрастной группе 55+ доля респондентов, сообщивших о такой потребности, составила 6%.

В отношении «некоторой необходимости» в расширении знаний по профессии (специальности) данная закономерность выражена более отчетливо. О наличии такой необходимости сообщили по 60% респондентов в возрастных группах 18–34 лет и 35–44 лет. Затем идет резкое снижение: в возрастной группе 45–54 лет — 52%, в возрастной группе 55 лет и старше — 30%. Соответственно, об отсутствии потребности сообщили 27% возрастной группы 18–34 лет, 31% — группы 35–44 лет, 39% — группы 45–54 лет, 64% — возрастной группы 55 лет и старше. Потребность расширения знаний

по другим специальностям по мере увеличения возраста убывает практически равномерно. О наличии такой необходимости сообщили 56% возрастной группы 18–34 лет, соответственно, об отсутствии потребности сообщили 44% возрастной группы 18–34 лет, 57% — группы 35–44 лет, 65% — группы 45–54 лет, 80% — возрастной группы 55 лет и старше.

5.2. ПРАКТИКИ ПОЛУЧЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Согласно полученным ответам, в течение последних пяти лет дополнительное образование получала почти половина (45%) респондентов (рис. 12).

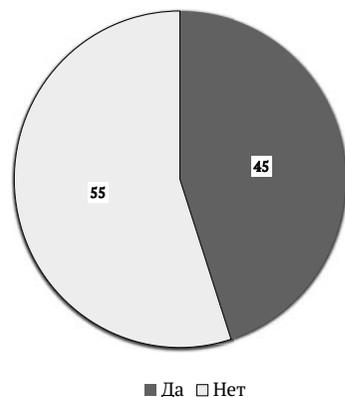


Рис. 12. Получение работниками предприятий дополнительного образования за последние 5 лет, % к итогу

Среди различных форм дополнительного профессионального образования в России наиболее популярны короткие (продолжительностью до одного месяца) курсы (44%), а также тренинги и семинары (тоже 44%). Институт наставничества, как уже отмечалось, сохранился в современной России и занял третье место по популярности в качестве института дополнительного профессионального образования (29%). Менее популярны среди работников, но играют важную роль программы повышения квалификации продолжительностью от 1 до 3 месяцев (12%).

Более длительные программы дополнительного профессионального образования охватывают меньшее число респондентов, но они имеют первостепенное значение для подготовки корпоративной и отраслевой «элиты». Среди таких программ ДПО наиболее популярны стажировки, которые охватывают 8% респондентов. Далее идут: длительные программы повышения квалификации (от 6 месяцев до одного года) — 5%, длительные (более одного года) программы переподготовки — 5%, MBA, EMBA, DBA и другие — 2% (рис. 13). В сумме доля респондентов, прошедших «элитные» программы составляет 20%, что для данных форм ДПО является высоким показателем. Правда, при суммировании, вероятно, возникает некоторый двойной счет, однако кардинально картину он не меняет.



Рис. 13. Прохождение работниками программ дополнительного образования, % к итогу

Наибольшей склонностью к дополнительному профессиональному образованию отличаются работники отрасли «информационно-коммуникационные технологии» — за 5 лет в среднем 1,64 раза прохождения ДПО на одного респондента. В отрасли «транспортные системы» этот показатель равен 1,46 раза, в отрасли «энергетика» — 1,40 раза.

В отрасли «информационно-коммуникационные технологии» наиболее популярны тренинги и семинары: их отметили 53% респондентов (в транспортных системах — 38%, в энергетике — 42%) и короткие курсы продолжительностью до одного месяца — 52% (в транспортных системах — 44%, в энергетике — 38%). Напротив, в информационно-коммуникационных технологиях менее популярны: наставничество (24% против 30% в транспортных системах и 31% в энергетике), а также программы повышения квалификации средней продолжительности от 1 до 3 месяцев — (9% против 15% в транспортных системах и 12% в энергетике). В энергетике значительно менее популярна такая форма дополнительного профессионального образования, как стажировка (2% против 13% в информационно-коммуникационных технологиях и 10% в транспортных системах). По другим формам дополнительного профессионального образования ясных тенденций не прослеживается.

В склонности к самообразованию также выделяются работники отрасли «информационно-коммуникационные технологии» — 1,56 формы самообразования на одного респондента. В отрасли «транспортные системы» этот показатель равен 1,39 раза, в энергетике — 1,22 раза.

Чтением профессиональных книг и журналов занимаются 83% респондентов отрасли «информационно-коммуникационные технологии». Это незначительно отличается от показателей двух других отраслей — транспортных систем и энергетике (76% и 81%). Также работники отрасли «информационно-коммуникационные технологии» чаще пользуются краткосрочными интернет-курсами (33% против 29% в транспортных системах и 24% в энергетике). Однако самое значительное различие работники информационно-коммуникационных технологий демонстрируют в части «иных форм» самообразования (33% против 26% в транспортных системах и 13% в энергетике). Здесь вновь возникает вопрос о том, что содержание этих «иных форм» требует изучения.

В отношении стремления к закреплению знаний, полученных в ходе самообразования, в виде какого-либо документа (сертификата, диплома и т. д.) работники разных отраслей вы-

сказывают примерно одинаковую склонность на уровне 30–35%, но при условии, что для этого не нужно будет проходить контрольную процедуру (экзамен, зачет и пр.) или доплачивать. Что же касается получения сертификатов со сдачей экзаменов или оплатой, то на это согласны 27% работников в отрасли ИКТ, 26% работников предприятий транспорта и только 16% работников предприятий энергетике.

Работники малых предприятий с численностью персонала до 50 человек отличаются наименьшей склонностью к дополнительному профессиональному образованию — за 5 лет они лишь 1,35 раза в тех или иных формах проходили ДПО (в среднем на одного респондента). На предприятиях среднего размера этот показатель равен 1,45 раза, а на больших предприятиях — 1,78 раза. Таким образом, большие предприятия склонны больше поощрять своих работников повышать квалификацию через систему дополнительного профессионального образования.

Крупные предприятия делают основную ставку на короткие курсы (56%) и тренинги/семинары (57%). Средние предприятия придерживаются похожей стратегии (соответственно, 53% и 41%). Что же касается малых предприятий, то у них на первое место в списке форм дополнительного профессионального образования вышло наставничество (42%). Тренинги и семинары (38%), а также короткие курсы (31%) достаточно значимы для малых предприятий, но все же распространенность этих форм дополнительного образования здесь ниже, чем на средних и крупных предприятиях.

В плане самообразования работники малых предприятий заметно чаще пользуются короткими интернет-курсами, чем работники средних и крупных предприятий (34% против 25% на средних и 27% на больших предприятиях). Очевидно, сотрудников малых предприятий и их руководителей/собственников привлекает доступность этого вида самообразования.

Анализ результатов опроса в должностном разрезе показывает увеличение числа программ дополнительного профессионального образования, пройденных респондентами по мере увеличения их должностного ранга. Так, за последние

5 лет рабочие в среднем прошли 1,27 программ; служащие — 1,52; менеджеры — 1,66; руководители — 1,54. Некоторое снижение интенсивности прохождения программ дополнительного профессионального образования у руководителей высокого ранга объясняется, очевидно, их чрезвычайной загруженностью, поскольку продолжительность их реальной рабочей недели в 1,5–2 раза превышает нормативную.

По формам программ повышения квалификации короткие курсы продолжительностью до одного месяца пользуются большей популярностью у специалистов, чем у остальных работников (49 % против 44 % в среднем по массиву). Программы повышения квалификации продолжительностью 1–3 месяца одинаково популярны у всех категорий персонала. Длительные программы повышения квалификации продолжительностью от 6 месяцев до 1 года более популярны у руководителей (11 % против 6 % в среднем по массиву). Можно предположить, что такие программы повышения квалификации они проходят перед назначением на высокую должность.

Популярность таких форм дополнительного профессионального образования, как тренинги и семинары, растет по мере повышения должностного ранга. Так, за последние 5 лет такие программы прошли 9 % рабочих, 41 % служащих, 59 % менеджеров и 64 % руководителей. Наставничество как форма дополнительного профессионального образования закономерно более присуща рабочим профессиям (56 % против 29 % в среднем по массиву).

МВА, ЕМВА, ДВА являются элитными программами ДПО, поэтому вполне ожидаемо, что они предназначены в первую очередь для руководителей (7 % против 2 % в среднем по массиву). Стажировки в наибольшей степени характерны для специалистов (10 %) и в наименьшей — для руководителей (4 %).

Показатели самообразования различных категорий персонала демонстрируют те же закономерности, что и показатели организованных форм дополнительного профессионального образования. Средние показатели по различным формам самообразования также демонстрируют тенденцию к росту по мере роста должностного ранга: у рабочих 1,21; у служащих

1,37; у менеджеров 1,59. Исключение, как и в предыдущем случае, составляют загруженные по работе руководители — 1,42.

Работники с высшим образованием активнее пользуются различными формами дополнительного профессионального образования. В среднем за последние 5 лет респонденты с высшим образованием повышали свою квалификацию 1,55 раза, без высшего образования — 1,34 раза. Среди респондентов с высшим образованием заметно более популярны короткие курсы продолжительностью до одного месяца (47 % против 34 % у респондентов без высшего образования) и тренинги/семинары (50 % против 25 % у респондентов без высшего образования). Повышение квалификации через структуры МВА, ЕМВА, ДВА проходили исключительно респонденты с высшим образованием (3 %). Вместе с тем среди респондентов с высшим образованием намного меньше распространена такая форма повышения квалификации, как наставничество: 23 % у респондентов с высшим и 47 % у респондентов без высшего образования.

Респонденты с вузовскими дипломами чаще занимаются самообразованием. Так, чтением книг и журналов по специальности занимаются 84 % респондентов с высшим образованием и 75 % без высшего. Короткие курсы в Интернете проходили 35 % респондентов с высшим образованием и 25 % без высшего. Наконец, иными формами самообразования занимаются 27 % респондентов с высшим образованием и 19 % без высшего. Готовы ради получения сертификатов о дополнительном профессиональном образовании проходить контрольную процедуру (экзамен, зачет и пр.) или доплачивать 27 % респондентов с высшим образованием и 13 % без такового (табл. 5).

Работники предприятий получают дополнительное профессиональное образование в основном в специализированных учебных центрах (54 %) или в своих компаниях (46 %). Меньшее распространение получило обучение в государственных организациях профессионального образования (28 %)¹ — рис. 14.

¹ Сумма долей превышает 100 %, поскольку некоторые респонденты проходили повышение квалификации более чем в одной организации.

Таблица 5. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ПО УЖЕ ИМЕЮЩЕМУСЯ ОБРАЗОВАНИЮ, % К ИТОГУ

	Всего по массиву	Высшее образование	Без высшего образования
<i>Какие программы доп. проф. образования прошли?</i>			
А. Краткосрочные курсы (до одного месяца)	44	47	34
В. Программы повышения квалификации (1–3 месяца)	12	12	13
С. Программы повышения квалификации (6 месяцев – 1 год)	5	7	5
Д. Долгосрочные программы переподготовки	5	5	3
Е. Тренинги, семинары	44	50	25
Ф. Наставничество	29	23	47
Г. МВА, ЕМВА, ДВА и т. п.	2	3	0
Н. Стажировки	8	8	7
<i>Занимаетесь ли вы самообразованием?</i>			
Книги и журналы	80	84	75
Краткие курсы в Интернете	29	35	25
Длительные курсы в Интернете	7	8	6
Иные формы	25	27	19
<i>Хотели бы вы закрепить знания, полученные в ходе самообразования, в виде какого-либо документа (сертификата, диплома и т. д.)?</i>			
Да, если для этого не нужно будет проходить контрольную процедуру (экзамен, зачет и пр.) или доплачивать	32	29	38

Окончание табл. 5

	Всего по массиву	Высшее образование	Без высшего образования
Да, даже если для этого нужно будет проходить контрольную процедуру (экзамен, зачет и пр.) или доплачивать	23	27	13
Нет, не хотел бы	45	44	49
Всего	100	100	100

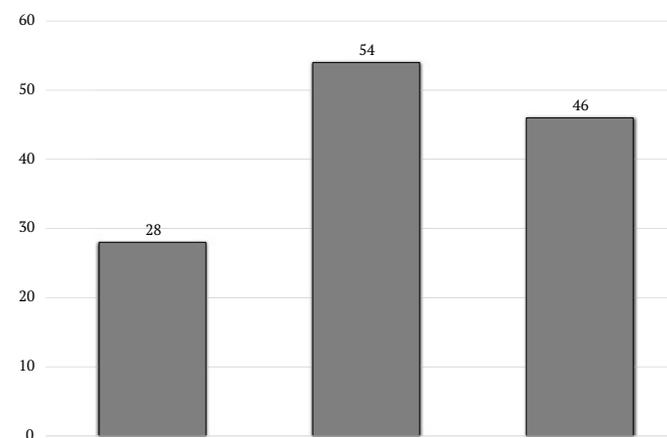


Рис. 14. Виды организаций ДПО, оказывающих образовательные услуги предприятиям, % к итогу

Обращают на себя внимание различия в интенсивности получения работниками дополнительного профессионального образования. В отрасли «Информационно-коммуникационные технологии» интенсивность переобучения работников наиболее велика — 1,38 раза в среднем на одного сотрудника. Менее интенсивно процесс переобучения осуществляется в отрасли «Транспортные системы» — 1,28 раза на одного сотрудника. Наконец, наименьшей интенсивностью получения программ ДПО отличается отрасль «Энергетика» — 1,23 раза на одного работника.

В отрасли «Информационно-коммуникационные технологии» наиболее популярными видами образовательных организаций являются специализированные учебные центры (58 % против 54 % в среднем по массиву) и обучение в своей компании (55 % против 46 % в среднем по массиву). В отрасли «Транспортные системы» относительно высока популярность обучения в организациях профессионального образования (32 % против 28 % в среднем по массиву). Наконец, в отрасли «Энергетика» существенных отличий от средних по массиву показателей не наблюдается (табл. 6).

Таблица 6. Виды организаций ДПО, оказывающих образовательные услуги по отраслям, % к итогу

	Всего по массиву	Информационно-коммуникационные технологии	Транспортные системы	Энергетика
<i>Где вы получали дополнительное профессиональное образование?</i>				
Получали в организациях проф. образования	28	29	32	26
Получали в спец. учебных центрах	54	58	51	53
Получали в своей компании	46	51	45	44

Активность работников по использованию специализированных организаций ДПО возрастает с увеличением размера предприятия. Так, работники малых предприятий с численностью работников до 50 человек проходят такие программы в среднем 1,18 раза, работники средних предприятий с численностью работников от 50 до 500 человек – 1,25 раза, работники больших предприятий с численностью работников свыше 500 человек – 1,4 раза.

Сотрудники малых предприятий чаще проходят переобучение на своих предприятиях (50 % против 46 % в среднем

по массиву). Для работников средних и крупных предприятий наиболее предпочтительным местом обучения является специализированный учебный центр (табл. 7).

Таблица 7. Виды учреждений дополнительного образования по величине предприятий, % к итогу

	Всего	До 50 чел.	50–500 чел.	Более 500 чел.
<i>Где вы получали дополнительное профессиональное образование?</i>				
Получали в учреждениях проф. образования	28	24	26	38
Получали в спец. учебных центрах.	54	44	59	58
Получали в своей компании	46	50	40	44

Важной представляется проблема оплаты дополнительного профессионального образования [Мареева С. В., 2012].

Для подавляющего большинства работников, получивших дополнительное профессиональное образование, оплата осуществлялась из бюджета предприятия, где они работают. Еще 30 % оплачивали дополнительное образование сами. И лишь 3 % опрошенных сообщили, что их дополнительное образование было оплачено из федерального бюджета или бюджета региона. Поскольку сумма ответов превышает 100 %, очевидно, что часть обучавшихся оплачивала свое дополнительное образование на основе софинансирования (рис. 15).

Среди работников исследованных предприятий значительна доля тех, кто готов платить за дополнительное профессиональное образование или софинансировать его получение (рис. 16).

Как следует из рис. 16, 22 % опрошенных готовы полностью оплатить свое дополнительное образование и еще 42 % готовы оплачивать его частично на основе софинансирования.

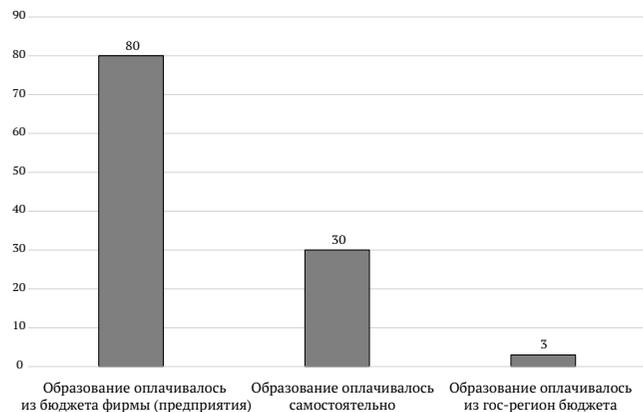


Рис. 15. Источники финансирования дополнительного образования работников, % к числу опрошенных



Рис. 16. Готовность работников проходить программы ДПО и платить за обучение, % к итогу

5.3. МОТИВЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ ПОЛУЧЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Среди всех мотивов получения дополнительного профессионального образования безусловно превалирует мотив получения необходимых знаний — 88% респондентов отметили

именно его. «Меркантильные» мотивы — повышение своего положения на предприятии и заработной платы выбрали соответственно 31% и 25% респондентов. Еще 23% респондентов указали, что важным мотивом для них было стремление удержаться на своем рабочем месте. Наконец, 4% респондентов указали, что никаких особых мотивов у них не было (сумма превышает 100%, поскольку респонденты могли указать более одного мотива) — рис. 17.



Рис. 17. Мотивы получения дополнительного образования, % к числу опрошенных

Мотив получения знаний значительно более заметен на крупных предприятиях с численностью работников более 500 человек — 93% против 85% на малых предприятиях с численностью работников до 50 человек и 86% на средних предприятиях с численностью работников от 50 до 500 человек. На крупных предприятиях также больше доля респондентов, получивших дополнительное профессиональное образование, не имея на то никаких особых мотивов (на малых и средних предприятиях доля таких работников составляет от 1 до 3%). Это подтверждает гипотезу о наличии элементов «корпоративного социализма» на крупных предприятиях, что в какой-то мере снижает эффективность их работы в целом и повышения квалификации персонала в частности.

Вместе с тем мотивы удержаться на рабочем месте и добиться повышения зарплаты наиболее сильны именно на малых предприятиях. Видна четкая корреляция между величиной предприятия и значимостью этих мотивов. Так, желание «удержаться на рабочем месте» указали 37 % респондентов малых предприятий, 13 % средних и 9 % крупных. Аналогично мотив повышения заработной платы указали 30 % респондентов малых предприятий, 23 % средних и 17 % крупных.

В то же время ориентация работников на повышение своего положения в фирме на малых предприятиях снижена — 22 % против на 36 % в средних и 32 % на крупных. Это можно объяснить тем, что на малых предприятиях ограничено пространство для роста (рост возможен, скорее, путем создания собственного предприятия). Что же касается крупных предприятий, то можно предположить, что процесс карьерного роста там более бюрократизирован, что ослабляет перспективы повышения в них положения работника.

Желание повысить положение в фирме имеет большое значение для наиболее карьероориентированной категории респондентов — менеджеров (42 %). Несколько ниже, но тоже высок этот мотив у руководителей (39 %). У специалистов данный мотив практически так же выражен, как и мотив повышения зарплаты — 29 %. Наконец, наименьшее значение он имеет для рабочих, у которых в большинстве случаев нет возможности существенно продвинуться по зарплатной шкале — 15 %.

Мотив удержаться на рабочем месте очень значим для респондентов без высшего образования (47 % против 15 % у респондентов с высшим образованием). Также у респондентов без высшего образования более значим мотив повышения зарплаты (30 % против 23 % у респондентов с высшим образованием). Мотив повысить свое положение в фирме у обеих категорий респондентов оказался одинаковым — 32 %.

Для оценки эффективности дополнительного профессионального образования важно сравнить изначальные цели (мотивы) и результаты обучения по различным программам ДПО (см. рис. 18). Данные, полученные в ходе опроса, дают следующую картину. Что касается получения необхо-

димых знаний, то 90 % респондентов указывают, что они добились поставленных целей. Это очень высокий, но вместе с тем и наименее ответственный показатель, поскольку его конкретное содержание может быть очень разным. Иногда эта позиция выступает как декларативный ответ, оправдывающий усилия, связанные с получением дополнительного образования.

Далее, 74 % опрошенных сообщают, что после получения дополнительного образования им удалось удержаться на рабочем месте. Как мотив, его декларировали 23 % опрошенных. Таким образом, в данном случае мы наблюдаем трехкратное превышение результата над изначальным мотивом. Это также очень высокий показатель, но следует учитывать, что какой-то (скорее всего, значительной) части опрошенных увольнение напрямую не угрожало и до прохождения программ дополнительного образования. Скорее, наоборот: руководство предприятий не станет направлять на повышение квалификации плохих работников, являющихся кандидатами на увольнение. Тем не менее можно говорить о том, что получение дополнительного образования подкрепляет у работника чувство своей востребованности на работе и уверенности в собственном будущем.

Два других показателя, очевидно, позволяют судить о результатах дополнительного образования более конкретно.

Во-первых, это увеличение заработной платы. Декларировали данную цель 25 % респондентов, тогда как фактически повысилась зарплата у 34 %. Безотносительно к тому, какие еще факторы реально повлияли на рост зарплаты, можно заключить, что прохождение программ ДПО является эффективным средством повышения заработной платы работников.

Во-вторых, 31 % опрошенных декларировали в качестве цели переобучения повышение своего положения в фирме (на предприятии), а достигли такого результата 34 % респондентов. Таким образом, и в этом случае дополнительное образование оказалось эффективным средством восходящей мобильности.

Сообщают о том, что после получения дополнительного образования удалось удержаться на рабочем месте

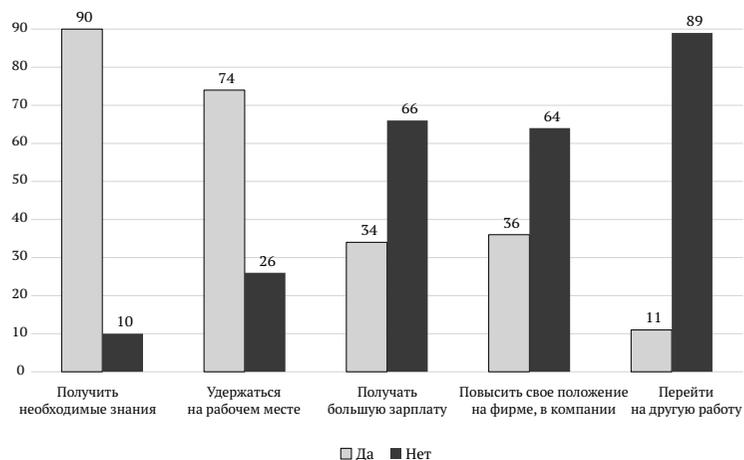


Рис. 18. Реализация целей дополнительного образования, % к числу опрошенных

70% респондентов, выдвигавших мотив получения знаний, и 69% респондентов, выдвигавших мотив сохранить рабочее место. Вместе с тем среди тех, кто выдвигал мотив получения большей заработной платы и повышения своего положения на предприятии, этот показатель возрос до 83–84%. Таким образом, у работников, которые выдвигали на первый план «меркантильные» или карьерные мотивы, уверенность в сохранении рабочего места возросла в большей степени, чем у тех, кто выдвигал мотивы получения знаний или удержания на рабочем месте (разница составляет около 13%, что следует считать существенным различием).

Еще более выразительно сравнение изначальных мотивов среди тех, кто сообщил, что после прохождения дополнительного образования им удалось повысить заработную плату и упрочить свое положение на предприятии. Так, среди тех, кому повысили заработную плату, 35% сообщают о том, что они получили необходимые знания, и 34% о том, что они удержались на рабочем месте. Последнее, разумеется, не означает, что прочие 66% уволились или были уволены. Просто для большинства тех, кому повысили заработную плату, вопрос сохранения рабочего места утрачивает актуальность.

Вместе с тем среди тех, кому повысили заработную плату, 69% выдвигали такой мотив изначально. Кроме того, среди тех, кому повысили заработную плату, 50% в качестве изначального мотива выдвигали повышение своего положения на предприятии (оба мотива могли выдвигаться совместно).

Аналогичная картина складывается и у тех, кто в качестве достигнутого результата сообщил о том, что повысил свое положение на предприятии. Здесь также 36–38% сообщили о том, что их изначальным мотивом было получение необходимых знаний и стремление удержаться на рабочем месте. Одновременно 61% сообщили, что изначальным мотивом было повышение заработной платы и 66% — повышение своего положения на предприятии.

Данные исследования вполне определенно говорят о том, что респонденты, у которых преобладают «меркантильные» и карьерные мотивы получения дополнительного профессионального образования, значительно (почти вдвое) чаще достигают своих целей, чем работники, выдвигающие абстрактный мотив «получения необходимых знаний» и работники, сильно опасющиеся увольнения и поэтому выдвигающие на первый план именно этот мотив.

Планируют пройти какую-либо из названных выше программ ДПО 59% респондентов. В планах работников, касающихся дальнейшего получения дополнительного профессионального образования, преобладают такие программы, как тренинги и семинары (23%) и короткие курсы продолжительностью до одного месяца (16%). Более длительные программы дополнительного профессионального образования, такие как программы повышения квалификации продолжительностью 1–3 месяца, программы продолжительностью от 6 месяцев до 1 года, долгосрочные программы переподготовки, программы MBA, EMBA, DBA, короткие, средние по длительности и длительные стажировки набирают по отдельности от 1 до 6%, однако в сумме составляют 20%, т. е. достаточно значимую величину (рис. 19).

Наиболее удачной формой дополнительного профессионального образования большая часть респондентов считает короткие (до одного месяца) программы повышения

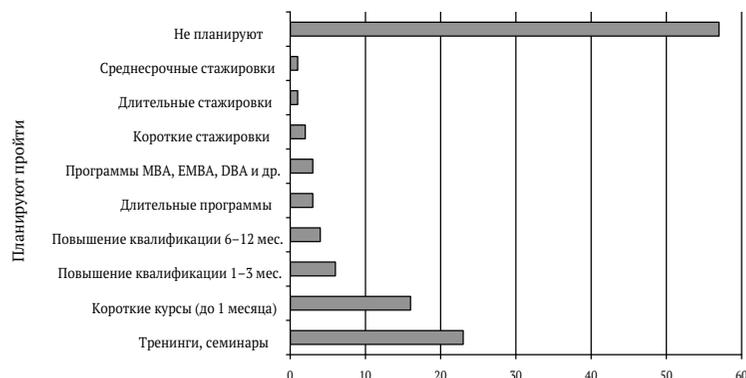


Рис. 19. Планы работников по прохождению программ дополнительного образования, % к числу опрошенных

квалификации. Рейтинг их популярности составил 27%. Следом за ними идут тренинги и семинары — их рейтинг составляет 18%. Далее — средние по длительности программы повышения квалификации, сроком 1–3 месяца (16%).

За ними с заметным снижением идут короткие стажировки (9%) и средние по длительности программы повышения квалификации, сроком от 6 месяцев до 1 года. Далее в порядке снижения рейтинга: программы MBA, EMBA, DBA — 8%, длительные программы переподготовки, сроком более года, — 7%, средние по длительности и длительные стажировки — по 4%.

При сравнении рейтингов видна явная зависимость между популярностью программ дополнительного профессионального образования и их стоимостью. По-видимому, в современных условиях ни работники, ни работодатели не могут позволить себе в массовом порядке проходить длительные (и, следовательно, более дорогие) программы ДПО.

Заключение

Развитие системы дополнительного профессионального образования следует рассматривать в контексте роста человеческого капитала и повышения конкурентоспособности национальной экономики [Российский работник..., 2011].

В России в последние 5 лет, судя по проведенному исследованию, только 45% работающих получили дополнительное профессиональное образование. Эта цифра даже меньше той цифры, которую дает Росстат: в 2013 г. всего 13,8% занятого населения прошли повышение квалификации, профессиональную переподготовку и профессиональное обучение.

Низкий охват занятых в экономике и социальной сфере во многом сдерживает переход России на инновационный путь развития, консервируя сложившуюся структуру деятельности. Вместе с тем, как следует из проведенного мониторинга, есть сегмент экономики России, где все же повышению квалификации и другим программам ДПО уделяется достаточно заметное внимание. Это — экономически успешные предприятия (фирмы, организации). Они, во-первых, располагают значительно большим человеческим капиталом и, во-вторых, активно формируют этот капитал, т. е. заметно больше вкладывают средств в программы дополнительного профессионального

образования своих работников по сравнению с неуспешными предприятиями.

Кроме того, успешные предприятия (как и в 2013 г.) намного больше занимаются модернизацией своих производств и внедряют инновации. Показатели экономической успешности, инновационности предприятий, с одной стороны, и характеристики качества персонала — с другой, очевидным образом коррелируют друг с другом.

Мониторинг 2014 г. позволил выявить еще одну очень важную, на наш взгляд, вещь. Успешные предприятия в подавляющем большинстве удовлетворены качеством базовой подготовки работающих у них специалистов (84%) и управленцев (88%), на неуспешных предприятиях ситуация иная и удовлетворенность качеством базовой подготовки аналогичного персонала значительно ниже (49%). Это позволяет заключить, что успешные предприятия имеют возможность привлечь с рынка труда хорошо образованные молодые кадры, неуспешные, как правило, такой возможности не имеют.

Еще одно отличие успешных предприятий от неуспешных: первые, несмотря на достаточно высокий базовый уровень своих работников, более интенсивно занимаются повышением их квалификации и переподготовкой. Вместе с тем даже на этих предприятиях она явно недостаточна. Так, на успешных предприятиях в последнее время прошли программы ДПО 19% рабочих, 16% специалистов и столько же управленцев. На неуспешных предприятиях охват программами ДПО персонала еще ниже: рабочих — 12%, служащих и управленцев по 6%.

Общий вывод, если говорить о включенности российских предприятий (фирм, организаций), действующих в приоритетных для российской экономики сферах — ИКТ, транспорте и энергетике, состоит в том, что она (включенность) явно недостаточна, особенно если учесть целевые параметры охвата населения в возрасте 25–65 лет повышением квалификации, поставленные в майском указе Президента Российской Федерации № 599: 37%.

Несколько улучшает ситуацию то, что значительная часть работников предприятий в силу разных причин (мотивов) готовы платить — полностью или частично — за получение до-

полнительного профессионального образования. Более того, значительная часть работающих на обследованных предприятиях (в фирмах и организациях) занимается самообразованием или учится на различных курсах в Интернете.

Самостоятельно оплачивать программы ДПО готовы около трети опрошенных работников, примерно столько же готовы платить за него частично. Средняя сумма, которую считают приемлемой потенциальные потребители дополнительного профессионального образования, лежит в диапазоне 70–100 тыс. рублей (однако эти оценки получены до сентября 2014 г.). Наиболее активны в своем желании повысить квалификацию или получить новые знания из других областей деятельности, а также готовы платить за это значительные деньги — работники моложе 35 лет.

Большинство работников, получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет, считают его полезным для себя, что подтверждается положительной динамикой их карьеры и ростом заработной платы.

Исходя из полученных в ходе мониторинга данных, можно сформировать портрет наиболее активной аудитории потребителей дополнительного профессионального образования: это молодые люди до 35 лет, уже имеющие высшее или неоконченное высшее образование, либо имеющие только среднее общее образование. Основная мотивация повышения квалификации и переподготовки связана с профессиональной деятельностью (или со стремлением ее изменить), с желанием получить более высокую должность и/или более высокую оплату труда.

Подводя итоги второй волны мониторинга, следует отметить, что полученные результаты подтверждают основные тенденции, обнаруженные в ходе его первой волны. Вместе с тем были выявлены и новые, среди которых:

- масштабы распространения различных форм дополнительного профессионального образования, выходящие за пределы обязательных программ повышения квалификации, растут или сохраняются на прежнем уровне только для работников крупных и успешных предприятий,

действующих в приоритетных отраслях российской экономики. На средних, а тем более мелких, предприятиях дополнительное профессиональное образование работников либо остается на прежнем уровне, либо сокращается. Сохранение масштабов повышения квалификации работниками средних и малых предприятий достигается за счет выбора наиболее дешевых и коротких программ ДПО (тренинги, семинары и пр.);

- растет потребность в дополнительном профессиональном образовании со стороны занятых в приоритетных отраслях экономики. И наиболее эффективными формами ДПО и работодателями, и работниками считаются более дорогие и длительные программы дополнительного профессионального образования;
- значительная доля занятых (увеличившаяся по сравнению с прошлым годом) готова к софинансированию и даже самостоятельному финансированию программ переподготовки.
- подтвердилась и даже укрепилась тенденция, в соответствии с которой основной мотивацией получения дополнительного образования становится ориентация на укрепление позиций на рабочем месте. Особенно это характерно для специалистов и управленцев, в меньшей степени — для рабочих.
- отсутствие конкуренции на рынке труда, включая приоритетные отрасли экономики, снижает стимулы для работников в получении дополнительного профессионального образования.
- все большую роль играет самообразование, ставшее значительно более доступным в результате распространения информационных технологий. Неудивительно, что в наибольшей степени соответствующие формы самообразования характерны для работников сферы ИКТ.

Представляется, что полученные данные будут способствовать развитию системы дополнительного профессионального образования путем создания оптимальных условий оказания и потребления различных (современных) программ ДПО.

Литература

Аврамова Е. М., Титов В. Н. Структурные факторы развития дополнительного профессионального образования // Социологическая наука и социальная практика. 2014. № 02 (06).

Бюллетень «Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 г.», http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd92111eac8

Диденко Д. В. Накопление человеческого капитала и эффективность образования в контексте модернизации российского общества // Экономика образования. 2012. № 6.

Ключарёв Г. А. Дополнительное профессиональное образование: особенности, эффективность, перспективы // Социологические исследования. Социс. 2010. № 2.

Мареева С. В. Практики инвестирования среднего класса в свой человеческий капитал // TERRA ECONOMICUS. 2012. Т. 10. № 1.

Мильнер Б. З. Концепция управления знаниями в организации // Российский журнал менеджмента. 2003. Т. 1. № 1.

Мильнер Б. З. Управление знаниями в современной экономике // Проблемы теории и практики управления». 2006. № 9.

Овчинникова Ю. В. Динамика накопления человеческого капитала на фоне других ресурсов // Народонаселение. 2010. № 1.

Российский работник: образование, профессия, квалификация / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011.

Научная литература

Серия «Научные доклады: образование»

Заказное издание

Елена Михайловна Аврамова
Татьяна Львовна Клячко
Дмитрий Михайлович Логинов

**Мониторинг непрерывного
профессионального образования:
позиции работодателей и работников**

Выпускающий редактор *Е. В. Попова*
Редактор *О. В. Черкасова*
Художник *Е. В. Трушина*
Оригинал-макет *О. З. Элоева*
Верстка *А. В. Генераловой*

Подписано в печать 18.12.2014. Формат 60x90^{1/16}.
Гарнитура ПТ Сериф. Усл. печ. л. 3.75. Тираж 500 экз.
Заказ № 1235.

Издательский дом «Дело» РАНХиГС
119571, Москва, пр-т Вернадского, 82

Коммерческий центр – тел. (495) 433–25–10, (495) 433–25–02
www.ranepa.ru
delo@ranepa.ru
Отпечатано в типографии РАНХиГС
119571, Москва, пр-т Вернадского, 82