



# РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОБРАЗОВАНИЕ

НАУЧНЫЕ ДОКЛАДЫ

15 / 10

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

## МОНИТОРИНГ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПОЗИЦИИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ

М О С К В А • 2 0 1 5

Татьяна Клячко

**Мониторинг непрерывного  
профессионального образования.  
Позиции работодателей и работников**

«РАНХиГС»

2015

УДК 37  
ББК 74

**Клячко Т. Л.**

Мониторинг непрерывного профессионального образования.  
Позиции работодателей и работников / Т. Л. Клячко — «РАНХиГС»,  
2015 — (Научные доклады: образование)

ISBN 978-5-04-017427-0

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 978-5-04-017427-0

© Клячко Т. Л., 2015  
© РАНХиГС, 2015

## Содержание

Введение	6
1. Масштабы включенности в систему дополнительного образования	8
2. Специфика повышения квалификации кадров на предприятиях с различным уровнем экономической успешности	10
Конец ознакомительного фрагмента.	14

**Елена Михайловна Аврамова,  
Татьяна Львовна Клячко,  
Дмитрий Михайлович Логинов  
Мониторинг непрерывного  
профессионального образования:  
позиции работодателей и работников**

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте  
Российской Федерации



## Введение

Настоящий доклад является логическим продолжением работы, выполненной РАНХиГС в 2013 году, и представляет собой результаты второй волны мониторинга непрерывного профессионального образования<sup>1</sup>. 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 потребностям. 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 пронаблюдать 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.

---

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

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 работников 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).

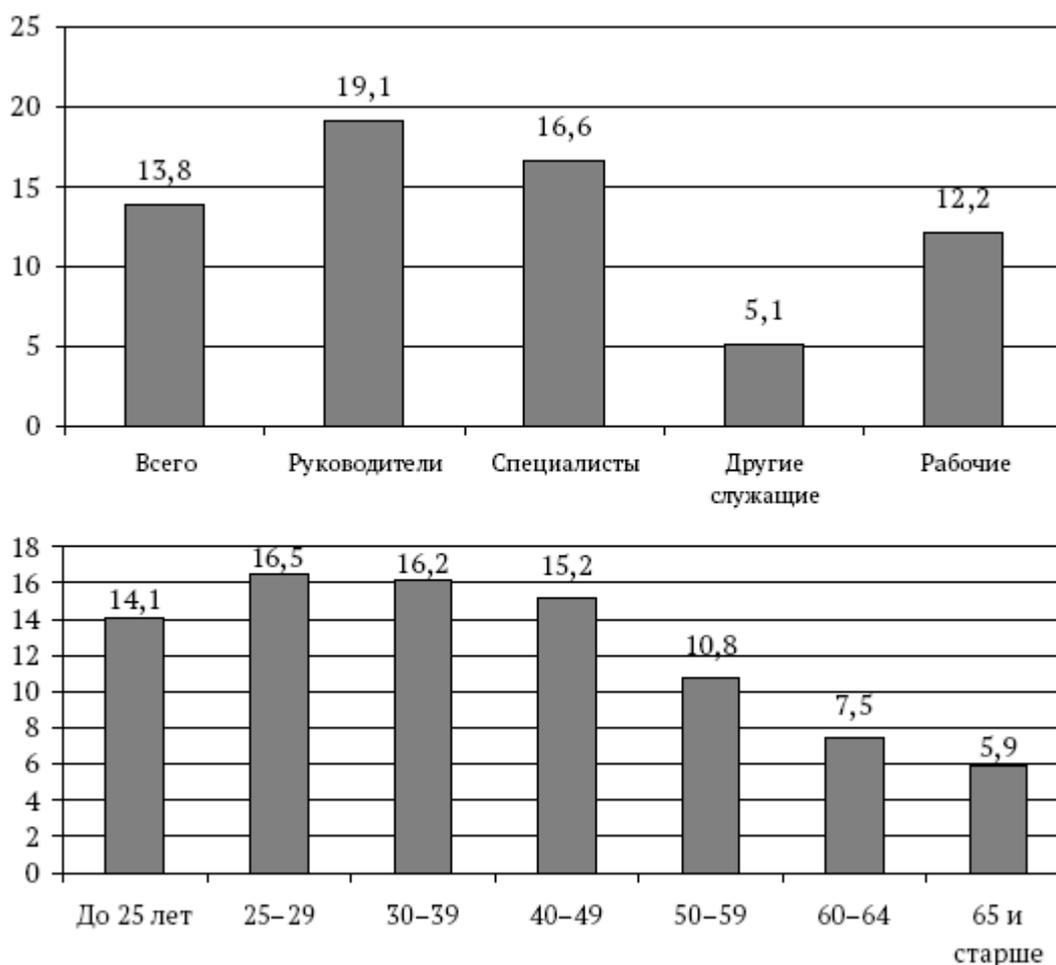


Рис. 1. Доля занятых в экономике и социальной сфере, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования в 2013 г., %

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 является 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».

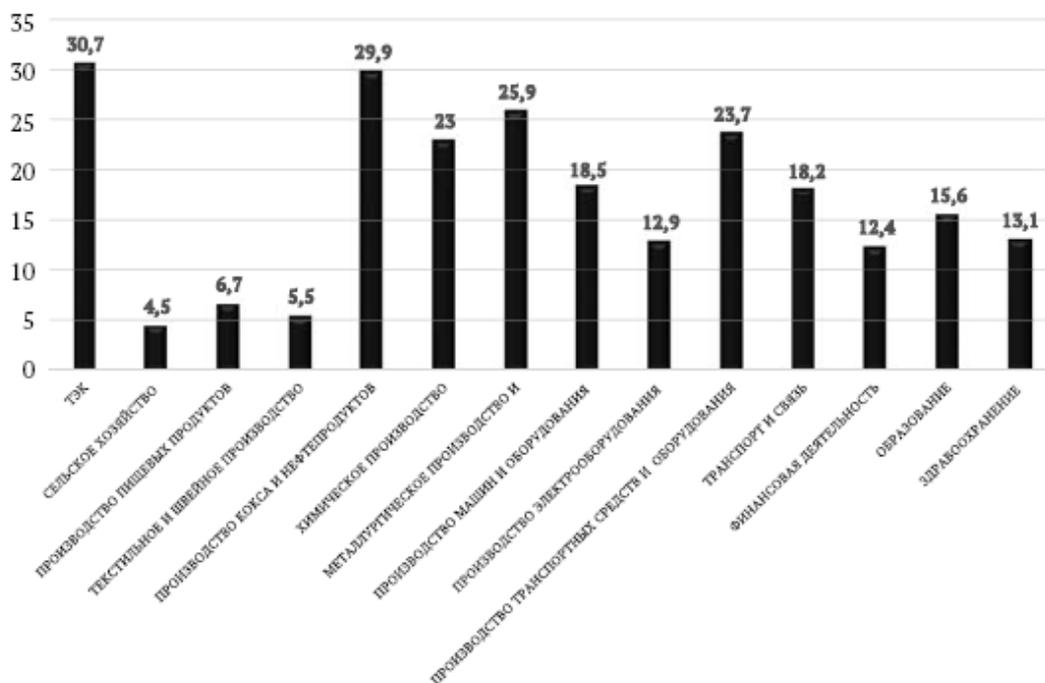


Рис. 2. Охват программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки в некоторых отраслях, %

## 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 предприятий 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 %<sup>2</sup> (рис. 3).

---

<sup>2</sup> Сумма процентов превышает 100 %, поскольку респонденты могли иметь в виду несколько разных программ или случаи софинансирования дополнительного образования.

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.