

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**Авраамова Е.М., Логинов Д.М., Клячко Т.Л.,
Яковлев И.А., Полушкина Е.А.**

**Анализ развития системы дополнительного
профессионального образования
в Российской Федерации**

Москва 2020

Аннотация. Работа посвящена развитию дополнительного профессионального образования в контексте инновационного развития. На основании анализа данных опроса работодателей и работников потенциально инновационных отраслей экономики рассматривались внешние и внутренние факторы, стимулирующие запрос на обновление знаний со стороны как работодателей различных сфер деятельности, так и работников различного образовательного уровня. Кроме того, были изучены наиболее распространенные практики дополнительного образования, формы обучения и финансирование программ ДПО. Также изучены формы взаимодействия работодателей с организациями, предоставляющими услуги дополнительного образования.

Annotation. The study is devoted to the development of complementary vocational education in the context of innovative development. Basing on the analysis of the data of the survey among employers and employees in the sectors of the economy that may be viewed as potentially innovative, external and internal factors that stimulate the request for knowledge update from both employers of various fields and employees of various educational level are considered. Besides, the most common practices of complementary education, forms of training and financing of complementary vocational programs have been studied. The forms of interaction between employers and organizations providing services of complementary education have also been analyzed.

Авраамова Е.М., заведующий лаборатории Исследований социального развития ИНСАП Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Логинов Д. М., старший научный сотрудник ИНСАП Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Клячко Т.Л., директор Центра экономики непрерывного образования ИПЭИ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Яковлев И.А., научный сотрудник Центра экономики непрерывного образования ИПЭИ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Полушкина Е.А., заместитель директора Центра экономики непрерывного образования ИПЭИ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Данная работа подготовлена на основе материалов научно-исследовательской работы, выполненной в соответствии с Государственным заданием РАНХиГС при Президенте Российской Федерации на 2019 год.

Содержание

Обозначения и сокращения.....	4
Введение.....	5
1 Анализ запроса на ДПО со стороны работодателя.....	8
2 Анализ запроса на ДПО со стороны работников.....	30
Заключение.....	71

Обозначения и сокращения

DBA	- Doctor of Business Administration, программа экономического послевузовского образования, предполагающая получение дополнительных знаний по прикладным экономическим дисциплинам
ЕМВА	- Executive MBA, программа подготовки менеджеров высшего управленческого звена
IT	- информационные технологии
MBA	- Master of Business Administration, программа подготовки менеджеров среднего и высшего управленческого звена
АУП	- административно-управленческий персонал
ДПО	- дополнительное профессиональное образование
зарплата	- заработная плата
ИКТ	- информационно-коммуникационные технологии
п.п.	- процентный пункт
СПО	- среднее профессиональное образование

Введение

В настоящее время актуальность исследования развития ДПО существенно повышается, что связано с целым рядом обстоятельств.

Во-первых, экономика страны стоит перед вызовами, обозначенными Президентом Российской Федерации и связанными с необходимостью значительного рывка социально-экономического развития. Такой рывок объективно должен опираться на модернизацию экономики и развитие человеческого капитала, являющегося одним из ключевых факторов развития. В свою очередь, человеческий капитал включает в себя образовательный капитал работников. В то же время образовательный капитал современного типа опирается не только на повышение уровня образования работников, но и на постоянное обновление их знаний и навыков.

Во-вторых, современный характер экономического развития отличается особым типом динамизма, когда стремительно меняются локально применяемые технологии. Если раньше научно-технический прогресс характеризовался достаточно длительными периодами адаптации «больших открытий», то в настоящее время для него типично постоянное обновление технологий во всех сферах и областях, где производятся конкурентные товары и услуги. Это несовпадение профилей научно-технического прогресса породило дискуссию о том, когда экономическое развитие было более динамичным – сейчас или в прошлые века. Не вдаваясь в анализ аргументации сторонников той или иной точки зрения, можно сделать однозначный вывод о том, что быстрая смена технологий требует постоянного обновления знаний и навыков, для чего должна функционировать релевантная образовательная инфраструктура.

В-третьих, выдвигается достаточно обоснованная точка зрения относительно того, что быстрое проникновение научно-технических инноваций может привести (и уже частично приводит) к структурным изменениям рынка труда. В результате этих изменений ряд профессий отмирает, другие меняют свой функционал, и, в то же время, появляются новые. Если на статистически значимом уровне эти процессы еще не нашли отражения, то в сознании работодателей и работников они уже могли закрепиться в качестве идей и выступать в виде факторов, формирующих образовательные и трудовые стратегии.

Все эти обстоятельства повышают актуальность исследований развития ДПО, в фокусе которых должна быть готовность его ключевых субъектов – работодателей, работников, производителей соответствующих образовательных услуг – соответствовать обозначенным вызовам.

Инновационное развитие экономики традиционно рассматривается как важнейшее условие развития ДПО. Ведущими мировыми экспертами выдвигается предположение, что в будущем будут наблюдаться высокие волны инноваций при смене технологических укладов, в частности, – при учащающейся смене поколений техники каждое десятилетие. При этом темпы технологического развития будут нарастать, что потребует более высоких стандартов разработки и внедрения инноваций. Столь интенсивное инновационное развитие потребует повышения качества трудовых ресурсов. Волны инноваций, связанные с распространением информационных технологий, цифровизацией технологических процессов и управления уже происходят, в разной степени затрагивая страны, отрасли экономики и отдельные предприятия и организации.

В целом эти процессы объективно влияют не только на интенсивность развития человеческого капитала, но и на более эффективное его использование в современной экономике и, тем более, в экономике будущего.

В то время как в предшествующие периоды работнику в течение трудовой жизни приходилось сталкиваться с одной сменой технологического уклада и максимум двумя поколениями техники, то в недалеком будущем, как считают эксперты, на период активной трудовой жизни будет приходиться два технологических уклада и более трех поколений техники. Нет сомнений в том, что столь быстрое обновление техники и технологий потребует от работника не только новых навыков, но и новых способов их обновления. Таким образом, революция инноваций потребует революции методов их освоения. В таком контексте обновление знаний станет нормой для каждого работника. Для того чтобы соответствующее обновление отвечало экономическим задачам, сама система дополнительного профессионального образования должна двигаться в сторону инноваций. В этой связи, задачи, поставленные в Национальном проекте «Образование», касающиеся развития ДПО, представляются чрезвычайно своевременными.

Помимо общих закономерностей экономического развития, определяющих цели, задачи и формы ДПО, имеется ряд особенностей, влияющих на эти процессы в

современной России. Текущий год стал первым годом реализации изменений пенсионного законодательства, закрепившего повышение пенсионного возраста. Одновременно было закреплено императивное право на труд работников предпенсионного возраста. Эти обстоятельства, в частности, ставят вопросы и перед системой ДПО, которая должна обеспечить релевантность знаний и навыков работников соответствующих возрастов потребностям современного производства.

В качестве основных респондентских групп в социологическом исследовании, реализованном ЦЭНО РАНХиГС в 2019 году в городских поселениях Калужской, Свердловской и Смоленской областей, представлены:

- Работодатели, представляющие потенциально инновационные сферы экономики (анкетный опрос; 211 респондентов);
- Работники с высшим и средним профессиональным образованием, имеющие различный социально-профессиональный статус (анкетный опрос; 1366 респондентов);
- Производители образовательных услуг, представляющие организации различного типа (глубинные полуструктурированные интервью; 12 руководителей организаций, 10 преподавателей).

Работодатели и работники представляют массовый и региональный сегмент предприятий и организаций, производящих товары и услуги. Вместе с тем, отрасли, которые они представляют, являются потенциально инновационными.

Методически исследование носило комплексный характер, включая количественные и качественные методы сбора информации, что обеспечило достаточно объемное видение развития системы ДПО в современных условиях.

1 Анализ запроса на ДПО со стороны работодателя

Исходя из базовой гипотезы, требовалось получить оценку работодателей экономическому положению и инновационной активности представляемых ими отраслей, а также предприятий и организаций. Респонденты разделились примерно поровну между теми, кто дает положительные и отрицательные оценки экономическому развитию экономических сфер, в которых функционируют их предприятия и организации. Также, примерно поровну они оценивают экономическое положение собственных предприятий и организаций: 51,5% считают, что оно удовлетворительное или плохое, а 48,5% – что оно отличное или хорошее. При этом крайние оценки (отличное или плохое) дает минимальное число респондентов, а большинство делятся между удовлетворительными и хорошими оценками с преобладанием удовлетворительных.

Положение отрасли, как считает половина респондентов, в последнее время не изменилось, но при этом 26% сообщают об ухудшении, а 24% - об улучшении. Положение собственных предприятий и организаций респонденты оценивают сходным образом: у половины предприятий и организаций, как считают их руководители, экономическое положение не изменилось, в то время как у другой половины произошли изменения, причем негативные изменения несколько преобладают над позитивными.

Руководители предприятий и организаций в целом оценивают перспективы развития своих отраслей как стабильные, при этом улучшений ожидают 22%, а ухудшений – 15%. Сходные оценки даются перспективному развитию собственных предприятий и организаций.

На основании полученных оценок была построена типология хозяйствующих субъектов, которыми руководят представленные в выборке респонденты (рисунок 1). Из приведенных данных можно усмотреть, что абсолютное большинство респондентов представляет, как можно предположить, наиболее массовый сегмент экономических акторов – это имеющие среднее экономическое положение предприятия и организации без особых перспектив развития.

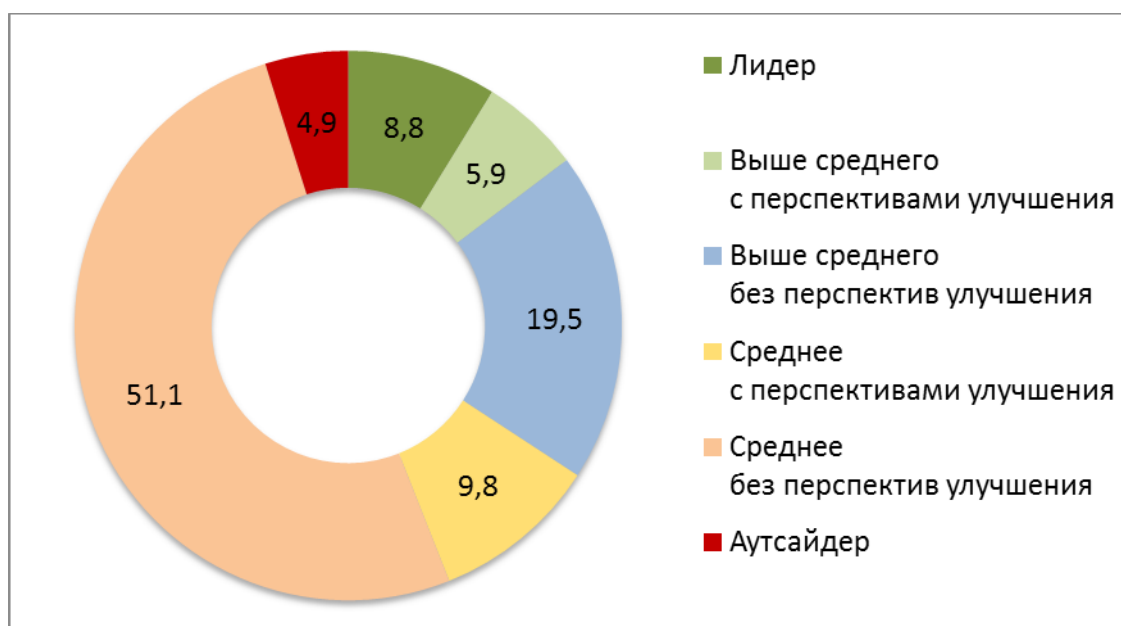


Рисунок 1 – Типология перспективного развития организации, %

Далее руководители оценили уровень произведенных на предприятиях и в организациях инноваций. О высокой инновационной активности сообщили 20% респондентов, о том, что уровень невысок – большинство (почти две трети), а 16,6% сказали, что никаких инноваций вообще не было.

Руководители в большинстве оценивают эффективность инноваций как среднюю, а высокой ее считают около 10% респондентов. Подобные оценки эффективности инноваций не зависят от того, в каком направлении они применялись, что видно из данных, представленных в таблице 1.

Таблица 1 – Оценка эффективности осуществляемых инноваций, по инноваций, % от осуществлявших, по столбцу

Оценка эффективности	Типы осуществляемых инноваций			
	Производство товаров / услуг	Управление персоналом	Продажа продукции / оказание услуг	Обучение сотрудников
Высокая	10,5	10,0	7,2	13,2
Выше среднего	30,5	37,8	36,1	47,1
Средняя	55,8	46,6	51,9	36,8
Ниже среднего	3,2	5,6	4,8	2,9

На основании комплекса полученных данных была построена типология предприятий и организаций по следующим основаниям: объем инноваций и эффективность их внедрения. Как видно из рисунка 2, в наиболее массовом сегменте

оказались предприятия и организации, где осуществлялся небольшой объем инвестиций со средней или ниже среднего эффективностью.

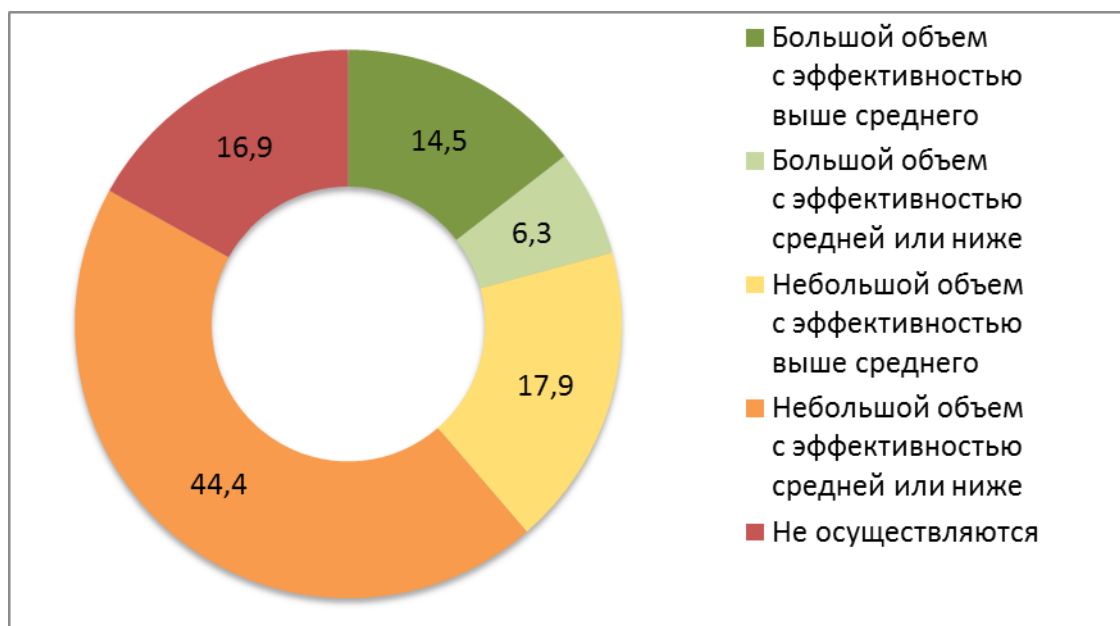


Рисунок 2 – Типология по объему и эффективности инноваций, %

Таким образом, рассмотрение экономических характеристик развития предприятий и организаций приводит к выводу, что средний уровень их развития, относительная слабая инновационная активность и невысокий уровень отдачи от соответствующих инноваций образуют своеобразный фон, формирующий требования к персоналу.

Рассматривая уровень требований к сотрудникам, начнем с оценки их профессиональной подготовки. В целом, руководители оценивают уровень профессиональной подготовки персонала достаточно высоко. Из приведенных данных видно, что чем выше линейный уровень персонала, тем выше руководители оценивают уровень их подготовки (рисунок 3).

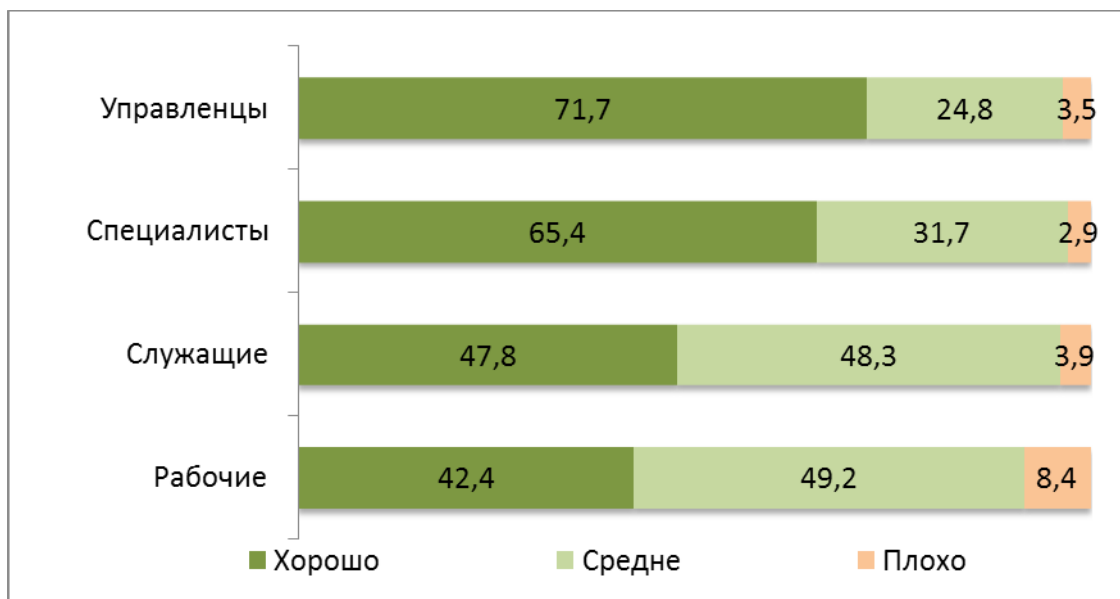


Рисунок 3 – Оценка профессиональной подготовки сотрудников, %

Руководители предприятий с успешным экономическим положением выше оценивают уровень профессиональной подготовки сотрудников, однако связь здесь, видимо, обратная, то есть, на лучшие предприятия (в организации) попадают сотрудники, выдержавшие конкурсную процедуру, в частности, включая образование лучшего качества. Та же зависимость прослеживается при сравнении оценок профессиональной подготовки персонала и интенсивности проводимых на предприятиях и в организациях инноваций. Так, например, доля высоко оценивших подготовку специалистов на предприятиях и в организациях с большим объемом инноваций на 20 п.п. больше, чем там, где инновации не проводились.

Также заметна зависимость оценок профессиональной подготовки персонала от перспектив развития предприятий и организаций. Выше всего оценивается профессиональная подготовка сотрудников предприятий и организаций, имеющих хорошие перспективы развития.

Представляется, что отсутствие значимого импульса развития предприятий и организаций и их невысокая инновационная активность не могут рассматриваться как яркий стимул к обновлению знаний сотрудников. Это подтверждается данными рисунка 4, где приведены данные, характеризующие требования руководителей к персоналу различного уровня. К большинству работников, за исключением рабочих, предъявляется высокий уровень требований, но по-настоящему высокие требования наибольшая доля руководителей предъявляет лишь сотрудникам управленческого

звена. Для сравнения – доля руководителей, предъявляющих высокие требования специалистам, вдвое меньше.

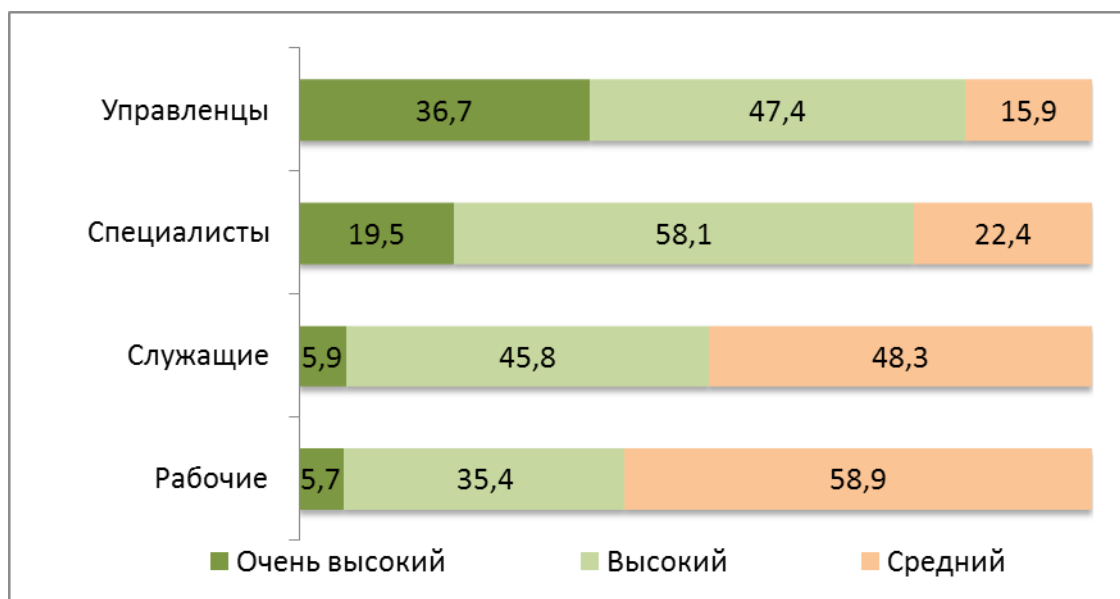


Рисунок 4 – Уровень требований к сотрудникам, %

Если сравнивать уровень требований с экономическим положением предприятий, видно, что чем лучше экономическое положение, тем более высокие требования предъявляются персоналу. Также заметно, что требования повышаются в зависимости от объема инновационной деятельности. Так, очень высокий уровень требований предъявляются большей доле специалистов и управленцев тех предприятий и организаций, где осуществлялся большой объем инноваций. При этом требования к сотрудникам с высшим образованием выше, чем к тем, кто получил среднее профессиональное.

В целом можно заключить, что руководители достаточно высоко оценивают профессиональную подготовку сотрудников, особенно имеющих высшее образование. Требования повышаются в случае более успешного экономического положения хозяйствующих субъектов, но наличие дополнительного образования не занимает первых позиций в числе соответствующих требований.

Теперь рассмотрим представления работодателей о том, работники каких линейных уровней и в какой степени нуждаются в дополнительном обучении. Согласно мнениям, отраженным в данных рисунка 5, более половины всех сотрудников, кроме рабочих, нуждаются хотя бы в однократном повышении квалификации. Доля рабочих, нуждающихся в дополнительном обучении, меньше,

причем их треть, с точки зрения работодателей, вообще не нуждается в повышении квалификации.

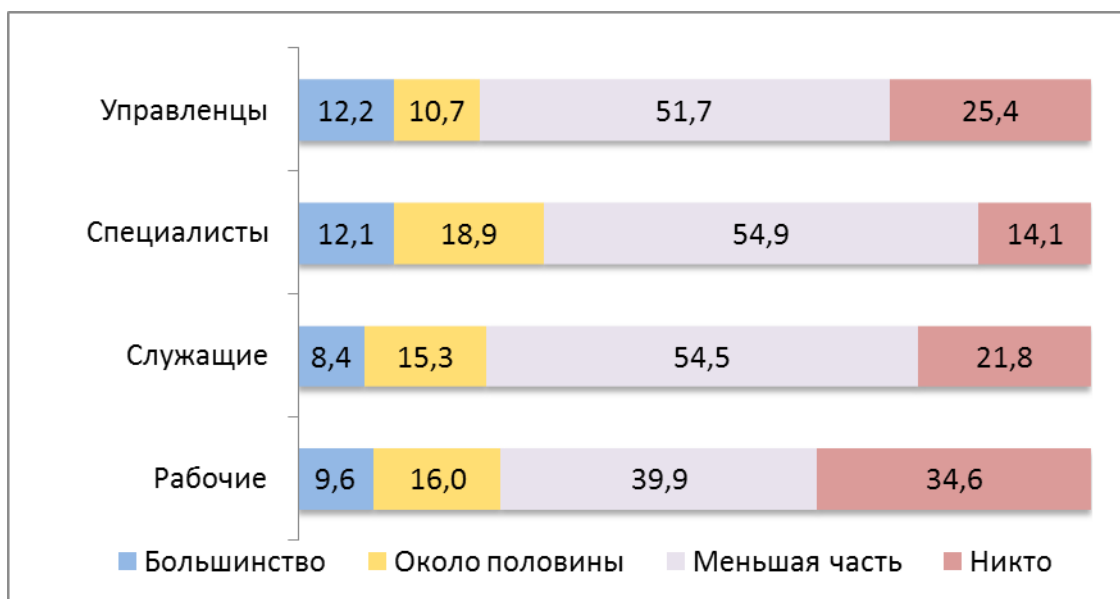


Рисунок 5 – Необходимость однократного повышения квалификации для различных категорий сотрудников, %

Наибольшая доля сотрудников, нуждающихся в повышении квалификации, находится, по мнению работодателей, в возрастном интервале от тридцати до сорока лет. В то же время, самую малочисленную возрастную группу, нуждающуюся в обновлении знаний, составляют работники старших возрастов. Можно предположить, что это может быть связано либо с большим опытом работников соответствующих возрастов, который заменяет им дополнительное образование, либо с тем, что обучение соответствующей группы сотрудников работодатель считает бесперспективным (рисунок 6).

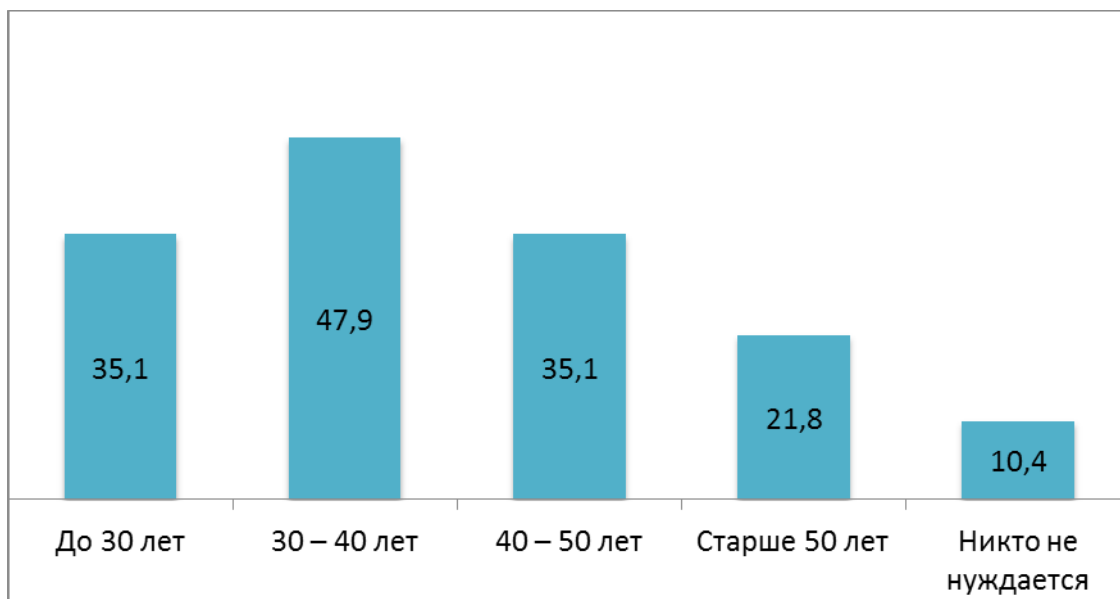


Рисунок 6 – Необходимость однократного повышения квалификации для различных возрастных групп сотрудников, % (допускалось более одного ответа)

Выше были представлены мнения работодателя о необходимости однократного дополнительного обучения. Теперь рассмотрим взгляды респондентов на необходимость регулярного обновления знаний (рисунок 7). В таком формате обновления знаний нуждается, по мнению работодателей, меньшая доля сотрудников. Таким образом, регулярное дополнительное образование необходимо, по оценке респондентов, примерно четверти сотрудников с высшим образованием, 15% служащих без высшего образования и 12% рабочих.

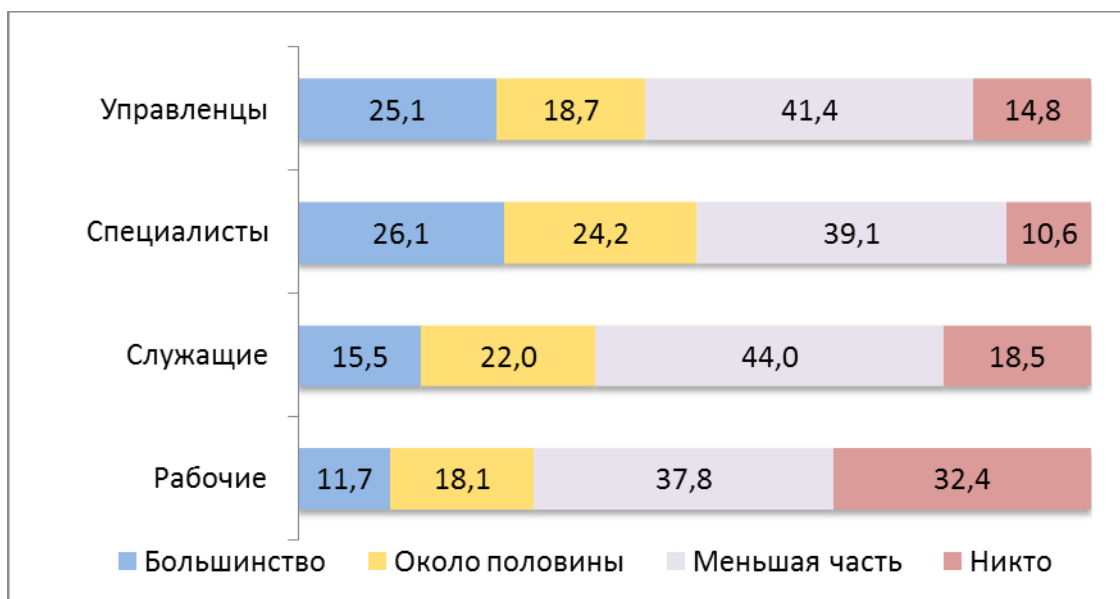


Рисунок 7 – Потребность в регулярном обновлении знаний для различных категорий сотрудников, %

По результатам анализа полученных данных построена типология потребности работников предприятий и организаций в дополнительном образовании (рисунок 8).

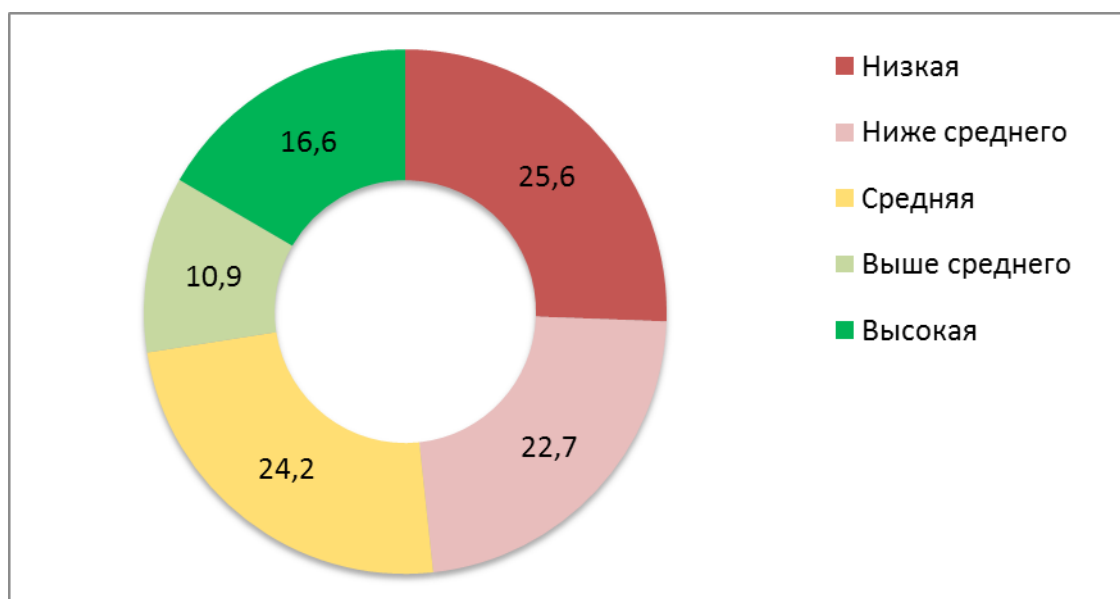


Рисунок 8 – Типология потребности в обновлении знаний сотрудников¹, %

Согласно этой типологии, высокая и выше среднего потребности в обновлении знаний характеризует четверть всех работников, средняя – также примерно четверть занятых на предприятиях и в организациях, остальные работники не нуждаются или мало нуждаются в дополнительном профессиональном образовании.

Практики, реализуемые на различных предприятиях и в организациях, если они не касаются принятых обязательных регламентов, во многом зависят от того, как работодатели оценивают потребность сотрудников в обновлении знаний. Как мы показали выше, соответствующая потребность не слишком велика, что, в свою очередь, согласуется с невысоким уровнем вводимых инноваций и зависит от экономического положения предприятий и организаций. Это предположение находит подтверждение в данных таблицы 2, где приведены распределения потребности в получении работниками дополнительных знаний по экономическому положению хозяйствующих субъектов. Здесь хорошо видно, что чем лучше их экономическое

¹ Рассчитана на основе баллирования индикаторов потребностей в обновлении знаний каждой категории сотрудников, при котором необходимость в обновлении знаний для большинства из каждой категории сотрудников соответствует 3 баллам, для половины – 2 баллам, для меньшинства – 1 баллу (минимум балльного распределения = 0 баллов, максимум – 12 баллам). Низкая потребность в обновлении знаний сотрудников соответствует значению менее 4 баллов, ниже среднего 4 баллам, средняя – 5-7 баллам, выше среднего – 8 баллам, высокая – более 8 баллов.

положение, тем выше работодателями оценивается потребность в обновлении знаний. В то же время, на таких предприятиях работают в большинстве более квалифицированные и профессионально подготовленные работники. Но именно эффективная экономическая деятельность делает необходимым постоянное обновление знаний персонала.

Таблица 2 – Интенсивность повышения квалификации для различных категорий сотрудников, по уровням экономического положения организаций, % по строке

Категории сотрудников	Интенсивность повышения квалификации / Оценка экономического положения организации			
	Большинство	Около половины	Меньшинство	Никто
Отличное				
Рабочие	15,8	21,1	31,6	31,5
Служащие	15,0	20,0	50,0	15,0
Специалисты	33,3	33,3	28,6	4,8
Управленцы	45,0	5,0	40,0	10,0
Хорошее				
Рабочие	4,5	9,0	46,2	40,3
Служащие	12,0	10,7	46,6	30,7
Специалисты	14,3	11,7	53,2	20,8
Управленцы	16,7	11,5	50,0	21,8
Удовлетворительное				
Рабочие	5,9	10,6	35,3	48,2
Служащие	5,9	10,6	43,5	40,0
Специалисты	11,5	12,6	55,2	20,7
Управленцы	11,6	8,1	47,7	32,6
Плохое				
Рабочие	0,0	7,1	50,0	42,9
Служащие	0,0	12,5	50,0	37,5
Специалисты	0,0	25,0	50,0	25,0
Управленцы	6,3	25,0	43,7	25,0

Этот вывод также находит подтверждение в том, что на предприятиях и в организациях, где инновации вообще не осуществлялись, согласно мнению руководителей, 56% рабочих и 51% специалистов вообще не нуждаются в ДПО, в то время как при большем объеме инноваций таких, соответственно, 32% и 12%.

В целом, работодатели не всегда связывают необходимость получения дополнительного образования сотрудниками с внедрением инноваций и необходимостью обучения новым технологиям. Это видно из того, что на первое место в качестве цели дополнительного образования они ставят необходимость

лучшего выполнения текущей работы, а необходимость обучения новым технологиям – на второе.

Основным инвестором в дополнительное образование сотрудников является работодатель, однако в незначительных объемах имеются и другие источники финансирования ДПО. Бюджеты на ДПО более чем половине работодателей представляются весьма или достаточно существенными, в то время как для 41% они не существенны, а на 6% предприятий и организаций такие затраты отсутствуют. Чем лучше экономическое положение предприятий и организаций, тем больший объем финансирования выделяется на дополнительное образование сотрудников, что можно увидеть из данных, приведенных в таблице 3.

Таблица 3 – Оценка объема финансирования ДПО, в зависимости от экономического положения организаций, % по строке

Экономическое положение организации	Оценка объема финансирования ДПО			
	Очень существенный	Достаточно существенный	Несущественный	Затраты отсутствуют
Отличное	25,0	55,0	20,0	0,0
Хорошее	6,5	50,6	37,7	5,2
Удовлетворительное	2,4	43,4	44,6	9,6
Плохое	0,0	26,7	73,3	0,0
В целом	6,5	46,5	41,0	6,0

За последнее время, как сообщает большинство работодателей, объемы финансирования ДПО не изменились (рисунок 9). При этом доля предприятий и организаций, где финансирование выросло, превышает долю тех хозяйствующих субъектов, где оно сократилось. Впрочем, рост объемов финансирования, по мнению работодателей, представляющих соответствующую группу, был незначительным.

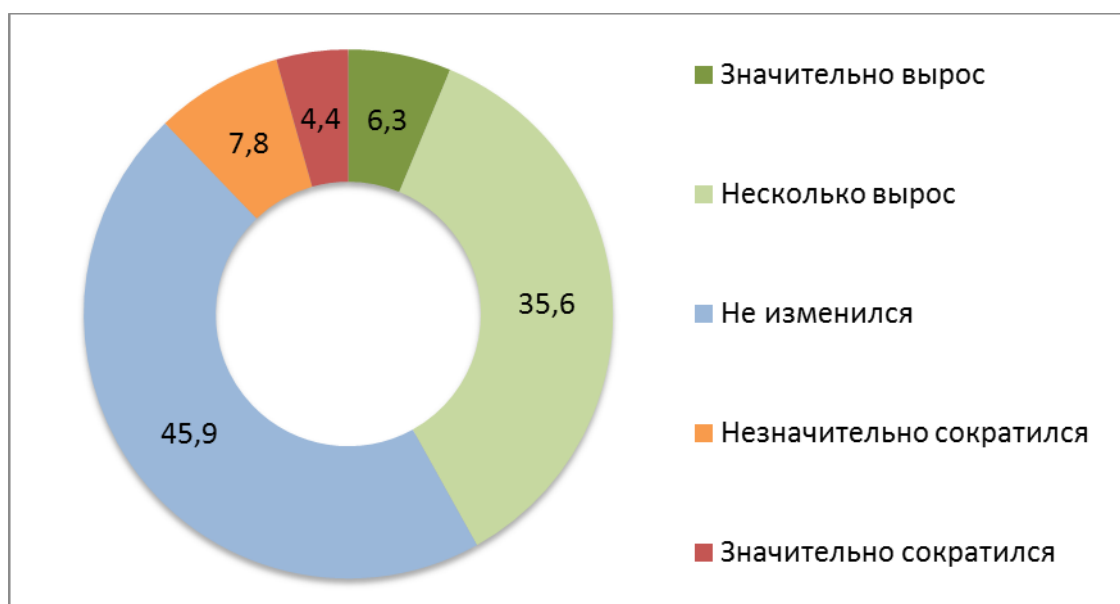


Рисунок 9 – Оценка динамики объема финансирования ДПО, %

Изменение объемов финансирования находится в прямой связи с динамикой развития предприятий и организаций, что видно из данных, представленных в таблице 4. Финансирование ДПО увеличивается в основном на тех предприятиях и в организациях, где отмечается экономический рост и, наоборот, снижается по мере ухудшения их экономического положения.

Таблица 4 – Оценка динамики объема финансирования ДПО, в зависимости от динамики экономического развития организаций, % по строке

Динамика экономического развития организации	Динамика объема финансирования ДПО		
	Вырос	Не изменился	Снизился
Улучшение	72,5	21,6	5,9
Ухудшение	27,5	51,0	21,5
Стабильность	32,6	57,6	9,8
В целом	41,9	45,9	12,2

Ниже приведены рейтинги, отражающие распространенность различных программ дополнительного профессионального образования сотрудников, имеющих высшее образование и не имеющих его (таблица 5). Соответствующие рейтинги, как следует из представленных данных, не совпадают. Для сотрудников с высшим образованием на первом месте – семинары и мастер-классы, на втором – программы длительностью 2-3 дня, на третьем – программы длительностью до недели. Для сотрудников без высшего образования на первом месте – наставничество, на втором – программы длительностью до недели, на третьем месте – программы

длительностью 2-3 дня. Несмотря на то, что места в рейтингах не совпадают, совпадает общая ориентация на краткосрочное обучение.

Таблица 5 – Реализуемые формы повышения квалификации сотрудников с высшим и средним профессиональным образованием, допускалось более одного ответа

Формы повышения квалификации	Сотрудники с высшим образованием		Сотрудники с СПО	
	Ранг	%	Ранг	%
Программы длительностью 2-3 дня	2	45,5	3	32,2
Программы длительностью до недели	3	41,2	2	37,9
Программы длительностью до 2-х недель	4	35,5	4	29,9
Программы длительностью до 2-х месяцев	6	23,7	7	19,9
Программы длительностью более 2-х месяцев	8	14,7	8	8,1
Семинары, мастер-классы	1	51,2	5	26,5
Наставничество	7	23,2	1	40,8
Программы MBA, DBA, EMBA	9	10,4	9	1,4
Стажировки	5	27,0	6	24,2

Далее приведены данные, где распространенность программ дополнительного образования приведена только по предприятиям и организациям, имеющим наиболее успешное экономическое положение (таблица 6). Здесь видно, что рейтинг соответствующих программ обучения остается тем же, что и по выборке в целом, но распространенность программ среди сотрудников выше.

Таблица 6 – Реализуемые формы повышения квалификации сотрудников с высшим и средним профессиональным образованием в организациях, находящихся в отличном экономическом положении, допускалось более одного ответа

Формы повышения квалификации	Уровень образования	
	Сотрудники с высшим образованием	Сотрудники с СПО
Программы длительностью 2-3 дня	57,1	28,6
Программы длительностью до недели	42,9	23,8
Программы длительностью до 2-х недель	42,9	33,3
Программы длительностью до 2-х месяцев	19,0	23,8
Программы длительностью более 2-х месяцев	14,3	9,5
Семинары, мастер-классы	66,7	47,6
Наставничество	38,1	57,1
Программы MBA, DBA, EMBA	9,5	4,8
Стажировки	47,5	52,4

Из данных, характеризующих распространенность отдельных видов программ дополнительного обучения, видно, что такой вид, как стажировки, находит определенное распространение, особенно на успешных предприятиях и в организациях. Работодателям был задан вопрос о том, какая доля персонала проходит стажировки за границей. Распределение ответов на этот вопрос приведено в таблице 7. Видно, что основную долю сотрудников, проходящих стажировку за границей, составляют управленцы, доля специалистов вдвое меньше, а доля служащих почти втрое меньше по численности, по сравнению со специалистами. Зарубежные стажировки проходят лишь единичные рабочие. Распространенность зарубежных стажировок находится в тесной прямой связи с экономическим положением предприятий и организаций: чем оно лучше, тем большая доля сотрудников прошла зарубежные стажировки.

Таблица 7 – Получение сотрудниками ДПО за границей, по уровням экономического положения организаций, % (допускалось более одного ответа)

Экономическое положение организации	Категории сотрудников			
	Рабочие	Служащие	Специалисты	Управленцы
Отличное	4,8	4,8	9,5	23,8
Хорошее	2,5	3,8	10,1	12,7
Удовлетворительное	1,1	1,1	4,4	8,9
Плохое	0,0	0,0	0,0	6,3
В целом	1,9	2,4	6,6	11,8

Теперь рассмотрим вопрос о том, в какой степени работодатели удовлетворены дополнительным профессиональным образованием сотрудников (рисунок 10). Отмечается высокая степень удовлетворенности: абсолютное большинство удовлетворено полностью или частично, причем численность полностью удовлетворенных работодателей доходит, а, в случае обучения управленцев, превышает половину всех ответов.



Рисунок 10 – Удовлетворенность результативностью получения ДПО, по категориям сотрудников-получателей, %

Работодатели, среди наиболее эффективных форм дополнительного образования, отмечают совсем не те программы, которые наиболее распространены на их предприятиях и в организациях. Так, среди наиболее результативных программ для сотрудников с высшим образованием они отмечают программы длительностью до двух недель (первое место), эти же программы они считают наиболее результативными для сотрудников без высшего образования (таблица 8). Как мы помним, наиболее популярной для первой группы работников были семинары и мастер классы, а для второй – наставничество. Видимо, уход от наиболее результативных, с точки зрения работодателей, но более длительных программ, в сторону самых краткосрочных или вообще не требующих организационных усилий, как в случае с наставничеством, объясняется ограничениями, связанными с финансированием.

Таблица 8 – Выбор наиболее результативных форм повышения квалификации, допускалось более одного ответа

Формы повышения квалификации	Уровень образования получателей			
	Сотрудники с высшим образованием		Сотрудники с СПО	
	Ранг	%	Ранг	%
Программы длительностью 2-3 дня	5	20,9	6	14,2
Программы длительностью до недели	3	28,0	3	24,6
Программы длительностью до 2-х недель	1	32,2	1	28,4
Программы длительностью до 2-х месяцев	6	11,8	7	12,3
Программы длительностью более 2-х месяцев	9	4,3	8	3,8
Семинары, мастер-классы	2	30,8	5	18,0
Наставничество	7	9,5	2	26,1
Программы MBA, DBA, EMBA	8	6,6	9	0,0
Стажировки	4	21,8	4	19,9

Есть некоторая доля сотрудников предприятий и организаций, которые проходят обучение за свой счет. В этой связи работодателям был задан вопрос, распространена ли практика компенсаций работодателем расходов на обучение. Оказалось, что подобные случаи компенсации имеются, но в ограниченном масштабе; их регулярно получает менее чем каждый десятый работник, оплативший обучение самостоятельно. Большинство работодателей не считают целесообразным покрывать соответствующие расходы сотрудников (рисунок 11).

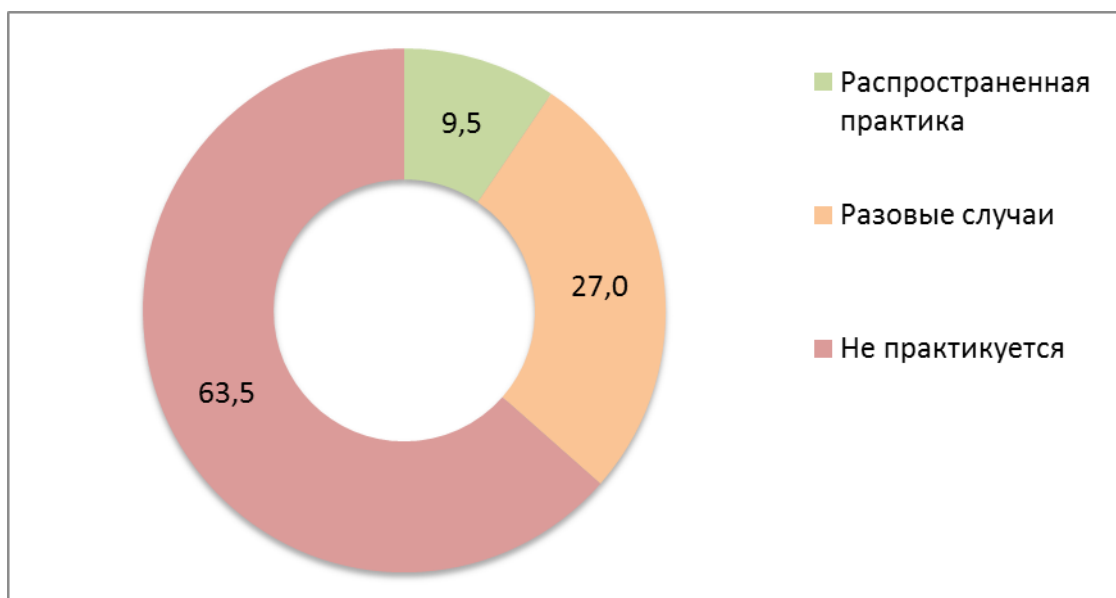


Рисунок 11 – Практика компенсация затрат сотрудников на получения ДПО по собственной инициативе, %

Еще более важным вопросом является позиция работодателей в отношении стимулирования дополнительного образования, в частности, получения работниками каких-либо поощрений. Распространенной такая практика является на каждом десятом предприятии или в организации, также имеются малочисленные отдельные частные случаи поощрения, но большинство работодателей (73%) не считают такую практику целесообразной.

Здесь, как и в большинстве описанных ранее случаев использования программ дополнительного образования, экономическое положение предприятий и организаций играет ключевую роль, что видно из данных таблицы 9. Чем успешнее работают экономические субъекты, тем больше они заинтересованы в увеличении человеческого капитала сотрудников, и тем скорее готовы поощрять их усилия по его наращиванию в различных формах дополнительного обучения.

Таблица 9 – Практика поощрения сотрудников, получивших ДПО, в зависимости от экономического положения организаций, % по строке

Экономическое положение организации	Практика поощрения сотрудников, получивших ДПО		
	Распространенная практика	Разовые случаи	Не практикуется
Отличное	28,6	33,3	38,1
Хорошее	16,5	17,7	65,8
Удовлетворительное	5,6	11,1	83,3
Плохое	0,0	0,0	100,0
В целом	11,4	15,6	73,0

Ровно то же самое можно сказать о зависимости объема инноваций на предприятиях (в организациях) и готовности работодателей в различных поощрять формах получение сотрудниками дополнительных знаний (таблица 10).

Таблица 10 – Практика поощрения сотрудников, получивших ДПО, в зависимости от объема инноваций в организациях, % по строке

Объем инноваций	Практика поощрения сотрудников, получивших ДПО		
	Распространенная практика	Разовые случаи	Не практикуется
Большой	18,6	20,9	60,5
Небольшой	10,5	18,0	71,5
Отсутствуют	5,7	0,0	94,3
В целом	11,4	15,6	73,0

Исследования развития ДПО, проводимые десять и более лет назад, высвечивали следующую проблему: работодатели опасались, что после того, как они

оплачивают дополнительное образование своим сотрудникам, последние поменяют работу, «унося с собой» полученные и оплаченные знания. Теперь, судя по данным, представленным на рисунке 12, такая проблема потеряла актуальность. Случаи перехода обученных работников на другие рабочие места либо не случаются вовсе, либо очень редки. Причину этого, видимо, нужно искать в суженности рынка труда, опасениях работников за свое рабочее место. Можно также предположить, что наиболее распространенные формы дополнительного образования не достаточны для того, чтобы создать работнику конкурентные преимущества при найме на другую, может быть, более высоко оплачиваемую работу.

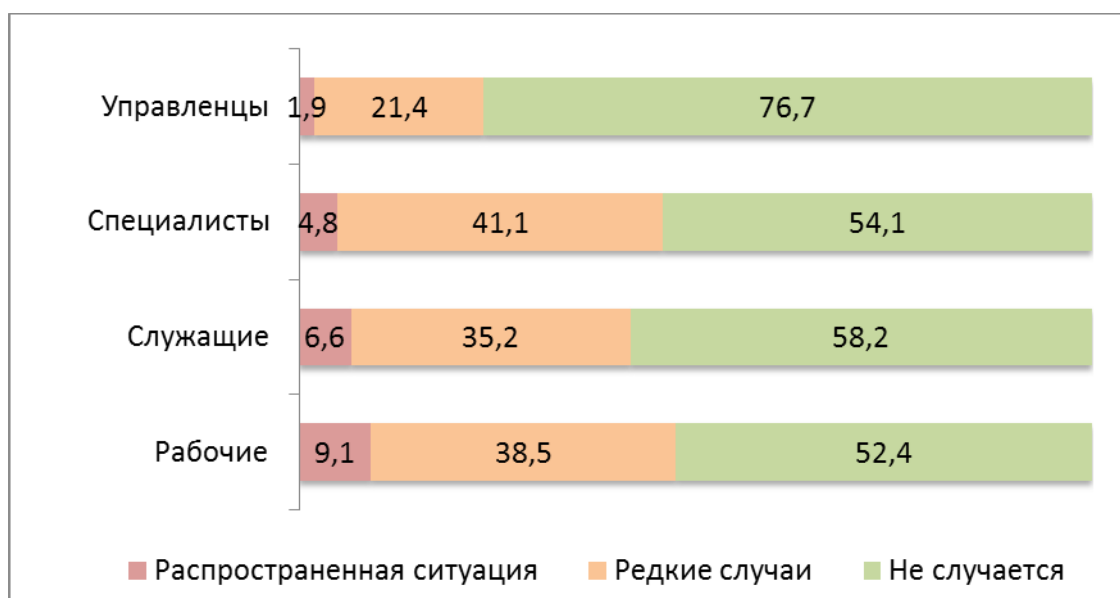


Рисунок 12 – Проблематизация увольнения сотрудников после получения ДПО, %

Поскольку нет опасности, что сотрудник уйдет из организации, оплатившей ему дополнительное образование, нет и особой необходимости его поощрять, как мы показали выше. Из данных, приведенных на рисунке 13, ясно, что продвижения по карьерной лестнице и по зарплатной шкале, в большинстве случаев, не зависят от получения дополнительного образования, и в наибольшей степени это касается повышения зарплаты. Так, повышение в должности отмечалось в 22% случаев, а повышение оплаты труда – в 17%.

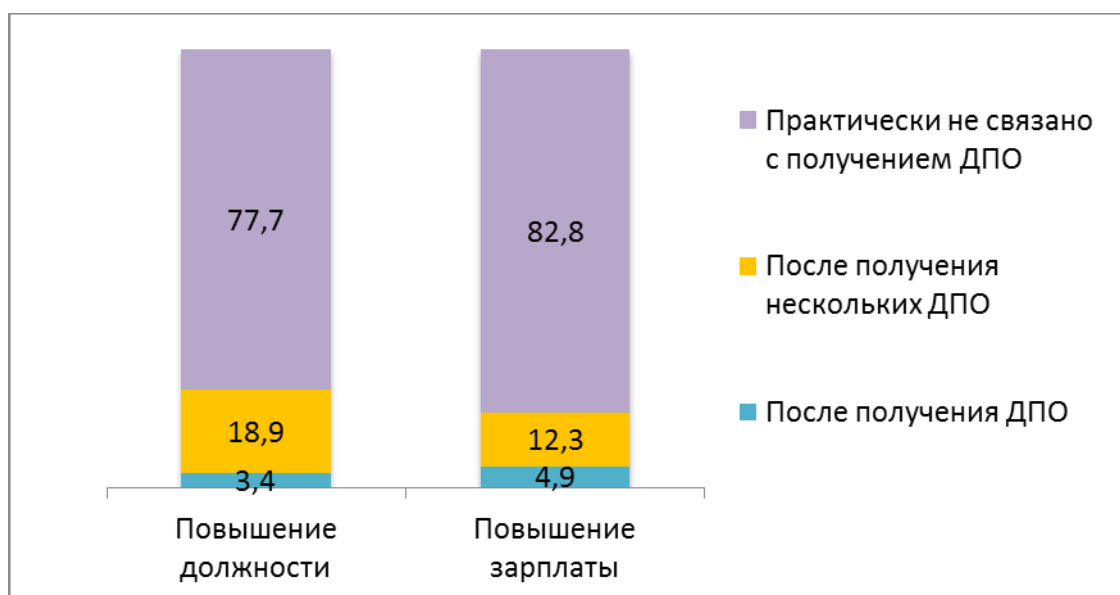


Рисунок 13 – Практика стимулирования сотрудников, прошедших ДПО, %

Вместе с тем, выяснилось, что работодатели готовы оплачивать наставническую деятельность сотрудников, что видно из данных, представленных в таблице 11. Особенно активно такая практика распространена в отношении наставников рабочих.

Таблица 11 – Распространенность оплачиваемого наставничества в отношении различных категорий сотрудников, % по строке

Категории сотрудников	Распространенность оплачиваемого наставничества		
	Практикуется активно	Практикуется изредка	Не практикуется
Рабочие	40,1	27,1	32,8
Слушатели	31,8	31,3	36,9
Специалисты	26,8	28,7	44,5
Управленцы	18,6	21,1	60,3

В то же время часть работодателей готовы стимулировать самообразование сотрудников различного линейного уровня (рисунок 14). Однако доля работодателей, готовых рассматривать самообразование в качестве полноценного дополнительного профессионального образования, не слишком велика и едва превышает четверть. Особенно недоверчивы работодатели в отношении самообразования рабочих.

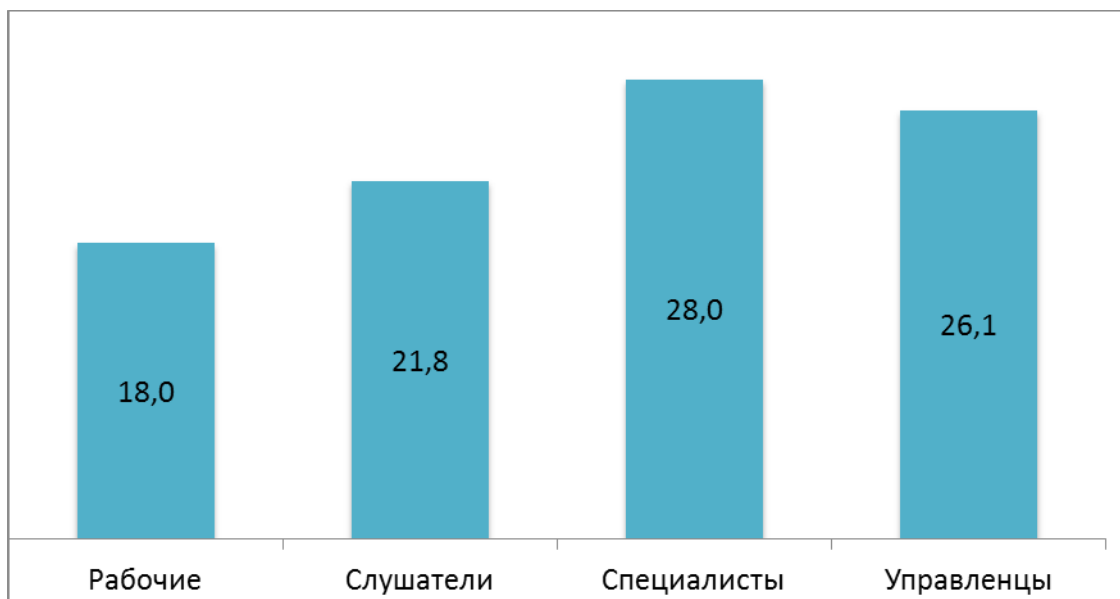


Рисунок 14 – Стимулирование самообразования различных категорий сотрудников, допускалось более одного ответа, %

Слабая поддержка самообразования со стороны работодателей вызвана, как следует из данных рисунка 15, проблемой сертификацией знаний, полученных в форме самообразования. Это видно из того, что более двух третей респондентов заявили, что им важно, чтобы прохождение каких-либо дистанционных форм обучения было подтверждено соответствующим документом.

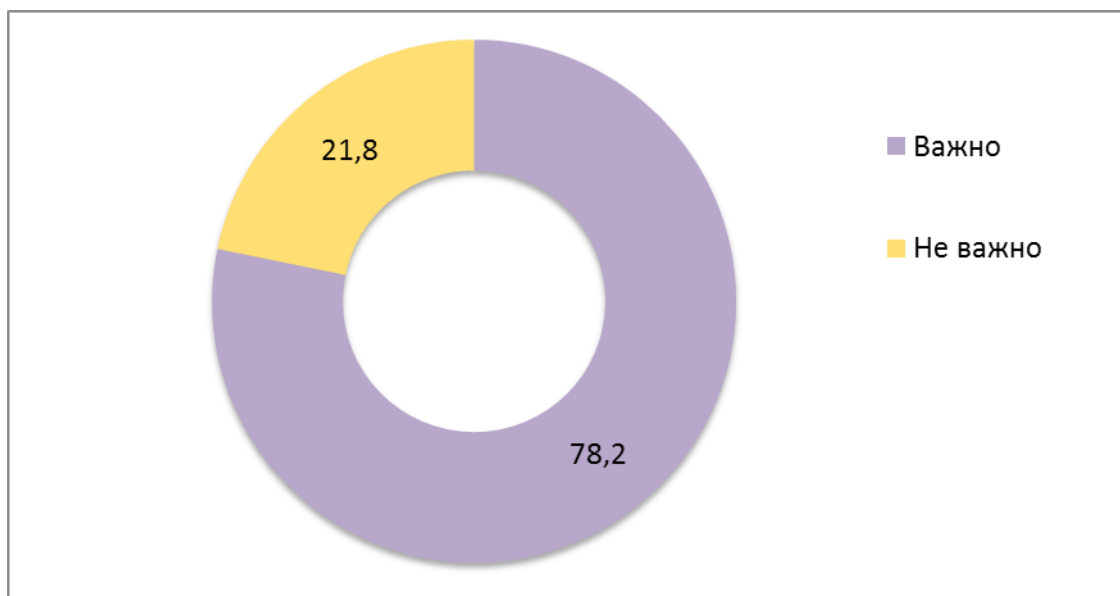


Рисунок 15 – Важность документального подтверждения самообразования сотрудников, %

При этом только 18,5% респондентов сказали, что смогли бы принять документ, выданный любой организацией, дистанционно предоставляющей услуги

дополнительного образования. При этом 40% хотели бы, чтобы это была известная организация, а 56,4% - чтобы это была известная организация, имеющая государственную лицензию.

В целом, можно сказать, что работодатели, в первую очередь те, кто представляет успешные и инновационно активные предприятия и организации, готовы финансировать дополнительное образование сотрудников, но применяя наиболее краткосрочные и наименее затратные формы обучения. Не опасаясь того, что работники после получения ДПО уйдут на свободный рынок труда, работодатели в большинстве не считают целесообразным массово поощрять работников, получивших ДПО, ни в форме повышения зарплат, ни карьерных продвижений. Работодатели также не слишком настойчивы в поощрении самообразования сотрудников в формате дистанционного обучения.

Теперь рассмотрим представления работодателей о наиболее эффективных формах дополнительного образования в плане выбора производителей соответствующих услуг. Из данных, представленных в таблице 12, видно, что приоритетом большинства является обучение в образовательных структурах, выбранных самим предприятиями или организациями. В случаях рабочих и, в меньшей степени, служащих без высшего образования, также приветствуется обучение в корпоративных образовательных структурах.

Таблица 12 – Представления о субъектах, предоставляющих лучшее ДПО, по группам потребителей, % по строке

Категории сотрудников / потребителей ДПО	Субъекты в системе ДПО			
	Образовательные структуры, выбранные организацией	Образовательные структуры, выбранные сотрудником	Образовательные структуры, созданные в организации	Наставничество
Рабочие	44,4	5,3	21,4	28,9
Служащие	56,1	9,2	17,9	16,8
Специалисты	66,3	18,8	9,9	5,0
Управленцы	69,3	21,3	5,9	3,5

Между очными и дистанционными формами обучения делается однозначный выбор с пользу очных форм обучения, как это следует из данных таблицы 13.

Таблица 13 – Представления о сравнительной эффективности очной и дистанционной форм ДПО, по группам потребителей, % по строке

Категории сотрудников / потребителей ДПО	Формы ДПО	
	Более эффективна очная	Более эффективна дистанционная
Рабочие	92,3	7,7
Служащие	86,8	13,2
Специалисты	78,8	21,2
Управленцы	73,7	26,3

Большинство работодателей считают, что выбор между организациями, предоставляющими услуги ДПО невелик, либо его нет совсем, что видно из данных рисунка 16, где лишь каждый пятый респондент считает, что предложение со стороны образовательных организаций широко.

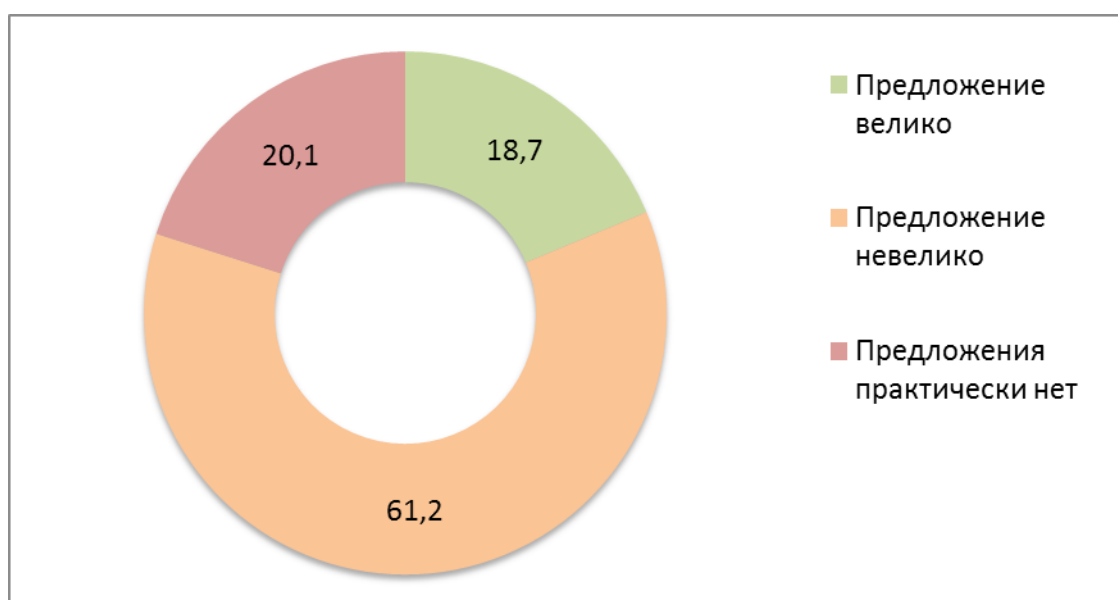


Рисунок 16 – Оценка широты предложения качественных услуг ДПО, %

Активность взаимодействия с образовательными структурами оценивается респондентами по-разному (рисунок 17). Так, треть опрошенных считают, что имеет место достаточно активное взаимодействие, в то время как остальные полагают его не особенно активным, либо совсем отсутствующим.

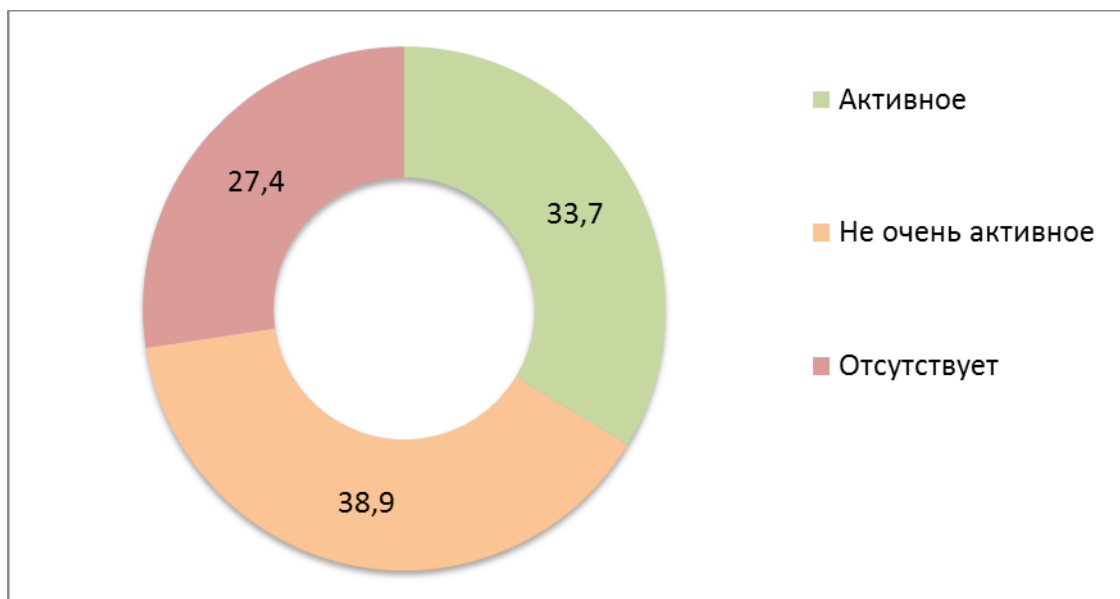


Рисунок 17 – Уровень взаимодействия с контрагентами в системе ДПО, %

Действительно, те формы взаимодействия работодателя и образовательной организации, предоставляющей услуги ДПО, которые могли бы повысить результативность обучения, применяются в редких случаях (таблица 14).

Таблица 14 – Формы взаимодействия с контрагентами в системе ДПО, допускалось более одного ответа, %

Формы взаимодействия	Группы оценки	
	От всех организаций	От взаимодействующих с системой ДПО
Заказ образовательных программ	15,6	20,5
Участие в разработке образовательных программ	11,8	16,6
Другое	2,8	4,0

Таким образом, невысокая заинтересованность работодателей в дополнительном обучении сотрудников, вызванная слабой инновационной активностью, невысокой распространенностью инноваций, требующих от работников овладения новыми компетенциями, не стимулирует повышения активности во взаимодействии с образовательными организациями.

2 Анализ запроса на ДПО со стороны работников

Основная гипотеза исследования состояла в том, что потребность в дополнительном профессиональном образовании повышается по мере роста экономики и инновационного развития в целом и в различных экономических отраслях, в частности. В этой связи в выборку попали в первую очередь работники предприятий и организаций тех сфер экономической деятельности, которые в принципе отличаются большей потенциальной инновационной активностью. Если в таких сферах деятельности реально происходит быстрое распространение инноваций и одновременно отмечается рост запроса на дополнительное профессиональное образование, то можно с вероятностью ожидать, что спрос на ДПО пойдет и от работников других отраслей, что соответствует общим трендам модернизации.

В выборочную совокупность попали сотрудники, имеющие профессиональное образование, потенциально-инновационных сфер экономической деятельности: сотрудники сферы управления, информационно-коммуникационных технологий и медицины, а также рабочие промышленных предприятий.

Кроме особенностей, обусловленных необходимостью проверки исходной гипотезы, было важно, чтобы социально-экономические характеристики массива представляли исходную совокупность достаточно репрезентативно. Что касается возрастного распределения, то респонденты представлены достаточно равномерно с некоторым перевесом работников в возрастном интервале 30-39 лет. Распределение работников по общему трудовому стажу представлено достаточно равномерно; также соблюден баланс представительства по стажу работы на том конкретном предприятии, в отношении которого респондент будет сообщать необходимую информацию.

Подробно был изучен образовательный потенциал опрошенных, общие сведения о котором представлены на рисунке 18. В целом в выборке присутствуют четыре группы респондентов, различающихся по двум основаниям: уровень образования (высшее и среднее профессиональное); работа по профилю или не по профилю образования. Такое разделение применительно к задачам исследования важно потому, что работа не по профилю базового профессионального образования может выступать в качестве фактора, повышающего потребность в дополнительном образовании.

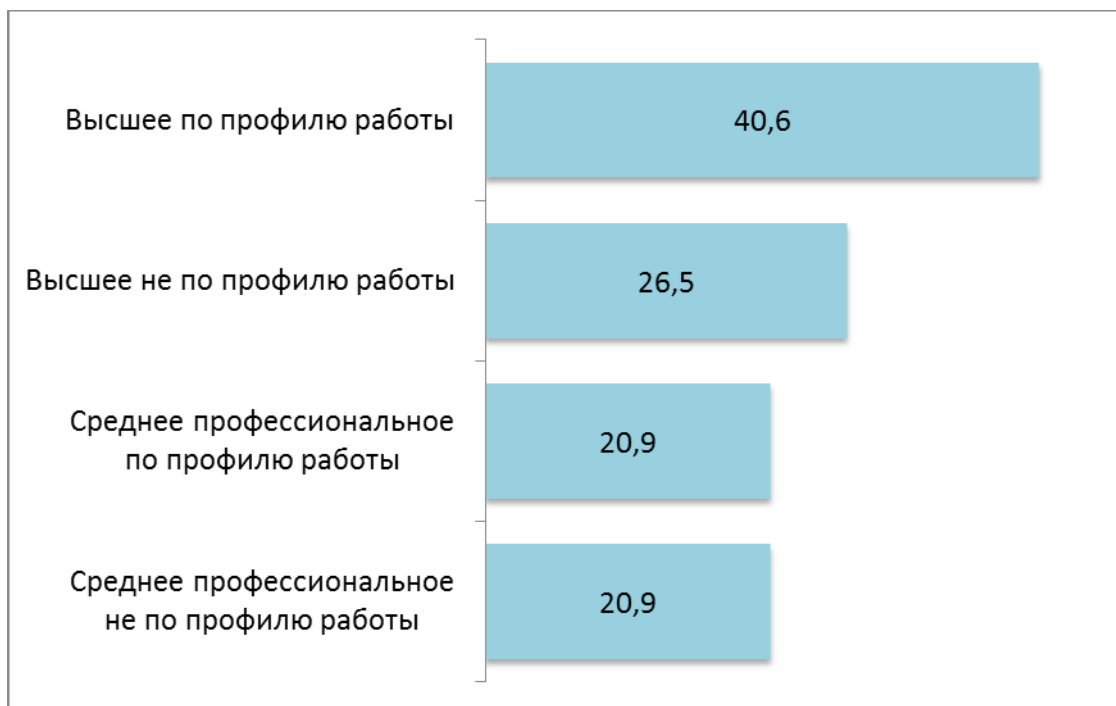


Рисунок 18 – Уровень образования сотрудников, допускалось более одного ответа, %

На основании субъективной оценки респондентов было определено качество профессионального образования. Как и в других исследованиях, посвященных образовательной тематике и проделанных на иных выборках, лишь незначительная по численности группа дает низкие оценки качеству полученного образования. При этом чуть более половины респондентов оценивают полученное профессиональное образование как высококачественное.

Стоит рассмотреть, какие субъективные оценки качеству образования дают представители ранее выделенных образовательных групп. Из полученных данных (таблица 15) можно сделать два вывода: во-первых, высшее образование оценивается работниками заметно выше, чем среднее профессиональное; во-вторых, наиболее высокие оценки качеству образования дают те респонденты, которые работают по полученной специальности. Можно предположить, что в реальности прослеживается обратная зависимость, то есть, более качественное образование в большей степени предопределяет работу по полученной специальности, в то время как получение профессионального образования невысокого качества вынуждает его обладателей искать себя в иных сферах деятельности, порой далеких от изначально выбранной специальности.

Таблица 15 – Субъективная оценка качества полученного образования, по образовательным группам, % по строке

Образовательные группы	Оценка качества образования		
	Высокое	Среднее	Низкое
СПО по профилю работы	44,4	51,1	4,5
СПО не по профилю работы	28,1	64,5	7,4
Высшее по профилю работы	63,4	33,2	3,4
Высшее не по профилю работы	53,1	42,8	4,1
В целом	50,6	44,8	4,6

Распределение субъективных оценок качества профессионального образования по возрастным группам (таблица 16) с очевидностью свидетельствует о том, что чем старше работники, тем более высоко они оценивают полученное профессиональное образование. Разница в высоких оценках качества образования между крайними возрастными группами составляет 15 п.п., а разница между средними оценками – 18 п.п. Наибольшее отклонение от средних оценок происходит в старших возрастных группах (в случае с высокими оценками отклонение составляет 15 п.п., а со средними – 12 п.п.). В целом это может свидетельствовать о завышении оценок качества профессионального образования в старших возрастах.

Таблица 16 – Субъективная оценка качества полученного образования, по возрастным группам, % по строке

Возрастные группы	Оценка качества образования		
	Высокое	Среднее	Низкое
Младше 30 лет	40,2	50,6	9,2
30 – 39 лет	45,5	49,7	4,8
40 – 49 лет	56,2	43,1	0,7
50 лет и старше	65,3	31,9	2,8
В целом	50,6	44,8	4,6

В разрезе профессионального статуса можно увидеть, что наиболее высокие оценки качеству профессионального образования дают руководители различного уровня и специалисты (таблица 17), должности которых предполагают наличие высшего образования. В то же время, самые низкие оценки качеству образования дают рабочие.

Таблица 17 – Субъективная оценка качества полученного образования, по группам должностного статуса, % по строке

Должностной статус	Оценка качества образования		
	Высокое	Среднее	Низкое
Рабочий	31,0	62,0	7,0
Служащий	43,7	52,5	3,8
Специалист	58,5	37,7	3,8
Руководитель / управленец	59,2	35,2	5,6
В целом	50,6	44,8	4,6

Оценки качества образования и распределение по соответствующим оценкам работников различного возраста и статуса нужны нам для того, чтобы в дальнейшем рассматривать представителей образовавшихся групп как лиц, формирующих запрос на дополнительное профессиональное образование. В этом плане важно сопоставить имеющийся образовательный потенциал с тем, в какой степени он соответствует должностным требованиям (рисунок 19). О том, что имеющихся знаний недостаточно, сообщают менее 9% респондентов. Остальные считают, что знаний хватает или хватает с избытком. Из этих данных можно заключить, что должностные требования не выступают в качестве значимого фактора, стимулирующего получение дополнительного профессионального образования для абсолютного большинства работников.

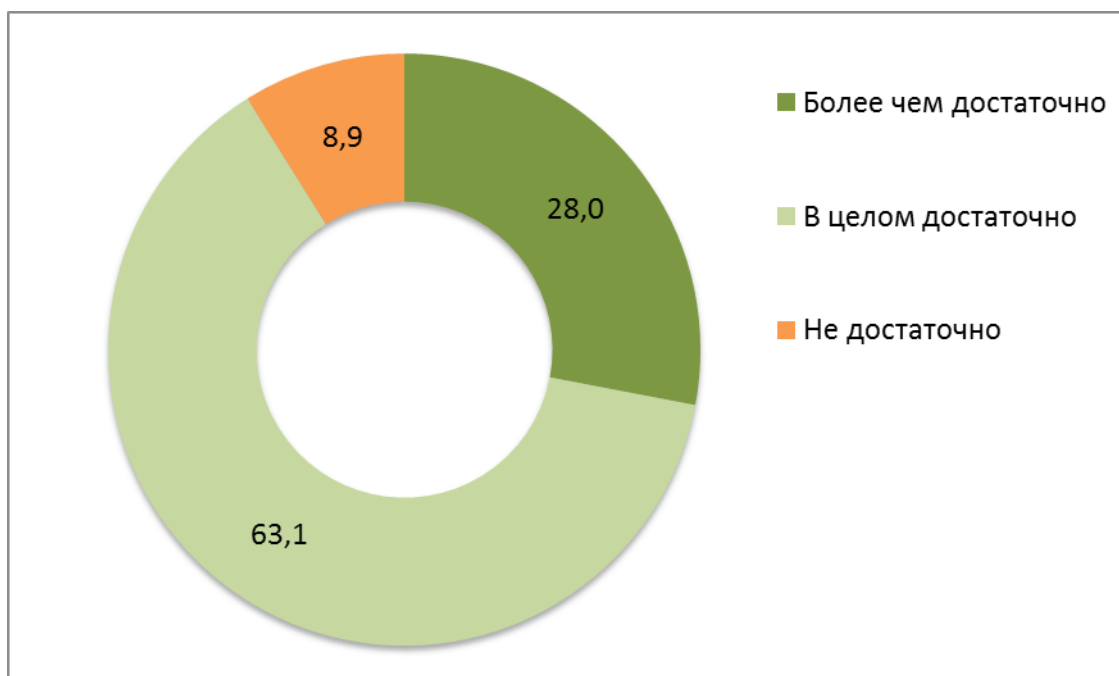


Рисунок 19 – Субъективная оценка достаточности полученного образования для выполнения трудовых обязанностей, %

Разница во мнениях о достаточности полученного базового профессионального образования представителей различных образовательных групп не слишком заметна (таблица 18). Это еще раз показывает, что большинство работников не сталкиваются или редко сталкиваются с ситуацией, когда им не хватает знаний, что может свидетельствовать о рутинном характере труда и редкой смене технологий, с необходимостью требующих новых знаний и навыков.

Таблица 18 – Субъективная оценка достаточности полученного образования, по образовательным группам, % по строке

Образовательные группы	Оценка достаточности образования		
	Более чем достаточно	В целом достаточно	Не достаточно
СПО по профилю работы	31,5	60,1	8,4
СПО не по профилю работы	22,8	67,7	9,5
Высшее по профилю работы	29,8	61,4	8,8
Высшее не по профилю работы	27,1	64,1	8,8
В целом	28,0	63,1	8,9

В целом, чем выше качество полученного образования, тем увереннее ощущают себя его обладатели в профессии, о чем свидетельствуют данные таблицы 19. В то же время максимальный профессиональный дискомфорт испытывают те, кто получил, по собственной оценке, образование низкого качества.

Таблица 19 – Субъективная оценка достаточности полученного образования, по группам образования различного качества, % по строке

Оценка качества образования	Оценка достаточности образования		
	Более чем достаточно	В целом достаточно	Не достаточно
Высокое	39,9	56,6	3,5
Среднее	16,2	74,5	9,3
Низкое	11,1	25,4	63,5
В целом	28,0	63,1	8,9

Наибольшую уверенность в достаточности своих знаний высказывают руководители (таблица 20), а наименьшую – рабочие, но разница в ответах этих двух групп работников незначительна.

Таблица 20 – Субъективная оценка достаточности полученного образования, по группам должностного статуса, % по строке

Должностной статус	Оценка достаточности образования		
	Более чем достаточно	В целом достаточно	Не достаточно
Рабочий	28,6	66,7	4,7
Служащий	25,7	65,1	9,2
Специалист	28,1	63,7	8,2
Руководитель / управленец	30,3	50,7	19,0
В целом	28,0	63,1	8,9

Более заметная разница в оценке достаточности имеющихся знаний обнаруживается при рассмотрении по сферам деятельности (таблица 21). Выделяется сфера информационно-коммуникационных технологий, где происходит наиболее интенсивное проникновение инноваций, и именно в этой сфере потребность в новых знаниях ощущается работниками наиболее явно. Здесь мы находим подтверждение выдвинутой гипотезы о тесной связи потребности работников в дополнительном образовании, с одной стороны, и инновационном характере деятельности, с другой. В то же время, в медицине, где в мировом контексте инновационное развитие происходит также весьма интенсивно, мы массовой заинтересованности в новых знаниях не видим. Это может свидетельствовать о том, что в нашей стране не наблюдается столь же широкого проникновения новых медицинских технологий, как это происходит в развитых странах.

Таблица 21 – Субъективная оценка достаточности полученного образования, по сферам занятости, % по строке

Сферы занятости	Оценка достаточности образования		
	Более чем достаточно	В целом достаточно	Не достаточно
Административно-управленческий персонал	24,2	68,3	7,5
ИКТ	19,7	59,9	20,4
Медицина	35,2	59,6	5,2
Рабочие специальности	31,7	64,1	4,2
В целом	28,0	63,1	8,9

Важно также понять, как происходит оценка валидности имеющихся знаний в различных возрастных группах (таблица 22). Интересно отметить, что здесь наблюдается тренд, отличный от мирового. Если в развитых странах, где

инновационное развитие происходит более быстрыми темпами, возрастные работники начинают чувствовать свое отставание от требований современности и стремятся сократить это отставание при помощи разнообразных форм дополнительного профессионального образования (на этом, собственно, основана идея непрерывного образования), то в нашей стране – чем старше работник, тем в большей степени он разделяет мнение о том, что его образование, полученное более тридцати лет назад, полностью соответствует требованиям текущего момента.

В то же время, можно увидеть, что работники более молодых возрастов значительно более критичны в оценке уровня имеющихся у них знаний и навыков. И хотя и в этих группах большинство считает, что знаний в целом достаточно, именно молодые работники составляют наибольшую долю тех, кто свидетельствует о недостаточности знаний.

Таблица 22 – Субъективная оценка достаточности полученного образования, по возрастным группам, % по строке

Возрастные группы	Оценка достаточности образования		
	Более чем достаточно	В целом достаточно	Не достаточно
Младше 30 лет	23,1	65,1	11,8
30 – 39 лет	25,2	63,0	11,8
40 – 49 лет	28,3	67,3	4,4
50 лет и старше	37,9	56,8	5,3
В целом	28,0	63,1	8,9

В целом по данным исследования была рассчитана интегральная оценка² образовательного потенциала работников (рисунок 20). Наиболее высокий уровень образовательного потенциала распространяется на наименее многочисленную группу работников (14,5%); развитый уровень имеют почти треть. В то же время, почти половина опрошенных располагают неразвитым или низким уровнем образовательного потенциала.

² Интегральная оценка реализуется путем баллирования индикаторов образовательного потенциала, в соответствие с которым по одному баллу присваивается в случае: наличия высшего образования, высокой субъективной оценке качества полученного профессионального образования, абсолютной достаточности полученного профессионального образования для выполнения служебных обязанностей.

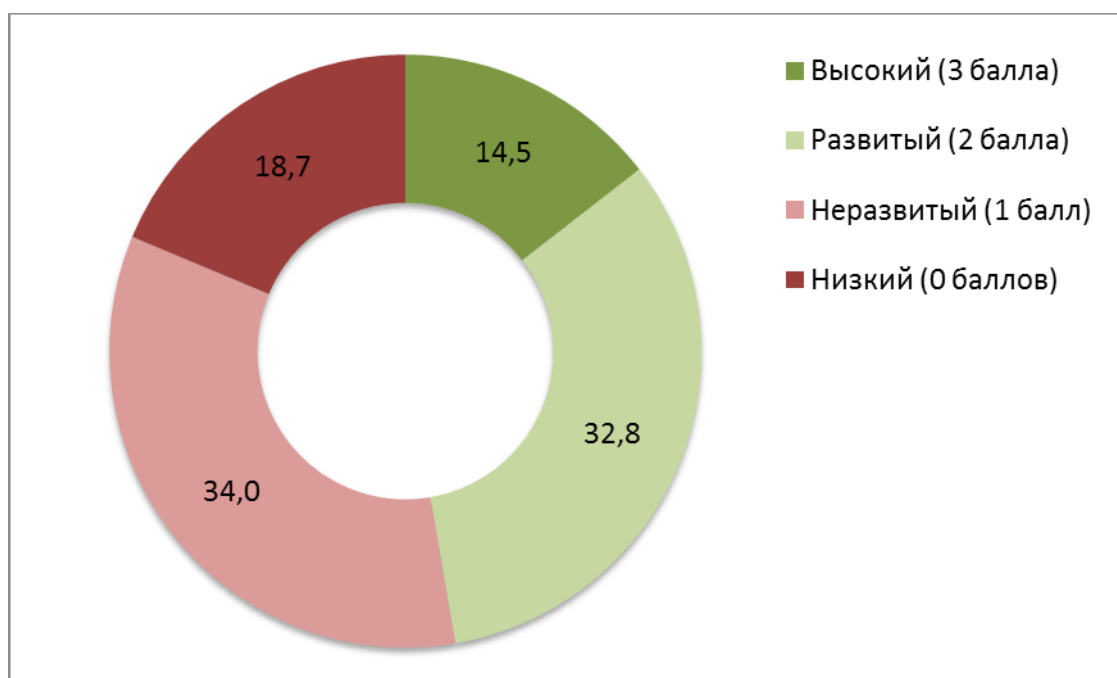


Рисунок 20 – Интегральная оценка образовательного потенциала, %

Высоким и развитым образовательным потенциалом характеризуются, главным образом, руководители и специалисты, причем разница между этими группами мало заметна, а низкими значениями образовательного потенциала – рабочие (таблица 23).

Таблица 23 – Интегральная оценка образовательного потенциала, по группам должностного статуса, % по строке

Должностной статус	Интегральная оценка образовательного потенциала			
	Низкий	Неразвитый	Развитый	Высокий
Рабочий	51,8	27,1	17,6	3,5
Служащий	39,8	34,5	23,4	2,3
Специалист	2,1	35,3	40,8	21,8
Руководитель / управленец	3,5	38,8	37,3	20,4
В целом	18,7	34,0	32,8	14,5

В то же время, развитый образовательный потенциал имеет наибольшая по численности группа управленцев, высокий потенциал – занятых в медицине (таблица 24).

Таблица 24 – Интегральная оценка образовательного потенциала, по сферам занятости, % по строке

Сферы занятости	Интегральная оценка образовательного потенциала			
	Низкий	Неразвитый	Развитый	Высокий
Административно-управленческий персонал	8,6	33,9	41,7	15,9
ИКТ	8,5	48,3	32,0	11,2
Медицина	14,0	25,9	38,7	21,5
Рабочие специальности	42,4	30,1	18,5	9,0
В целом	18,7	34,0	32,8	14,5

Подводя итоги рассмотрению объективных социально-экономических характеристик выборочной совокупности работников, можно сказать следующее. Во-первых, абсолютное большинство опрошенных достаточно высоко оценивают качество полученного базового профессионального образования. Во-вторых, также большинство считают, что этого образования полностью хватает для выполнения текущей работы, и при этом уверенность в этом не снижается, а, напротив, повышается с возрастом работников. В-третьих, чем более открыта сфера деятельности, которой заняты респонденты, к инновациям, тем больший дефицит знаний они ощущают. И, наконец, в четвертых, высоким и развитым образовательным потенциалом обладают менее половины работников.

Выше было показано, что лишь меньшинство работников ощущают дефицит знаний и навыков, препятствующий им успешно справляться с текущей работой, что можно рассматривать как антистимул к получению дополнительного профессионального образования. Между тем, проверка базовой гипотезы требует от нас исследования того, является ли подобная оценка валидности знаний характеристикой общей организационной культуры, или ее надо рассматривать как объективную оценку низкой инновационной активности самих отраслей и предприятий (организаций), где заняты работники, поскольку рутинный характер труда также является мощным антистимулом к получению новых знаний. С целью изучения этого круга вопросов рассматривались оценки респондентов экономического положения предприятий (организаций) и их инновационной активности.

В соответствии с полученными данными, более половины респондентов рассматривают свою сферу деятельности как успешно развивающуюся, 37,5% - как средне успешную. Оценки, данные экономическому положению предприятий и

организаций, практически полностью совпадают с оценкой экономического положения сфер деятельности. Это означает, что характерная для 1990-х и начала 2000-х годов картина, когда имелаась заметная дифференциация между экономическими агентами внутри одной отрасли, сменилась на новую, когда экономические агенты внутри одной отрасли ощущают себя примерно одинаково.

Хотя более половины респондентов сообщают, что экономическое положение предприятий и организаций, где они заняты, не претерпело никаких изменений за последний год, в целом преобладает позитивная динамика, поскольку численность тех, кто считает, что положение улучшилось, преобладает над численностью тех, кто полагает, что оно ухудшилось. В оценке перспектив развития также преобладает расчет на стабильность (около 60% считают, что ничего не изменится), но при этом более трети относятся к оптимистам, ожидающим улучшений.

Соотнесение текущего положения предприятий и организаций с динамикой их развития говорит о следующем: улучшения заметны в основном работникам успешных предприятий, отсутствие изменений – работникам не слишком успешных, а ухудшения – сотрудникам предприятий-аутсайдеров. Та же логика прослеживается при сравнении текущего экономического положения с перспективами развития: улучшений ожидают работники успешных предприятий и организаций, стабильности – сотрудники не слишком успешных, а ухудшений – занятые на предприятиях-аутсайдерах.

В целом можно представить следующую типологию организационного развития:

- тип 1: успешное предприятие или организация с хорошими перспективами развития;
- тип 2: успешное предприятие или организация без перспектив развития;
- тип 3: неуспешное предприятие или организация с перспективами развития;
- тип 4: неуспешное предприятие или организация без перспектив развития.

Как следует из данных рисунка 21, по численности доминирует первый тип, что можно рассматривать как внешнее условие развития ДПО, но наименее успешный и перспективный тип организационного развития составляет более четверти экономических агентов.



Рисунок 21 – Типология организационного развития, %

Также следует рассмотреть еще одну типологию, характеризующую организационно-отраслевое развитие:

- тип 1: успешные предприятия и организации в успешной сфере деятельности;
- тип 2: успешные предприятия и организации в неуспешной сфере деятельности;
- тип 3: неуспешные предприятия и организации в успешной сфере деятельности;
- тип 4: неуспешные предприятия и организации в неуспешной сфере деятельности.

Распределение по соответствующим типам представлено на рисунке 22, где можно увидеть, что наиболее численно наполненными являются два крайних типа, причем принадлежность к одному (первый) можно рассматривать как внешнее условие формирования потребности в ДПО, а принадлежность к другому (четвертый) – как отсутствие этого условия.



Рисунок 22 – Типология организационно-отраслевого развития, %

Среди внешних условий, формирующих спрос на дополнительное профессиональное образование, можно также рассматривать качественное изменение структуры труда и, в частности, роботизацию различных сфер экономической деятельности. Эти обстоятельства, которые в настоящее время широко обсуждаются в СМИ, можно рассматривать как угрозу для продолжения текущей деятельности и стимул для получения новой перспективной специальности. Из полученных данных следует, что абсолютное большинство работников отказываются считать такую угрозу реальной для себя (рисунок 23). Такое, по мнению более 90% опрошенных, либо произойдет в отдаленном будущем, либо не произойдет никогда. Это означает, что развитие научно-технического прогресса в сфере робототехники не рассматривается работниками как массовый стимул для получения новых знаний, востребованных при новом технологическом укладе.

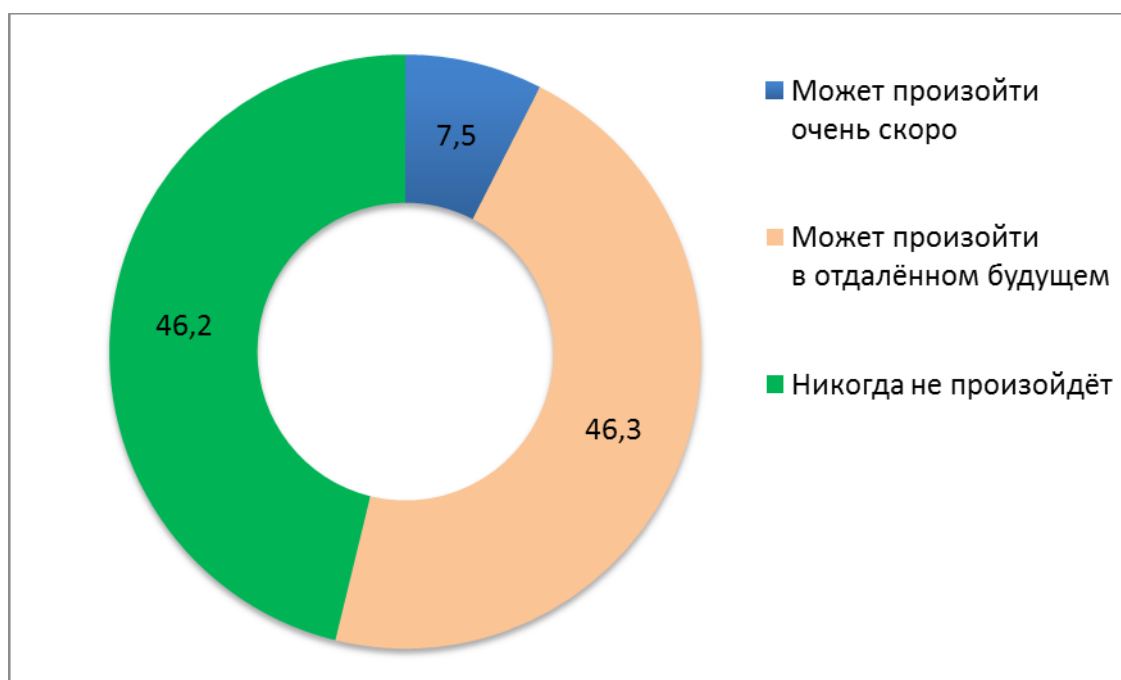


Рисунок 23 – Оценка перспектив замены человека роботом, %

Нужно заметить, что «наступления роботов» не ожидают ни на успешных, ни на неуспешных предприятиях и в организациях, в том числе медицинских, где робототехника уже находит применение.

При этом 18,4% работников допускают возможность машинного замещения личного трудового функционала, в то время как прочие считают, что это может произойти либо в отдаленном будущем, либо не случится никогда. Среди тех, кто допускает возможность того, что его на рабочем месте заменит робот, преобладают рабочие, а среди тех, кто считает, что такое невозможно – руководители (таблица 25).

Таблица 25 – Оценка возможностей машинного замещения личного трудового функционала, по группам должностного статуса, % по строке

Должностной статус	Оценка возможностей машинного замещения трудового функционала		
	Возможно	Вряд ли возможно	Невозможно
Рабочий	26,3	33,3	40,4
Служащий	22,2	44,1	33,7
Специалист	15,7	40,4	43,9
Руководитель / управленец	10,6	36,6	52,8
В целом	18,4	39,4	42,2

В разрезе видов деятельности, занятые в медицине в первую очередь считают себя незаменимыми. Но в целом, как отмечалось выше, допускают замену своих компетенций робототехникой незначительная доля опрошенных из всех отраслей.

Уровень образовательного потенциала является наиболее значимым фактором, влияющим на оценку возможностей замены себя роботом. Так, среди обладателей образовательного потенциала низкого уровня, доля допускающих такую возможность составляет 25%, а среди тех, чей образовательный потенциал имеет высокие значения, таких вдвое меньше.

Теперь рассмотрим оценку респондентами уровня и интенсивности инноваций на предприятиях и в организациях, где они заняты. Широкое и быстрое проникновение инноваций характеризует ситуацию для 20% респондентов. Инновационная активность характеризует деятельность успешных предприятий, имеющих хорошие перспективы развития, в то время как все остальные типы организационного развития обладают значительно меньшим объемом инноваций.

В целом, на основании полученных данных можно говорить о том, что внешние условия, характеризующие экономическое положение предприятий и организаций, инновационность их деятельности, перспективы перехода к новому экономическому укладу, в рамках которого будет внедряться робототехника – все эти факторы могут выступать в качестве стимула обращения к дополнительному профессиональному образованию не более чем для пятой части работников. Поскольку в анализе участвовали потенциально инновационные отрасли, где перечисленные внешние условия должны играть более активную роль, можно предположить, что в целом по экономическим видам деятельности, где инновации еще менее распространены, потребность в дополнительном образовании, формируемая в зависимости от внешних причин, еще меньше.

Ранее мы рассмотрели внешние условия – экономическое положение отраслей и предприятий (организаций), их инновационную активность – в качестве факторов, формирующих потребность работников в получении дополнительного профессионального образования. Теперь нашей задачей будет установить, в какой степени на потребность в получении ДПО влияют внутренние факторы, а именно возможность, вследствие получения дополнительного профессионального образования, подниматься по карьерной лестнице, либо повышать устойчивость рабочего места.

Прежде всего, рассмотрим, как респонденты в принципе оценивают свои карьерные перспективы. Хорошими их называют 17% опрошенных, средними – чуть менее половины, а треть респондентов считают перспективы нулевыми. В примерно такой же пропорции респонденты оценивают перспективы роста зарплаты. Рассчитанная интегральная оценка перспектив роста материального и профессионального статуса занятых показывает, что хорошие перспективы характеризуют 20,1% занятых, средние – 39,5%, низкие - 40,4%.

Связь образовательного потенциала работников и их общих перспектив, связанных с работой проявляется в том, что чем выше образовательный потенциал, тем лучше перспективы роста материального и профессионального статуса. В то же время, нельзя говорить об однозначности подобной связи, так как более трети тех, кто обладает высокими значениями образовательного потенциала, оценивают свои перспективы как низкие.

В самой высокой степени рабочие перспективы зависят от возраста работников. В каждом возрастном интервале оценка соответствующих перспектив снижается, доходя до минимальных значений в старшей возрастной группе.

Рассматривая вопрос в разрезе сфер экономической деятельности, можно заметить, что лучшими перспективами отличаются занятые в отрасли информационно-коммуникационных технологий, и их отрыв от работников других сфер деятельности весьма заметен (таблица 26). Что касается других видов деятельности – здесь на первом месте стоит занятость в административно-управленческом аппарате. В то же время, в этом виде деятельности можно обнаружить значительную долю занятых, оценивающих свои перспективы как низкие. После рабочих, наибольшая доля которых свидетельствует о бесперспективности своей карьеры, идут занятые в медицинской сфере, 44,8% которых также оценивают возможности роста материального и профессионального статуса как минимальные.

Таблица 26 – Интегральная оценка карьерных и зарплатных перспектив, по сферам деятельности, % по строке

Сферы деятельности	Интегральная оценка карьерных и зарплатных перспектив		
	Низкие	Средние	Высокие
Административно-управленческий персонал	36,8	41,7	21,5
ИКТ	29,9	38,8	31,3
Медицина	44,8	39,0	16,3
Рабочие специальности	48,6	38,5	12,9
В целом	40,4	39,5	20,1

Получение дополнительного профессионального образования традиционно рассматривается как условие карьерных продвижений, но из наших респондентов с этим положением согласны лишь чуть более половины (рисунок 24).

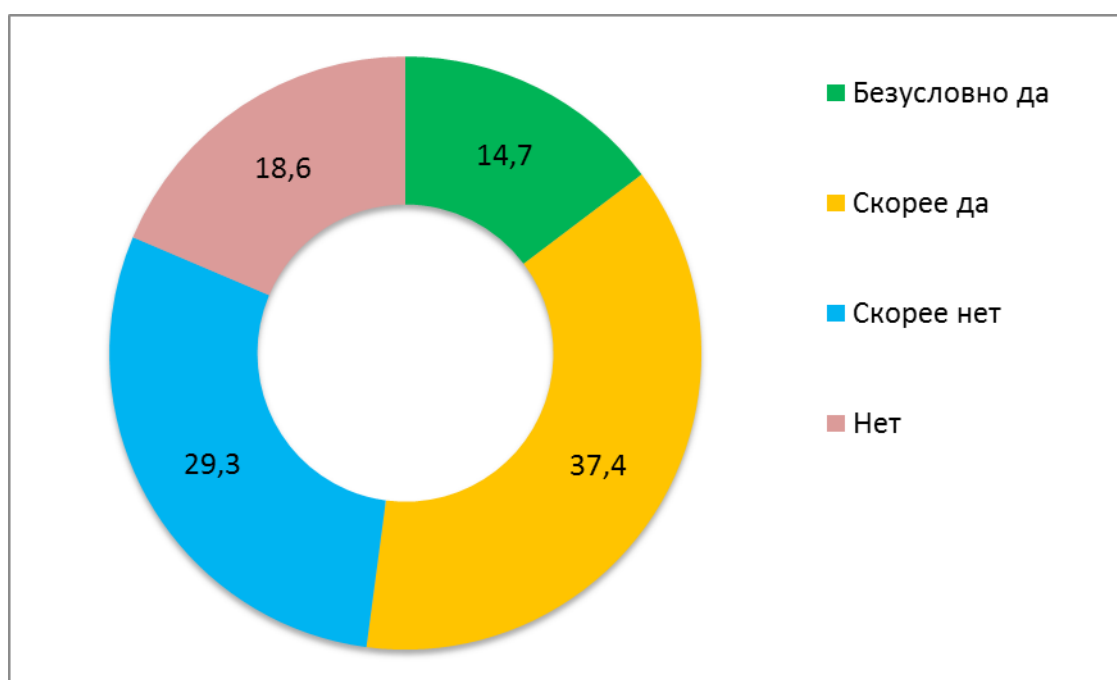


Рисунок 24 – Распределение ответов на вопрос: «Возможно ли в вашей сфере деятельности продвижение по карьерной лестнице без получения ДПО?», %

Из тех, кто полностью или частично отрицает это утверждение, наибольшую долю составляют руководители и специалисты (таблица 27).

Таблица 27 – Распределение ответов на вопрос: «Возможно ли в вашей сфере деятельности продвижение по карьерной лестнице без ДПО?», по группам должностного статуса, % по строке

Должностной статус	Возможно ли карьерное продвижение без получения ДПО			
	Безусловно да	Скорее да	Скорее нет	Нет
Рабочий	7,5	30,6	34,8	27,1
Служащий	11,1	34,5	33,7	20,7
Специалист	17,4	41,5	26,8	14,3
Руководитель / управленец	21,1	34,6	23,2	21,1
В целом	14,7	37,4	29,3	18,6

Сторонниками получения ДПО как ресурса карьерных продвижений в первую очередь являются работники старших возрастов, а затем, с переходом в младшие возрастные группы, число сторонников этого мнения сокращается. В наибольшей степени сторонниками мнения о позитивной роли ДПО в строительстве карьеры являются обладатели образовательного потенциала не высшего уровня.

Имело смысл рассмотреть вопрос о том, какое дополнительное образование респонденты рассматривают в качестве условия повышения зарплаты и должности – по полученной базовой специальности или по другой. Необходимость получения ДПО по полученной специальности признают всего 11% работников, некоторая необходимость признается почти двумя третями опрошенных, а отсутствие такой необходимости констатируют 27% респондентов. Из тех, кто признает необходимым получение дополнительного образования по полученной специальности, большинство составляют руководители и, в несколько меньшей степени, специалисты. В отраслевом разрезе на получении дополнительного образования в наибольшей степени настаивают занятые в информационно-коммуникационной сфере, все остальные заинтересованы в этом заметно меньше. Здесь мы видим еще одно подтверждение связи инновационности сферы деятельности и потребности в обновлении знаний. В возрастном отношении выделяется группа молодых работников, где наибольшая доля респондентов согласна с необходимостью получения дополнительных знаний по специальности. Также о необходимости обновления знаний по специальности заявляет большая по численности группа имеющих высшее образование, чем группа со средним профессиональным.

Таким образом, нам удалось выяснить, что внешние факторы не являются мощным стимулом формирования потребности в получении дополнительного профессионального образования. Затем мы установили, что, в силу отсутствия

заметной вертикальной мобильности, которая проявляется в значительных возможностях продвижений по материальной и статусной шкалам, соответствующая группа факторов также слабо влияет на формирование потребностей в ДПО. Теперь нашей задачей будет установить, не является ли таким фактором угроза потери рабочего места. Из полученных данных следует, что 56% работников такой угрозы не ощущают, более трети оценивают ее как среднюю, а 6% – как высокую. В наименьшей степени такую угрозу ощущают специалисты, а в наибольшей – рабочие (таблица 28).

Таблица 28 – Угроза потери работы, по группам должностного статуса, % по строке

Должностной статус	Угроза потери работы		
	Отсутствует	Некоторая	Существенная
Рабочий	46,3	44,3	9,4
Служащий	53,3	40,2	6,5
Специалист	62,0	32,8	5,2
Руководитель / управленец	51,5	41,5	7,0
В целом	56,3	37,3	6,4

В разрезе сфер деятельности наиболее комфортно ощущают себя занятые в ИТ- сфере. Что касается возрастного состава наиболее сильно опасующихся потери рабочего места, то здесь преобладают работники старших возрастов (таблица 29).

Таблица 29 – Угроза потери работы, по возрастным группам, % по строке

Возрастные группы	Угроза потери работы		
	Отсутствует	Некоторая	Существенная
Младше 30 лет	68,5	28,6	2,9
30 – 39 лет	55,4	39,2	5,4
40 – 49 лет	54,5	39,1	6,4
50 лет и старше	44,7	42,9	12,4
В целом	56,3	37,3	6,4

Одновременно в наиболее уязвимом положении ощущают себя работники с низкими показателями образовательного потенциала (таблица 30).

Таблица 30 – Угроза потери работы, по уровням образовательного потенциала, % по строке

Уровень образовательного потенциала	Угроза потери работы		
	Отсутствует	Некоторая	Существенная
Низкий	47,7	44,5	7,8
Неразвитый	54,5	39,2	6,3
Развитый	59,4	34,6	6,0
Высокий	64,6	29,3	6,1
В целом	56,3	37,3	6,4

Важную роль в оценке угроз потери рабочего места имеет экономическое положение предприятий и организаций. Чем оно лучше, тем комфортнее ощущают себя работники различного профессионального статуса (таблица 31).

Таблица 31 – Угроза потери работы, по уровням развития организаций, % по строке

Уровень развития организации	Угроза потери работы		
	Отсутствует	Некоторая	Существенная
Успешное с перспективами развития	67,8	28,0	4,2
Успешное без перспектив развития	67,6	29,7	2,7
Не успешное с перспективами развития	40,6	56,6	2,8
Не успешное без перспектив развития	41,5	44,7	13,8
В целом	56,3	37,3	6,4

Таким образом, актуальность проблемы потери рабочего места значима для достаточно представительной группы занятых, что может объяснять заинтересованность в получении дополнительных знаний.

Теперь нашей задачей будет подробное рассмотрение реальных практик дополнительного профессионального образования, которые реализовали работники, попавшие в выборку. Из данных рисунка 25 следует, что весьма значительная доля респондентов (43%) вообще ни разу не обновляли знания, а остальные такой опыт имели, причем каждый десятый работник обучался более трех раз.

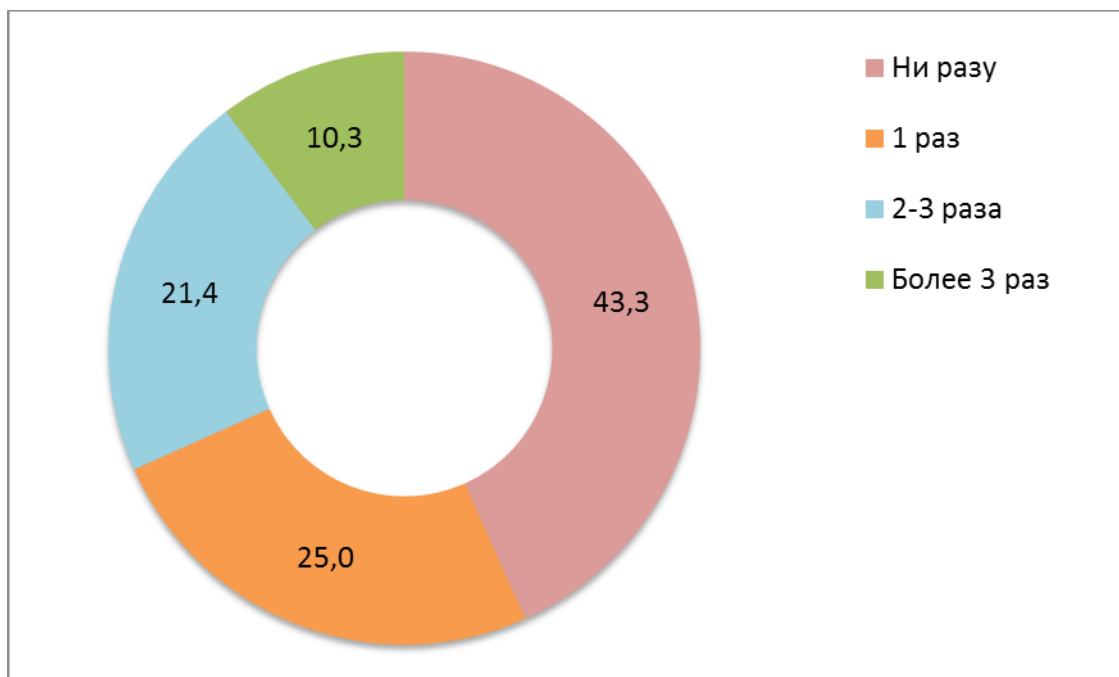


Рисунок 25 – Частота получения ДПО, %

Из тех, кто ни разу не обновлял знания, большинство составляют рабочие, а из тех, кто обучался более трех раз, большинство – руководители (таблица 32).

Таблица 32 – Частота получения ДПО, по группам должностного статуса, % по строке

Должностной статус	Частота получения ДПО			
	Ни разу	1 раз	2–3 раза	Более 3 раз
Рабочий	69,8	14,9	11,8	3,5
Служащий	46,4	28,7	17,2	7,7
Специалист	33,1	29,0	26,0	11,9
Руководитель / управленец	40,2	16,2	23,9	19,7
В целом	43,3	25,0	21,4	10,3

Распределение интенсивности дополнительного обучения по возрастным группам показывает, что среди тех, кто никогда не обновлял знания, большинство составляют две крайние – молодежь до 30 лет, которая, возможно, еще не успела войти в сферу дополнительного образования, и, как ни странно, старшая возрастная группа работников, видимо, заменяющая обновление знаний опытом работы (таблица 33).

Таблица 33 – Частота получения ДПО, по возрастным группам, % по строке

Возрастные группы	Частота получения ДПО			
	Ни разу	1 раз	2–3 раза	Более 3 раз
Младше 30 лет	52,0	21,1	21,1	5,8
30 – 39 лет	34,4	27,9	24,5	13,2
40 – 49 лет	37,1	28,6	24,2	10,1
50 лет и старше	52,5	21,6	14,2	11,7
В целом	43,3	25,0	21,4	10,3

Косвенным подтверждением этого предположения является распределение интенсивности получения ДПО по трудовому стажу, где видно, что большинство имеющих длительный трудовой стаж либо вообще не получали дополнительного образования, либо получали его однократно, и лишь четверть работников с большим трудовым стажем получали ДПО более одного раза (таблица 34).

Таблица 34 – Частота получения ДПО, по группам трудового стажа, % по строке

Трудовой стаж	Частота получения ДПО			
	Ни разу	1 раз	2–3 раза	Более 3 раз
До 5 лет	53,9	21,1	18,1	6,9
6 - 10 лет	39,9	23,6	24,7	11,8
11 - 15 лет	38,0	28,6	22,1	11,3
16 - 20 лет	34,2	31,6	21,8	12,4
21 - 30 лет	44,4	22,2	23,7	9,7
Более 30 лет	50,0	23,8	16,5	9,7
В целом	43,3	25,0	21,4	10,3

Выявилась обратная зависимость между уровнем образовательного потенциала работников и интенсивностью обращения к дополнительному образованию. Самая немногочисленная подгруппа тех, кто ни разу не обучался дополнительно, состоит из работников с высоким образовательным потенциалом.

Имеется зависимость между интенсивностью получения дополнительного образования и успешностью предприятий и организаций, где заняты респонденты (таблица 35). Из приведенных данных становится ясно, что занятость на экономически успешных предприятиях и в организациях, тем более, с хорошими перспективами развития, предопределяет более интенсивное дополнительное образование. В то же время, половина занятых на предприятиях и в организациях, чье экономическое положение оставляет желать лучшего, а перспектив улучшения не просматривается, ни разу не обновляли знания.

Таблица 35 – Частота получения ДПО, по уровням развития организаций, % по строке

Уровень развития организации	Частота получения ДПО			
	Ни разу	1 раз	2–3 раза	Более 3 раз
Успешное с перспективами развития	39,4	24,2	22,5	13,9
Успешное без перспектив развития	39,0	27,5	26,4	7,1
Не успешное с перспективами развития	42,0	25,0	22,2	10,8
Не успешное без перспектив развития	51,9	25,3	17,0	5,9
В целом	43,3	25,0	21,4	10,3

Далее приведен рисунок 26, хорошо иллюстрирующий тот факт, что самыми популярными программами дополнительного образования являются краткосрочные. Более того, чем длительнее программы обучения, тем меньше работников к ним обращается.



Рисунок 26 – Формы получения дополнительного образования (допускалось более одного ответа), % от получавших ДПО

Рассмотрим обращение к программам разной длительности работников различного линейного уровня:

- программы длительностью 2-3 дня равномерно распространены среди персонала различного уровня;
- программы длительностью до недели предпочитают, в основном, специалисты и руководители;
- программы длительностью до 2-х недель равномерно распределены по всему массиву занятых;
- программы длительностью до 2-х месяцев в несколько большей степени востребованы служащими на должностях, не требующих высшего образования;
- краткосрочные тренинги наиболее популярны у рабочих, с одной стороны, и у руководителей, с другой;
- к обучению в рамках программ MBA и DBA (в целом менее 2% работников), обращаются специалисты и руководители;
- стажировки различного вида наименее распространены среди служащих.

Теперь рассмотрим распределение в формате сфер занятости:

- программы длительностью 2-3 дня равномерно распространены среди работников различных сфер деятельности;
- программы длительностью до недели в равной степени предпочитают работники различных сфер деятельности, кроме рабочих, которых в этой группе присутствует наименьшая доля;
- программы длительностью до 2-х недель и до 2-х месяцев достаточно равномерно распределены по всему массиву занятых;
- краткосрочные тренинги наименее популярны среди медицинских работников;
- обучение в рамках программ MBA и DBA несколько более популярно у работников административно-управленческого аппарата;
- стажировки различного вида достаточно равномерно распространены среди работников различных сфер деятельности.

Работники высказали свои предпочтения относительно структур, предоставляющих услуги дополнительного профессионального образования (рисунок 27). Для более чем половины респондентов такими структурами являются государственные образовательные учреждения. В то же время проявляется значительный интерес и к негосударственным образовательным организациям. Корпоративные университеты и другие образовательные внутриотраслевые структуры также представлены в спектре востребованных, но численность получающих образование в таких структурах значительно меньше. Наконец, каждый

десятый работник получал дополнительное образование вне каких-либо образовательных структур, а использовал такую форму, как наставничество.



Рисунок 27 – Места получения дополнительного образования (допускалось более одного ответа), % от получавших ДПО

Рассмотрим обращение к различным типам производителей услуг по отраслям, в которых заняты работники.

- в государственных образовательных организациях получают ДПО большинство медицинских работников;
- в негосударственных организациях получают ДПО большие по численности группы работников административно-управленческого аппарата и информационно-коммуникационных технологий;
- в корпоративных образовательных структурах занимаются наибольшие по численности группы работников административно-управленческого аппарата, а также рабочие;
- Наставничество наиболее популярно в сфере ИТ.

В соответствии с полученными данными, для трех четвертей опрошенных инвестором явился работодатель, в 15% случаев работодатель участвовал в софинансировании, и лишь каждый десятый работник оплатил дополнительное обучение самостоятельно. Именно эта доля (около 10%) и выразила готовность к

самостоятельному финансированию получения ДПО в будущем, в то время как большинство будет обучаться только при условии, что за обучение заплатит работодатель. Нужно, правда, отметить, что почти 30% работников согласны на софинансирование программ дополнительного обучения.

Среди тех, кто готов полностью оплатить обучение, самую многочисленную группу составляют руководители, а самую малочисленную – рабочие, из которых лишь 6% смогут оплатить обучение самостоятельно (таблица 36).

Таблица 36 – Готовность оплачивать ДПО, по группам должностного статуса, % по строке

Должностной статус	Готовность оплачивать дополнительное образование		
	Готовы оплатить частично	Готовы оплатить полностью	Не готовы
Рабочий	16,5	5,9	77,6
Служащий	20,7	12,3	67,0
Специалист	35,6	9,3	55,1
Руководитель / управленец	39,4	18,3	42,3
В целом	29,6	10,2	60,2

Рассматривая вопрос о финансировании ДПО в разрезе сфер экономической деятельности, можно отметить, что занятые в ИТ-сфере с большей готовностью, чем работники других отраслей, готовы к самостоятельному финансированию дополнительного образования (таблица 37).

Таблица 37 – Готовность оплачивать ДПО, по сферам деятельности, % по строке

Сферы деятельности	Готовность оплачивать дополнительное образование		
	Готовы оплатить частично	Готовы оплатить полностью	Не готовы
Административно-управленческий персонал	36,3	9,7	54,0
ИКТ	36,7	17,7	45,6
Медицина	27,3	7,8	64,8
Рабочие специальности	18,8	6,7	74,4
В целом	29,6	10,2	60,2

Возрастной срез анализа приводит к выводу о том, что на самостоятельное финансирование программ ДПО с большей охотой пойдут работники до сорока лет, далее соответствующая готовность снижается, доходя до минимального значения в старшей возрастной группе (таблица 38).

Таблица 38 – Готовность оплачивать ДПО, по возрастным группам, % по строке

Возрастные группы	Готовность оплачивать дополнительное образование		
	Готовы оплатить частично	Готовы оплатить полностью	Не готовы
Младше 30 лет	37,5	19,1	43,4
30 – 39 лет	34,9	8,4	56,7
40 – 49 лет	26,6	7,7	65,7
50 лет и старше	14,5	4,6	80,9
В целом	29,6	10,2	60,2

В формах обучения (очное – заочное) наблюдается большее разнообразие, что видно из данных, приведенных на рисунке 28. Заочное (дистанционное) дополнительное профессиональное образование получили четверть обучавшихся, а в отношении 18% применялись комбинированные формы обучения.

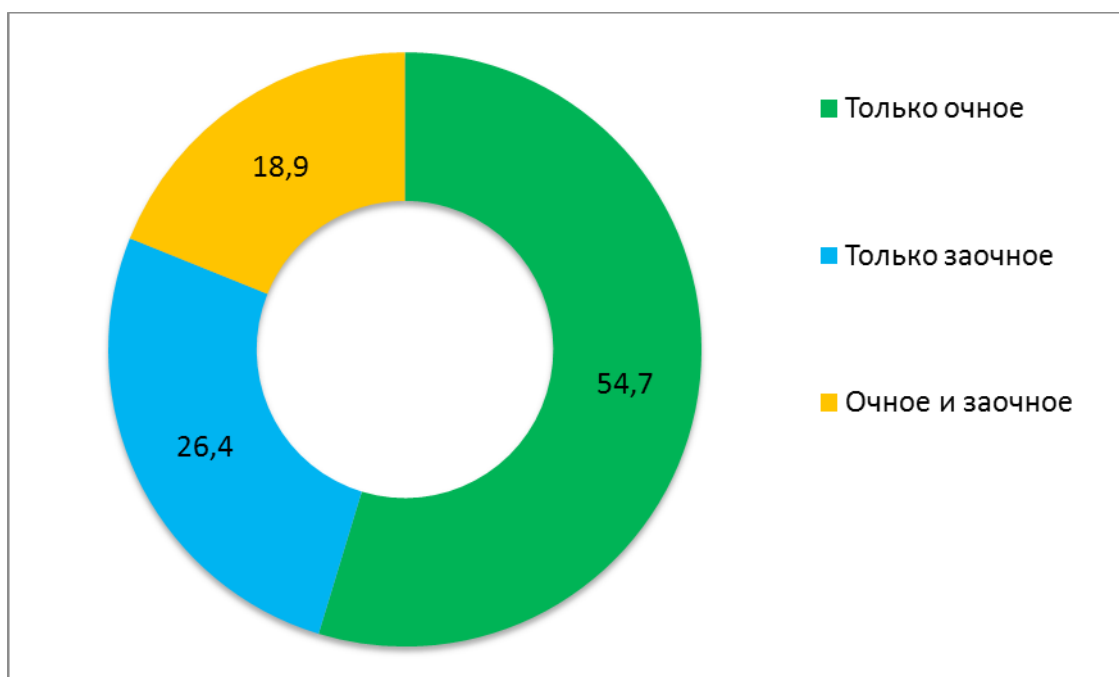


Рисунок 28 – Формы получения дополнительного образования, % от получавших ДПО

С полным отрывом от работы обучались чуть более четверти респондентов, с частичным отрывом – примерно такая же по численности группа, большинство же обучалось без отрыва от работы.

В половине случаев инициатором обучения являлся работодатель, для менее чем четверти работников это было совместное решение, в менее чем четверти случаев инициатива исходила от самого работника.

Теперь рассмотрим цели обучения (рисунок 29). Абсолютное большинство респондентов заявили, что основной целью было получение необходимых знаний. Мы склонны считать такого рода ответы стремлением респондентов высказать социально одобряемую позицию, а не их искренним мнением, поскольку эти ответы никак не согласуются с теми, которые были даны на вопрос о том, хватает ли базовых знаний для того, чтобы успешно выполнять свою работу. Как мы помним, в том случае большинство заявили, что их знаний полностью достаточно, и никакого дефицита не ощущается. В этом смысле важно рассмотреть спектр мотивов получения ДПО за пределами социально одобряемой позиции. Тогда на первом месте оказывается мотив, связанный с желанием удержаться на рабочем месте – он актуален для 23% респондентов. Далее идут такие основания, как желание повысить размер зарплаты или должность. И, наконец, почти 4% респондентов отвечают, что никаких особых мотивов не имели.



Рисунок 29 – Мотивы получения дополнительного образования (допускалось более одного ответа), % от получавших ДПО

Из данных таблицы 39 следует, что перспективы повышения зарплаты и профессионального статуса наиболее очевидны для занятых в сфере информационно-коммуникационных технологий и, в меньшей степени – в медицине.

Работники административного аппарата, проходящие переобучение регулярно в силу установленного порядка, редко связывают обучение с повышением материальных и статусных позиций. Для рабочих же главным мотивом является удержание рабочего места.

Таблица 39 – Мотивы получения дополнительного образования работниками различных сфер деятельности (допускалось более одного ответа), % от получавших ДПО

Мотивы получения дополнительного образования	Сфера деятельности			
	АУП	ИКТ	Медицина	Рабочие специальности
Получить необходимые знания	88,4	88,3	87,9	78,8
Удержаться на рабочем месте	24,5	22,1	23,3	23,5
Получать более высокую зарплату	7,7	22,7	16,7	11,4
Повысить свою должность	13,7	18,8	8,2	12,1
Никаких мотивов не было	2,1	3,9	3,5	6,8

Такой мотив, как повышение должности, является наиболее значимым для руководителей, предполагающих дальнейшее развитие трудовой карьеры (таблица 40).

Таблица 40 – Мотивы получения дополнительного образования, по группам должностного статуса (допускалось более одного ответа), % от получавших ДПО

Мотивы получения дополнительного образования	Должностной статус			
	Рабочий	Служащий	Специалист	Руководитель / управленец
Получить необходимые знания	84,4	80,0	89,5	83,5
Удержаться на рабочем месте	22,1	22,1	24,9	18,8
Получать более высокую зарплату	15,6	15,7	13,9	12,9
Повысить свою должность	15,6	10,7	10,3	25,9
Никаких мотивов не было	5,2	4,3	3,6	2,4

Особых возрастных изменений мотивов получения дополнительного образования не просматривается, за тем исключением, что молодые работники сравнительно редко связывают дополнительное образование с задачами удержания рабочего места (таблица 41).

Таблица 41 – Мотивы получения дополнительного образования, по возрастным группам (допускалось более одного ответа), % от получавших ДПО

Мотивы получения дополнительного образования	Возрастные группы			
	Младше 30 лет	30 – 39 лет	40 – 49 лет	50 лет и старше
Получить необходимые знания	84,3	88,6	85,0	87,3
Удержаться на рабочем месте	13,9	22,8	29,9	27,6
Получать более высокую зарплату	19,3	13,1	10,7	15,7
Повысить свою должность	15,1	13,1	11,8	9,7
Никаких мотивов не было	7,2	3,1	3,2	1,5

Между тем, в качестве существенного фактора, определяющего мотивы получения дополнительных знаний, выявился такой фактор, как экономическое положение предприятия или организации. Именно на успешных предприятиях, имеющих хорошие перспективы развития, ДПО реально рассматривается как условие повышения зарплаты и статуса (таблица 42).

Таблица 42 – Мотивы получения дополнительного образования, по уровням развития организаций (допускалось более одного ответа), % от получавших ДПО

Мотивы получения дополнительного образования	Уровень развития организации			
	Успешное с перспективами развития	Успешное без перспектив развития	Не успешное с перспективами развития	Не успешное без перспектив развития
Получить необходимые знания	87,0	88,3	87,8	84,0
Удержаться на рабочем месте	18,6	26,1	26,8	29,3
Получать более высокую зарплату	19,7	9,0	11,4	8,8
Повысить свою должность	19,7	7,2	11,4	2,8
Никаких мотивов не было	2,8	1,8	4,9	6,1

В случае если работники ощущают реальную угрозу потери рабочего места, они чаще прибегают к получению дополнительных знаний как форме страховки от увольнения, что следует из данных таблицы 43.

Таблица 43 – Мотивы получения дополнительного образования, по устойчивости рабочих мест (допускалось более одного ответа), % от получавших ДПО

Мотивы получения дополнительного образования	Угроза потери работы		
	Отсутствует	Некоторая	Существенная
Получить необходимые знания	88,6	84,2	81,4
Удержаться на рабочем месте	22,9	23,6	27,9
Получать более высокую зарплату	14,7	12,7	20,9
Повысить свою должность	13,1	12,3	9,3
Никаких мотивов не было	3,1	4,6	4,7

Такие мотивы, как желание повысить зарплату и профессиональный статус, наиболее значимы для тех, кто намерен поменять работу (таблица 44).

Таблица 44 – Мотивы получения дополнительного образования, в зависимости от планов смены работы (допускалось более одного ответа), % от получавших ДПО

Мотивы получения дополнительного образования	Планы поменять работу			
	Скорее всего, да	Возможно	Скорее всего, нет	Нет
Получить необходимые знания	88,4	86,9	84,9	87,7
Удержаться на рабочем месте	7,0	16,6	28,3	24,6
Получать более высокую зарплату	27,9	16,6	16,5	9,4
Повысить свою должность	25,6	10,3	13,6	11,0
Никаких мотивов не было	2,3	5,5	5,0	1,9

Теперь рассмотрим вопрос о том, как респонденты решают проблему поиска организации, предоставляющей услуги дополнительного образования. Как следует из полученных данных, такой проблемы практически не существует – о том, что это является существенной проблемой, сообщили менее 2% респондентов. Между тем, для 9% респондентов не было очевидно, где именно они будут обучаться.

Далее респонденты оценили результаты дополнительного обучения, которое они проходили в последний раз (рисунок 30). Главным результатом оказалось удержание рабочего места. В то же время, в результате (или после) обучения у каждого четвертого респондента повысилась зарплата, а у 17% - повышение должности.

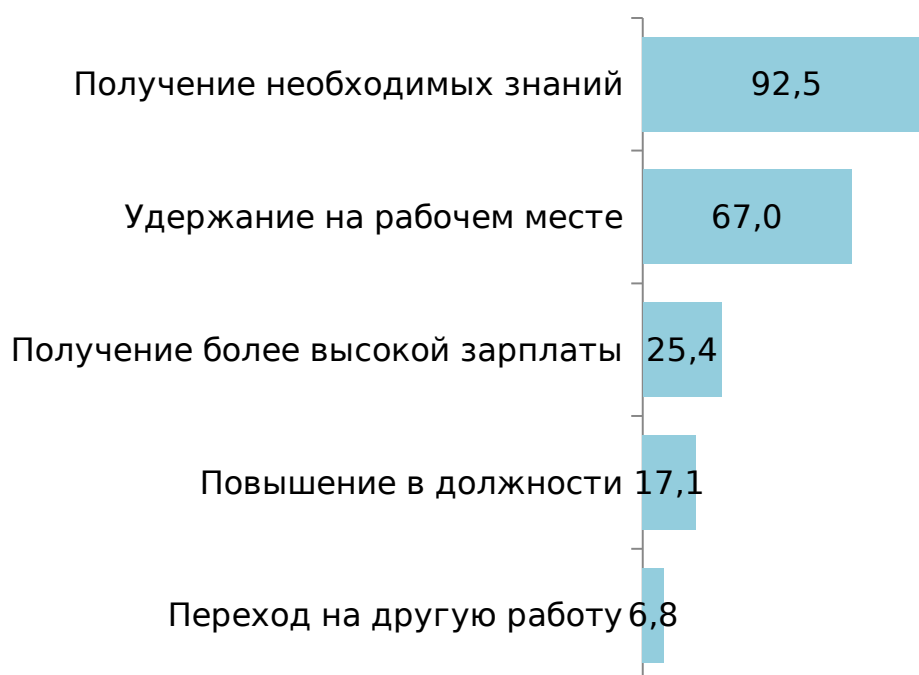


Рисунок 30 – Результативность получения ДПО (допускалось более одного ответа), % от получавших дополнительное образование

Несмотря на относительно скромные результаты дополнительного обучения, работники удовлетворены им, причем 44% удовлетворены полностью, а 50% – скорее удовлетворены.

При сравнении мотивов получения дополнительного образования и удовлетворенности им видно, что наибольшее удовлетворение получили те, кто ставил цель повышения профессионального статуса, что видно из данных, представленных в таблице 45.

Таблица 45 – Удовлетворенность результатами получения дополнительного образования, в зависимости от мотивов его получения, % от получавших ДПО, по строке

Мотивы получения дополнительного образования	Удовлетворенность результатами получения дополнительного образования			
	Полностью удовлетворены	Скорее удовлетворены	Скорее не удовлетворены	Совершенно не удовлетворены
Получить необходимые знания	45,6	49,8	3,9	0,7
Удержаться на рабочем месте	30,2	62,7	6,6	0,5
Получать более высокую зарплату	48,7	47,7	2,7	0,9
Повысить свою должность	64,3	33,7	1,0	1,0
Никаких мотивов не было	24,1	58,7	17,2	0,0
В целом	44,2	50,2	4,7	0,9

Работникам был занят вопрос о том, кого, в первую очередь, работодатель включает в число тех, кто должен получить дополнительное образование. Выяснилось, что в подавляющем большинстве случаев либо этот принцип работникам непонятен, либо а дополнительное образование все получают по очереди (рисунок 31).



Рисунок 31 – Основной принцип отбора слушателей программ ДПО в организациях, %

Экономическое положение предприятий и организаций является фактором, в большей степени влияющим на выбор работников для получения дополнительного образования (таблица 46). Это видно из того, что на успешных предприятиях в число слушателей программ повышения квалификации включаются работники, имеющие дело с инновационными продуктами и технологиями.

Таблица 46 – Основной принцип отбора слушателей программ ДПО в организациях различного уровня развития, % по строке

Уровень развития организации	Принцип отбора слушателей программ ДПО					
	Все по очереди	Самые способные	Наименее квалифицированные	Включенные в инновации	Принцип непонятен	Этот вопрос не ставится
Успешное с перспективами развития	37,4	5,0	4,7	23,5	14,3	15,1
Успешное без перспектив развития	29,2	3,8	4,9	22,6	17,0	22,5
Не успешное с перспективами развития	37,7	3,3	8,5	21,7	15,6	13,2
Не успешное без перспектив развития	32,7	2,4	9,6	12,5	21,0	21,8
В целом	35,0	3,9	6,7	20,1	16,7	17,6

Далее приведены данные, иллюстрирующие планы работников относительно обновления знаний (рисунок 32). Прежде всего, нужно отметить, что несколько более половины респондентов не имеют никаких планов получения ДПО. В то же время, те, кто такие планы имеют, предпочитают программы минимальной длительности. В целом, распределение ответов относительно образовательных планов практически полностью повторяет распределение по уже реализованным формам получения дополнительного образования. Это, в свою очередь, подтверждает, что в отсутствии мощных внешних и внутренних стимулов получения ДПО, о чем мы говорили выше, удовлетворенность имеющимися формами обучения достаточно велика.



Рисунок 32 – Планы получения ДПО (допускалось более одного ответа), %

Относительно планов получения ДПО нужно добавить, что группой, в наименьшей степени заинтересованной в получении дополнительных знаний, являются рабочие, а среди наиболее заинтересованных преобладают специалисты (таблица 47). При этом даже наиболее заинтересованная группа (специалисты), так же как и другие профессиональные группы, в наибольшей степени нацелены на краткосрочные программы.

Таблица 47 – Планы получения ДПО, по группам должностного статуса (допускалось более одного ответа), %

Планы получения ДПО	Должностной статус			
	Рабочий	Служащий	Специалист	Руководитель / управленец
Программы длительностью 2-3 дня	4,3	7,7	12,1	17,6
Программы длительностью до недели	4,7	11,5	14,1	9,9
Программы длительностью до 2 недель	4,3	9,6	9,3	12,0
Программы длительностью до 2 месяцев	1,6	5,0	5,8	5,6
Программы длительностью более 2 месяцев	2,7	3,4	3,2	2,8
Краткосрочные тренинги, семинары, мастер-классы	7,8	14,6	24,2	22,5
Наставничество	3,1	2,7	3,4	6,3
Программы MBA, DBA, EMBA	0,8	0,4	1,8	2,1
Стажировки	4,3	3,8	5,9	5,6
Не планируют	73,3	59,4	46,5	52,1

Что касается возрастных распределений, то данные, представленные в таблице 48, не показывают каких-либо значительных возрастных приоритетов в том, что касается форм получения дополнительного профессионального образования.

Таблица 48 – Планы получения ДПО, по возрастным группам (допускалось более одного ответа), %

Планы получения ДПО	Возрастные группы			
	Младше 30 лет	30 – 39 лет	40 – 49 лет	50 лет и старше
Программы длительностью 2-3 дня	9,8	11,3	11,8	8,2
Программы длительностью до недели	10,4	13,8	12,1	8,2
Программы длительностью до 2 недель	10,1	8,6	8,8	7,1
Программы длительностью до 2 месяцев	6,1	4,8	4,4	3,9
Программы длительностью более 2 месяцев	5,8	1,8	3,4	1,8
Краткосрочные тренинги, семинары, мастер-классы	20,5	24,0	16,5	12,4
Наставничество	6,1	3,6	1,7	2,1
Программы MBA, DBA, EMBA	1,7	1,8	1,0	0,7
Стажировки	8,1	5,9	4,0	1,8
Не планируют	51,2	47,8	55,9	67,7

Рассмотрение целей получения ДПО теми, кто намерен получить его в ближайшем будущем, показывает, что главной, помимо декларативной цели повышения знаний, является получение соответствующего документа о прохождении программ ДПО (рисунок 33).



Рисунок 33 – Цели получения ДПО (допускалось более одного ответа), % от планирующих получение дополнительного образования

Кроме рабочих, где получение «бумажного подтверждения» не так существенно, для остальных профессиональных групп эта цель важна, особенно для специалистов, почти половина которых ставят ее перед собой (таблица 49).

Таблица 49 – Цели получения ДПО, по группам должностного статуса (допускалось более одного ответа), % от планирующих получение дополнительного образования

Цели получения ДПО	Должностной статус			
	Рабочий	Служащий	Специалист	Руководитель / управленец
Получить знания	79,4	79,2	87,3	88,2
Получить сертификат	19,1	39,6	47,0	33,8
Повысить оплату труда	30,9	23,6	29,6	19,1
Повысить должность	17,6	21,7	17,9	14,7
Удержаться на рабочем месте	19,1	12,3	13,7	13,2
Перейти на другую работу	8,8	4,7	4,2	2,9
Никаких	7,4	7,5	2,1	4,4

Анализ данных относительно целей планируемого дополнительного образования по возрастным группам показывает, что повышение оплаты труда выступает в качестве цели главным образом для молодых работников, в то время как

получение сертификата о прохождении программы дополнительного обучения более важно для сотрудников старших возрастов (таблица 50).

Таблица 50 – Цели получения ДПО, по возрастным группам (допускалось более одного ответа), % от планирующих получение дополнительного образования

Цели получения ДПО	Возрастные группы			
	Младше 30 лет	30 – 39 лет	40 – 49 лет	50 лет и старше
Получить знания	87,0	86,1	83,2	82,4
Получить сертификат	40,2	40,4	38,9	48,4
Повысить оплату труда	36,1	27,4	19,1	24,2
Повысить должность	30,8	15,2	16,0	5,5
Удержаться на рабочем месте	17,2	10,9	14,5	15,4
Перейти на другую работу	5,9	4,3	5,3	2,2
Никаких	1,8	4,3	5,3	4,4

Рассмотрим формы самообразования, к которым обращаются работники (рисунок 34). Самая популярная форма – поиск нужных материалов в интернете, к этому обращаются более половины работников. К дистанционным формам образования обращаются более 15% респондентов, при этом предпочтение отдается краткосрочным программам.

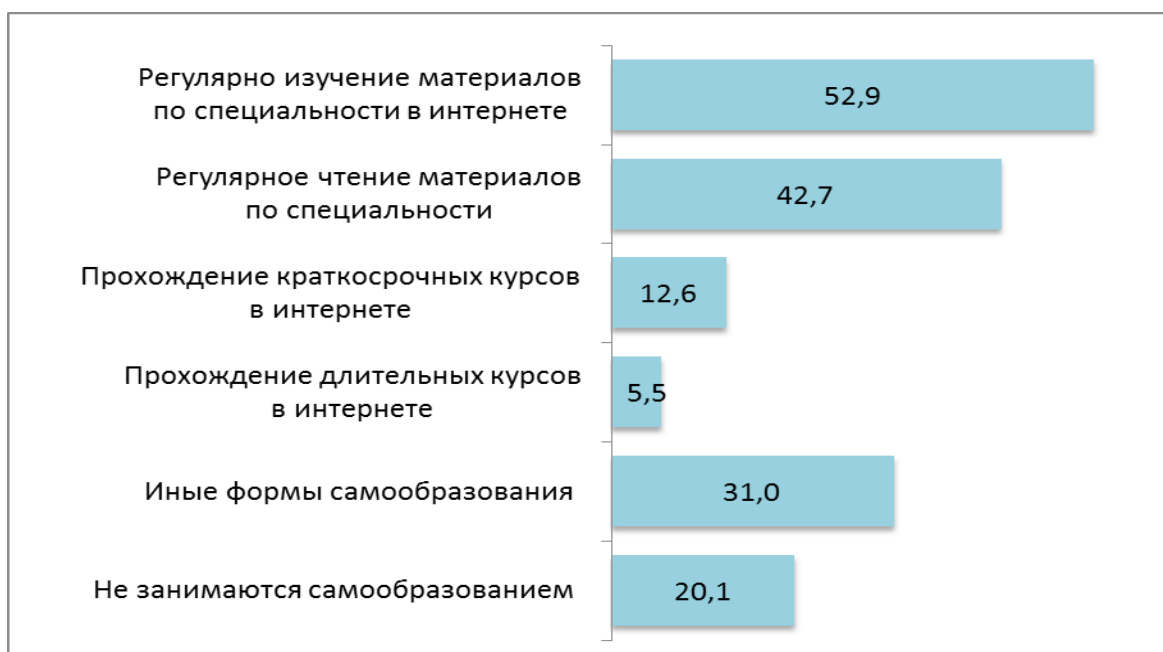


Рисунок 34 – Реализуемые формы самообразования (допускалось более одного ответа), %

Более трети работников, включенных в самообразование, не высказали желания сертифицировать полученные знания. В то же время, около 40% выразили

заинтересованность в получении подобного сертификата, но только при условии, что не нужно будет проходить никаких контрольных процедур, а лишь зафиксировать свое участие в программе обучения. Нужно обратить внимание на то, что каждый четвертый работник, самостоятельно прошедший дистанционное обучение, согласен на прохождение необходимых контрольных процедур для подтверждения валидности полученных знаний.

Представления респондентов о наиболее эффективных формах получения дополнительного образования (рисунок 34) полностью расходятся с реальной практикой. Если на деле, как мы показали выше, преобладают краткосрочные программы обучения, преимущественно на рабочем месте, без отрыва от работы и/или дистанционно, то в качестве лучших форм респонденты называют курсы с личным посещением и отрывом от работы.

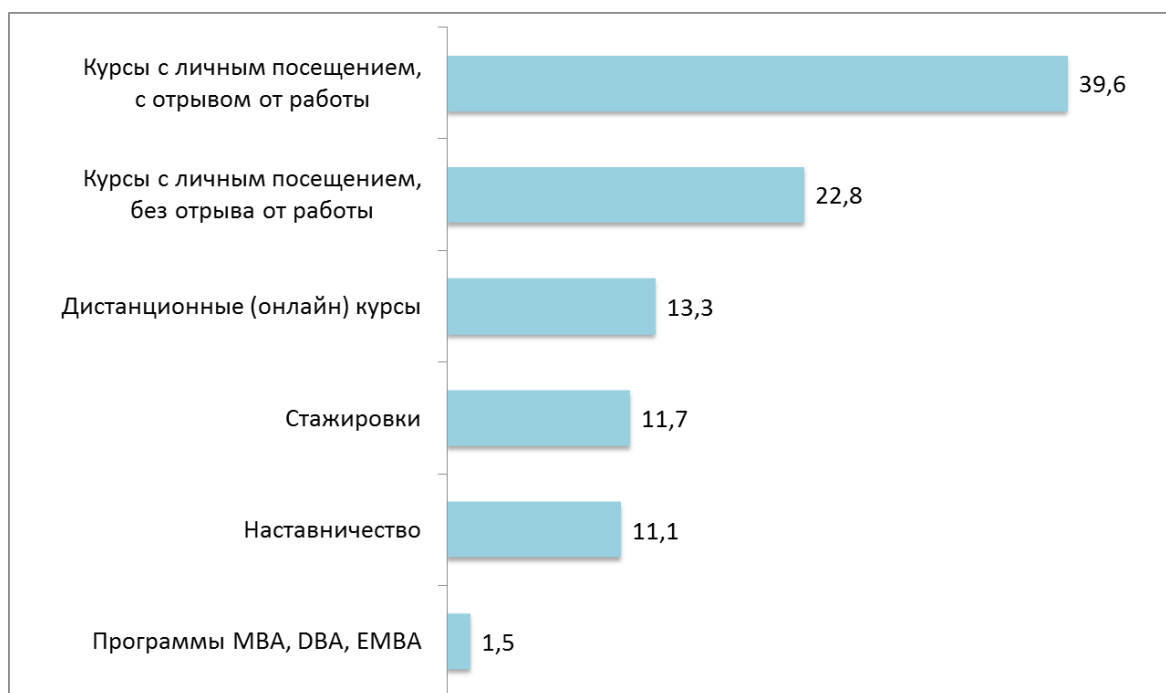


Рисунок 35 – Представления о наилучшей форме получения дополнительного образования, %

Если в предыдущей таблице приведены мнения всех работников, безотносительно к их опыту участия в программах ДПО, то далее (рисунок 36) проиллюстрированы предпочтения тех, кто имеет соответствующий опыт. Эти работники являются еще более уверенными сторонниками мнения, что наиболее эффективной формой получения дополнительного образования является личное посещение занятий с отрывом от работы.

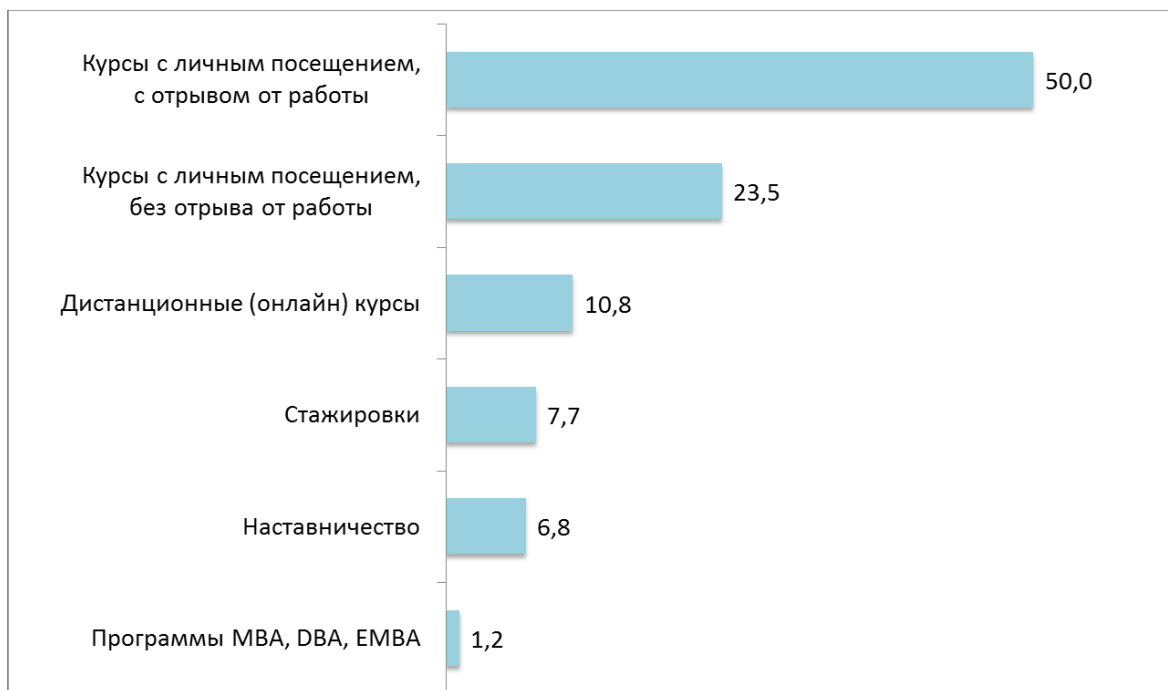


Рисунок 36 – Представления о наилучшей форме получения дополнительного образования, % от получавших ДПО

Видимо, оценивая наиболее эффективные формы ДПО, респонденты имеют в виду идеальную ситуацию, характеризующуюся высокой потребностью в получении новых знаний.

Заключение

Высокая динамика развития дополнительного профессионального образования, его новые направления, новые способы обучения в мировом контексте связаны с быстрыми темпами инновационного развития экономики, внедрением новых технологий во всех областях производства товаров и услуг, быстрой и повсеместной цифровизацией. В этой связи целью проведенного исследования было определение того, как инновационные процессы, происходящие в российской экономике, влияют на развитие ДПО. Это влияние выступает в качестве внешних стимулов развития дополнительного профессионального образования. В качестве внутренних стимулов выступают возможности карьерных продвижений работников, обновивших знания в результате прохождения различных программ ДПО.

По результатам исследования, основанного на анализе опроса, с одной стороны, работодателей, представляющих массовый региональный сегмент предприятий и организаций потенциально инновационных отраслей, а, с другой стороны, работников соответствующих предприятий, можно сделать следующие выводы.

Работодатели разделились примерно поровну между теми, кто дает положительные и отрицательные оценки развитию экономических сфер, в которых функционируют их предприятия. Так же, примерно поровну, респонденты оценивают экономическое положение собственных организаций: 51,5% считают, что оно удовлетворительное или плохое, а 48,5% – что отличное или хорошее. Руководители предприятий и организаций в целом оценивают перспективы развития своих отраслей как стабильные, при этом улучшений ожидают 22%, а ухудшений – 15%. Сходные оценки даются перспективному развитию собственных предприятий. Руководители оценили также уровень реализованных инноваций: о высокой инновационной активности сообщили 20% респондентов, о том, что уровень невысок – большинство (почти две трети респондентов), а 16,6% сказали, что никаких инноваций вообще не было. Работники дают сходные с руководителями оценки экономического положения и инновационной активности. Из этого можно заключить, что внешние факторы могут играть роль стимула развития ДПО в достаточно ограниченном сегменте, характеризующем перспективное экономическое развитие и высокую инновационную активность хозяйствующих субъектов.

Среди внешних условий, формирующих спрос на дополнительное профессиональное образование, можно также рассматривать качественное изменение структуры труда и, в частности, роботизацию различных сфер экономической деятельности. Эти обстоятельства, которые в настоящее время широко обсуждаются в СМИ, можно рассматривать как угрозу для продолжения текущей деятельности и стимул для получения новой перспективной специальности. Из полученных данных следует, что абсолютное большинство работников отказываются считать такую угрозу реальной. Подобное, по мнению подавляющего большинства опрошенных, либо произойдет в отдаленном будущем, либо не произойдет никогда. Это означает, что развитие научно-технического прогресса в сфере робототехники не рассматривается работниками как стимул для получения новых знаний, востребованных при новом технологическом укладе.

Невысокое воздействие внешних стимулов развития ДПО проявляется в том, что большинство опрошенных работников (86%) считают, что имеющихся знаний, полученных по результатам получения базового профессионального образования, вполне достаточно, чтобы успешно выполнять текущую работу. Должностные требования, таким образом, для абсолютного большинства работников не выступают в качестве значимого фактора, стимулирующего получение дополнительного профессионального образования. Разница во мнениях о достаточности полученного базового профессионального образования представителей различных образовательных групп не слишком заметна. Это еще раз показывает, что большинство работников не сталкиваются или редко сталкиваются с ситуацией, когда им не хватает знаний, что может свидетельствовать о рутинном характере труда и редкой смене технологий, с необходимостью требующих новых компетенций, знаний и навыков.

Особое внимание было уделено оценке достаточности знаний работников старших возрастов. В большинстве они считают себя ценными сотрудниками, а риски для своего профессионального будущего связывают либо с ухудшением здоровья, либо с нестабильной ситуацией на предприятии или в стране в целом. Большинство считают, что их квалификации и опыта вполне достаточно для выполнения текущих требований, а получение новых знаний происходит в формате самостоятельного получения информации по профессии и инструктажей по месту работы в случае внедрения технологических новаций. Без необходимости, связанной с требованиями работодателя, самостоятельный запрос на дополнительное обучение

со стороны данной категории работников отсутствует. Прохождение программ ДПО для тех, кто может потерять работу, не рассматривается как первоочередная задача, поскольку, по мнению данной категории работников, это не прибавит им шансов на рынке труда.

Более заметная разница в оценке достаточности имеющихся знаний обнаруживается при рассмотрении по сферам деятельности. Выделяется сфера информационно-коммуникационных технологий, где происходит наиболее интенсивное проникновение инноваций, и именно в этой сфере потребность в новых знаниях ощущается работниками наиболее явно. В то же время, в медицине, где в мировом контексте инновационное развитие происходит также весьма интенсивно, массовой заинтересованности в новых знаниях не обнаруживается. Это может свидетельствовать о том, что в нашей стране столь же широкого проникновения новых медицинских технологий, как это происходит в развитых странах, не наблюдается.

Руководители предприятий и организаций также достаточно высоко оценивают уровень профессиональной подготовки персонала, причем, чем выше линейный уровень персонала, тем выше руководители оценивают уровень его подготовки.

Внутренние стимулы развития ДПО связаны с возможностями, вследствие его получения, подняться по лестнице профессионального статуса и уровню оплаты труда. Выяснилось, что в принципе, безотносительно к получению ДПО, хорошими перспективы карьерного роста считают 17% работников, средними – чуть менее половины, а треть респондентов полагают перспективы нулевыми. В такой же пропорции респонденты оценивают перспективы роста зарплаты. Интегральная оценка перспектив роста материального и профессионального статуса занятых показывает, что хорошие перспективы характеризуют 20%, средние и низкие, в каждом случае, около 40%. Перспективы в самой высокой степени зависят от возраста работников. В каждом следующем возрастном интервале оценка соответствующих перспектив снижается, доходя до минимальных значений в старшей возрастной группе.

Получение дополнительного профессионального образования традиционно рассматривается как условие карьерных продвижений, но с этим положением согласно лишь чуть более половины из наших респондентов, в то время как остальные с этим не согласны или сомневаются.

В качестве внутреннего фактора, стимулирующего развитие ДПО, может выступать угроза потери рабочего места. Из полученных данных следует, что 56% работников такой угрозы не ощущают, более трети оценивают ее как среднюю, а 6,4% – как высокую. В наименьшей степени такую угрозу ощущают специалисты, а в наибольшей – рабочие. Большинство работников не рассматривают возможность перехода на другую работу с лучшими возможностями статусного и зарплатного роста и ценят свое рабочее место. В целом, актуальность проблемы потери рабочего места значима для достаточно представительной группы занятых, что может объяснять их заинтересованность в получении дополнительных знаний. Работодатели не расценивают как значительную опасность того, что после оплаченного ими дополнительного образования работники уйдут на другое предприятие. Видимо поэтому большинство работодателей не считают целесообразным массово поощрять работников, получивших ДПО, статусно или материально.

Как показали результаты исследования, более половины сотрудников имеют опыт получения дополнительного образования, в том числе 31% получали дополнительную профессиональную подготовку более одного раза. Среди форм такой подготовки преобладают краткосрочные программы: тренинги и семинары, программы длительностью 2-3 дня. Между тем, и сами работники, и работодатели в качестве наиболее эффективных программ называют более длительные, обязательно включающие очный компонент.