

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

**Авраамова Е.М., Каравай А.В., Клячко Т.Л.,
Логинов Д.М.**

**Развитие дополнительного профессионального
образования в период экономического кризиса
российской экономики**

Москва 2016

Аннотация. Исследование развития дополнительного профессионального образования (ДПО) проводилась в период спада российской экономики, когда развитие человеческого и, в частности, трудового потенциала стало еще более актуальным в силу обострения межстрановой конкуренции. ДПО же является одним из важнейших инструментов повышения качества трудового потенциала. Исследование позволило выявить основные тенденции развития ДПО.

Исследование базировалось, во-первых, на данных ежегодного мониторинга «Евробарометр», характеризующих включенность российского населения в систему ДПО, во-вторых, на данных опроса руководителей кадровых служб относительно основных проблем, задач, организационных и финансовых подходов к организации ДПО, в-третьих, на данных опроса работников предприятий, фирм и организаций относительно целей, мотивов, форм и результатов ДПО.

Авраамова Е.М., заведующая лабораторией исследований социального развития ИНСАП Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Каравай А.В., научный сотрудник научно-исследовательского центра экономики непрерывного образования ИПЭИ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

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

Логинов Д.М., старший научный сотрудник лаборатории исследований социального развития ИНСАП 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 2015 год.

Содержание

1 Включенность населения в систему дополнительного профессионального образования (по материалам массового опроса «Евробарометр»).....	7
1.1 Масштабы включенности работающего населения в систему дополнительного профессионального образования	7
1.2 Формы дополнительного образования, которые выбирают различные группы россиян.....	10
1.3 Источники финансирования дополнительного образования.....	18
1.4 Барьеры для получения работающими россиянами дополнительного образования.....	21
1.5 Оценки полезности дополнительного образования и его взаимосвязи с успехами на работе.....	26
1.6 Уверенность работающего населения в трудоустройстве в зависимости от наличия ДПО	33
1.7 Планы работающего населения относительно получения дополнительного образования.....	35
2 Оценка проблем и перспектив развития дополнительного профессионального образования с точки зрения работодателя (по результатам опроса руководителей кадровых служб предприятий, фирм, организаций)	41
2.1 Динамика экономического положения предприятий, фирм, организаций	41
2.2 Требования к персоналу	49
2.3 Оценка потребностей в дополнительном профессиональном образовании работников	54
2.4 Масштабы дополнительного профессионального образования	57
2.5 Формы дополнительного профессионального образования	59
2.6 Финансирование дополнительного профессионального образования	61
3 Дополнительное профессиональное образование в контексте формирования трудовых стратегий	63
Заключение.....	76

Введение

Третья (2015 г.) волна мониторингового исследования развития дополнительного профессионального образования (ДПО) проводилась Центром экономики непрерывного образования РАНХиГС в период спада российской экономики, когда развитие человеческого и, в частности, трудового потенциала стало еще более актуальным в силу обострения межстрановой конкуренции. ДПО же является одним из важнейших инструментов повышения качества трудового потенциала, которое в свою очередь рассматривается как фактор повышения производительности труда.

Проблема увеличения производительности труда является камнем преткновения для российской экономики. Еще в начале 2012 года в своей статье «О наших экономических задачах» В. В. Путин отмечал, что по данному показателю российская экономика значительно отстает от западных, и призывал «искать решения, которые позволили бы преодолеть складывающуюся одностороннюю технологическую зависимость». В той же статье же им было предложено одно из таких решений – «продуманная и согласованная с экспертным сообществом и общественностью реструктуризация всей отрасли профессионального образования» и определено ключевое звено решения проблемы низкой производительности труда: «массовое создание высокопроизводительных – а потому высокооплачиваемых – рабочих мест для образованных и амбициозных людей». В настоящее время, в разгар очередного экономического кризиса, усугубленного взаимными санкциями России и западных стран, вопрос наличия высококвалифицированных кадров, заинтересованных в профессиональном росте и саморазвитии, стоит особенно остро, поскольку именно эта часть работающего населения способна стать одним из драйверов для инновационной экономики. Задачей же работодателей и государства является создание благоприятных условий для повышения профессионального уровня этих «образованных и амбициозных людей» в виде качественной и эффективной системы дополнительного профессионального образования.

Экономический кризис может неоднозначно влиять на включенность населения в дополнительное профессиональное образование. С одной стороны, в условиях экономических ограничений и государство, и население должны сокращать инвестиции в дополнительное образование. С другой – кризисный период создает

уникальные условия для повышения квалификации: вынужденное сокращение штатов на предприятиях повышает ценность высококвалифицированных кадров, и одновременно с этим уменьшается стоимость получения дополнительного образования.

Исходя из сказанного, третья волна мониторинга, сохраняя методологически обоснованную сопоставимость с двумя предыдущими волнами (2013 и 2014 годы), имела свою специфику.

Сопоставимость достигалась за счет сохранения трех базовых респондентских групп. Первую составляло выборочно представленное российское население в целом, опрошенное по проблемам развития дополнительного образования в рамках масштабного исследования РАНХиГС «Евробарометр». Данные ежегодного мониторинга «Евробарометр» позволяют проанализировать включенность населения России в процесс получения дополнительного профессионального образования в 2015 году. Исследование включало в себя опрос 6000 респондентов, выборка имела три уровня репрезентации: по населению в целом, для каждого из регионов и на уровне соответствующих типов поселений. Для нашего анализа была важна прежде всего подвыборка, включающая работающее население (N=3410). В процессе анализа для выявления динамики в рассматриваемой области и оценки влияния кризиса на включенность населения в систему дополнительного образования было проведено также сравнение полученных данных с данными исследования «Евробарометр», проведенного в 2014 году. Целью привлечение данного массива было определение динамики вовлеченности населения в систему ДПО.

Вторую группу составили руководители кадровых служб российских предприятий, фирм и организаций, относящихся к приоритетным направлениям российской экономики (ИКТ, энергетические и транспортные системы). Респонденты данной группы были опрошены методом анкетирования по опросному листу, разработанному и апробированному в ходе первой волны мониторинга, а затем незначительно скорректированному в ходе второй. Спецификой третьей волны стало добавление к анкетному опросу серии углубленных интервью, направленных на выявление представлений респондентов о глубине и продолжительности кризисных явлений в экономике, влияющих, согласно нашей гипотезе, на формирование кадровой и образовательной политики на предприятиях, в фирмах и

организациях. Основная цель опроса представителей данной группы респондентов состояла в выявлении основных проблем, задач, организационных и финансовых подходов к организации дополнительного профессионального образования на современном этапе. Основными аспектами анализа были следующие:

- оценка текущей ситуации в отрасли и перспектив ее развития;
- оценка экономического положения предприятия и перспектив его развития;
- оценка ситуации с кадровыми ресурсами в регионе, отрасли, на предприятии;
- оценка функционирования программ повышения квалификации на предприятии;
- оценка положительных примеров программ ДПО.

Третья группа состояла из работников соответствующих предприятий фирм и организаций. Данная группа также была опрошена методом анкетирования. Целью опроса было получение данных, характеризующих запросы работников в отношении дополнительного образования, возможностях и формах и его получения, а также отдачу от прохождения программ ДПО. Подробно рассматривались следующие аспекты:

- оценка достаточности базового профессионального образования для выполнения текущей работы;
- востребованность дополнительного образования различными группами работников;
- формы получения дополнительного профессионального образования;
- мотивы получения дополнительного образования;
- достижение целей получения дополнительного образования;
- возможности софинансирования дополнительного профессионального образования;
- потребность в самообразовании и формы реализации этой потребности;
- планы на получение дальнейшего дополнительного образования.

1 Включенность населения в систему дополнительного профессионального образования (по материалам массового опроса «Евробарометр»)

1.1 Масштабы включенности работающего населения в систему дополнительного профессионального образования

По данным исследования Евробарометр по состоянию на апрель 2015 года 45% работающего населения России за предыдущие 5 лет так или иначе получали дополнительное профессиональное образование. Пол в данном вопросе практически не имеет значения, чего не скажешь о возрасте. Чаще заботятся о повышении уровня своего образования люди до 35 лет, в двух младших возрастных когортах таких наблюдается около половины (Рисунок 1). С увеличением возраста данный показатель уменьшается, и в самой старшей возрастной когорте меньше трети ее представителей повышали свой профессиональный уровень за предыдущие 5 лет.



Рисунок 1 – Доля включенных в систему ДПО россиян различного возраста, 2015 г., % от работающего населения

В значительной степени на включенность населения в процесс получения дополнительного образования влияет уровень уже имеющегося образования. Как показано на Рисунке 2, около 60% тех, чей уровень образования превышает среднее специальное, в предыдущие 5 лет были включены в систему дополнительного образования. Среди имеющих только среднее специальное образование таких насчитывается уже треть. И лишь 9-15% тех, чье образование не превышает средней школы, повышали за последние 5 лет уровень своего образования.

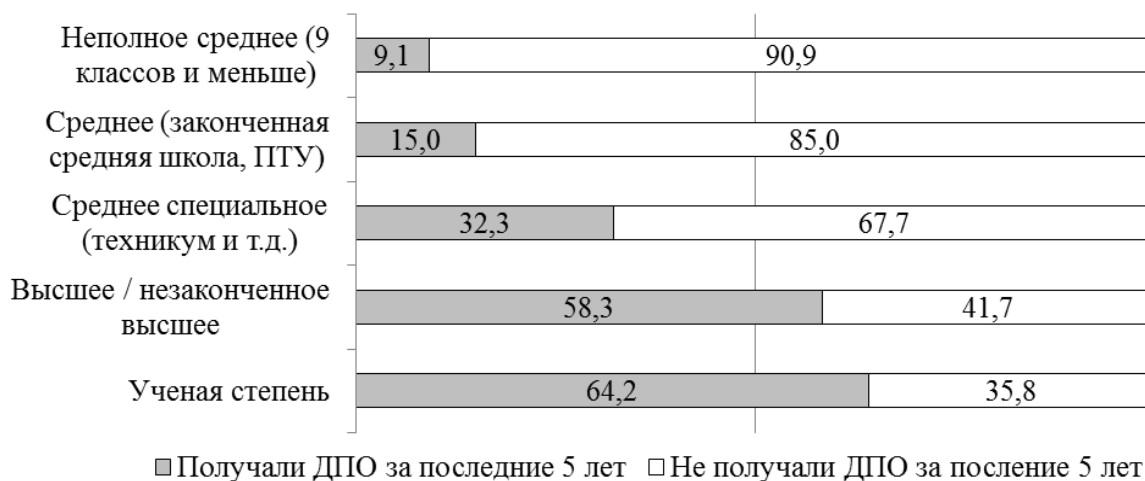


Рисунок 2 – Доля включенных в систему ДПО среди россиян с различным уровнем образования, 2015 г., % от работающего населения

Надо отметить, что размер и тип поселения в меньшей степени, чем уровень образования, влияют на включенность россиян в систему дополнительного образования. Так, даже в сельских поселениях свыше трети работающего населения за последние 5 лет повышали свой профессиональный уровень. В городах, особенно административных центрах субъектов РФ, включая Москву, данный показатель самый высокий – около 50% (Рисунок 3). Тем не менее, разрыв между Москвой и селами по доле получавших ДПО не очень велик и составляет всего 14,5% – это намного меньше, чем разрыв в 55,1% между полярными по уровню их образования группами. Таким образом, для активности в сфере ДПО сейчас не так важно, где живет человек, как то, каков его исходный образовательный уровень.



Рисунок 3 – Доля включенных в систему ДПО среди россиян в различных типах поселений, 2015 г., % от работающего населения

Профессиональный статус человека, от которого зависит востребованность повышения квалификации, также влияет на включенность работников в систему дополнительного образования (Рисунок 4). Значимость этого влияния, впрочем, меньше, чем для такого фактора как образование, хотя и больше, чем для места жительства.



Рисунок 4 – Доля включенных в систему ДПО среди россиян из разных профессиональных групп, 2015 г., % от работающего населения

Наиболее часто за последние 5 лет совершенствовали свое образование руководители и профессионалы (50% и более), причем специалисты в бюджетной сфере (напр., врачи и педагоги) делали это на 7% чаще, чем остальные специалисты. Такая разница между специалистами бюджетной и небюджетной сфер объясняется тем, что первые в отличие от вторых обязаны периодически подтверждать свою квалификацию и проходить обучение (например, врачи раз в 5 лет проходят сертификацию, включающую обучение). Сравнительно реже получали дополнительное образование бизнесмены и самозанятые, хотя и среди них соответствующий показатель превышал 45%. Чуть более 40% работников силовых структур (военнослужащие, работники правоохранительных органов) и рядовых офисных сотрудников также проходили дополнительное обучение в течение предыдущих 5 лет. В наименьшей степени были включены в этот процесс рабочие, среди которых рассматриваемый показатель составляет только 25,3%.

Таким образом, чаще всего в систему дополнительного образования включена городская молодежь до 35 лет, имеющая образование не ниже неполного высшего и проживающая в крупных городах, включая административные центры и столицу. Как следствие, наибольшее распространение дополнительное образование имеет среди руководителей и специалистов, и особенно в бюджетной сфере, поскольку учителя и врачи обязаны периодически проходить обучение и подтверждать свою квалификацию. Такие же тенденции наблюдались и в 2014 году. Однако отсутствие динамики в этой области не означает, что кризис не сказался на включенности работающего населения страны в систему дополнительного образования. Поскольку рассматривается период за последние 5 лет, то при такой постановке вопроса эффект от влияния кризиса в этой области, скорее всего, можно будет оценить в более поздних волнах «Евробарометра».

1.2 Формы дополнительного образования, которые выбирают различные группы россиян

Качество ДПО во многом зависит от того, какую именно его форму выбрал тот или иной человек. Как показано на Рисунке 5, наиболее часто за предыдущие 5 лет работающие россияне, повышающие свой уровень образования, выбирали программы государственных университетов (38,3%) и коммерческие курсы (28,9%). Дистанционные формы обучения выбирали лишь 11,2% рассматриваемого контингента. Еще меньше было тех, кто проходил курсы повышения квалификации или переквалификации от предприятия или государственных социальных служб (напр., центров службы занятости). Все остальные формы дополнительного образования, включая самостоятельное обучение и программы зарубежных курсов, использовались россиянами в последние годы гораздо реже.



Рисунок 5 – Формы дополнительного образования, использовавшиеся работающими россиянами, 2015 г., % от работающего населения, получавшего ДПО в предыдущие 5 лет

Как правило, в течение 5 лет получавшими дополнительное образование использовалась какая-то одна его форма. Однако попадаются и россияне, использовавшие две и более его форм, и вероятность встретить таковых в разных группах разная. Это хорошо видно при обращении к показателю среднего числа форм ДПО, использовавшихся в течении последних 5 лет в разных группах. Так, в возрастной когорте 26-35 лет этот показатель 1,19 против 1,11 среди тех, кому от 46 до 54 лет; у имеющих высшее или незаконченное высшее образование он 1,18 против 1,07 в группе работников со средним специальным образованием; в Москве он 1,29 против 1,09 в селах; среди руководителей он 1,28 против 1,00 у силовиков и т.д.

Однако за этими общими цифрами скрывается очень разная картина спроса на качественный человеческий капитал разных групп на отдельных локальных рынках труда. Так, специалисты небюджетной сферы в Москве с ее широким рынком труда использовали за прошедшие 5 лет в среднем 1,42 формы ДПО. Больше этот показатель был только у московских руководителей, которым также приходится работать в сложной и, видимо, более конкурентной, чем в других типах поселений среде – 1,55. В то же время у живущих в других типах поселений руководителей или специалистов, работающих вне бюджетной сферы, этот показатель был несопоставимо

меньше (Таблица 1). При этом проживающие в разных типах населенных пунктов специалисты-бюджетники, повышение квалификации которых находится под контролем государства и достаточно жестко регламентируется, характеризовались гораздо меньшими разрывами в числе форм ДПО, которые они использовали.

Таблица 1 – Среднее количество форм дополнительного образования, которое получили работающие россияне из разных профессиональных групп за последние 5 лет, 2015 г.

Профессиональные группы	Москва	Административные центры	Крупные города	Малые города	Села
Бизнесмены и самозанятые	1,19	1,28	1,18	1,03	1,10
Руководители	1,55	1,17	1,19	1,24	1,18
Специалисты	1,42	1,09	1,07	1,04	1,09
Специалисты в бюджетной сфере	1,25	1,18	1,15	1,16	1,11
Клерки (офисные служащие)	1,29	1,06	1,08	1,07	1,00
Рядовые работники торговли и обслуживания	1,00	1,15	1,06	1,04	1,11
Рабочие	1,00	1,00	1,06	1,08	1,00
Сельхозработники	1,00	1,07	1,00	1,25	0,95
Работники силовых структур	1,00	1,00	1,00	1,05	1,00

Выбор конкретных форм получения дополнительного образования зависит при этом от многих факторов. Прежде всего, существуют выраженные предпочтения тех или иных его форм в разных возрастных когортах (Таблица 2). Так, программами российских вузов за последние 5 лет чаще пользовалась в этих целях работающая молодежь до 35 лет. Молодые люди до 25 лет также в большей степени, нежели остальные, предпочитали в тот же период дистанционное образование при различных вузах (12,3%) или имеющиеся в них курсы и даже отдельные лекции (10,9%). Коммерческие курсы чаще интересовали работающих россиян в возрасте старше 25 лет: до трети работников в возрасте 26-45 лет из числа как-либо участвовавших в получении ДПО в предыдущие 5 лет выбирали именно эту его форму. Интересно, что «поклонники» практически всех видов онлайн обучения, включающего и самостоятельные его формы, чаще всего встречаются среди россиян 36-45 лет. Наконец, курсы повышения квалификации и переквалификации при поддержке предприятий или государственных социальных служб чаще всего выбирают представители старших возрастных когорт: за последние 5 лет без малого

20% всех участвовавших в получении ДПО работающих россиян старше 46 лет заканчивали такого рода курсы.

Таблица 2 – Формы дополнительного образования, которые получили работающие россияне различного возраста за последние 5 лет, 2015 г., % от работающего населения, получавшего ДПО в предыдущие 5 лет (допускалось несколько ответов)

Формы дополнительного образования	18-25 лет	26-35 лет	36-45 лет	46-54 лет	55 лет и старше	По всей группе
Программы российских университетов	40,8	42,4	37,4	30,1	39,4	38,3
Коммерческие курсы	25,6	33,1	29,5	28,0	21,8	28,9
Дистанционное образование при университетах (российских или зарубежных)	12,3	11,2	11,7	10,8	9,4	11,2
Курсы повышения квалификации и переквалификации от предприятия/центра занятости	2,8	6,4	8,4	18,6	18,2	10,0
Онлайн лекции, курсы на сайтах российских или зарубежных университетов	10,9	6,9	8,9	7,9	8,2	8,3
Веб-сервисы для самостоятельного обучения	6,2	5,4	6,4	3,6	7,1	5,6
Массовые открытые онлайн курсы	4,3	5,8	5,1	2,5	2,9	4,5
Программы зарубежных университетов	1,9	2,3	1,0	1,8	4,1	2,0

Еще один важный фактор, влияющий на выбор работающим населением форм повышения квалификации – уровень образования (Таблица 3). Программы российских и зарубежных вузов, включая дистанционное обучение, чаще выбирают те, кто имеет высшее образование. Это неудивительно, поскольку помимо качества получаемых знаний в этой группе работающих россиян ценятся также формальные признаки полученного образования (дипломы установленного образца, сертификаты и пр.). Те, кто имеет среднее специальное образование, чаще других проходят курсы повышения квалификации или переквалификации. Наконец, коммерческие курсы и все формы онлайн обучения популярнее среди тех, чей уровень образования не превышает средней школы.

Таблица 3 – Формы дополнительного образования, которые получили работающие россияне с различным уровнем образования за последние 5 лет, 2015 г., % от работающего населения, получавшего ДПО в предыдущие 5 лет (допускалось несколько ответов)

Форма дополнительного образования	Неполное среднее / Среднее	Среднее специальное	Высшее / Незаконченное высшее / Ученая степень
Программы российских университетов	15,9	27,0	42,8
Коммерческие курсы	44,4	32,3	27,1
Дистанционное образование при университетах (российских или зарубежных)	4,8	5,3	13,2
Курсы повышения квалификации и переквалификации от предприятия /центра занятости	7,9	16,5	8,2
Онлайн лекции, курсы на сайтах российских или зарубежных университетов	15,9	6,8	8,3
Веб-сервисы для самостоятельного обучения (лингвалео и т.п.)	9,5	4,3	5,8
Массовые открытые онлайн курсы (coursera (курсера), edx (эдэкс) и т.д.)	4,8	2,5	5,1
Программы зарубежных университетов	1,6	1,2	2,3

Что касается характера занятости, то программы российских университетов чаще всех остальных в течение последних пяти лет использовали для получения дополнительного образования специалисты бюджетной сферы (47,7%) и работники силовых структур (56,7%). Среди остальных специалистов помимо общих для всех работающих россиян склонности получать дополнительное образование преимущественно с помощью программ российских университетов (35,8%) и коммерческих курсов (32,3%) других предпочтений не наблюдалось. Коммерческие курсы выбирали для этой цели по 40,0% рядовых офисных служащих и работников торговли и бытового обслуживания. Ожидаемо, что почти каждый четвертый рабочий повышал свою квалификацию или переквалифицировался с помощью образовательных программ предприятий или государственных социальных служб (23,3%). Практически каждый четвертый бизнесмен или самозанятый (23,7%) и каждый пятый руководитель (19,1%) в качестве формы дополнительного образования выбирали соответствующие Интернет-ресурсы (средний показатель по работающим россиянам – 15,1%).

Необходимо подчеркнуть при этом, что и внутри отдельных профессиональных групп важным фактором выбора в пользу получения ДПО был возраст. При этом роль его в разных группах была различна. В большинстве профессиональных групп возраст получавших ДПО и не получавших его различался в среднем примерно на 4 года. Однако у специалистов-бюджетников и силовиков эта разница почти отсутствовала (была менее 1 года). В то же время в других группах, например у специалистов вне бюджетной сферы и, особенно, у работников торговли и бытового обслуживания она была очень значительной (Таблица 4).

Таблица 4 – Средний возраст представителей разных профессиональных групп, получавших и не получавших дополнительное образование за последние 5 лет, 2015 г., лет

Профессиональные группы	Возраст					
	В целом по работающим		По получавшим ДПО		По не получавшим ДПО	
	Среднее	Медиана	Среднее	Медиана	Среднее	Медиана
Бизнесмены и самозанятые	39,53	38,0	37,69	36,0	41,14	41,0
Руководители	37,64	36,0	36,28	35,0	39,72	38,5
Специалисты	40,43	39,0	37,58	35,5	43,14	42,0
Специалисты в бюджетной сфере	43,97	44,0	43,62	44,0	44,42	43,0
Клерки (офисные служащие)	39,53	40,0	37,07	35,0	41,40	42,0
Рядовые работники торговли и сферы обслуживания	39,92	40,0	34,42	33,0	41,92	43,0
Рабочие	40,30	40,0	37,62	34,0	41,21	42,0
Сельхозработники	41,42	41,0	38,32	37,0	42,94	45,5
Силовики	37,05	35,0	36,50	35,0	37,47	36,0

Используемые формы получения дополнительного образования различаются и в зависимости от типа населенного пункта (Таблица 5). Около трети москвичей и жителей административных центров субъектов РФ в течение последних 5 лет получали дополнительное образование с помощью коммерческих курсов. В то же время программы российских вузов, включая их дистанционную составляющую, а также курсы повышения квалификации или переквалификации от предприятий или службы занятости более популярны среди жителей остальных типов городов и сельской местности. Различные виды Интернет-обучения популярнее в столице и крупных городах, а веб-сервисы для самостоятельного обучения – в малых городах.

Таблица 5 – Формы дополнительного образования, которые получили работающие россияне за последние 5 лет, в зависимости от типа населенного пункта, 2015 г., % от работающего населения, получавшего ДПО в предыдущие 5 лет (допускалось несколько ответов)

Форма дополнительного образования	Москва	Административные центры	Крупные города	Малые города	Села
Программы российских университетов	34,7	35,9	39,2	39,5	42,9
Коммерческие курсы	32,0	34,0	27,5	25,8	22,6
Дистанционное образование при университетах (российских или зарубежных)	11,6	9,8	12,6	13,7	9,2
Курсы повышения квалификации и переквалификации от центра занятости / предприятия	6,8	8,5	11,3	10,2	13,4
Онлайн лекции, курсы на сайтах российских или зарубежных университетов	14,3	7,3	9,0	7,5	7,3
Веб-сервисы для самостоятельного обучения (лингвалео и т.п.)	6,1	5,5	5,9	7,8	2,3
Массовые открытые онлайн курсы (coursera (курсера), edx (эдэкс) и т.д.)	10,2	3,8	4,1	4,3	3,4
Программы зарубежных университетов	4,1	3,4	0,0	1,1	1,1

Судя по данным исследования, можно сказать, что выбор в пользу инновационных способов получения дополнительного образования (разного рода онлайн-обучение) совершается чаще всего в условиях нехватки времени при высоком базовом уровне образования (Москва). Традиционные способы выбираются чаще теми, кому важны официальные подтверждения пройденного обучения в виде дипломов, сертификатов и пр. (специалисты и руководители), а также среди тех, кто в силу специфики профессии обязан регулярно повышать свой профессиональный уровень, как например, учителя, врачи и военные. Наконец, образовательные программы от работодателей и службы занятости чаще востребованы среди рабочих, поскольку для них эти формы обучения зачастую не требуют дополнительных затрат (у 45,0% рабочих обучение проходило за счет работодателя).

Подводя итоги рассмотрения использования различных форм ДПО, еще раз подчеркнем – наиболее популярными формами дополнительного образования среди работающих россиян в течение последних 5 лет были программы российских вузов и коммерческие курсы, через которые прошли в общей сложности 64,6% работающего населения, получившего дополнительное образование. Остальные формы обучения выбирали не более 11% рассматриваемого контингента россиян. Отдельно стоит отметить представителей возрастных когорт старше 45 лет, практически каждый пятый из которых (около 18%) в течение последних 5 лет проходил курсы повышения квалификации или переподготовку от предприятия или службы занятости.

Форма дополнительного обучения сильно зависит от уровня образования и, как следствие, профессиональных позиций человека. Естественным образом образовательные программы российских вузов в прямом (42,8%) и дистанционном (13,2%) формате чаще были доступны для той части работающих, кто имел высшее образование. На курсы повышения квалификации или переподготовки от предприятия или центра занятости чаще остальных отправлялись имеющие среднее специальное образование (16,5%). Наконец, среди тех, кто имел «за плечами» только среднюю школу, наибольшей популярностью пользовались коммерческие курсы (44,4%) и различные формы Интернет-обучения (в общей сложности 22,2%). Специалисты в бюджетной сфере и работники силовых структур значительно чаще остальных проходили дополнительное обучение в российских вузах (47,7% и 56,7% соответственно). В свою очередь многие (по 40,0%) рядовые офисные служащие и работники торговли и бытового обслуживания использовали для тех же целей коммерческие курсы. Также стоит отметить сравнительно большую популярность Интернет-обучения среди бизнесменов и самозанятых, а также для руководителей (соответственно в общей сложности 23,7% и 19,1%).

И, наконец, на выбор формы получения дополнительного образования влияет и тип поселения. Работающие жители столицы и административных центров в течение последних 5 лет практически в одинаковой мере проходили дополнительное обучение и в вузах, и на коммерческих курсах. Однако Интернет-образование наиболее распространено среди работающих москвичей (в общей сложности 23,1%). Такая картина связана, прежде всего, с различиями в структуре занятости соответствующих типов поселений, с доступностью различных видов обучения для их жителей и наличием у них свободного времени на дорогу к месту обучения.

1.3 Источники финансирования дополнительного образования

Многие работающие россияне самостоятельно оплачивали полученное ими дополнительное образование (44,6%). Для 13,5% образование вообще было бесплатным, 37,0% его оплачивал работодатель, а еще для 11,5% это делало государство. Если рассмотреть, что чаще всего оплачивали сами люди, что – работодатели, а что – государство, то окажется, что приоритетами финансирования выступают для них разные формы обучения. Государство, в основном, оплачивает обучение в вузах и, в гораздо меньшей степени, курсы повышения квалификации. Работодатели ориентированы в первую очередь на оплату коммерческих курсов и программ повышения квалификации, предлагаемых вузами. Те же приоритеты и у самостоятельно оплачивающих свое дополнительное образование работников, только порядок их обратен (Таблица 6).

Таблица 6 – Распространенность финансирования различных форм дополнительного образования россиян, 2015 г., % от работающего населения, получавшего ДПО в предыдущие 5 лет (допускалось несколько ответов)

Форма дополнительного образования	Оплачивали самостоятельно	Оплачивал работодатель	Оплачивало государство
Программы российских университетов	40,5	34,2	52,0
Коммерческие курсы	31,6	34,6	16,4
Интернет-обучение	15,8	13,8	11,3
Дистанционное образование при университетах (российских или зарубежных)	13,0	11,1	9,6
Курсы повышения квалификации и переквалификации от предприятия / центра занятости	3,7	14,6	18,6
Программы зарубежных университетов	2,5	1,2	2,3
Всего	100,0	100,0	100,0

Если посмотреть теперь на ситуацию с другой стороны, т.е. рассмотреть источники финансирования каждой из форм дополнительного образования в отдельности, то, как показано в Таблице 7, большинство курсов повышения квалификации или переквалификации оплачивали либо работодатель (54,2%), либо государство (21,6%). Все остальные формы образования гораздо чаще (примерно в половине случаев) оплачивались работниками за свой счет. Отдельно выделяются коммерческие курсы, которые практически с равной частотой наряду с работниками

финансируют работодатели. Интернет-образование в четверти случаев было бесплатным. Интересно также, что участие в программах зарубежных университетов государство оплачивало для каждого восьмого из участвовавших в них – в относительном выражении это почти столько же, сколько для программ российских университетов.

Таблица 7 – Финансирование различных форм дополнительного образования, 2015 г., % от работающего населения, получавшего ДПО в предыдущие 5 лет (допускалось несколько ответов)

Формы ДПО	Оплачивали самостоятельно	Оплачивал работодатель	Оплачивало государство	Образование было бесплатным	Всего
Программы зарубежных университетов	54,8	22,6	12,9	16,1	100,0
Дистанционное образование	51,7	36,6	9,9	13,4	100,0
Коммерческие курсы	48,6	44,1	6,5	9,2	100,0
Программы российских университетов	47,1	33,0	15,6	12,8	100,0
Интернет-обучение	46,4	33,5	8,6	26,6	100,0
Курсы от предприятия / центра занятости	16,3	54,2	21,6	15,7	100,0

Около 57% молодежи до 35 лет оплачивали свое дополнительное образование самостоятельно, в том числе – за счет средств родителей. Доля тех, чье образование оплачивает работодатель, относительно велика (свыше 40%) в возрастных когортах старше 35 лет, а максимальна – 47,7% – среди работающих россиян в возрасте от 46 до 54 лет. Каждый пятый работающий старше 55 лет получал дополнительное образование либо за счет государства, либо бесплатно, что, скорее всего, связано с социальными программами переподготовки потерявших работу лиц предпенсионного возраста и разного рода курсов для пенсионеров в целях обеспечения их большей инклюзии. Также 17,1% молодежи 18-25 лет бесплатно

повышали уровень своего образования, при этом у них зачастую это было связано с получением основного образования.

Подавляющее большинство бизнесменов и самозанятых россиян самостоятельно оплачивали свое образование в течение последних 5 лет. Что же касается наемных работников, то, как показано в Таблице 8, дополнительное образование руководителей и специалистов, особенно в бюджетной сфере, а также рабочих, сельхозработников и работников силовых структур чаще оплачивали государство или работодатель, нежели они сами. К тому же, стоит отметить, что почти треть «силовиков» проходили повышение квалификации или переподготовку в течение последних 5 лет за счет государства. На общем фоне наемных работников выделяются также рядовые работники торговли и сферы обслуживания, среди которых свыше половины сами оплачивали свое обучение. При этом бесплатное дополнительное образование представители различных профессиональных групп получали с примерно одинаковой частотой.

Таблица 8 – Финансирование дополнительного образования в различных профессиональных группах россиян, 2015 г., % от работающего населения, получавшего ДПО в предыдущие 5 лет (допускалось несколько ответов), ранжировано по убыванию доли оплативших ДПО самостоятельно

Профессиональные группы	Оплачивали самостоятельно	Оплачивал работодатель	Оплачивало государство	Образование было бесплатным	Всего
Бизнесмены и самозанятые	69,9	15,4	6,4	12,2	100,0
Рядовые работники торговли и сферы обслуживания	50,5	26,3	15,8	12,6	100,0
Руководители	47,9	43,3	7,2	11,3	100,0
Клерки (офисные служащие)	46,2	38,5	9,1	13,3	100,0
Работники силовых структур	43,3	20,0	31,7	15,0	100,0
Специалисты	41,0	43,9	7,1	12,3	100,0
Рабочие	38,4	45,2	4,1	13,7	100,0
Сельхозработники	36,0	44,0	8,0	16,0	100,0
Специалисты в бюджетной сфере	35,7	40,5	17,5	15,3	100,0

Таким образом, в вопросах получения дополнительного образования многим работающим россиянам приходится рассчитывать либо на собственные финансы, либо на работодателя. Участие же государства ограничивается в данном аспекте прежде всего содействием переквалификации работников предпенсионного возраста и поддержкой населения старшего возраста, либо финансированием повышения квалификации или переподготовкой работников силовых ведомств. Особенно же уязвимыми с точки зрения бесплатного для них дополнительного образования представляются рядовые работники торговли и бытового обслуживания, большинство из которых вынуждены самостоятельно оплачивать свое дополнительное обучение.

Подводя итоги нашего рассмотрения источников финансирования россиянами полученного ими дополнительного образования, еще раз подчеркнем их высокую готовность к инвестированию в него не только своего времени и сил, но и собственных финансовых средств: почти половина работающего населения, прошедшего ДПО, т.е. практически каждый пятый работающий россиянин, оплачивали его самостоятельно. Относительно чаще за свой счет люди оплачивали программы российских вузов. За счет работодателя чаще всего оплачивались коммерческие курсы. Участие государства в финансировании дополнительного образования было сравнительно небольшим, и в основном было связано с оплатой обучения в российских вузах. В наиболее выигрышном положении в плане финансирования их дополнительного образования находятся рабочие, сельхозработники и специалисты бюджетной сферы, среди которых менее 40% самостоятельно оплачивали полученное в течение последних 5 лет дополнительное образование. В худшем положении – рядовые работники торговли и бытового обслуживания, для которых аналогичный показатель превышает 50%.

1.4 Барьеры для получения работающими россиянами дополнительного образования

Рассмотрим ту часть работающего населения, которая в течение последних 5 лет не получила никакого дополнительного образования. Таких, согласно данным исследования «Евробарометр», в апреле 2015 года, также как и годом ранее,

насчитывалось 55,0%. Многие из них (40,8%¹) просто не нуждались в получении дополнительного образования (Рисунок 6). Свыше 27% не нашли на учебу времени, а 18% – финансовых средств. Каждый восьмой (13,0%) полагал, что повышение квалификации с помощью обучения не интересует работодателя. Все остальные причины, которые условно можно объединить в одну – недостаточная информированность² – по отдельности стали барьером для получения дополнительного образования менее чем для каждого семнадцатого работающего россиянина (в общей сложности 15,4% рассматриваемого контингента). Данные показатели за последний год также не изменились.



Рисунок 6 – Причины, по которым работающие россияне не получали дополнительного образования, 2015 г., % от работающего населения не прошедшего ДПО за последние 5 лет (допускалось несколько ответов)

В данном вопросе особый интерес вызывают те работающие россияне, которые в течение последних 5 лет хотели пойти учиться, однако по каким-либо причинам не сделали этого (Таблица 9). Их число достаточно велико – порядка трети

¹ Если рассматривать работающих россиян в целом, то в течение последних 5 лет 45,0% из них получали ДПО, 32,5% – не учились, но имели желание, и 22,5% – не испытывали потребности в ДПО.

² Факторный анализ (вращение, метод варимакс) объединяет указанные причины в одну категорию. И действительно, недоверие к образованию в Интернете возникает от отсутствия информации о надежных источниках ДПО. Сомнения в перспективах смены работы или сферы деятельности связаны с недостаточной информированностью о механизмах и путях таких перемен и т.п. Поэтому ниже мы будем анализировать все эти причины в виде объединенной группы, говорящей о недостаточной информированности индивидов о разных формах и механизмах получения ДПО.

(32,5%) всех работающих россиян. Большинство среди них (41,3%) жаловалось на нехватку времени на дополнительное образование, больше четверти (27,3%) – на отсутствие необходимых для этого финансов, 23,6% – были плохо информированы о возможностях в этой области, и только 11,4% считали, что прохождение обучения не интересует работодателя. Причем последняя причина чаще встречалась в возрастных когортах старше 36 лет. Все остальные виды причин чаще ограничивали включенность в систему дополнительного образования представителей младших возрастных когорт (до 35 лет). Несмотря на то, что с возрастом уменьшается потребность работников в дополнительном обучении, и переломным моментом является 45-летие, 13,5% работающих в возрасте 36-45 лет хотели бы пойти учиться, однако работодатель не поддержал их в этом стремлении.

Таблица 9 – Причины, по которым в течение последних 5 лет работающие россияне различного возраста, желавшие получить ДПО, не сделали этого, 2015 г., % от тех, кто хотел, но не получил ДПО в предыдущие 5 лет (допускалось несколько ответов)

Причины	18-25 лет	26-35 лет	36-45 лет	46-54 лет	55 лет и старше	В целом
Нет свободного времени на ДПО	49,7	51,0	42,4	29,3	23,9	41,3
Нет средств на ДПО	26,6	32,6	24,1	30,8	18,7	27,3
Плохо информированы	26,0	23,8	22,8	22,2	15,7	22,6
Не интересует работодателя	5,9	8,1	13,5	17,7	11,2	11,4
Справочно: нет потребности в ДПО	23,5	30,5	34,4	48,0	63,9	40,8

*% от всей группы работающих россиян, не получивших ДПО в течение последних 5 лет

Что касается уровня образования, то та часть рассматриваемого контингента, представители которой имеют образование не выше среднего, наиболее часто (48,0%) жаловалась на то, что пройти дополнительное обучение им не позволил дефицит времени, при этом среди имеющих высшее образование аналогичный показатель составлял 40,3%. Нехватка средств являлась барьером для почти каждого третьего из имеющих среднее специальное (30,3%) и среднее (28,9%) образование. Кстати, всего 4,9% последних считали, данный вопрос не интересует их работодателей, тогда как аналогичный показатель в двух других образовательных группах превышал 12% их состава. Также необходимо отметить, что уровень образования прямо, хотя и не очень значительно, влиял на потребность в

дополнительном обучении: показатель изменяется с 35,8% для лиц с образованием не выше полного среднего до 43,4% – среди выпускников вузов.

Чаще остальных работающих в течение последних 5 лет считали, что они не имеют потребности в получении дополнительного образования, бизнесмены и самозанятые (46,8%), реже – рядовые офисные служащие (37,8%) и руководители (38,0%). У всех остальных данный показатель был на среднем уровне – около 40%. Как видим, характер занятости сравнительно слабо влияет на потребность в обучении. В то же время мотивация отказа от получения ДПО при ощущении потребности в нем зависит от этого фактора куда заметнее. Среди тех, кто считал, что дополнительное образование ему необходимо, на дефицит времени жалуется 54,0% бизнесменов и самозанятых, при 38,5% у офисных служащих. Для трети (33,7%) специалистов в бюджетной сфере ограничивающим фактором являлась нехватка финансов, в то время, как у силовиков аналогичный показатель в 2 раза меньше (14,9%). Недостаточную информированность относительно дополнительного обучения и открывающихся в результате его получения перспектив проявляли 28,0% руководителей, при 18,3% среди сельхозработников. Равнодушие же работодателей к данному вопросу чаще беспокоило специалистов (15,3%), рабочих (15,0%) и рядовых офисных служащих (14,5%) (Таблица 10). Однако, несмотря на эти различия, лидирующей причиной во всех группах являлось отсутствие необходимого для получения ДПО времени.

Таблица 10 – Причины, по которым в течение последних 5 лет работающие россияне из различных профессиональных групп, желавшие получить ДПО, не сделали этого, 2015 г., % от тех, кто хотел, но не получил ДПО в предыдущие 5 лет (допускалось несколько ответов)

Причины	Причины неполучения ДО среди желавших учиться				Всего	Справочно: нет потребности в ДПО
	Нет свободного времени	Нет средств	Плохо информированы	Не интересно работодателю		
Бизнесмены и самозанятые	54,0	18,0	26,0	7,0	100,0	46,8
Руководители	38,7	30,7	28,0	9,3	100,0	38,0
Специалисты	39,9	20,2	20,2	15,3	100,0	43,7
Специалисты в бюджетной сфере	38,8	33,7	24,0	10,7	100,0	39,7
Клерки (офисные служащие)	38,5	31,6	23,1	14,5	100,0	37,8
Рядовые работники торговли и сферы обслуживания	41,0	30,8	22,4	7,1	100,0	40,2
Рабочие	42,9	32,3	20,3	15,0	100,0	38,4
Сельхозработники	41,7	25,0	18,3	11,7	100,0	41,2
Силовики	48,9	14,9	23,4	4,3	100,0	40,5
В целом	41,3	27,3	22,6	11,4	100,0	40,8

Потребность работающих россиян в дополнительном образовании мало зависит от типа населенного пункта (Таблица 11). Дефицит времени являлся барьером для дополнительного обучения среди 48,2% москвичей желавших его получить в течение последних 5 лет, и они также отличаются тем, что все остальные барьеры в этой области их беспокоят гораздо меньше. Жителям административных центров (48,2%) чаще остальных не хватало достоверной информации о путях получения дополнительного образования и способах его дальнейшей реализации в карьере. В малых городах более остро стояла проблема равнодушия работодателей к данному вопросу (15,0%). Кроме того в них, как и в селах, чаще ограничением выступала нехватка средств на дополнительное образование.

Таблица 11 – Причины, по которым в течение последних 5 лет работающие россияне из различных типов поселений, желавшие получить ДПО, не сделали этого, 2015 г., % от тех, кто хотел, но не получил ДПО в предыдущие 5 лет (допускалось несколько ответов)

Причины	Москва	Административные центры	Крупные города	Малые города	Села	Всего
Нет свободного времени на ДПО	48,2	42,0	35,5	39,5	43,6	41,3
Нет средств на ДПО	20,5	27,0	27,8	28,2	28,6	27,3
Плохо информированы	13,3	26,3	20,1	21,4	23,8	22,6
Не интересно работодателю	7,2	12,5	10,1	15,0	8,4	11,4
Справочно: нет потребности в ДПО	41,1	42,8	41,5	39,3	39,3	40,8

В целом, можно сказать, что потребность работающих россиян в дополнительном образовании зависит прежде всего от их возраста. Судя по исследованию «Евробарометр»-2015, переломный момент в этом отношении – приближение 50-летия. Именно в возрастной когорте 45-54-летних почти 50% не проходивших в течение последних 5 лет дополнительное обучение полагали, что у них нет в этом потребности. К тому же, как было показано ранее, в этом возрасте уже почти 60% работающих россиян в течение последних 5 лет не были включены в систему дополнительного образования. Для остальных работающих россиян главными барьерами на пути включенности в систему дополнительного образования выступал дефицит времени и/или средств.

1.5 Оценки полезности дополнительного образования и его взаимосвязи с успехами на работе

Подавляющее большинство (84,0%) россиян, получивших дополнительное образование в предыдущие 5 лет, считает данный опыт скорее полезным (Рисунок 7). Негативно его оценили лишь 6,0% данной группы населения. На это соотношение мало влияют пол и возраст. Что же касается уровня образования, то оно больше влияет на негативное восприятие имеющегося опыта дополнительного образования. Практически каждый десятый работающий россиянин с уровнем

образования не выше среднего или средне-специального считал полученное дополнительное обучение бесполезным.

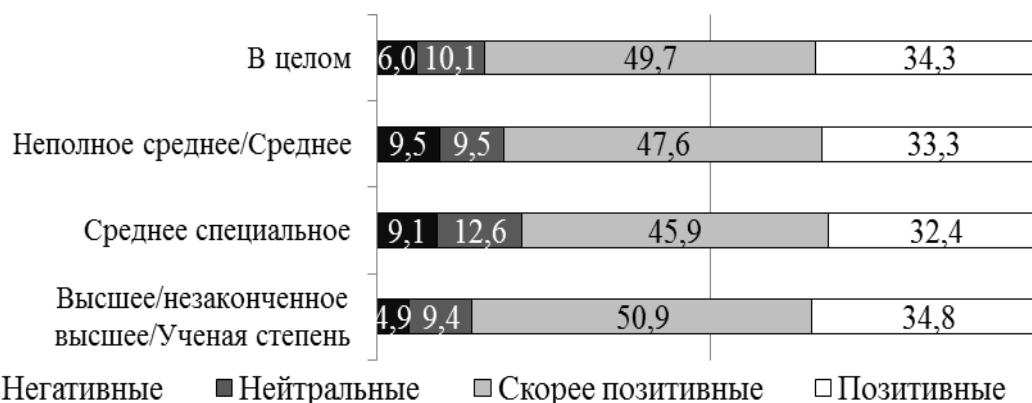


Рисунок 7 – Оценки полезности дополнительного образования россиянами с различным уровнем образования, 2015 г.,
% от работающего населения, прошедшего ДПО в предыдущие 5 лет

Различаются оценки эффективности дополнительного образования и у представителей разных профессиональных групп. Как показано на Рисунке 8, чаще остальных сомневались в полезности полученного образования сельскохозяйственные работники (в 24% случаев), рядовые работники торговли и бытового обслуживания (22,3%) и рядовые офисные работники (20,3%). Именно представители этих групп зачастую имеют уровень образования не выше среднего специального (65,8%, 71,8% и 36% от состава соответствующей группы). В целом профессионалы оценивают полезность полученного ими дополнительного образования немного более позитивно, нежели полупрофессионалы и рабочие.

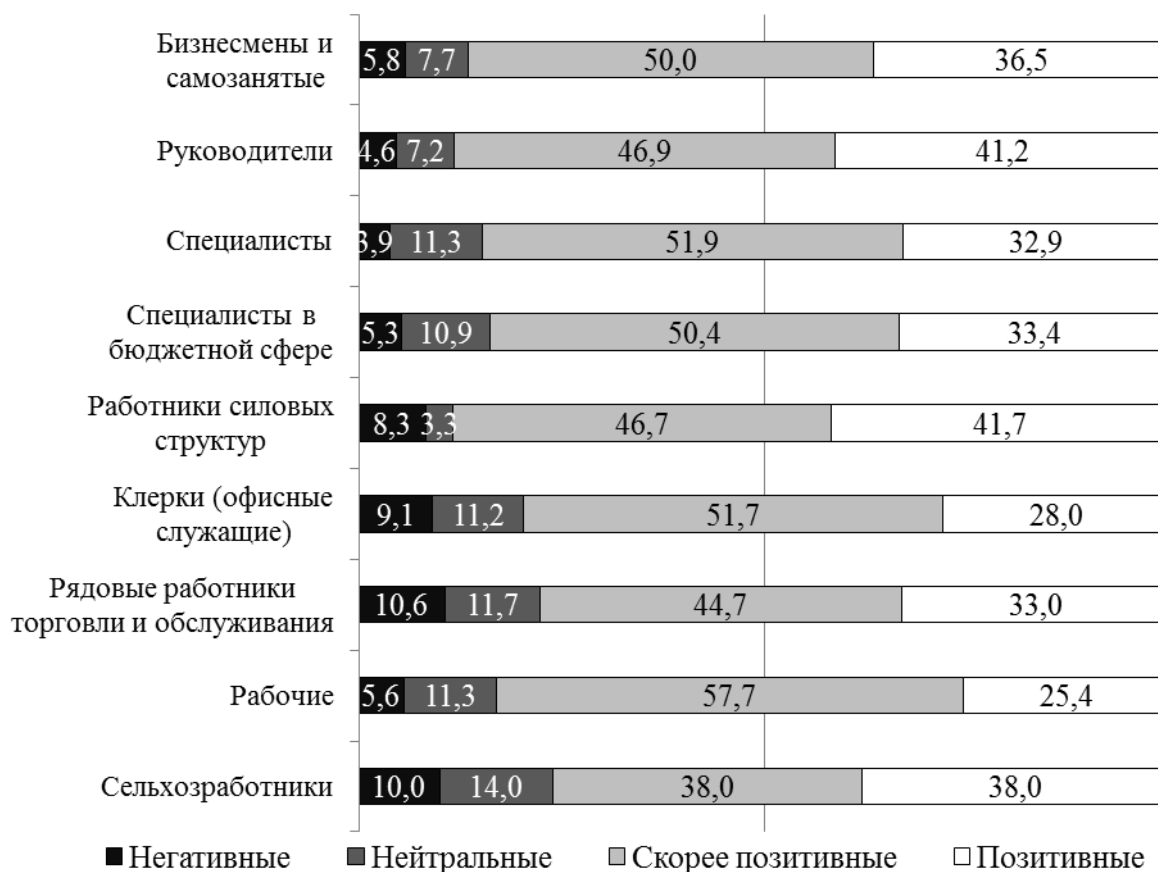


Рисунок 8 – Оценки полезности дополнительного образования россиянами в различных профессиональных группах, 2015 г., % от работающего населения, прошедшего ДПО в предыдущие 5 лет

Проанализируем, какие формы дополнительного образования, по мнению получивших его, оказались более полезными за последние 5 лет. Как показано на Рисунке 9, из общего ряда выделяются только коммерческие курсы и курсы повышения квалификации и переквалификации от предприятия или центров занятости. В последнем случае свыше 20% слушателей курсов не посчитали их полезными, и такого же мнения придерживался каждый шестой слушатель коммерческих курсов, которые, как мы уже указывали, в 44% случаев оплачивал работодатель. Данный факт заставляет задуматься о необходимости повышения эффективности существующих программ подготовки и переподготовки работников.

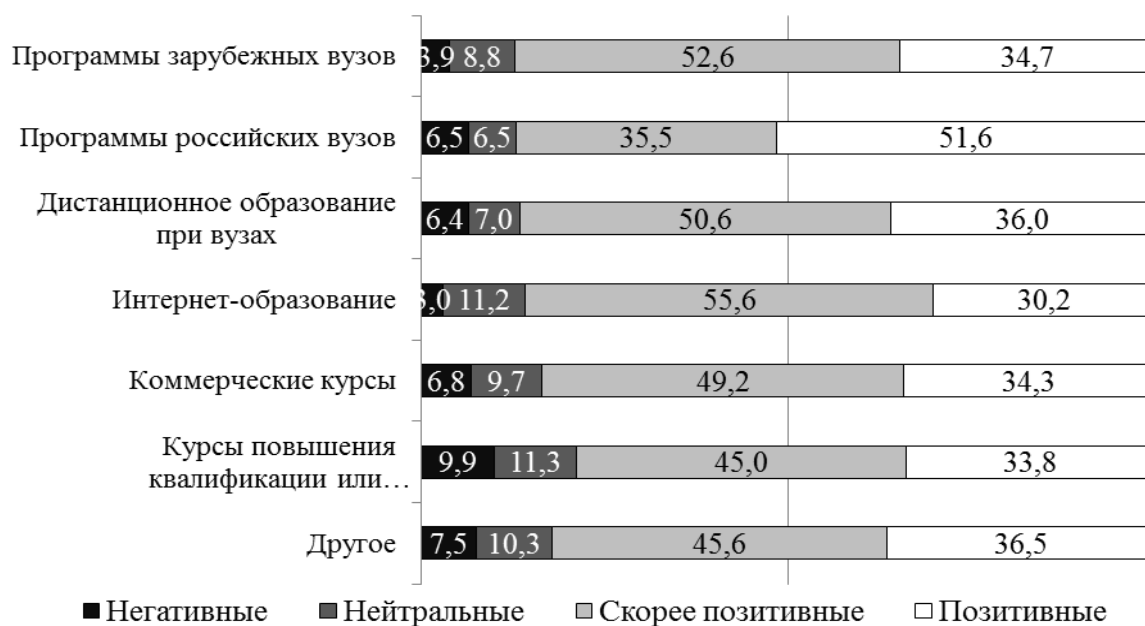


Рисунок 9 – Оценки полезности различных форм ДПО, 2015 г., % от работающего населения, прошедшего ДПО в предыдущие 5 лет

Еще лучше эти тенденции иллюстрирует Рисунок 10. Только 4,4% работающих россиян, самостоятельно оплативших свое дополнительное образование в течение последних 5 лет, посчитали его бесполезным. А вот обучение, оплаченное работодателем, не пригodiлось уже 6,0% получивших его. Однако наиболее высокий показатель бесполезности дополнительного образования наблюдается среди тех лиц, чье обучение обеспечило государство (9,6%). В этом плане даже бесплатные образовательные программы представляются более эффективными.

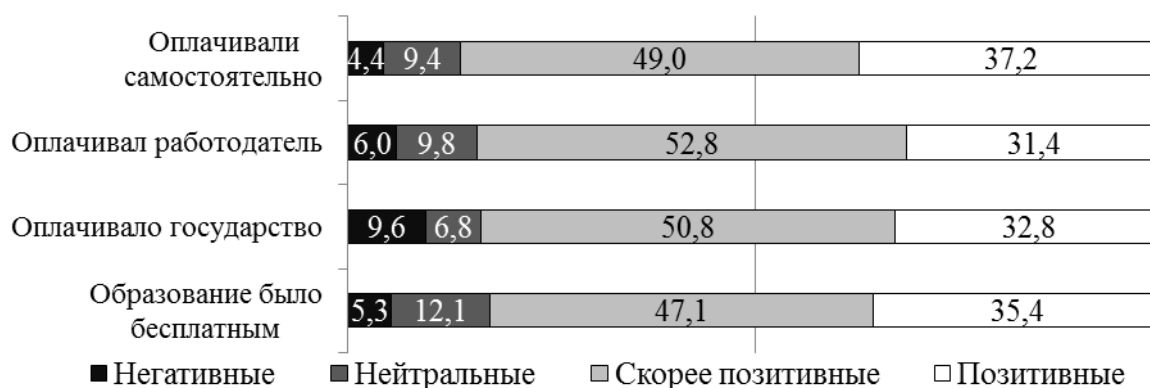


Рисунок 10 – Оценки полезности дополнительного образования россиянами в зависимости от источников финансирования, 2015 г., % от работающего населения, прошедшего ДПО в предыдущие 5 лет

Очевидно, что индивиды, которые вынуждены самостоятельно оплачивать свое дополнительное образование, более требовательны к форме и содержанию учебной программы. В то же время для работодателя, включая такого крупнейшего, как государство, зачастую важен сам факт прохождения обучения сотрудниками, так сказать, «ради корочки». Особенно тревожна ситуация среди рядовых офисных служащих и сельхозработников, которым обучение оплатил работодатель, среди них около 30% не считают полученное дополнительное образование полезным. Еще в данном аспекте стоит отметить уникальность ситуации рядовых работников торговли и бытового обслуживания, которые самостоятельно оплачивали свое обучение. Почти четверть таких работников не считает полученное образование полезным, что свидетельствует либо об их поверхностном подходе к выбору формы и содержания обучения и неэффективном расходовании собственных средств, либо о том, что их надежды, связанные с получением этого образования (например, на карьерный рост или смену сферы деятельности) не оправдались.

Еще одним индикатором эффективности дополнительного обучения могут служить успехи на работе получившего его индивида, выраженные в продвижении по службе и повышении заработной платы. И действительно, как показывают данные исследования «Евробарометр»-2015, включенность в систему дополнительного образования в течение последних 5 лет отразилась на динамике заработной платы и карьеры получивших его работников. Как показано на Рисунке 11, влияние это сказалось на позитивных изменениях в зарплатах и в карьере. Так, лица, прошедшие дополнительное обучение, на 10% чаще отмечали повышение своей заработной платы, и почти в 2 раза чаще получали продвижение по служебной лестнице. Причем данный эффект не зависит ни от формы образования, ни от источника финансирования. Другими словами, даже бесплатные Интернет-курсы способствуют успехам на рабочем месте. Впрочем, в основе этой связи может лежать и еще один фактор, личностные особенности человека, поскольку обычно именно активные и амбициозные люди, более успешно продвигающиеся по служебной лестнице, осознают важность дополнительного обучения и сознательно включают его в свои карьерные стратегии. Кроме того, как было показано ранее, те, кто получает дополнительное образование, в среднем на 4-5 лет моложе тех, кто его не получает, и этот фактор также не может не сказываться на их успехах на работе.

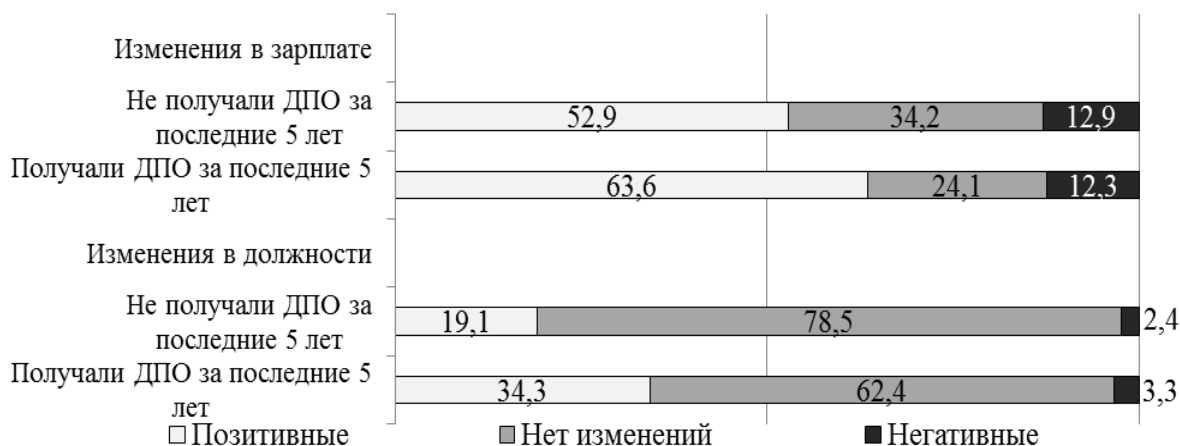


Рисунок 11 – Направленность изменений в размере заработной платы и должностном росте работающего населения в зависимости от их включенности в систему ДПО в предыдущие 5 лет, 2015 г., % от состава соответствующих групп

Взаимосвязь между дополнительным образованием и успехами на работе сохраняется и в различных социально-профессиональных группах населения. Среди работающей молодежи до 35 лет лица, получившие дополнительное образование в предыдущие пять лет, более чем на 10,0% чаще отмечали повышение у себя заработной платы, чем те, кто обучения не проходил. Применительно к карьерному росту, в той же возрастной когорте разница составляла 15,0%. Хотя с возрастом указанный эффект уменьшался и в старшей возрастной когорте (старше 55 лет) аналогичные показатели составляют менее 3% и по зарплатам и по должностному росту.

Что касается типов поселений, то в Москве разница между долей работающих, отметивших повышение зарплаты, с дополнительным образованием и без него, составляет 16,2%, а среди отметивших продвижение по службе – 22,7%. И это наивысшие показатели среди всех типов населенных пунктов, что отчасти объясняет и повышенную активность москвичей в этом вопросе, о которых говорилось в предыдущих разделах. В то же время в селах эти показатели составляют, соответственно, лишь 12,3% и 14,2%, и именно там ниже всего количество участвующих в ДПО.

Наконец, в профессиональных группах наибольший эффект от дополнительного образования наблюдается среди рядовых работников торговли и бытового обслуживания (12,2% разница в количестве тех, кто отметил повышение заработной платы, и 21,1% – среди тех, кого повысили в должности) и рабочих (соответственно, 14,7% и 18,4%). Для руководителей дополнительное образование

скорее служит для продвижения по карьерной лестнице (соответственно, 6,7% и 18,2%). Для специалистов в бюджетной сфере оно менее важно (соответственно, 5,8% и 10,6%), чем для остальных специалистов (8,6% и 10,6%). Таким образом, в целом дополнительное образование положительно влияло на успехи в работе представителей всех профессиональных групп.

Естественно, что в вопросах карьерного роста и заработной платы имеет значение не только дополнительное образование. Так, наиболее частой причиной повышения заработной платы в последние 3 года работающие россияне указывали индексацию (45,8%) (Таблица 12), гораздо реже – успехи в работе (22,7%), повышение уровня квалификации (18,9%), смену должности (15,1%) и выслугу лет (12,4%).

Таблица 12 – Причины повышения заработной платы (по оценке респондентов), 2015 г., % от тех, кому повысили заработную плату в течение последних 3 лет (допускалось несколько ответов)

Причины повышения заработной платы	Получали ДПО за последние 5 лет	Не получали ДПО за последние 5 лет	В целом
Индексация зарплаты	44,7	46,9	45,8
Успехи в работе	25,9	19,5	22,7
Повышение уровня образования, квалификации	25,0	12,8	18,9
Повышение в должности	19,3	10,9	15,1
Выслуга лет	13,2	11,6	12,4
Смена места работы, предприятия	13,1	9,2	11,1
Уважение со стороны начальства	11,2	10,2	10,7
Ничего из вышеперечисленного	7,5	9,9	8,7
Всего	100,0	100,0	100,0

Однако если сравнивать работающих получивших дополнительное образование в течение последних 5 лет и остальных, то у первых больше «заслуг», которые привели к этому. Самое главное, что каждый четвертый из них (25,0%) оценил вклад полученного дополнительного образования в такой результат, а практически каждый пятый (19,3%) получил повышение зарплаты через продвижение по службе (для сравнения, среди тех, кто не обучался дополнительно в предыдущие 5 лет, аналогичные показатели равны соответственно 19,5% и 10,9%). Другими словами, работники, повышающие свою квалификацию через дополнительное обучение, имеют большую вероятность повышения уровня их заработной платы, нежели остальные работающие.

Влияет получение ДПО и на вероятность перехода на лучшее место работы: среди включенных в систему ДПО в полтора раза больше тех, кто нашел себе новую работу. Кроме того, обнаруживается его влияние и на вероятность подняться по должностной лестнице на старой работе (Таблица 13).

Таблица 13 – Причины повышения должности (по оценке респондентов), 2015 г., % от тех, кого повысили в должности в течение последних 3 лет (допускалось несколько ответов)

Причины повышения должности	Получали ДПО	Не получали ДПО	В целом
Успехи на прежней должности	44,4	34,5	40,4
Повышение уровня образования, квалификации	37,5	29,4	34,2
Уважение коллектива	21,5	22,0	21,7
Уважение со стороны начальства	29,0	32,5	30,4
Переход на новое предприятие	13,8	10,2	12,4
Другое	4,2	7,6	5,6

Подводя итоги, можно сказать, что дополнительное образование положительно сказывается на карьере представителей всех рассмотренных социально-профессиональных групп. В большей степени этот эффект проявляется в возрасте до 35 лет, в Москве и административных центрах субъектов РФ с более широким и развитым рынком труда. Этот эффект не зависит от формы получения образования и источников его финансирования – в любом случае наличие дополнительного образования увеличивает вероятность повышения зарплаты или должности.

1.6 Уверенность работающего населения в трудоустройстве в зависимости от наличия ДПО

Как мы показали выше, наличие дополнительного образования в отличие от его отсутствия чаще ведет к успехам на работе. Далее рассмотрим, прослеживается ли взаимосвязь ДПО с тревожным психологическим состоянием работников, связанным со страхом потерять работу и не найти новую. Как показано в Таблице 14, около 55% работающего населения, получившего дополнительное образование, предполагают, что вероятность остаться в ближайшие годы без работы для них сравнительно мала. В группе без ДПО таких насчитывается несколько меньше 50,9% (среди работающих в целом – 52,4%). Стоит отметить, что за прошедший год в рассматриваемых соотношениях изменений не зафиксировано.

Другими словами, пока чуть более половины работающего населения России не предполагает, что текущий экономический кризис отразится на их трудоустройстве.

Таблица 14 – Связь получения дополнительного образования с оценкой вероятности потерять работу в течение ближайших 2-3 лет, 2015 г., % от работающего населения.

Оценки	Получали ДПО	Не получали ДПО	Работающие в целом:
Потеря работы исключена	13,6	14,9	14,3
Потеря работы маловероятна	40,7	36,0	38,1
Потеря работы вполне вероятна	34,2	36,7	35,6
Потеря работы очень вероятна	8,7	9,1	8,9
Затрудняюсь ответить	2,8	3,3	3,1
Всего	100,0	100,0	100,0

Несмотря на то, что наличие дополнительного образования оказывает небольшое положительное влияние на общую тревогу, связанную с вероятностью остаться без работы, лица, которые обучение проходили, заметно более уверенно оценивают свои перспективы трудоустройства (Таблица 15). Так, большинство (61,1%) тех, кто получил дополнительное образование, уверены, что в случае необходимости найдут работу не хуже нынешней, тогда как в группе без ДПО таких гораздо меньше (51,0%).

Таблица 15 – Связь получения дополнительного образования с оценкой работником уверенности в том, что в случае необходимости он найдет работу не хуже нынешней, 2015 г., % от работающего населения

Оценки	Получали ДПО	Не получали ДПО	Работающие в целом
Полностью уверены, что при необходимости смогут найти работу не хуже нынешней	24,3	21,0	22,5
Скорее уверены, что при необходимости смогут найти работу не хуже нынешней	36,8	30,0	33,0
Скорее не уверены, что при необходимости смогут найти работу не хуже нынешней	25,6	28,4	27,1
Не уверены, что при необходимости смогут найти работу не хуже нынешней	11,7	18,3	15,3
Затруднились ответить	1,6	2,2	2,0
Всего	100,0	100,0	100,0

Надо сказать, что бóльшая уверенность в своем трудоустройстве среди работников, прошедших дополнительное обучение в течение последних 5 лет, практически не зависит от возраста, уровня образования и типа поселения, и в небольшой степени на нее влияет занимаемая профессиональная позиция. Таким образом, лица, включенные в систему дополнительного образования, не только оценивают данный опыт как полезный в своей текущей деятельности, но и уже только в силу самого факта наличия у них ДПО уверенней смотрят на свои карьерные перспективы.

1.7 Планы работающего населения относительно получения дополнительного образования

Свыше половины работающих россиян (53,4%), получивших дополнительное образование в течение предыдущих 5 лет, готовы повторить данный опыт. Как показано на Рисунке 12, особенно распространена эта готовность среди молодежи до 35 лет (свыше 60%). Хотя с возрастом количество желающих уменьшается и в группе старше 46 лет таковых уже менее половины. У мужчин это стремление наблюдается чаще, чем у женщин. Также необходимо отметить, что 61,9% лиц с уровнем образования не выше средней школы хотели бы продолжать свое дополнительное образование, тогда как те, у кого есть хоть какое-то профессиональное образование, только в половине случаев (51,9-53,2%) выражают готовность идти учиться. От типа поселения данное желание практически не зависит.

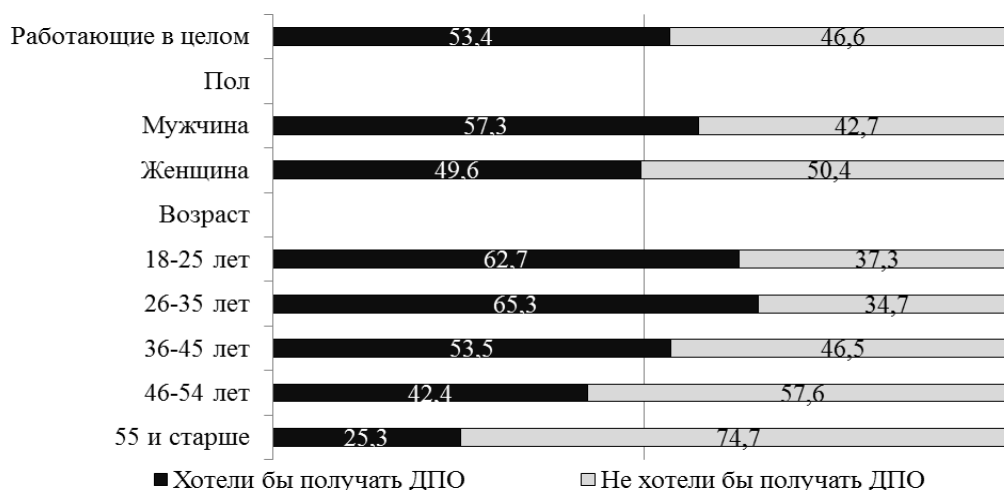


Рисунок 12 – Доля желающих продолжить свое дополнительное образование работающих россиян различного пола и возраста, 2015 г., % от работающего населения, прошедшего ДПО в предыдущие 5 лет

Что касается профессиональных групп, то чаще всего запрос на продолжение дополнительного образования наблюдается среди руководителей (64,8%), сельхозработников (60,0%) и рабочих (59,7%), реже всего – среди специалистов в бюджетной сфере (44,0%) и работников силовых структур (45,0%), словом, среди тех, кто и так обязан периодически проходить обучение.

Не последнее значение для готовности к получению ДПО имеет и опыт предыдущего обучения. Только 42,9% тех, кто считает свое предыдущее дополнительное образование скорее бесполезным, собираются учиться дальше, в то время как группе тех, кто удовлетворен результатами полученного образования, аналогичный показатель на 13% больше (55,9%). Лица, зафиксировавшие снижение заработной платы в предыдущие 2-3 года, чаще планируют продолжать обучение, чем те, у кого оплата труда росла (59,4% против 53,6%). В случае изменений в должности большинство тех, у кого ее повысили (60,3%) или понизили (59,2%), планируют повышать свою квалификацию через дополнительное образование (для сравнения – среди тех, у кого должность не изменилась, этот показатель равен 49,2%). Наконец, те, кто боится в перспективе потерять работу, на 5% чаще желают пойти учиться, чем те, кто таких страхов не имеет (соответственно, 56,0% и 51,6%). Таким образом, россияне ценят ДПО как само по себе, так и как канал социальной мобильности, или просто как способ улучшения своего положения.

В данном контексте примечательно, что с большим отрывом среди мотивов продолжения образования лидируют «повышение квалификации» (52,2%) и «расширение кругозора» (46,0%), т. е. мотивы свидетельствующие о восприятии ценности самого ДПО. Лишь 28% с помощью обучения хотят получить новую должность, 18,2% – сменить место работы, 15,0% – перейти в другую сферу деятельности, а каждому девятому требуется «корочка» «на всякий случай». Еще столько же готовы получить ДПО, если этого потребует работодатель (9,3%) (Рисунок 13).



Рисунок 13 – Мотивы продолжения дополнительного образования, 2015 г.,
% от работающего населения, прошедшего ДПО в предыдущие 5 лет (допускалось
несколько ответов)

Можно выделить ряд особенностей мотивов получения ДПО в тех или иных социальных группах. Для молодежи 18-25 лет важнее, по сравнению с остальными, получить новую должность (39,1%). Для лиц в возрасте 36-45 лет – возможность сменить место работы (25,1%). В возрастных когортах 46-54 лет и старше 55 лет преобладает тяга к расширению кругозора и получению новых знаний (51,3% и 63,0% соответственно). Те, чей уровень образования не превышает среднего полного, чаще остальных с помощью дополнительного образования хотят получить новую должность (38,5%), но зачастую только при условии, что образование будет бесплатным для них (23,1%). Большинство работающих жителей малых городов к дополнительному обучению мотивирует стремление к повышению профессиональной квалификации (61,3%) и расширению кругозора (51,9%). Получение знаний важно также для бизнесменов и самозанятых (57,0%), однако при этом им чаще других важна возможность обучения дома (14,0%) и наличие достаточного для этого количества времени (14,0%). Для достижения новой должности чаще готовы получать дополнительное образование работники силовых структур (44,4%), руководители (36,5%), рабочие (34,1%) и рядовые работники торговли и бытового обслуживания (34,0%). Наконец, для тех, у кого за последние 2-3 года не было успехов на работе (повышения зарплаты и/или должности), продолжение обучения чаще является способом сменить работу в своей сфере деятельности (24,7%) или даже поменять саму эту сферу (21,2%).

В плане оплаты нового дополнительного образования работающее население, прошедшее в предыдущие 5 лет обучение, делится на три почти равные группы: 29,9% готовы оплатить учебу полностью, 31,4% – частично, а 36,2% – вообще не стали бы платить (2,5% затруднились ответить). Другими словами, большая часть работников, прошедших в прошлом ДПО, готовы хотя бы частично оплачивать свое обучение в будущем. Более того, результаты корреляционного анализа показывают очень слабую связь между желанием оплачивать свое образование и среднедушевыми доходами в домохозяйстве (Коэффициент корреляции Спирмена равен -0,098 при уровне значимости 0,01). Гораздо важнее здесь оказывается возраст (Рисунок 14): до 35 лет около 40% работников, желающих получить новое дополнительное образование, готовы его полностью оплачивать, а после 35 лет, наоборот, более 40% сами платить не хотели бы. Это говорит о том, что россияне в массе своей пусть даже не осознанно, но рассматривают ДПО как инвестиции, рациональность которых зависит от их возраста.

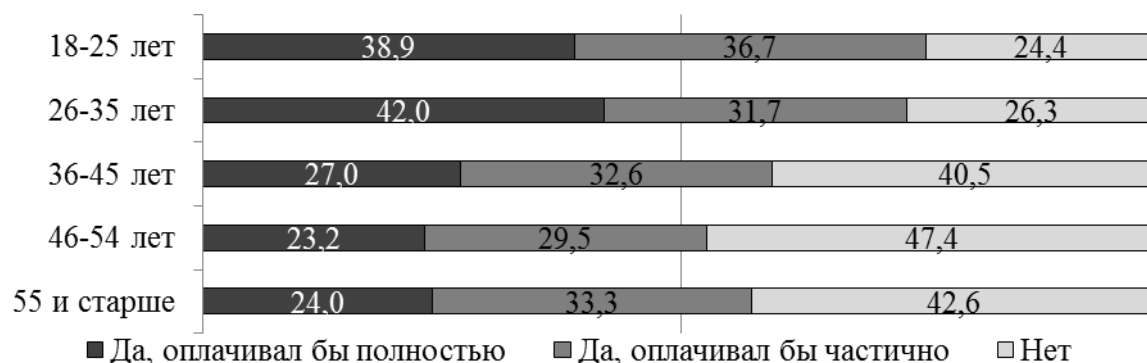


Рисунок 14 – Желание оплачивать новое дополнительное образование среди представителей различных возрастных групп, 2015 г., % от работающего населения, прошедшего ДПО в предыдущие 5 лет

Об этом свидетельствует и тот факт, что реже готовы оплачивать свое дальнейшее дополнительное обучение лица с образованием ниже незаконченного высшего: на это согласны только 22,6% имеющих профессиональное образование 2-й ступени, и 28,6% закончивших лишь среднюю школу (доля согласных учиться бесплатно составляла в этих группах, соответственно, 48,9% и 37,1%). Что касается типов поселений, то только четверть работающих москвичей не готовы инвестировать в свое обучение. В административных центрах субъектов РФ таких было уже свыше трети (35,6%), в крупных городах – 40,8%, в малых городах – 42,5%, а в селах – 34,6%. Что же касается профессиональных групп, то среди их

представителей, имеющих опыт дополнительного обучения, в меньшей степени согласны хотя бы частично оплачивать новое образование рабочие (52,4%) и рядовые работники торговли и бытового обслуживания (50,0%), хотя среди последних относительно высока при этом доля тех, кто готов полностью его оплачивать (34,1%) (Рисунок 15).



Рисунок 15 – Готовность оплачивать новое дополнительное образование среди представителей различных профессиональных групп, 2015 г., % от работающего населения, прошедшего ДПО в предыдущие 5 лет, ранжировано по возрастанию доли тех, кто не готов платить за новое дополнительное образование

Если рассматривать отдельно тех работающих россиян, которые были включены в систему дополнительного образования, и готовы оплачивать хотя бы частично новое обучение, при условии, что оно повысит шансы их карьерного роста или увеличения их оплаты труда, то в среднем они согласны потратить на это около 81,5 тысячи рублей (медианное значение – 30 тысяч рублей, модальное – 50 тысяч рублей). При этом среди тех, кто готов самостоятельно оплатить все обучение, аналогичный показатель составляет 99,3 тысячи рублей (медианное и модальное значения – 50 тысяч рублей), а среди тех, кто может заплатить часть – 38,2 тысячи рублей (медианное значение – 25 тысяч, модальное – 10 тысяч рублей). Сравнение с аналогичными показателями за 2014 год, показывает, что, хотя за год средние

значения немного увеличились, однако почти все остальные показатели остались неизменными (Таблица 16). Это свидетельство того, что, невзирая на развивающийся экономический кризис, работающие россияне готовы инвестировать в свое образование в том же объеме, что и в самом начале «экономической турбулентности».

Таблица 16 – Сумма, которую готовы заплатить работающие россияне за ДПО, в случае уверенности, что оно повысит шансы карьерного роста и увеличения доходов³ по данным исследования «Евробарометр» 2014 и 2015 гг., тыс. рублей

Показатель	Год	В целом	Готовы полностью оплачивать обучение	Готовы частично оплачивать обучение
Среднее	2014	76,7	99,0	37,8
	2015	81,5	99,3	37,2
Минимальная сумма	2014	1,0	3,0	1,0
	2015	1,0	2,0	1,0
Максимальная сумма	2014	3 000,0	3 000,0	570,0
	2015	3 000,0	3 000,0	570,0
Мода	2014	50,0	50,0	10,0
	2015	50,0	50,0	10,0

Итак, многие работающие россияне, уже включенные в систему дополнительного образования, вне зависимости от места жительства и профессиональных позиций хотели бы учиться и дальше. Однако после 35 лет данное желание достаточно быстро идет на убыль. Основными мотивами для обучения практически у половины рассматриваемой группы является стремление повысить свой профессиональный уровень, а также расширить кругозор и получить новые знания. При этом только треть желающих получать новое дополнительное образование не готова за это платить, а остальные согласны оплачивать частично. Доля готовых «инвестировать в себя» зависит от возраста и профессиональных позиций, однако ни в одной социально-профессиональной группе, за исключением рабочих, не составляет менее 50% ее состава. Более того, развивающийся экономический кризис пока не изменил отношения работающего населения к дополнительному образованию, поскольку все показатели по суммам потенциальных инвестиций в систему ДПО за последний год практически не изменились.

³ Базой для расчета служила группа работающих россиян, получивших в течение предыдущих 5 лет дополнительное образование, и готовых хотя бы частично оплатить новое.

2 Оценка проблем и перспектив развития дополнительного профессионального образования с точки зрения работодателя (по результатам опроса руководителей кадровых служб предприятий, фирм, организаций)

2.1 Динамика экономического положения предприятий, фирм, организаций

Согласно выдвинутой гипотезе, которая была подтверждена данными мониторингового исследования развития системы ДПО в 2013-2014 гг., экономическое положение предприятия, а также масштаб введенных инноваций имеют прямое воздействие на развитие системы ДПО вследствие повышения требований к квалификации сотрудников. По результатам проведенных волн мониторинга, чем выше уровень развития предприятия и чем больше его инновационная активность, тем вероятнее расширение масштабов дополнительного профессионального образования, в которое включены работники всех уровней – от руководителей и специалистов до рабочих.

В 2015 году общая экономическая ситуация изменилась, что следует из данных официальной статистики, фиксирующей тенденцию общего экономического спада, в разной степени, но все же затронувшего все сферы экономической деятельности, включая приоритетные направления развития экономики. Подобная тенденция фиксируется не только на объективном (статистическом) уровне, но и на субъективном – в оценках респондентов, представляющих кадровые службы предприятий, фирм, учреждений и пр. Важно отметить, что, согласно принципам выборки, в исследовании участвовали предприятия разного размера и с разным уровнем экономических достижений. Респондентов просили дать оценку текущего и прожективного состояния, во-первых, отрасли, к которой относится предприятие, а, во-вторых, самого предприятия (Рисунок 16).

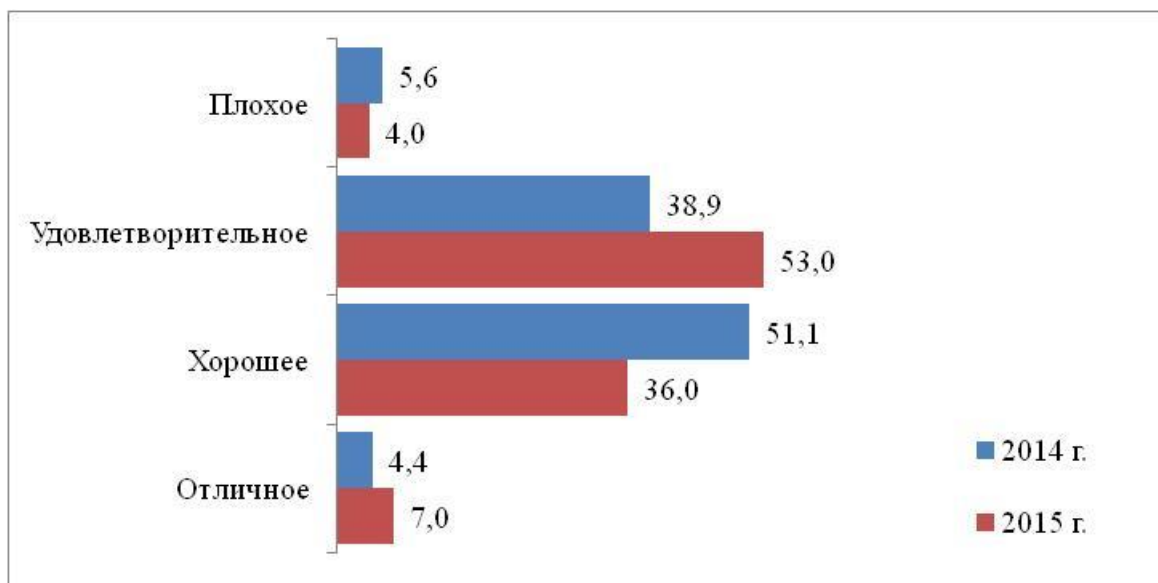


Рисунок 16 – Оценка экономического положения отрасли, %

В 2015 году по сравнению с 2014 годом под влиянием экономического кризиса резко (с 51% до 36%) снизилась доля кадровых работников, считающих экономическое положение своей отрасли хорошим. Одновременно практически в балансовой пропорции возросла доля оценок «экономическое положение удовлетворительное» – с 39% до 53%. Таким образом, трудности в работе предприятий обследованных отраслей заметно возросли, хотя и не до критического уровня. Последнее утверждение следует из того, что доля экономических агентов, находящихся в откровенно плохом состоянии, даже снизилась, причем, незначительно. Вообще обращают на себя внимание две крайние точки шкалы: «экономическое положение плохое» и «экономическое положение отличное». Здесь картина выглядит противоположной: доля оценок «положение плохое» снизилась с 5,6% до 4%, а доля оценок «положение отличное» возросла с 4,4% до 7% (общее сальдо 5%, статистически значимая величина). Эти результаты по отдельности близки к величине статистической ошибки, но совместно уже могут считаться значимыми. Поэтому можно сделать осторожный вывод о том, что какая-то часть предприятий в составе обследованных отраслей на момент проведения опроса выиграла от произошедших изменений.

Оценивая динамику экономического положения отрасли в представлениях респондентов, можно сделать несколько выводов.

Во-первых, уже в 2014 году обнаружилась тенденция, в соответствие с которой ухудшение стало значимым трендом. Так, об ухудшении экономического

положении отрасли сообщала самая многочисленная группа респондентов в 2014 г. И в 2015 году эта группа осталась существенной, достигнув трети опрошенных.

Во-вторых, группа тех, кто в 2014 году видел улучшения в экономическом положении отрасли, напротив, сократилась на 7%.

В-третьих, те, кто годом раньше (2014) сообщали об улучшениях, в этом году частично пополнили группу тех, кто считает экономическую ситуацию стабильной (Рисунок 17).

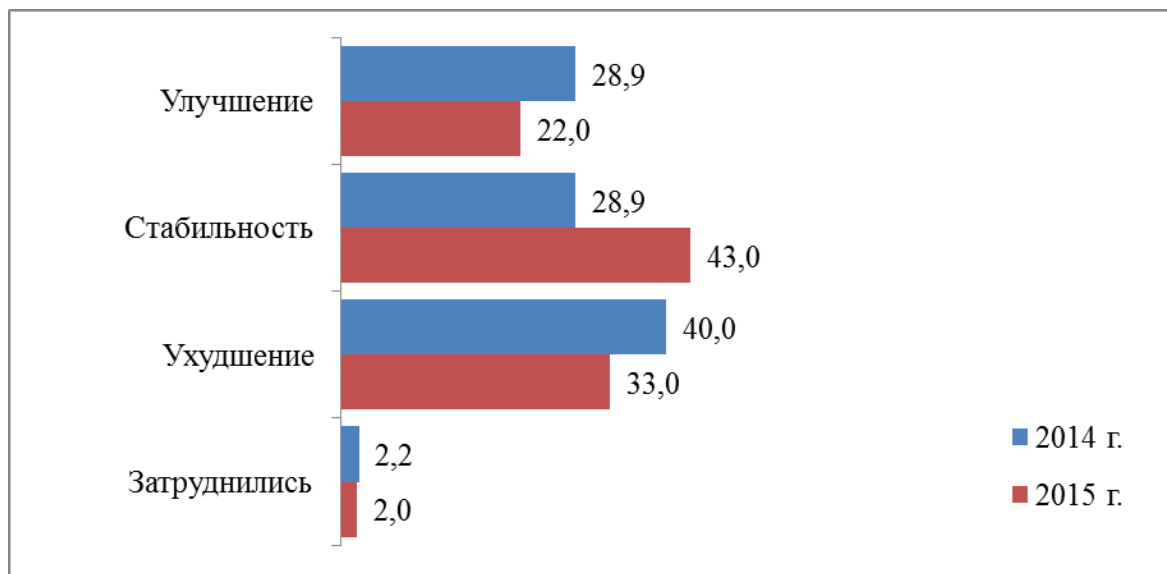


Рисунок 17 – Оценка динамики развития отрасли, %

Несмотря на определенный пессимизм в оценке текущей экономической ситуации, взгляд респондентов в будущее скорее оптимистичен, но не в том смысле, что ожидаются значительные улучшения (численность тех, кто ожидает улучшений, даже снизилась по сравнению с 2014 годом) а в том, что респонденты в своем абсолютном большинстве (55%) ожидают наступления стабильности. Надо полагать, что кризисные явления они видят строго ограниченными во времени и не долговечными, поскольку стабилизация ожидается большинством уже через год, и при этом доля респондентов, ожидающих ухудшения, очень невелика и еще сократилась по сравнению с предыдущим годом. Такая оценка экономических событий нам кажется важной, поскольку ожидания быстрой стабилизации отрасли в принципе не должны существенно поменять кадровую политику предприятий и их потребность в хорошо подготовленных работниках (Рисунок 18).

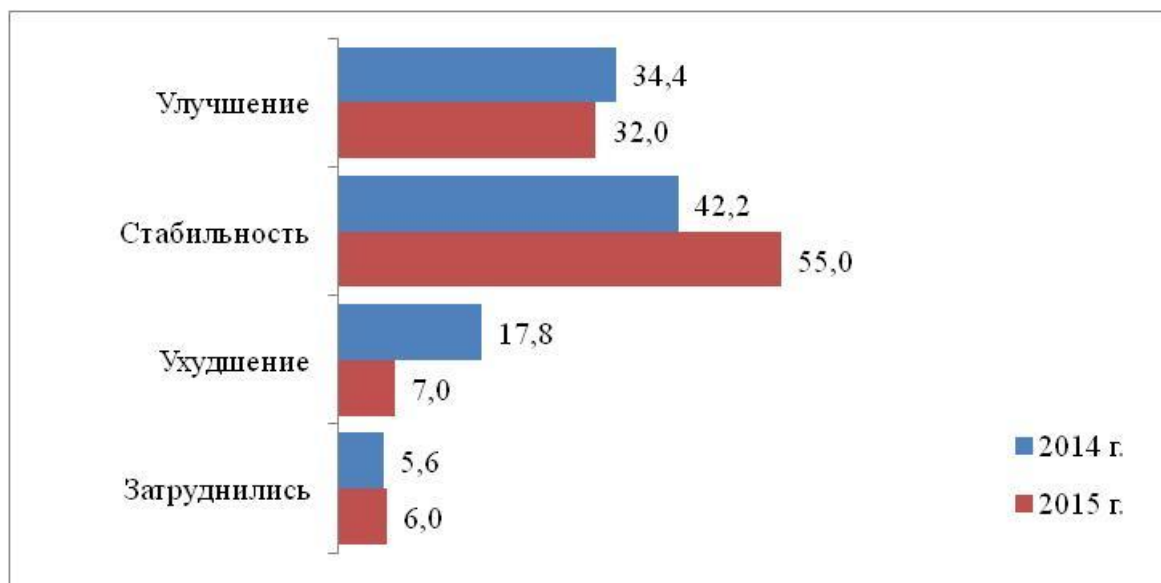


Рисунок 18 – Оценка перспектив развития отрасли, %

Поскольку из ранее проведенных многочисленных исследований известно, что дифференциация экономического положения конкретных экономических агентов (предприятий, фирм, организаций) превышает уровень дифференциации отраслей, потребовалось выяснить оценку динамики экономического положения отобранных предприятий со стороны представителей кадровых служб.

В целом, в оценке положения предприятий мы видим ту же тенденцию, что и в оценке положения отраслей: снижение численности предприятий, находящихся в хорошем положении, и соответственный рост тех, чье положение оценено как удовлетворительное. И так же, как в случае отраслей, практически не затронуты крайние точки оценочной шкалы, то есть доля предприятий, находящихся либо в хорошем, либо в плохом положении, практически не изменилась (Рисунок 19).

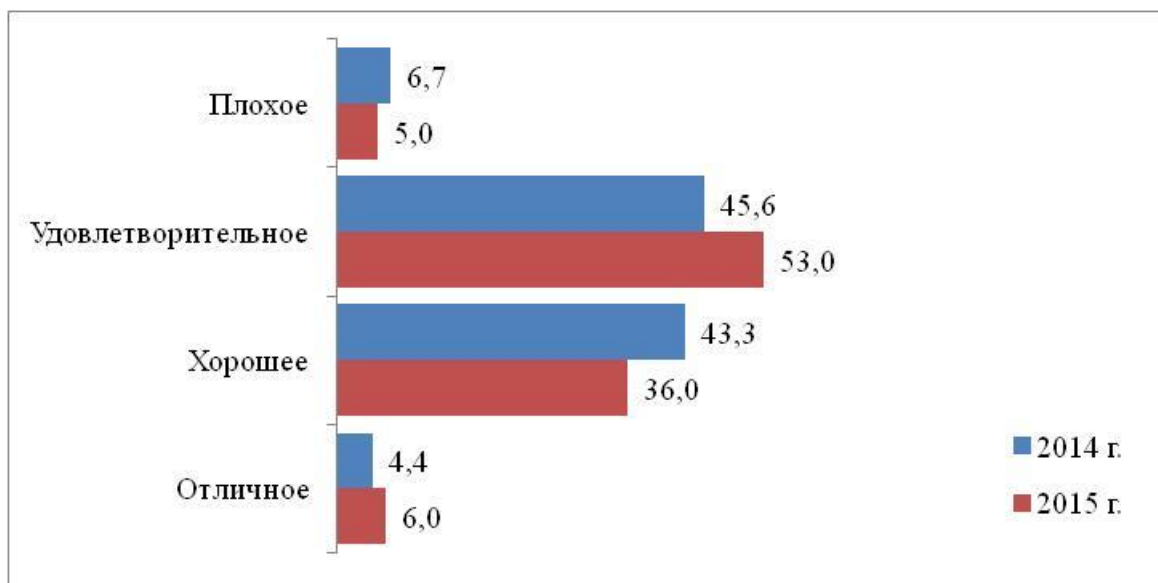


Рисунок 19 – Оценка экономического положения предприятий, %

В оценке динамики экономического положения предприятий респонденты проявляют несколько большую сдержанность, чем в случае отраслей, но тенденция та же. И так же, как в случае оценки положения отраслей, спад оказывается тенденцией, преобладающей над развитием (Рисунок 20).

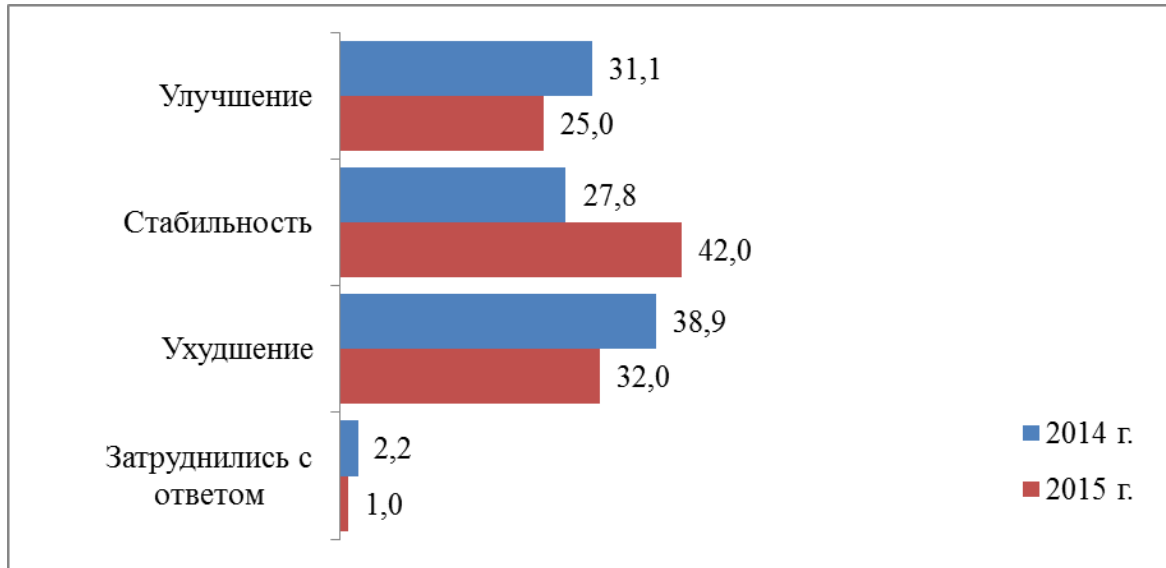


Рисунок 20 – Динамика экономического положения предприятий, %

И в своих ожиданиях респонденты проявляют себя такими же оптимистами, как и в случае оценки положения отраслей – в своем большинстве они ожидают стабилизации ситуации. При этом треть респондентов ожидает улучшений.

Пессимистов, полагающих, что положение будет и дальше ухудшаться, очень не много – всего 6% против 13% в прошлом году (Рисунок 21).

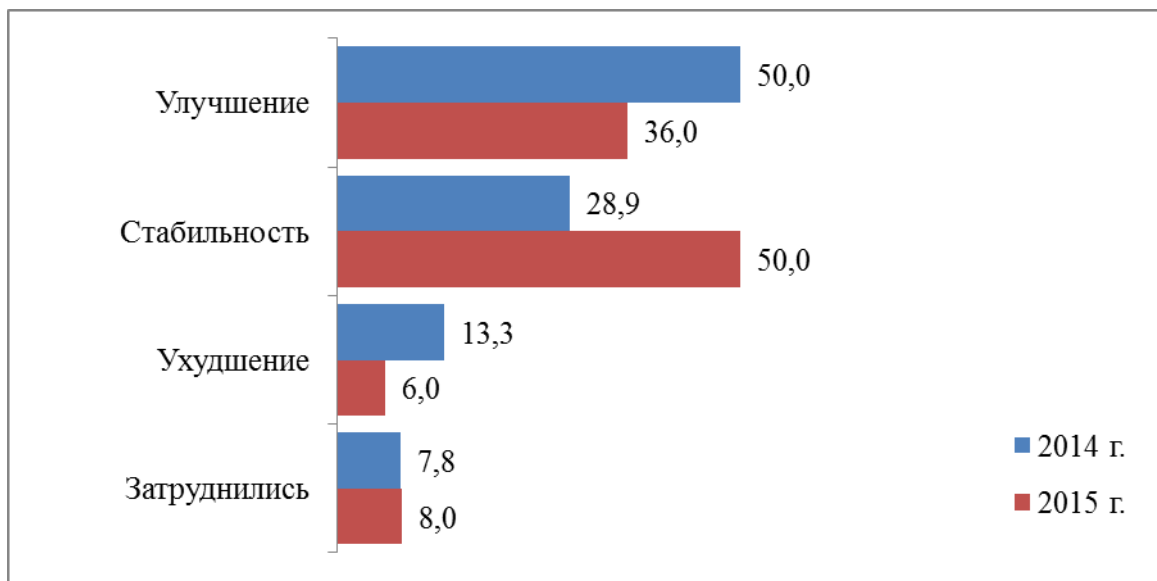


Рисунок 21 – Перспективы развития предприятий, %

Симметричные оценки, данные экономическому положению отраслей, с одной стороны, и предприятий, с другой, может свидетельствовать, как о том, что респонденты слабо информированы относительно положения отрасли в целом и, давая соответствующие оценки, ориентируются все же на известную им материю – положение собственного предприятия, так и о том, что положение предприятий внутри одной отрасли стало выравниваться, и такой внутриотраслевой дифференциации, которая имело место в прежние годы, сегодня не наблюдается.

Наряду с положением предприятий в исследовании тестировался еще один показатель, способный повлиять на кадровую политику предприятия, а именно степень его инновационности.

Как мы видим, уровень инновационности предприятий несколько повысился по сравнению с 2014 годом (Рисунок 22), и это проявилось, в-первых, в том, что заметно выросло число экономических акторов, где инновации осуществлялись в большом объеме, а, во-вторых, в том, что сократилось численность предприятий, на которых вообще не вводились никакие инновации.

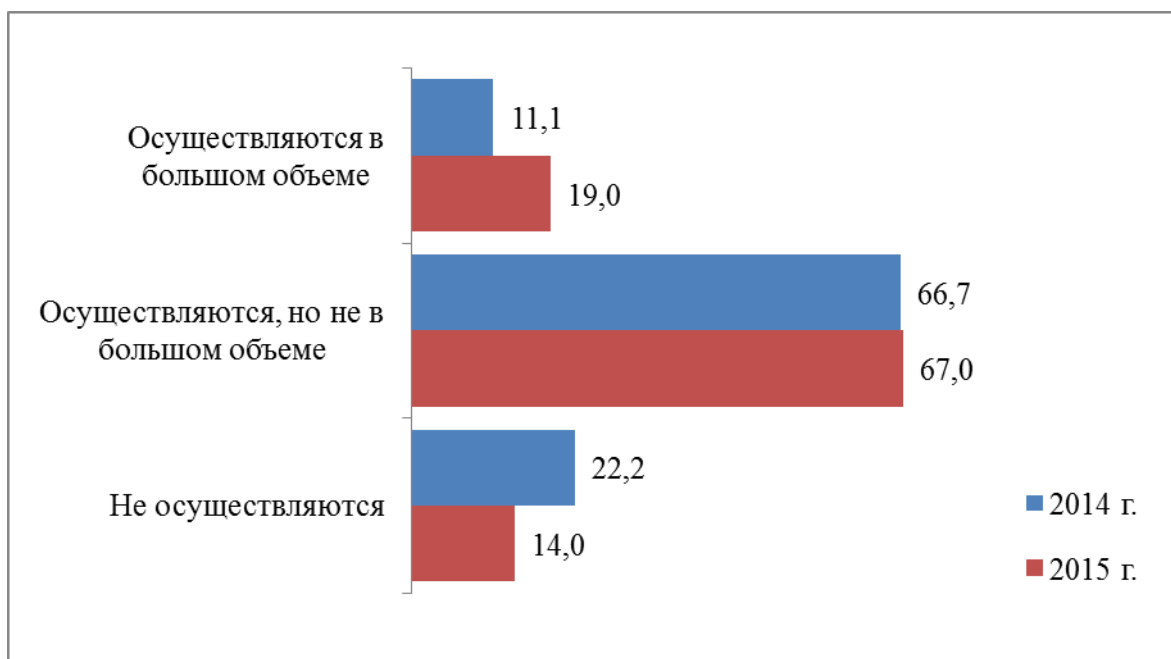


Рисунок 22 – Оценка уровня инновационности, %

Если до настоящего времени рассматривалась динамика экономического положения отраслей и предприятий в целом, то теперь рассмотрим ситуацию применительно к отдельным отраслям и регионам.

Из приведенных в Таблице 17 данных хорошо видно лидерство отрасли ИКТ среди других приоритетных направлений экономики. Половина обследованных предприятий (фирм, организаций) этой отрасли находится в хорошем либо отличном состоянии, в то время как в энергетических системах таких 39%, а в транспортных системах еще меньше – около 35%. Заметим, что в энергетических системах 10% предприятий находится, по оценкам кадровых служб, в откровенно плохом состоянии.

Таблица 17 – Оценка экономического положения по отраслям, 2015 год, % по строке

Отрасли	Оценка экономического положения			
	Плохое	Удовлетворительное	Хорошее	Отличное
ИКТ	2,7	45,9	40,5	10,8
Транспортные системы	2,9	62,9	28,6	5,7
Энергетические системы	10,7	50,0	39,3	0,0

Сфера информационных технологий выделяется и по оценке перспектив развития, так как 45% опрошенных кадровиков ожидают улучшения положения отрасли в то время как в энергетических и транспортных системах надеются на улучшение менее трети респондентов (Таблица 18).

Таблица 18 – Оценка перспектив развития отраслей, 2015 год, % по строке

Отрасли	Перспективы развития предприятий			
	Улучшение	Стабильность	Ухудшение	Затруднились оценить
ИКТ	45,9	54,1	0,0	0,0
Транспортные системы	31,4	45,7	11,4	11,4
Энергетические системы	28,6	50,0	7,1	14,3

Безусловное лидерство информационных технологий как отрасли проявляется и в осуществлении инноваций. К экономическим акторам, не осуществляющим никаких инноваций относятся лишь 2,7% фирм, занимающихся информационными технологиями, а транспортных системах таких 17%; в энергетических системах еще больше – каждое четвертое предприятия в энергетике не осуществляет инноваций (Таблица 19).

Таблица 19 – Инновационная активность предприятий по отраслям, 2015 год, % по строке

Отрасли	Осуществление инноваций		
	Осуществляются в большом объеме	Осуществляются, но не в большом объеме	Не осуществляются
ИКТ	32,4	64,9	2,7
Транспортные системы	5,7	77,1	17,1
Энергетические системы	17,9	57,1	25,0

Если рассматривать динамику экономического положения по регионам, видно абсолютное лидерство Москвы, где две трети предприятий, согласно оценкам руководителей кадровых служб, находятся в выгодном положении. Предприятия, относящиеся к приоритетным направлениям экономики, базирующиеся в Свердловской области и Екатеринбурге, напротив, испытывают трудности – 83% предприятий находятся либо в удовлетворительном, либо в плохом состоянии (Таблица 20).

Таблица 20 – Оценка экономического положения предприятий по регионам, 2015 год, % по строке

Регионы	Оценка экономического положения			
	Плохое	Удовлетворительное	Хорошее	Отличное
Москва	2,5	30,0	57,5	10,0
Свердловская область	10,0	73,3	13,3	3,3
Тюменская область	3,3	63,3	30,0	3,3

В столь непростом экономическом положении, в котором оказались свердловские предприятия, руководители их кадровых служб сохраняют оптимизм и возлагают надежды на скорое улучшение ситуации. В целом, респонденты не проявляют пессимизма в оценке перспектив развития отраслей и предприятий. Они, во всяком случае, не ждут ухудшений, а скорее рассчитывают на наступление стабильности (Таблица 21).

Таблица 21 – Оценка перспектив развития предприятий по регионам, 2015 год, % по строке

Регионы	Перспективы развития предприятий			
	Улучшение	Стабильность	Ухудшение	Затруднились оценить
Москва	32,5	57,5	2,5	7,5
Свердловская область	53,3	33,3	10,0	3,3
Тюменская область	23,3	56,7	6,7	13,3

Таким образом, третья (2015 г.) волна мониторинга зафиксировала заметное ухудшение экономического положения отраслей и предприятий, относящихся к приоритетным направлениям экономики. В меньшей степени негативные тенденции затронули сферу информационных технологий, а также предприятия и организации Москвы. Однако, как можно судить из ответов руководителей кадровых служб, ухудшения не рассматриваются руководством как критические и необратимые, поскольку большинство ожидает улучшения или, по крайней мере, стабилизации ситуации. Подобное восприятие экономической реальности и перспектив развития в принципе не должно повлиять на изменение требований к персоналу в сторону их снижения, а, следовательно, потребность в повышении квалификации сотрудников не должна подвергаться ревизии. Проведенное исследование дает возможность выяснить, как на самом деле трансформируются требования к персоналу в приоритетных направлениях развития в ситуации экономического спада.

2.2 Требования к персоналу

Из всех линейных уровней самые высокие требования предъявляются управленцам, затем – специалистам и только на следующем уровне – рабочим (Таблица 22).

Таблица 22 – Уровень требований к сотрудникам, 2015 г., % по строке

Уровень сотрудников	Уровень требований		
	Высокий	Средний	Низкий
Рабочие	49,0	43,8	7,3
Специалисты	80,0	20,0	0,0
Управленцы	85,0	15,0	0,0

Для анализа влияния экономического положения предприятия на уровень требования к персоналу все предприятия, руководители кадровых служб которых выступали в качестве респондентов, были разделены на две большие группы. К первой были отнесены предприятия (фирмы, организации) экономическое положение которых было оценено респондентами как хорошее, а ко второй – те, где дела идут удовлетворительно. Первую группу, таким образом, составили успешные предприятия, вторую – неуспешные, однако надо помнить, что предприятий с откровенно плохим положением в выборке оказалось очень малое число, именно предприятия в удовлетворительном положении мы можем считать относительно неуспешными.

Выяснилось, что предприятия, находящиеся в сравнительно лучшем экономическом положении, предъявляют значительно более высокие требования к подготовке персонала всех линейных уровней, но в особенности это касается требований к подготовке рабочего персонала. Если на успешных предприятиях треть кадровых служб удовлетворяется средним качеством подготовки рабочих, то на неуспешных – со средним качеством подготовки готова согласиться половина. К специалистам предъявляются более высокие требования и на успешных, и на неуспешных предприятиях, но все же предприятия-лидеры выказывают большую требовательность. Наконец, самые высокие требования адресуются управленцам, но и здесь успешные предприятия обнаруживают большую разборчивость (Таблица 23)..

Таблица 23 – Уровень требований к сотрудникам успешных и неуспешных предприятий, % по строке, 2015 г.

Уровень сотрудников	Уровень требований		
	Высокий	Средний	Низкий
Успешные предприятия			
Рабочие	64,1	33,3	2,6
Специалисты	83,3	16,7	0,0
Управленцы	88,1	11,9	0,0
Неуспешные предприятия			
Рабочие	38,6	50,9	10,5
Специалисты	77,6	22,4	0,0
Управленцы	82,8	17,2	0,0

Из данных, характеризующих уровень базовой профессиональной подготовки сотрудников, следует, что он в целом оценивается как достаточно высокий. Динамика за прошедший год также положительная: численность респондентов – представителей кадровых служб, давших высокие оценки базовой подготовке сотрудников различных линейных уровней, увеличилась (Таблица 24).

Таблица 24 – Уровень подготовленности сотрудников, 2015 г., % по строке

Уровень сотрудников	Уровень подготовленности		
	Высокий	Средний	Низкий
Рабочие	59,4	37,5	3,1
Специалисты	83,0	16,0	1,0
Управленцы	85,9	13,1	1,0

Как следует из полученных данных, уровень базовой подготовки работников успешных предприятий заметно выше, чем на тех, что характеризуются меньшей успешностью, и это касается всех без исключения линейных уровней (Таблица 25). В особенности это относится к уровню подготовки специалистов. Так, на успешных предприятиях лишь 2,5% специалистов, по оценке кадровых служб, подготовлены средне (остальные – хорошо), а на малоуспешных предприятиях таких 26%. Что касается оценки качества подготовки менеджеров, то стоит обратить внимание на то, что на предприятиях–аутсайдерах 20% работников соответствующего уровня подготовлены средне, в то время как на предприятиях – лидерах таких только 5%, а остальные имеют высокий уровень подготовки. Эти цифры свидетельствуют о

реальной конкуренции за рабочие места на успешных предприятиях и значении качества профессионального образования при приеме на работу.

Таблица 25 – Уровень подготовленности сотрудников успешных и неуспешных предприятий, % по строке, 2015 г.

Уровень сотрудников	Уровень подготовленности		
	Высокий	Средний	Низкий
Успешные предприятия			
Рабочие	69,2	30,8	0,0
Специалисты	97,6	2,4	0,0
Управленцы	95,2	4,8	0,0
Неуспешные предприятия			
Рабочие	52,6	42,1	5,3
Специалисты	72,4	25,9	1,7
Управленцы	78,9	19,3	1,8

Если рассматривать качество базовой профессиональной подготовки в разрезе отраслей, заметны существенные различия. Прежде всего, очевидно превосходство сферы информационных технологий, где уровень подготовки сотрудников всех уровней оценен существенно выше, чем других направлений экономики, также отнесенных к приоритетным. В транспортных и энергетических системах рабочие, специалисты и управленцы подготовлены, по оценкам кадровых служб, примерно одинаково, и при этом гораздо хуже, чем в сфере информационных технологий. В то же время, нужно обратить внимание на то, что в целом высокие оценки базовой профессиональной подготовки сотрудников всех линейных уровней преобладают над средними, а низкие оценки практически отсутствуют (Таблица 26).

Размер предприятий (численность персонала) нельзя отнести к факторам, дифференцирующим предприятия по уровню подготовки сотрудников. Оценка уровня подготовки работников всех линейных уровней оценена примерно одинаково, за исключением подготовленности рабочих, к которым тем больше предъявляется претензий, чем крупнее предприятие (Таблица 27).

Таблица 26– Уровень подготовленности сотрудников предприятий разных отраслей, % по строке, 2015 г.

Уровень сотрудников	Уровень подготовленности		
	Высокий	Средний	Низкий
Информационно-коммуникационные технологии			
Рабочие	45,5	55,5	0,0
Специалисты	94,6	5,4	0,0
Управленцы	97,3	2,7	0,0
Транспортные системы			
Рабочие	67,6	29,4	2,9
Специалисты	77,1	22,9	0,0
Управленцы	79,4	20,6	0,0
Энергетические системы			
Рабочие	60,7	32,1	7,1
Специалисты	75,0	21,4	3,6
Управленцы	78,6	17,9	3,6

Таблица 27 – Уровень подготовленности сотрудников предприятий по размеру предприятий, % по строке, 2015 г.

Уровень сотрудников	Уровень подготовленности		
	Высокий	Средний	Низкий
Предприятия с численностью сотрудников до 50 человек			
Рабочие	76,0	20,0	4,0
Специалисты	81,5	14,8	3,7
Управленцы	81,5	14,8	3,7
Предприятия с численностью сотрудников от 50 до 200 человек			
Рабочие	59,5	37,8	2,7
Специалисты	86,8	13,2	0,0
Управленцы	89,5	10,5	0,0
Предприятия с численностью сотрудников свыше 200 человек			
Рабочие	47,1	50,0	2,9
Специалисты	80,0	20,0	0,0
Управленцы	85,3	14,7	0,0

В региональной дифференциации, вопреки ожиданиям, самое высокое качество подготовки работников всех линейных уровней оказывается не в Москве, а в Тюменской области. Москва же занимает среднюю позицию между Тюменью и Екатеринбургом. Важно заметить, что в оценках респондентов разных регионов

уровня подготовленности сотрудников может отражаться не только собственно качество подготовки, но и уровень требовательности к данному параметру со стороны работодателя. Если рассматривать данные в этом контексте, то предприятия Тюмени оказываются более критичны (Таблица 28).

Таблица 28 – Уровень подготовленности сотрудников предприятий по регионам, % по строке, 2015 г.

Уровень сотрудников	Уровень подготовленности		
	Высокий	Средний	Низкий
Москва			
Рабочие	54,1	45,9	0,0
Специалисты	82,5	17,5	0,0
Управленцы	87,5	12,5	0,0
Свердловская область			
Рабочие	41,4	51,7	6,9
Специалисты	76,7	20,0	3,3
Управленцы	79,3	17,2	3,4
Тюменская область			
Рабочие	83,3	13,3	3,3
Специалисты	90,0	10,0	0,0
Управленцы	90,0	10,0	0,0

2.3 Оценка потребностей в дополнительном профессиональном образовании работников

Имея в виду достаточно высокие оценки, данные качеству базового профессионального образования работников, неудивительно, что в дополнительном профессиональном образовании нуждается меньшая часть персонала. В целом, за прошедший год заметно выросла лишь потребность в повышении квалификации рабочих. Если в 2014 году 12,5% кадровиков считали, что большинство рабочих их предприятий нуждаются в дополнительном образовании, то в 2015 году такое мнение выразили 23% респондентов. Несмотря на то, что на большинстве предприятий в дополнительном образовании нуждается меньшинство рабочих, специалистов и менеджеров, потребность в дополнительном образовании все же достаточно велика. Так, от пятой части до четверти предприятий имеют состав трудового потенциала, половина которого нуждается в доучивании (Таблица 29).

Таблица 29 – Оценка масштабов необходимого дополнительного образования, % по строке

Уровень сотрудников	Масштабы необходимого дополнительного образования			
	Большинство	Около половины	Меньшая часть	Никто
2014 г				
Рабочие	12,5	18,1	44,4	25,0
Специалисты	14,4	27,8	50,0	7,8
Управленцы	14,4	25,6	40,0	20,0
2015 г.				
Рабочие	23,2	26,3	41,1	9,6
Специалисты	14,0	23,0	61,0	2,0
Управленцы	11,1	8,1	71,7	9,1

Показательно, что чем лучше экономическое положение предприятия, тем скорее кадровые службы настаивают на необходимости переучивания сотрудников. При этом на трети успешных предприятиях считают, что большинство рабочих и около половины специалистов должны пройти программы переподготовки. На малоуспешных предприятиях значительно более лояльно относятся к тому, что персонал всех уровней не будет обновлять знания (Таблица 30).

Таблица 30 – Оценка масштабов необходимого дополнительного образования сотрудников успешных и неуспешных предприятий, % по строке, 2015 г.

Уровень сотрудников	Масштабы необходимого дополнительного образования			
	Большинство	Около половины	Меньшая часть	Никто
Успешные предприятия				
Рабочие	34,2	26,3	31,6	7,9
Специалисты	16,7	35,7	45,2	2,4
Управленцы	12,2	12,2	63,4	12,2
Неуспешные предприятия				
Рабочие	15,8	26,3	47,4	10,5
Специалисты	12,1	13,8	72,4	1,7
Управленцы	10,3	5,2	77,6	6,9

Закономерность, состоящая в том, что чем выше конкурентоспособность предприятия, тем большие требования предъявляются сотрудникам и тем выше потребность в повышении квалификации действует и в случае межотраслевого

сопоставления, то есть, чем лучше положение отрасли – тем большие требования предъявляются к персоналу и тем выше потребность в переучивании. Так, в информационно-коммуникационных технологиях большая, чем в других отраслях, доля кадровиков считает, что повышать квалификацию должно большинство сотрудников фирм. Эта закономерность, однако, распространяется не на все линейные уровни и в меньшей степени затрагивает рабочий персонал (Таблица 31).

Таблица 31 – Оценка масштабов необходимого дополнительного образования сотрудников предприятий разных отраслей, % по строке, 2015 г.

Уровень сотрудников	Масштабы необходимого дополнительного образования			
	Большинство	Около половины	Меньшая часть	Никто
Информационно-коммуникационные технологии				
Рабочие	20,6	29,4	41,2	8,8
Специалисты	13,5	27,0	59,5	0,0
Управленцы	13,9	5,6	66,7	13,9
Транспортные системы				
Рабочие	15,2	27,3	42,4	15,2
Специалисты	17,1	17,1	60,0	5,7
Управленцы	11,4	11,4	71,4	5,7
Энергетические системы				
Рабочие	35,7	21,4	39,3	3,6
Специалисты	10,7	25,0	64,3	0,0
Управленцы	7,1	7,1	78,6	7,1

Приведенные данные вновь возвращают нас к закономерности: чем лучше конкурентные позиции предприятия (фирмы, организации), тем выше настоятельность в отношении прохождения сотрудниками программ повышения квалификации. Эта выявленная и подтвержденная в исследовании закономерность идет вразрез с логикой, в соответствие с которой чем ниже конкурентные позиции предприятия, тем ниже качество трудового потенциала и тем больше он нуждается в развитии. На самом деле мы видим другую картину, которая может быть описана следующим образом. Существует зона развития, где достаточно успешные отрасли и предприятия понимают необходимость повышения трудового потенциала и человеческого капитала, рассматривая его как еще одно конкурентное преимущество, и готовы инвестировать в человеческий капитал (это предположение будет протестировано ниже). В другой зоне, которую можно назвать зоной

стагнации, находятся отрасли и предприятия, чье нынешнее экономическое положение незавидно и где развитие человеческого капитала не рассматривается как приоритет.

2.4 Масштабы дополнительного профессионального образования

Респонденты сообщили данные о том, какая доля персонала различных линейных уровней проходит программы повышения квалификации (Таблица 32). Выявилась достаточно парадоксальная ситуация, заключающаяся в том, что на успешных предприятиях программы ДПО проходит большее число сотрудников, чем в этом реально нуждаются. Такой вывод можно сделать из сравнения ответов кадровиков о том, какая доля работников нуждается в повышении уровня профессиональных знаний и какая доля их реально получает. В то же время на неуспешных предприятиях реальную профессиональную переподготовку получает меньшая доля работников, чем та, что в них нуждается, по утверждению представителей соответствующих кадровых служб. И это еще один довод, подтверждающий опасения в существовании воспроизводящейся стагнации целого ряда предприятий, причем в приоритетных для развития страны направлениях экономики.

Вместе с тем, если отвлечься от сопоставления стратегий предприятий, находящихся на разных уровнях экономического развития, в целом в систему дополнительного профессионального образования, пусть в разной степени, но вовлечено большинство обследованных предприятий (фирм, организаций), что видно из сравнительно небольших долей предприятий, где переобучение персонала вообще не проводится.

Сравнение масштабов дополнительного образования по отраслям дает следующую картину. В информационных технологиях относительно больший приоритет отдается переобучению специалистов, что видно из того, что в трети фирм соответствующей отрасли половина специалистов проходит программы переобучения – и эта самая большая доля переучивающихся специалистов среди всех исследуемых отраслей. В энергетических системах отдается больший приоритет переобучению рабочих. Это видно из того, что на 40% предприятий соответствующей отрасли переобучается большинство занятых рабочих. В транспортных системах приоритет в предоставлении возможности получения

дополнительного образования отдается управленцам – примерно на каждом четвертом предприятии соответствующей отрасли большинство менеджеров проходят программы повышения квалификации и это самый высокий показатель среди анализируемых отраслей (Таблица 33).

Таблица 32 – Оценка масштабов реализуемого дополнительного образования сотрудников успешных и неуспешных предприятий, % по строке, 2015 г.

Уровень сотрудников	Масштабы необходимого дополнительного образования			
	Большинство	Около половины	Меньшая часть	Никто
Успешные предприятия				
Рабочие	33,3	25,0	33,3	8,3
Специалисты	26,2	42,9	31,0	0,0
Управленцы	24,4	17,1	53,7	4,9
Неуспешные предприятия				
Рабочие	19,3	15,8	47,4	17,5
Специалисты	12,1	22,4	56,9	8,6
Управленцы	15,5	12,1	63,8	8,6

Таблица 33 – Оценка масштабов реализуемого дополнительного образования сотрудников предприятий разных отраслей, % по строке, 2015 г.

Уровень сотрудников	Масштабы необходимого дополнительного образования			
	Большинство	Около половины	Меньшая часть	Никто
Информационно-коммуникационные технологии				
Рабочие	15,6	18,8	59,4	6,3
Специалисты	18,9	32,4	45,9	2,7
Управленцы	18,9	18,9	56,8	5,4
Транспортные системы				
Рабочие	21,2	27,3	36,4	15,2
Специалисты	20,0	28,6	48,6	2,9
Управленцы	26,5	5,9	61,8	5,9
Энергетические системы				
Рабочие	39,3	10,7	28,6	21,4
Специалисты	14,3	32,1	42,9	10,7
Управленцы	10,7	17,9	60,7	10,7

2.5 Формы дополнительного профессионального образования

Неудивительно, что в ситуации экономического спада преобладают наименее финансово затратные формы получения дополнительного профессионального образования – наставничество, а также тренинги и обучающие семинары (Таблица 34). Впрочем, данные 2014 года давали ту же картину, хотя экономическое положение предприятий год назад отличалось большей стабильностью. И далее, чем короче и, следовательно, дешевле программа переподготовки, тем чаще к ней обращаются предприятия, фирмы и организации.

Таблица 34 – Используемые формы дополнительного образования, %, 2015 г.

Формы повышения квалификации	Число респондентов
Программы длительностью менее 72 часов	75,0
Программы длительностью 72 часа	61,0
ППК длительностью до 500 часов	31,0
ППК, превышающие 500 часов	17,0
Тренинги, семинары	89,0
Наставничество	86,0
Программы МВА	19,0

В отраслевом срезе вновь выделяется направление ИКТ, где большая, чем в других отраслях, доля сотрудников проходит более длительные (до 500 часов) программы подготовки. В то же время нужно обратить внимание на то, что в энергетических системах достаточно весомые доли сотрудников обучаются по относительно длительным программам переобучения (Таблица 35). Если вспомнить, что в данных двух отраслях в целом проходят переобучение меньше работников, чем в сфере информационных технологий, то можно сделать вывод о том, что содержание обучения в данных отраслях требует более углубленной подготовки.

Таблица 35 – Используемые формы дополнительного образования по отраслям, %, 2015 г.

Формы повышения квалификации	Отрасли		
	ИКТ	Транспортные системы	Энергетические системы
Программы длительностью менее 72 часов	86,5	68,6	67,9
Программы длительностью 72 часа	62,2	74,3	42,9
ППК длительностью до 500 часов	37,8	22,9	32,1
ППК, превышающие 500 часов	18,9	8,6	25,0
Тренинги, семинары	97,3	82,9	85,7
Наставничество	94,6	85,7	75,0
Программы МВА	32,4	14,3	7,1

Сравнение используемых форм переподготовки на успешных и неуспешных предприятиях (Таблица 36) показывает, что первые тяготеют к более современным формам повышения квалификации, а вторые – к традиционным. Например, на неуспешных предприятиях 90% используют наставничество, в то время как на успешных – 78,6%, а программы повышения квалификации, превышающие 500 часов используются на трети успешных предприятий и лишь на 7% неуспешных. Таким образом, дополнительное профессиональное образование в зоне развития и зоне стагнации имеет не только разный масштаб, но и разные формы.

Таблица 36 – Используемые формы дополнительного образования на успешных и неуспешных предприятиях, %, 2015 г.

Формы повышения квалификации	Отрасли	
	Успешные	Неуспешные
Программы длительностью менее 72 часов	71,4	77,6
Программы длительностью 72 часа	71,4	53,4
ППК длительностью до 500 часов	50,0	17,2
ППК, превышающие 500 часов	31,0	6,9
Тренинги, семинары	88,1	89,7
Наставничество	78,6	91,4
Программы MBA	23,8	15,5

Региональный срез сопоставлений также демонстрирует существенные различия (Таблица 37). Структура дополнительного образования, реализуемая в Москве, существенно отличается от других регионов. В Москве существенно большая доля работников проходит относительно протяженные программы переподготовки, а также получает образование MBA. В других регионах наблюдается абсолютный приоритет малозатратных (хотя может быть, и эффективных) программ переобучения – наставничества, а также тренингов и семинаров.

Таблица 37 – Используемые формы дополнительного образования по регионам, %, 2015 г.

Формы повышения квалификации	Регионы		
	Москва	Свердловская область	Тюменская область
Программы длительностью менее 72 часов	70,0	80,0	76,7
Программы длительностью 72 часа	65,0	43,4	73,3
ППК длительностью до 500 часов	45,0	10,0	33,3
ППК, превышающие 500 часов	27,5	6,7	13,3
Тренинги, семинары	80,0	96,7	93,3
Наставничество	72,5	93,3	96,7
Программы MBA	27,5	10,0	16,7
Стажировки	75,0	63,3	83,3

2.6 Финансирование дополнительного профессионального образования

По структуре финансирования ситуация 2015 года существенно отличается от той, что была год назад, что выразилось в расширении объема финансирования со стороны самих работников, а также повышения доли финансирования из региональных бюджетов (Рисунок 23).

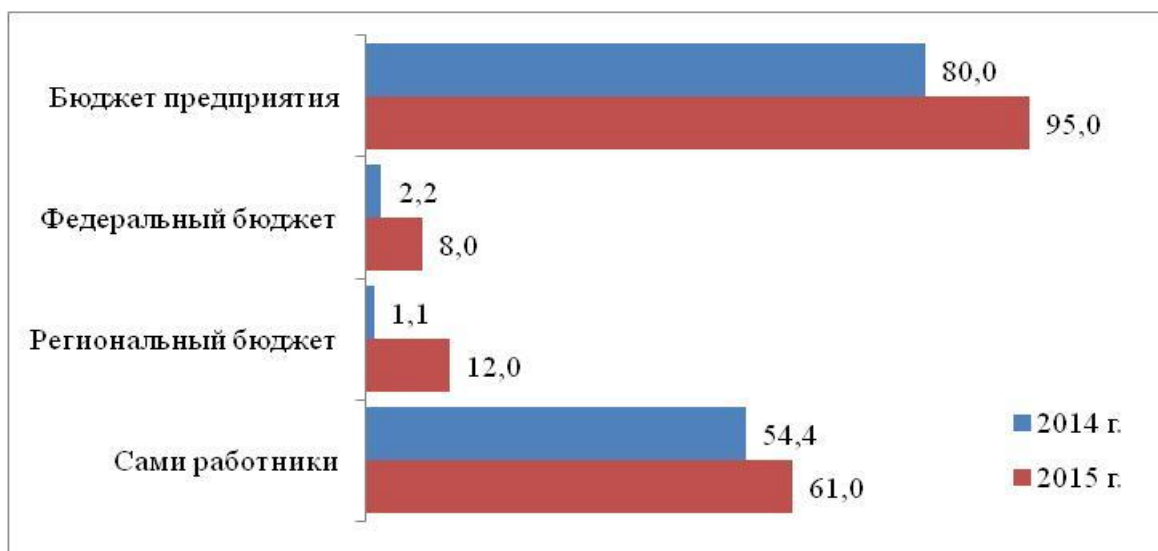


Рисунок 23 – Используемые формы финансирования дополнительного образования, % (допускалось несколько ответов)

В аспекте различия образовательных стратегий на успешных и неуспешных предприятиях видно, что региональные бюджеты, видимо, опасаясь массовых высвобождений работников в ситуации кризиса, прежде всего, с малоуспешных предприятий, финансируют определенные программы переобучения. В то же время и сами работники неуспешных предприятий вынуждены инвестировать в собственное профессиональное развитие, повышая свои шансы на конкурентном рынке труда (Таблица 38).

Таблица 38 – Используемые формы финансирования дополнительного образования на успешных и неуспешных предприятиях, %, 2015 г.

Формы финансирования	Отрасли	
	Успешные	Неуспешные
Бюджет предприятия	90,5	89,3
Федеральный бюджет	9,5	6,9
Региональный бюджет	7,1	15,5
Сами работники	52,4	67,2

Вложения в развитие собственного человеческого капитала со стороны самих работников в настоящее время, как можно понять из полученных данных, имеет не только цели карьерного роста и повышения размера зарплаты (автоматически после прохождения каких-либо программ ППК это удастся единицам, см. Таблицу 39), а именно с точки зрения обретения преимуществ в ситуации сжатия полноценной занятости. Такое предположение подкрепляется данными официальной статистики о расширяющейся тенденции перевода работников на неполный рабочий день и в отпуска без сохранения содержания, но без полной потери занятости.

Таблица 39 – Результативность дополнительного образования, % по строке

Параметры результативности	Результативность		
	Автоматически после прохождения ППК	После прохождения нескольких ППК	Не практикуется
2014 год			
Карьерный рост	6,7	17,8	75,6
Повышение оплаты	11,1	14,4	74,4
2015 год			
Карьерный рост	14,0	40,0	46,0
Повышение оплаты	15,0	29,0	56,0

Оценивая в целом развитие системы дополнительного профессионального образования со слов руководителей кадровых служб, можно заключить, что экономический спад 2015 года рассматривается ими как временный и краткосрочный и по этой причине не требуется существенного пересмотра политики предприятий (фирм, организаций) в отношении переподготовки кадров. При этом успешно развивающиеся предприятия, как и годом раньше, ведут значительно более активную политику, наращивая свои конкурентные преимущества за счет повышения трудового потенциала.

3 Дополнительное профессиональное образование в контексте формирования трудовых стратегий

Как можно заключить по данным исследования, работники на каждом линейном уровне выбирает определенные стратегии совершенствования своего профессионального образования, предполагающие различные функции и формы использования в них ДПО. Причем эти стратегии определяются, фактически, еще на этапе принятия решения о том, работать по профилю диплома или нет, т.е. ориентироваться ли на те рабочие места, где требуется профессионализм и специализация, или же на те производственные позиции, где требуются только отдельные элементы профессиональных знаний под конкретное рабочее место, а также определенный уровень общего развития, подтверждением которого все чаще становится диплом о высшем образовании (так называемое «общее высшее образование»). В этой связи важно, что опрошенные в ходе исследования сотрудники различных предприятий трех приоритетных отраслей российской экономики в большинстве случаев (61%) имели профессиональное образование, соответствующее профилю их реальной занятости. Этим во многом определялось и их отношение к повышению своего профессионального уровня: свыше 60% опрошенных проходили дополнительное обучение в той или иной форме в течение предыдущих 5 лет, а 51% планировали получить ДПО в перспективе. Это, как свидетельствуют данные других опросов, больше, чем по российским работникам в целом⁴. Немаловажной составляющей профессионального роста является и способность человека к самообразованию. Эта форма наращивания человеческого капитала также была достаточно широко распространена среди обследованных работников (71%).

В целях более глубокого анализа мотивов использования различных форм дополнительного образования все опрошенные были распределены нами с помощью кластерного анализа⁵ на 5 кластеров, каждый из которых характеризуется определенной стратегией профессионального роста (Таблица 40).

⁴ Например, по данным исследования «Евробарометр»-2015, по состоянию на апрель 2015 года лишь 45% работающего населения России в течение предыдущих 5 лет, так или иначе, получили дополнительное профессиональное образование.

⁵ Кластеризация осуществлялась методом К-средних. В процессе кластеризации использовались такие показатели как соответствие профиля полученного образования характеру деятельности, опыт дополнительного образования в прошлом, готовность к нему в будущем и присутствие практик самообразования.

Таблица 40 – Кластеры, характеризующиеся различными стратегиями профессионального роста, 2015 г., %

Показатели	I кластер	II кластер	III кластер	IV кластер	V кластер	В целом
Совпадение профиля образования и работы	100,0	0,0	55,7	100,0	0,0	61,6
Получали ДПО в предыдущие 5 лет	69,2	100,0	43,4	64,3	0,0	60,7
Практикуют самообразование	100,0	91,1	0,0	0,0	88,2	70,5
Планируют получать ДПО	62,4	75,4	0,0	100,0	55,6	50,8
Доля кластера во всей выборке	45,1	17,1	23,1	3,6	11,1	100,0

Представители первого, самого крупного (45% опрошенных) кластера, характеризуются стратегией непрерывного профессионального роста в рамках специальности, приобретенной еще в период получения основного профессионального образования.

Респонденты из второго кластера (17%) отличаются от первых тем, что изначально не имели соответствующего их работе профильного образования, но активно пытаются набрать недостающие знания с помощью дополнительного образования, и прежде всего – организованных его форм, так как им, видимо в связи с отсутствием профильного образования, нужны сертификаты и дипломы, подтверждающие наличие у них хоть какой-то профильной подготовки.

В третьем кластере (23%) сконцентрированы респонденты, большая часть которых имеют профильное для их работы образование. Однако, несмотря на то, что часть из них получали ДПО, самостоятельно повышением своего профессионального уровня они не занимаются.

Представители немногочисленного четвертого кластера (менее 4%), полностью состоящего из тех, у кого совпадает профиль полученного образования и специальность, по которой они работают, также характеризуются готовностью к организованному повышению квалификации. Однако они не готовы заниматься этим самостоятельно.

В отличие от них, в пятом кластере (11%) сосредоточены те, кто не имеет профильного образования, и не получал никакого ДПО, однако совершенствуется в

этом направлении самостоятельно, а многие из них планируют даже пойти дополнительно учиться.

Более глубокий анализ групп, характеризующихся разными стратегиями профессионального роста, показал следующее. Для большинства (61%) последователей первой стратегии характерно высоко оценивать качество полученного базового образования. Кроме того, лишь каждый четырнадцатый представитель данной группы считает, что ему не хватает знаний для успешного выполнения должностных обязанностей, и немногим более четверти (27%) в ней отмечают нехватку знаний для продвижения в карьере. При этом подавляющее большинство (79,4%) ее представителей отмечает потребность в расширении знаний по профессии. Поскольку можно сказать, что данная стратегия представляет собой непрерывное совершенствование профессиональных навыков и компетенций, условно назовем ее *стратегией «непрерывного роста»*, обеспечивающей подлинный профессионализм.

В отличие от первой группы, те, кто придерживается второй стратегии, в большинстве своем невысоко оценивают качество своего базового образования (52% – среднее качество, 5% – низкое качество), что, видимо, немало способствовало их готовности к смене специализации. В этом же кластере наблюдается самая большая доля тех, кто отмечает дефицит знаний для выполнения своих должностных обязанностей (14%), а треть (33%) – для продвижения по служебной лестнице. При этом 85% респондентов в данной группе испытывают потребность в расширении знаний по профессии, а 64% – по другим специальностям. Очевидно, что в данном случае респонденты готовы переходить из одной не требующей глубоких знаний специальности в другую, получая соответствующее ДПО. Назовем характерную для них *стратегию «состоявшаяся переквалификация»*. Высокого профессионализма она обеспечить не может, но «подстройку» под определенный тип рабочих мест обеспечивает, видимо, достаточно эффективно.

Лишь чуть больше трети (36%) последователей третьей стратегии высоко оценивают качество своего базового образования. Тем не менее, 94% в данном кластере уверены, что полученного образования достаточно для выполнения ими своей работы, 53% не видят необходимости в расширении знаний по профессии, а 69% – и по другим специальностям. В этой группе меньшинство получали ДПО в прошлом, никто не планирует его получать в будущем, и никто не занимается

самообразованием. Фактически это стратегия людей, изначально имевших низкое специальное образование, редко получавших дополнительное образование и не стремящихся повышать свой профессионализм ни в настоящее время, ни в будущем. Очевидно, они занимают рабочие места, изначально не предполагающие качественных профессиональных знаний и ориентированы, поэтому, на *стратегию «нулевого роста»* своего профессионализма, не предполагающую никакого внимания к системе ДПО.

В группе тех, кто придерживается четвертой стратегии профессионального роста, свыше половины (54%) средне оценивает качество своего базового профессионального образования (еще 41% оценивают его высоко). 80% считают, что в целом для работы им знаний хватает, хотя 47% (самый высокий показатель из всех групп) отмечают, что для карьерного роста их образования недостаточно. Тем не менее, представители данной группы не занимаются самообразованием, и большинству из них (75%) не нужны также знания по другим специальностям. Таким образом, расширение профессиональных знаний в данной группе не является значимым фактором (что подтверждается статистическими тестами), и ДПО играет для ее представителей чисто формальную роль для решения таких задач, как добиться повышения зарплаты или должностного роста за счет появления у них диплома, который требует работодатель (*«прагматичная» стратегия*).

Наконец, последователи пятой стратегии, работающие не по полученной специальности, не обладают какими-либо примечательными характеристиками базового образования (их показатели практически совпадают с аналогичными по выборке в целом). При этом, однако, их характеризует повышенный спрос на расширение знаний в других специальностях (55%). Видимо, в данном случае мы имеем дело с людьми, которые самостоятельно пытаются «дотянуть» свои знания до другого типа рабочих мест в своей специальности или же вообще стремятся сменить специальность. В любом случае, их стратегия в отношении своих знаний – это стратегия переквалификации, только ориентированная в будущее, на планируемую смену деятельности. Назовем ее *стратегией «планируемой переквалификации»*.

Как видим, система ДПО играет для приверженцев разных стратегий профессионального роста неодинаковую роль. Для одних она – способ повышения своего профессионализма, для других – возможность получить диплом и сделать очередной шаг в карьере, для третьих – формальная обязанность, которую надо выполнить, чтобы соблюсти требования работодателя, для четвертых – возможность

изменить профиль деятельности или специальность. Это многообразие мотивов запроса на ДПО в зависимости от общих стратегий людей по отношению к своему человеческому капиталу не может не приводить к запросу на многообразие форм самого ДПО с разным качеством обучения.

Рассмотрим, какие формы профессионального образования были характерны в течение последних 5 лет для последователей разных стратегий профессионального роста. Естественно, на данном этапе из анализа исключаются те, кто не получал ДПО в прошлом, т.е. работники, придерживающиеся стратегии «планируемой переквалификации». Как показано в Таблице 41, представители стратегии «непрерывного роста» пользовались наибольшим количеством форм ДПО (в среднем, 1,54) за исключением наставничества, которое чаще распространено среди работников, следующих стратегии «состоявшейся переквалификации». И именно у них шире всего представлено участие в программах ДПО продолжительности свыше 72 часов. Другой крайностью являются последователи стратегии «нулевого роста», среди которых не только вообще сравнительно мала доля проходивших ДПО, но и к тому же среди проходивших его распространены в основном короткие программы и наставничество. В группе работников с «прагматичной» стратегией профессионального роста наиболее распространенными являются образовательные программы длительностью не более 72 часов.

Таблица 41 – Формы ДПО, полученного в предыдущие 5 лет представителями разных стратегий профессионального роста, 2015 г., % от тех, кто получал в них ДПО в предыдущие 5 лет (допускалось несколько вариантов ответа), фоном выделены значения, превышающие аналогичные показатели по выборке в целом

Форма ДПО	Стратегии профессионального роста				В целом
	Непрерывный рост	Прагматичная	Нулевой рост	Состоявшаяся переквалификация	
Программы, рассчитан-ные менее чем на 72 часа	26,6	32,5	29,1	17,5	24,7
Программы длитель-ностью 72 часа	24,4	26,5	15,8	15,2	20,5
Программы длитель-ностью до 500 часов	7,3	2,4	1,4	7,0	6,0
Программы, превышающие 500 часов	4,2	1,2	3,0	3,7	3,8
Тренинги, семинары	47,2	28,9	22,7	53,5	44,3

Наставничество	22,2	19,3	28,0	35,8	26,9
Программы MBA	1,7	0,0	0,3	2,1	1,5
Стажировки	20,2	14,5	12,7	20,4	18,8

Рассмотрим теперь отличительные особенности уже полученного и планируемого ДПО среди представителей разных стратегий. Наиболее серьезно к данному вопросу подходят работники, придерживающиеся стратегии «непрерывного роста». Большинство (67%) из них прошли или планируют пройти через программы ДПО, подразумевающие качественно новые знания, а многие (46%) еще к тому же практиковали самообразование в его достаточно сложных формах (Интернет-курсы разной длительности). При этом в данной группе работников каждый пятый сам оплачивал свое обучение, и почти 40% готовы профинансировать новое обучение хотя бы частично.

Работники, которые следуют «прагматичной» стратегии, и в основном формально выполняют требования по прохождению ДПО, получали или планируют получить дополнительное образование с помощью программ, подразумевающих качественно новые знания, гораздо реже (54%). Отсутствие у них интереса к самообразованию, нежелание инвестировать в свое образование (только 8% от прошедших обучение оплатили его сами, и две трети не собираются этого делать и в перспективе) свидетельствуют, что они не ощущают внутренней потребности в обучении и в меньшей степени ориентированы на получение качественно новых знаний – дополнительное образование нужно им в основном ради «корочки».

Приверженцы стратегии «нулевого роста» в течение последних 5 лет если и получали ДПО, то делали это преимущественно по требованию работодателей. Об этом свидетельствует тот факт, что практически никто из них не оплачивал его самостоятельно (исключением из этого правила являются лишь 7% из числа получивших ДПО представителей данной группы). К тому же никто из них не собирается получать ДПО в перспективе, а также не занимается самообразованием.

Почти половина (45%) представителей стратегии «состоявшейся переквалификации» не прошли и не планируют использовать те формы ДПО, которые подразумевают качественно новые знания – этот этап, если и был, остался для них в прошлом. Однако многие (47%) среди них практикуют Интернет-курсы различной длительности как одну из форм самообразования. К тому же около четверти их (23%) не заинтересованы в документарном подтверждении

самостоятельного обучения (для сравнения, среди представителей стратегии «непрерывного роста» аналогичный показатель составляет 31%). Почти пятая часть (19%) данной группы оплачивали свое прошлое ДПО, и практически половина (48%) готовы его снова финансировать хотя бы частично.

Исходя из того, с помощью каких форм планируют получать ДПО представители стратегии «планируемой переквалификации» нельзя сказать, что у них есть особенные предпочтения в этом плане. Свыше половины (55%) в этой группе из тех, кто собирается получать ДПО, готовы его оплатить частично (48%), и лишь единицы (7%) – полностью.

Вопрос оценки эффективности разных форм образования напрямую зависит от поставленных работниками целей и их прошлого опыта. И в этом вопросе более обоснованными кажутся суждения представителей двух стратегий – «непрерывного роста» и «состоявшейся переквалификации», – которые опробовали наибольшее количество форм ДПО в предыдущие 5 лет⁶. В этой связи важно, что порядка 40% представителей обеих стратегий считают, что наиболее эффективными формами ДПО являются тренинги и семинары. Более того, такого же мнения в обеих группах придерживаются порядка 30% тех, кто в предыдущие 5 лет не сталкивался с данными формами ДПО.

Приверженность тем или иным стратегиям профессионального роста имеет определенную возрастную и гендерную специфику (Таблица 42). Интересно при этом, что женщины и молодежь 25-34 лет относительно чаще характеризуются стратегией как «состоявшейся переквалификации», так и «планируемой переквалификации». При этом для людей старшего возраста характерна стратегия «нулевого роста».

Отраслевой состав выделенных групп показывает, что последователи «прагматичной» стратегии сравнительно чаще заняты в транспортных системах, «нулевого роста» – в энергетике, а всех остальных – в ИКТ-сфере. Существуют и особенности их региональной локализации: половина работников, следующих стратегии «планируемой переквалификации», сосредоточена в Москве, где широкий рынок труда позволяет найти работу после смены профиля деятельности, а многие (40%) последователи стратегии «состоявшейся переквалификации» проживают в Тюменской области, где массовая смена профиля деятельности в ходе структурной

⁶ Среднее значение – свыше 1,5 в обеих группах. В группе работников с «прагматичной» стратегией – 1,25, со стратегией «нулевого роста» – 1,13.

перестройки 1990-х – начала 2000-х годов осталась уже в прошлом. В Свердловской области чаще, нежели в двух других регионах, проживают те, кто придерживается «нулевой» или «прагматичной» стратегий (Таблица 43).

Таблица 42 – Гендерные и возрастные характеристики представителей разных стратегий профессионального роста, 2015 г., %, фоном выделены значения, превышающие аналогичные показатели по выборке в целом

Группы	Стратегии					В целом
	Непрерывного роста	Прагматичная	Нулевого роста	Переквалификация		
				Состоявшаяся	Планируемая	
Пол						
Мужской	68,2	76,0	72,7	54,0	53,9	65,5
Женский	31,8	24,0	27,3	46,0	46,1	34,5
Возраст						
Младше 25 лет	8,8	6,2	6,7	8,9	9,5	8,3
25-34 года	42,9	40,3	34,3	47,5	42,4	41,5
35-44 года	28,9	31,8	32,1	28,5	28,8	29,7
45-54 года	13,3	21,7	19,6	12,3	16,3	15,2
55 лет и старше	6,1	0,0	7,2	2,8	3,0	5,2

Таблица 43 – Распределение представителей различных стратегий профессионального роста по отраслям экономики и регионам, 2015, %, фоном выделены значения, превышающие аналогичные показатели по выборке в целом

Категории	Стратегии					В целом
	Непрерывного роста	Прагматичная	Нулевого роста	Переквалификация		
				Состоявшаяся	Планируемая	
Отрасли						
ИКТ	40,8	19,4	25,3	43,4	43,9	37,2
Транспортные системы	31,7	49,6	35,5	30,8	30,0	32,9
Энергетика	27,5	31,0	39,2	25,8	26,1	29,9
Регионы						
Москва	34,9	26,4	29,7	24,0	51,4	33,3
Свердловская область	30,2	41,0	37,4	35,8	31,1	33,3
Тюменская область	34,9	32,6	32,9	40,2	17,5	33,4

Об этом же свидетельствует не только анализ распределения приверженцев различных стратегий своего профессионального роста по регионам и отраслям, но и работников этих отраслей или жителей разных регионов в зависимости от того, какие стратегии они предпочитают (Таблица 44).

Таблица 44 – Распределение работников разных регионов и отраслей экономики в зависимости от характерных для них стратегий профессионального роста по, 2015 г., %, фоном выделены значения, превышающие аналогичные показатели по выборке в целом

Стратегии	Регионы			В целом
	Москва	Свердловская область	Тюменская область	
Непрерывный рост	47,2	40,9	47,3	45,1
Прагматичная	2,8	4,4	3,5	3,6
Нулевой рост	20,6	26,0	22,8	23,1
Состоявшаяся переквалификация	12,3	18,4	20,7	17,1
Планируемая переквалификация	17,1	10,3	5,7	11,1
Стратегии	Отрасли			В целом
	ИКТ	Транспорт	Энергетика	
Непрерывный рост	49,4	43,5	41,5	45,1
Прагматичная	1,9	5,5	3,7	3,6
Нулевой рост	15,7	24,9	30,3	23,1
Состоявшаяся переквалификация	20,0	16,0	14,8	17,1
Планируемая переквалификация	13,0	10,1	9,7	11,1

Наконец, рассмотрим профессиональный состав последователей каждой стратегии. Как показано в Таблицах 45-46, «прагматичная» стратегия и стратегия «нулевого роста» чаще встречаются у рабочих. Специалисты в большей степени, чем представители других двух групп, ориентированы на обе стратегии, связанные с переквалификацией, хотя наиболее массовой среди них (44%) является все же группа, следующая стратегии «непрерывного роста». Наконец, руководители однозначно характеризуются распространенностью среди них стратегии «непрерывного роста».

Таблица 45 – Профессиональный статус представителей различных стратегий профессионального роста, 2015, %, фоном выделены значения, превышающие аналогичные показатели по выборке в целом

Професси- ональный статус	Стратегии					В целом
	Непрерывный рост	Прагматичная	Нулевой рост	Переквалификация		
				Состоявшаяся	Планируемая	
Рабочие	19,3	37,2	46,0	10,9	7,8	23,4
Специалисты	54,7	47,3	44,0	65,0	73,2	55,8
Руководител и разного уровня	26,0	15,5	10,0	24,1	19,0	20,8

Таблица 46 – Распространенность различных стратегий профессионального роста в отдельных профессиональных группах, 2015, %, фоном выделены значения, превышающие аналогичные показатели по выборке в целом

Стратегии	Рабочие	Специалисты	Руководители	В целом
Непрерывный рост	37,3	44,2	56,3	45,1
Прагматичная	5,7	3,0	2,7	3,6
Нулевой рост	45,4	18,2	11,1	23,1
Состоявшаяся переквалификация	8,0	20,0	19,9	17,1
Планируемая переквалификация	3,6	14,6	10,0	11,1

При этом стоит отметить, что в разных отраслях представители каждой из этих профессиональных групп характеризуются различной распространенностью тех или иных стратегий профессионального роста (Таблица 47). Как видим, если говорить о рабочих, то наиболее значим профессионализм на транспорте, где от квалификации рабочих напрямую зависит безопасность пассажиров. Печально, впрочем, что в такой чреватой техногенными катастрофами отрасли, как энергетика, ориентированных на непрерывный рост своего профессионализма рабочих очень мало. В сфере информационно-компьютерных технологий, для которой рабочие – непрофильный профессиональный статус, больше, чем в других отраслях, тех, кто следует стратегиям переквалификации – состоявшейся или планируемой.

Таблица 47 – Распространенность различных стратегий профессионального роста в отдельных профессиональных группах в различных отраслях, 2015, %, фоном выделены значения, превышающие аналогичные показатели по выборке в целом

Стратегии	ИКТ	Транспортные системы	Энергетика	В целом
Рабочие				
Непрерывный рост	44,7	47,2	20,2	37,3
Прагматичная	3,0	6,8	5,4	5,7
Нулевой рост	36,4	35,6	63,0	45,4
Состоявшаяся переквалификация	7,6	7,7	8,4	8,0
Планируемая переквалификация	8,3	2,7	3,0	3,6
Специалисты				
Непрерывный рост	48,7	36,2	45,5	44,2
Прагматичная	1,7	5,0	3,2	3,0
Нулевой рост	13,4	22,3	22,8	18,2
Состоявшаяся переквалификация	21,5	21,4	15,1	20,0
Планируемая переквалификация	14,7	15,1	13,4	14,6
Руководители ⁷				
Непрерывный рост	54,2	60,4	55,8	56,3
Прагматичная	1,8	3,5	2,9	2,7
Нулевой рост	13,6	8,3	10,4	11,1
Состоявшаяся переквалификация	20,9	17,2	20,5	19,9
Планируемая переквалификация	9,5	10,6	10,4	10,0

Несколько иначе выглядит картина по специалистам – среди них приверженцев стратегии непрерывного профессионального роста чаще можно встретить в информационно-компьютерной сфере или в энергетике. В то же время стратегий состоявшейся и планируемой переквалификации чаще придерживаются специалисты на транспорте и в сфере ИКТ. Это объясняется влиянием кризиса и положением специалистов в соответствующих отраслях. Так, в транспортной отрасли все работники хуже, чем в остальных отраслях, оценивают положение своих предприятий (свыше 50% против, например, 32% в ИКТ). Зато в ИКТ-отрасли

⁷ Эмпирические тесты показали, что между руководителями рассматриваемых отраслей нет статистически значимых различий в выборе стратегий профессионального роста. Во всех остальных таблицах данного раздела различия значимы на уровне не менее 0,05. Использовался тест Хи-квадрат, измеряющий наличие статистически значимой связи между номинальными признаками, поэтому стоит отдельно подчеркнуть, что эти данные говорят не о силе связи, а о том, *насколько надежен полученный результат*.

каждый восьмой специалист негативно оценивает перспективы своей организации (в других отраслях таких не более 6%).

Любопытно при этом, что различия между руководителями незначительны в абсолютных показателях и не имеют статистической значимости – таким образом, эта группа уже сформировалась с точки зрения характерных для нее стратегий отношения к своему человеческому капиталу независимо от отраслевой принадлежности и однозначно

Как показано в Таблице 48, наибольшую отдачу от получения ДПО имели представители стратегии «непрерывного роста», которые достигли наибольшего количества целей, включая должностной рост и повышение зарплаты. В наименьшей степени реальную пользу от обучения ощутили последователи стратегии «нулевого роста», среди которых лишь каждому пятому повысили зарплату, и только каждому седьмому удалось продвинуться по службе. Большинство «прагматиков» достигли своей цели и стали зарабатывать больше, а среди тех, кто практикует стратегию «состоявшейся переквалификации» свыше трети получили новую должность, а практически каждый десятый поменял место работы.

Таблица 48 – Достижения представителей различных стратегий⁸ профессионального роста после получения ДПО, 2015, % от получивших ДПО в течение предыдущих 5 лет (допускалось несколько ответов), фоном выделены значения, превышающие аналогичные показатели по выборке в целом

Достижения после получения ДПО	Непрерывного роста	Прагматичная	Нулевого роста	Состоявшаяся переквалификация	В целом
Получили необходимые знания	92,4	89,2	81,4	90,6	90,0
Удержались на рабочем месте	83,6	89,2	85,9	77,6	82,5
Повысилась зарплата	43,4	54,2	21,3	36,8	38,3
Повысилась должность	34,3	19,3	13,9	35,5	30,7
Сменили работу	7,2	6,0	4,7	9,7	7,5
Справочно: не было внешне проявившихся достижений от ДПО*	45,9	41,0	73,1	50,2	51,4

* Не было продвижений в зарплате и должности, а также не сменили работу.

Как видим, достижения представителей каждой стратегии вполне соответствуют поставленным целям получения ДПО. Так, приверженцы стратегии «непрерывного роста» чаще других получали необходимые знания. Достаточно часто этому сопутствовали и прибавка к зарплате, продвижение по службе или переход на другую работу. Однако эти «видимые» бонусы от получения ДПО встречались у них все же реже, чем у сторонников «прагматичной» стратегии, которые, собственно, именно ради них и шли получать ДПО. Стратегия же «нулевого роста» в случае получения ими ДПО позволяла своим приверженцам лишь сохранить работу, однако зарплатный и должностной рост, а также смена работы, здесь наблюдались наиболее редко. Наконец, стратегия «состоявшейся переквалификации» оправдала свое название – в данной группе работники чаще меняли работу и должность, чем в других.

⁸ В таблице нет данных для стратегии «планируемой переквалификации», поскольку ее представители не получали ДПО в течение последних 5 лет.

Заключение

— Вовлеченность в систему ДПО по данным «Евробарометра»

Около половины работающих россиян (45%) в течение последних 5 лет были вовлечены в систему дополнительного образования, причем даже в малых городах и селах этот показатель составлял не менее 37% занятого населения. В основном дополнительное обучение интересовало молодежь до 35 лет (свыше 50%), лиц, имевших образование не ниже незаконченного высшего (около 60%), а также руководителей и профессионалов (свыше 50%). В старших возрастных когортах количество включенных в систему ДПО меньше, хотя даже среди работающего населения старше 55 лет доля обучавшихся была не ниже 31%.

Наиболее популярными формами дополнительного образования среди работающих россиян в течение последних 5 лет были программы российских вузов и коммерческие курсы, через которые прошли в общей сложности 65% работающего населения, получившего дополнительное образование. Остальные формы обучения выбирали не более 11%.

Практически каждый пятый работающий россиянин оплачивал ДПО за свой счет. Участие государства в финансировании ДПО было сравнительно небольшим, и относительно чаще было связано с обучением работников силовых структур. Источником основного объема финансирования был работодатель.

Среди работающих россиян существует значительный потенциальный спрос на ДПО: только 23% занятого населения не прошли обучение в течение предыдущих 5 лет, поскольку не испытывали в этом потребности. В то же время, свыше 40% желавших учиться не сделали этого по причине нехватки времени, а 27% – из-за отсутствия необходимых средств. Барьером для получения ДПО для каждого девятого работающего, желавшего учиться, стало отсутствие заинтересованности со стороны работодателя.

Помимо того, что подавляющее большинство (84%) работающего населения, прошедшего обучение в течение последних 5 лет, посчитали его полезным для себя, можно отметить, что ДПО положительно сказалось на их карьере и динамике заработной платы, вне зависимости от формы обучения.

Наиболее высокий показатель бесполезности ДПО наблюдался у тех, чье обучение оплачивало государство, наименьший – у самостоятельно оплативших

свою учебу. Данный факт говорит о необходимости отдельной проверки эффективности государственных программ дополнительной подготовки и переподготовки кадров и их совершенствования.

Проведенное сравнение результатов мониторинга «Евробарометр» 2014 и 2015 годов, показало, что развивающийся экономический кризис пока не изменил ни масштабов включенности работающего населения в систему ДПО, ни готовности работников финансировать свое будущее обучение.

— Тенденции развития ДПО глазами руководителей кадровых служб

Согласно выдвинутой гипотезе, которая была подтверждена данными мониторингового исследования развития системы ДПО в 2013-2014 гг., экономическое положение предприятия, а также масштаб введенных инноваций имеют прямое воздействие на развитие системы ДПО вследствие повышения требований к квалификации сотрудников. По результатам проведенных волн мониторинга, чем выше уровень развития предприятия и чем больше его инновационная активность, тем вероятнее расширения масштабов дополнительного профессионального образования, в которое включены работники всех уровней – от руководителей и специалистов до рабочих.

Несмотря на определенный пессимизм в оценке текущей экономической ситуации, взгляд респондентов в будущее скорее оптимистичен, но не в том смысле, что ожидаются значительные улучшения (численность тех, кто ожидает улучшений, даже снизилась по сравнению с 2014 годом) а в том, что респонденты в своем абсолютном большинстве (55%) ожидают наступления стабильности. Кризисные явления они видят строго ограниченными во времени. Такая оценка экономических событий важна, поскольку ожидания быстрой стабилизации отраслей и предприятий не приводит к необходимости существенной смены кадровой политики предприятий (фирм, организаций) и их потребность в хорошо подготовленных работниках.

Вместе с тем, сложившаяся в настоящее время ситуация на рынке труда смещает баланс силы в переговорном процессе об условиях трудовых отношений в пользу работодателей, которые могут выбирать более подготовленных работников.

Чем лучше конкурентные позиции предприятия (фирмы, организации), тем выше настоятельность в отношении прохождения сотрудниками программ повышения квалификации. Эта закономерность идет вразрез с логикой, в соответствии с которой чем ниже конкурентные позиции предприятия, тем ниже

качество трудового потенциала и тем больше он нуждается в развитии. На самом деле мы видим другую картину, которая может быть описана следующим образом. Существует зона развития, где достаточно успешные отрасли и предприятия понимают необходимость повышения трудового потенциала, рассматривая его как еще одно конкурентное преимущество, и готовы инвестировать в человеческий капитал. В другой зоне, которую можно назвать зоной стагнации, находятся отрасли и предприятия, чье нынешнее экономическое положение незавидно и где развитие человеческого капитала не рассматривается как приоритет.

В ситуации экономического спада преобладают наименее финансово затратные формы получения дополнительного профессионального образования – наставничество, а также тренинги и обучающие семинары. И далее, чем короче и, следовательно, дешевле программа переподготовки, тем чаще к ней обращаются предприятия, фирмы и организации. Впрочем, данные 2014 года давали ту же картину, хотя экономическое положение предприятий год назад отличалось большей стабильностью.

Сравнение используемых форм переподготовки на успешных и неуспешных предприятиях показывает, что первые тяготеют к более современным формам повышения квалификации, а вторые – к традиционным. Например, программы повышения квалификации, превышающие 500 часов, используются на трети успешных предприятий и лишь на 7% неуспешных. Таким образом, дополнительное профессиональное образование в зоне развития и зоне стагнации имеет не только разный масштаб, но и разные формы.

Вложения в развитие собственного человеческого капитала со стороны самих работников в настоящее время, как можно понять из полученных данных, имеет не только цели карьерного роста и повышения размера зарплаты (автоматически после прохождения каких-либо программ ППК это удастся единицам), а именно с точки зрения обретения преимуществ в ситуации сжатия полноценной занятости.

— Потребности в дополнительном образовании со стороны работников предприятий (фирм, организаций) приоритетных направлений экономики

Определились основные стратегии профессионального роста, определяющие спрос на дополнительное профессиональное образование. Первая представляет стратегию людей, занятых на рабочих местах, требующих реального профессионализма, независимо от того, что это за места – руководителей,

специалистов или рабочих, и объединяет примерно половину работников. Эту стратегию можно назвать стратегией «непрерывного роста». Она объединяет людей, получивших качественное, по крайней мере, по их собственному мнению, базовое образование, которому соответствует реальный профиль их деятельности, и постоянно использующих разнообразные способы наращивания своих знаний и компетенций (при этом самостоятельное повышение своей квалификации носит в этой группе поголовный характер).

Иначе выглядит ситуация у относительно немногочисленной группы сторонников «прагматичной стратегии», которые также имеют профильное образование, хотя и не столь высокого качества, как приверженцы стратегии «непрерывного роста». Из форм повышения качества своего человеческого капитала прагматики выбирают только организованные его формы, поскольку полученный после прохождения таких форм ДПО диплом может способствовать (и как правило способствует) их карьере или росту зарплаты. Тем не менее, несмотря на чисто утилитарный характер их отношения к ДПО, они также являются обладателями достаточно качественного человеческого капитала.

Еще одна стратегия – «нулевого роста». Качество человеческого капитала приверженцев этой стратегии гораздо ниже, чем в двух охарактеризованных выше группах, что связано с несколькими факторами. Во-первых, качество их базового образования, даже по их собственному мнению, низкое и, возможно, поэтому они работают в соответствии с полученной специальностью лишь в половине случаев. Во-вторых, хотя кое-кто в группе получал дополнительное образование в течение последних 5 лет, но для группы в целом это нехарактерно, и никто в ней не планирует получать его в будущем. Это своего рода «болото», к которому можно отнести примерно каждого четвертого из опрошенных респондентов.

Четвертая стратегия характерна для людей с более сложной судьбой, которые либо уже сменили специальность или сферу деятельности, либо находятся в процессе их смены в данный момент, либо планируют сделать это в будущем. Эта группа насчитывает более четверти респондентов и объединяет представителей таких стратегий как «состоявшаяся переквалификация» и «планируемая переквалификация». И те, и другие работают не по полученной специальности, только первые уже получили какое-либо дополнительное образование, стремятся самостоятельно приобрести необходимые знания и планируют получать ДПО и в

будущем. Вторые же пока никакого организованного ДПО не проходили и реже планируют проходить его в будущем, но не исключают продолжение обучения в будущем.

Что касается социально-профессионального портрета, то «прагматичная» стратегия, а также стратегии «непрерывного» и «нулевого роста» относительно чаще выбираются мужчинами – среди их последователей женщин всего около 25-30%. Стратегии переквалификации чаще «женские» (в 46% случаев) и более «молодежные», также как и стратегия «непрерывного роста». Последователи оставшихся двух стратегий, напротив, в большинстве своем старше 35 лет.

Доминирующей стратегией среди руководителей и специалистов является «непрерывный рост» (хотя при этом среди руководителей ей следует большинство, а среди специалистов – менее половины), а среди рабочих – «нулевой рост».

В каждой отрасли существуют свои особенности. Почти треть работающих в энергетике являются сторонниками стратегии «нулевого роста», причем здесь ее поддерживают свыше 60% рабочих и почти четверть специалистов, что довольно тревожно, поскольку отсутствие профессионализма в данной области чревато техногенными катастрофами.

В транспортной отрасли, наоборот, почти половина рабочих придерживается стратегии «непрерывного роста», что в том числе говорит об их ответственности. Однако среди специалистов этой отрасли последователей стратегии «непрерывного роста» лишь чуть больше трети, и очевидно, что в транспортной отрасли у этой профессиональной группы существуют определенные проблемы, поскольку более 15% из них, т.е. практически каждый шестой, следуют стратегии «планируемой переквалификации», а почти четверть – стратегии «нулевого роста». О существовании проблем свидетельствуют и субъективные оценки работников положения своего предприятия и его динамики: в транспортной отрасли плохие оценки встречаются особенно часто.

Наконец, в наиболее наукоемкой ИКТ-отрасли половина всех работников следуют стратегии «непрерывного роста», причем это касается и рабочих, и специалистов.