

■ Социология образования

Е. М. Авраамова, Д. М. Логинов

РАЗВИТИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В НОВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ

DOI: 10.19181/snsp.2016.4.3.4580

Авраамова Елена Михайловна – доктор экономических наук, профессор, заведующая лабораторией, Институт социального анализа и прогнозирования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. 119034, Россия, Москва, Пречистенская наб., 11

E-mail: avraamova-em@ranepa.ru

Тел.: +7 (495) 695 11 62

Логинов Дмитрий Михайлович – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Институт социального анализа и прогнозирования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. 119034, Россия, Москва, Пречистенская наб., 11

E-mail: loginov-dm@ranepa.ru

Тел.: +7 (495) 695 11 62

Аннотация. В статье рассмотрены тенденции развития дополнительного профессионального образования в условиях неопределённой экономической ситуации. Информационной базой послужили материалы, полученные в ходе анкетного опроса 500 руководителей кадровых служб и 30 углублённых интервью с руководителями кадровых служб предприятий различных отраслей. Исследование, осуществлённое Центром экономики непрерывного образования РАНХиГС в 2015 г., зафиксировало заметное ухудшение экономического положения отраслей и предприятий, однако ухудшения не рассматривались руководством как критические и необратимые, поскольку большинство ожидает улучшения или, по крайней мере, стабилизации ситуации. Подобное восприятие экономической реальности и перспектив её развития не стимулировало изменений требований к персоналу, а, следовательно, потребность в повышении квалификации сотрудников не подверглась ревизии.

Предприятия, находящиеся в лучшем экономическом положении, предъявляют значительно более высокие требования к подготовке персонала всех уровней. Работодатели начали корректировать планы переобучения, отдавая приоритет краткосрочным и недорогим формам в ущерб более длительным и финансово затратным. Такие стратегии обусловлены ситуацией на рынке труда, где происходит вынужденное высвобождение квалифицированных работников всех уровней. Пока только сегмент экономических агентов, находящихся в благополучном экономическом положении (благодаря специфике экономической деятельности либо монопольному положению), продолжает вести активную образовательную политику, направленную на развитие человеческого капитала. Отрасли и предприятия, не обладающие соответствующими преимуществами, снижают требования к персоналу и расходы на его обучение, тем самым ещё больше снижая свою конкурентоспособность.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, система, формы, финансирование, перспективы развития.

Дополнительное профессиональное образование (ДПО) довольно давно находится в фокусе внимания специалистов, рассматривающих общие тенденции его развития [Мониторинг... 2006], его вклад в рост человеческого капитала [Аникин 2009; Ключарёв и др. 2014], роль в адаптации работников к трудовой деятельности [Ключарёв 2015; Ключарёв, Латов 2016], формы ДПО и мотивы его получения [Авраамова и др. 2015]. Цель данной статьи — рассмотреть перспективы развития ДПО в условиях экономической рецессии.

Исследование тенденций развития ДПО было осуществлено РАНХиГС в 2015 г., когда новая экономическая ситуация уже проявилась в негативной динамике статистических показателей (объём ВВП, инвестиций и пр.), но в полной мере не была отражена ни населением, ни экономическими агентами, среди которых не сложилось общего мнения по поводу длительности кризисных явлений в экономике. Неопределённость в этом отношении не способствовала выработке работодателями стратегий развития ДПО, адекватных новой экономической реальности, и они преимущественно действовали по инерции, опираясь на опыт прошлых лет. В то же время текущее положение отраслей и предприятий (фирм, организаций) вносило свои коррективы, закладывая новые тенденции развития ДПО.

В связи с этим задача проведённого исследования, представляющего вторую волну мониторинга развития ДПО¹, состояла в том, чтобы рассмотреть и проанализировать данные тенденции. В ходе исследования методом анкетирования были опрошены 500 руководителей кадровых служб предприятий, относящихся к отраслевым группам информационно-коммуникационных технологий, транспортных систем, энергетических систем; также были проведены 30 глубинных интервью с представителями данных групп респондентов.

Динамика экономического положения предприятий, фирм, организаций

В 2015 г. общая экономическая ситуация существенно изменилась, что фиксируется в субъективных оценках положения отраслей (см. рис. 1).

В 2015 г. по сравнению с 2014 г. 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

¹ Первая волна мониторинга состоялась в 2014 г. по аналогичной методике и выборке.

оценок «экономическое положение удовлетворительное» – с 39 до 53%. Таким образом, трудности в работе предприятий обследованных отраслей заметно возросли, хотя и не до критического уровня.

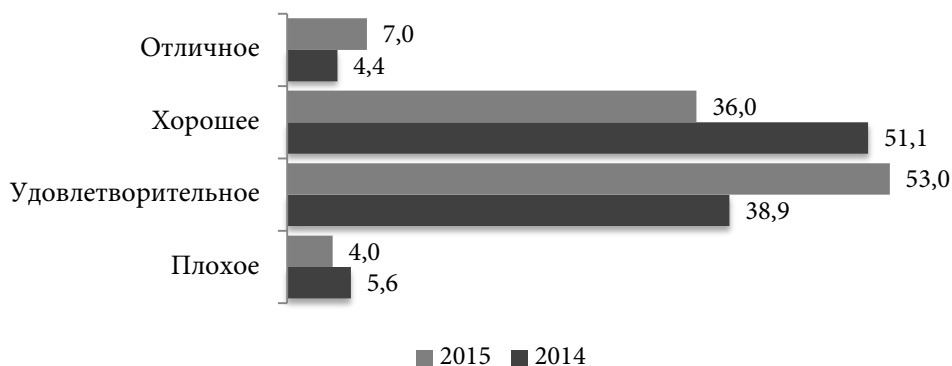


Рис. 1. Оценка экономического положения отрасли, 2014–2015 гг., %

Несмотря на определённый пессимизм в оценке текущей экономической ситуации, взгляд респондентов в будущее скорее оптимистичен. При этом респонденты в своём большинстве (55%) ожидают лишь наступления стабильности, но отнюдь не значительных улучшений (численность тех, кто ожидает улучшений, даже снизилась по сравнению с 2014 г.). Надо полагать, что кризисные явления они видят строго ограниченными во времени и не долговечными, поскольку стабилизация ожидается большинством уже через год; в то же время доля респондентов, ожидающих ухудшения ситуации, невелика, и ещё больше сократилась по сравнению с предыдущим годом. Такая оценка экономических событий представляется важной, поскольку ожидания быстрой стабилизации отрасли в принципе не должны существенно поменять кадровую политику предприятий и их потребность в хорошо подготовленных работниках (см. рис. 2).

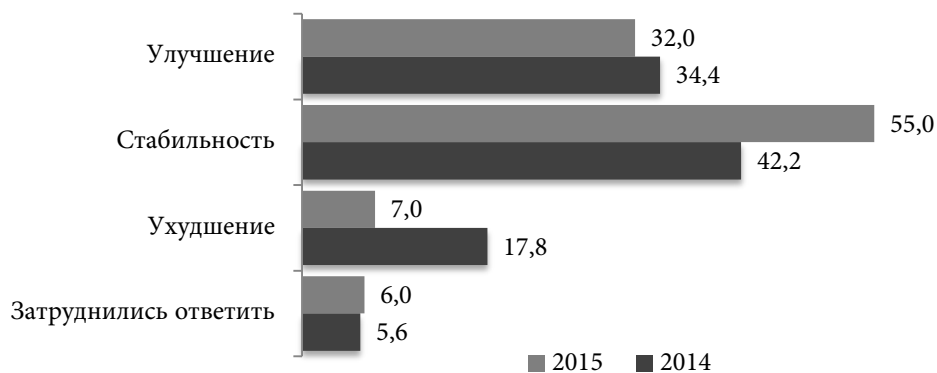


Рис. 2. Оценка перспектив развития отрасли, 2014–2015 гг., %

Поскольку из ранее проведённых исследований [Аврамова, Титов 2014] известно, что дифференциация экономического положения конкретных экономических агентов (предприятий, фирм, организаций) превышает уровень дифференциации отраслей, одной из задач настоящего исследования стало выявление оценки динамики экономического положения отобранных предприятий со стороны представителей кадровых служб.

В целом в оценке положения предприятий видна та же тенденция, что и в оценке положения отраслей: снижение численности предприятий, находящихся в хорошем положении, и соответственный рост тех, чьё положение оценено как удовлетворительное (см. рис. 3).

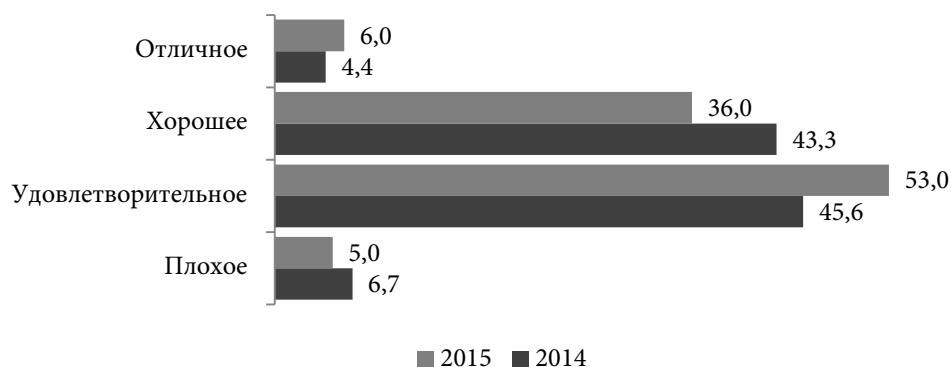


Рис. 3. Оценка экономического положения предприятий, 2014–2015 гг., %

В оценке динамики экономического положения предприятий респонденты проявляют несколько большую сдержанность, чем в случае оценки динамики отраслей, но тенденция та же. И так же, как в случае оценки положения отраслей, спад оказывается тенденцией, преобладающей над развитием (см. рис. 4).

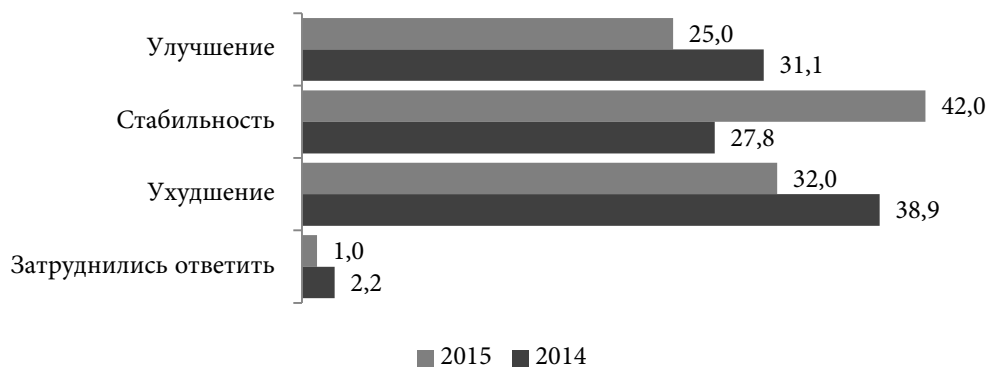


Рис. 4. Динамика экономического положения предприятий, 2014–2015 гг., %

И в своих ожиданиях респонденты проявляют себя такими же оптимистами, как и в случае оценки положения отраслей, — в своём большинстве они ожидают стабилизации ситуации. При этом треть респондентов ожидает улучшений. Пессимистов, полагающих, что положение будет и дальше ухудшаться, очень немного — всего 6 против 13% в прошлом году (см. рис. 5).

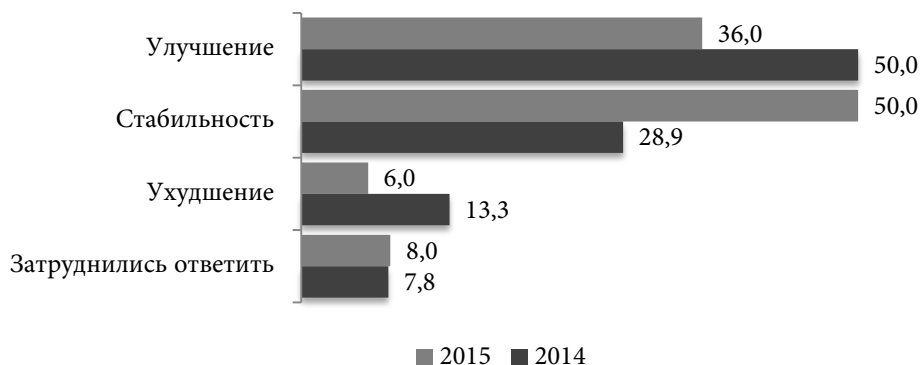


Рис. 5. Перспективы развития предприятий, 2014–2015 гг., %

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

Из приведённых данных хорошо видно лидерство информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) среди других приоритетных направлений экономики. Половина обследованных предприятий (фирм, организаций) данной отрасли находится в хорошем либо отличном состоянии, в то время как в энергетических системах таких 39%, а в транспортных ещё меньше — около 35%. Заметим, что в энергетических системах 10% предприятий находится, по оценкам кадровых служб, в откровенно плохом состоянии (см. таблицу 1).

Таблица 1

Оценка экономического положения по отраслям, 2015 г., %

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 (см. таблицу 2).

Таблица 2

Оценка перспектив развития отраслей, 2015 г., %

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

Положение других отраслей описывается следующим высказыванием респондента:

«Когда деньги есть, то всё меняется в лучшую сторону, когда их нет, то ничего хорошего. Сейчас нет даже материала. Осталось много старого оборудования, на котором трудно работать: например, в прошлом году отключилось, и с трудом его включили потом. А для замены нужны миллионы. Бюджет выделяется маленький, средств недостаточно. Сейчас у нас есть некоторое современное оборудование, но оно тянет за собой переносы и изменения, а на них денег нет. В этом году поднял вопрос, но денег не дают – то есть то, что я планировал сделать в этом году, сделать не получится. И все рабочие планы бессмысленны без материальной поддержки. Зарплата – то же самое. Я сейчас прошу добавить своим ребятам зарплату, а мне говорят, “нет возможности”»¹.

Если исключить развивающуюся сферу информационно-коммуникационных технологий, то можно сказать, что в менее благоприятных условиях оказываются скорее всего те предприятия, которые не получают от государства крупных заказов, а также не занимающие на рынке монопольного положения и не предлагающие продукцию с низкой эластичностью спроса по цене.

Таким образом, проведённое исследование зафиксировало заметное ухудшение экономического положения отраслей и предприятий. 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. Проведённое исследование даёт возможность выяснить, как на самом деле трансформируются требования к персоналу в приоритетных направлениях развития в ситуации экономического спада.

¹ Здесь и далее курсивом приведены высказывания респондентов – руководителей кадровых служб предприятий, опрошенных методом глубинного интервью.

Оценка потребностей в дополнительном профессиональном образовании работников

Из всех линейных уровней самые высокие требования предъявляются управленцам, затем – специалистам, и только на следующем уровне – рабочим (см. таблицу 3).

Таблица 3

Уровень требований к сотрудникам, 2015 г., % по строке

Уровень квалификации 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 следует помнить, что предприятий с откровенно плохим положением в выборке оказалось очень малое число, поэтому 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 только 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 всё же предприятия-лидеры выказывают бóльшую требовательность. Наконец, самые высокие требования адресуются управленцам, но и здесь успешные предприятия обнаруживают бóльшую разборчивость (см. таблицу 4).

Несмотря на декларирование кадровиками достаточно высоких требований к работникам, в дополнительном профессиональном образовании, по их мнению, нуждается меньшая часть персонала. В целом за прошедший год заметно выросла лишь потребность в повышении квалификации рабочих. Если в 2014 г. 12,5% кадровиков считали, что большинство рабочих их предприятий

нуждаются в дополнительном образовании, то в 2015 г. такое мнение выразили 23% респондентов (см. таблицу 5). Вместе с тем от пятой части до четверти предприятий имеют состав трудового потенциала, половина которого нуждается в «доучивании».

Таблица 4

Уровень требований к сотрудникам успешных и неуспешных предприятий, 2015 г., %

Уровень квалификации 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

Таблица 5

Оценка масштабов необходимого дополнительного образования, 2014–2015 гг., %

Уровень квалификации сотрудников	Масштабы необходимого дополнительного образования			
	Большинство	Около половины	Меньшая часть	Никто
2014				
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				
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 чаще кадровые службы настаивают на необходимости обучения сотрудников. При этом на трети успешных предприятий 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 (см. таблицу 6).

Таблица 6

Оценка масштабов необходимого дополнительного образования сотрудников
 успешных и неуспешных предприятий, 2015 г., %

Уровень квалификации 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

Итак, чем выше конкурентоспособность предприятия, тем большие требования предъявляются сотрудникам и тем выше потребность в повышении квалификации. Данная закономерность действует и в случае межотраслевого сопоставления, т. е. чем лучше положение отрасли, тем более высокие требования предъявляются к персоналу и тем выше потребность в ДПО. Так, на предприятиях сферы информационно-коммуникационных технологий большая 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 (см. таблицу 7).

Таблица 7

Оценка масштабов необходимого дополнительного образования сотрудников предприятий
 разных отраслей, 2015 г., %

Уровень квалификации сотрудников	Масштабы необходимого дополнительного образования			
	Большинство	Около половины	Меньшая часть	Никто
ИКТ				
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

Приведённые данные вновь возвращают нас к закономерности: чем лучше конкурентные позиции предприятия (фирмы, организации), тем выше необходимость прохождения сотрудниками программ повышения квалификации. Эта выявленная и подтверждённая в исследовании закономерность идёт 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 наблюдается иная картина, которая может быть описана следующим образом. Существует зона развития, где достаточно успешные отрасли и предприятия понимают необходимость повышения трудового потенциала и человеческого капитала, рассматривая их как ещё одно конкурентное преимущество, и готовы инвестировать в человеческий капитал. В другой зоне, которую можно назвать зоной стагнации, находятся отрасли и предприятия, чьё нынешнее экономическое положение непривлекательно и где развитие человеческого капитала не рассматривается как приоритет.

Масштабы дополнительного профессионального образования

В ходе исследования были получены данные о том, какая доля персонала различных линейных уровней проходит программы повышения квалификации. Выявилась достаточно парадоксальная ситуация: на успешных предприятиях программы ДПО проходит большее число сотрудников, чем в этом реально нуждаются. Подобный вывод можно сделать из сравнения ответов кадровиков на вопрос о том, какая доля работников нуждается в повышении уровня профессиональных знаний и какая доля их реально получает. В то же время, по утверждению представителей соответствующих кадровых служб, на неуспешных предприятиях реальную профессиональную переподготовку получает меньше работников, чем это необходимо. И это ещё один довод, подтверждающий опасения в существовании воспроизводящей стагнации целого ряда предприятий, причём 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 (см. таблицу 8).

Таблица 8

Оценка масштабов реализуемого дополнительного образования сотрудников
 успешных и неуспешных предприятий, 2015 г., %

Уровень квалификации сотрудников	Масштабы реализуемого 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

Сравнение масштабов дополнительного образования по отраслям даёт следующую картину. В *информационных технологиях* относительно больший приоритет отдаётся переобучению специалистов: в трети фирм соответствующей отрасли половина специалистов проходит программы переобучения – и эта самая большая доля переучивающихся специалистов среди всех исследуемых отраслей. В *энергетических системах* отдаётся приоритет переобучению рабочих: на 40% предприятий соответствующей отрасли переобучается большинство занятых рабочих. В *транспортных системах* приоритет в предоставлении возможности получения дополнительного образования отдаётся *управленцам* – примерно на каждом четвёртом предприятии соответствующей отрасли большинство менеджеров проходят программы повышения квалификации, и это самый высокий показатель среди анализируемых отраслей (см. таблицу 9).

Таблица 9

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

Уровень квалификации сотрудников	Масштабы реализуемого дополнительного образования			
	Большинство	Около половины	Меньшая часть	Никто
ИКТ				
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

Формы дополнительного профессионального образования

Неудивительно, что в ситуации экономического спада преобладают наименее финансово затратные формы получения ДПО – наставничество, а также тренинги и обучающие семинары. Впрочем, данные 2014 г. давали ту же картину, хотя экономическое положение предприятий тогда отличалось большей стабильностью. И далее – чем короче и, следовательно, дешевле программа переподготовки, тем чаще к ней обращаются предприятия, фирмы и организации (см. рис. 6).



Рис. 6. Используемые формы ДПО, 2015 г., %

В отраслевом срезе вновь выделяется направление информационных технологий, где бóльшая, чем в других отраслях, доля сотрудников проходит более длительные (до 500 часов) программы переподготовки. В то же время нужно обратить внимание на то, что в энергетических системах достаточно весомые доли сотрудников обучаются по относительно длительным программам переобучения (см. таблицу 10).

Таблица 10

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 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 (см. таблицу 11).

Таблица 11

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 МВА	23,8	15,5

Финансирование дополнительного профессионального образования

По структуре финансирования ситуация 2015 г. существенно отличается от той, что была год назад, что выразилось в расширении объёма финансирования со стороны самих работников, а также повышении доли финансирования из региональных бюджетов (см. рис. 7).

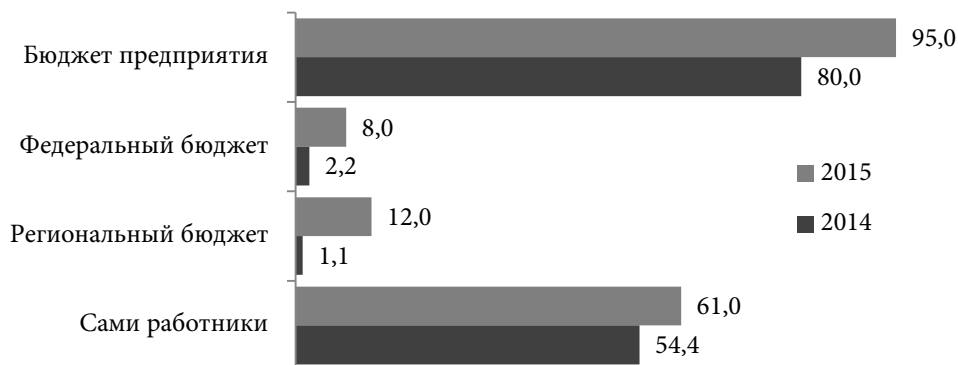


Рис. 7. Используемые формы финансирования дополнительного образования, 2014–2015 гг., % (допускалось несколько вариантов ответов)

В аспекте различия образовательных стратегий на успешных и неуспешных предприятиях видно, что региональные бюджеты, видимо, в ситуации кризиса опасаясь массовых высвобождений работников, прежде всего с малоуспешных предприятий, финансируют определённые программы переобучения. В то же время и сами работники неуспешных предприятий вынуждены инвестировать в собственное профессиональное развитие, повышая свои шансы на конкурентном рынке труда (см. таблицу 12).

Таблица 12

Используемые источники финансирования дополнительного образования на успешных и неуспешных предприятиях, 2015 г., %

Источники 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

Развитие ДПО в контексте новой ситуации на рынке труда

Вложения в развитие человеческого капитала со стороны самих работников в настоящее время, как видно из полученных данных, имеют целью не только карьерный рост и повышение размера зарплаты (автоматически после прохождения каких-либо программ ППК это удаётся единицам, см. таблицу 13), но и обретение преимуществ в ситуации сжатия полноценной занятости. Такое предположение подкрепляется следующими высказываниями кадровиков:

«Кадровая ситуация изменилась в пользу предприятия. Сейчас на рынке стало больше рабочей силы, больше предложений по работе, есть из кого выбрать. И персонал старается держаться за своё место, рынок труда сейчас не расширяется. Поэтому сотрудники мотивированы остаться на предприятии – стараются, учатся, работают. Рынок труда сейчас на стороне работодателя».

«Ситуация изменилась, потому что произошло закрытие многих структур и мы видим приток кадров, причём неплохо обученных, квалифицированных».

Таким образом, складывающаяся в настоящее время ситуация на рынке труда смещает баланс силы в пользу работодателей. Поэтому большинство респондентов отмечали отсутствие на предприятиях серьёзной проблемы, связанной с удовлетворением потребности в подготовленных кадрах.

«В принципе, у нас хорошая репутация. К нам люди стремятся, у нас достаточно большая очередь, сейчас нет кадрового голода. Сейчас, в принципе, у нас действует внутренняя система переподготовки персонала. То есть если не хватает какого-то

рабочего, то мы его находим легко. У нас сейчас идёт оптимизация численности персонала, поэтому мы принимаем сейчас только в крайнем случае, если какой-то форс-мажор, если неожиданное увольнение».

Таблица 13

Результативность дополнительного образования, 2014–2015 гг., % по строке

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

Организации, осуществляющие прикладные исследования и разработки, восполняют свои потребности в квалифицированных кадрах за счёт налаженной работы и тесного сотрудничества с учреждениями высшего профессионального образования.

«Кадрового голода мы не испытываем – мы поддерживаем связь с институтами, и оттуда к нам приходят специалисты. Летом к нам приходят студенты на практику, они ездят и на полевые практики. И тех, которые проявляют себя хорошо, мы к себе привлекаем. Таким образом, наши ряды пополняются молодыми специалистами, которые пока что не нуждаются в дополнительном обучении».

Хотя по большинству штатных позиций предприятия решают вопросы достаточно успешно, однако всё ещё довольно острой остаётся проблема дефицита кадров по специфическим профессиям, требующим высокой квалификации, уникальных знаний и навыков.

«У нас есть некий перечень востребованных специальностей. Мы его раньше называли «дефицитных», но вот в течение года это слово утратило свою значимость, и теперь мы его называем «востребованных». Туда входят из ИТР только инженеры, инженеры-конструкторы, инженеры-технологи. Это всегда будет востребовано и дефицитно, но уменьшилась потребность значительно. Можем только «покопаться» – то есть она у нас есть, и мы выбираем. А всё остальное – это рабочие специальности: токари и фрезеровщики, в первую очередь. И такие специальности, которым сейчас уже не обучают. Например, испытатель чувствительных элементов в приборах – это та профессия, которая складывается в процессе развития профессиональной деятельности какого-либо из специалистов со смежной специальностью. Слесари, там, всех видов, всех модификаций, всех категорий; монтажники, радио-монтажники – эти вот как раз, которые становятся потом испытателями».

Дефицит подобных уникальных специалистов объясняется утратой кадровой преемственности, возникшей вследствие серьёзного упадка промышленного производства в России на протяжении 1990-х – начала 2000-х годов, и в настоящее время практически не компенсируется системой ДПО.

Что ожидает систему ДПО?

Картина развития дополнительного образования, написанная со слов руководителей кадровых служб, даёт представление о следующих тенденциях. Изменение общей экономической ситуации негативно повлияло на положение большинства отраслей и предприятий, в результате чего в качестве магистральных целей они в большей степени рассматривают удержание на плаву, нежели развитие. Работодатели начали корректировать планы переобучения персонала, отдавая приоритет краткосрочным и недорогим формам в ущерб более длительным и финансово затратным. Этому способствует ситуация на рынке труда, где происходит вынужденное высвобождение квалифицированных работников всех уровней. Пока только сегмент экономических агентов, находящихся в благополучном экономическом положении (благодаря специфике экономической деятельности, либо монопольному положению), продолжает вести активную образовательную политику, направленную на развитие человеческого капитала. Отрасли и предприятия (фирмы, организации), не обладающие соответствующими преимуществами, снижают требования к персоналу и расходы на его обучение, тем самым ещё больше снижая свою конкурентоспособность.

Учитывая риски деградации ДПО, а вслед за ним и человеческого капитала в целом, следует оценить мировой опыт регулирования системы дополнительного профессионального образования в кризисных условиях.

Согласно статистике, представленной в докладе Европейского центра развития профессионального образования [Learning... 2009], посвящённом воздействию кризиса 2008 г. на отрасли экономики, в период с марта 2008 по август 2009 г. число безработных в странах Европейского союза выросло с 5,4 до 21,8 млн человек. В государствах Евросоюза в качестве ответных мер стало повышенное финансирование систем профессионального образования, в большинстве же стран финансирование было сохранено на прежнем уровне. Европейская комиссия, работая над вопросами занятости, приняла решение о выделении €19 млрд на реализацию проектов в области профессионального образования.



Исследование, проведённое Европейским центром развития профессионального образования, было призвано продемонстрировать различные подходы к профессиональному образованию и переквалификации, используемые в различных странах Европейского союза, и сравнить их результативность. Исследование показало, что как правительства, так и работодатели заинтересованы в удержании максимального числа работников на рынке труда. Многие предприятия в докризисный период испытывали проблемы с наймом квалифицированных сотрудников и поэтому во время кризиса стремились сохранить штат, способный эффективно восстановить производство в докризисном объёме с началом нового этапа экономического роста.

Среди используемых европейскими государствами практик содействия профессиональному образованию в кризисных условиях можно выделить следующие:

- предоставление субсидий от государства предприятиям, позволяющим своим сотрудникам использовать часть оплачиваемого рабочего времени для повышения квалификации и обучения новым специальностям;
- субсидирование сохранения рабочих мест в наиболее пострадавших отраслях экономики с параллельным переучиванием специалистов;
- субсидирование предприятий, нанимающих молодых специалистов;
- субсидирование предприятий, принимающих участие в программах по профессиональному обучению на производстве.

Помимо потребности в повышении квалификации для уже работавших на момент кризиса специалистов, исследование продемонстрировало резкое повышение запроса на различного рода постшкольное образование среди выпускников школ во всех странах – участницах ЕС. Расширение потенциальной аудитории профессионального образования объясняется приходом на образовательный рынок молодёжи, не сумевшей трудоустроиться непосредственно после окончания школы. Некоторые государства, в том числе Нидерланды и Финляндия, отреагировали на эту тенденцию прямым повышением финансирования системы профессионального образования. Франция выделила около €100 млн на расширение существовавшей к 2009 г. программы профессиональной подготовки для безработных и неквалифицированных граждан, в Швеции центры профессионального образования были дополнительно профинансированы для обеспечения взрослым доступа к профессиональному образованию. В Англии были снижены минимальные вступительные требования для абитуриентов профессиональных образовательных учреждений.

Большая часть данных мер носила временный характер, программы субсидирования и государственной поддержки были рассчитаны на несколько лет, но их оказалось достаточно, чтобы не допустить снижения качества трудового потенциала и минимизировать угрозу массовой безработицы среди молодёжи.

В нашей стране также на государственном уровне признаётся важная роль ДПО, что следует из Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» [Указ ..., 2012], где говорится о необходимости повышения доли работающих россиян, включённых в процессы пополнения и совершенствования их профессиональных знаний. Вместе с тем существующий объём государственных инвестиций не позволяет системе ДПО устойчиво развиваться в период кризиса.

Оценивая наметившиеся тенденции в развитии системы ДПО, можно заключить, что она находится в периоде транзита. Если негативные явления в экономике будут достаточно быстро преодолены, система ДПО вернётся к тем масштабам, в которых она довольно успешно развивалась до 2014 г. Если же этого не произойдёт, в зону стагнации будут входить всё более многочисленные экономические агенты, и дополнительное образование будет развиваться главным образом в форме наставничества (это будет обеспечивать работодатель) или в формах самообразования и дистанционного обучения, к которым станут обращаться сами работники.

Список литературы

Авраамова Е. М., Клячко Т. Л., Логинов Д. М. Мониторинг непрерывного профессионального образования: позиции работодателей и работников. – М.: Дело, 2015. – 60 с.

Авраамова Е. М., Титов В. Н. Структурные факторы развития дополнительного профессионального образования // Социологическая наука и социальная практика. – 2014. – № 2 (6). – С. 61–80.

Аникин В. А. Тенденции изменения социально-профессиональной структуры России в 1994–2006 гг. (по материалам RLMS) // Мир России. – 2009. – Т. 18. – №. 3. – С. 114–131.

Ключарёв Г. А. «Разрыв» образования и рынка труда: мнения экспертов // Социологические исследования. – 2015. – № 11. – С. 49–56.

Ключарёв Г. А., Диденко Д. В., Латов Ю. В., Латова Н. В. Непрерывное образование – стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств. – М.: ЦСПиМ, 2014. – 433 с.

Ключарёв Г. А., Латов Ю. В. Дополнительное образование – мост между системой образования и рынком труда // Общественные науки и современность. – 2016. – № 1. – С. 20–33.

Мониторинг непрерывного образования: инструмент управления и социологические аспекты / Науч. рук. Карпухина А. Е.; Серия «Мониторинг. Образование. Кадры». – М.: МАКС Пресс, 2006. – 340 с.

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» [Электронный ресурс]: Российская газета. Столичный выпуск № 5775 (102). 09.05.2012. URL: <http://rg.ru/2012/05/09/nauka-dok.html> (дата обращения: 13.05.2016).

Learning in a crisis. European Centre for the Development of Vocational Training [Electronic resource]: Cedefop briefing note, November 2009. URL: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9017> (date of access: 13.05.2016).

Дата поступления в редакцию: 18.02.2016.

DOI: 10.19181/snsp.2016.4.3.4580

Development of Further Professional Education in New Economic Conditions

Avraamova Elena Mikhailovna

Doctor of Economical Sciences, Professor, Institute for Social Analysis and Prediction of the Russian Presidential Academy of National and Public Administration (Moscow). Prechistenskaya nab. 11, Moscow, 119034, Russia. E-mail: avraamova-em@ranepa.ru

Loginov Dmitry Mikhailovich

Candidate of Economical Sciences, Senior Researcher, Institute for Social Analysis and Prediction of the Russian Presidential Academy of National and Public Administration (Moscow). E-mail: loginov-dm@ranepa.ru

Abstract. The article considers the development trends of further professional education under the current uncertain economic conditions. It is based on the results of a study in the form of questionnaires for 500 human resource managers and 30 in-depth interviews with human resource managers from various enterprises across several industries. Even though research carried out by the RANEPА Center for the Economics of Continuous Education in 2015 reveals a noticeable downward trend in the economic status of many industries and enterprises, senior management does not consider this trend to be either dramatic or irreversible, with the majority expecting that the situation will improve, or at the very least become more stable. This attitude towards the economic realia of today and the future economic developments has not prompted any changes in job requirements; thus, necessary further employee training has not been revised. Those enterprises that enjoy a better economic status tend to be far more demanding towards the qualifications of their employees at all levels. The management has started fine-tuning further qualification plans, prioritizing short-term, inexpensive programs over longer, costlier courses. These strategies are driven by the current conditions in the labor market, with highly skilled workers of different levels becoming redundant. Economic entities that conduct their business in more favorable conditions (either due to their specific area of expertise or the advantage of being a monopoly) are so far the only ones to continue putting an active education policy in place, in order to develop their talent pool. Whereas those industries and entities that do not have these advantages lower their expectations for employees and training expenses, which only lowers their competitiveness further.

Keywords: the system of additional vocational education, forms, funding, the prospects for the development of additional professional education.

REFERENCES

Avraamova E. M., Klyachko T. L., Loginov D. M. Monitoring nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya: pozitsii rabotodateley i rabotnikov. [*Monitoring of continuing professional education: attitudes of employers and employees*]. – М.: Izdatel'skiy dom «Delo» RANKhiGS, 2015. – 60 s. (In Russ.).

Avraamova E. M., Titov V. N. Strukturnye faktory razvitiya dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya. [*Structural factors of development of additional professional education*]. *J. Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika*. – 2014. – № 2 (6). – S. 61–80. (In Russ.).

Anikin V. A. Tendentsii izmeneniya sotsial'no-professional'noy struktury Rossii v 1994–2006 gg. (po materialam RLMS). [*Trends in socio-professional structure of Russia in 1994–2006*]. J. Mir Rossii. – 2009. – T. 18. – №. 3. – S. 114–131. (In Russ.).

Klyucharyev G. A. «Razryv» obrazovaniya i rynka truda: mneniya ekspertov. [*The “gap” education and the labor market: opinions of experts*]. J. Sotsiologicheskie issledovaniya. – 2015. – № 11. – S. 49–56. (In Russ.).

Klyucharyev G. A., Didenko D. V., Latov Yu. V., Latova N. V. Nepreryvnoe obrazovanie – stimul chelovecheskogo razvitiya i faktor sotsial'no-ekonomicheskikh neravenstv. [*Continuing education – stimulus for human development and a factor of socio-economic inequalities*]. – M.: TsSPiM, 2014. – 433 s. (In Russ.).

Klyucharyev G. A., Latov Yu. V. Dopolnitel'noe obrazovanie – most mezhdru sistemoy obrazovaniya i rynkom truda. [*Further education – the bridge between education system and labour market*]. J. Obshchestvennye nauki i sovremennost'. – 2016. – № 1. – S. 20–33. (In Russ.).

Monitoring nepreryvnogo obrazovaniya: instrument upravleniya i sotsiologicheskie aspekty [*Monitoring of continuing education: management tool and social-economic aspects*]. Nauch. ruk. Karpukhina A. E.; Seriya «Monitoring. Obrazovanie. Kadry». – M.: MAKSPress, 2006. – 340 s. (In Russ.).

Ukaz Prezidenta Rossijskoj Federacii ot 7 maja 2012 g. № 599 «O merah po realizacii gosudarstvennoj politiki v oblasti obrazovaniya i nauki». [*The decree of the President of the Russian Federation of may 7, 2012 № 599 “About measures on realization of state policy in education and science”*]. [Elektronnyj resurs]: Rossijskaja gazeta. Stolichnyj vypusk № 5775 (102). 09.05.2012. URL: <http://rg.ru/2012/05/09/nauka-dok.html> (data obrashhenija: 13.05.2016).

Learning in a crisis. European Centre for the Development of Vocational Training [Electronic resource] // Cedefop briefing note, November 2009. URL: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9017> (date of access: 13.05.2016).

