
УДК 316.334+331.5+377.018.4

Регион: экономика и социология, 2013, № 1 (77), с. 117–143

ПОТРЕБНОСТЬ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ ТРУДОСПОСОБНОГО НАСЕЛЕНИЯ И ВОЗМОЖНОСТИ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ В РЕГИОНЕ

И.И. Харченко, Ю.О. Новикова

ИЭОПП СО РАН

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект № 11-13-54001) и паритетном финансировании правительства Новосибирской области

Аннотация

Рассматриваются потребности разных групп населения Новосибирской области (выпускников профессиональных учебных заведений, работающих, безработных) в продолжении образования. Дается характеристика существующих и потенциальных спроса и предложения на региональном рынке услуг дополнительного профессионального образования. Показано, что разные сегменты системы ДПО и соответствующего ей рынка услуг реагируют на разные потребности групп населения, отраслей экономики, сферы государственного регулирования занятости (службы занятости), рынка труда.

Ключевые слова: Новосибирская область, рынок образовательных услуг, дополнительное профессиональное образование, образовательные потребности населения, непрерывное образование, переподготовка, повышение квалификации, рынок труда, занятость

Abstract

The paper considers what demands for further education can be observed among different graduates completed the programs of vocational schools of the

Novosibirsk Oblast – both employed and unemployed at present. We describe the current and potential demand and supply for additional professional education which can or could be observed in the regional market. We show that different segments of the system of additional professional education and relative market segments do react to different demands of groups of the population, sectors of the economy, public employment services, and a labor market.

Keywords: Novosibirsk Oblast, education market, additional professional education, educational demands, lifelong education, retraining, labor market, employment

Основными предпосылками необходимости перехода к непрерывному образованию и непрерывной генерации нового знания в современном мире стали, во-первых, быстрое устаревание знаний, навыков и умений, которым через каждые пять-семь лет необходимо радикальное обновление; во-вторых, изменения в сфере труда и занятости, требующие от множества людей периодической смены профессии, соответствующего обучения, образовательной и трудовой мобильности; в-третьих, изменения в обществе и формах гражданского участия, процессы глобализации, международной интеграции и др. [1, 2]. В европейской образовательной политике меры, направленные на обеспечение доступности профессиональной подготовки и переподготовки рабочей силы как инструмента формирования ее мобильности, а также на развитие взаимно признаваемых в Евросоюзе форм профессиональной квалификации, начали реализовываться с 1950-х годов. На современном этапе (с 2007 г.) Европарламент и Совет Европы осуществляют новую интегрированную программу, в которой впервые объединены образовательные возможности для людей всех возрастов, а также поддерживаются институты и виды деятельности, направленные на европейскую интеграцию [3]. К пониманию важности непрерывного образования вновь (уже не в плановых, а в рыночных реалиях) приходят и в нашей стране, особенно в связи с задачами модернизации общества и экономики и развития экономики инновационного типа. Неотъемлемое звено непрерывного образования («образования через всю жизнь») – система дополнительного профессионального образования (ДПО).

СТАНОВЛЕНИЕ РЫНКА УСЛУГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

С середины 1990-х годов, когда в стране началось ускоренное развитие системы высшего образования (на фоне все более скромных позиций подсистем среднего и начального профессионального образования), наблюдалось также заметное развитие системы дополнительного профессионального образования. За относительно короткий срок после пережитого в начале рыночных реформ кризиса, когда построенная по отраслевому принципу система повышения квалификации и переподготовки кадров в прежнем виде фактически перестала существовать, новая система ДПО получила стимулы к развитию через рынок платных образовательных услуг.

Платное образование значительно распространилось в вузах, а также в системе ДПО. Но отличие последней состоит в том, что она функционирует преимущественно за счет негосударственных денег, хотя по количеству слушателей и студентов в пересчете на годовую численность обучающихся масштабы этих систем образования сопоставимы (не менее 1 млн чел.). Так, на систему высшего и послевузовского профессионального образования в 2006 г. было израсходовано из консолидированного бюджета страны и бюджетов государственных внебюджетных фондов 16,4% от всех расходов на образование, в 2008 г. – 17,7%, в то время как на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации – соответственно 0,9 и 0,68% (9,2 и 11,3 млрд руб.) [4, 5]. Несмотря на такое соотношение в господдержке, система ДПО показала, что способна развиваться в рыночных условиях. Масштабы самой этой системы и ее деятельности оцениваются по-разному. По состоянию на 1 января 2002 г. в стране насчитывалось около 3 тыс. образовательных учреждений и структурных подразделений дополнительного профессионального образования (включая внутрифирменное обучение на производстве) [6]. Другую количественную оценку системе ДПО дает специализированный портал дополнительного профессионального образования: к 2010 г. учреждений и подразделений ДПО в стране насчитывалось более 2 тыс., в них ежегодно получали образовательные услуги около 1,4 млн чел. [7]. По данным общероссийских опросов, в 2009 г. дополнительным образо-

ванием в общей сложности было охвачено около 5 млн чел. [8]. По данным выборочного опроса населения в возрасте 25–64 лет, проведенного в 2008 г., дополнительным образованием в течение года было охвачено 12,1% респондентов, в то время как в ряде стран этот уровень был в 3–4 раза выше [5].

Отметим, что хотя современный российский рынок услуг ДПО становится диверсифицированным, по количественному охвату населения, в частности занятого в экономике, он уступает своему аналогу советского периода. Так, в 1985 г. годовая численность обучающихся профессиям на производстве и повышающих свою квалификацию составляла по РСФСР 29,1 млн чел., а к 1992 г. она сократилась до 7,4 млн чел. [9], так как предприятия начали резко сворачивать эту деятельность по мере вхождения в рыночные отношения. С середины 1990-х годов наблюдается постепенный рост охвата трудоспособного населения дополнительным образованием, связанный с массовыми потоками работников, меняющих сферу занятости. В первое десятилетие экономических реформ сменило профессию около 40% экономически активного населения, что способствовало становлению стихийно возникших институтов переквалификации взрослого населения, обеспечивших его массовую горизонтальную мобильность. К середине 1990-х–2000-м годам повышали квалификацию и проходили профессиональную переподготовку от 770 до 1469 тыс. чел. ежегодно [3]. М.К. Горшков и Г.А. Ключарев [10] приводят такую цифру: в 2007/2008 уч. г. прошли профессиональную переподготовку и повышение квалификации 1,1 млн чел.

Наиболее динамично (после кризиса 1998 г.) развивается сегмент «деловых» образовательных услуг, среди которых выделяются тренинговые, а впоследствии и коучинг. По данным Е.С. Малахова [11], в 2008 г. в России функционировало около 100 бизнес-школ, из них половина – в Москве, десятая часть – в Санкт-Петербурге, а объем рынка бизнес-тренингов составил около 1,2 млрд долл. США.

По нашему мнению, доступность дополнительного профессионального образования для экономически активного населения неравномерная (далее это будет показано) и по мировым стандартам явно недостаточная. Выявленная потребность в ДПО дает основание считать



Рис. 1. Система дополнительного профессионального образования

за ориентир цифры дореформенного периода: требуются переподготовка и повышение квалификации примерно 20–29 млн чел.

В настоящее время рынок ДПО находится еще в процессе своего становления и развития. Основные его сегменты представлены на рис. 1.

В целом реакция системы ДПО на запросы потребителей услуг этого рынка на компетенции и квалификации более быстрая и гибкая, чем соответствующая реакция формальной системы профессионального образования – высшего (ВПО), среднего (СПО) и начального (НПО) [6, 11]. В противном случае коммерческий успех данной сферы деятельности просто не состоялся бы. Однако и стимулы, и результаты такой деятельности могут быть разными. С одной стороны, важна тесная связь рынка услуг ДПО с рынком труда; с другой

стороны, во многом перспективы системы ДПО зависят от формирования у экономически активного населения развитой потребности в непрерывном образовании. В данной статье остановимся подробнее на этих двух аспектах.

Для целей исследования было определено понимание «сегмента спроса» – как спроса на услуги ДПО со стороны трудоспособного населения (или его представителей) и со стороны экономики (хозяйствующих субъектов или их представителей и управленческих структур) и «сегмента предложения» – как предложения образовательных программ разного уровня, не относящихся к программам формального (базового) профессионального образования.

СТУДЕНЧЕСКАЯ И УЧАЩАЯСЯ МОЛОДЕЖЬ

Эмпирической базой для изучения ориентаций учащейся молодежи на дополнительное образование послужили собранные ИЭОПП СО РАН в Новосибирской области материалы анкетных опросов студентов дневных отделений выпускных курсов вузов и филиалов вузов (N=1947, 2007/2008 уч.г.), учащихся средне-специальных учебных заведений (ССУЗ) и профессиональных училищ (ПУ) (N=1748, 2008/2009 уч.г.). Также использованы для сравнения материалы «базового» обследования по сопоставимой методике и выборке (в 2001 г. опрошено 2470 студентов вузов, учащихся ССУЗов, ПУ). Выборка репрезентативная для Новосибирской области, квотная по основным отраслевым группам специальностей ВПО, СПО и НПО.

Выпускники профессиональных учебных заведений являются потенциальными, а отчасти уже и реальными потребителями услуг дополнительного профессионального образования. Как видно из данных, приведенных на рис. 2, $a-v^1$, многие будущие специалисты и рабочие настроены продолжать образование в ближайшее время. После окончания учебного заведения намерены учиться дальше (в очной или заочной форме, в учебных заведениях или на курсах) три четверти выпускников ССУЗов, почти две трети выпускников вузов, и половина

¹ На этом рисунке и далее в тексте используются данные взвешенных массивов.

Потребность в дополнительном профессиональном образовании трудоспособного населения и возможности ее реализации в регионе

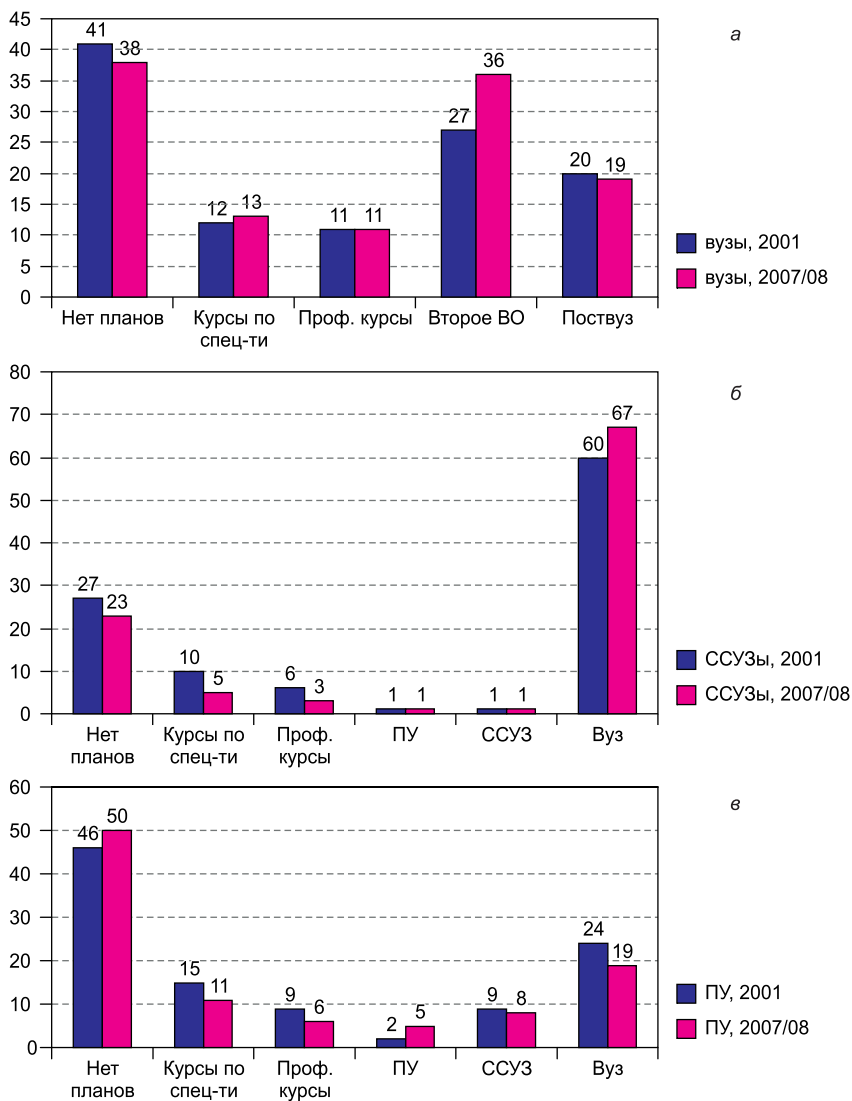


Рис. 2. Динамика ориентаций учащейся молодежи Новосибирской области на получение формального и дополнительного профессионального образования в 2001 и 2008 гг., % к числу опрошенных

выпускников ПУ. В динамике отмечаются небольшое повышение спроса на дополнительное образование среди студентов средних и высших учебных заведений и некоторое снижение интереса к дополнительному образованию среди учащихся профессиональных училищ. Преимущественная ориентация на продолжение обучения в формальной системе образования отмечается у учащихся ССУЗов, а на дополнительное профессиональное образование (включая второе высшее) – у студентов вузов.

Учебные заведения содействуют (обычно на коммерческой основе) тому, чтобы их учащиеся смогли приобрести дополнительную профессию помимо смежных, обучение которым заложено в образовательных стандартах. Так, на факультетах или курсах дополнительных профессий в вузах занимались 11% опрошенных (среди будущих педагогов – 34%), в ССУЗах – 15% (среди будущих педагогов – 40%), в ПУ – 14% (среди строителей – 19%).

Дополнительное профессиональное образование осознается большинством будущих молодых специалистов как важный фактор повышения профессиональной квалификации и успешной карьеры. В подавляющем большинстве опрошенные выпускники положительно относятся к возможности в перспективе стать участниками программ ДПО. Так, по данным повторного обследования, каждый второй считает перспективы повышения квалификации и дополнительного обучения обязательным требованием к своей будущей работе (ответ «обязательно» в вузах дали 49% респондентов, в ССУЗах – 55, в ПУ – 50%, а почти все остальные дали ответ «желательно» – соответственно 47, 37 и 35%). Кроме того, был выявлен высокий спрос на дополнительные компетенции, среди которых особенно востребовано владение информационными технологиями. Так, свободное владение компьютером и информационными технологиями среди студентов вузов отметили 58%, ССУЗов – 57, ПУ – 43%. Напротив, около трети выпускников (от 30 до 37%) во всех типах учебных заведений считали свои компетенции в этой сфере недостаточными. В отраслевом разрезе отмечался повышенный спрос на экономические, управленческие и правовые специальности в качестве дополнительных к базовому образова-

нию. Такая ориентация особенно характерна для выпускников вузов (66%) и ССУЗов (50%), в меньшей степени – для учащихся ПУ (23%). Заметим, что подобная ориентация среди желающих получить еще один диплом на избыточные на рынке труда профессии (экономисты, юристы, менеджеры и др.) проявляется как риск усиления дисбаланса на рынке труда.

Причины того, что дополнительное образование становится востребованным уже на студенческой скамье, как внутренние, так и внешние. Основные из них следующие: 1) увеличивающаяся информационная, коммуникационная и инновационная составляющая многих специальностей и видов работ; 2) стремление усилить свои позиции на рынке труда; 3) понимание того, что базовое (формальное) образование слишком оторвано от реальных требований производства, не дает необходимых практических знаний и навыков; 4) желание увеличить свой человеческий капитал посредством приобретения дополнительной специальности или компетенций; 5) стремление компенсировать пробелы в полученном или получаемом образовании (возникшие как из-за недостатков в учебном процессе, так и по собственной вине); 6) неготовность части молодежи выходить на рынок труда до получения диплома желаемого уровня (например, диплома о высшем образовании, что особенно характерно для студентов ССУЗов); 7) реализация непрерывных образовательных траекторий, тесно связанных с карьерными устремлениями; 8) нежелание части молодежи работать по получаемой специальности и поиск возможностей быстро освоить другую; 9) готовность обучаться по запросам работодателя.

НЕЗАНЯТОЕ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОЕ НАСЕЛЕНИЕ

В 2010 г. ИЭОПП СО РАН проводил социологическое обследование по вопросам трудоустройства, в ходе которого на базе районных центров занятости в городской и сельской местности Новосибирской области были опрошены безработные граждане (N=281). Данные зафиксировали проблемную ситуацию, показывающую, что до становления непрерывного образования в регионе еще далеко. Так, среди всех опрошенных безработных никогда не повышали квалификацию

77%, а в самом активном трудовом возрасте (30–49 лет) – 65%². Поскольку многие безработные намеревались менять профессию, нуждающихся в повышении квалификации по основной профессии было относительно немного. Так, среди проживающих в областном центре и его городской агломерации 63% не нуждались в повышении квалификации по основной профессии, среди проживающих в районах области – 76%. Тем не менее выделяется от трети до четверти безработных, желающих повысить квалификацию с разными целями. В городской агломерации среди целей преобладали содержательные: 30% планировали с помощью ДПО получить дополнительные знания по профессии, еще по 7% хотели бы учиться ради прохождения переподготовки или получения сертификата. В районах области преобладали формальные цели: 16% с помощью ДПО рассчитывали пройти переподготовку, еще 2% учились бы ради получения сертификата и только 9% – для получения дополнительных знаний. У тех, кто нуждался в повышении квалификации, самой востребованной темой была практическая – методы и методики, применяемые в профессии (45%). На втором месте по популярности были экономические знания (32,4%), на третьем – теоретические вопросы по профессии (29,4%). Примерно каждого пятого интересовали также юридические вопросы (22,5%) и информационные технологии (21,6%). Относительно реже в качестве тематики для повышения квалификации указывались организационно-управленческие знания (15,7%), коммуникативные тренинги (14,7%), иностранный язык и тренинги по развитию личностных качеств (по 12,7%).

Для того чтобы понять, как структурировано поле ответов, какие наиболее часто встречающиеся сочетания вариантов его характеризуют, был проведен факторный анализ (методом главных компонент)

² Исследование ИЭОПШ СО РАН (руководитель – академик В.В. Кулешов) по проблемам развития человеческого потенциала (репрезентативное социологическое обследование городского и сельского населения Новосибирской области: N=1443 чел., в том числе работающих – 897 чел.), проведенное в 2010 г., выявило похожую картину вовлеченности населения в ДПО. Выяснилось, что в течение трудовой жизни более 60% работников никогда не проходили переподготовку, стажировку или дополнительное обучение, а 8% проходили переобучение более 10 лет назад.

(табл. 1). Были получены четыре фактора: фактор 1 – практические навыки по профессии в сочетании с организационно-управленческими навыками и владением компьютером и информационными технологиями; фактор 2 – дополнительные компетенции в экономике, праве, иностранном языке; фактор 3 – коммуникативные тренинги и обучающие семинары для личностного роста; фактор 4 – новые научные, теоретические знания по профессии (фактор 4 выделился в особый в связи с тем, что данная потребность более выражена у самых молодых респондентов – 17–24 лет и самых старших – 40–49 лет). Выполнен-

Таблица 1

Результаты факторного анализа признака: «По каким вопросам/темам вам хотелось бы повысить квалификацию на курсах/занятиях» (массив безработных, N=271). Матрица факторных нагрузок после вращения факторов*

Вопросы/темы	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4
Новые или усовершенствованные методики, методы, технологии, применяемые в профессии	0,648975	-0,04438	0,247596	0,166232
Новые научные/теоретические знания по профессии	0,117705	0,066084	0,088245	0,965041
Экономические знания, финансовые вопросы	0,378709	0,595597	0,152521	-0,11121
Юридические вопросы, новое в законодательстве	0,49646	0,570518	-0,19673	0,122047
Коммуникативные тренинги, работа в команде	0,182109	0,426715	0,697062	0,084863
Организационно-управленческие навыки	0,740584	0,080278	0,251979	-0,06402
Информационные технологии, работа на компьютере	0,726389	0,329797	0,00848	0,114629
Иностранный язык	-0,09212	0,822463	0,256742	0,115536
Занятия/семинары/тренинги для личностного роста	0,19088	0,025287	0,848456	0,049163

* Объясненная дисперсия по четырем факторам – 68,142.

ный на основе факторного анализа кластерный анализ (методом Quick Clusters) показал, что только у 20% безработных, проявивших интерес к тем или иным темам для повышения квалификации, этот интерес был связан с их профессией. У остальных он не был структурирован и скорее отражал «образовательный голод», желание использовать возможность хоть чему-нибудь подучиться, если поступит такое предложение от службы занятости.

Другим объяснением такой ситуации может быть то, что несмотря на слабую вовлеченность трудоспособного населения в повышение квалификации, у современных работников становится заметной тенденция рассматривать этот вид обучения как выходящий за узкие рамки его профессии и предполагающий более разностороннюю подготовку. Частью такой подготовки может стать самообразование и/или продолжение образования в организованных формах. Реальное и потенциальное участие безработных в образовательной деятельности, включая все организованные формальные и неформальные виды, фиксирует более высокий уровень вовлеченности в нее, чем собственно ДПО. Так, вообще не собирались нигде учиться в ближайшие два-три года в городской агломерации менее половины опрошенных – 43%, в районах области – 63%, остальные собирались учиться (45 и 30% соответственно) или уже учились на момент опроса (12 и 7% соответственно). В целом по массиву имеют установки на дальнейшее обучение в ближайшие два-три года (включая курсы профессиональной подготовки и переподготовки от службы занятости) 40% опрошенных, а каждый десятый респондент в настоящее время где-либо учится; оставшаяся половина (51%) пока не имеют намерения учиться дальше.

Наибольшая потребность в продолжении образования отмечена у безработных без профессионального образования (56%) и у лиц со средним профессиональным образованием (53%). Среди лиц с начальным профессиональным образованием меньше, но тоже немало желающих продолжить учебу (38%). Каждый третий выпускник вуза (36%) также хотел бы дополнить свое высшее образование еще одной программой обучения. Наибольший процент желающих учиться дальше, переобучиться или повысить квалификацию (в ближайшие два-три года) отмечается в возрастной группе 20–24 года (59%); кроме того,

в данной группе 17% учатся в настоящее время. Самая «учащаяся» группа – молодые люди 17–19 лет: среди них учатся 41% (и еще 46% собираются). Возраст 30–50 лет также вполне активен для обучения: здесь каждый третий при необходимости не откажется учиться.

Среди желающих учиться в ближайшее время и определившихся с видом обучения 41% ориентировались на программы ДПО (в том числе каждый четвертый – на курсы службы занятости), остальные – на формальное образование (вузы, ССУЗы, ПУ, послевузовское образование, вечерняя школа).

На примере безработных можно наблюдать разный уровень актуализации образовательной потребности. Так, целенаправленно пришли в службу занятости с установкой на переобучение на другую профессию 23,6% респондентов. Другой уровень актуализации возникает при возможности участвовать в соответствующих программах. Среди всех программ, предлагаемых службой занятости, самой востребованной была программа профессиональной подготовки и переподготовки: к перспективе участия в ней положительно относились 48,2%. Кроме того, еще 15% согласны были участвовать в тренингах и обучающих семинарах от службы занятости. Еще более положительное отношение к образовательной деятельности в период безработицы проявляется тогда, когда безработному предлагается овладеть новой перспективной или привлекательной для него профессией, – в такой ситуации около 60% не откажутся пройти профессиональную переподготовку. Парадоксально, но при этом у большинства безработных преобладает установка на сохранение имеющейся специальности или профессии, а не на ее смену: 42,2% респондентов ищут работу по имеющейся специальности и еще 15,9% – по профессии, которую считают основной.

Актуальным направлением обучения для безработных является повышение квалификации по основной профессии, если появится возможность по ней трудоустроиться. Каждый десятый уже получил отказ в трудоустройстве от потенциального работодателя именно по причине низкой квалификации, еще столько же – по причине отсутствия опыта работы (данная проблема также могла бы решаться в системе ДПО в форме стажировки). Поэтому в целом мы оцениваем воз-

возможности вовлечения экономически активного незанятого населения в продолжение образования как весьма перспективные. Важным моментом при этом становится результативность такого вовлечения. Безработные, опрошенные в качестве слушателей курсов ДПО (N=268), демонстрировали наличие этой проблемы достаточно наглядно (что будет показано ниже).

ЗАНЯТОЕ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОЕ НАСЕЛЕНИЕ. МОЛОДЫЕ РАБОТНИКИ

Имея возможность сравнить образовательные потребности молодых работников³ в динамике, мы видим, что их роста не произошло. Так, в целом на момент опроса учились 18,9% (против 27,4% в 2003 г.) и собирались учиться 25,3% (против 27,4% в 2003 г.). Анализ по группам с разным уровнем профессионального образования показывает, что наиболее массовой остается включенность в продолжение образования у работников, окончивших ССУЗы. Для большей убедительности мы рассмотрели образовательные потребности в особо выделенной возрастной группе 21–25 лет. И в этой группе доля совмещающих работу с учебой уменьшилась, однако доля желающих продолжать образование в той или иной форме сохранилась примерно прежней. Среди окончивших ССУЗы в этой возрастной группе продолжает учиться, как и раньше, примерно каждый второй (табл. 2).

У лиц с высшим образованием половину их образовательной потребности «закрывало» второе высшее образование, около трети – курсы повышения квалификации, оставшаяся часть приходилась на

³ В 2008–2009 гг. сотрудниками ИЭОПП СО РАН был проведен социологический опрос молодых профессионально подготовленных работников в возрасте до 33 лет на предприятиях и в организациях городской и сельской местности Новосибирской области (N=778). В этой эмпирической базе наряду с традиционными представлены инновационные предприятия, которые характеризуются наличием затрат на НИОКР в общей структуре затрат (либо собственной службой НИОКР) и выпуском новой продукции (не старше трех лет). Выборка целевая. Сравнение производится с сопоставимыми данными анкетного опроса молодых работников, выполненного в 2003 г. (N=860). Также проводились интервью с работодателями и собиралась объективная информация.

Таблица 2

Образовательные потребности молодых работников Новосибирской области по ответам на вопрос: «Есть ли у вас намерение в ближайшие 2–3 года продолжить образование, переобучиться или повысить квалификацию?», % к ответившим

Отношение к образованию	Выпускники вузов		Выпускники ССУЗов		Выпускники ПУ		Всего опрошенным	
	2003	2008–2009	2003	2008–2009	2003	2008–2009	2003	2008–2009
<i>Все молодые работники</i>								
Учатся	17,1	10,7	45,3	34,5	17,9	11,5	27,4	18,9
Собираются учиться	32,1	25,4	23,3	27,8	21,0	24,4	26,9	25,3
Занимаются самообразованием	–	9,9	–	1,5	–	1,5	–	5,7
Нет намерения	9,2	15,7	5,7	8,8	13,4	16,0	8,9	13,5
Пока не знают	45,0	41,6	29,4	29,4	48,3	48,1	40,2	39,3
<i>В том числе лица в возрасте 21–25 лет</i>								
Учатся	18,5	16,3	48,8	44,3	20,7	12,5	29,7	25,8
Собираются учиться	34,1	37,4	28,7	27,1	23,9	25,0	29,7	31,6
Занимаются самообразованием	–	10,6	–	0,0	–	2,5	–	5,5
Нет намерения	6,9	9,8	1,6	5,7	13,0	10,0	6,8	8,2
Пока не знают	43,9	31,7	27,1	24,3	43,5	50,0	37,7	32,8

послевузовское образование. Причем в отраслевом разрезе профессий, по которым респонденты хотели бы учиться, наибольший интерес представляли профессии науки, образования и социальной сферы (49%), также многих интересовала учеба по профессиям экономики, управления, права (42%), каждого десятого – по профессиям вычислительно-информационной сферы (10%) и производственной сферы (7%).

У имеющих среднее профессиональное образование, намеренных учиться дальше, преобладал интерес к высшему образованию (71%),

хотя каждого третьего (29%) интересуют курсы ДПО. В отраслевом разрезе половина этого интереса «закрывается» профессиями экономики, управления, права (49%), каждый третий нацелен на профессии производственной сферы (33%), меньше желающих учиться по специальностям науки, образования, социальной сферы (17%) и совсем мало – по специальностям информационной сферы (1%).

У лиц с начальным профессиональным образованием интерес примерно в равной степени был направлен на получение высшего или среднего профессионального образования либо на обучение на курсах повышения квалификации. В отраслевом разрезе 62% потребности в продолжении образования связано с профессиями производственной сферы, 34% – с экономикой, управлением, правом, 8% – с вычислительно-информационной сферой.

Таким образом, несмотря на высокий интерес к престижным «рыночным» профессиям, все же образовательные программы по профессиям производственной сферы, социальной сферы и науки были более интересны молодым работникам, чем студентам и учащимся выпускных курсов (о чем говорилось выше). Главной проблемой в этом свете становится доступность соответствующих образовательных программ как в рамках формального образования, так и в системе ДПО.

Распределение ответов молодых работников на вопрос: «Что лично вы можете сделать для более полной реализации вашего потенциала?» – показывает, что образовательная деятельность (реальная или проективная) представляется молодым работникам наиболее результативным средством для более полной самореализации в труде. Для достижения данной цели более приоритетными являются повышение уровня образования и квалификации по основной профессии (41% к ответившим), а также повышение общего образования и расширение кругозора (28,7%), чем смена места работы (8,8%), смена профессии либо вида деятельности (9,8%) или расширение зоны самостоятельного принятия решений (15,6%).

Интерес к продолжению образования вполне соединим с задачами инновационного развития и модернизации – исходя из того, что большинство молодых работников безразличны к этим задачам. Так,

в ответ на вопрос о том, хотели ли бы они участвовать в экономике нового типа, основанной на коммерциализации и использовании открытий, изобретений, научных разработок, большинство молодых работников либо обозначили свою причастность к этой сфере деятельности (20,3% уже участвуют в экономике нового типа), либо проявили к ней интерес (41% не участвуют, но хотят). Однако немало и тех, кого эта сфера не интересует (38,8% не участвуют и не хотят).

Выявлено, что участие и намерение участвовать в инновационной деятельности оказываются сильным стимулом для молодых работников развивать свой образовательный потенциал через реализацию дополнительного образования разных видов (продолжение формального образования, получение второго высшего, повышение квалификации по своей специальности, самообразование и др.). Для лучшей сопоставимости представим эти данные только для работников с высшим образованием (рис. 3).

Другие результаты этого же исследования позволили выявить существование двух разных моделей подготовки и использования кадров в традиционном и инновационном сегментах экономики.

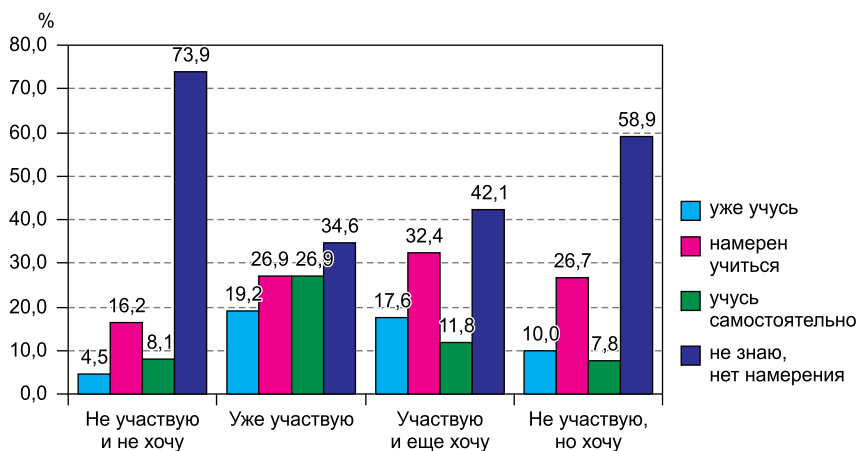


Рис. 3. Образовательные потребности молодых работников с высшим образованием в зависимости от отношения к инновационной деятельности (Новосибирская область, 2010 г.)

В традиционном сегменте, как правило, реализуется следующий подход. Повышение квалификации работников обычно (за исключением отраслей со своей ведомственной системой ДПО) не носит системного характера и обусловлено не столько внутренними требованиями производства, сколько «сигналами» внешней среды: необходимостью подтвердить квалификацию работников по допуску к тем или иным видам работ, дополнить их знания, информировав об изменениях в законодательстве, экономических и технических нормативах и т.д. Предприятия традиционного сегмента если имеют договора, то в основном с отраслевыми профессиональными учебными заведениями, а зачастую вообще не имеют никаких договоров. Учреждения системы повышения квалификации кадров выбираются по большей части случайно (откуда прислали более убедительную рекламу своих услуг, с кем уже сотрудничали), но не в соответствии с ориентацией на уникальность или качество этих образовательных услуг.

Инновационный сегмент экономики реализует подход, отличный от применяемого в традиционном сегменте: главная задача, решаемая повышением квалификации кадров, – обеспечение соответствия усложняющимся задачам производства, запросам экономики, основанной на использовании знаний. Учреждения системы повышения квалификации кадров выбираются в соответствии с конкретными запросами (критериями) высокого качества и уникальности того или иного вида образовательных услуг. Инновационные предприятия имеют договора по целевой подготовке специалистов с профессиональными учебными заведениями, круг которых достаточно устойчив.

РЫНОК УСЛУГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Для характеристики регионального (на примере Новосибирской области) рынка услуг ДПО со стороны предложения мы опирались на методологию официальной статистики, в соответствии с которой послевузовское образование (аспирантура, докторантура и др.) относятся к формальному образованию, а программы второго высшего образования, осуществляемые в образовательных учреждениях, – к допол-

нительному образованию [4]. Была выполнена оценка качественных и количественных характеристик системы ДПО и существующего предложения на рынке услуг ДПО в Новосибирской области (с использованием современных информационных источников)⁴. С помощью справочной системы 2ГИС и информации, представленной на сайтах организаций, удалось выявить организации ДПО Новосибирска и его городской агломерации и проанализировать их деятельность (были рассмотрены различные стороны деятельности каждой организации).

По результатам поиска и анализа учреждения ДПО Новосибирской городской агломерации классифицированы следующим образом:

Виды образовательной деятельности организаций	Кол-во организаций
Бухгалтерские курсы	36
Профессиональная переподготовка / повышение квалификации	105
Обучение рабочим профессиям	33
Обучение бизнес-профессиям	49
Компьютерные курсы	50
Обучение мастеров для салонов красоты	68
Школы иностранных языков	94
Дизайнерские курсы	15
Фотошколы	10
Центральные курсы обучения специалистов по таможенному оформлению в Сибирском федеральном округе	1
Бизнес-тренинги / бизнес-семинары	158
Личностные тренинги / семинары	93

Поскольку многие из учреждений ДПО одновременно входят в разные группы по направлению образовательных программ, было проанализировано около 450 сайтов организаций. Рассматривались как специализированные учреждения ДПО, так и подразделения при учебных заведениях профессионального образования (среди которых преобладают вузы), предоставляющих разнообразные услуги ДПО – по получению образования, знаний, навыков, компетенций, а также

⁴ Данный этап исследования осуществлен в основном силами молодых участников проекта: Е.В. Маклаковой, А.О. Уумаа, Ю.О. Новиковой.

обеспечивающих возможности переподготовки на новую профессию, повышения квалификации, аттестации и др.

Анализ проводился по следующим критериям: а) форма собственности; б) район расположения организаций и их филиалов (районы Новосибирска и прилегающих пригородов); в) комплексность предоставляемых программ (одноцелевые/многоцелевые); г) формы обучения (групповое/традиционное, корпоративное, индивидуальное, дистанционное), наличие дополнительных семинаров и индивидуальных консультаций; д) выдача документа об окончании, его тип; е) ценовой диапазон: минимальная и максимальная цены за курс; ж) дополнительные возможности, предоставляемые организацией.

Выявлено, что Новосибирск и городская агломерация располагают разветвленной системой специализированных учреждений ДПО и учебных заведений формального образования (вузы, ССУЗы, ПУ), предоставляющих услуги ДПО. Из общего количества организаций были выделены три группы и рассчитана их доля: бухгалтерские курсы и бизнес-обучение составляют примерно треть совокупности (34,1%), примерно такая же доля (32,6%) приходится на курсы обучения и повышения квалификации по разным профессиям и оставшаяся треть (33,3%) – это курсы, дающие общие компетенции (компьютер, иностранный язык, личностные тренинги).

Большинство действующих учреждений ДПО в регионе имеют частную форму собственности. Наибольшее количество государственных (или общественных) организаций – в категориях «профессиональная переподготовка / повышение квалификации» и «компьютерные курсы», что обусловлено предоставлением дополнительных услуг в учреждениях среднего и высшего звена формальной системы образования.

Новосибирские организации ДПО и филиалы иногородних организаций той же направленности в значительном количестве сосредоточены в центральной части Новосибирска, что подтверждает рыночные цели их образовательной деятельности: организации стремятся занять наиболее выгодное пространственное положение подобно любой коммерческой фирме. Большинство организаций ДПО предоставляют многоцелевые программы обучения, т.е. имеют несколько образовательных направлений. По мере накопления «стажа» деятельности

организации постепенно расширяют спектр предоставляемых услуг для клиентов (например, включают консультирование и помощь в трудоустройстве). Сегодня большое распространение среди предлагаемых услуг ДПО получает обучение профессиям сферы бизнеса, менеджмента, управления, бухгалтерской и другой отчетности. Также появление на образовательном рынке личностных тренингов и бизнес-тренингов говорит о востребованности не только подготовки работников к выполнению профессиональных задач, но и формирования у них личных качеств и мышления, необходимых для работы в конкретной сфере занятости.

Заметим, что сегментацию рыночного пространства хорошо объясняют теории организационной экологии, и конкретно популяционной экологии организаций. Эти теории пытаются объяснить разнообразие существующих организационных форм, и рынок в данном случае выглядит как сегментированное пространство, в котором взаимодействуют не фирмы, а популяции организаций, конкурирующие за определенную рыночную нишу [12].

СЛУШАТЕЛИ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В 2011 г. был проведен анкетный опрос слушателей системы ДПО и собраны интервью с экспертами – руководителями (или заместителями руководителей) соответствующих организаций. Опрошено 268 чел. (из них работающие составили 61,8%, безработные – 38,2%) в 16 учреждениях ДПО Новосибирской области. Выборка квотная по видам программ (курсов), реализуемым в организациях ДПО, представляющая областной центр и районы области. В массиве представлены в основном две категории слушателей: направленные на курсы от предприятий и направленные от службы занятости.

Данные анкетного опроса подтвердили выводы, сделанные на основе анализа сайтов и других информационных источников: независимо от основной задачи пребывания слушателей на курсах они выразили желание получить более комплексную подготовку (переподготовку), включающую экономические и юридические знания, развить

свои навыки в использовании современных информационных технологий, обрести новые компетенции, позволяющие более полно использовать личностный потенциал в сфере труда и других сферах жизни. Однако реализовать данную потребность бывает сложно: большинство слушателей-работников не участвуют в выборе курсов (67% из них указали, что за них все было решено работодателем), в то время как у безработных, направленных от службы занятости, было даже больше возможностей участвовать в выборе программы обучения или самого учреждения ДПО (26 и 14% соответственно; только у 16% безработных не было возможности выбора). Однако наличие выбора у безработных не повышает результативность их обучения в системе ДПО. Так, намерены работать по полученной на курсах профессии только 55%, сомневаются в этом 36%, не будут работать по полученной профессии 9%; 37% учатся потому, что это пригодится в жизни. При этом 71% слушателей-безработных не имели ни гарантированного, ни обещанного работодателем рабочего места.

У работающих в ситуации ограниченной возможности выбора курсов и программ мотивация участвовать в обучении деформирована в сторону формальных мотивов: 53% указали, что они обучаются на курсах, поскольку это требуется для прохождения переаттестации, повышения или подтверждения разряда, получения допуска к работам, еще 33% – поскольку необходимо получение документа. Только не более чем каждый второй (56%) пришел на курсы ради дополнительных знаний, навыков, компетенций для трудовой деятельности. Мнение слушателей о реальных мотивах их руководства осуществлять повышение квалификации персонала через систему ДПО свидетельствует о том, что здесь также преобладают формальные мотивы и стимулы: 39% связывают интерес работодателя к системе ДПО с государственными требованиями к допускам работ, 42% – с обязательной аттестацией работников на более высокий разряд, категорию, 4% – с изменениями в законодательстве и производственной отчетности. Заметно менее значимыми слушатели считают такие мотивы руководства, как улучшение качества работы персонала, увеличение производительности труда (31%), модернизация производства (9%),

выпуск новой продукции (3%), информатизация, компьютеризация производственных процессов (4%).

Полученные в ходе опроса у слушателей курсов оценки качества обучения в системе ДПО в основном положительные: 68% работников и 61% безработных приобрели, по их мнению, хорошие знания, навыки или хорошую подготовку по новой профессии. Наибольшее число пожеланий относительно содержания курсов связано с практической стороной занятий: 17% работников и 20% безработных отметили недостаточность этой части программы. Напротив, нарекания на недостаточно представленные теоретические знания отмечались гораздо реже (у работников – 1%, у безработных – 10%). Небольшая доля слушателей-работников, особенно занимающие должности специалистов, высказали нарекания на недостаток информации о новинках, инновациях, изменениях в их сфере деятельности (7%). Еще меньше инновационная тематика волновала слушателей-безработных (2%).

Характерной особенностью существующей системы ДПО, как показал опрос слушателей, является ее неравная доступность для занятого населения. Работники, которые попадают в отраслевую систему ДПО «по разнарядке», часто имеют опыт неоднократного повышения квалификации, в то время как работники предприятий, не имеющих ведомственной системы ДПО, становятся лишь случайными обладателями «счастливого билета». Более наглядно такое неравное «накопление» знаний можно видеть у работающих (табл. 3).

Рынок ДПО тесно связан с рынком труда. Рынок образовательных услуг является производным по отношению к рынку труда, поскольку он не может существовать без спроса предприятий и организаций на работников различных специальностей, профессий (даже несмотря на то, что отдельные его сегменты могут функционировать в основном за счет спроса населения). Во-первых, как уже было показано, эта связь проявляется через содержание программ обучения и структуру системы ДПО в целом. Во-вторых, обучение в системе ДПО увеличивает человеческий капитал, которым работник может распорядиться по-разному: получать (или ждать) отдачу на своем рабочем месте либо сменить работу. После окончания курсов каждый пятый работник намерен подумать о смене работы (4% – точно сменят, 17% – воз-

Таблица 3

Распределение ответов слушателей на вопрос: «Сколько раз ранее вы обучались в системе ДПО», %

Кол-во раз обучения в системе ДПО в прошлом	Слушатели-работающие	Слушатели-безработные
Ни разу не обучался (ранее)	42,2	69,0
Один	14,9	22,0
Два	14,9	3,0
Три	9,3	3,0
Четыре	7,5	2,0
Пять	5,6	1,0
Шесть	1,9	0,0
Семь	0,6	0,0
Восемь	1,2	0,0
Десять и более	1,9	0,0

можно, сменят), примерно столько же (19%) пока об этом не задумывались, остальные 58% не намерены менять работу. На основе вторичного анализа данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения И.В. Попова вычленила две основные стратегии профессиональных групп, получивших дополнительное профессиональное образование: стабилизационную – ее на протяжении 5 и 10 лет реализовывали около двух третей работников, прошедших курсы ДПО (продолжали работать, где и раньше, и совершенствоваться в своей профессии); трансформационную – ее осуществляли остальные (в 2005 г. – 40%), меняя место работы или профессию. Причем у тех, кто придерживается стратегии первого типа, гораздо выше человеческий капитал [3].

В другой плоскости лежат проблемы поиска работы для безработных, прошедших обучение в системе ДПО. Большинство не имеют опыта работы по профессии, по которой они обучаются на курсах: никогда не работали по ней три четверти опрошенных (для

остальных 25% профессия уже знакома). Несмотря на то что безработные имеют больше возможностей проявлять инициативу и свои предпочтения по обучению в системе ДПО, далеко не всегда они удовлетворены выбором курсов (программ) от службы занятости: 57% опрошенных устраивает предложенный выбор курсов, 37% – не вполне устраивает, 5% – не устраивает. По этим и другим причинам планы относительно трудоустройства не всегда связаны с профессией, полученной в учреждениях ДПО. Примерно для каждого второго слушателя-безработного «новая» профессия привлекательна для трудоустройства: 37% хотят начать работать по ней впервые и еще 18% – возобновить после перерыва. Но остальные аналогичного желания не испытывают: 36% будут или не будут по ней работать «в зависимости от обстоятельств», остальные точно не будут или пока не решили (2 и 6% соответственно).

Другим острым моментом является слабая связь ДПО с рынком труда «на выходе». Это можно проиллюстрировать, во-первых, тем, что среди безработных 37% (против 16% среди работников) ориентированы на использование приобретенных на курсах знаний и навыков более в жизни (для себя, для семьи), чем в работе. Во-вторых, большинство слушателей-безработных (71%) не имеют ни гарантированного, ни обещанного работодателем рабочего места, куда они могли бы трудоустроиться после окончания курсов. Только 11% на момент опроса имели потенциальное рабочее место и рассчитывали его занять, и еще у 9% была предварительная договоренность с работодателем. Эти данные хорошо иллюстрируют общую ситуацию отсутствия конкретного запроса со стороны хозяйствующих субъектов в сложившейся системе переобучения безработных. Соответственно, не удивительно, что у безработных распространены предпочтения, касающиеся подготовки или переподготовки на профессии, универсальные с точки зрения выбора сферы приложения труда – пригодные как в сфере наемного труда, так и в сфере самозанятости, а также в семье и в быту. К ним относятся профессии повара, парикмахера, портного-закройщика, водителя категории В и С, оператора ПЭВМ, бухгалтера и др.

* * *

Исследование подтвердило тот факт, что существующая система дополнительного профессионального образования находится в стадии формирования. Система ДПО имеет достаточно узнаваемые, сформировавшиеся сегменты (ниши), среди которых условно можно выделить ориентирующиеся на массовый спрос, на специфический (профессиональный/отраслевой) спрос и на спрос, обусловленный инновационными потребностями.

Сегодня система ДПО вполне адекватно отвечает потребностям и ожиданиям тех субъектов, которые ориентированы на традиционные сферы деятельности, но слабо направлена на перспективные потребности экономики. Однако даже тот сегмент ДПО, который «обслуживает» традиционный сектор экономики, в количественном отношении отстает от имеющейся потребности основных групп трудоспособного населения и слабо поддерживается инвестициями со стороны работодателей. Как и в формальной системе образования, в ДПО имеется сегмент, ориентирующийся в основном на потребности населения, а не рынка труда. Кроме того, в настоящее время значительные ресурсы системы ДПО затрачиваются на формально-информационную деятельность, сосредоточенную на сертификации компетенций работников в соответствии с постоянно меняющимися нормативными требованиями. Потенциал системы ДПО снижается из-за акцента на распространение различных программ формально-информационного типа. Другим фактором, снижающим в последнее время эффективность ДПО, являются условия, создающие на рынке образовательных услуг предпочтения более дешевым услугам, зачастую низкого качества (такие последствия отмечали руководители учреждений ДПО, опрошенные в качестве экспертов, в связи с реализацией в пространстве рынка образовательных услуг закона о госзакупках).

Разные сегменты системы ДПО и соответствующего ей рынка услуг реагируют на разные потребности и сигналы: групп населения, отраслей экономики, сферы государственного регулирования (занятости, охраны труда, сертификации программ и услуг, применения законодательства и др.), представителей работодателей (ассоциаций), непосредственно рынка труда. В целом соотношение спроса и предложения

на рынке услуг ДПО показывает, что этот рынок лишь косвенно ориентирован на потребности рынка труда, хотя это его главная функция. Считаем, что основным направлением развития системы ДПО и соответствующего ей рынка услуг должно быть усиление данной функции.

Литература

1. **Вавилина Н.Д.** Запросы рынка труда к системе профессионального образования в условиях инновационного развития // Регион: экономика и социология. – 2009. – № 3. – С. 146–156.
2. **Гудак С.Н.** Институциональные преобразования образовательных учреждений // Регион: экономика и социология. – 2010. – № 1. – С. 316–327.
3. **Непрерывное образование** в политическом и экономическом контекстах / Отв. ред. Г.А. Ключарев. – М.: ИС РАН, 2008. – 400 с.
4. **Образование** в Российской Федерации. 2007: Стат. ежегодник. – М.: ГУ-ВШЭ, 2007. – 484 с.
5. **Образование** в Российской Федерации. 2010: Стат. сб. – М.: ГУ-ВШЭ, 2010. – 492 с.
6. **Программа** развития дополнительного профессионального образования в Российской Федерации на 2002–2005 гг. – URL: <http://elementy.ru/Library9/Progr20.htm> (дата обращения 11.03.2010).
7. **Специализированный портал** «Дополнительное профессиональное образование». – URL: http://www.dpo-edu.ru/DPO_system/Index_dpo.htm (дата обращения 20.11.2012).
8. **Ключарев Г.А.** Дополнительное профессиональное образование: особенности, эффективность, перспективы // Социологические исследования. – 2010. – № 2. – С. 83–91.
9. **Социальное развитие** Российской Федерации в 1992 г.: Стат. сб. / Госкомстат России. – М., 1993. – 308 с.
10. **Горшков М.К., Ключарев Г.А.** Непрерывное образование в контексте модернизации. – М.: ИС РАН; ФГНУ ЦСИ, 2011. – 232 с.
11. **Малахов Е.С.** Рынок услуг дополнительного профессионального образования: структура, функции, проблемы развития. – URL: http://www.rusnauka.com/10_NPE_2010/Economics/62814.doc.htm (дата обращения 11.03.2010).
12. **Радаев В.В.** Современные экономико-социологические концепции рынка // Анализ рынков в современной экономической социологии. – М.: ГУ-ВШЭ, 2007. – С. 21–63.

Рукопись статьи поступила в редколлегию 21.11.2012 г.

© Харченко И.И., Новикова Ю.О., 2013