



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОБРАЗОВАНИЕ

НАУЧНЫЕ ДОКЛАДЫ

15 / 10

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

МОНИТОРИНГ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПОЗИЦИИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ

М О С К В А • 2 0 1 5

Научные доклады: образование

Татьяна Клячко

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

«РАНХиГС»

2015

УДК 37
ББК 74

Клячко Т. Л.

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

ISBN 978-5-7749-1043-4

Доклад подготовлен на базе мониторинга непрерывного профессионального образования, осуществленного РАНХиГС в 2014 году. Группами респондентов в ходе реализации мониторинга выступили руководители кадровых служб российских предприятий и организаций приоритетных направлений экономики (90 респондентов) и сотрудники (1800 респондентов) предприятий соответствующих отраслей.

УДК 37
ББК 74

ISBN 978-5-7749-1043-4

© Клячко Т. Л., 2015
© РАНХиГС, 2015

Содержание

Введение	6
Конец ознакомительного фрагмента.	8

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

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте
Российской Федерации



Введение

Настоящий доклад является логическим продолжением работы, выполненной РАНХиГС в 2013 году, и представляет собой результаты второй волны мониторинга непрерывного профессионального образования¹. Задачи развития национальной экономики при обострении межстрановой конкуренции делают необходимым постоянное отслеживание перемен, отражающих современный процесс наращивания образовательного потенциала через систему дополнительного / непрерывного профессионального образования.

Исследования проблем дополнительного образования, реализованные РАНХиГС в последние годы, подтверждают, что в современном обществе дополнительное профессиональное образование является ключевым элементом системы непрерывного образования. Через ДПО поддерживаются наиболее тесные обратные связи между рынком образовательных услуг и рынком труда и осуществляется адаптация результатов деятельности системы образования к его потребностям. Интенсификации этих процессов способствуют сокращению жизненного цикла экономически ценных знаний в постиндустриальной экономике и рост межотраслевой мобильности трудовых ресурсов [Диденко Д. В., 2012; Ключкарев Г. А., 2010].

Важным представляется то, что реализация мониторинга позволяет не только выявлять динамику распространения различных форм и видов дополнительного профессионального образования, отслеживать изменения, касающиеся мотивации его получения со стороны работников, но и рассматривать тенденции развития ДПО в общеэкономическом контексте, что очень важно, учитывая обнаруженную нами при работе над информацией, собранной в первой волне, тесную связь развития ДПО и уровня экономического развития предприятий и отраслей.

Трудность методологического характера, сопутствующая осуществлению мониторинга, состоит в том, что проблема дополнительного профессионального образования должна быть рассмотрена в двух отражениях: во-первых, с позиций предприятий, фирм или организаций, поскольку должны быть учтены их потребности в повышении квалификации работников, увязанные с целями и достижениями развития соответствующих предприятий, фирм и организаций. Во-вторых, с позиций работников должны быть изучены мотивы и цели получения ими дополнительного образования.

Таким образом, при проведении мониторинга параллельно были проведены два опроса:

- руководителей кадровых служб российских предприятий и организаций приоритетных направлений экономики (90 респондентов);
- сотрудников предприятий соответствующих отраслей (1800 респондентов).

Опросы проводились в трех пилотных городах – Москве, Екатеринбурге и Тюмени.

Исследования, осуществленные нами в период первой волны реализации мониторинга (2013 год) позволили пронаблюдать следующие общие тенденции развития системы дополнительного профессионального образования [Аврамова Е. М., Титов В.Н., 2014].

Во-первых, это относительно высокий уровень образовательного потенциала населения (в количественном выражении), обеспеченный в основном за счет получения высшего профессионального образования значительными по численности контингентами населения. Эта тенденция, набравшая силу с середины 1990-х годов, стабильно выдерживается до сих пор. Следствием этой тенденции стало то, что система ДПО теперь должна быть рассчитана преимущественно на занятых на должностях специалистов с высшим образованием.

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

Во-вторых, обнаружилось, что тенденция увеличения работодателем инвестиций в повышение квалификации сотрудников, характерная для периода экономического роста, сменилась на противоположную при сохранении объемов бюджетных ассигнований на повышение квалификации работников, занятых в социальной сфере (врачи, учителя и др.) и нуждающихся в систематическом обновлении знаний.

В-третьих, была установлена связь между экономическим положением предприятий, фирм, организаций с одной стороны и масштабами переподготовки сотрудников – с другой. При этом экономическое положение понимается достаточно широко, с учетом размера предприятия, уровня инновационной составляющей и ряда других характеристик.

В-четвертых, обозначилась относительно новая тенденция, в соответствии с которой численность занятых, работающих не по полученной базовой специальности сократилась, и, наоборот, увеличилась доля работающих по полученной базовой специальности. Следствием этого становится иной профиль дополнительного профессионального образования – в нем сокращается доля перепрофилирования и растет доля (и так значительная) повышения квалификации.

В-пятых, сократился запрос со стороны работников на получение знаний в области менеджмента, что было очень характерно для конца 1990-х годов и всех последующих лет, и произошло увеличение запроса на профессиональные знания.

В-шестых, при общем сохранении спектра мотивов получения работниками дополнительного профессионального образования, в тот или иной период на первый план выступают разные мотивы. Так, отмечавшаяся ранее тенденция получения дополнительного профессионального образования с целью перехода на другое, более привлекательное, рабочее место, сменилась теперь ориентацией на закрепление на имеющемся рабочем месте, но с повышением зарплаты.

Мониторинговое исследование дало следующие результаты:

- Масштабы распространения различных форм дополнительного образования, выходящих за пределы обязательных форм переподготовки, увеличиваются или удерживаются на прежнем уровне только для работников крупных и успешных предприятий приоритетных направлений экономики. На средних, а тем более мелких предприятиях дополнительное образование работников либо остается на прежнем уровне, либо, что чаще, сокращается. Удержание масштабов достигается за счет обращения к наиболее дешевым и краткосрочным формам ДПО (тренинги, семинары и пр.).

- Растет потребность в дополнительном образовании со стороны занятых в приоритетных направлениях экономики. И в качестве наиболее эффективных форм такового рассматриваются более дорогостоящие и долгосрочные формы дополнительного образования.

- Значительная доля занятых (расширившаяся по сравнению с прошлым годом) готова к софинансированию и даже самостоятельному финансированию программ переподготовки.

- Подтвердилась и даже укрепилась тенденция, в соответствии с которой основной мотивацией получения дополнительного образования становится ориентация на укрепление позиций на рабочем месте. Особенно это характерно для специалистов и управленцев, в меньшей степени – для рабочих.

- Растет распространение самообразования в форме получения некоторого необходимого комплекса знаний, ставшего значительно более доступным в результате распространения информационных технологий. Неудивительно, что наибольшее распространение соответствующие формы самообразования получили в сфере ИТ.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

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

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