

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



Н.В. Ковалева

к.э.н., директор центра статистики и мониторинга образования, Институт статистических исследований и экономики знаний, Национальный исследовательский университет - Высшая школа экономики



Л.Э. Ковалева

заведующий научно-информационным отделом Академии Пастухова

Д.Р. Бородина

к.э.н., старший научный сотрудник центра статистики и мониторинга образования, Институт статистических исследований и экономики знаний, Национальный исследовательский университет - Высшая школа экономики



Даже лучшего образования хватит на пять, максимум на десять лет, независимо от того, что это за образование...

В данной статье приводятся результаты специальных опросов работодателей и руководителей образовательных учреждений, реализующих программы дополнительного профессионального образования взрослых, проведенных в рамках мониторинга экономики образования (долгосрочный проект Минобрнауки России и НИУ ВШЭ – <http://www.memo.hse.ru/>). Опираясь на статистические и социологические данные, авторы анализируют и оценивают тенденции, происходящие на стыке профессионального образования и рынка труда. Для руководителей учреждений ДПО результаты опросов задают вектор развития этих востребованных рынком направлений деятельности.

Для сохранения конкурентоспособности в стремительно меняющемся мире нужно воспринять идеологию постоянного личного развития. Дополнительное профессиональное образование

(ДПО) реализует возможность гибко и своевременно получать необходимые компетенции. Но необходима логически выстроенная политика на государственном уровне в сфере ДПО. Для созда-

ния и реализации такой политики нужны индикаторы, которые позволят обосновывать главные политические цели в области ДПО, анализировать развитие и ситуацию на данном сегменте образо-

The article presents the special survey results of heads and personnel of educational institutions, providing advanced professional programs. The surveys were carried out within the framework of the monitoring of education markets and organizations (the long-term project of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation and National Research University Higher School of Economics - <http://memo.hse.ru/en/>). Basing on statistical and sociological data, the authors review and evaluate tendencies occurring at the junction of vocational education and training and labour market. For the heads of VET institutions the survey results are a good basis for development and improvement of activity directions which are in great demand in the market.

вательного рынка. В настоящее время ставится задача развития непрерывного образования, в том числе дополнительного профессионального образования, как средства обеспечения текущих и перспективных социально-экономических потребностей в профессиональных кадрах необходимой квалификации.

В зарубежных странах для изучения проблематики образования взрослых используются данные Обследования рабочей силы (Labour Force Survey), в состав которого включен специальный модуль, обеспечивающий сбор данных об участии населения в различных формах непрерывного образования – формальном, неформальном и информальном (самообразовании). По аналогичной методике, заточенной под российскую действительность, Высшая школа экономики проводила специальный опрос населения. В результате получены основные индикаторы участия взрослых россиян в непрерывном образовании, сопоставимые с зарубежными оценками. В Австрии 89%, Швейцарии 68%, Франции 51%, Германии 42%, Великобритании 38%, Испании 25% и т.д. В России этот показатель составил 25%. В таблице 1 представлены более детальные показатели, описывающие разные виды образовательной активности. Очевидно, что Россия в этом вопросе далека от лидерских позиций.

Пока в таких сопоставлениях мы пользуемся результатами социологических опросов, но уже через пару лет появится полноценная статистическая информация. В соответствии с Федеральным планом статистических работ модуль по непрерывному образованию в 2015 г. включен Росстатом в Обследование населения по проблемам занятости. Кроме того, аналогичная тематика, но представленная под иным углом зрения, будет формироваться в рамках Комплексного обследования условий жизни населения.

В настоящее время отсутствует статистическое наблюдение

Таблица 1. Участие взрослого населения России и зарубежных стран в непрерывном образовании (проценты; за последние 12 месяцев, возрастная группа от 24 до 65 лет)

Квалификационный уровень	Рос- сия	А в - стрия	Фран- ция	Герма- ния	Вели- кобри- тания	Испа- ния
Формальное образование, %	3	3	1	4	9	5
Дополнительное образова- ние, %	12	25	20	13	34	10
Самообразование, %	21	86	46	37	-	16

за сферой дополнительного образования, обеспечивающее полноценный количественный анализ его развития. Мы знаем, что численность работников, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, профессиональной подготовки, на курсах целевого назначения в 2010 году (это последний год, по которому имеются статистические данные!), составила почти 5 млн. человек. Из них 2,2 млн. получили дополнительное профессиональное образование (в т.ч. за рубежом – 10 тыс. чел.), профессиональную переподготовку прошли 176 тыс. чел., повышения квалификации – почти миллион, стажировки – 51 тыс. чел. В формате профессиональной подготовки или дополнительной профессиональной подготовки обучено 1,2 млн чел., в т.ч. непосредственно в организации 757 тыс. чел. (из них по форме наставничества – 222 665 чел.). На курсах целевого назначения обучено 1,8 млн. чел.

Среди обученных 59,3% служащих (руководители – 15%, специалисты – 39,7%, другие служащие – 4,5%) и 40,7% рабочих. Наиболее активно развивают свои профессиональные знания и навыки лица в возрасте от 31 до 45 лет (38,8%) и старше 45 лет (32,6%). Доля молодых людей (младше 25 лет), вовлеченных в этот процесс, существенно ниже – 9,7%. Видимо, знания, полученные ими совсем недавно, еще не требуют активного обновления. Но с возрастом осознание необходимости уделять этому вопросу больше внимания растет: в возрастной группе 25 – 30 лет доля обучившихся составила 18,9%.

Проводится еще ряд узконаправленных тематических исследований, но совершенно очевидно, что такой ограниченной и устаревшей статистической информации для серьезного анализа рынка дополнительного профессионального образования недостаточно. В 2013 г. по заданию Минобрнауки России была разработана, а точнее, реанимирована действовавшая ранее форма статистического наблюдения. Безусловно, с ее помощью будет собрана определенная информация, и это в условиях абсолютного статистического голода полезно. Однако предложенный инструментарий не вписался в унифицированную систему федерального статистического наблюдения за деятельностью образовательных организаций, которая поддерживается Минобрнауки России.

В определенной степени статистический пробел восполняют качественные данные – результаты обследований потребителей соответствующих программ и их поставщиков, которые проводятся в рамках мониторинга экономики образования. Эта проблематика присутствует в репрезентативных опросах домохозяйств, рассматривающих вопросы мотиваций, поведения и стратегий семей в сфере образования, в т.ч. касающиеся участия взрослых в разных формах дополнительного образования. Качество персонала и его развитие – красная линия опросов работодателей. А в последние годы дополнительное профессиональное образование стало одним из ключевых направлений мониторинга. В 2012 г. был проведен опрос руководителей организа-

ций, реализующих соответствующие образовательные программы, а в 2013 г. – слушателей.

Что же происходит на предприятиях? Данные, представленные в таблице 2, свидетельствуют о том, что особенно остро кадровая ситуация сложилась в отношении квалифицированных рабочих – о дефиците по соответствующим профессиям сообщили почти половина опрошенных; почти пятая часть руководителей отметили дефицит исполнителей высшей квалификации. По другим категориям проблема пока не столь острая. Но следует обратить внимание на то, что по всем составляющим кадрового потенциала о существовании этой проблемы говорит все больше руководителей.

Основные направления деятельности крупного и среднего бизнеса – подбор программ и поставщиков образовательных услуг, а также обоснование тех категорий персонала, которым требуется профподготовка. При этом финансовое планирование осуществляет только половина предприятий. Финансовые вопросы организации обучения специально рассматривает только половина предприятий. Важный момент, на который следует обратить внимание организациям ДПО: практически все предприятия – потребители образовательных услуг – весьма заинтересованно относятся к вопросам качества получаемых услуг, по результатам обучения бизнес проводит оценку полученных знаний.

Во всех отраслях наибольшее распространение получило наставничество внутри компаний – обмен профессиональными знаниями и навыками, квалифицированная помощь новичкам со стороны более опытных работников. Об этом говорили более 90% руководителей предприятий по таким отраслям, как промышленность, связь, деловые услуги, транспорт. Активно используется практика обсуждения производственных проблем между рядовыми работниками и руководителями. Здесь лидерами являются

Таблица 2. Изменение структуры дефицита кадров на российских предприятиях (в % от числа всех предприятий)

Доля предприятий, которые сообщили о дефиците определенной категории персонала, в процентах от числа всех опрошенных предприятий (в % от числа всех предприятий)	2009.	2010	2011	2012
Есть дефицит...				
Руководителей функциональных подразделений	3	4	3	5
Руководителей линейных подразделений	8	8	8	12
Исполнителей высшей квалификации, специалистов функциональных подразделений	4	6	6	6
Исполнителей высшей квалификации, специалистов линейных подразделений	10	12	17	17
Служащих, офисных работников, технических исполнителей	3	4	7	7
Квалифицированных рабочих	28	29	42	48

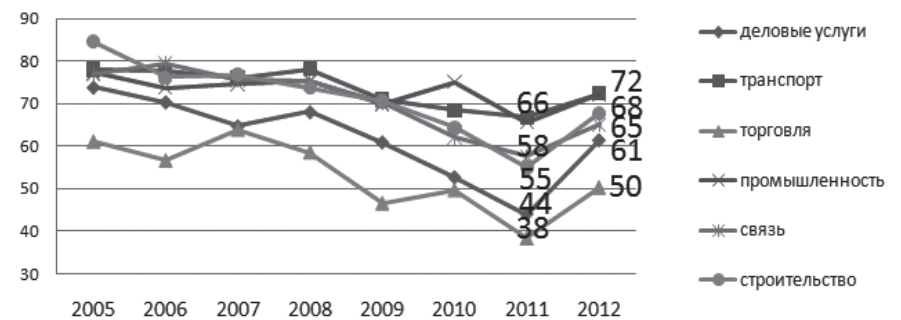


Рисунок 1. Динамика распространности практик переподготовки, повышения квалификации, профподготовки, стажировок персонала

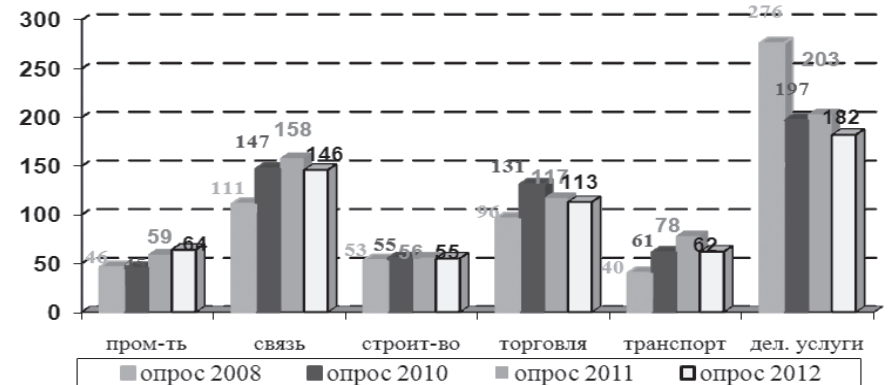


Рисунок 2. Динамика затрат на обучение персонала по отраслям.

Соотношение объема расходов на образование/обучение в расчете на одного занятого на предприятии по конкретной группе предприятий к среднему показателю по всем опрошенным предприятиям

отрасль связи (88%), промышленность и деловые услуги (по 82%). В промышленности, торговле и строительстве происходит ротация работников со сменой задач (67%, 61% и 59% соответственно). Менее популярна такая форма развития персонала, как проведение семинаров и тренингов на рабочих местах.

На рисунке 1 показано, что по сравнению с 2005 г. распространность различных форм допол-

нительного обучения персонала снизилась по всем изучаемым сегментам рынка. Однако за последний год повсеместно отмечен рост соответствующих субъективных оценок, лидерами в этом вопросе являются деловые услуги, транспорт, строительство.

Причины отказа работодателей от активных действий по развитию персонала – переподготовки, повышения квалификации, проф-

подготовки, стажировок – выяснились два года назад, но вряд ли с тех пор что-либо изменилось принципиальным образом.

Более половины (58%) опрошенных руководителей предприятий считают, что профессиональный уровень их работников в основном соответствует потребностям предприятия, треть из них ссылаются на отсутствие средств, почти пятая часть (18%) – на большую загрузку работников, дефицит времени, один из десяти сообщил, что эта работа была проведена на их предприятии ранее. Довольно мало руководителей не нашли необходимые образовательные продукты на рынке (8%). На проблемы, связанные с выявлением конкретных потребностей предприятия по профессиональной переподготовке, и на другие причины указали по 7%, единицы сослались на бюрократические и административные барьеры.

Руководителям учреждений ДПО следует обратить внимание на два важных момента. Работодатели назвали такие причины, как отсутствие подходящих предложений и непонимание собственных потребностей. Здесь реальное поле для активного маркетинга поставщиков разнообразных программ ДПО.

На рисунке 2 представлены оценки финансовых затрат предприятий на повышение квалификации, переподготовку, профподготовку, стажировку своих работников в разрезе обследованных отраслей. Следует отметить, что по данным, полученным в 2012 г., затраты на обучение персонала практически во всех отраслях превысили докризисный уровень. Лидерами обучения персонала в эти годы оставались сфера деловых услуг и отрасль связи.

Учреждениям, реализующим программы ДПО, будет интересно узнать, что в качестве места обучения для персонала всех категорий руководители предприятий выбирают курсы профпереподготовки и повышения квалификации в институтах по-

Таблица 3. Форма организации, стажировок – по категориям работников по опросам 2008 и 2012 гг. (в % от числа предприятий, осуществлявших переподготовку указанных категорий работников)

Категория персонала	Руководители		Специалисты		Служащие		Квалиф. рабочие	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012	2008	2012
На нашем предприятии, в филиалах, структурах самого предприятия	19	21	20	26	28	34	46	47
В компаниях-партнерах	16	9	14	10	16	14	10	8
на курсах по переподготовке и повышению квалификации, в институтах повышения квалификации, в учебных центрах	67	77	65	78	62	66	47	53
В вузах	11	10	20	10	11	5	3	3
В ссузах или НПО	3	3	4	3	3	5	13	10
В бизнес-школах	16	10	8	6	5	4	1	2
за рубежом	8	5	4	2	1	1	2	1



Рисунок 3. Средняя оценка услуг по профессиональной подготовке по 5-балльной шкале. (Оценка дана предприятиями, сотрудничавшими с данными учреждениями)

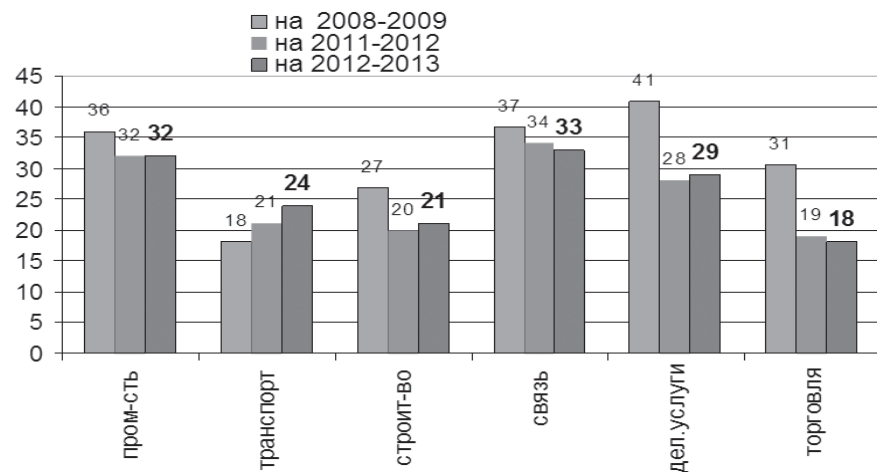


Рисунок 4. Планы по сотрудничеству с вузами предприятий различных отраслей, по опросам 2008 – 2013 г.

вышения квалификации и учебных центрах (таблица 3). Почти столько же обеспечивают развитие персонала непосредственно на своем предприятии. С большим отрывом идут такие формы, как обучение на базе учреждений СПО и НПО, а также в компаниях-партнерах.

Несмотря на то что высшие учебные заведения как место

подготовки/переподготовки персонала используются не слишком активно, с точки зрения работодателей именно вузы являются наиболее сильным участником рынка дополнительного профессионального образования (рис. 3) по всем основным показателям – таким, как стоимость услуг, простота взаимодействия, полезность приобретенных знаний и

навыков. Но и по вузам соответствующие оценки не достигают максимальных значений.

Высшим учебным заведениям, реализующим программы ДПО, важно знать, что по всем обследованным отраслям (за исключением транспорта) прослеживается тенденция снижения интереса к сотрудничеству с вузами – уменьшается доля тех предприятий, которые собираются продолжить или начать такое взаимодействие.

А что могут предложить учреждения ДПО?

В 2012 году в рамках мониторинга экономики образования НИУ ВШЭ при участии Государственной академии промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова было проведено масштабное обследование рынка ДПО. Его цель заключалась в том, чтобы получить характеристику поведения и стратегий руководителей образовательных учреждений и организаций, реализующих программы дополнительного образования взрослых. Оценивались как реализуемые ими программы, финансовая, ценовая и кадровая политика учреждения, конкурентная ситуация, так и слушатели, приобретающие соответствующие программы. Ответы респондентов позволили также составить портрет руководителя.

Обследованием были охвачены различные типы государственных и негосударственных организаций, реализующих программы ДПО, ориентированные на развитие технических, социальных, организационных, информационных навыков.

На рисунках 5 – 9 представлены наиболее интересные результаты опроса. Так, на рисунке 5 показано, что более половины опрошенных руководителей зафиксировали тенденцию роста численности слушателей программ ДПО за последние три года, около трети респондентов отмечают стагнацию, 15% отмечают снижение. Что касается краткосрочных прогнозов, то увеличения контингента в текущем учебном году (2012 – 2013) ожидают 41% респондентов.

Динамика численности 2009-2012 гг.



Ожидаемое изменение численности в 2013 г.

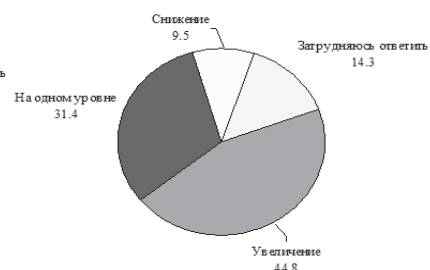
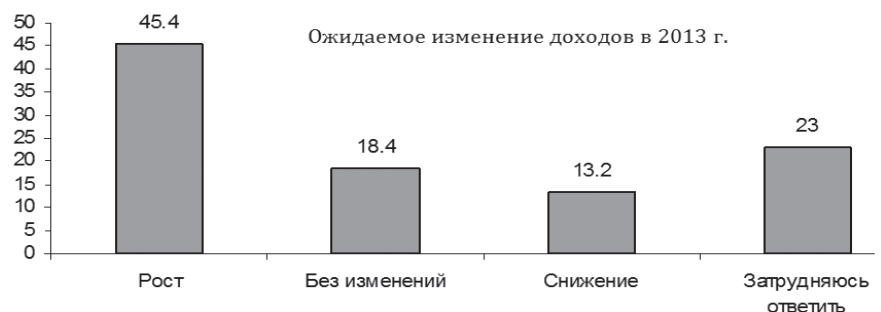


Рисунок 5. Динамика численности слушателей в 2009 – 2012 г. и ожидания в 2013 г.



Динамика доходов 2009 – 2012 г.г.



Ожидаемое изменение доходов в 2013 г.

Рисунок 6. Динамика доходов от программ ДПО

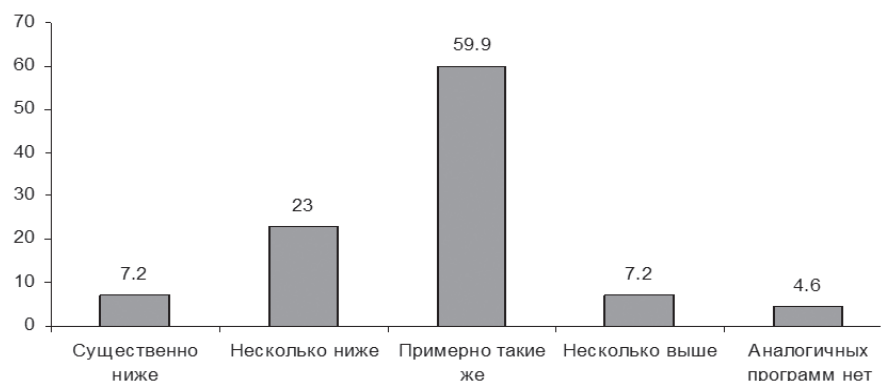


Рисунок 7 Оценка стоимости программ ДПО по отношению к показателям конкурентов

тов. Треть опрошенных считают, что ничего не изменится, а сугубо пессимистичные оценки дают около 13% экспертов.

Параллельно с численностью обучающихся растут доходы образовательных учреждений (рис.6). По оценкам руководителей за последние три года более чем в половине (54%) образовательных учреждений наблюдался рост доходов от реализации

программ ДПО, 17% имели постоянный уровень дохода, но почти столько же – 15% – отметили снижение объемов финансовых поступлений от реализации программ ДПО. Структура ожиданий соответствует динамике доходов последних трех лет. Что касается оценок будущего, то они вполне оптимистичны. Половина респондентов ожидает, что доходы от реализации программ ДПО в 2013

году увеличатся, и только 13%, напротив, дают пессимистичную оценку динамики доходов. Пятая часть руководителей считают, что изменений доходов не будет, и почти столько же затруднились с ответом на этот вопрос, что в данном случае является свидетельством нестабильности рынка ДПО.

Изменение стоимости программ ДПО продемонстрированы на рисунке 7. Анализ ответов показывает, что при формировании цены той или иной программы практически все организации ориентируются на средний рыночный уровень, откровенным «демпингом» занимается 7% учреждений. По оценкам 60% руководителей, стоимость обучения на программах ДПО в их учреждениях находится примерно на том же уровне, что и у конкурентов. Четверть респондентов оценили стоимость программ как несколько более низкую, 7% – как несколько более высокую. Но никто не устанавливает стоимость обучения на существенно более высоком уровне. Уникальными по совокупности различных характеристик программы свои образовательные продукты ДПО считают почти 5% руководителей.

В ближайшее время 52% респондентов не предполагают принципиальным образом менять стоимость своих программ, но немногим менее – 43% – планируют ее увеличить.

Гибкость ценовой политики образовательных учреждений ДПО обеспечивается за счет скидок. 70% респондентов считают, что система скидок, используемая в их учреждении, оптимальная, поскольку позволяет привлекать новых клиентов и обеспечивает повторные покупки образовательных программ (а, как известно, удерживать клиента гораздо сложнее, чем привлечь нового). Именно поэтому в ближайшее время они не планируют вводить изменения в политику скидок. Оставшиеся 30% ощущают необходимость перемен, но конкретные решения большинство руководителей (80%), планирующих

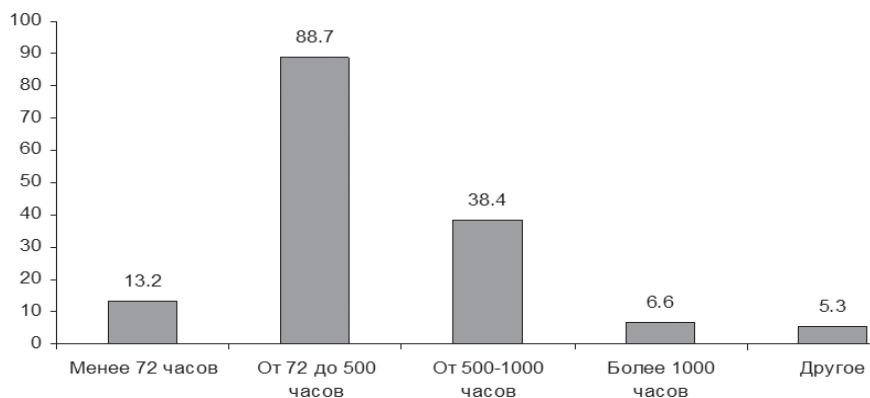


Рисунок 8. Оценка программ ДПО с позиций оптимального соотношения продолжительности и качества обучения

изменения, будут принимать «по ситуации».

Распределение ответов на вопрос: «Какой должна быть продолжительность программ ДПО, чтобы обеспечить хорошее качество подготовки и не завышать продолжительность обучения?» показывает (рис. 8), что, по мнению руководителей организаций, реализующих такие программы для взрослых, наиболее оптимален диапазон 72 – 500 часов (89% ответивших). За это время можно дать как теоретическую базу, так и отработать практический материал. Хотя здесь стоит признать, что такой диапазон не позволяет более точно оценить предпочтительную продолжительность программ ДПО.

При этом респонденты уверены в том, что программы различной длительности имеют неодинаковую целевую направленность. Если в более коротких программах основной акцент сделан на практической подготовке, то более длительные программы рассчитаны на обучение новой профессии, что требует более основательного подхода и, соответственно, больше времени на ее основание.

Интересно отметить, что в данном вопросе мнение руководителей учреждений ДПО и потребителей образовательных услуг совпадает: программы длительностью от 72 до 500 часов последние посещали чаще – 55% респондентов, среди них высокая популярность и краткосрочных программ (38% ответов). Это данные опроса слушателей

программ ДПО, проведенного в 2013г.

Руководители образовательных учреждений оценивают уровень квалификации своих преподавателей как «более высокий» (76%), чем у конкурентов, в том числе 37% считают его «значительно» выше. И никто из респондентов не поставил своим сотрудникам низкие оценки. Нехватку кадров ощущает 25% образовательных учреждений. При этом неготовность преподавать взрослым 8% экспертов отмечают как параметр, затрудняющий работу при реализации программ ДПО. Здесь самое важное требование к преподавателю – практический опыт работы, знание реальных процессов производства (93% экспертов), актуальность преподаваемого материала – 66%, наличие собственных методических материалов и образовательных курсов – 41%.

Можно ли активизировать приток слушателей? Насколько эффективны соответствующие механизмы? Чтобы получить ответы на эти вопросы, руководителям было предложено проранжировать различные варианты. Далее был рассчитан средневзвешенный балл по каждому механизму (максимально возможный балл – 100). В результате получен рейтинг механизмов (рис. 9).

Верхнюю позицию занимают прямые договоры с работодателями. Точечное обращение к реальному сектору особенно результативно, если программа узкоспециализирована. Равнозначны по своей эффективности

такие механизмы, как заказы Департамента труда и занятости населения, размещение информации на сайте учебного заведения.

Мы рекомендуем обратить внимание на оценки слушателей программ ДПО, которые целесообразно учесть в стратегиях развития образовательных организаций. Основным фактором, определяющим их выбор, – начинка (содержание) программы. Далее следует цена: это отмечают треть слушателей. Для 27% из них решающим критерием выбора оказалась репутация (бренд) учебного заведения. Мнением своего работодателя руководствовались 12% опрошенных. Интересно отметить, что реклама практически не влияет на выбор респондентов (рис.10).

По мнению руководителей самые острые моменты при реализации программ ДПО связаны с недостаточным законодательным и нормативно-правовым обеспечением сферы ДПО: так считают 43% респондентов, а это сфера деятельности органов управления. Но есть и другие проблемы. Так, недостаток слушателей, в том числе из-за отраслевой специфики программ, испытывает 45% обследованных учреждений (выход – диверсификация образовательной деятельности), четверть испытывает дефицит с квалифицированными преподавательскими кадрами, и 14% ощущает потребность в повышении квалификации преподавательского состава (и в том, и в другом случае решение может быть найдено в активизации взаимодействия с реальным сектором). Слабая материально-техническая база и недостаточное информационно-методическое обеспечение препятствуют реализации программ ДПО 18% и 10% организаций соответственно. Однако такие проблемы, по мнению большинства руководителей, можно преодолеть собственными силами.



Рисунок 9. Рейтинг механизмов привлечения слушателей на программы ДПО



Рисунок 10. Критерии выбора программы ДПО слушателями, в % от числа опрошенных

Имеющиеся количественные и качественные показатели демонстрируют тенденции роста системы ДПО по основным показателям (количество образовательных организаций, численность обучающихся, доходы, количество и содержание программ и др.). Все агенты рынка говорят о необходимости налаживания диалога между заказчиками (предприятиями, работниками) и производителями образовательных услуг (организациями, реализующими соответствующие программы). Для обеспечения дальнейшего поступательного развития требуется серьезная поддержка этого сегмента рынка образования. Прежде всего более прозрачной, а также более четкой и гибкой должна стать законодательная и нормативно-правовая база со-

ответствующей деятельности. Другая проблема связана с информационно-статистическим обеспечением сферы дополнительного образования и обучения взрослых, которое нельзя считать удовлетворительным. Показатели, которые будут получены в следующем году, не изменят ситуацию принципиальным образом, поскольку не отвечают стандартам унифицированного статистического наблюдения, реализуемого Минобрнауки России в сфере образования. Что касается системной качественной информации, описывающей данный сегмент образовательного рынка, то она формируется в рамках мониторинга экономики образования. Результаты проведенных обследований будут публиковаться.