



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

# М МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

**Организации дополнительного  
образования взрослых  
на рынке образовательных услуг:  
стратегии руководителей**

**Информационный бюллетень**

2014 • 7 [81]



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

# М ОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

**Организации дополнительного  
образования взрослых  
на рынке образовательных услуг:  
стратегии руководителей**

**Информационный бюллетень**

2014 • **7** [81]

МОСКВА

УДК 374.7  
ББК 74.4  
Б83

**Редакционная коллегия:**

Л.М. Гохберг, Л.Д. Гудков, Н.В. Ковалева, Я.И. Кузьминов (главный редактор)

**Автор:**

Д.Р. Бородина

**Б83 Организации дополнительного образования взрослых на рынке образовательных услуг: стратегии руководителей.** Информационный бюллетень. — Москва : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2014. — 44 с. — (Мониторинг экономики образования ; № 7 (81)).

ISBN 978-5-906737-10-6

В информационном бюллетене представлены основные результаты второй волны опроса руководителей организаций, реализующих программы дополнительного образования взрослых. Приведены показатели, характеризующие следующие аспекты деятельности организаций (в том числе профессиональных курсов и структур внутрифирменного обучения): содержание программ дополнительного образования, финансовая и кадровая политика учреждения, проблемы привлечения слушателей, конкуренция в сегменте.

Полученные данные дополняют итоги мониторинговых исследований в области экономики образования, проводимых НИУ ВШЭ под эгидой Минобрнауки России начиная с 2002 г.

**УДК 374.7**  
**ББК 74.4**

ISBN 978-5-906737-10-6

© Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики», 2014  
*При перепечатке ссылка обязательна*

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	4
1. Характеристика параметров опроса руководителей организаций, реализующих программы дополнительного образования взрослых.....	5
1.1. Цели и задачи.....	5
1.2. Характеристика респондентов – руководителей организаций дополнительного образования взрослых.....	6
2. Образовательные стратегии и сертификация квалификаций.....	10
2.1. Образовательные программы в организациях дополнительного образования взрослых.....	10
2.2. Сертификация профессиональных квалификаций .....	16
3. Слушатели программ в оценках руководителей организаций дополнительного образования взрослых .....	19
4. Кадры.....	24
5. Финансово-экономические аспекты деятельности организаций дополнительного образования взрослых .....	27
5.1. Финансовые стратегии.....	27
5.2. Ценовая политика .....	31
6. Конкуренция.....	33
Заключение .....	36

## ВВЕДЕНИЕ

Рост объема и скорости обращения информации в современном обществе обусловил ускорение амортизации профессиональных знаний, прежде всего в наиболее технологичных отраслях производства. В связи с этим все более актуальной становится задача построения гармоничной системы непрерывного образования, отвечающей потребностям рынка труда и максимально эффективно использующей существующую структуру образовательных учреждений.

На этом фоне в современной системе российского образования повышается роль дополнительного образования (далее — ДО) как отдельного направления, в рамках которого можно решать задачи повышения конкурентоспособности экономики, воспроизводства интеллектуального потенциала общества, обеспечения социальной защищенности и реабилитации граждан.

Эффективно функционирующая система ДО обеспечивает своевременную профессиональную ориентацию, получение новых профессий, специальностей и дополнительных квалификаций, а также повышение уровня необходимых производственных компетенций. Важность создания такой системы сегодня признается всеми ветвями власти, образовательным сообществом, работодателями и их профессиональными объединениями, а также самими работниками.

Для того чтобы сформировать достаточно четкое представление о текущей ситуации, актуальных проблемах и приоритетных направлениях дальнейшего развития системы ДО, необходимо регулярно собирать и анализировать информацию о деятельности организаций, реализующих программы дополнительного образования взрослых (далее — ОДОВ), а также о потребностях рынка труда. В 2013 г. в рамках мониторинга экономики образования было проведено очередное обследование руководителей ОДОВ. В сочетании с аналогичными обследованиями, проводимыми среди слушателей программ ДО и организаций, предъявляющих спрос на квалифицированную рабочую силу на рынке труда, оно дает возможность составить представление об основных тенденциях системы ДО. Собранная в ходе опроса информация позволяет охарактеризовать такие аспекты системы ДО, как:

- ключевые изменения в параметрах предлагаемых программ ДО: продолжительности программ, причинах и степени обновления материала, структуре преподавательского состава и уровне материально-технической оснащенности образовательных учреждений;
- степень конкуренции на различных сегментах ДО;
- ценовые стратегии, изменения в структуре доходов и прочие финансовые составляющие деятельности организаций ДО.

В данном обследовании в отличие от работы 2012 г. присутствует ряд новаций. Поскольку результаты прошлогоднего опроса показали, что доля таких сегментов, как профессиональные курсы и внутрифирменное обучение, в составе дополнительного образования взрослых (ДОВ) достаточно велика и имеет свои особенности, в 2013 г. было принято решение об их более детальном изучении. Кроме того, заметно расширена выборка организаций, охваченных опросом. В настоящее время вряд ли можно говорить о репрезентативности итоговой выборки, однако ее расширение позволяет с большей определенностью судить о тенденциях внутри различных сегментов рынка ДОВ.

# 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПАРАМЕТРОВ ОПРОСА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

## 1.1. Цели и задачи

Основной целью обследования является формирование актуальной информации, необходимой для разработки государственной политики в сфере дополнительного образования, и анализа результатов ее реализации, острый дефицит которой обусловлен отсутствием регулярного статистического наблюдения за деятельностью различных структур, предлагающих соответствующие услуги и программы<sup>1</sup>.

Основными задачами обследования стали:

- 1) анализ стратегий формирования пакета образовательных продуктов;
- 2) анализ финансовых аспектов организации и проведения обучения по программам ДО;
- 3) характеристика стратегии работы со слушателями;
- 4) оценка уровня конкуренции в различных сегментах ДОВ.

Предметом данного исследования являются представления руководителей образовательных структур, выступающих как экспертами, так и лицами, влияющими на развитие рынка дополнительного образования взрослых, о его состоянии в целом, а также их видение нынешнего положения дел и стратегий развития своих учреждений. Под стратегией в исследовании понимается устойчивый последовательный выбор способов действия на пути к достижению целей в условиях ограниченного набора ресурсов

По сравнению с исследованием 2012 г. в 2013-м целевая группа была расширена за счет увеличения объема выборки и изменения ее структуры, дополнительно включены внутрифирменные образовательные структуры и профессиональные курсы. В опросе участвовали руководители образовательных организаций, реализующих программы дополнительного образования взрослых: ректоры или проректоры академий, университетов, научно-исследовательских институтов, корпоративных университетов, директора, заместители директора по учебной работе техникумов, колледжей, училищ, лицеев, курсов, внутрифирменных структур и других организаций, реализующих программы ДОВ.

Выборка была стратифицирована по типу организаций:

- 1) самостоятельные организации дополнительного профессионального образования;
- 2) подразделения дополнительного образования в учреждениях профессионального образования разных уровней: ВПО, СПО, НПО;
- 3) внутрифирменные структуры дополнительного образования (корпоративные учебные центры, внутрифирменные курсы и т.п.);
- 4) профессиональные курсы (языковые, компьютерные, бухгалтерские, автомобильные и т.п.).

Опрошены руководители 610 организаций, из них в целом по выборке 44% — государственные, 51% — негосударственные, почти 5% — со смешанной формой собственности (табл. 1). Форма собственности по различным типам организаций имеет свои особенности: подразделения ДО в учреждениях профессионального образования на 80%

<sup>1</sup> В данном информационном бюллетене структурные подразделения дополнительного образования в организациях и учреждениях, самостоятельные организации, реализующие программы дополнительного образования взрослых, называются организации дополнительного образования взрослых (ОДОВ).

**Таблица 1. Структура выборки по форме собственности организаций  
дополнительного образования взрослых**

Форма собственности	Количество ответов	% от числа опрошенных
Государственная	267	43,8
Негосударственная	315	51,6
Смешанная	28	4,6
Итого	610	100

представлены бюджетными организациями; в противовес им профессиональные курсы на 90% это частные компании; самостоятельные организации ДО в равной мере присутствуют в государственном и негосударственном сегментах. Внутрифирменные образовательные структуры на 70% состоят из частных компаний, пятая часть – это государственные организации, смешанная форма собственности несколько выше среднего значения – 11%.

По признаку «тип населенного пункта» были выделены и охвачены 5 категорий населенных пунктов: город Москва – 16,7% выборки, города с населением свыше 1 млн чел. – 31%, города с населением от 100 тыс. до 1 млн чел. – 47%, городские поселения с населением до 100 тыс. чел. – 4%, сельские поселения – 1%.

Опрос проведен во всех федеральных округах РФ, основные из них: Центральный ФО – треть выборки, Поволжский ФО – пятая часть, Сибирский ФО – 15% респондентов.

## **1.2. Характеристика респондентов – руководителей организаций дополнительного образования взрослых**

В опросе приняли участие руководители ОДОВ: среди них – ректоры и директора организаций – 41%, проректоры и первые заместители директора – 41%, другие компетентные представители администрации – 18%.

Большинство опрошенных – женщины, их доля составляет 67%, а мужчин соответственно 33%. Такая гендерная структура руководства характерна для всех типов организаций ДОВ.

Среди респондентов преобладали руководители в возрасте от 50 до 59 лет (31%), представители этой возрастной группы занимают наибольшую долю (36%) среди руководителей подразделений ДО в учреждениях профессионального образования всех уровней (рис. 1). А в составе руководителей внутрифирменных структур преобладают респонденты от 30 до 39 лет – 30%, что на 9 п. п. выше среднего показателя по выборке. Что касается руководителей профессиональных курсов, то их распределение по возрастным категориям в интервале от 30 до 60 лет представляется достаточно равномерным – по 25–29% на каждую их основных децилей. Стоит отметить, что здесь доля руководителей, не достигших 30 лет, превышает среднее значение по выборке на 6 п. п. и составляет 14% руководителей профессиональных курсов.

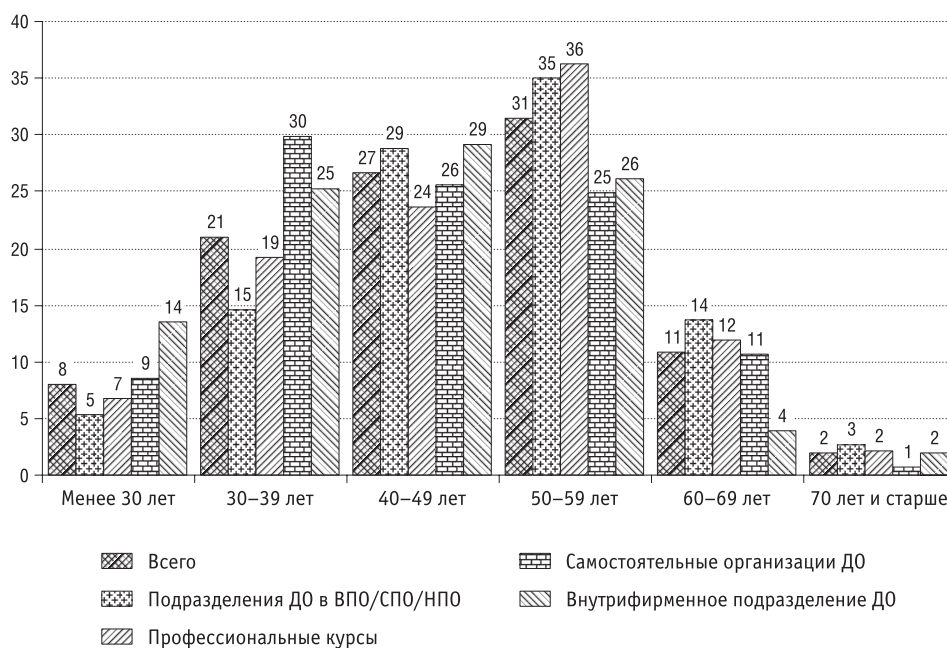
По сравнению с другими типами организаций ДОВ руководители профессиональных курсов – самые молодые. За ними идут руководители корпоративных подразделений обучения. Самая возрастная администрация в самостоятельных ОДОВ.

Проведенный опрос выявил, что деятельностью организаций ДОВ руководят квалифицированные работники. Более половины (53%) респондентов имеют опыт работы на руководящей должности более 10 лет (рис. 2). Доля руководителей, имеющих стаж менее 3 лет, заметно меньше и составляет в среднем 7%.

Наиболее опытные возглавляют самостоятельные организации ДОВ, здесь доля лиц с более чем с десятилетним стажем руководящей работы на 10 п. п. выше среднего показателя и составляет 62%. Среди директоров корпоративного сегмента обучения таких 53%. Наименьшее значение этого показателя в сегменте профессиональных курсов – 42%.

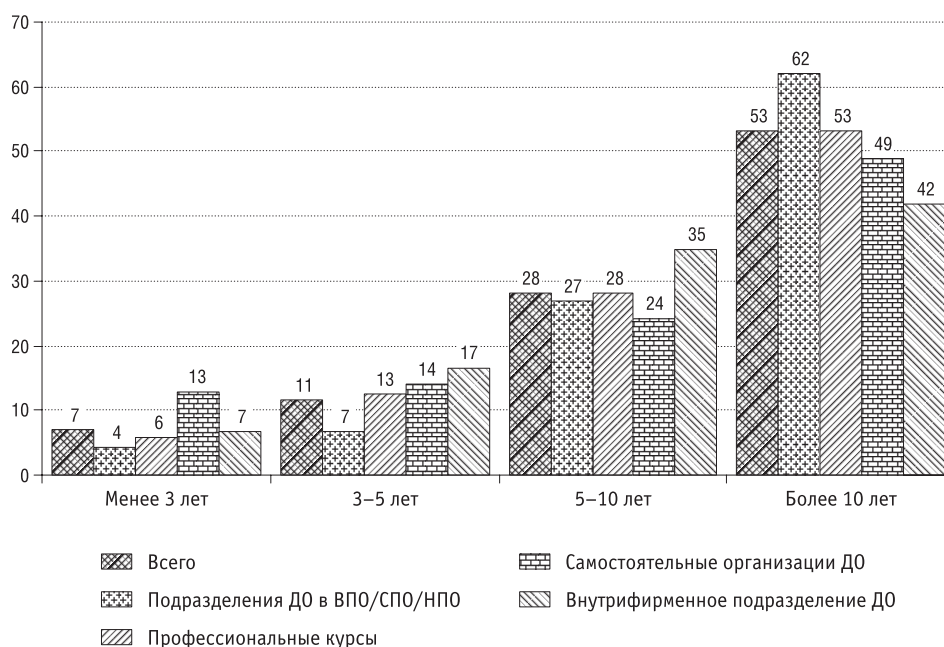
Практически все опрошенные имеют высшее образование, из них 34% имеют ученую степень кандидата или доктора наук (рис. 3). В самостоятельных организациях ДО и под-

**Рисунок 1. Возрастная структура руководителей организаций различного типа**  
(в % от общей численности респондентов, 2013 г.)



**Вопрос:** Укажите, пожалуйста, Ваш возраст.

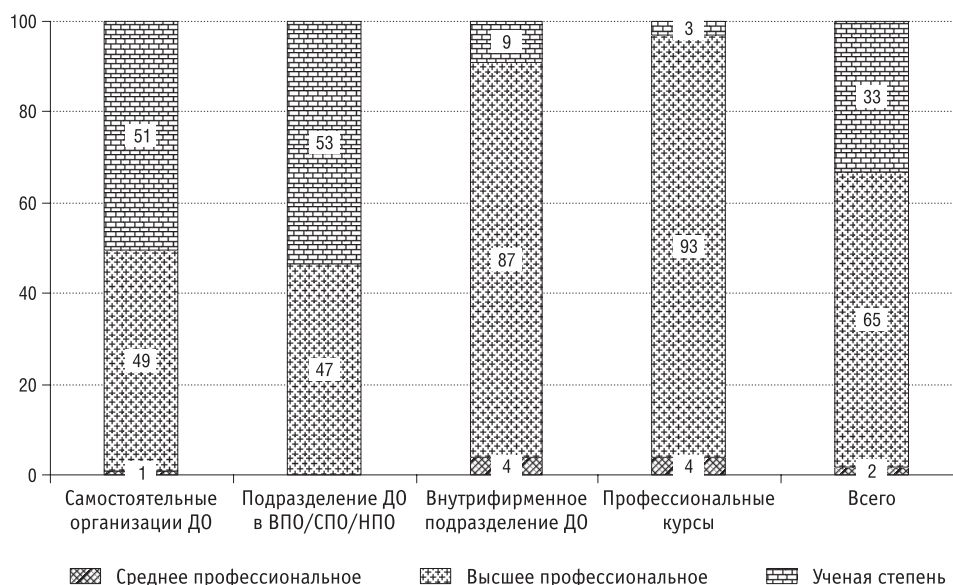
**Рисунок 2. Стаж работы руководителя на административной должности**  
(в % от общей численности респондентов, 2013 г.)



**Вопрос:** Стаж работы руководителя организации на руководящих должностях в Вашей и других организациях?



**Рисунок 3. Образование руководителей**  
(в % от общей численности респондентов, 2013 г.)



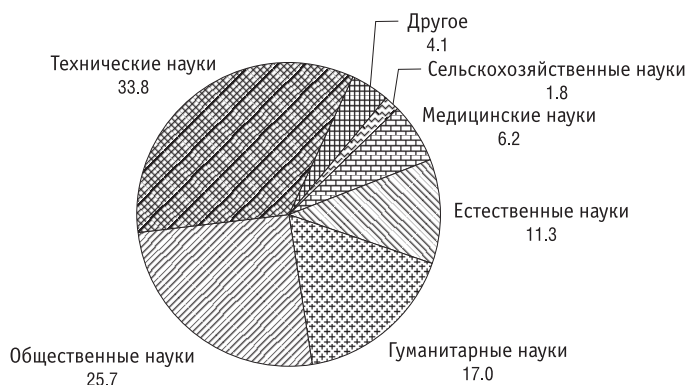
**Вопрос:** Образование / ученая степень руководителя организации?

разделениях ДО в ВПО/НПО/СПО ученую степень имеет половина руководителей — 50,5% и 53% соответственно. Во внутрикорпоративном секторе их доля составляет примерно десятую часть.

Треть руководителей имеют образование технического профиля, четверть — по различным общественным наукам: экономике, юриспруденции, социологии, педагогике и др. (рис. 4). Культурологи, историки, лингвисты, журналисты и другие гуманитарии составляют 17% выборки, а математики, физики, химики и т.п. в руководстве организаций ДОВ не превышают десятой доли.

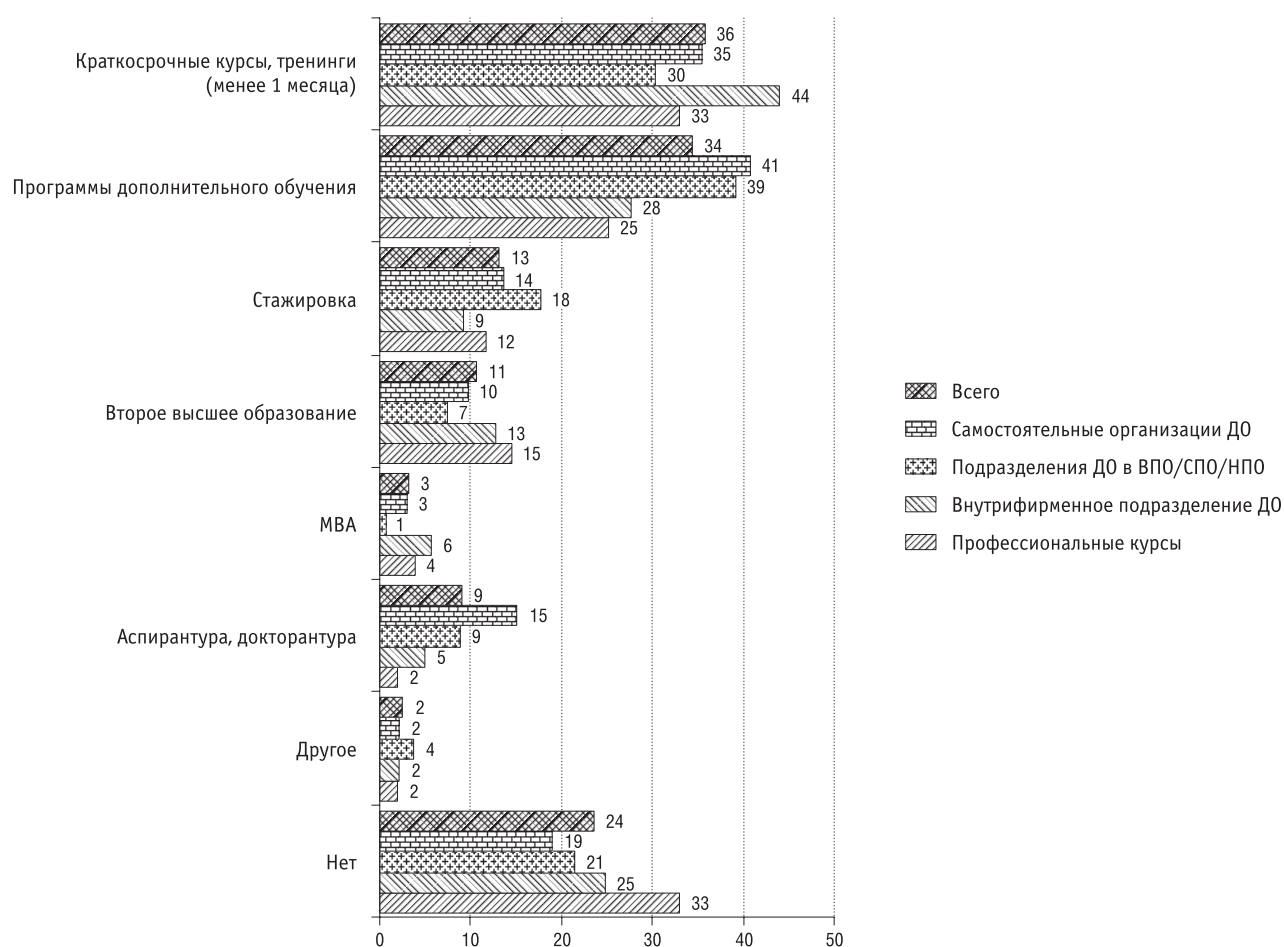
Руководители активно повышают свой профессиональный уровень, в первую очередь приобретая знания, соответствующие их должности: за последние пять лет большинство из них (76%) прошли обучение в сфере экономики и управления (рис. 5). Несколько реже такую активность проявляют руководители профессиональных курсов (67%), а значительный интерес к повышению собственной квалификации свойственен руководителям самостоятельных организаций ДОВ: их доля на 5 п. п. превышает среднее значение по выборке и составляет 81%.

**Рисунок 4. Специальность основного образования руководителя**  
(в % от общей численности респондентов, 2013 г.)



**Вопрос:** По какой специальности руководитель организации получил первое образование?

**Рисунок 5. Получение руководителем дополнительного образования в сфере экономики и управления в течение последних пяти лет (в % от общей численности респондентов, 2013 г.)**



**Вопрос:** Получал ли руководитель организации дополнительное образование в области управления, менеджмента за последние пять лет?

Краткосрочные курсы и программы ДО – наиболее распространенные виды обучения среди руководителей, в среднем на них приходится 36% и 34% соответственно. Это, кстати говоря, соответствует и общей тенденции выбора формата обучения.

Если рассматривать вопрос дополнительного обучения руководителей в разрезе организаций различных типов, то можно увидеть, что 44% руководителей (выше среднего значения по сегменту и показателя других типов ОДОВ) корпоративного обучения предпочитают краткосрочные тренинги. Мастер делового администрирования – это не самый популярный продукт среди этих руководителей, однако если посмотреть на выборку в целом, то их интерес к программам MBA выше, 6% против 3% по выборке. Второе высшее образование в сфере экономики и менеджмента получили 13%. А вот среди руководителей профессиональных курсов за последние 5 лет треть проходили обучение на кратковременных тренингах, четверть – по программам ДО. Второе высшее образование получили 15% респондентов данной группы.

Таким образом, профиль руководителя ДПО можно описать так: женщина среднего возраста, с опытом руководящей работы, весьма образованная (высшее образование плюс зачастую ученая степень), весьма активная в вопросе своего профессионального развития.

## 2. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ И СЕРТИФИКАЦИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ

### 2.1. Образовательные программы в организациях дополнительного образования взрослых

Гибкость системы дополнительного образования — залог успеха в достижении ее целей. Программы ДО призваны актуализировать знания взрослого населения, приводить к единому знаменателю экономическую сферу, государственные и общественные интересы. Инструмент регулирования этого процесса каждая организация разрабатывает самостоятельно.

На *рис. 6* показано, что наибольшее распространение получили образовательные программы, направленные на совершенствование имеющихся компетенций и повышение профессионального уровня работников. Именно их реализуют почти 80% организаций ДОВ. Наиболее активны (91%) в этом сегменте самостоятельные организации, далее следуют подразделения ДО в учреждениях профессионального образования и внутрифирменные подразделения — 86% и 83% соответственно. Профессиональные курсы демонстрируют иной профиль деятельности: указанные выше программы реализуют только 43%, что ниже среднего на 36 п. п., половина из них специализируются на развитии общих знаний и умений, что вдвое превышает средний показатель по выборке. Общеобразовательные программы присутствуют в 18% корпоративных подразделений, в 15% самостоятельных организаций ДОВ и в 28% подразделений ДО учреждений профессионального образования различного уровня.

Стоит отметить, что, несмотря на то что в 2013 г. была расширена выборка и включены группы еще двух типов организаций дополнительного образования: курсы и подразделения корпоративного обучения, в оценках респондентов деятельность учреждений по сравнению с прошлым годом изменилась в сторону увеличения доли программ повышения квалификации (с 35 до 80%) и снижения общеразвивающих программ на 66 п. п. (с 82% в 2012 г. до 26% в 2013 г. Программы профессиональной переподготовки в 2013 г. реализовывали 67% организаций, что ниже аналогичного показателя в 2012 г. на 26 п. п. (*рис. 7*).

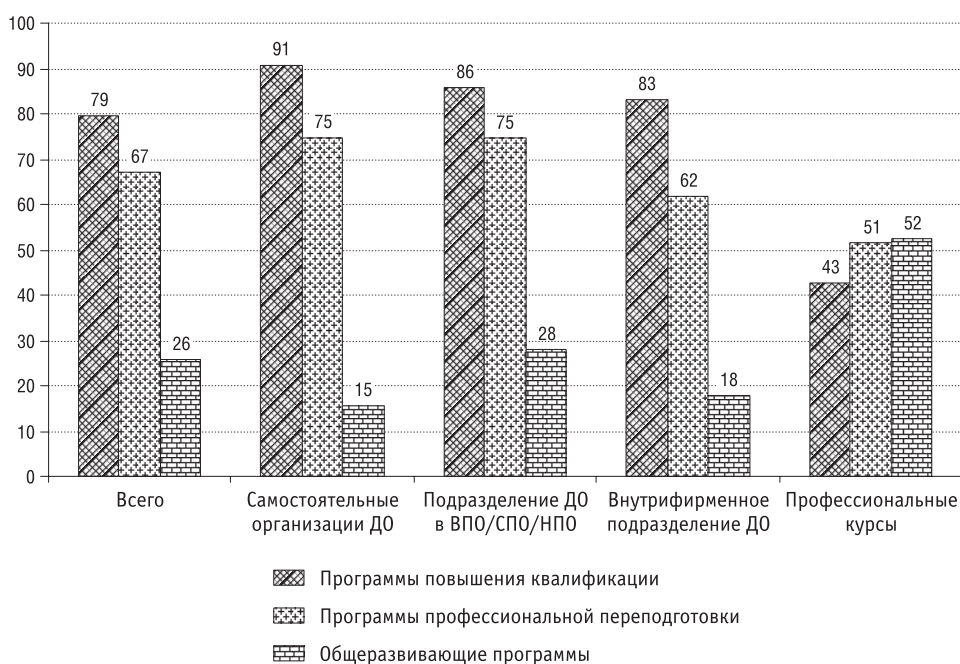
Анализ результатов двухгодичного цикла опросов показывает, что руководители ОДОВ определились со специализацией образовательных программ. Так, на *рис. 8* видно, что в 2013 г. отраслевое распределение более равномерное. В выборке 2013 г. уже не каждая вторая (53,4%) организация предлагает модные программы по экономике, менеджменту и праву, их относительное число оказалось вдвое меньше (24,5%) нежели в 2012 г.

Однако можно отметить и такой важный момент, как отраслевая специфика. Отрасли-лидеры: «Транспорт, связь, информатизация» — для этой отрасли дополнительные программы реализуют 26,8% образовательных организаций; «Образование» — 25,2% и «Экономика, право, управление» — 24,5%. Наименьшее предложение образовательных программ наблюдается по таким отраслям, как «Текстильная промышленность» — 3,3%, и «Физкультура и спорт» — 3,5%. Это, вероятно, обусловлено низким спросом на них.

В 2013 г. 23% руководителей различных профессиональных курсов отметили, что программы у них не имеют определенной отраслевой специфики, а являются общеобразовательными.

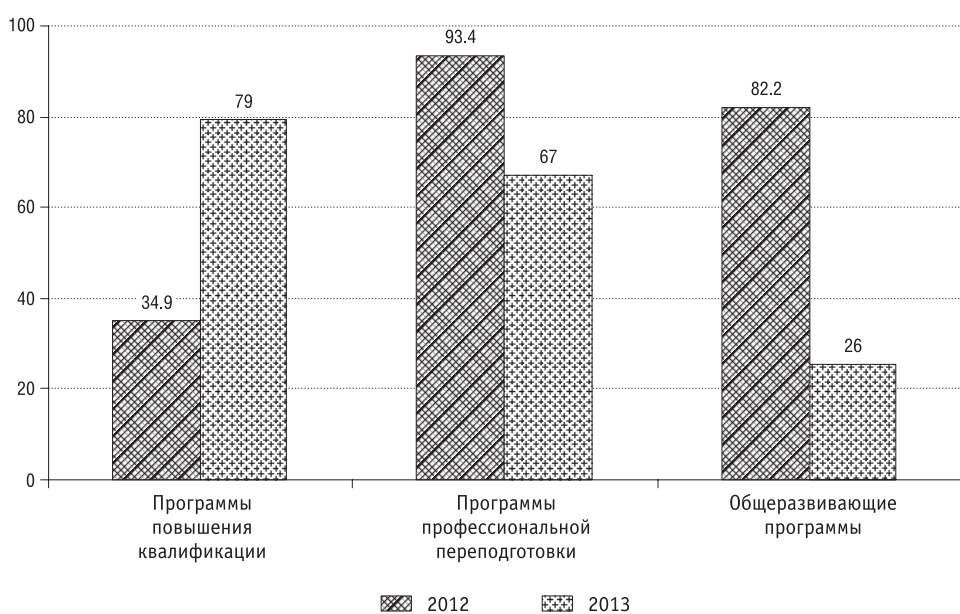
Отраслевую специализацию можно выявить при анализе данных в разрезе типов организаций ДОВ (*табл. 2*). Так, например, подготовку по экономике, праву, управлению

**Рисунок 6. Виды программ дополнительного образования, реализуемые в организациях различного типа**  
(в % от общей численности респондентов, 2013 г.)



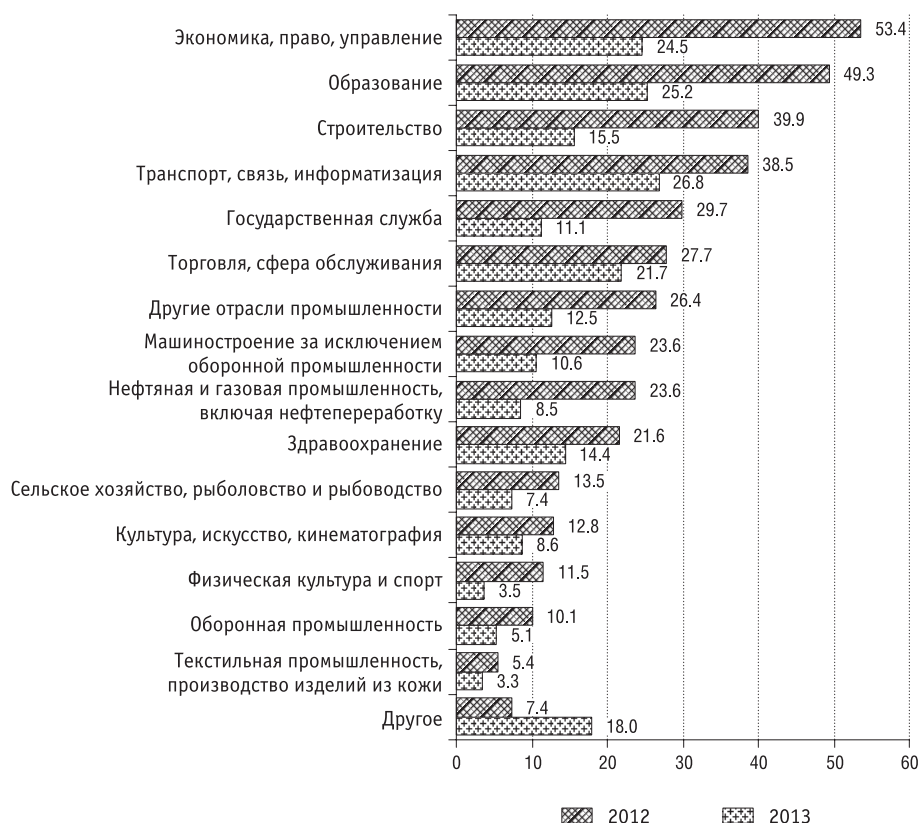
**Вопрос:** Какие из перечисленных выше программ дополнительного образования реализует Ваша организация?

**Рисунок 7. Динамика видов реализуемых программ дополнительного образования взрослых**  
(в % от общей численности респондентов, 2012–2013 гг.)



**Вопрос:** Какие из перечисленных выше программ дополнительного образования реализует Ваша организация?

Рисунок 8. Отраслевая специализация программ дополнительного образования взрослых  
(в % от общей численности респондентов, 2012–2013 гг.,  
без учета общеобразовательных программ)



**Вопрос:** Для каких отраслей преимущественно готовятся кадры в Вашей организации?

проводят 43% подразделений ДО в учреждениях профессионального образования всех уровней, 24% самостоятельных организаций, 13% профессиональных курсов и 9% внутрифирменных подразделений. Заметно преобладание самостоятельных ОДОВ и подразделений ДО по реализации программ в сферах здравоохранения, образования, государственной службы. Подготовка персонала для торговли и сферы обслуживания несколько чаще осуществляется во внутрифирменных структурах. Кроме того, внутрифирменное образование оказывается более распространенным в части подготовки кадров для машиностроения и других отраслей промышленности. В сфере информатизации и связи заметно активнее (на 10 п. п. больше среднего показателя) ведут себя профессиональные курсы — это единственная отрасль, где популярен именно такой формат работы с персоналом.

На рис. 9 показано, что по сравнению с 2012 г. организации ДОВ более точно определились с продолжительностью образовательных программ, но общий подход остается неизменным и вполне рыночным — предложение образовательных продуктов следует за спросом. Рейтинг видов программ по длительности аналогичен прошлогоднему. Максимальное распространение имеют программы продолжительностью от 72 до 499 часов. Их предлагают 80% организаций, в основном это программы профессиональной переподготовки. Далее следуют программы длительностью менее 72 часов — семинары, тренинги, конференции и т.п. (61% организаций).

Для более четкого понимания структуры и динамики программ в сегменте дополнительного образования взрослых была рассчитана средневзвешенная оценка доли каждого вида соответствующих программ (рис. 10).

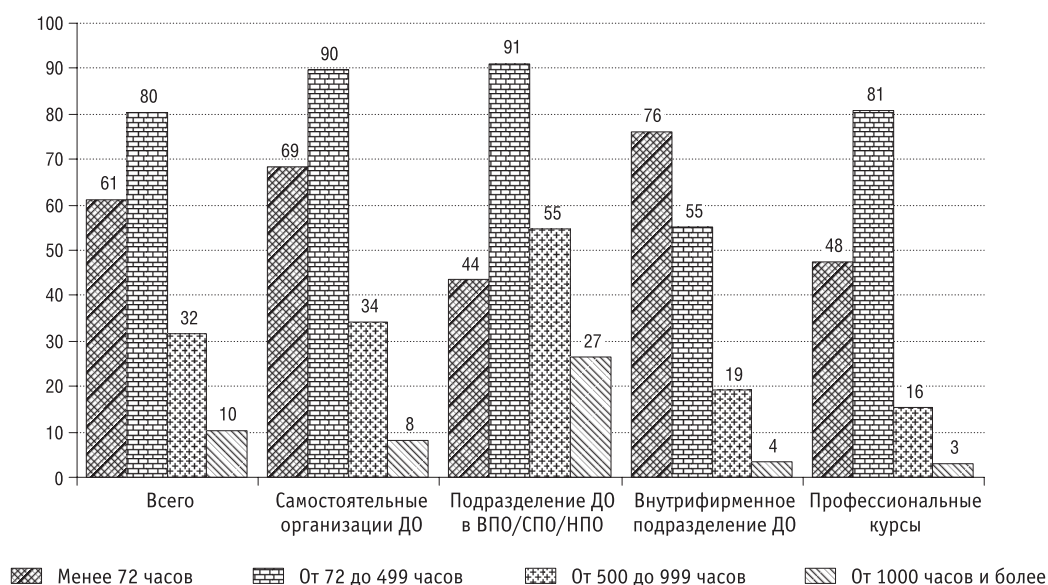
Наблюдается увеличение доли краткосрочных программ за счет снижения доли более длительных программ. В 2013 г. доля первых (продолжительностью до 500 часов) выросла на 17 п. п. и составила 77% всех программ. А среди них на программы «менее

**Таблица 2. Отраслевая специализация программ дополнительного образования в организациях различного типа**  
(в % от общей численности респондентов, 2013 г.)

Отрасль	Всего	Самостоятельные организации ДО	Подразделение ДО в ВПО/СПО/НПО	Внутрифирменное подразделение ДО	Профессиональные курсы
Общеразвивающие программы	6.7	2.65	3.7	3.55	23.3
Нефтяная и газовая промышленность, включая нефтепереработку	7.87	11.06	5.93	4.96	7.77
Оборонная промышленность	4.75	7.08	2.22	6.38	0.97
Машиностроение за исключением оборонной промышленности	9.84	11.95	8.89	11.35	4.85
Текстильная промышленность, производство изделий из кожи	3.11	7.08	–	0.71	1.94
Другие отрасли промышленности	11.64	17.7	6.67	9.93	7.77
Строительство	14.43	19.03	14.81	10.64	9.71
Сельское хозяйство, рыболовство и рыбоводство	6.89	11.5	5.93	2.84	3.88
Транспорт, связь, информатизация	24.92	21.68	18.52	30.5	33.98
Экономика, право, управление	22.79	24.34	42.96	9.22	12.62
Здравоохранение	13.44	19.03	17.78	6.38	5.83
Физическая культура и спорт	3.28	4.42	6.67	0.71	–
Образование	23.44	36.28	32.59	4.96	7.77
Культура, искусство, кинематография	8.03	12.39	5.93	2.84	7.77
Торговля, сфера обслуживания	20.16	19.03	19.26	24.82	18.45
Государственная служба	10.33	12.83	17.78	2.84	4.85
Другое	16.72	19.47	11.85	16.31	17.48

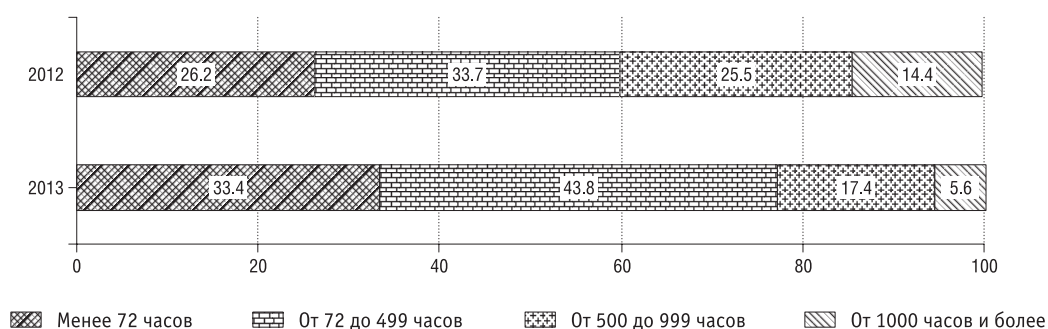
**Вопрос:** Для каких отраслей преимущественно готовятся кадры в Вашей организации?

**Рисунок 9. Продолжительность программ дополнительного образования взрослых**  
(в % от общей численности респондентов, 2012–2013 гг.)



**Вопрос:** Программы какой продолжительности реализуются в Вашей организации?

**Рисунок 10. Динамика структуры программ дополнительного образования по длительности обучения в 2012–2013 гг.**  
(в % от общей численности респондентов)

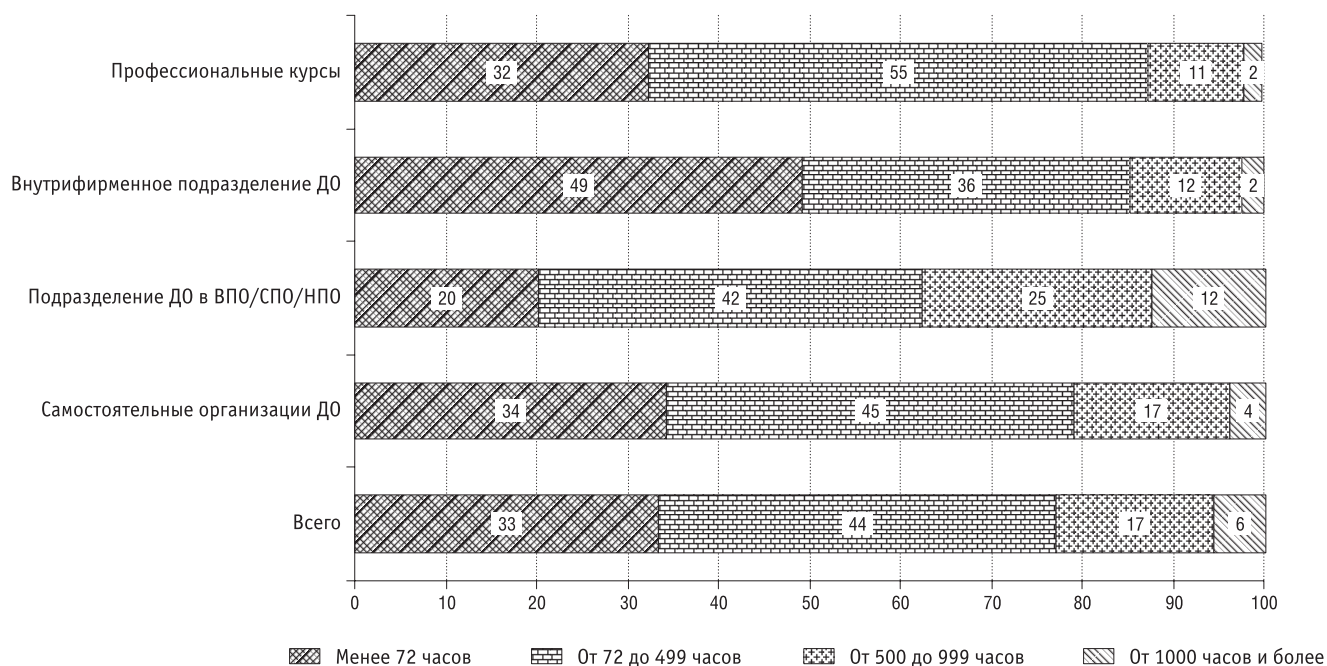


72 часов» и «от 72 до 499 часов» приходится 33% и 44% соответственно. Противоположные изменения происходят с «длинными» программами: по сравнению с прошлым годом на 8 п. п. сократилась доля программ от 500 до 999 часов и составила 17% в 2013 г. На 9 п. п. сократилось проведение длительных стажировок (более 1000 часов), их доля в 2013 г. составила 5,5%.

Все типы ОДОВ реализуют программы любой продолжительности, но есть особенности. Наиболее близкая к средним показателям по сегменту сложилась структура программ у самостоятельных организаций дополнительного образования (рис. 11). Более половины (55%) деятельности профессиональных курсов представлено программами от 72 до 499 часов, еще треть приходится на короткие программы — менее 72 часов. Предложение программ более 1000 часов в структуре этих игроков рынка незначительно (2%).

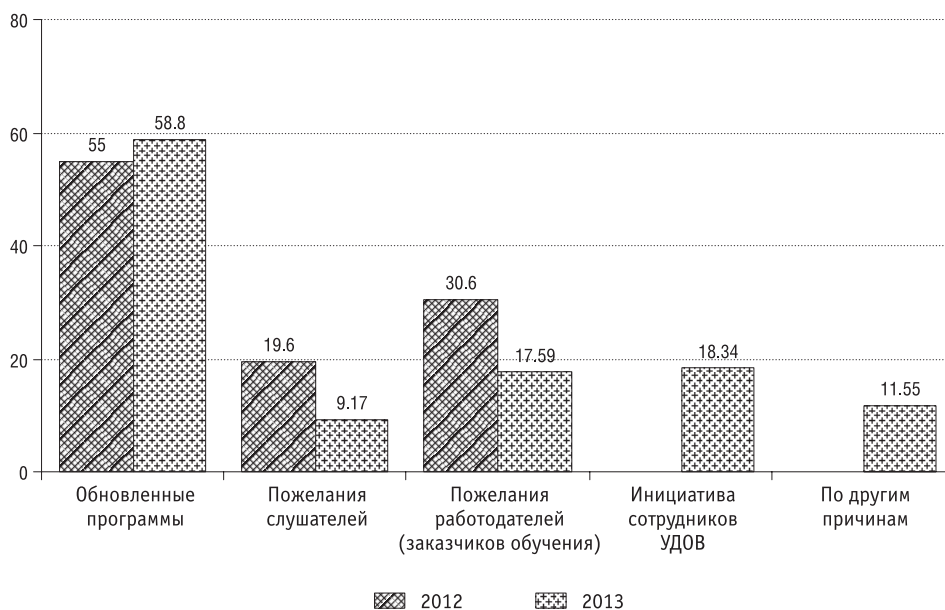
Самыми активными организаторами краткосрочных семинаров и тренингов являются подразделения внутрифирменного образования. Именно на этот вид приходится половина программ данного вида ОДОВ, что на 17 п. п. выше среднерыночного.

**Рисунок 11. Структура программ дополнительного образования по длительности в организациях различного типа**  
(ответы руководителей ОДОВ, 2013 г., %)



**Вопрос:** Программы какой продолжительности реализуются в Вашей организации?

Рисунок 12. Доля обновленных программ дополнительного образования  
(в % от общей численности респондентов, 2012–2013 гг.)



**Вопрос:** Оцените, пожалуйста, в процентах долю программ/курсов дополнительного образования взрослых, содержание которых существенно обновлено за последние три года, в том числе по перечисленным причинам?

Наибольшими ресурсами для реализации длительных программ обладает формальная система профессионального образования. Доля программ свыше 1000 часов в подразделениях ДО в учебных учреждениях профессионального образования вдвое превышает средний показатель и составляет 12%.

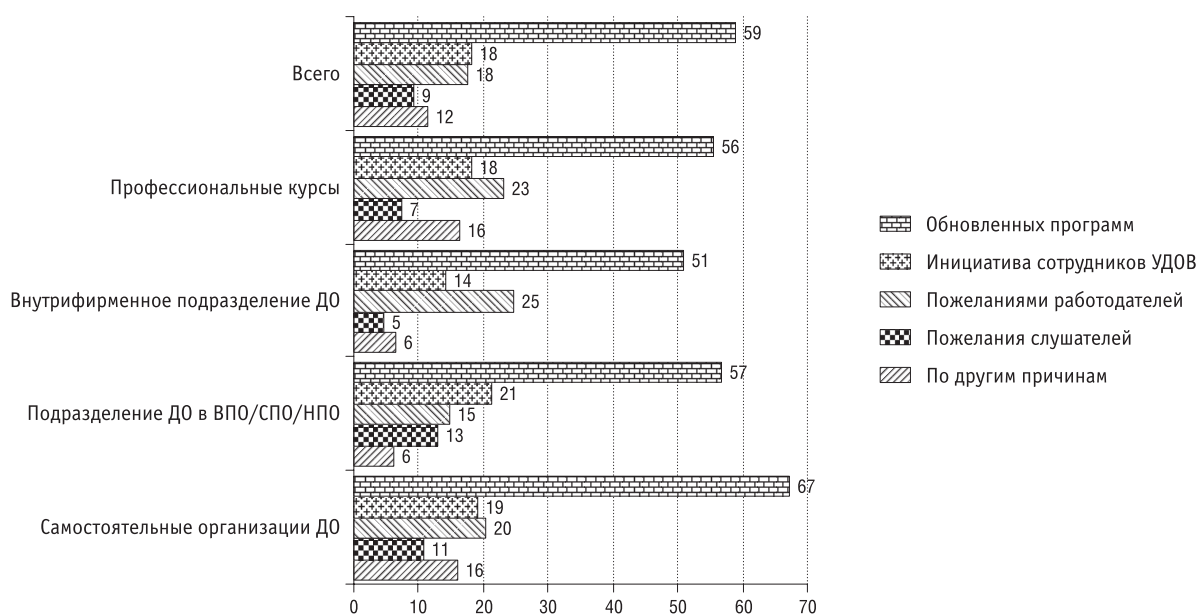
Содержание программ дополнительного образования активно обновляется: в 2012 г. было изменено 55% образовательного портфеля, в 2013-м положительная динамика продолжилась, по оценкам руководителей, было актуализировано 59% программ (рис. 12). Инициатива изменения содержания исходит в равной степени от самих обучающих организаций (18%) и организаций-заказчиков (17,5%), а также непосредственно от слушателей (9%). «Другие причины» как фактор совершенствования программ отметили 11,5% респондентов.

Во всех образовательных структурах обновляется более половины программ дополнительного образования (рис. 13). Наиболее активны в этом плане самостоятельные организации ДО — здесь отмечено 67% программ с измененным содержанием, приблизительно равные доли (по 18%) усовершенствований были сделаны по инициативе работодателей и преподавателей. Очевидно, что корпоративные университеты чаще всего руководствуются пожеланиями работодателя (25%), а в 14% случаев инициатива исходит от представителей образовательных структур. Аналогичная ситуация наблюдается на профессиональных курсах. Что касается подразделений ДО в учреждениях профессионального образования, то каждая пятая программа модифицирована по инициативе преподавателя, пожелания работодателя и слушателя учтены в 15% и 13% измененных программ соответственно.

В 2013 г. три четверти респондентов заявили, что программы разрабатываются и утверждаются с участием работодателей «в той или иной степени», в том числе 25% из них (по большей части это внутрифирменные подразделения) утверждают, что «все программы» разработаны с участием представителей реального сектора (табл. 3). В 2012 г. максимально тесное сотрудничество в сфере дополнительного образования было у 19% учреждений. Однако можно отметить и негативный момент: на 9 п. п. увеличилась доля организаций, которые «никак не сотрудничают с работодателями при разработке содержания программ»; в 2012 г. их было 19%, в 2013 г. — 28%.



Рисунок 13. Доля обновленных программ дополнительного образования в организациях различного типа  
(в % от общей численности респондентов, 2013 г.)



**Вопрос:** Оцените, пожалуйста, в процентах долю программ/курсов дополнительного образования взрослых, содержание которых существенно обновлено за последние три года, в том числе по вышеперечисленным причинам?

Таблица 3. Участие работодателей в разработке и утверждении программ дополнительного образования взрослых  
(в % от общей численности респондентов, 2012–2013 гг.)

Сотрудничество с реальным сектором	2013 г.	2012 г.
Все программы разработаны с участием работодателей	24.8	18.7
Есть программы, разработанные с участием работодателей	23.3	62.6
Некоторые программы согласовываются (утверждаются) с работодателями	24.1	–
Нет, работодатели не участвуют ни в разработке, ни в утверждении программ	27.8	18.7
Всего	100	100

**Вопрос:** Участвуют ли работодатели в разработке и/или утверждении дополнительных образовательных программ Вашей организации?

Организации дополнительного образования взрослых в основном реализуют программы повышения квалификации. Предложение именно этого вида программ за последний год продемонстрировало значительный рост по сравнению с другими организациями. Распределение отраслевой специализации программ ДОВ стало более равномерным. По сравнению с прошлым годом актуализация содержания программ осуществляется более активно. В 2013 г. наибольшая доля программ обновлена в самостоятельных организациях ДОВ.

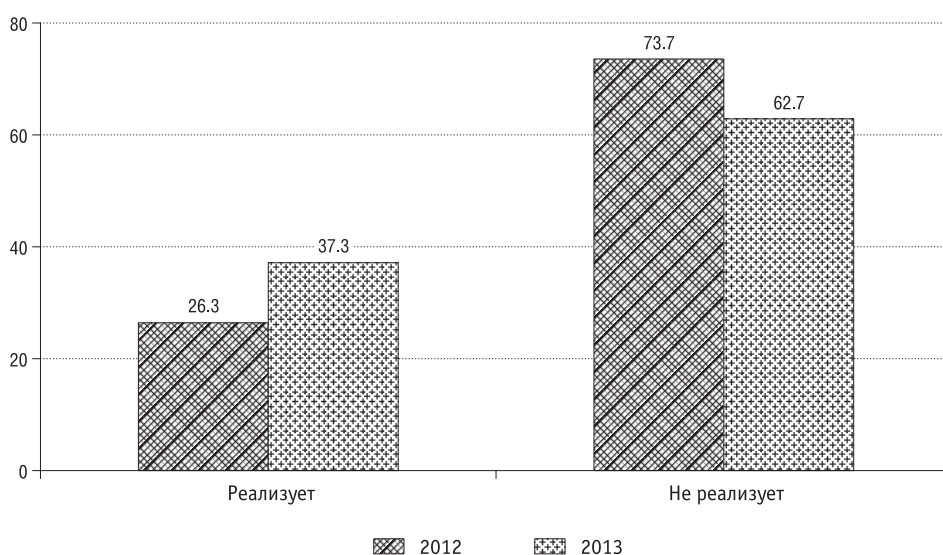
## 2.2. Сертификация профессиональных квалификаций

В последние годы параллельно с тематикой дополнительного образования обсуждается вопрос разработки профессиональных стандартов и создания независимых центров присвоения квалификаций, аккредитацию которых будут осуществлять работодатели. Ми-

Министерство труда и социальной защиты РФ осуществляет активную деятельность по разработке, утверждению и применению профессиональных стандартов. Так, в «Плане разработки профессиональных стандартов на 2012–2015 годы» указано, что в 2013–2014 гг. планируется разработка 805 стандартов по различным группам занятий (профессий). Профессиональные стандарты необходимы для унификации, установления и поддержания единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, определения квалификационных требований к работникам. Это инструмент согласования рынка труда и системы подготовки кадров. Именно разработка профессиональных стандартов призвана способствовать систематизации непрерывной профессиональной подготовки работников на протяжении всей трудовой деятельности и сертификационной работе.

Исследованием выявлены положительные тенденции, касающиеся вопросов аттестации, сертификации, присвоения квалификации и т.п. в системе дополнительного образования взрослых. Так, доля респондентов, утвердительно ответивших на вопрос: «Реализует ли Ваша организация программы подготовки к сертификации профессиональных квалификаций?» – составила 37%, что на 10% выше прошлогоднего показателя (рис. 14).

**Рисунок 14. Доля организаций дополнительного образования взрослых, реализующих программы подготовки к сертификации профессиональных квалификаций (в % от общей численности респондентов, 2012–2013 гг.)**



**Вопрос:** Реализует ли Ваша организация программы подготовки к сертификации профессиональных квалификаций?

За последний год отраслевая направленность программ подготовки с последующей сертификацией профессиональных квалификаций значительно изменилась (рис. 15). В 2012 г. наиболее активной в вопросе сертификации квалификаций являлась такая отрасль, как «Строительство», – 17%, но в 2013 г. этот показатель снизился до 7%. Несколько меньше стала доля таких программ для отрасли «Экономика, право, управление» (2013 г. – 11%) и осталось неизменной в сфере «Образование» (11%).

Разработка профессиональных стандартов и квалификационных требований способствует развитию аттестационной деятельности по всем отраслям экономики, расширяется сертификация квалификаций, меняется структура данного сегмента образовательного рынка, доли одних отраслей сокращаются, других, напротив, растут. В 2013 г. увеличилась доля программ, связанных с сертификацией квалификаций в таких сферах, как «Информатизации, связи, транспорта» – 12% (на 6 п. п. больше показателя 2012 г.), и «Здравоохранения» – до 13% (на 1,5 п. п. выше значения предыдущего года).

Активное обсуждение и экспертиза профессиональных стандартов в отрасли «Машиностроение», над которыми работает Союз машиностроителей России, Комиссия обще-

Рисунок 15. Структура отраслевой специализации программ подготовки к сертификации профессиональных квалификаций  
(в % от общей численности респондентов, 2012–2013 гг.)



**Вопрос:** В каких областях Ваша организация реализует программы сертификации профессиональных квалификаций?

ственной палаты по экономическому развитию и предпринимательству, Рабочая группа Общественной палаты по модернизации промышленности, Лига содействия оборонным предприятиям, ФГБОУ ВПО МГТУ «СТАНКИН» также оказали влияние на структурные сдвиги в сфере подготовки и сертификации квалификации. Хотя пока такие изменения нельзя назвать определяющими. Доля программ в сфере «Машиностроение» выросла с 3 до 5%, а «Другие отрасли промышленности» — с 3 до 6%.

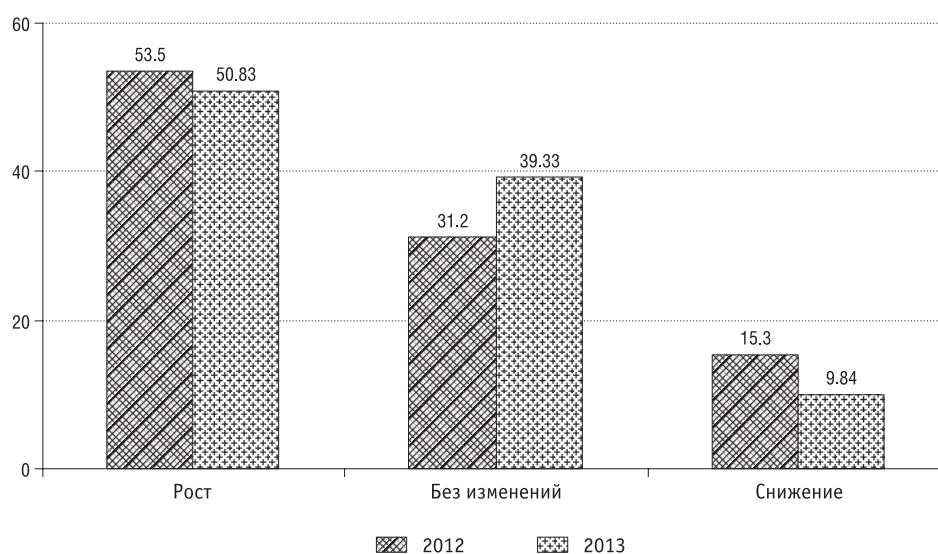
### 3. СЛУШАТЕЛИ ПРОГРАММ В ОЦЕНКАХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

По оценкам руководителей структур дополнительного образования, численность слушателей в последние три года увеличивается, однако прирост соответствующего показателя становится менее интенсивным, что свидетельствует об определенной стабилизации на данном сегменте образовательного рынка. Сравнение оценок, полученных в 2012 и 2013 гг. показывает, что доля респондентов, не видящих изменений, выросла с 31 до 40% (рис. 16). С 15 до 10% снизилась доля организаций, отмечающих снижения интереса к их программам, на 3 п. п. снижается доля организаций, в которых наблюдается рост численности слушателей.

В то же время ожидания руководителей в 2013 г. оказались более оптимистичными, чем год назад (рис. 17). На положительную динамику рассчитывают 47% респондентов, что на 5 п. п. больше, чем год назад, а вот снижения, наоборот, ждут меньше респондентов — 10% (в 2012 г. — 13%).

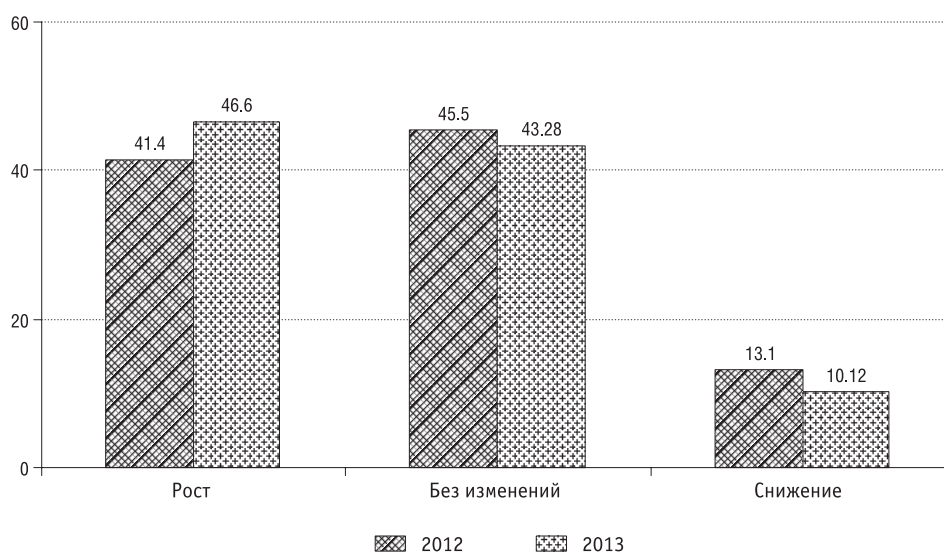
Во всех типах организаций дополнительного образования наблюдается рост численности слушателей (рис. 18). Наиболее активно этот процесс идет в подразделениях ДО вузов, техникумов, колледжей: здесь положительную динамику отмечают 57% респондентов, 11% — наоборот, спад, в трети учреждений ситуация стабильна. Во многом это можно объяснить тем, что у учреждений профессионального образования возможности привлечения слушателей относительно больше других типов организаций. Вузы предла-

Рисунок 16. Оценка динамики численности слушателей на программах дополнительного образования за последние три года (в % от общей численности респондентов, 2012–2013 гг.)



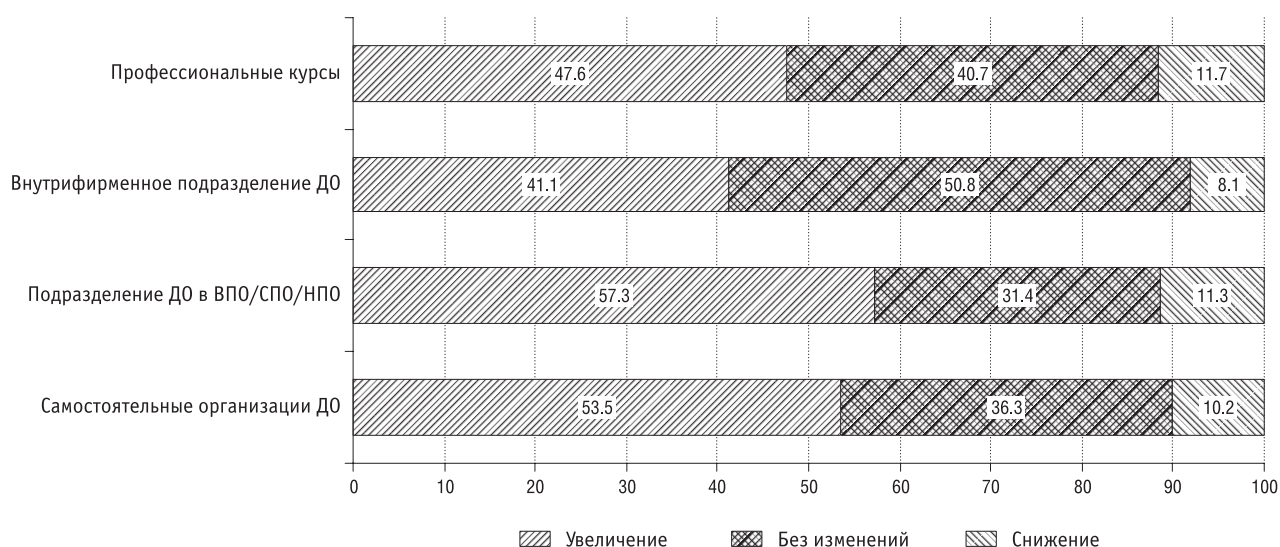
**Вопросы:** Как изменилась за последние три года численность слушателей программ дополнительного образования, реализуемых Вашей организацией? А какие изменения численности слушателей программ дополнительного образования Вы ожидаете в 2013–2014 году?

**Рисунок 17. Оценка динамики численности слушателей на программах дополнительного образования в 2013–2014 учебном году (в % от общей численности респондентов, 2012–2013 гг.)**



**Вопросы:** Как изменилась за последние три года численность слушателей программ дополнительного образования, реализуемых Вашей организацией? А какие изменения численности слушателей программ дополнительного образования Вы ожидаете в 2013–2014 году?

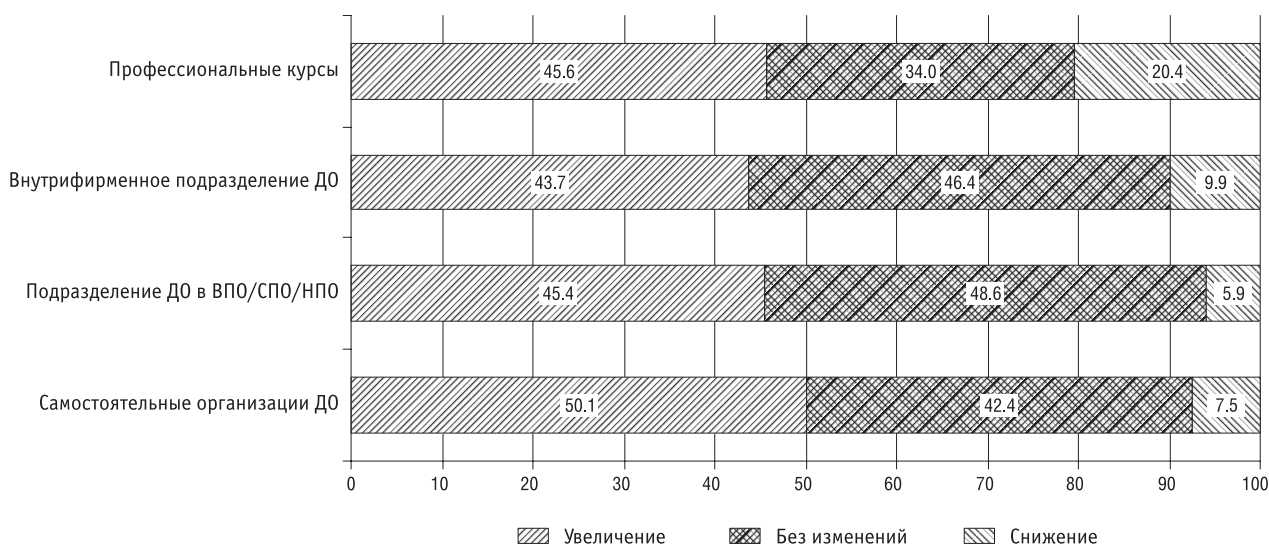
**Рисунок 18. Оценка динамики численности слушателей в организациях различного типа за последние три года (в % от общей численности респондентов, 2013 г.)**



**Вопросы:** Как изменилась за последние три года численность слушателей программ дополнительного образования, реализуемых Вашей организацией? А какие изменения численности слушателей программ дополнительного образования Вы ожидаете в 2013–2014 году?

гают широкий спектр программ дополнительного образования, студентам очень удобно параллельно с основным образованием лучше подготовиться к выходу на рынок труда, расширив свои компетенции уже в период обучения. Профессиональные курсы, как и большинство участников данного сегмента рынка, ощущают замедление темпа прироста слушателей. Руководители данного типа учреждений ДОВ вдвое пессимистичнее, в 2013 г. 20% из них прогнозировали снижение спроса на свои программы.

**Рисунок 19. Оценка динамики численности слушателей в организациях различного типа в 2013/2014 учебном году**  
(в % от общей численности респондентов, 2013 г.)



**Вопросы:** Как изменилась за последние три года численность слушателей программ дополнительного образования, реализуемых Вашей организацией? А какие изменения численности слушателей программ дополнительного образования Вы ожидаете в 2013–2014 году?

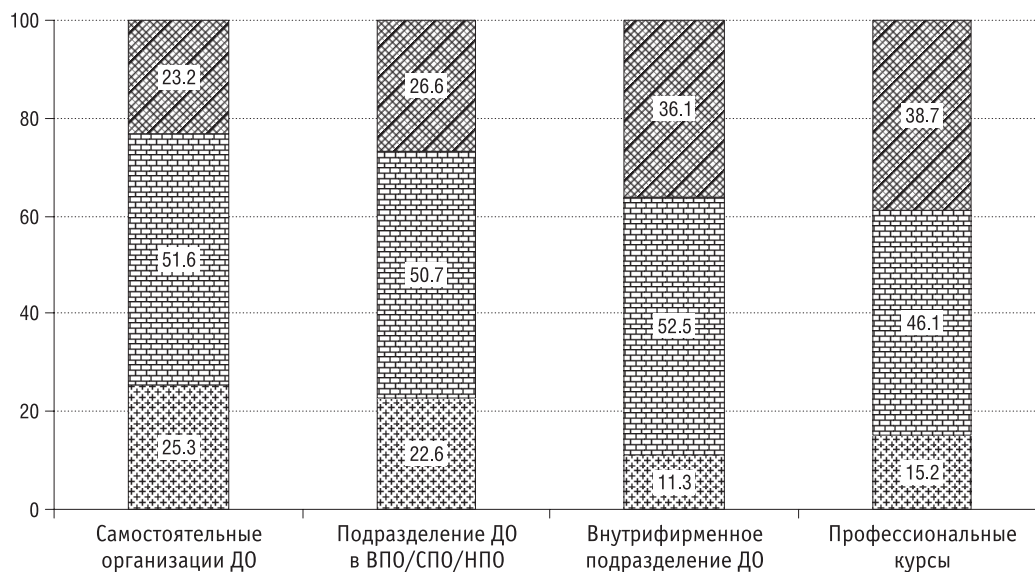
За последние три года динамика показателя обучающихся в самостоятельных учреждениях дополнительного образования аналогична той, что сложилась в вузах. Руководители самостоятельных учреждений по сравнению с коллегами по образовательному цеху имеют наиболее позитивные ожидания. Так, половина организаций готовится к росту численности слушателей, и только 7,5% (меньше среднего значения по сегменту) ожидают снижения спроса (рис. 19). Реже всего возможно сокращение контингента слушателей, обучающихся по дополнительным программам в вузах. Доля пессимистических оценок составляет 6%.

Внутрифирменные структуры нацелены на обучение своих сотрудников, поэтому, как правило, контингент колеблется незначительно. Здесь рост численности слушателей возможен при расширении компании и увеличении персонала, обновлении технологий, внедрении нового оборудования, расширении линейки выпускаемых товаров, а также при условии обучения специалистов из других организаций. В половине корпоративных центров образования численность слушателей последние три года держится на постоянном уровне, еще 48% руководителей отмечают увеличение. Расширения образовательной деятельности ожидают 44% компаний и 46% прогнозируют стабильность, в то же время десятая часть респондентов ожидает снижения интереса к внутрифирменным программам обучения.

Основная группа слушателей программ ДО – лица в возрасте от 30 до 50 лет, в среднем по данному сегменту образовательных услуг она составляет немного больше половины – 51% (рис. 20). При этом во всех типах образовательных учреждений обучаются лица всех возрастных категорий. Слушатели профессиональных курсов – самые молодые, а самые взрослые проходят обучение в самостоятельных организациях. Во внутрифирменных образовательных подразделениях самая маленькая доля слушателей старше 50 лет – 11%, это вдвое меньше среднего показателя по сегменту. Доля молодых составляет 36%, что на 10 п. п. больше среднего. Чуть больше половины слушателей (52%) – лица активного трудового возраста (от 30 до 50 лет).

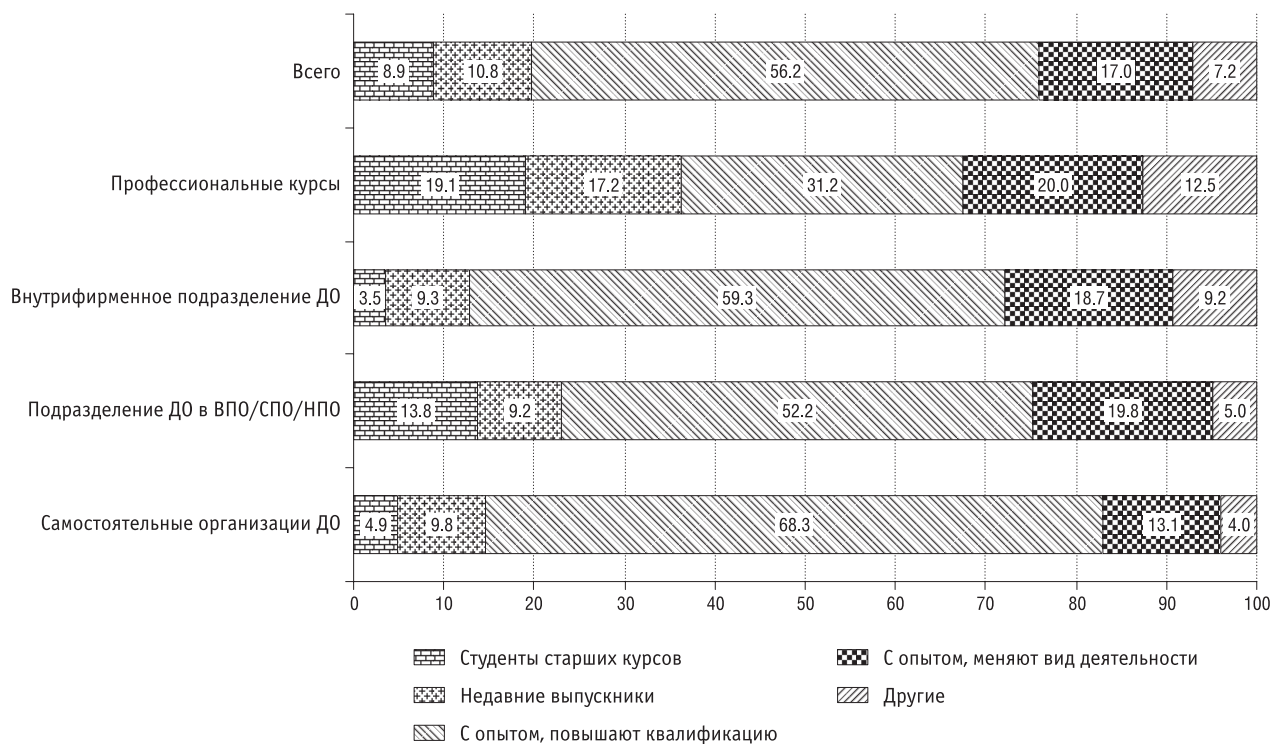
Как показывают результаты опроса, основными слушателями программ дополнительного образования являются взрослые опытные работники – 73%, в том числе повышают свою квалификацию 56%, хотят сменить вид деятельности 17% слушателей. Пятую часть слушателей составляют студенты старших курсов и недавние выпускники (рис. 21).

Рисунок 20. Возрастная структура слушателей в организациях различного типа  
(в % от общей численности респондентов, 2013 г.)



**Вопрос:** Каким образом слушатели программ/курсов дополнительного образования взрослых Вашей организации распределены по следующим возрастным группам?

Рисунок 21. Структура слушателей программ дополнительного образования в организациях различного типа  
(в % от общей численности респондентов, 2013 г.)



**Вопрос:** Сколько процентов среди слушателей программ дополнительного образования в Вашей организации составляют лица следующих категорий?

Наиболее равномерно представлены различные группы слушателей на профессиональных курсах. Опытные работники, повышающие свою квалификацию, составляют треть контингента, пятая часть — это желающие изменить вид деятельности, столько же — старшекурсники. Как показало обследование, это самая большая доля, приходящаяся на слушателей-студентов, в сравнении с другими типами ОДОВ. На недавних выпускников приходится 17%, это также относительно высокий показатель. В корпоративных образовательных центрах в среднем 73% слушателей — сотрудники данной компании, 11% представляют компании-партнеры. Здесь доля студентов и выпускников наименьшая и не превышает 14%, а на опытных сотрудников приходится 78%. В подразделениях ДО в учреждения профессионального образования 72% слушателей — это опытные работники, проходящие повышение квалификации и профессиональную переподготовку. Обращает на себя внимание тот факт, что доля студентов и выпускников в таких подразделениях вузов достаточно велика — 23%, но заметно уступает профессиональным курсам — 36%.

Структура слушателей самостоятельных организаций ДО характеризуется наибольшей долей слушателей с опытом работы, повышающих квалификацию в рамках своей сферы деятельности, — 68%, и наименьшей долей опытных специалистов, стремящихся заняться другим видом деятельности, — 13%. На студентов и выпускников здесь приходится 5% и 10% соответственно

Как видно из данных, представленных в *табл. 4*, основной параметр, обеспечивающий приток потенциальных слушателей, — содержание программ, их актуальность и практичность. Далее по важности следуют вопросы стоимости обучения (38%), наличие договоров с работодателями (37%) и понятная информация на сайте учебного заведения. В целом направления деятельности по привлечению слушателей схожи у всех типов ОДОВ: содержание, прямые договоры с работодателями, ценовая политика. Несколько выделяются профессиональные курсы, для их слушателей тоже особенно важны содержание программы и цена вопроса, но на третьем месте — личность преподавателя.

**Таблица 4. Факторы, обеспечивающие приток слушателей на программы дополнительного образования взрослых**  
(в % от общей численности респондентов, 2013 г.)

Факторы	Всего	Самостоятельные организации ДО	Подразделение ДО в ВПО/СПО/НПО	Внутрифирменное подразделение ДО	Профессиональные курсы
Содержание программ	68.4	75.7	69.6	57.5	66.0
Информация на сайте учебного заведения	31.6	38.9	34.1	14.9	35.9
Договор с работодателем	36.9	41.6	46.7	36.2	16.5
Ценовая политика	37.5	35.0	45.9	22.0	53.4
Личность преподавателя	26.7	26.6	22.2	19.2	43.7
Заказы Департамента труда	13.6	15.5	19.3	8.5	9.7
Результаты PR-компаний	17.5	14.6	22.2	12.8	24.3
Другое	7.1	7.1	3.0	10.6	6.8

**Вопрос:** Назовите наиболее эффективные факторы привлечения слушателей к обучению по программам дополнительного образования.



## 4. КАДРЫ

Результаты обследования свидетельствуют о том, что в среднем в учреждении ДОВ занято около 50 преподавателей. По сравнению с оценками, полученными в 2012 г., этот показатель уменьшился более чем вдвое (102 чел.). Однако надо понимать, что самые крупные с точки зрения кадрового состава участники – самостоятельные организации. В них средняя численность преподавателей составляет 68 чел., а максимальный показатель превышает 2500 чел. В подразделениях дообразования учреждений профессионального образования в среднем занято немного меньше преподавателей – 62 чел. По своей организационной структуре и основным задачам преподавательский состав на профессиональных курсах и в корпоративных университетах заметно малочисленнее – 20 и 17 чел. соответственно.

Почти 30% образовательных учреждений отмечают, что все преподаватели программ дополнительного образования являются штатными сотрудниками. Во внутрифирменных подразделениях доля таких работников достигает 52%. Среди самостоятельных организаций ДОВ 91% работает с преподавателями-совместителями.

Наметилась тенденция замещения научных работников практиками с производства. Более половины преподавателей программ ДО являются преподавателями вузов или других образовательных учреждений (табл. 5). По сравнению с 2012 г. их суммарная доля выросла на 10 п. п. и достигла 57%. Доля научных работников из госучреждений составляет 9%, что на 4 п. п. ниже показателя предыдущего года; доля работников промышленных государственных учреждений снизилась с 17 до 12,5%. Неизменным среди преподавателей ДО остается уровень предпринимателей – 7%, а также работников негосударственных предприятий – 11%.

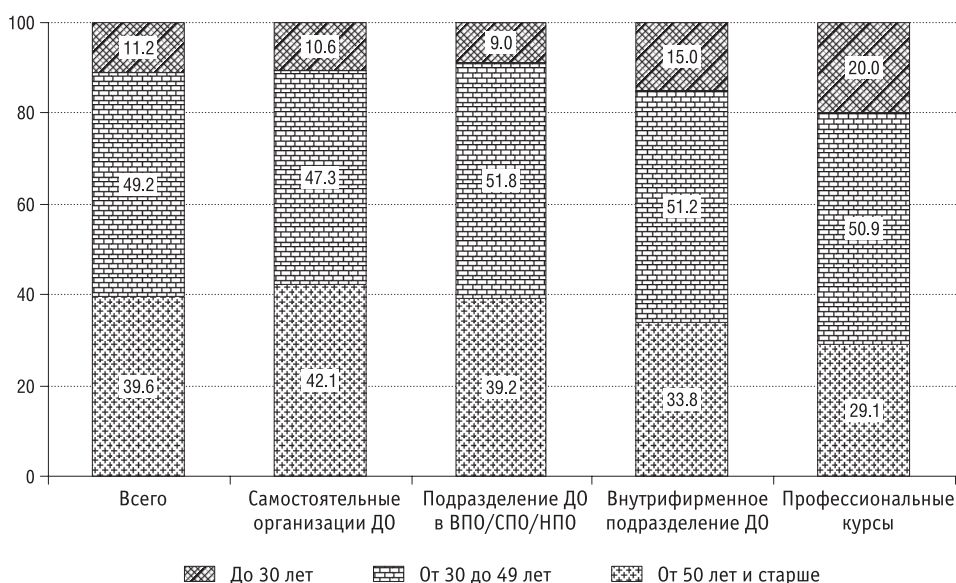
Половина преподавателей дополнительного образования – лица в возрасте от 30 до 50 лет, молодые специалисты составляют 11%, старше 50 лет – 40% (рис. 22). В само-

Таблица 5. Основное место работы преподавателей-совместителей  
( в % от общей численности респондентов, 2012–2013 гг.)

Основное место работы	2012 г.	2013 г.
Преподавание в средней школе, колледже	4.4	5.8
Преподавание в учреждении СПО/НПО	6.1	9.1
Преподавание в вузе	24.6	26.2
Преподавание в других образовательных учреждениях, программах	12.6	16.0
Работа в научно-исследовательских институтах, центрах, КБ и т.д.	12.9	8.7
Работа в государственных учреждениях, не связанная с наукой и преподаванием	17.0	12.5
Работа в негосударственных организациях, не связанная с преподаванием	11.7	11.0
Предпринимательская или индивидуальная трудовая деятельность	7.3	7.4
Другой вид работы	3.6	3.2
Итого	100	100

**Вопросы:** *Есть ли у Вас преподаватели программ/курсов дополнительного образования взрослых, которые не являются штатными сотрудниками Вашей организации? Если да, какой основной деятельностью они занимаются?*

**Рисунок 22. Возрастная структура преподавателей программ дополнительного образования взрослых**  
(в % от общей численности респондентов, 2013 г.)



**Вопрос:** Каким образом преподаватели программ/курсов дополнительного образования взрослых Вашей организации распределены по следующим возрастным группам?

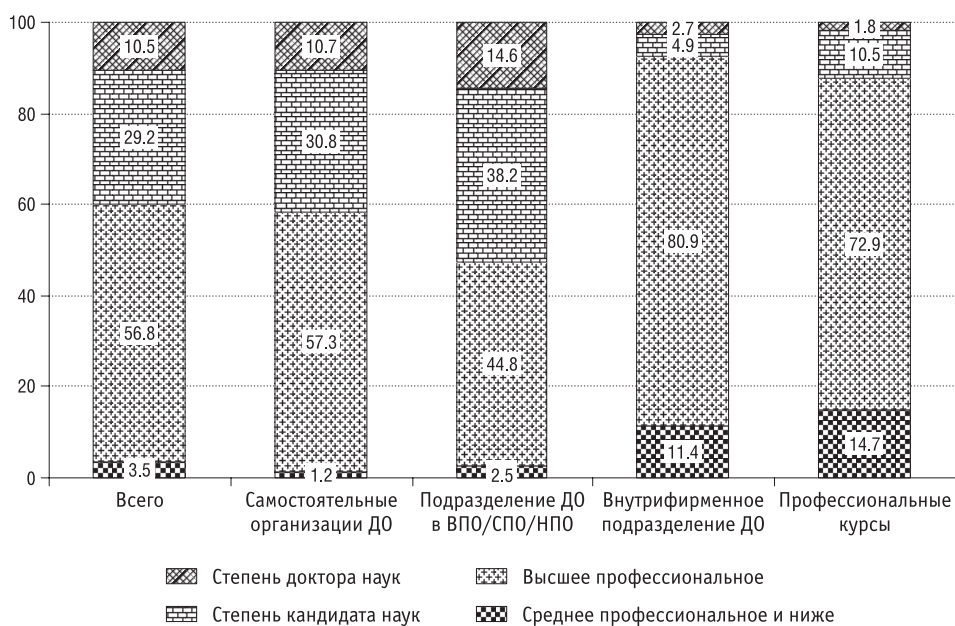
стоятельных организациях и подразделениях ДО в учреждениях профессионального образования кадровый состав представлен людьми зрелого возраста: доля преподавателей старше 50 лет составляет 40%, а молодых людей – 10%. По сравнению с самостоятельными организациями в подразделениях вузов на 3 п. п. меньше работников старше 50 лет (39%), молодых специалистов тоже меньше на 2 п. п. – 9%, работников средней возрастной группы 52%. Во внутрифирменных подразделениях доля молодых преподавателей выше средней и составляет 15%, лица старше 50 лет формируют треть кадрового состава, основное ядро – 30–50-летние – 51%. Самая большая доля молодых преподавателей на курсах – пятая часть (почти вдвое больше среднего значения по сегменту), половина работников – среднего возраста, 30% – старше 50 лет.

Высшее профессиональное образование имеют 57% преподавателей программ ДОВ, ученую степень – 40%, в том числе 30% – степень кандидата наук и 10% – доктора наук (рис. 23). Наибольшая доля преподавателей со средним уровнем образования на курсах – 15%, это в 4 раза больше среднего показателя. В корпоративных подразделениях 11% тренеров имеют только среднее образование по сравнению с 1% в самостоятельных организациях и 2,5% в подразделениях профессионального образования. Самая большая доля преподавателей с высшим образованием во внутрифирменном обучении – 81%.

Иностранцев преподавателей к сотрудничеству приглашают редко – пока всего 6% организаций. Но почти 10% руководителей профессиональных курсов отметили такую практику. Чаще всего зарубежные специалисты работают на языковых курсах и консультантами по использованию импортного оборудования и внедрению новых технологий. Внутрифирменных подразделений, сотрудничающих с преподавателями-иностранцами, всего 3%.

В 2013 г. изменились требования к преподавателю (табл. 6). Так, основным стал опыт практической работы, не связанный непосредственно с преподаванием (76%). Далее следует умение заинтересовать слушателя, откликнуться на его задачи, увлечь обучением (64%). Затем идет актуальность материала (57%) и наличие собственных методических пособий и программ (35%). А в 2012 г. акцент был сделан на актуальности материала (93%), опыте практической работы (66%) и научной деятельности (45%). Это значит, что, возможно, дополнительное образование ориентируется непосредственно на слушателя, стремится заточить под него обучение, максимально индивидуализировать программу.

**Рисунок 23. Структура уровня образования преподавателей программ дополнительного образования взрослых**  
(в % от общей численности респондентов, 2013 г.)



**Вопрос:** *Каким образом преподаватели программ/курсов дополнительного образования взрослых Вашей организации распределены по уровням образования/наличию ученой степени?*

**Таблица 6. Основные требования к преподавателю программ дополнительного образования взрослых**  
(в % от общей численности респондентов, 2012–2013 гг.)

Характеристики преподавателя	2013 г.	2012 г.
Наличие собственных учебных программ, методических материалов, учебных пособий	34.78	41.3
Актуальность материала, учебных программ	57.07	92.7
Опыт практической работы, связанный с преподаваемыми дисциплинами	76.37	66
Активность в научно-исследовательской деятельности	17.14	45.3
Желание передать опыт, научить, помочь слушателям найти ответы на их вопросы	63.56	12.7
Контактность, умение вовлечь в обсуждение, убедить	38.1	40.7

**Вопрос:** *Каким требованиям, на Ваш взгляд, должен соответствовать преподаватель, работающий по программам/курсам дополнительного образования?*

Обращает на себя внимание соотношение квалификации работников системы ДОВ и их заработной платы. Три четверти респондентов-руководителей (76%) считают профессиональный уровень своих преподавателей выше по сравнению с конкурирующими структурами. Такая ситуация наблюдается во всех типах учреждений ДОВ. Хотя в действительности заработки преподавателей в 66% организаций не превышают аналогичные показатели конкурентов. Половина руководителей курсов и внутрифирменных подразделений отметили, что оплата труда у всех преподавателей одинаковая.

## 5. ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

### 5.1. Финансовые стратегии

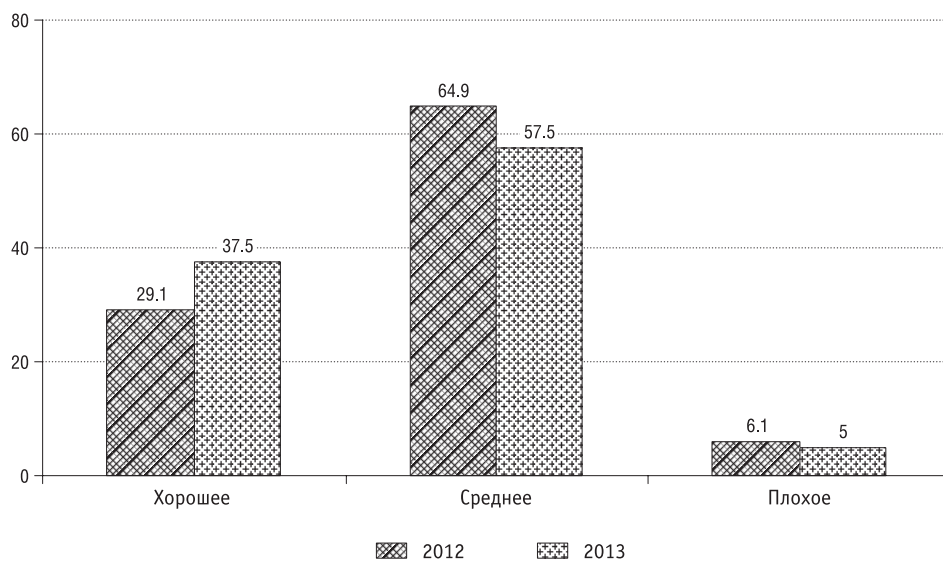
Финансовое положение организаций дополнительного образования, большинством респондентов-руководителей оценивается как среднее — 58%, а плохим — 5% опрошенных (рис. 24). Однако по сравнению с 2012 г. оценки немного улучшились: доля руководителей, оценивших финансовое положение как хорошее, увеличилась на 8,5 п. п. и достигла 37,5%.

Больше всех позитива наблюдается в оценках руководителей внутрифирменных образовательных структур — 48%, на 10 п. п. выше среднерыночного показателя (рис. 25). Больше половины (57%) руководителей различных курсов определяют свое положение как среднее. Треть опрошенных уверены в финансовой стабильности, 9%, напротив, весьма пессимистичны в своих оценках. Средние оценки распространены среди руководителей самостоятельных организаций — 63%, треть из них ощущают себя финансово благополучными и всего 3,5% опасаются за финансовую состоятельность.

Половина организаций дополнительного образования в течение трех последних лет получает стабильный доход от своей образовательной деятельности, рост наблюдается у 40% организаций, падение — у 10% (рис. 26). Но в целом можно говорить о положительной динамике.

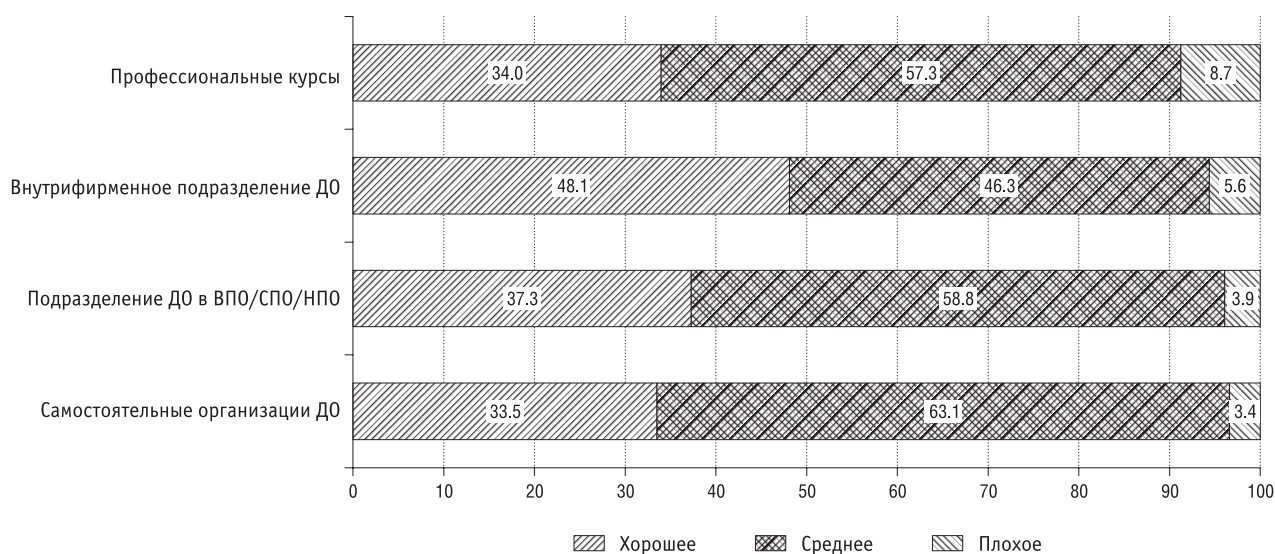
Краткосрочные прогнозы финансового состояния сегмента дополнительного образования можно, судя по ответам респондентов, назвать «ожиданием стабильности». Практически половина руководителей (48%) считают, что доходы от программ ДО в ближай-

Рисунок 24. Оценка руководителями финансового состояния ОДОВ  
(в % от общей численности респондентов, 2012–2013 гг.)



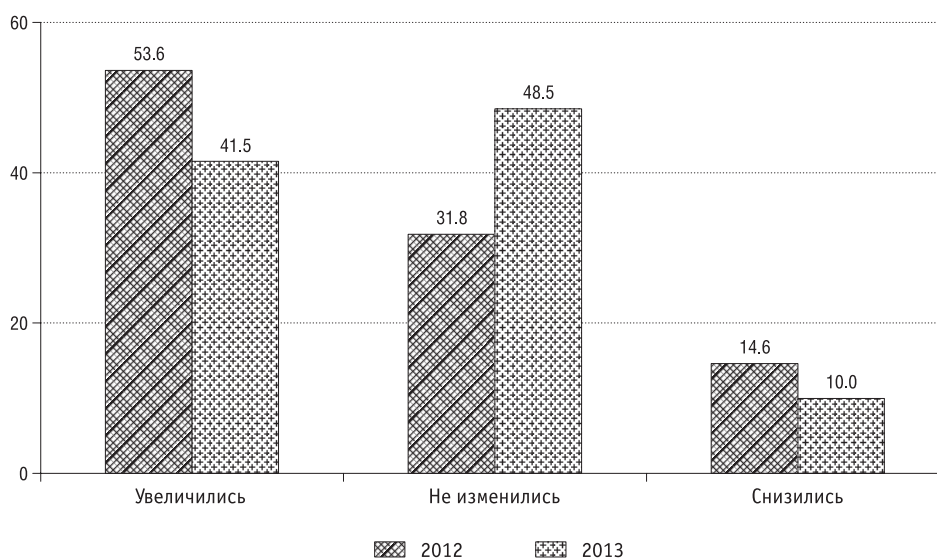
**Вопрос:** Как бы Вы охарактеризовали в целом финансовое положение Вашей организации?

**Рисунок 25. Оценка руководителями финансового состояния в организациях различного типа**  
(в % от общей численности респондентов, 2013 г.)



**Вопрос:** Как бы Вы охарактеризовали в целом финансовое положение вашей организации?

**Рисунок 26. Оценка динамики доходов от программ дополнительного образования за последние три года**  
(в % от общей численности респондентов, 2012–2013 гг.)

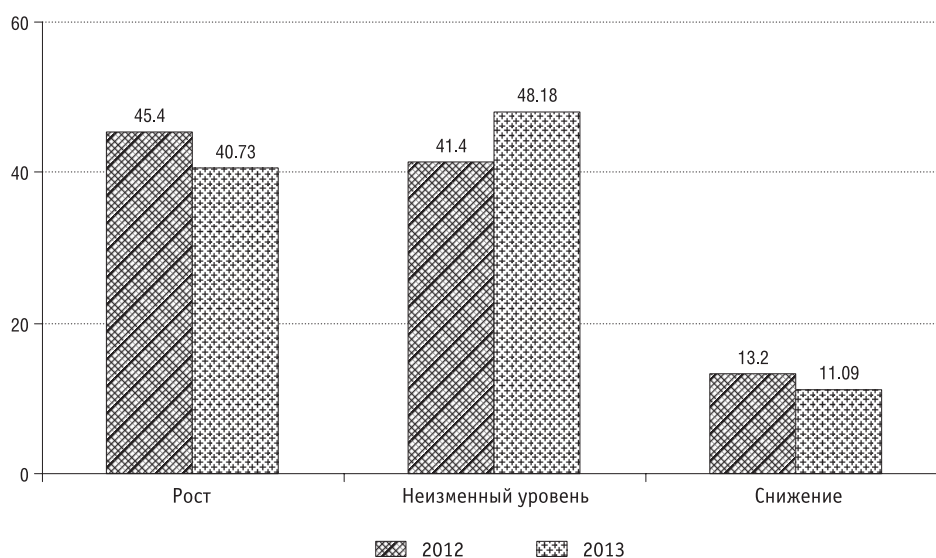


**Вопрос:** Как изменились за последние три года доходы Вашей организации от реализации программ дополнительного образования?

ший год останется на прежнем уровне, этот показатель на 7 п. п. выше, чем в 2012 г. (рис. 27). На увеличение денежных потоков рассчитывает 41% респондентов, это немного меньше прошлогоднего уровня. Снижение прогнозируют 11% руководителей.

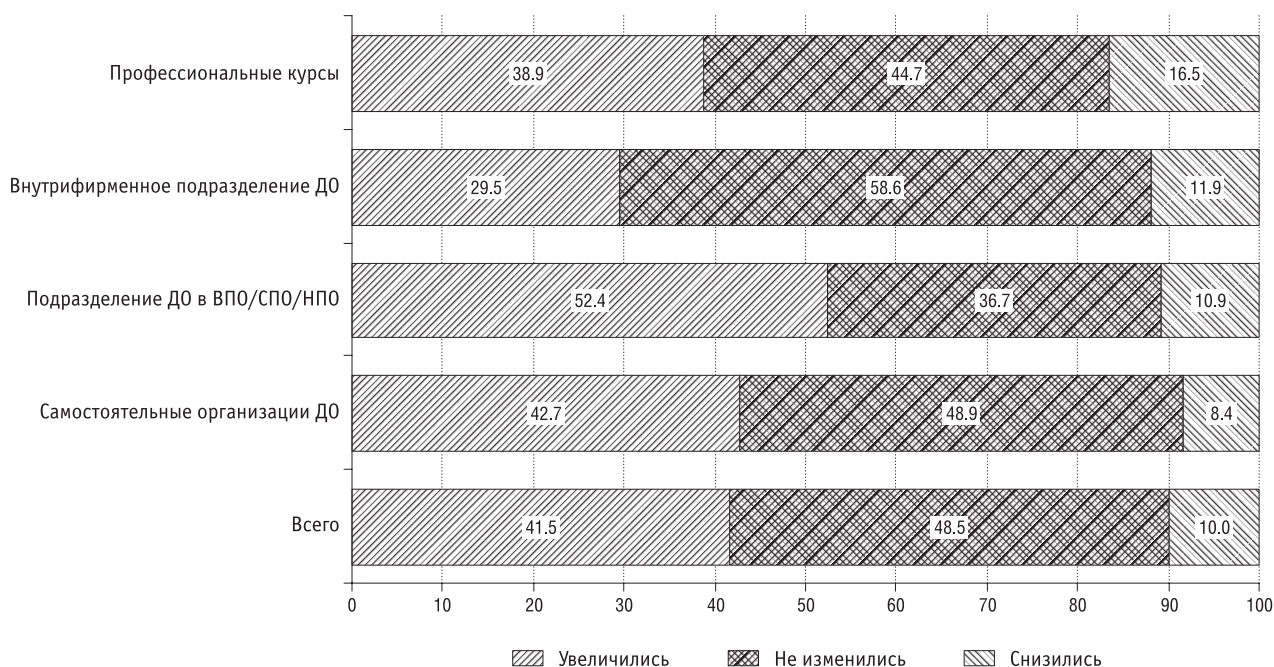
На рис. 28–29 представлены оценки динамики доходов от реализации программ ДО за последние три года и краткосрочный прогноз изменения доходов в 2013 г., данные представлены в разрезе типов организаций дополнительного обучения взрослых.

**Рисунок 27. Ожидания динамики доходов от программ дополнительного образования на следующий год**  
(в % от общей численности респондентов, 2012–2013 гг.)



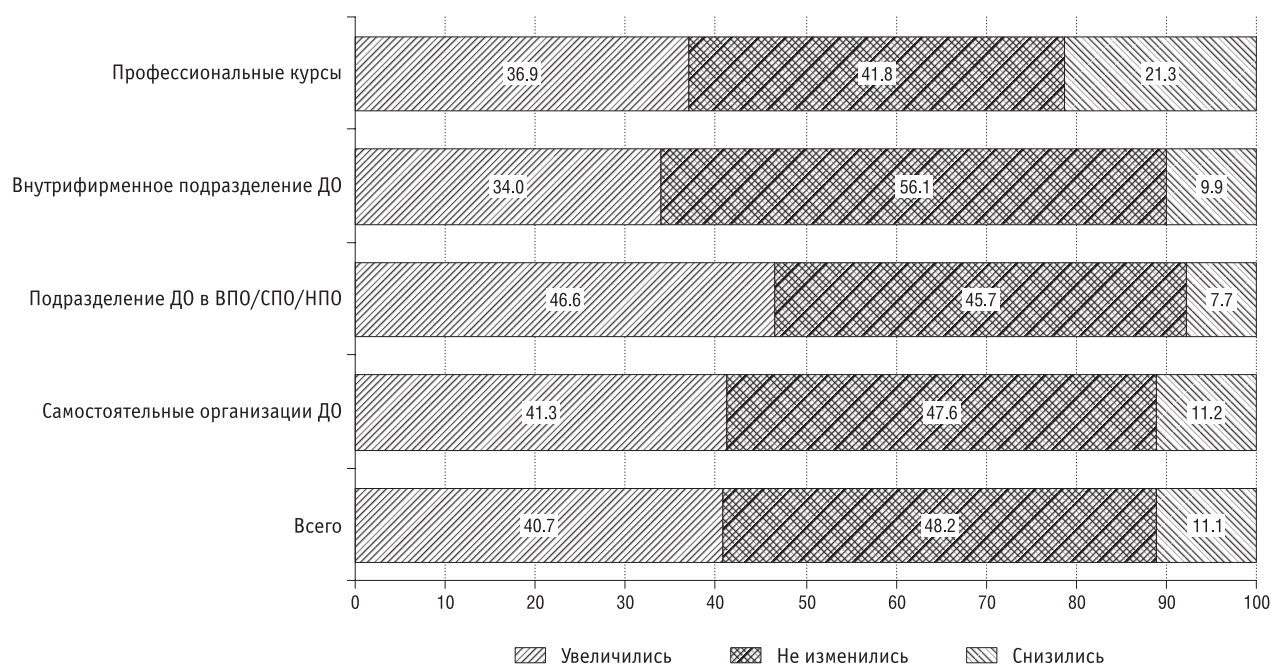
**Вопрос:** *Какие изменения в динамике доходов Вы ожидаете в 2013 году?*

**Рисунок 28. Оценка динамики доходов от программ дополнительного образования за последние три года в организациях различного типа**  
(в % от общей численности респондентов, 2013 г.)



**Вопрос:** *Как изменились за последние три года доходы Вашей организации от реализации программ дополнительного образования?*

**Рисунок 29. Ожидания динамики доходов от программ дополнительного образования в 2013 году в организациях различного типа**  
(в процентах от общей численности респондентов, 2013 г.)



**Вопрос:** *Какие изменения в динамике доходов Вы ожидаете в 2013 году?*

Экономическая отдача от программ дополнительного образования в самостоятельных организациях наиболее близка к среднерыночным показателям: 43% наблюдают рост доходов, 49% — стабильный доход, 8% — демонстрируют снижение. В краткосрочной перспективе снижения доходов ожидают 11%, 48% респондентов — сохранения достигнутых финансовых результатов, 41% рассчитывает на улучшение ситуации.

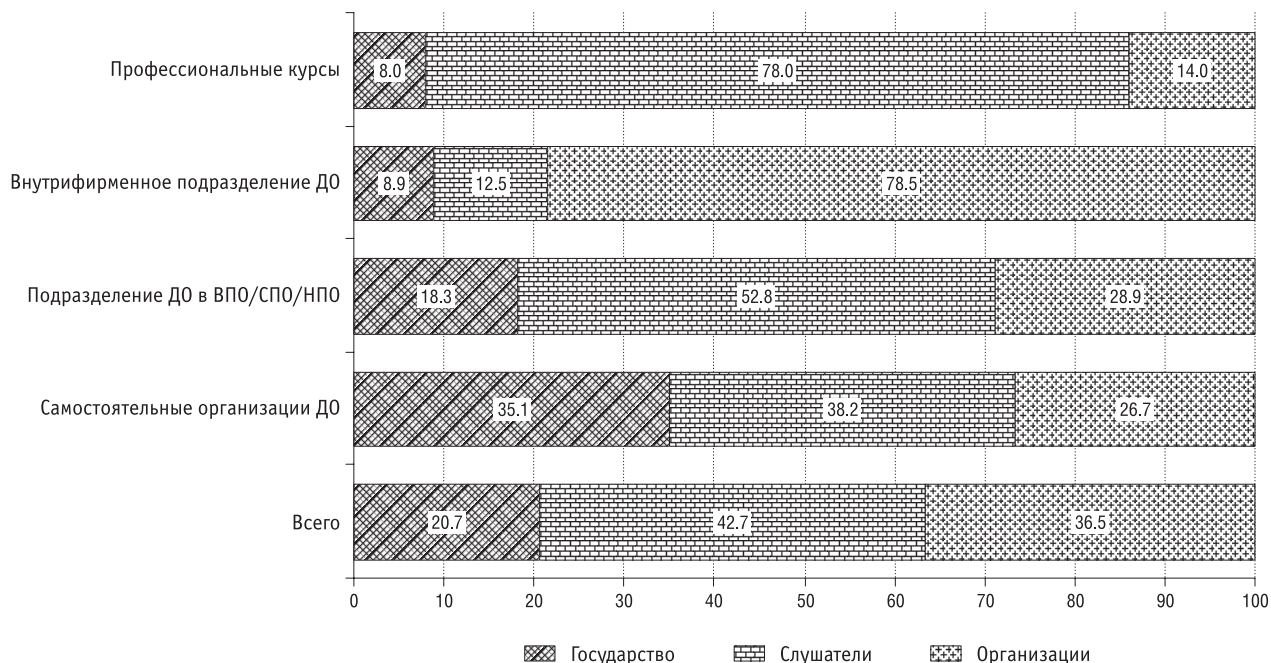
За последние три года доходы от реализации программ дополнительного образования наиболее активно росли в соответствующих подразделениях учреждений профессионального образования (52%), но в 37% они не изменились, а у 11% отмечено снижение. На ближайшую перспективу ожидания роста и стабильности доходов приблизительно одинаковые 46,5% и 46% соответственно, но 7,5% респондентов предполагают падение доходов.

Руководители курсов чаще остальных (16%) говорили о снижении доходов в последние три года. На стабильном уровне находилось 45% компаний, а 39% — росли. Общий настрой краткосрочного прогноза соответствует динамике последних трех лет. Увеличения денежных потоков ожидают 37% руководителей, 42% — не предполагают изменений. Пятая часть руководителей курсов настроены пессимистично и выжидают.

Корпоративные центры обучения в финансовом плане самые стабильные — 59% в последние годы имеют постоянный уровень дохода, а в 30% случаев даже наблюдается рост. Увеличение и стабилизацию денежных потоков в ближайшем году прогнозируют 90% респондентов.

Основным источником финансирования являются средства слушателей — 43%, далее следуют средства организаций — 36%, их пятую часть обеспечивает государство. Однако, как видно на рис. 30, доля средств, поступивших от слушателей курсов, достигает 78%, что на 35 п. п. больше средней доли по сегменту. Очевидно, что средства организаций являются основным источником доходов внутрифирменных подразделений — 78%. В подразделениях вузов более половины средств поступает непосредственно от слушателей, 29% — доходы от юридических лиц, 18% составляет госзаказ. Источники доходов в самостоятельных организациях распределены наиболее равномерно: слушатели — 43%, организации — 36%, государство — 21%.

Рисунок 30. Структура источников финансирования в организациях различного типа  
(в % от общей численности респондентов, 2013 г.)



**Вопрос:** Какую долю в процентах составляли в Вашей организации в 2012 календарном году следующие источники средств реализации программ/курсов дополнительного образования?

Экономическое положение руководителями организаций ДОВ оценивается как среднее. В ближайшей перспективе ожидается стабильный уровень доходов, которые поступают от слушателей (43%) и работодателей (36%).

## 5.2. Ценовая политика

Устанавливая цены, руководители образовательных организаций, естественно, не в последнюю очередь ориентируются на конкурентов. Сравнивая стоимость обучения руководители организаций (примерно 90%) отмечают, что уровень цен на рынке ДОВ примерно одинаковый, иногда немного выше, а иногда несущественно ниже (рис. 31). Несколько отличаются от других внутрифирменные подразделения — здесь доля уникальных программ составляет 16,5% (в 2,5—8 раз больше, чем в других типах ОДОВ). Зачастую корпоративные центры обучения и начинались с того, что не могли найти на рынке образовательный продукт, отвечающий своим целям и запросам. Кроме того, 13% организаций отмечают, что внутрифирменные программы существенно дешевле.

Половина респондентов (51%) говорят о неизменности стоимости обучения в последнее время, 47% увеличили ее в среднем на 13%. Снизил цены 2% организаций в среднем на 17%. Наиболее заметное удешевление образовательных услуг отмечено на профессиональных курсах, о снижении цен в последние годы заявили 23% руководителей курсов.

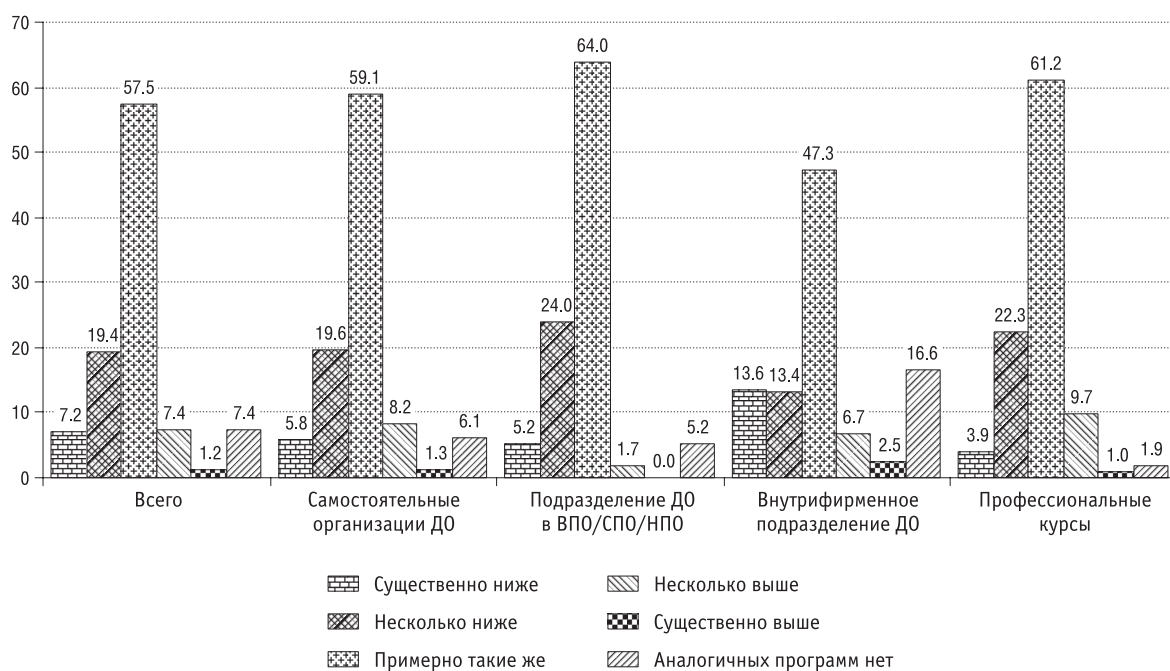
Самый стойкий к ценовым изменениям тип организаций — внутрифирменные структуры: 79% удерживают цены на постоянном уровне, 20% повысили цены и 1% снизил. Чаще всех повышали плату за обучение в подразделениях ДО учреждения профессионального образования — 62%.

В ближайшей перспективе 74% руководителей не планируют никаких изменений, четверть поднимут цены, 1% хочет их снизить. Рост цен, как ожидается, в среднем составит 10%, а снижение — 12,5%. В разрезе типов ОДОВ различий не наблюдается.

Изменение цен в первую очередь обосновывается экономической ситуацией в регионе (64% респондентов), улучшением материально-технической базы образовательного процесса (38%), а также повышением уровня квалификации преподавателя (21%).



**Рисунок 31. Оценка стоимости обучения относительно конкурентов  
в организациях различного типа  
(в % от общей численности респондентов, 2013 г.)**



**Вопрос:** Как Вы считаете, стоимость обучения по аналогичным программам/курсам дополнительного образования взрослых в Вашей организации выше или ниже, чем в других организациях Вашего региона?

В 2013 г. на 10 п. п. снизилась доля организаций, предоставляющих скидки обучающимся, и составила 40%. В ближайшее время каждое пятое учреждение планирует внести изменения в систему скидок, из них 22% однозначно говорят о расширении выгоды клиента, а остальные будут решать вопрос в зависимости от обстоятельств.

Меняется взгляд руководителей учреждения на кредитные образовательные программы. Так, в 2013 г. об их необходимости сказали 41% (против 58% в предыдущем году), соответственно не видят в них необходимости 59% руководителей.

## 6. КОНКУРЕНЦИЯ

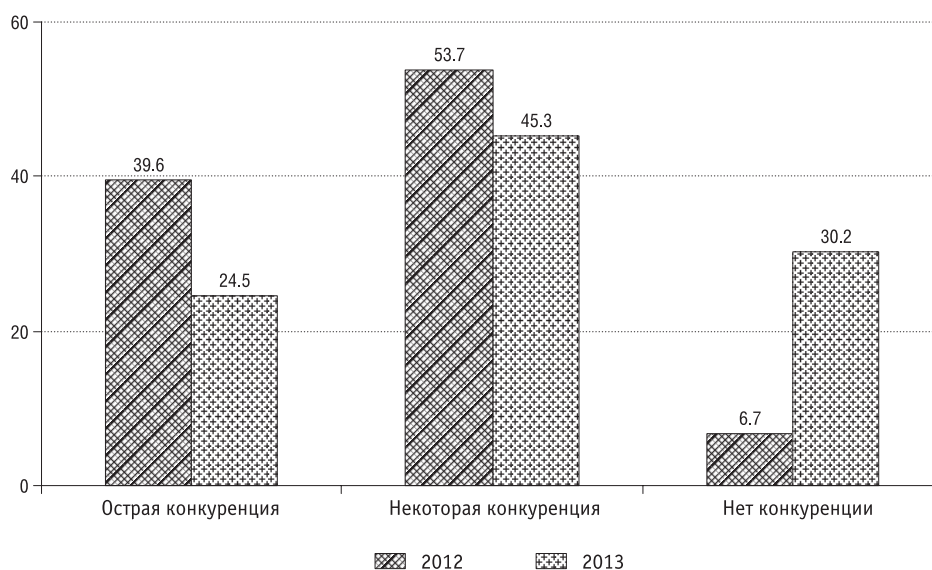
По сравнению с данными 2012 г. острота конкуренции в сфере дополнительного образования спадает. Почти треть организаций (30%) не ощущает у себя ничего подобного, в 2012 г. этот показатель составлял 7%. Более других уверены в себе внутрифирменные подразделения – 68%. Острую конкуренцию ощущают 25% организаций (что на 15 п. п. меньше показателя прошлого года) и 45% – некоторую (рис. 32).

За последний год конкурентный потенциал набрали самостоятельные организации ДО, они являются сейчас самыми серьезными участниками рынка – так их оценили 65% организаций, предоставляющих соответствующие услуги (рис. 33). Подразделения ВПО считают опасными конкурентами 34% руководителей, но их позиции слабеют: за последний год эта оценка снизилась на 25 п. п. Основные конкуренты для всех типов организаций одинаковые.

В сфере дополнительного образования взрослых наблюдается достаточно сильная конкуренция. Половина респондентов (54%) ощущают конкуренцию как по качественным, так и по ценовым параметрам: только по цене – 40%, только по качеству – 7%. Самым важным конкурентным преимуществом руководители (60%) называют уровень квалификации персонала (рис. 34). Такие параметры, как содержание программ и ценовая политика, выделяют 38% и 23% опрошенных руководителей соответственно.

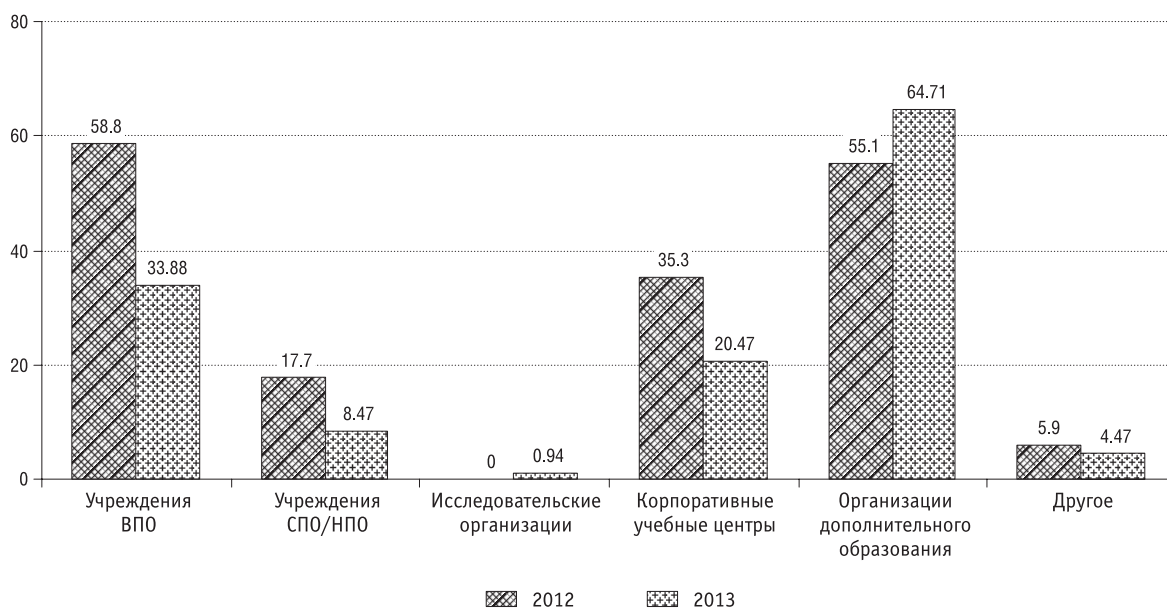
Доля руководителей, которые не испытывают никаких подобных трудностей, выросла на 27 п. п. и составила 38% (табл. 7). По всем основным трудностям показатели стали лучше. Заметно меньше руководителей (на 33 п. п.) заявляют о проблемах с преподавателями, 13% руководителей выделили проблему привлечения квалифицированных

Рисунок 32. Оценка уровня конкуренции  
(в % от общей численности респондентов, 2012–2013 гг.)



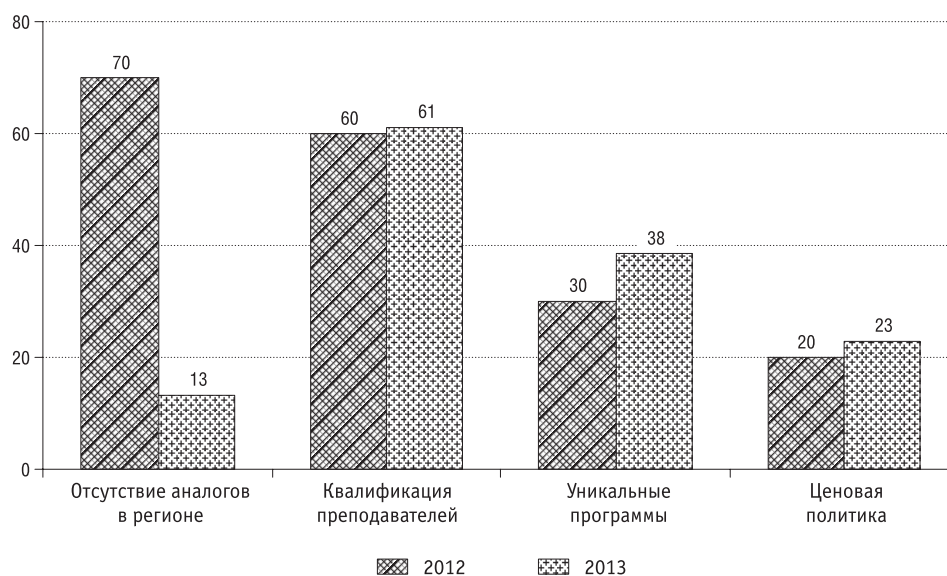
**Вопрос:** Испытывает ли Ваша организация какую-либо конкуренцию на образовательном рынке дополнительного образования?

**Рисунок 33. Основные конкуренты**  
(в % от общей численности респондентов, 2012–2013 гг.)



**Вопрос:** Со стороны какого рода организаций конкуренция более ощутима?

**Рисунок 34. Конкурентные преимущества**  
(в % от общей численности респондентов, 2012–2013 гг.)



**Вопрос:** Как Вы считаете, благодаря чему прежде всего Ваша организация уверенно чувствует себя на рынке образовательных услуг?

преподавателей. Трудности, связанные с нормативно-правовым регулированием, тревожат гораздо меньше руководителей, этот показатель снизился с 43% в 2012 г. до 24% в 2013 г. А на первый план выдвинулась проблема привлечения и удержания слушателей — это самый важный аспект деятельности образовательных организаций.

**Таблица 7. Основные трудности при реализации программ  
дополнительного образования взрослых**  
(в % от общей численности респондентов, 2012–2013 гг.)

Проблемные зоны	2012 г.	2013 г.
Недостаток слушателей	44.7	31.1
Нехватка квалифицированных кадров	46.7	13.2
Недостаточное законодательное и нормативно-правовое обеспечение сферы ДО	43.4	23.7
Устаревшее содержание программ	0.7	2.6
Недостаточное информационно-методическое обеспечение	10.5	6.3
Слабая материально-техническая база	17.8	10.5
Другое	5.3	3.0
Не испытывает никаких трудностей	11.2	38.7

**Вопрос:** *Какие трудности испытывает Ваша организация в связи с реализацией программ/курсов дополнительного образования?*

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сегмент рынка образовательных услуг «Дополнительное образование взрослых» — достаточно сложный объект для систематизации и анализа. И результаты обследований, проведенных в 2012 и 2013 гг. это подтверждают. Множество параметров влияет на поведение образовательных организаций ДОВ: целевая аудитория, размер и тип учреждения, источники финансирования, форма собственности и др.

Чаще всего руководителем организации ДОВ становится женщина в возрасте от 40 до 60 лет с высшим образованием, а каждая третья — с ученой степенью. Работает на руководящих должностях более 10 лет, регулярно совершенствует свои управленческие навыки.

За год в структуре видов реализуемых программ ДО заметно выросла доля организаций, реализующих программы профессиональной подготовки, и сократилась доля организаций, реализующих общеобразовательные программы. Образовательные программы, направленные на совершенствование имеющихся компетенций и повышение профессионального уровня работников, в среднем реализуют 79% организаций дополнительного образования взрослых.

Наблюдается специализация ОДОВ — более равномерное отраслевое распределение. Так, например, программы по экономике, праву и управлению в большей степени предлагаются подразделениями ДО вузов. Крупные структуры, такие как подразделения в учреждениях профессионального образования, и самостоятельные организации имеют заметное преобладание в таких сферах, как «Здравоохранение», «Образование» и «Государственная служба». Внутрифирменные подразделения преобладают в реализации программ в таких сферах, как «Торговля и сфера обслуживания», «Машиностроение» и «Другие виды промышленности». Курсы прочно удерживают лидерство по программам в сфере «Транспорт, связь, информатизация».

Рейтинг видов программ меняется достаточно мало, однако можно наблюдать увеличение доли краткосрочных программ за счет снижения количества более длительных программ.

Несколько возросла интенсивность обновления содержания программ дополнительного образования, в 2013 г. было усовершенствовано и доработано 59% программ. Наиболее активны в этом направлении самостоятельные организации.

Руководство организаций дополнительного образования стало уделять больше внимания сертификации профессиональных квалификаций. Разработка профессиональных стандартов и квалификационных требований способствует развитию аттестационной деятельности по всем отраслям экономики, сфера сертификации растет и расширяется, меняется структура данного сегмента образовательного рынка.

Численность слушателей за последние три года увеличивалась, однако прирост слушателей становится менее интенсивным. Идет насыщение данного образовательного сегмента в том виде, в котором он сейчас существует. Однако ожидания руководителей оптимистичней текущей ситуации и прогнозов прошлого года.

Основной контингент слушателей — опытные работники от 30 до 50 лет, повышающие квалификацию и стремящиеся поменять сферу деятельности. Основные факторы, наиболее эффективно привлекающие слушателей, — актуальность содержания программ и соотношение цена/качество.

Что касается преподавательского состава, то в ходе анализа данных опроса замечена тенденция увеличения педагогов-практиков с производства. Практический опыт работы стал самым важным требованием к преподавателю. Следующее по важности требование — умение увлечь слушателя, понять и реализовать его задачи.

Экономическое состояние организаций большинством руководителей оценивается как среднее. Финансовые потоки за последние три года остаются на прежнем уровне, и краткосрочные прогнозы не позволяют рассчитывать на то, что ситуация будет сильно меняться.

Основным источником финансирования дополнительного образования являются средства слушателей — 43%, далее следуют средства организаций — 36%, пятую часть финансирует государство. Исключение составляют корпоративные центры обучения, где основным источником финансирования являются средства организаций.

Сегмент ДО становится более устойчивым и насыщенным, трудности ведения образовательной деятельности проходят, проблемы с подбором преподавателей уменьшаются, острота конкуренции спадает, темпы роста замедляются, образовательные учреждения становятся более специализированными и клиентоориентированными.

Информация, полученная в ходе обследований мониторинга экономики образования на рынке услуг дополнительного образования взрослых, безусловно, важна и интересна, и поэтому соответствующую работу необходимо продолжать. Однако качественная информация не может заметить традиционных количественных показателей, которые, к сожалению, в отечественной статистике утрачены и вплоть до настоящего времени не восстановлены, а без качественной информационной поддержки создать эффективную систему непрерывного образования практически невозможно.

**Д.Р. Бородина**

**ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ  
НА РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ:  
СТРАТЕГИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

*Информационный бюллетень*

Редактор *М.А. Карнович*  
Художник *П.А. Шелегеда*  
Компьютерный макет: *В.В. Пучков*

Подписано в печать 23.12.2014.  
Формат 60×84 <sup>1</sup>/<sub>8</sub>. Печ. л. 5.5.

Отпечатано в типографии  
Национального исследовательского университета  
«Высшая школа экономики»  
125319, Москва, Кочновский проезд, 3  
Тел./факс: (495) 772-95-71



**ИНФОРМАЦИОННЫЕ БЮЛЛЕТЕНИ  
СЕРИИ «МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ»**

№ 1, 2002, *Градосельская Г.В., Киселева Н.Е., Петренко К.В.* Выбор образовательных стратегий детей: ценности и ресурсы.

№ 2, 2003, *Бусыгин В.П., Галицкий Е.Б., Левин М.И., Левина Е.А.* Затраты домохозяйств на рынке высшего профессионального образования.

№ 1 (3), 2004, *Гохберг Л.М., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Экономика образования в зеркале статистики.

№ 2 (4), 2004, *Логинов Д.А., Петренко Е.С., Петренко К.В.* Стратегии семей в сфере образования.

№ 3 (5), 2004, *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования на рынках образовательных услуг.

№ 4 (6), 2004, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Коррупция в системе образования.

№ 5 (7), 2004, *Гасликова И.Р., Ковалева Г.Г.* Использование информационных технологий в образовании.

№ 6 (8), 2004, *Бутко Е.Я.* Образовательные и экономические стратегии учреждений начального профессионального образования в современных условиях.

№ 1 (9), 2005, *Бондаренко Н.В., Бочарова О.А., Гражданкин А.И., Красильникова М.Д., Левинсон А.Г., Петрушкова Л.В., Стучевская О.А.* Анализ взаимосвязей профессионального образования и рынка труда.

№ 2 (10), 2005, *Демин В.М., Дубровская Т.П.* Образовательные и экономические стратегии образовательных учреждений среднего профессионального образования.

№ 3 (11), 2005, *Зернов В.А., Гуров В.В.* Образовательные и экономические стратегии в высшей школе (основные показатели и ресурсы).

№ 4 (12), 2005, *Абанкина И.В., Абанкина Т.В., Белов Н.В., Осовецкая Н.Я., Рудник Б.Л.* Бюджетное финансирование образования.

№ 5 (13), 2005, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты домохозяйств на образование детей (2002/2003 учебный год).

№ 6 (14), 2005, *Гохберг Л.М., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Экономика образования в зеркале статистики: новые данные.

№ 7 (15), 2005, *Оберемко О.А., Петренко К.В.* Образование детей и взрослых: семейные проекты траекторий.

№ 8 (16), 2005, *Савицкая Е.В.* Детское дошкольное образование: экономический аспект.

№ 9 (17), 2005, *Левин М.И.* Затраты домохозяйств на воспитание и образование детей в 2003/2004 учебном году.

№ 10 (18), 2005, *Галицкий Е.Б.* Затраты домохозяйств на учебу взрослых в 2003/2004 учебном году.

- № 1 (19), 2006, *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Харламов К.А.* Спрос на рабочую силу – мнение работодателей.
- № 2 (20), 2006, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Преподаватели на рынке образовательных услуг.
- № 3 (21), 2006, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н., Фурсов К.С.* Учащиеся на рынке образовательных услуг.
- № 4 (22), 2006, *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования: проблемы качества.
- № 5 (23), 2006, *Звоновский И.Б., Меркулов Д.Ю., Меркулов Е.Ю., Петренко К.В.* Затраты домохозяйств на образование и социальная мобильность.
- № 1 (24), 2007, Экономика образования: итоги мониторинга (коллектив авторов).
- № 2 (25), 2007, *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Спрос на рабочую силу – мнение работодателей.
- № 3 (26), 2007, *Галицкий Е.Б.* Экономические стратегии семей в сфере образования взрослых.
- № 4 (27), 2007, *Левин М.И.* Экономические стратегии семей в сфере образования детей.
- № 5 (28), 2007, *Савицкая Е.В., Прахов И.А.* Образовательный кредит как способ финансирования студентов.
- № 6 (29), 2007, *Рощина Я.М.* Социальная дифференциация и образовательные стратегии российских студентов и школьников.
- № 7 (30), 2007, *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Петренко К.В.* Образовательные траектории детей и взрослых: семейные стимулы и издержки.
- № 8 (31), 2007, *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Рынок труда и профессиональное образование – каков механизм сотрудничества?
- № 9 (32), 2007, *Галицкий Е.Б., Гохберг Л.М., Ковалева Н.В., Красильникова М.Д., Кузьминов Я.И., Левин М.И., Левинсон А.Г., Мисихина С.Г., Петренко Е.С., Рощина Я.М., Шувалова О.Р.* Мониторинг экономики образования: организационная схема и инструментарий.
- № 1 (33), 2008, *Рощина Я.М.* Динамика позиций учащихся и преподавателей на рынке образовательных услуг в 2006–2007 гг.
- № 2 (34), 2008, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование взрослых.
- № 3 (35), 2008, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей.
- № 1 (36), 2009, *Шувалова О.Р.* Политика учреждений профессионального образования: кадры, экономика, образовательные стратегии.
- № 2 (37), 2009, *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Галицкий Е.Б.* Образовательные траектории детей и взрослых: семейные издержки и стимулы.
- № 3 (38), 2009, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей в 2006/07 учебном году.

- № 4 (39), 2009, *Новожилова М., Рощина Я.* Потребление услуг детских дошкольных учреждений.
- № 5 (40), 2009, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование взрослых в 2006/07 учебном году.
- № 1 (41), 2010, Экономика образования: итоги мониторинга, 2009.
- № 2 (42), 2010, *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Шмерлина И.А.* Образовательные траектории детей и взрослых в 2007/08 учебном году.
- № 3 (43), 2010, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей и взрослых: 2007/08 учебный год.
- № 4 (44), 2010, *Красильникова М.Д., Бонгаренко Н.В.* Образование и рынок труда: влияние кризиса.
- № 5 (45), 2010, *Рощина Я.М., Лукьянова К.М.* Образовательные и экономические стратегии обучающихся.
- № 6 (46), 2010. *Рощина Я.М.* Преподаватели образовательных учреждений: трудовые практики и мотивация труда.
- № 7 (47), 2010, *Шувалова О.Р., Кузьминов Я.И.* Учреждения профессионального образования в период кризиса: стратегии руководителей.
- № 1 (48), 2011, *Красильникова М.Д., Бонгаренко Н.В.* Стратегии работодателей: кадры и образование.
- № 2 (49), 2011, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Динамика стратегий родителей в области дошкольного и школьного образования детей в 2006–2010 гг.
- № 3 (50), 2011, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010.
- № 4 (51), 2011, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010.
- № 5 (52), 2011, *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Учреждения профессионального образования: стратегии руководителей.
- № 6 (53), 2011, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Динамика мотивации, характеристик занятости и человеческого капитала учителей школ и воспитателей ДООУ в 2006–2010 гг.
- № 7 (54), 2011, *Рощина Я.М., Русских И.С.* Стратегии работодателей в сфере обучения персонала 2007, 2009, 2010 годах.
- № 1 (55), 2012, *Абдрахманова Г.И., Ковалева Г.Г.* Использование информационных и коммуникационных технологий в системе профессионального образования.
- № 2 (56), 2012, *Андрущак Г.В., Прудникова А.Е., Шугаль Н.Б.* Потоки обучающихся и финансовые потоки в системе образования России.
- № 3 (57), 2012, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2011.
- № 4 (58), 2012, *Красильникова М.Д., Бонгаренко Н.В.* Анализ взаимосвязей системы образования и рынка труда в России за последние 5 лет.

- № 5 (59), 2012, *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования.
- № 6 (60), 2012, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Учителя и воспитатели на рынке труда: частные и государственные школы и ДООУ в 2006–2011 гг.
- № 7 (61), 2012, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2011.
- № 8 (62), 2012, *Рощина Я.М.* Трудовые позиции преподавателей учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования в 2006–2011 гг.: сходство и различия.
- № 9 (63), 2012, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Школьное и дошкольное образование: позиции семей учащихся государственных, муниципальных и частных учреждений в 2006–2011 гг.
- № 1 (64), 2013, *Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Статистическая характеристика системы профессионального образования: 2000–2011 гг.
- № 2 (65), 2013, *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В., Караева О.С.* Проблемы развития кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения.
- № 3 (66), 2013, *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю., Шувалова О.Р.* Учреждения профессионального образования на рынке образовательных услуг: стратегии руководителей.
- № 4 (67), 2013, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей.
- № 5 (68), 2013. *Куприянов Б.В., Косарецкий С.Г., Мерцалова Т.А., Семенова Т.В.* Политика учреждений дополнительного образования детей по результатам опроса их руководителей, 2012.
- № 6 (69), 2013. *Рощина Я.М.* Стратегии родителей школьников и ДООУ в области образования детей в 2012 г.
- № 7 (70), 2013. *Озерова О.К., Борогина Д.Р.* Проблемы развития дополнительного профессионального образования.
- № 8 (71), 2013. *Рощина Я.М.* Образовательные стратегии и практики студентов профессиональных учебных заведений в 2006–2012 гг.
- № 9 (72), 2013. *Озерова О., Угольнова Л.* Заочное образование: особенности формы обучения, мотиваций и стратегий студентов.
- № 10 (73), 2013. *Рощина Я.М.* Преподаватели учреждений профессионального образования на рынке образовательных услуг в 2010–2012 гг.
- № 11 (74), 2013. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Мотивации, поведение и стратегии руководителей учреждений дошкольного образования.
- № 1 (75), 2014. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала.
- № 2 (76), 2014. *Гутникова А.С., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Российское образование в законодательстве и статистике.

№ 3 (77), 2014. *Кононова А.Е., Шугаль Н.Б.* Совокупные затраты на образование в Российской Федерации.

№ 4 (78), 2014. *Борогина Д.Р.* Дополнительное образование взрослых: стратегии слушателей.

№ 5 (79), 2014. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю.* Стратегии руководителей учреждений профессионального образования.

№ 6 (80), 2014. *Куприянов Б.В., Косарецкий С.Г., Мерцалова Т.А.* Педагоги учреждений дополнительного образования детей как социально-профессиональная группа: мотивации, структура и условия труда (по результатам опроса руководителей и педагогов учреждений дополнительного образования детей), 2013.