



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

**М**

# МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ

ОБРАЗОВАНИЯ

**Проблемы развития  
дополнительного  
профессионального образования**

**Информационный бюллетень**

2013 • **7** [70]



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

# **М**ОНИТОРИНГ **ЭКОНОМИКИ** ОБРАЗОВАНИЯ

**Проблемы развития  
дополнительного  
профессионального образования**

**Информационный бюллетень**

2013 • **7** [70]

МОСКВА

**Редакционная коллегия:**

Г.А. Балыхин, Л.М. Гохберг, Н.В. Ковалева, Я.И. Кузьминов (главный редактор),  
А.А. Ослон

**Автор**

О.К. Озерова, Д.Р. Бородина

**Проблемы развития дополнительного профессионального образования.** Информационный бюллетень. — М., НИУ ВШЭ, 2013. — 40 стр.

В информационном бюллетене анализируются некоторые статистические показатели, характеризующие сферу дополнительного профессионального образования, и стратегии руководителей образовательных учреждений и организаций, реализующих программы дополнительного образования взрослых. Используются данные Федеральной службы государственной статистики (Росстата) и результаты специального опроса руководителей образовательных учреждений, который в 2012 году проведен в рамках мониторинга экономики образования. Этот опрос затронул следующие сферы деятельности данного сегмента образовательного рынка: содержание программ дополнительного профессионального образования, финансовая, ценовая и кадровая политика учреждения, привлечение слушателей на программы дополнительного профессионального образования, конкурентная среда.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	4
Информационное обеспечение .....	6
Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2010 году .....	8
Дополнительное профессиональное образование кадров государственной гражданской службы в 2012 году .....	11
Участие населения в дополнительном образовании .....	13
Стратегии руководителей образовательных учреждений и организаций, реализующих программы дополнительного образования взрослых .....	15
Образовательные стратегии .....	16
Программы дополнительного профессионального образования для взрослых ....	16
Сертификация профессиональных квалификаций .....	21
Экономические стратегии .....	23
Финансовая политика .....	23
Ценовая политика .....	23
Кадровая политика .....	26
Преподаватели программ дополнительного профессионального образования ....	26
Оплата труда преподавателей программ дополнительного профессионального образования .....	28
Привлечение слушателей .....	29
Конкурентная среда .....	31
Организационные аспекты .....	33
Заключение .....	35

## ВВЕДЕНИЕ

Постоянное увеличение объема и скорости обращения информации в современном обществе породило явление интенсивной амортизации профессиональных знаний, прежде всего в наиболее технологичных отраслях производства. В связи с этим непрерывное образование превращается в социальный институт расширенного воспроизводства общества и профессиональной культуры специалиста.

Роль дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) в современной системе российского образования определяется его влиянием на конкурентоспособность экономики, воспроизводство интеллектуального потенциала общества, обеспечение социальной защищенности и реабилитации граждан. Это достигается за счет своевременной профессиональной ориентации, переобучения новым профессиям и специальностям, а также получения дополнительных квалификаций и повышения уровня необходимых компетенций для выполнения трудовых функций в процессе производственной деятельности.

Необходимость развития и совершенствования ДПО признается всеми ветвями власти, образовательным сообществом, профессиональными объединениями работодателей, а также самими работодателями и работниками.

Основными целями системы дополнительного и послевузовского профессионального образования на среднесрочную и долгосрочную перспективы являются:

- превращение системы в один из мощных факторов ускорения структурной перестройки производства;
- приведение квалификации специалистов и руководителей в соответствие с потребностями реального сектора экономики;
- подготовка кадров высшей квалификации, обеспечивающая развитие приоритетных направлений науки и техники, создание и внедрение конкурентоспособных на мировом рынке новых наукоемких технологий;
- увеличение совместно с другими звеньями профессионального образования совокупного интеллектуального и духовного потенциала общества, развитие творческих способностей человека.

В информационном бюллетене представлен анализ индикаторов, характеризующих ДПО работников в организациях. Рассмотрены такие показатели, как численность прошедших обучение, их возрастная и половая структуры, а также численность обучающихся по следующим критериям: категория работников, форма (с/без отрыва от производства) и длительность обучения.

Также представлены сведения о кадрах федеральной государственной гражданской службы, получивших ДПО, по ветвям власти, видам и направлениям образования. Приведены данные об источниках финансирования обучения работников федеральной государственной службы. Рассмотрена структура работников, прошедших обучение с отрывом, без отрыва, с частичным отрывом от государственной гражданской службы. Рассматривается информация, характеризующая получение ДПО кадрами государственной гражданской службы Российской Федерации по федеральным округам и видам ДПО.

Дополняет картину уникальная информация об участии населения в дополнительном образовании (обучении). Ее источником являются результаты обследования условий жизни населения, проведенного Росстатом во исполнение постановления Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2010 года № 946 «Об организации в Российской Фе-

дерации системы федеральных статистических наблюдений по социально-демографическим проблемам и мониторинга экономических потерь от смертности, заболеваемости и инвалидизации населения» в 2011 году.

Основным в данном информационном бюллетене является раздел «Стратегии руководителей образовательных учреждений и организаций, реализующих программы дополнительного образования взрослых», в котором представлены результаты специального обследования, проведенного в 2012 году в рамках мониторинга экономики образования, раскрывающего проблематику формирования их образовательной, кадровой, финансовой, ценовой политики, а также отдельные аспекты эффективного привлечения слушателей на программах ДПО и состояния конкурентной среды.

## ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Для адекватного развития сферы дополнительного образования взрослых нужны индикаторы, которые дают возможность:

- обосновывать главные политические цели в области ДПО;
- анализировать развитие ДПО и ситуацию в данном сегменте образовательного рынка;
- обеспечивать обмен информацией;
- сопоставлять национальные показатели развития образования с другими странами, искать, обобщать и внедрять лучший опыт.

Необходима информация, которая обеспечивает расчет таких индикаторов.

На сегодняшний день федеральное статистическое наблюдение за деятельностью учреждений ДПО утрачено.

Другие направления статистического наблюдения в этой сфере имеют узкую направленность и, следовательно, не содержат следующие параметры, характеризующие ситуацию в целом:

- ДПО федеральных государственных гражданских служащих и государственных гражданских служащих субъектов РФ и муниципальных служащих;
- ДПО работников в организациях;
- расходы организаций, связанные с оплатой сторонних услуг в области ДПО, и расходы организаций на профессиональное обучение;
- обучения безработных граждан;
- затраты на подготовку персонала инновационных организаций.

Планируется проведение в регулярном режиме комплексного наблюдения условий жизни населения (1-е обследование проведено в 2011 году) и участия населения в непрерывном образовании (пилотное обследование проведено в 2011 году).

Происходит формирование Единой унифицированной системы статистического наблюдения за деятельностью организаций, осуществляющих образовательную деятельность всех типов и форм собственности. Сейчас в таком формате в статистике представлены образовательные организации, реализующие программы высшего образования (программы бакалавриата, специалитета и магистратуры), а также подготовки специалистов среднего звена и дошкольных образовательных учреждений. Продолжается работа по другим уровням образования (среднее профессиональное образование (программы подготовки квалифицированных рабочих служащих), общее (программы начального, основного и среднего общего образования) и дополнительное образование детей). Планируется включить в Федеральный план статистических работ обследование образовательных организаций, реализующих программы дополнительного профессионального образования.

В настоящее время Министерство образования и науки России продолжает сбор некоторых количественных данных о ДПО специалистов по ограниченному кругу образовательных учреждений. Однако оценить качество этой информации не представляется возможным.

Кроме статистических наблюдений есть результаты социологических опросов, как, например, «Участие населения в непрерывном образовании». В его ходе по сопоставимой с Евростатом методике получены основные индикаторы участия населения в непрерывном образовании. Именно из этого опроса «вырос» статистический модуль, о котором упоминалось выше.

В рамках мониторинга экономики образования проводятся опросы потребителей (в т.ч. работодателей) и производителей образовательных услуг

Состояние информационного обеспечения дополнительного образования взрослых не удовлетворяет спрос на количественные данные об этой сфере деятельности. Сложившаяся практика статистической отчетности пока не дает всестороннего представления о состоянии, структуре и тенденциях развития непрерывного образования во всем его многообразии в едином комплексе.

Далее приведены основные показатели федеральных статистических наблюдений, характеризующие сферу ДПО.

Анализ индикаторов, характеризующих ДПО работников в организациях, осуществлен по данным федерального статистического наблюдения формы № 1-кадры «Сведения о дополнительном профессиональном образовании работников в организациях», разрабатываемой с периодичностью 1 раз в 3–4 года. Последние отчетные данные – за 2010 год.

Информация о ДПО федеральных государственных гражданских служащих представлена на основании федерального статистического наблюдения по форме №2-ГС (ГЗ) «Сведения о дополнительном профессиональном образовании федеральных государственных гражданских служащих и государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации».

Показатели участия работников организаций в дополнительном образовании (обучении) приведены по итогам комплексного наблюдения условий жизни населения.



## **ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ В 2010 ГОДУ<sup>1</sup>**

В 2010 году в Российской Федерации около 5 млн работников организаций прошли обучение по программам дополнительного профессионального образования, профессиональной подготовки и на курсах целевого обучения. В том числе 2,2 млн чел. обучались по программам дополнительного профессионального образования, из них 176,3 тыс. чел. — по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации — 1,9 млн чел., стажировались почти 51 тыс. работников организаций. ДПО за рубежом получили 9,9 тыс. чел. Профессиональную подготовку или дополнительную профессиональную подготовку прошли 1,2 млн чел., в том числе непосредственно в организациях — 757,2 тыс. чел., их них 222,7 тыс. чел. обучались в форме наставничества. На курсах целевого назначения обучены 1,8 млн работников (табл. 1).

Основными категориями работников, которые проходили дополнительное профессиональное обучение, являются специалисты и рабочие, их доля составляет 80% от всех обученных работников. На руководящий состав приходится 15% обученных.

По программам ДПО обучались работники категории «служащие» — 2,16 млн чел., в основном это специалисты — 71,7% (более 1,5 млн чел.), 22,7% (около 500 тыс. чел.) — руководители, доля других служащих составляет всего 5,6% (более 120 тыс. чел.).

Из общей численности обученных руководителей почти две трети получили ДПО, и треть из них обучалась на курсах целевого назначения. Что касается специалистов, то более трех четвертей пройденных ими программ составляют программы дополнительного профессионального образования, пятую часть — курсы целевого назначения, 4% — профессиональная подготовка или дополнительная профессиональная подготовка. Другие служащие в половине случаев получили ДПО, около трети прошли профессиональную подготовку или дополнительную профессиональную подготовку, пятая часть обучалась на курсах целевого назначения.

На курсах целевого назначения более половины слушателей составляли рабочие, четверть — специалисты и другие служащие, 15% — представители руководящего состава.

Наиболее активно дополнительное профессиональное обучение проходили работники организаций старше 30 лет, их доля составила 71,4% от всех обученных (3,6 млн чел.). Молодежь в системе дополнительного образования участвует менее активно. В возрасте 25–30 лет прошли обучение 940 тыс. чел., что составило 19%. Доля обучавшихся работников моложе 25 лет составила 9,7%, т. е. почти 0,5 млн чел.

ДПО получали более четверти работников в возрасте до 25 лет, у категории работников старше 45 лет доля таких программ составляла 46%. Доля программ профессиональной подготовки и дополнительной профессиональной подготовки сокращается с 42 до 19% в группах «до 25» и «старше 45» соответственно. Курсы целевого назначения занимали приблизительно одинаковую долю в структуре обучения работников разного возраста и составляли около одной трети всех программ; у работников старше 45 лет она выше и составляла около 38%.

Дополнительное профессиональное обучение в 2010 году прошли 2,2 млн женщин и 2,8 млн мужчин. Из них без отрыва от работы обучались почти на 80 тыс. чел. боль-

<sup>1</sup> Материал подготовлен на основе данных Росстата. См. статистический бюллетень «Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2010 году».

**Таблица 1. Численность работников по категориям персонала, прошедших дополнительное профессиональное обучение в 2010 году**

	Всего респондентов	В том числе по категориям персонала				
		служащие	из них			рабочие
			руководители	специалисты	другие служащие	
Всего обучено работников						
чел.	4996835	2961523	749322	1986035	226166	2035312
в %	100	59.3	15	39.7	4.5	40.7
Из них:						
Всего получили ДПО						
чел.	2155373	2155373	489120	1544529	121724	–
в %	100	100	22.7	71.7	5.6	–
По программам:						
профессиональной переподготовки						
чел.	176294	176294	46723	111770	17801	–
в %	100	100	26.5	63.4	10.1	–
повышения квалификации						
чел.	1941090	1941090	435255	1408886	96949	–
в %	100	100	22.4	72.6	5	–
стажировки						
чел.	50942	50942	9413	33787	7742	–
в %	100	100	18.5	66.3	15.2	–
Из общей численности работников, получивших ДПО, обучены за рубежом						
чел.	9876	9876	3542	6049	285	–
в %	100	100	35.9	61.2	2.9	–
Прошли профессиональную подготовку или дополнительную профессиональную подготовку						
чел.	1228639	168446	24516	76532	67398	1060193
в %	100	13.7	2	6.2	5.5	86.3
в том числе непосредственно в организации						
чел.	757237	114623	14013	54057	46553	642614
в %	100	15.1	1.9	7.1	6.1	84.9
из них по форме наставничества						
чел.	222665	25871	895	7057	17919	196794
в %	100	11.6	0.4	3.2	8	88.4
обучены на курсах целевого назначения						
чел.	1787339	722546	267176	408741	46629	1064793
в %	100	40.4	14.9	22.9	2.6	59.6

ше, чем с отрывом (по 42% и 40% работников соответственно), пятая часть обученных получали образование с частичным отрывом от работы.

Численность работников организаций, получивших дополнительное образование в 2010 году, составила около 2,2 млн чел. Наибольшим спросом пользовались образовательные программы в объеме от 72 до 300 учебных часов, их прошли 86% обученных по этим программам (около 1,9 млн чел.). Обучение на более длительных программах от 300 до 500 и от 500 до 1000 часов прошли 124 и 181 тыс. работников соответственно. На программах объемом свыше 1000 учебных часов обучались почти 10 тыс. чел.

По программам менее 72 учебных часов обучено 1,8 млн чел., что составляет 35,8% от всех программ дополнительного профессионального обучения.

Более 182 тыс. чел. получили образование с использованием дистанционных образовательных технологий.

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В 2012 ГОДУ<sup>2</sup>

В 2012 году 137 тыс. работников федеральной гражданской службы получили ДПО (табл. 2), по сравнению с 2011 годом этот показатель увеличился на 11%. Основную долю обученных (84,5%) составляли представители федеральных органов исполнительной власти, на работников судебной ветви власти и прокуратуры приходилось 14,6% обученных. Аналогичная структура наблюдалась и в 2011 году.

Таблица 2. Обучение кадров федеральной государственной гражданской службы по видам ДПО и ветвям власти, чел.

	Получили дополнительное профессиональное образование – всего	В том числе			
		прошли профессиональную переподготовку	повысили квалификацию	прошли стажировку	обучены за пределами территории Российской Федерации
В федеральных государственных органах в 2011 г.	122844	1698	120177	827	142
В федеральных государственных органах в 2012 г.	136816	1524	134439	720	133
Федеральные органы законодательной власти	683	12	663	–	8
Федеральные органы исполнительной власти	115571	925	114427	109	110
Федеральные органы судебной власти и прокуратуры	19931	585	18735	611	–
Другие федеральные государственные органы	457	2	453	–	2

Повышение квалификации прошли 134,4 тыс. работников федеральной государственной службы, на этот вид дополнительного образования приходится 98% из получивших его. Профессиональную переподготовку прошли 1524 чел., что на 10% меньше, чем в 2011 году, когда по данному виду программ обучались 1698 чел. В 2012 году стажировались 720 чел., на работников федеральных органов судебной власти и прокуратуры приходится 85%, прошедших стажировку, и 15% от исполнительной ветви власти. За пределами Российской Федерации в 2012 году проходили обучение 133 человека.

Наиболее востребованным направлением ДПО в 2012 году было «правовое», более 32 тыс. чел. занимались по этому направлению, что составило 24% от обучавшихся. Дополнительное профессиональное обучение по «организационно-экономическим» вопросам прошли 28 тыс. чел. (21%), следующее направление – «планово-финансовое» – более 26 тыс. чел. (19%). ДПО по программам, относящимся к «информационно-аналитическому» направлению, получили 14 тыс. чел. (10%). Государственные служащие получали ДПО в основном (94%) в государственных образовательных учреждениях.

Финансирование обучения кадров федеральной государственной гражданской службы в 2012 году на 99,2% (135,7 тыс. чел.) происходило за счет средств федерального

<sup>2</sup> Материал подготовлен на основе данных Росстата. См. статистический бюллетень «Дополнительное профессиональное образование кадров государственной гражданской и муниципальной службы в 2012 году».

**Таблица 3. Обучение кадров государственной гражданской службы Российской Федерации по видам ДПО и федеральным округам в 2012 году, чел.**

	Получили дополнительное профессиональное образование – всего	В том числе			
		прошли профессиональную переподготовку	повысили квалификацию	прошли стажировку	обучены за пределами территории Российской Федерации
Российская Федерация	177854	3251	173650	915	38
Центральный федеральный округ	46183	643	45394	141	5
Северо-Западный федеральный округ	23141	499	22530	112	–
Южный федеральный округ	15017	301	14621	92	3
Северо-Кавказский федеральный округ	7513	277	7222	13	1
Приволжский федеральный округ	33225	611	32332	267	15
Уральский федеральный округ	15380	272	14967	139	2
Сибирский федеральный округ	24488	354	24069	57	8
Дальневосточный федеральный округ	12907	294	12515	94	4

бюджета, из бюджета субъекта Российской Федерации оплачивалось ДПО всего 0,3% (469 чел.), а из других источников было оплачено обучение 0,5% (637 чел.) слушателей.

В 2012 году 94 тыс. госслужащих получили ДПО с отрывом от службы, что составило 69% от общей численности обученных. Из них 74,6 тыс. чел. – представители исполнительной власти (64,5% обученных работников этой ветви власти), 18,5 тыс. чел. – судебной ветви власти и прокуратуры (93,1%), 666 чел. – из органов законодательной власти (97,5%). Без отрыва от гражданской службы обучались 31,4 тыс. чел. (23% обученных), в том числе 30,5 тыс. чел. из органов исполнительной власти, около 1 тыс. чел. из органов судебной власти и прокуратуры. С частичным отрывом от службы обучались 11 тыс. чел. (8%), в том числе 10 тыс. чел. – из органов исполнительной власти.

Более трети (56,7 тыс. чел.) получивших ДПО обучались с использованием дистанционных образовательных технологий.

В целом по стране структура работников, получивших ДПО, по видам аналогична структуре соответствующих показателей, сложившихся на федеральном уровне (табл. 3).

Наиболее активно ДПО получали в Центральном ФО (26%), далее следуют: Приволжский ФО (19%), Сибирский ФО (14%) и Северо-Западный ФО (13%), наименьшую долю занимает Северо-Кавказский ФО – 4%. Во всех округах наиболее распространенным является такой вид дополнительного профессионального образования, как повышение квалификации.

Среди субъектов РФ по численности лиц, получивших дополнительное образование в 2010 году, лидирует Москва – 14,7 тыс. чел., далее следует Санкт-Петербург – 7,2 тыс. чел., Московская область – 6,1 тыс. чел., Тюменская область – 5,9 тыс. чел.

## УЧАСТИЕ НАСЕЛЕНИЯ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ<sup>3</sup>

Как свидетельствуют итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в сентябре 2011 года, 3% опрошенных респондентов в возрасте 15 лет и старше получили дополнительное образование, из них 45% обучались на курсах повышения квалификации, 15% – на курсах для получения новой профессии. Почти половина лиц (46,0%) посещали различные курсы дополнительного обучения за счет средств работодателя.

**Таблица 4. Участие населения в дополнительном образовании/обучении по возрастным группам, сентябрь 2011 года, %**

	Всего респондентов	Возраст, лет								
		15–19	20–24	25–29	30–34	35–44	45–54	55–59	60–69	70 лет и более
Лица в возрасте 15 лет и более*	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
в том числе:										
посещают какие-либо курсы или участвуют в других видах дополнительного образования (обучения)	3.0	2.4	3.6	5.1	4.3	4.1	3.3	2.1	1.5	0.3
не посещают какие-либо курсы и не участвуют в других видах дополнительного образования (обучения)	97.0	97.6	96.4	94.9	95.7	95.9	96.7	97.9	98.5	99.7
из них:										
не испытывают такой необходимости	75.6	37.5	40.7	56.3	63.0	71.1	85.1	91.7	94.7	98.5
не видят для себя такой возможности (нехватка средств, отсутствие времени)	10.2	11.0	14.6	22.5	19.5	15.9	6.9	3.0	1.9	0.2
ищут такую возможность	5.1	11.7	12.2	10.7	8.8	5.3	2.8	2.0	0.8	0.5
затруднились ответить	6.0	37.6	28.9	5.4	4.5	3.5	1.9	1.2	1.1	0.6

\* За исключением учащихся общеобразовательных учреждений.

На долю участвующих в дополнительном образовании (обучении) в возрасте 25–29 лет приходилось 5%. Большинство респондентов, не посещающих какие-либо курсы и не участвующих в других видах дополнительного образования (обучения) на момент обследования, ответили, что не испытывают такой необходимости (76%), а 10% не видят для себя такой возможности, ссылаясь на нехватку средств, отсутствие времени (табл. 4).

Активнее в дополнительном образовании (обучении) участвовали занятые в экономике. Более 4% занятых получали ДПО в сентябре 2011 года. Высокий процент участия в дополнительном образовании был отмечен также среди ищущих на момент обследования работу (безработных) – 3% (табл. 5).

<sup>3</sup> Материал подготовлен по данным комплексного наблюдения условий жизни населения, проведенного Росстатом в сентябре 2011 г. См. [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/KOUZ/survey0/index.html](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ/survey0/index.html)

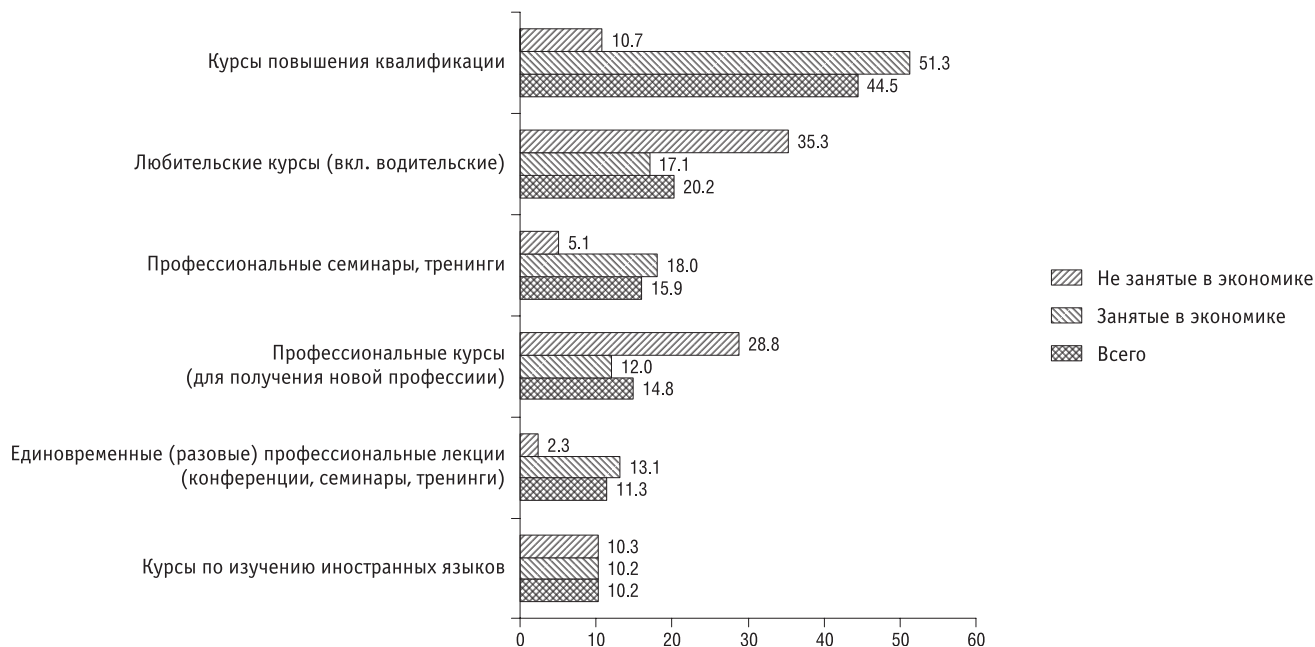
**Таблица 5. Участие населения в дополнительном образовании/обучении по положению в занятости, сентябрь 2011 года, %**

	Всего респондентов	Занятые в экономике	Не занятые в экономике	Из них		
				неработающие пенсионеры	ищущие работу (безработные)	студенты/ учащиеся очной формы обучения
Лица в возрасте 15 лет и более*	100	100	100	100	100	100
в том числе:						
посещают какие-либо курсы или участвуют в других видах дополнительного образования (обучения)	3.0	4.3	1.2	0.4	3.0	2.9
не посещают какие-либо курсы и не участвуют в других видах дополнительного образования (обучения)	97.0	95.7	98.8	99.6	97.0	97.1

\* За исключением учащихся общеобразовательных учреждений.

Примерно половина (51%) населения, занятого в экономике, обучались на курсах повышения квалификации, 17% посещали различные любительские курсы, 12% — курсы для получения новой профессии. Среди не занятых в экономике наибольшей популярностью пользовались любительские курсы (35%) и курсы по получению новой профессии (29%) (рис. 1).

**Рисунок 1. Участие населения в дополнительном образовании (обучении) по положению на рынке труда и видам дополнительного образования (обучения), сентябрь 2011 года, %**  
(лица в возрасте 15 лет и старше\*)



\* За исключением учащихся общеобразовательных учреждений.

## **СТРАТЕГИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ**

В данном разделе представлены основные результаты, полученные в ходе опроса руководителей образовательных учреждений и организаций, реализующих программы дополнительного образования взрослых, проведенного в 2012 году в рамках мониторинга экономики образования. Обследование проводилось при взаимодействии с ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова» ([www.garpm.ru](http://www.garpm.ru)).

Целью обследования руководителей образовательных учреждений и организаций, реализующих программы дополнительного образования взрослых, является обеспечение характеристик их поведения и стратегий как участников рынков образовательных услуг.

Предметом исследования являются представления руководителей о рынке программ дополнительного образования взрослых, их видение современного состояния и перспектив развития своих учреждений (они выступают как эксперты и как лица, принимающие ответственные решения в области профессионального образования). Целевой группой в данном обследовании являются руководители образовательных учреждений и организаций, реализующих программы дополнительного профессионального образования взрослых: ректоры, проректоры академий, университетов, научно-исследовательских институтов, корпоративных университетов, директора, заместители директора по учебной работе техникумов, колледжей, училищ, лицеев и других организаций, реализующих программы ДПО взрослых.

Главная практическая задача обследования – получение информации для ключевых показателей деятельности образовательных учреждений и организаций, реализующих программы дополнительного образования взрослых, необходимые для характеристики деятельности агентов на рынке ДПО взрослых. В ходе опроса были затронуты вопросы, касающиеся стратегии развития образовательного учреждения.

В соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года в обследовании использованы следующие основные понятия:

- ДПО направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.
- ДПО осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).
- Программа повышения квалификации направлена на совершенствование, и/или получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и/или повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.
- Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Учитывая специфику проводимого обследования, а именно тот факт, что оно затрагивает только профессиональное дополнительное образование, были выделены основные группы организаций, предоставляющих образовательные услуги на исследуемом рынке. Это учреждения начального профессионального образования, среднего профессионального образования, высшие учебные заведения, научно-исследовательские организации, корпоративные университеты и другие организации ДПО.



## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ

### Программы дополнительного профессионального образования для взрослых

Практически все опрошенные организации (93%) реализуют программы повышения квалификации, направленные на совершенствование имеющихся и/или освоение новых компетенций, необходимых для профессиональной деятельности, выполнения трудовых функций, повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. Программы профессиональной переподготовки, направленные на получение новых и развитие имеющихся компетенций с целью приобретения новых квалификаций, необходимых для выполнения нового направления профессиональной деятельности, также реализует большая часть (82%) образовательных учреждений. Такая высокая доля программ переподготовки говорит о том, что взрослые обращаются к системе дополнительного образования не только для повышения уровня профессиональной компетенции, но и с целью расширения профессиональных навыков или смены профессии (табл. 6).

Таблица 6. Программы дополнительного образования для взрослых, реализуемые в обследованных организациях

Вид программы	Доля организаций, %
Программы повышения квалификации – направлены на совершенствование имеющихся и/или освоение новых компетенций, необходимых для профессиональной деятельности, выполнения трудовых функций, повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации	93,4
Программы профессиональной переподготовки – направлены на получение новых и развитие имеющихся компетенций с целью приобретения новых квалификаций, необходимых для выполнения нового направления профессиональной деятельности	82,2
Общеразвивающие программы – направлены на получение и развитие компетенций общего характера, не связанных непосредственно с профессиональной деятельностью	34,9

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

Общеразвивающие программы, направленные на получение и развитие компетенций общего характера, не связанных непосредственно с профессиональной деятельностью, реализуют 35% учреждений.

Анализ результатов опроса показал, что по интенсивности предложения программ ДПО можно выделить несколько групп видов экономической деятельности, для которых ведется подготовка кадров. В лидеры входят следующие: экономика, право, управление – 53%; образование – 49%. Далее следуют: строительство – 40% и транспорт, связь, информатизация – 39%. В следующую группу попадают: государственная служба – 30%; торговля и сфера обслуживания – 28%; машиностроение и нефтяная и газовая промышленность – по 24%. В последней группе: сельское хозяйство, рыболовство, рыбоводство – 13,5%; физическая культура и спорт – 11,5%; культура, искусство, кинематография – 13%; оборонная промышленность – 10% и текстильная промышленность и производство изделий из кожи – 5,5% (табл. 7).

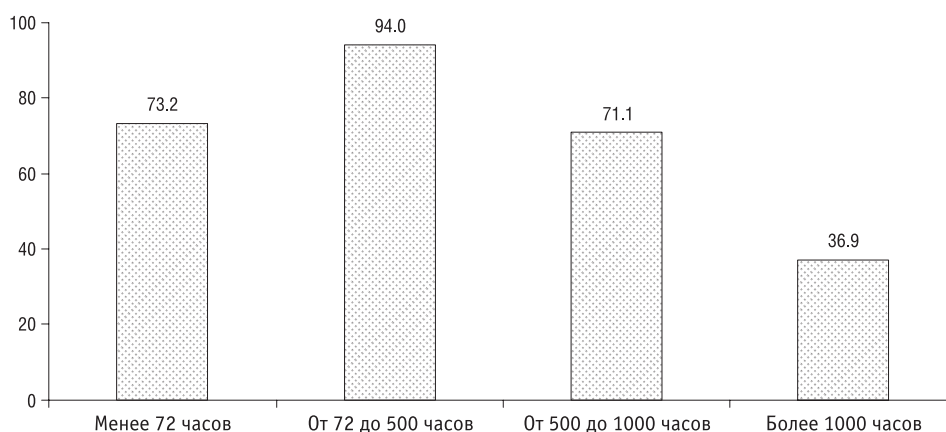
Таблица 7. Основные направления подготовки кадров по видам экономической деятельности

Виды экономической деятельности	Доля ответивших, %
Экономика, право, управление	53.4
Образование	49.3
Строительство	39.9
Транспорт, связь, информатизация	38.5
Государственная служба	29.7
Торговля, сфера обслуживания	27.7
Другие отрасли промышленности	26.4
Машиностроение, за исключением оборонной промышленности	23.6
Нефтяная и газовая промышленность, включая нефтепереработку	23.6
Здравоохранение	21.6
Сельское хозяйство, рыболовство и рыбоводство	13.5
Культура, искусство, кинематография	12.8
Физическая культура и спорт	11.5
Оборонная промышленность	10.1
Текстильная промышленность, производство изделий из кожи	5.4
Другое	7.4

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

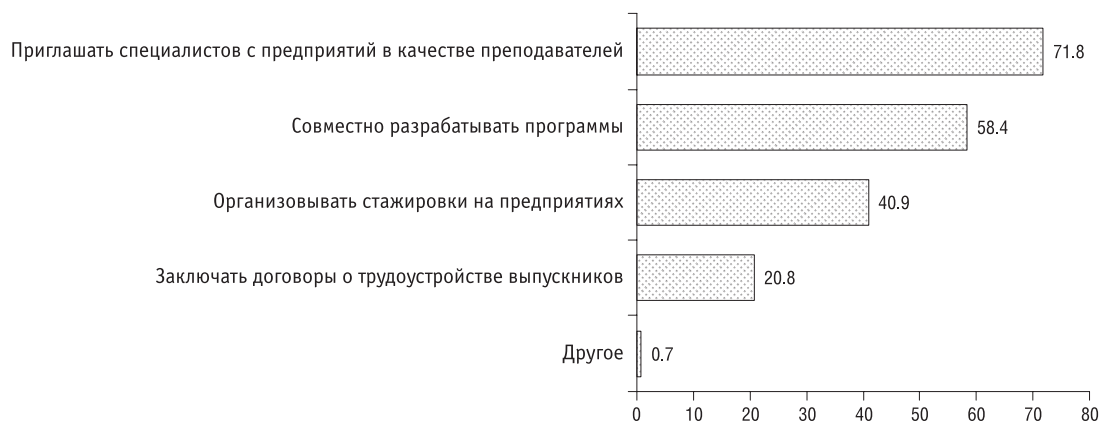
Наиболее распространены программы повышения квалификации, направленные на обновление знаний и навыков лиц, имеющих профессиональное образование, в связи с повышением требований к уровню их квалификации и необходимостью освоения ими новых способов решения профессиональных задач – среднесрочные программы продолжительностью от 72 до 500 часов, их реализуют 94% респондентов. Далее следуют краткосрочные программы часовой нагрузкой менее 72 часов, их в своем арсенале имеют 73% опрошенных организаций. Несколько ниже предложение программ профессиональной переподготовки от 500 до 1000 часов – 71% организаций (рис. 2).

Рисунок 2. Виды программ ДПО по продолжительности обучения\*, %



\* Респонденты отмечали все виды программ, реализуемых в их учреждении, поэтому сумма ответивших превышает 100%.

Рисунок 3. Направления сотрудничества организаций сети ДПО с работодателями, %



**Вопрос:** Как Вам кажется, как лучше всего привлекать к программам ДПО работодателей?

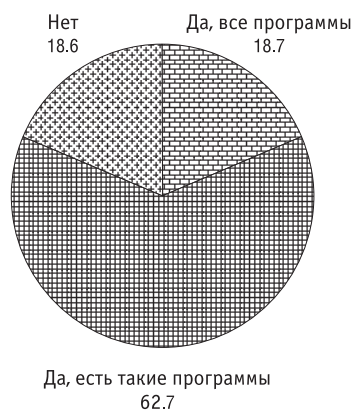
«По окончании программы ДПО учащиеся получают документ государственного образца», — так ответили 42% респондентов, еще 44% учащихся от имени образовательного учреждения выдается документ установленного образца, подтверждающий прохождение обучения. Другой документ (удостоверение о повышении квалификации, протоколы, дипломы и свидетельства установленного образца) выдается в 9% случаев. И 5% руководителей указали, что слушатели не получают никаких документов — только знания, умения, навыки, связи и др.

Наиболее распространенное направление сотрудничества организаций сети ДПО с работодателями — приглашение практиков, специалистов с предприятий в качестве преподавателей всего курса или его части (72%). Совместной разработкой образовательных программ занимаются 58% образовательных организаций, 41% проводят стажировки на производстве (рис. 3).

Как показывает анализ результатов опроса, за последние 3 года образовательные организации существенно обновили содержание более половины (55%) программ ДПО, причем довольно часто инициаторами этого были сами потребители соответствующих услуг: в 20% — слушатели, в 30% — работодатели (заказчики обучения).

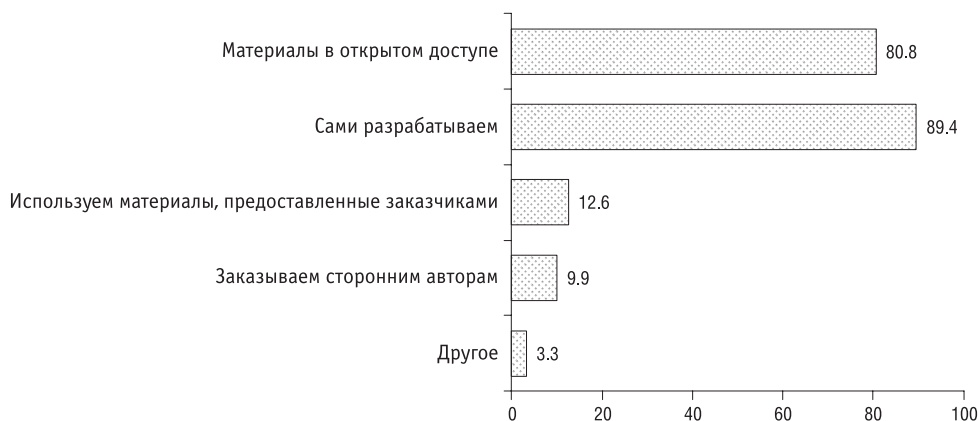
Что касается вовлеченности представителей реального сектора экономики непосредственно в разработку и утверждение программ ДПО, то, как показывает проведенный опрос, 83,5% образовательных учреждений привлекают работодателей, причем из них 19% регулярно. Самостоятельно (без согласования с заказчиками) разрабатывают и корректируют содержание программ ДПО около 19% образовательных учреждений (рис. 4).

Рисунок 4. Вовлеченность работодателей в разработку программ ДПО, %



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

Рисунок 5. Информационные источники при разработке содержания программ ДПО, %



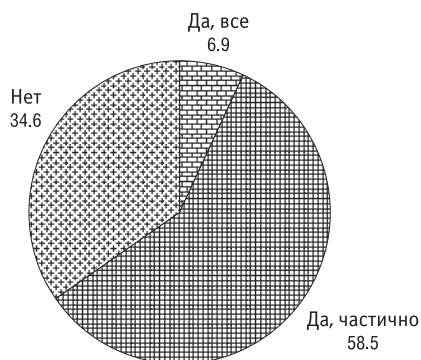
**Вопрос:** Какие источники материалов в основном используются в Вашей организации при реализации программ ДПО?

Несмотря на высокую вовлеченность работодателей в разработку программ (83,5%), основным информационным источником (90%) при разработке их содержания являются авторские материалы сотрудников и преподавателей, а также находящиеся в открытом доступе (81%). Материалы заказчика используют лишь 13% опрошенных. Сторонним авторам разработку программы заказывает 10% образовательных учреждений (рис. 5).

В связи с тем, что программы ДПО платные и в их содержании есть конфиденциальная информация заказчика, 19% образовательных учреждений предоставляет материалы только своим слушателям. 63% респондентов отмечают, что частично публикуют свою информацию. Чаще всего это программы обучения и обзорная презентация курсов. А все материалы представлены в открытом доступе у 19% организаций ДПО (рис. 6).

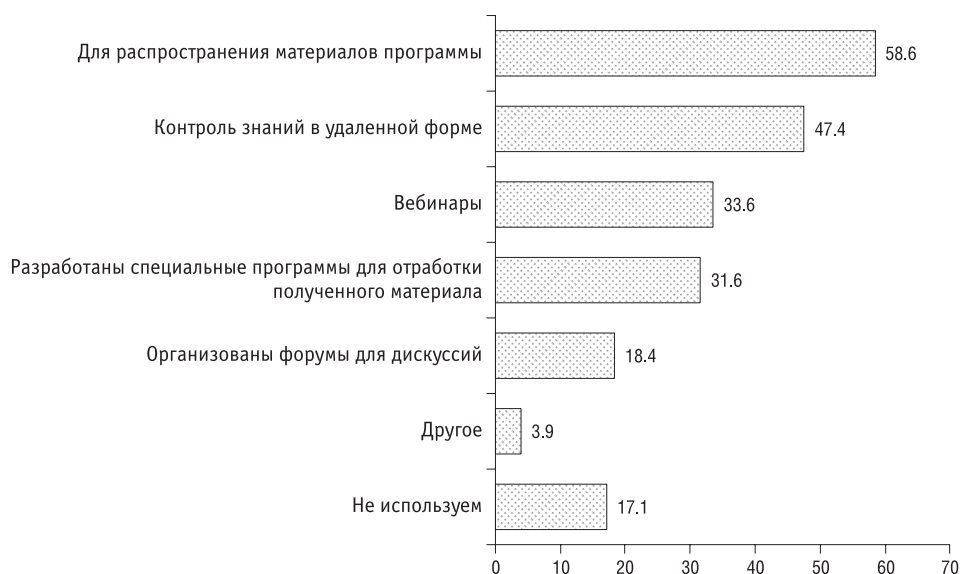
Использование информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) и возможностей глобальной сети Интернет играют важную роль и предоставляют много возможностей в современном образовательном процессе. В этой связи решающее значение приобретают удаленный доступ к образовательным ресурсам, опубликованным в Сети, и возможность оперативного общения всех участников образовательного процесса. В ходе анализа результатов опроса выяснено, что почти 60% организаций используют ИКТ для распространения учебных материалов, 47% проводят удаленный контроль знаний. Треть опрошенных организаций системы ДПО разрабатывают специальные программы и игры для обучения, освоения полученного материала и контроля его закрепления. Достаточно распространенным направлением использования Интернета (34%) является организация онлайн-лекций и семинаров (вебинаров). Это особенно актуально в случае широкой ре-

Рисунок 6. Открытость материалов по программам ДПО, %



**Вопрос:** Представлены ли информационные и учебные материалы программ ДПО, разработанные в Вашей организации, в открытом доступе, или они доступны только слушателям образовательных программ?

Рисунок 7. Направления использования сети Интернет, %

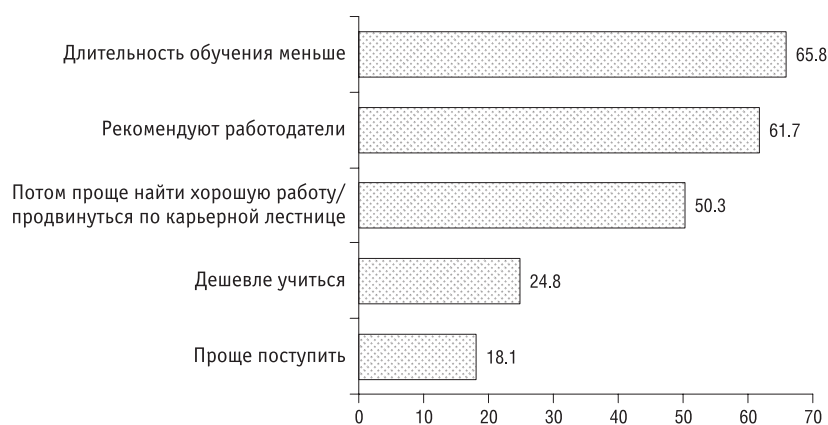


**Вопрос:** Каким образом используются возможности сети Интернет в Вашей организации при реализации программ ДПО?

гиональной разбросанности участников образовательного процесса, а также для демонстрации сложных и длительных технологических процессов с промышленных предприятий. Обсуждения и дискуссии на форумах в Сети организуют 18% учреждений. Но почти пятая часть опрошенных организаций (17%) никак не используют ИКТ в образовательном процессе, что по меньшей мере странно и вряд ли свидетельствует о высоком качестве предоставляемых образовательных услуг (рис. 7).

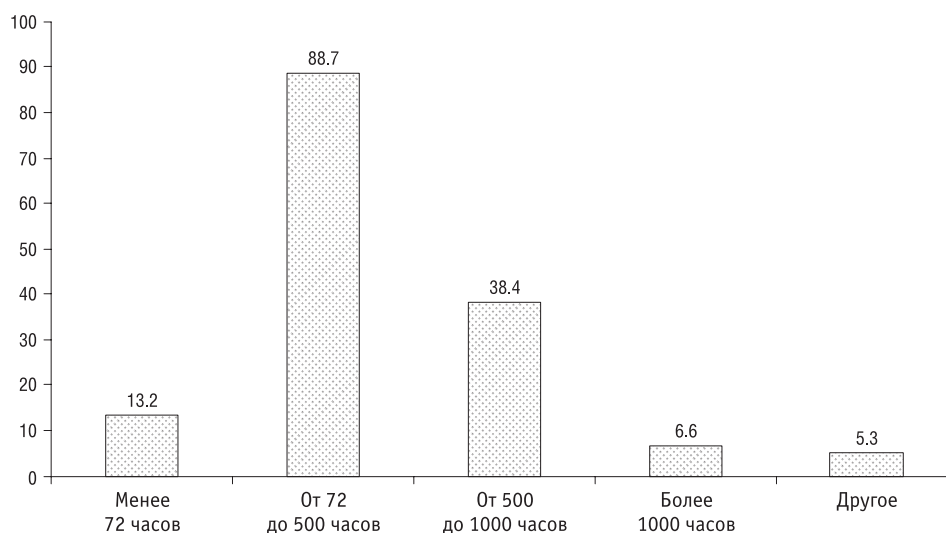
По мнению экспертов — участников опроса, основное преимущество программ ДПО перед программами высшего и среднего профессионального образования заключается в более приемлемой продолжительности обучения (программы ДПО дают возможность повысить квалификацию за 72–500 часов), расширить сферу профессиональных навыков и приобрести новую профессию за 500–1000 часов занятий против двухгодичного обучения по программе ВПО — это мнение 66% респондентов. На выбор слушателей сильное влияние оказывают рекомендации работодателя — так считают 62% экспертов. Половина ответов указывают на то, что документ о прохождении программы ДПО дает дополнительные преимущества при найме на работу и продвижении по карьерной лестнице. Следующим в рейтинге преимуществ программ ДПО оказался ценовой фактор, на него

Рисунок 8. Рейтинг преимуществ программ ДПО перед традиционными программами ВПО и СПО, %



**Вопрос:** Каковы основные причины, по которым слушатели выбирают программы ДПО, а не традиционные программы начального, среднего профессионального образования или высшего образования?

Рисунок 9. Оптимальная длительность программ ДПО, %



**Вопрос:** Какой должна быть продолжительность программ ДПО, чтобы обеспечить хорошее качество подготовки и не завышать продолжительность обучения?

указал каждый четвертый респондент-руководитель. На пятом месте оказался такой аспект, как барьеры поступления — на программах ДПО они гораздо ниже, да и учиться легче. Это основные причины, по которым слушатели предпочитают эти программы (рис. 8).

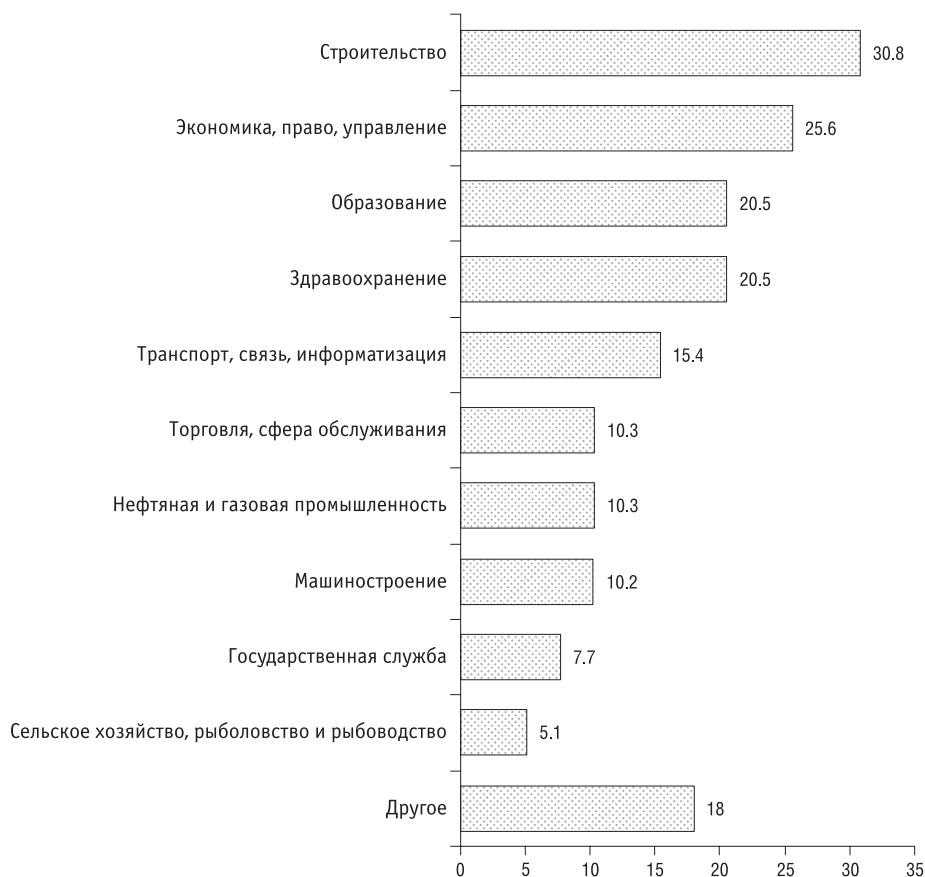
Распределение ответов на вопрос «Какой должна быть продолжительность программ ДПО, чтобы обеспечить хорошее качество подготовки и не завышать продолжительность обучения?» показывает, что, по мнению руководителей организаций, реализующих такие программы для взрослых, наиболее оптимален диапазон 72–500 часов (89% ответивших). За это время можно изложить как теоретическую базу, так и отработать практический материал. При этом респонденты считают, что у программ различной длительности принципиальным образом различается целевая направленность. Если в более коротких программах основной акцент сделан на практической подготовке, то более длительные программы рассчитаны на обучение новой профессии, что требует основательного подхода (рис. 9).

### Сертификация профессиональных квалификаций

В ходе опроса экспертам были заданы вопросы, касающиеся деятельности в области сертификации профессиональных квалификаций. Более половины респондентов (58%) отметили, что в сферах деятельности, для которых образовательная организация ведет подготовку кадров, существуют профессиональные стандарты. Однако подавляющее большинство (74%) респондентов не занимается сертификацией профессиональных квалификаций. Остальные руководители (26%) образовательных учреждений принимают участие в разработке профессиональных стандартов, а также нормативных и методологических документов для проведения оценки и сертификации квалифицированных кадров, занимаются обучением специалистов системы профессионального образования и работодателей по вопросам оценки и сертификации квалификаций, проводят мониторинг и контроль качества мероприятий по оценке и сертификации квалификаций, осуществляют сертификацию профессиональных квалификаций. Основными областями их деятельности являются: строительство — 31%; экономика, право, управление — 26%; здравоохранение и образование — по 21%; транспорт, связь, информатизация — по 15% (рис. 10).

Около половины организаций ограничиваются выдачей сертификатов стандартного образца своей организации, пятая часть выдает сертификаты объединений российских работодателей. Сертификацию владения технологиями зарубежных компаний и организаций осуществляют 9% образовательных учреждений (рис. 11).

Рисунок 10. Области сертификации профессиональных квалификаций, %



**Вопрос:** В какой области Ваша организация реализует программы сертификации профессиональных квалификаций?

Рисунок 11. Виды сертификатов, %



**Вопрос:** Какие виды сертификатов выдает Ваша организация?

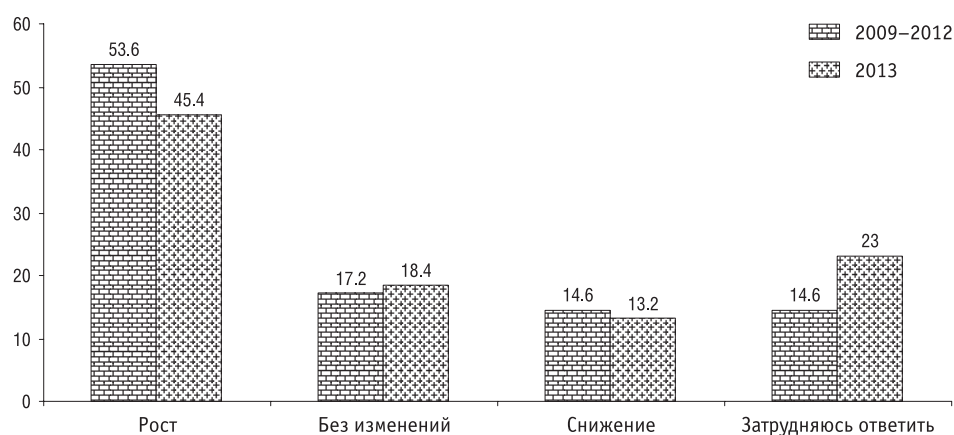
## ЭКОНОМИЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ

### Финансовая политика

Финансовым состоянием своей организации в целом довольны 95% респондентов — руководителей образовательных учреждений: 65% оценивают его как «среднее», а «хорошим» его назвали 30% респондентов. Плохую оценку ситуации дали оставшиеся 5%.

За последние три года в 54% образовательных учреждений наблюдался рост доходов от реализации программ ДПО, 17% имели постоянный уровень дохода, 15% респондентов отметили снижение объемов финансовых потоков от программ ДПО (рис. 12).

Рисунок 12. Оценка динамики доходов от программ ДПО за период 2009–2012 годов и ожидания изменения доходов от программ ДПО в 2013 году, %



**Вопросы:** Какова динамика доходов от программ ДПО за последние три года? Какую динамику доходов Вы ожидаете к 2013 году?

Оценки доходов будущего года более умеренны в сравнении с динамикой прошлых лет, однако вполне оптимистичны. Половина респондентов ожидают, 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, четверть опрошенных затруднились с ответом на этот вопрос (см. рис. 12).

### Ценовая политика

Эксперты отмечают, что стоимость обучения зависит от многих факторов, но в основном от выбранной образовательной программы, которая определяет содержание и режим занятий, численность слушателей и др. Наблюдается прямая зависимость стоимости программы от длительности обучения. Средняя оценка стоимости обучения на краткосрочных программах составила 3–10 тыс. руб. Наиболее распространенные программы длительностью 72–500 часов в среднем стоят 7–25 тыс. руб.; программы, предполагающие переподготовку и освоение новой профессии (500 – 1000 часов), предлагаются за 30–75 тыс. руб.; длительные образовательные программы (более 1000 часов) — за 50–100 тыс. руб. (табл. 8).



Таблица 8. Примерная стоимость обучения по программам ДПО

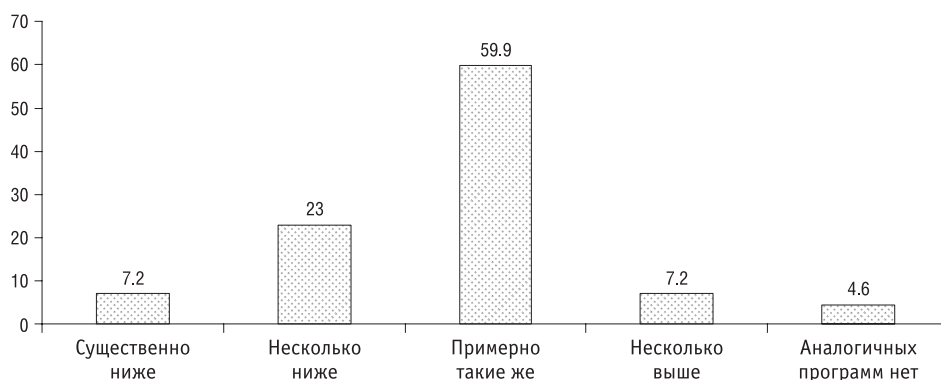
Длительность программы	Стоимость программы, руб.	
	минимальная	максимальная
Менее 72 часов	3000	10000
От 72 до 500 часов	7000	25000
От 500 до 1000 часов	30000	75000
Более 1000 часов	50000	100000

**Вопрос:** Укажите, пожалуйста, примерную стоимость обучения по программам ДПО за весь период обучения/за всю программу целиком?

Анализ полученных результатов показывает, что при формировании цены программы практически все организации (90%) ориентируются на среднюю рыночную стоимость и лишь незначительно от нее отклоняются. По оценкам 60% руководителей, стоимость обучения на программах ДПО в их учреждениях находится примерно на том же уровне, что у конкурентов. Четверть респондентов оценили стоимость программ как «несколько ниже», 7% — «несколько выше». Никто из опрошенных руководителей не устанавливает стоимость обучения существенно выше аналогов, «демпингом» занимается 7% учреждений. Уникальными (по совокупности различных аспектов программы) свои образовательные продукты ДПО считают почти 5% руководителей (рис. 13).

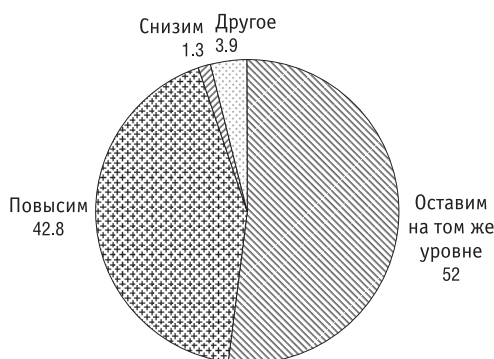
На рис. 14 показаны оценки перспективной ценовой политики — у большинства учреждений реальных перемен не ожидается.

Рисунок 13. Оценка стоимости обучения на программе ДПО относительно конкурентов, %



**Вопрос:** Как Вы считаете, стоимость обучения на большинстве Ваших образовательных программ ДПО выше или ниже, чем на аналогичных программах в других организациях?

Рисунок 14. Планируемое изменение стоимости обучения, %



**Вопрос:** Собираетесь ли Вы изменить цены на программы ДПО в ближайшее время? Если да, то каким образом?

Стоит отметить, что гибкость ценовой политики образовательных учреждений ДПО обеспечивается за счет системы скидок. Наиболее распространены скидки постоянным клиентам — как частным, так и организациям, направляющим своих сотрудников на обучение. Так, для организаций-работодателей, регулярно направляющих своих специалистов на обучение, предусмотрены скидки размером до 30%. Доля слушателей, получающих такую скидку, в среднем достигает 40%. Другой вид скидки — повторная покупка образовательного продукта (другой программы) — достигает 25% и предоставляется 20% клиентов. Социальные льготы (инвалидам, малообеспеченным, из многодетных семей, участникам боевых действий и др.) могут составлять 20% от стоимости программы, доля льготных слушателей в среднем составляет 10%. В рамках рекламных акций («приведи друга», сезонные скидки, юбилей фирмы и др.) 10% скидки получают 20% клиентов (табл. 9).

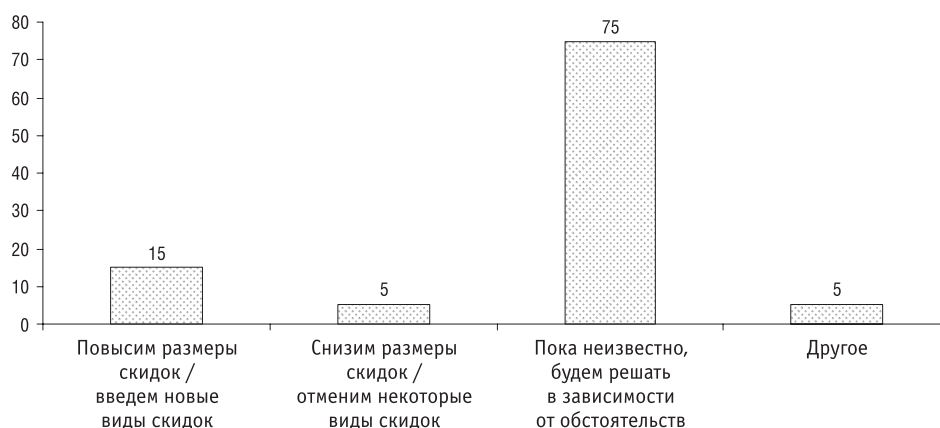
**Таблица 9. Условия предоставления скидок, их размер и доля слушателей, их получающих, %**

Условия предоставления скидок	Доля организаций	Размер скидки	Доля слушателей
Неоднократное обучение	53.3	25	20
Социальные льготы	46.7	20	10
Работникам организаций – постоянным клиентам	45	30	40
В рамках акций для привлечения слушателей	20	10	20
В других случаях	33.3	30	15

**Вопрос:** Предусмотрены ли в Вашей организации скидки на программы ДПО? Если да, то в каких случаях?

Оптимальной систему скидок в их учреждении считают 70% респондентов, она позволяет привлекать новых клиентов и обеспечивает повторные покупки образовательных программ (как известно, удерживать клиента гораздо сложнее, чем привлечь нового). Именно поэтому в ближайшее время эти учреждения не планируют вводить изменения в политику скидок. Оставшиеся 30% ощущают необходимость в изменениях, но конкретные решения большинство (75% планирующих изменения) будет принимать «по ситуации» (рис. 15).

**Рисунок 15. Планируемые изменения в политике скидок, %**



**Вопрос:** Какие изменения Вы планируете внести в систему скидок?

Более половины экспертов (58%) выступает за введение специальных программ кредитования обучения на программах ДПО. По их мнению, это позволит сделать программы более доступными. Но почти столько же (42% респондентов) не видят особой необходимости в кредитных программах.

## КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

### Преподаватели программ дополнительного профессионального образования

Высокий образовательный уровень преподавателей подтверждается дипломами: большинство имеют диплом о высшем образовании, 60% – ученую степень кандидата наук, 22% – доктора наук.

Нехватку квалифицированных преподавателей ощущают 25% образовательных учреждений. Эксперты отмечают, что основным требованием к преподавателям программ ДПО является умение удовлетворить потребности слушателей, которые приходят обновить теоретические и практические знания в соответствии с необходимостью освоения инновационных методов решения профессиональных задач и современными требованиями к уровню квалификации. Таким образом, самое важное – практический опыт работы, знание реальных процессов производства (93% экспертов), актуальность преподаваемого материала – 66%, наличие собственных методических материалов и образовательных курсов – 41%. Немаловажное значение имеет желание передать свои знания, помочь слушателям найти решения их профессиональных проблем – преподавательские навыки, контактность и т.д. – 45%. Неготовность преподавать взрослым 8% экспертов отмечают как параметр, затрудняющий работу при реализации программ ДПО взрослым (табл. 10).

Таблица 10. Рейтинг требований к преподавателю программ ДПО взрослым

Требования	Доля ответивших, %
Опыт практической работы, связанный с преподаваемыми дисциплинами	92.7
Современность материала, учебных программ	66
Желание передать опыт, научить, помочь слушателям найти ответы на их вопросы	45.3
Наличие собственных учебных программ, методических материалов, учебных пособий	41.3
Контактность, умение вовлечь в обсуждение, убеждать	40.7
Научно-исследовательская деятельность	12.7

**Вопрос:** Каким требованиям должен удовлетворять преподаватель программ ДПО?

Среди преподавателей программ ДПО около 40% – совместители. Четверть опрошенных отметили, что основным местом работы преподавателей ДПО является вуз. Занимаются работой, не связанной с наукой и образованием, 16% в государственных и 12% в негосударственных организациях (табл. 11).

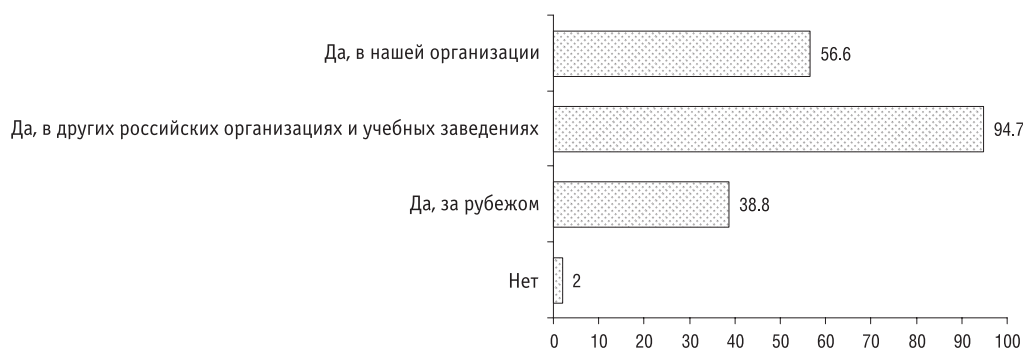
Среди опрошенных руководителей 98% ответили, что преподаватели программ ДПО регулярно повышают свою профессиональную квалификацию на программах ДПО. Дополнительное профессиональное обучение проходят в основном в других российских учебных заведениях – 95%, в самой организации – 57%. Образовательные программы за рубежом за последние 5 лет посетили преподаватели 40% учебных заведений (рис. 16).

Таблица 11. Место работы преподавателей-совместителей

Место работы	Доля ответивших, %
Преподавание в вузе	24.4
Работа в государственных учреждениях, не связанная с наукой и преподаванием	16.3
Преподавание в других образовательных учреждениях, программах	12.8
Работа в научно-исследовательских институтах, центрах, КБ и т.д.	12.0
Работа в негосударственных организациях, не связанная с преподаванием	11.6
Преподавание в среднем или начальном профессиональном учебном заведении	6.6
Предпринимательская или индивидуальная трудовая деятельность	6.2
Преподавание в средней школе, колледже	3.5
Другой вид работы	2.7
Не имеют основной работы (пенсионеры и т.д.)	3.9

**Вопрос:** Где помимо Вашей организации, как правило, работают преподаватели программ ДПО, которые не являются штатными сотрудниками Вашей организации?

Рисунок 16. Повышение квалификации образования преподавателей программ ДПО, %



**Вопросы:** Есть ли среди преподавателей ДПО в Вашей организации прошедшие за последние 5 лет повышение квалификации? Если да, то где?

Руководители образовательных учреждений оценивают уровень квалификации своих преподавателей как «более высокий» (76%), чем у конкурентов, в том числе 37% считают этот уровень «значительно» выше. Около четверти опрошенных экспертов ответили, что квалификационный уровень преподавательского состава примерно одинаковый (рис. 17).

Рисунок 17. Оценка относительного уровня квалификации преподавателей программ ДПО, %

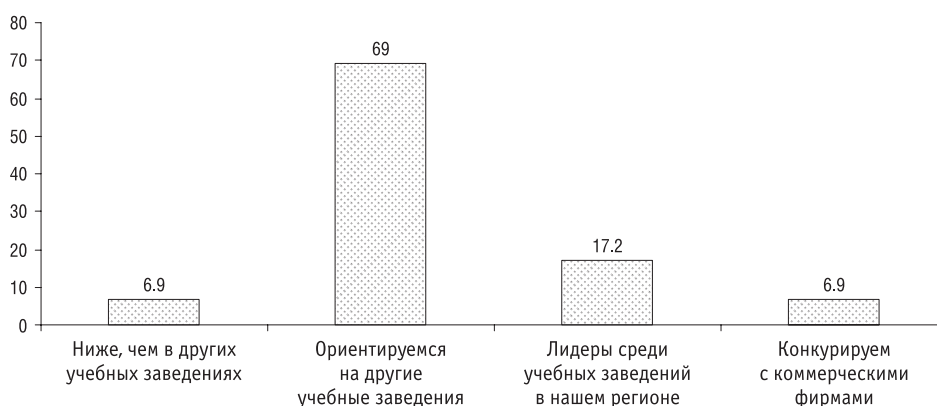


**Вопрос:** Как Вы в среднем оцениваете квалификацию преподавателей программ ДПО в Вашей организации по сравнению с преподавателями программ ДПО из других организаций?

## Оплата труда преподавателей программ дополнительного профессионального образования

При установлении заработной платы преподавателям программ ДПО руководители образовательных учреждений в основном стараются ориентироваться на своих конкурентов – 69%. Для привлечения и удержания квалифицированных преподавателей 17% экспертов предлагают своим работникам более высокий уровень оплаты преподавателя по сравнению со сложившимся в среднем в регионе. Так как наиболее важное качество преподавателя программ ДПО – практический опыт, то около 7% руководителей считают, что финансовое вознаграждение должно быть сопоставимо с коммерческими фирмами (рис. 18).

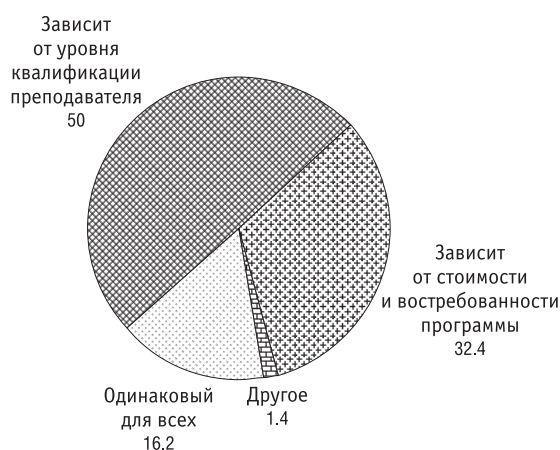
Рисунок 18. Оценка относительного уровня заработной платы преподавателей программ ДПО с конкурентами, %



**Вопрос:** Каков уровень оплаты преподавателей программ ДПО в Вашем учебном заведении?

Если рассматривать заработную плату преподавателей одного учебного заведения, то анализ результатов опроса показывает, что большинство руководителей (82%) ее дифференцируют. Половина респондентов дифференцируют оплату в зависимости от уровня квалификации педагога. Популярность и стоимость программы оказывает влияние на доход преподавателя в 32% организаций. Одинаковую почасовую оплату всем преподавателям программ ДПО устанавливают 16% опрошенных руководителей. Незначительная доля руководителей организаций (1,4%) при назначении заработной платы учитывает совокупность различных факторов (рис. 19).

Рисунок 19. Оценка относительного уровня заработной платы преподавателей программ ДПО в одном образовательном учреждении, %

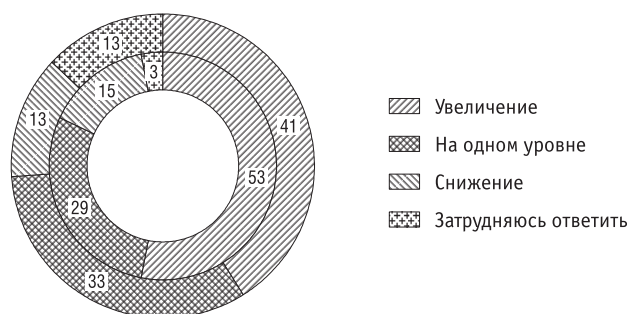


**Вопрос:** Одинаков ли уровень оплаты труда преподавателей на различных программах ДПО в Вашем учебном заведении?

## ПРИВЛЕЧЕНИЕ СЛУШАТЕЛЕЙ

За последние три года численность слушателей программ ДПО в 53% организаций увеличилась, 15% отмечают снижение, еще 30% считают численность обучающихся на программах ДПО в среднем неизменной. Увеличения соответствующего показателя в текущем учебном году (2012–2013год) ожидает 41% респондентов, пессимистичные оценки дают около 13% экспертов, треть опрошенных считают, что слушателей будет столько же. Затрудняются с оценкой даже краткосрочных перспектив по этому вопросу 13% руководителей образовательных учреждений (рис. 20).

Рисунок 20. Оценка динамики численности слушателей программ ДПО за период 2009–2013 годов, %



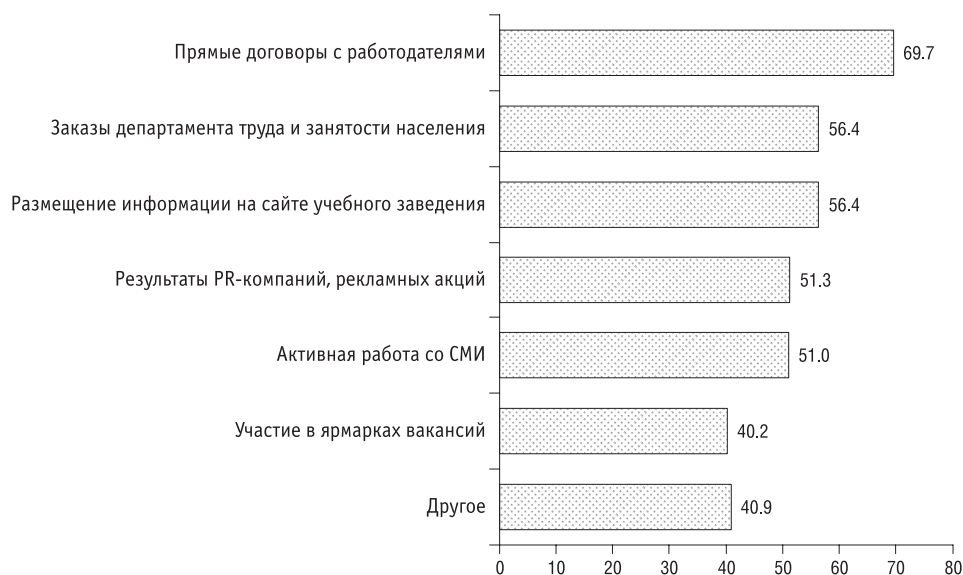
**Вопросы:** Как изменилась численность слушателей программ ДПО, реализуемых Вашей организацией, за последние 3 года (2009–2012 годы)? Какую динамику численности слушателей программ ДПО Вы ожидаете в 2012–2013 годах?

Руководителей образовательных учреждений попросили проранжировать от 1 до 7 механизмы привлечения слушателей на программы ДПО, где 7 – наиболее эффективный метод. Далее был рассчитан средневзвешенный балл по каждому механизму и построен рейтинг, где максимально возможный балл – 100. Наиболее результативный способ привлечения слушателей – прямые договоры с работодателями, а точечное обращение к реальному сектору особенно результативно, если программа узкоспециализированная. Далее в рейтинге идут более-менее равнозначные механизмы: заказы департамента труда и занятости населения, размещение информации на сайте учебного заведения (рис. 21).

Информацию о своих программах ДПО 87% образовательных учреждений размещают на собственном сайте в сети Интернет, коммерческую рекламу в газетах, журналах и т.п. дают 60%, дни открытых дверей провели 40% опрошенных, объявления в специализированных изданиях размещали 40% респондентов, 3% руководителей считают, что их образовательные продукты и без рекламы хорошо известны (табл. 12).

Целенаправленной работы по трудоустройству слушателей не проводят 30% учреждений, однако слушатели могут «встретить» работодателя среди сокурсников (32%) или среди преподавателей (19%). Кроме того, 23% организаций взаимодействуют с биржами труда, и 22% опрошенных имеют договоры с предприятиями реального сектора (табл. 13).

**Рисунок 21. Рейтинг наиболее эффективных механизмов привлечения слушателей на программы ДПО, %**



**Вопрос:** Укажите наиболее эффективные, на Ваш взгляд, механизмы привлечения слушателей на программы ДПО, ранжируя показатели от 1 до 7.

**Таблица 12. Рекламные мероприятия привлечения слушателей, %**

Рекламные мероприятия	Доля ответивших
Информация на нашем сайте в Интернете	87.5
Коммерческая реклама в газетах, по радио и т.п.	59.2
Участие в выставках, ярмарках образовательных услуг, вакансий	50.7
Дни открытых дверей	40.8
Объявления в специализированных изданиях	39.5
Рекламные плакаты, щиты	28.9
Расклейка рекламных объявлений	25.7
Другие мероприятия	8.6
Нет, никакие мероприятия не проводились	1.3
Наши программы ДПО хорошо известны и в рекламе не нуждаются	3.3

**Вопрос:** Проводило ли в текущем учебном году Ваше учебное заведение какие-либо рекламные мероприятия для привлечения слушателей на программы ДПО?

**Таблица 13. Трудоустройство слушателей программ ДПО, %**

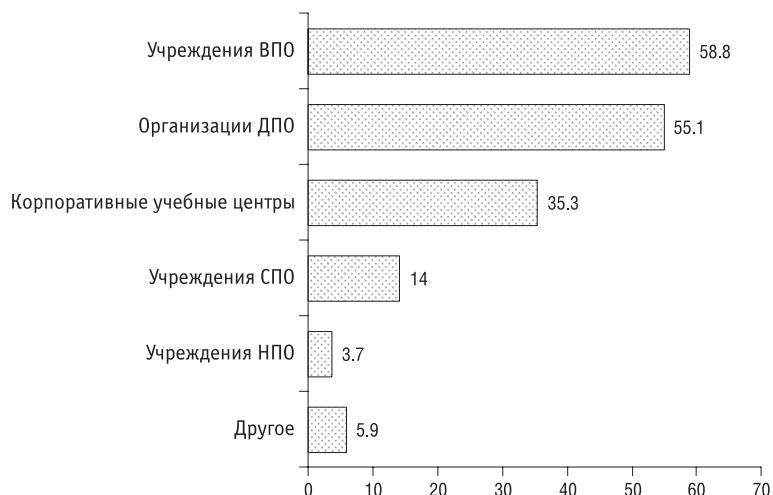
Содействие в трудоустройстве	Доля ответивших
Слушатели могут встретить работодателя в своей группе	31.8
Целенаправленные работы по трудоустройству выпускников не проводятся	29.2
Взаимодействуем с биржей труда	23.4
Закключаем договоры с предприятиями и организациями для трудоустройства выпускников	22.4
Сотрудники потенциальных работодателей ведут у нас регулярные учебные занятия, спецкурсы	18.7
Другое	10.3

**Вопросы:** Способствует ли Ваше учебное заведение трудоустройству слушателей (если они в этом нуждаются)? Если да, то каким образом?

## КОНКУРЕНТНАЯ СРЕДА

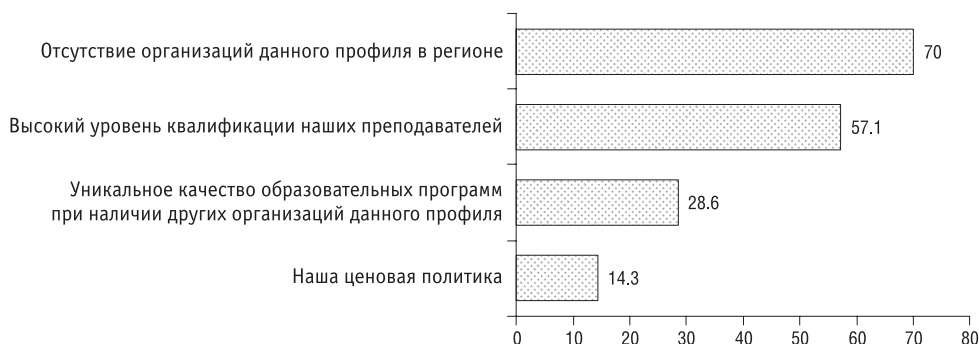
Среди опрошенных руководителей 93% ощущают конкуренцию на образовательном рынке, в том числе 40% — острую и 53% — некоторую. В связи с этим 82% организаций проводят маркетинговые исследования рынка программ ДПО в профильных сегментах. По оценкам руководителей образовательных учреждений, наиболее ощутимая конкуренция наблюдается со стороны учреждений ВПО (59%) и организаций сегмента ДПО — 55%, с некоторым отрывом замыкают тройку сильных соперников корпоративные учебные центры — 35%. Со стороны исследовательских организаций, располагающих в принципе серьезным интеллектуальным потенциалом, эксперты особой конкуренции не видят (рис. 22).

Рисунок 22. Основные конкуренты на рынке программ ДПО, %



**Вопрос:** Со стороны каких организаций эта конкуренция более ощутима?

Рисунок 23. Конкурентные преимущества образовательных учреждений, %



**Вопрос:** Благодаря чему Ваше учебное заведение прежде всего не испытывает конкуренции?



Одинаково ощущают конкуренцию как по ценовым, так и по качественным параметрам 45% руководителей образовательных учреждений, 48% испытывают ценовую конкуренцию более остро, 7% ощущают в основном качественную конкуренцию.

Весьма успешно чувствуют себя организации, реально не встречающие соперников в связи с отсутствием аналогичных услуг на региональном рынке. При наличии других организаций данного профиля успешно конкурировать в сегменте программ ДПО организациям прежде всего позволяют: высокий уровень квалификации преподавателей (57%), уникальное содержание и качество образовательных программ (около 30%) и ценовая политика (14%) (рис. 23).

## ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ

Десятая часть организаций не испытывает никаких трудностей с реализацией своих программ ДПО. И ни у одной из них, по утверждению руководителей, нет такой проблемы, как «устаревшее содержание».

Самые острые моменты при реализации программ ДПО связаны с недостаточным законодательным и нормативно-правовым обеспечением данной сферы (43% респондентов). Но есть и другие. Так, недостаток слушателей, в том числе из-за отраслевой специфики программ, испытывают 45% респондентов, четверть испытывают дефицит с квалифицированными преподавательскими кадрами и 14% ощущают потребность в повышении квалификации преподавательского состава. Слабая материально-техническая база и недостаточное информационно-методическое обеспечение препятствуют реализации программ ДПО 18% и 10% организаций соответственно. Однако такие затруднения, по мнению руководителей, можно преодолеть собственными силами (рис. 24).

Рисунок 24. Трудности реализации программ ДПО, %



**Вопрос:** Какие из перечисленных ниже трудностей испытывает Ваша организация в связи с реализацией программ ДПО?

Основной путь улучшения качества программ ДПО эксперты видят в более активном взаимодействии с реальным сектором. Речь идет о приглашении работодателей и практиков к разработке и формированию содержания программ, профессиональных стандартов и т.п. (58%), а также более активном их привлечении к преподаванию (65%). Расширение и обновление методик обучения также рассматривается как потенциально возможное и эффективное направление улучшения качества подготовки слушателей. Так считают более половины участников обследования (53%) (табл. 14).

Таблица 14. Направления улучшения качества программ ДПО, %

Направление	Доля ответивших
В более активном привлечении практиков к преподаванию программ ДПО	65.1
В более активном привлечении работодателей к формированию содержания программ ДПО	57.5
В расширении и обновлении имеющихся методик обучения	53.4
В изменении структуры программ обучения	21.9
В изменении времени, отводимого на практические занятия	19.2
Другое	3.4

**Вопрос:** В чем Вы видите возможности улучшения качества подготовки слушателей по программам ДПО в Вашей организации?

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Образование сегодня все более воспринимается как продолжающийся в течение всей жизни процесс, обеспечивающий поддержание и обогащение профессиональной компетентности кадров. Так, потребность в постоянном обновлении знаний приводит к развитию массового ДПО взрослых.

Опрос руководителей учреждений, реализующих услуги ДПО в условиях отсутствия полноценных статистических данных, является весьма важным источником информации о развитии данного сегмента образовательного рынка. Его результаты дали ответы на некоторые вопросы, касающиеся содержательной, кадровой, ценовой и организационной политик опрошенных организаций.

Большинство опрошенных на примере своих организаций дают положительную оценку перспективам развития сферы дополнительного образования взрослых. Об этом свидетельствуют и показатели, полученные в ходе опроса.

Финансовым состоянием своей организации в целом довольны 95% руководителей образовательных учреждений, плохую оценку ситуации дали оставшиеся 5%.

За последние три года в 54% образовательных учреждений наблюдался рост доходов от реализации программ ДПО, 17% имели постоянный уровень дохода, 15% респондентов отметили снижение объемов финансовых потоков от программ ДПО. Половина респондентов ожидают, что доходы от реализации программ ДПО в 2013 году увеличатся, пятая часть руководителей считает, что изменений доходов не будет, и только 13%, напротив, дают пессимистичную оценку динамики доходов.

За последние три года численность слушателей программ ДПО в 53% организаций увеличилась, 30% считают численность обучающихся на программах ДПО в среднем неизменной, 15% отмечают снижение. Увеличения соответствующего показателя в текущем учебном году (2012–2013 год) ожидают 41% респондентов, пессимистичные оценки дают около 13% экспертов, треть опрошенных считают, что слушателей будет столько же. Затрудняются с оценкой даже краткосрочных перспектив по этому вопросу 12% руководителей образовательных учреждений.

Что касается образовательных продуктов, то наиболее распространены программы повышения квалификации, направленные на обновление знаний и навыков лиц, имеющих профессиональное образование, в связи с повышением требований к уровню их квалификации и необходимостью освоения ими новых способов решения профессиональных задач – среднесрочные программы продолжительностью от 72 до 500 часов, их реализуют 94% респондентов. Далее следуют краткосрочные программы часовой нагрузкой менее 72 часов, их в своем арсенале имеют 73% опрошенных организаций.

В организациях, осуществляющих программы дополнительного образования происходит регулярное обновление содержания программ. За последние три года существенно обновлено содержание более половины программ ДПО, причем довольно часто инициаторами этого были сами потребители образовательных услуг: в каждом пятом случае это слушатели, в трети – работодатели (заказчики обучения).

Сотрудничество с реальным сектором – обычная практика. Наиболее распространенное направление сотрудничества организаций сети ДПО с работодателями – приглашение специалистов с предприятий в качестве преподавателей всего курса или его части (72%). Совместной разработкой образовательных программ занимаются 58% образовательных организаций, 41% проводят стажировки на производстве.

Около половины организаций ограничиваются выдачей сертификатов стандартного образца своего учреждения, пятая часть выдает сертификаты объединений российских работодателей. Сертификацию владения технологиями зарубежных компаний и организаций осуществляют 9% образовательных учреждений.

При формировании цены программы практически все организации (90%) ориентируются на среднюю рыночную стоимость и лишь незначительно от нее отклоняются. Никто из опрошенных руководителей не устанавливает стоимость обучения существенно выше аналогов, «демпингом» занимается 7% учреждений. Уникальными (по совокупности различных аспектов программы) свои образовательные продукты ДПО считают почти 5% руководителей. Гибкость ценовой политики обеспечивается за счет системы скидок. Наиболее распространены скидки постоянным клиентам (как частным, так и организациям), направляющим своих сотрудников на обучение.

Почти 60% экспертов выступают за введение специальных программ кредитования обучения на программах ДПО. По их мнению, это позволит сделать программы более доступными.

Среди опрошенных руководителей почти все (93%) ощущают конкуренцию на образовательном рынке, в том числе 40% — острую и 53% — некоторую. В связи с этим 82% организаций проводят маркетинговые исследования рынка программ ДПО в профильных сегментах. По оценкам руководителей образовательных учреждений, наиболее ощутимая конкуренция наблюдается со стороны учреждений ВПО (59%) и организаций сегмента ДПО — 55%, с некоторым отрывом замыкают тройку сильных соперников корпоративные учебные центры — 35%. Со стороны исследовательских организаций, располагающих серьезным интеллектуальным потенциалом, эксперты особой конкуренции не видят.

Весьма успешно чувствуют себя организации, реально не встречающие соперников в связи с отсутствием аналогичных услуг на региональном рынке. При наличии других организаций данного профиля успешно конкурировать в сегменте программ ДПО организациям позволяют прежде всего: высокий уровень квалификации преподавателей, содержание и качество образовательных программ, ценовая политика.

Самые сложные организационные моменты при реализации программ ДПО связаны с недостаточным законодательным и нормативно-правовым обеспечением сферы ДПО (43% респондентов), но в и этом направлении постепенно происходят изменения.

Однако собранная информация не дала ответа на все вопросы, интересующие лиц, причастных к развитию данного сегмента образовательного рынка, при всем разнообразии затронутых вопросов показав необходимость дальнейшего изучения данной сферы профессионального образования статистическими и социологическими методами.

К сожалению, разработка полноценного инструментария статистического наблюдения за деятельностью организаций, реализующих программы дополнительного образования, в том числе ДПО, из года в год откладывается. Исследователи возлагают большие надежды на информационный прорыв, связанный с внедрением модуля «Непрерывное образование» в программе «Обследование населения по проблемам занятости» (пилотное обследование проведено в 2011 году). Но остаются вопросы и качественного характера. Именно поэтому в 2013 году в рамках мониторинга экономики образования проводится еще одно специальное обследование с целью формирования более детального представления о динамике потребности и характеристике основных аспектов дополнительного профессионального обучения — опрос потребителей соответствующих услуг — слушателей программ ДПО.

Результаты данного обследования были представлены в мае 2013 года на XI Международной научно-практической конференции «ДПО как эффективный инструмент конкурентоспособности российской экономики в свете вступления в ВТО и нового Закона "Об образовании в Российской Федерации"» в г. Ярославле на базе ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова», в которой приняли участие представители Министерства образования и науки Российской Федерации, работодатели и работники системы ДПО из разных регионов России.

В докладе «ДПО: спрос и предложение на рынках образования и труда» содержится анализ информационного обеспечения сферы ДПО, показаны ограничения федераль-

ного статистического наблюдения и возможности социологического исследования этого сегмента образовательного рынка.

Результаты мониторинга экономики образования: данные опроса работодателей, касающиеся формирования спроса на услуги дополнительного образования, а также данные опроса руководителей учреждений, предлагающих такие услуги, вызвали большой интерес.

В решении конференции отмечена острая необходимость воссоздания полноценной статистики ДПО и целесообразность ходатайства перед Минобрнауки России об активизации работы по формированию системы мониторинга за деятельностью образовательных организаций в сфере ДПО.

---

**О.К. Озерова, Д.Р. Бородина**

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Информационный бюллетень  
№ 7 (70), 2013

Редактор *М.А. Карнович*  
Художник *П.А. Шелегега*

Подписано в печать 07.11.13  
Формат 60×84 <sup>1</sup>/<sub>8</sub>. Печ. л. 5.0

Национальный исследовательский университет  
«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., Бондаренко 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., Бондаренко 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., Бондаренко 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.