



О.К. ОЗЕРОВА, заведующая отделом статистики образования центра статистики и мониторинга образования Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ



Д.Р. БОРОДИНА, старший научный сотрудник Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ, кандидат экономических наук

Дополнительное профессиональное образование в России

Факты, цифры, тенденции

Кто сидит за партой?

Согласно современным оценкам, интенсивное технологическое развитие каждые пять лет удваивает общий объем информации, обновляя ежегодно 5 процентов теоретических и 20 – профессиональных знаний. В таких условиях непрерывное образование и дополнительное профессиональное как часть его способствуют развитию профессиональной культуры и росту востребованности специалиста.

В России, по сведениям Росбизнесконсалтинга, зарегистрировано более 10 тыс. организаций, оказывающих образовательные услуги для взрослых, из них 2 тыс. с основным видом деятельности «Обучение в образовательных учреждениях ДПО (повышения квалификации) для специалистов, имеющих высшее профессиональное образование».

В 2010 году около 5 млн. работников страны прошли обучение в системе ДПО, профподготовки и на курсах целевого обучения: 2,2 млн. получили знания по программам ДПО, из них 176,3 тыс. – по программам профессиональной переподготовки, 1,9 млн. повысили свою квалификацию, стажировалась 51 тыс. работников организаций. За рубежом дополнительное профобразование получили 9,9 тыс. человек.

Основными категориями работников, получивших дополнительное профессиональное образование или обучение, являются специалисты и рабочие – их доля составляет 80 процентов от всех обученных работников. На руководящий состав приходится 15 процентов.

Наиболее активно программы дополнительного профобразования или обучения посещают слушатели старше 30 лет, доля которых составила 71 процент (3,6 млн.). Более четверти обученных (29 процентов) – молодежь до 30 лет. Их знания после вузов еще не устарели, но для получения более престижной работы или должности молодым специалистам потребовался большой объем знаний.

Почти все руководители организаций ДПО считают наиболее эффективными среднесрочные программы обучения (от 72 до 500 часов). Они направлены на обновление знаний и навыков в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения работниками новых способов решения профессиональных задач. При этом респонденты утверждают, что у программ различной длительности принципиальным образом отличается целевая

направленность. Если в коротких программах основной акцент сделан на точечное решение практических проблем для поддержания уровня профессионализма, то более продолжительные программы рассчитаны на получение дополнительных квалификаций в выбранной профессии, что требует значительных затрат времени.

Так, в 2010 году около 2 млн. слушателей прошли образовательные программы в объеме от 72 до 500 учебных часов. Очень популярны краткосрочные тренинги, практические лекции, семинары, конференции, консультации – программы длительностью до 72 часов. Их прошли 1,8 млн. человек. Соотношение стоимости краткосрочных программ и скорости получения необходимой информации весьма привлекательно.

Заметно меньше работников, ставящих долгосрочные цели обучения и готовых на более значительные финансовые расходы: чуть более 181 тыс. человек провели за партами от 500 до 1000 часов и 10 тыс. для решения поставленных задач потребовалось более 1000 учебных часов.

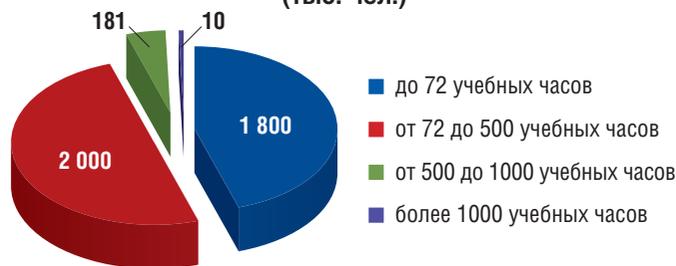
Доли работников, обучавшихся с отрывом и без отрыва от производства, оказались равными и составили по 40 процентов, пятая часть слушателей пришла на формат частичного отрыва.

В школу не пойдём...

С 2006 года опросы мониторинга стали выявлять любопытную проблему: организации-работодатели сообщают о дефиците компетенций у своих сотрудников, а фактическая деятельность по дополнительному обучению существенно не расширяется даже в относительно благоприятные периоды. Основное бремя по получению профобразования ложится на работников, а работодатели остаются в стороне. Более половины из них не занимаются подготовкой или переподготовкой персонала, объясняя, что располагают достаточно квалифицированными кадрами.

Среди конкретных причин с большим отрывом лидирует отсутствие средств. На это ссылается треть работодателей, не занимающихся ДПО своих кадров. Оправдываются руководители и большой загрузкой персонала. Немаловажно, что среди причин – отсутствие подходящих предложений (8 процентов) и непонимание потребностей (7 процентов).

**Обучающиеся по программам ДПО
(тыс. чел.)**



Конечно, ресурсы большинства компаний пока недостаточны, поэтому и кадровая политика по-прежнему строится по остаточному принципу. С другой стороны, технологии предприятий основных отраслей, за исключением сферы связи, обновляются не столь стремительно, и потому нет необходимости в получении работниками новых навыков и знаний. Как показал последний опрос 2012 года, «за парты усаживают» главным образом работников либо не имеющих навыков работы по технологиям организации, либо по настоянию надзорных отраслевых органов по охране, безопасности и условиям труда в связи с изменением нормативов. Получается, что образование осуществляется только по необходимости.

Отрадно видеть проявление инициативы снизу. В 2011 году непосредственно в организациях обучались 757,2 тыс. человек, из них в форме наставничества или коучинга – 222,7 тыс. Согласно опросу, в прошлом году каждое предприятие потратило в среднем на оплату профподготовки, повышение квалификации работников 828 тыс. рублей, что почти в три раза выше показателя 2010 года (290 тыс. рублей). Годовые расходы малых предприятий на обучение в 2012 году составили 66 тыс. рублей, средних – 710 тыс., крупных – почти 2 млн.

Для руководителей повысить актуальность развития кадрового потенциала с помощью вложений в программы ДПО может запрос на модернизацию технологий, но ресурсов на это у многих предприятий нет. Работодатели считают, что стимулировать обновление технологий можно с помощью программ государственного софинансирования или путем предоставления налоговых преференций предприятиям, финансирующим профподготовку.

Мир тесен. Подвиньтесь!

Реализация услуг ДПО является рынком конкуренции, на котором каждый игрок выбирает специфические для себя ниши или сегменты и ведет активное соперничество. Опрос руководителей организаций ДПО показал, что почти все (93 процента) ощущают конкуренцию, причем 40 процентов считают её острой. В связи с этим 82 процента организаций проводят маркетинговые исследования рынка программ ДПО в профильных сегментах. По оценкам анкетированных, наиболее ощутимая конкуренция наблюдается со стороны учреждений ВПО – 59 процентов и организаций ДПО – 55 процентов, с некоторым отрывом замыкают тройку сильных соперников корпоративные учебные центры – 35 процентов. Исследовательские организации, располагающие серьезным интеллектуальным потенциалом, особой конкуренции не составляют.

Наиболее серьезным конкурентным преимуществом являются устойчивые связи с бизнесом, причем сотрудничество с реальным сектором стало весьма распространенной практикой. Чаще всего организации ДПО приглашают специалистов предприятий в качестве преподавателей (72 процента). Совместной разработкой образовательных

программ занимается 58 процентов организаций ДПО, 41 – проводит стажировку на производстве.

Большинство руководителей организаций ДПО (почти 80 процентов), принявших участие в опросе, оценивают уровень квалификации своих преподавателей выше, чем у конкурентов. Они отмечают, что наличие высококвалифицированных преподавателей с опытом практической работы, что является одним из важнейших требований, способствует разработке новых, современных программ и их адаптации к потребностям заказчика.

Характерной чертой рынка ДПО является гибкость по отношению к потребителям, частое обновление пакета программ. За последние три года пересмотрено содержание более половины программ, причем довольно часто инициаторами этого были потребители образовательных услуг: в каждом пятом случае – слушатели, на треть – заказчики обучения.

Большинство опрошенных на примере своих организаций оптимистично оценивают перспективы развития сферы ДПО. Финансовым состоянием своей организации довольны 95 процентов руководителей образовательных учреждений, плохую оценку ситуации дали оставшиеся 5.

За последние три года росли доходы более половины организаций ДПО, 17 процентов имели постоянный уровень, 15 процентов респондентов отметили снижение объемов финансовых потоков от реализации программ. Такие тенденции напрямую связаны с динамикой численности слушателей. За последние три года численность слушателей программ ДПО в 53 процентах организаций возросла, 30 процентов считают численность обучающихся в среднем неизменной, 15 – отмечают снижение.

При формировании цены программы практически все организации (90 процентов) ориентируются на среднюю рыночную стоимость и отклоняются от нее незначительно. Никто из опрошенных руководителей не устанавливает стоимость обучения существенно выше аналогов, «демпингом» занимается 7 процентов учреждений. Гибкость ценовой политики обеспечивается за счет системы скидок, причем наиболее распространены финансовые поблажки постоянным клиентам – как частным, так и организациям.

Для того чтобы сделать длительные программы профессионального обучения более доступными, 60 процентов экспертов выступает за введение специальных программ кредитования обучения.

PS. При подготовке статьи использованы данные статистического бюллетеня Федеральной службы государственной статистики «Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2010 году», мониторинга экономики образования – опроса работодателей и руководителей учреждений ДПО.

Рынок ДПО в России имеет большие перспективы развития: потребность в переподготовке и повышении квалификации работников, в зависимости от направлений подготовки, удовлетворена лишь на 10-20 процентов.

Для наиболее эффективного развития сегмента ДПО необходимо:

– отрегулировать законодательную базу, особенно в области механизмов аккредитации и лицензирования;

– развивать более тесное сотрудничество образовательного учреждения с бизнесом, в частности, по разработке программ ДПО, преподаванию и прохождению практики;

– совершенствовать учебно-методическую и материально-техническую базу, активнее использовать дистанционные технологии.