



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

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

**Дополнительное образование взрослых:  
стратегии слушателей**

**Информационный бюллетень**

2014 • **4** [78]

МОСКВА

УДК 37.014.54  
ББК 65.497  
Б83

**Редакционная коллегия:**

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

**Авторы:**

Д.Р. Бородина

**Дополнительное образование взрослых: стратегии слушателей.** Информационный бюллетень. — Москва : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2014. — 32 с. — (Мониторинг экономики образования; №4 (78)).

ISBN 978-5-9904918-5-4

В информационном бюллетене представлены основные результаты первой волны опроса слушателей программ дополнительного образования взрослых. Приведены данные, характеризующие текущую и перспективную потребности взрослых в дополнительном образовании, удовлетворенность образовательной и ценовой политикой образовательных организаций, параметры оптимальной программы обучения в организациях различного типа.

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

**УДК 37.014.54  
ББК 65.497**

ISBN 978-5-9904918-5-4

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

# СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	4
1. Ориентиры и результаты социологических опросов .....	6
1.1. Мониторинг инновационного поведения населения .....	6
1.2. Мониторинг экономики образования .....	6
Опросы домохозяйств .....	6
Опросы работодателей .....	7
Опросы руководителей учреждений дополнительного образования взрослых .....	8
2. Опрос слушателей программ дополнительного образования взрослых .....	9
2.1. Характеристика параметров социологического опроса .....	9
2.2. Характеристика обучающихся по программам дополнительного образования взрослых .....	10
2.3. Текущие образовательные стратегии слушателей в организациях дополнительного образования взрослых различного типа .....	12
2.4. Краткосрочные образовательные стратегии слушателей программ дополнительного образования .....	14
2.5. Уровень удовлетворенности слушателей программ дополнительного образования в различных типах организаций дополнительного образования взрослых .....	17
2.6. Финансовые стратегии слушателей программ дополнительного образования в различных типах организаций дополнительного образования взрослых .....	18
2.7. Оптимальный формат программ дополнительного образования в различных типах учреждений дополнительного образования .....	20
Заключение .....	25

## ВВЕДЕНИЕ

Дополнительное образование (далее — ДО) тесно связано с идеей непрерывного образования, основной целью которого является воспитание и укрепление способности человека адаптироваться к преобразованиям в экономике, профессиональной жизни, культуре и обществе.

Строго говоря, термина «дополнительное образование взрослых» не существует. Однако проведенный мини-опрос отразил многообразие толкований этого понятия. Спектр достаточно широк: одни говорили о курсах иностранных языков, информатики, бухгалтерского учета, собаководства, фотографии, ораторского мастерства и т.д., другие — о курсах / программах получения профессии и развития профессионального мастерства, третьи — об обучении, которое проводится на предприятии при поступлении на работу, при освоении нового оборудования или технологии, четвертые — о регламентированных программах повышения квалификации, стажировках и т.д. Обучение в любом из этих форматов действительно обеспечивает рост социального, культурного и профессионального уровня взрослого человека.

Повышение внимания к дополнительному образованию в нашей стране обусловлено вызовами научно-технического прогресса, интенсивной сменой производств и технологий, внедрением новых материалов и т. д., ответом на которые является повышение качества трудовых ресурсов, постоянное и быстрое обновление знаний и навыков, которые сейчас устаревают очень быстро. При этом система дополнительного образования, существовавшая в стране на протяжении десятилетий, не смогла полностью вписаться в нынешние реалии — ее развитие в изменившихся условиях носило спонтанный характер в виде отдельных предложений на конкретный спрос, а не целостной концепции.

Сфера дополнительного образования взрослых нуждается во всестороннем изучении. В этой связи в 2012 г. в рамках мониторинга экономики образования (далее — МЭО) было проведено обследование руководителей образовательных структур и организаций, реализующих программы дополнительной профессиональной подготовки, результаты которого подтвердили комплексность и многогранность данной сферы. Именно поэтому в 2013 г. было принято решение выйти за рамки дополнительного *профессионального* образования, расширить и изменить структуру выборки руководителей образовательных организаций и выявить стратегии слушателей программ ДО.

В первой части информационного бюллетеня приведены некоторые итоги социологических опросов, проведенных НИУ ВШЭ, в которых рассматривались вопросы дополнительного обучения взрослых: мониторинга инновационного поведения населения, опросов домохозяйств, работодателей, руководителей образовательных организаций ДОВ.

Во второй части представлены основные результаты специального опроса слушателей программ ДОВ, проведенного впервые в 2013 г. в рамках мониторинга экономики образования.

Собранная в ходе опроса информация позволяет охарактеризовать:

- текущую и перспективную потребности взрослых в дополнительном образовании;
- удовлетворенность образовательной и ценовой политикой образовательных организаций;
- параметры оптимального формата обучения в образовательных организациях различного типа.

Результаты исследования могут быть использованы в системе экспертно-аналитического и информационного сопровождения деятельности Министерства образования и науки Российской Федерации по реализации указа Президента РФ № 599 «О мерах

по реализации государственной политики в области образования и науки», государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг., плана мероприятий (дорожных карт) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.12.2012 № 2620-р), в мониторинге системы образования (постановление Правительства Российской Федерации от 5.08.2013 № 662). Руководители образовательных организаций, органов, осуществляющих управление в сфере образования, также могут опираться на полученные результаты при принятии решений и формировании адекватной политики.

# 1. ОРИЕНТИРЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ОПРОСОВ

Доля экономически активного населения развитых европейских стран, участвующего в непрерывном образовании, достигает сегодня 60–70%. В Российской Федерации в настоящее время величина данного показателя не превышает 22,4%. В государственной программе РФ «Развитие образования» на 2013–2020 гг. и указах Президента РФ есть целевые индикаторы, отражающие необходимость расширения охвата взрослого населения страны дополнительным обучением: увеличение к 2015 г. доли занятого населения в возрасте 25–65 лет, прошедшего повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, в общей численности занятого в экономике населения этой возрастной группы до 37%.

Для достижения поставленных целей ведется работа по созданию необходимых условий, в том числе в плане усовершенствования нормативно-правовой базы.

Различные социологические источники<sup>1</sup> позволяют дать более детальную характеристику рынка дополнительного образования взрослых.

## 1.1. Мониторинг инновационного поведения населения

В рамках мониторинга инновационного поведения населения (проводится НИУ ВШЭ и Левада-центром с 2009 г.) изучаются и вопросы, связанные с непрерывным образованием населения России. Данные репрезентативного обследования, проведенного в 2013 г., позволяют увидеть, что в обучении (как формальном, так и неформальном) участвует почти четверть взрослого населения. Наиболее активны молодые люди в возрасте 24–35 лет. Дополнительное образование обучавшихся тесно связано с их профессиональными интересами, текущей деятельностью. Пятая часть респондентов посещала курсы повышения квалификации, 12% – разовые профессиональные лекции, конференции, семинары, тренинги, совещания по обмену опытом, летние школы, стажировки, 11% – аналогичные мероприятия на регулярной основе. Десятая часть занимается на любительских курсах, никак не связанных с работой.

За счет собственных средств и средств родственников дополнительное образование получает треть взрослого населения, работодатель оплачивает учебу 22% слушателей. «Бесплатно», на бюджетной основе и за счет средств службы занятости, обучается 32%, остальные респонденты затрудняются с оценкой источников финансирования их образования.

## 1.2. Мониторинг экономики образования

На фоне других социологических обследований наибольшую информативность демонстрирует мониторинг экономики образования.

### Опросы домохозяйств

Результаты опросов домохозяйств<sup>2</sup>, проведенных в 2006–2008 гг., позволили выявить основные мотивы, которые побудили взрослых людей вновь учиться, а также наиболее предпочтительную форму обучения, длительность программ, основные источники финансирования.

<sup>1</sup> О.К. Озеровой и Д.Р. Бородиной (см. ИБ № 7 (70), 2013 г.) была дана характеристика актуальных статистических источников информации. Следует отметить, что к настоящему времени этот сегмент, единственный не охваченный унифицированной системой статистического наблюдения в сфере образования.

<sup>2</sup> Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Шмерлина И.А. Образовательные траектории детей и взрослых в 2007/2008 учебном году (см. ИБ № 2 (42), 2010 г.).

Наибольшей популярностью среди обучающихся взрослых пользуются курсы профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки, включая платные курсы по месту работы, летние школы и т. п., — 40% тех, кто получал образование в 2007/2008 учебном году. По 7% респондентов посещали компьютерные курсы, курсы по овладению любительскими занятиями, не связанными с работой, 5% обучались по месту работы, 4% приобретали знания в вузе по программе второго высшего образования, 5% учились в техникуме или ПТУ, 2% — в аспирантуре, докторантуре и прочих структурах послевузовской подготовки.

Основные мотивы, побудившие респондентов пойти учиться, преимущественно связаны с карьерой. Почти у половины слушателей был профессиональный интерес, 29% стремились лучше выполнять свои нынешние обязанности, четверть респондентов заявила о желании продвинуться по службе, получить надбавку к зарплате. Каждый десятый надеется на увеличение шансов устроиться на более оплачиваемую работу, 8% ищут работу, соответствующую их интересам и способностям. В качестве хобби рассматривают обучение 11% респондентов.

Длительность обучения в большинстве случаев (55%) составляет менее полугода, в том числе меньше месяца — 22%, один-два месяца — 20%. Обучение длительностью от полугода до года проходят 8% респондентов.

Оплата обучения в 48% случаев производится респондентом или его семьей, реже (28%) слушатель получает образование за счет средств работодателя, 25% обучающихся получают финансовую поддержку из бюджетов различного уровня.

На вопрос о том, каких знаний, умений, навыков взрослым респондентам, с их точки зрения, не хватает для нынешней или желаемой работы, чаще всего (14%) ссылались на недостаток правовых знаний, по 13% хотели бы лучше владеть компьютером на базовом уровне, на уровне специальных программ программирования, знать иностранные языки. Умения водить автомобиль, как и навыков ведения переговоров, недостает 7% опрошенных, экономических знаний — 6%, остальные знания менее востребованы. Треть респондентов заявили, что им вполне хватает знаний и навыков.

### Опросы работодателей

Опросы работодателей<sup>3</sup> по проблемам взаимосвязи профессионального образования и рынка труда в части дополнительного обучения персонала фиксируют увеличение финансовых инвестиций, выделяемых предприятиями на профессиональную подготовку работников. Так, этот показатель с 2010 г. вырос втрое и в 2013 г. составил 878 тыс. руб. в год в среднем на предприятии.

На протяжении последних лет<sup>4</sup> сохраняется общая тенденция снижения доли работников, нуждающихся в дополнительном обучении. Руководители предприятий все реже заявляют о необходимости дополнительной подготовки для исполнителей высшей квалификации и офисных служащих. Основной категорией персонала, требующей дообучения, остаются квалифицированные работники — в его необходимости убеждена половина работодателей.

Предприятия, которые занимаются профессиональной подготовкой персонала, обращались преимущественно в те же структуры и к тем же формам обучения, которые были в практике еще несколько лет назад.

Руководители и специалисты в основном проходили внешнее дообучение: на курсах повышения квалификации, в учебных центрах, в компаниях-партнерах, в вузах и др.; переподготовка рабочих чаще осуществлялась смешанно: внутрифирменным способом (на самих предприятиях и в их структурах, а также в их филиалах) и путем обращения к внешним каналам.

Организация курсов переподготовки по-прежнему осуществляется тремя основными группами «игроков»: 1) кадровыми агентствами, тренинговыми / консалтинговыми компа-

<sup>3</sup> Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В., Караева О.С. Проблемы развития кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения (см. ИБ № 2 (65), 2013 г.).

<sup>4</sup> Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В. Анализ взаимосвязей системы образования и рынка труда в России за последние 5 лет (см. ИБ № 4 (58), 2012 г.).

ниями и частными консультантами; 2) вузами; 3) компаниями-партнерами, компаниями-смежниками.

В последние годы менее распространены формы подготовки, требующие значительных финансовых инвестиций: обучение работников в бизнес-школах и за рубежом — в основном подобные тренинги проходят представители руководящего звена организации.

Следует отметить, что на протяжении всего периода обследования наблюдается постоянный рост требований к персоналу, однако фактическая образовательная деятельность предприятий существенно не расширяется. Работодатели перекадывают на работников ответственность за повышение уровня своей квалификации и соответствие требованиям организации.

#### Опросы руководителей организаций дополнительного образования взрослых

Результаты опроса руководителей организаций дополнительного образования в 2012 г.<sup>5</sup> стали первым опытом изучения и позволили выявить основные стратегии поведения поставщиков образовательных услуг данного сегмента рынка. В 2013 г. исследования в этом направлении были продолжены по расширенной структуре выборки, особое внимание уделялось внутрифирменным образовательным подразделениям и профессиональным курсам.

Большинство опрошенных на примере своих организаций дают положительную оценку перспективам развития сферы дополнительного образования взрослых, но уже не с таким высоким темпом прироста, как в прошлые годы. За последние три года в 42% образовательных организаций отмечался рост доходов от реализации программ ДО, 49% имели постоянный уровень дохода. Увеличения доходов от реализации программ ДО в 2014 г. ожидают 41% руководителей, 48% респондентов не предполагают изменений в объеме доходов.

При формировании цены программы практически все организации (90%) ориентируются на среднюю рыночную стоимость и лишь незначительно от нее отклоняются. Более половины руководителей организаций отмечают стабильность стоимости обучения в последние четыре года, а три четверти респондентов не планируют изменений цен в ближайшей перспективе.

В структуре предложения услуг ДО наблюдается рост сегмента краткосрочных программ — в 2013 г. доля программ до 500 часов выросла на 17 п.п. и составила 77% всех программ. За последние три года существенно обновлено содержание большинства (59%) программ ДО, причем в 30% случаев инициаторами были потребители образовательных услуг.

Наиболее распространенное и эффективное направление сотрудничества организаций сети ДО с работодателями — приглашение специалистов предприятий в качестве преподавателей всего курса или его части.

Острота конкуренции в сфере дополнительного образования, как показывают данные, спадает. Так, если в 2012 г. среди опрошенных руководителей почти все (93%) ощущали конкуренцию на образовательном рынке, то в 2013 г. этот показатель снизился до 70%. При этом почти руководители трети организаций (30%) не чувствуют соперничества, хотя в 2012 г. таковых было лишь 7%.

---

<sup>5</sup> Озерова О.К., Бородина Д.Р. Проблемы развития дополнительного профессионального образования (см. ИБ № 7 (70), 2013 г.).



## 2. ОПРОС СЛУШАТЕЛЕЙ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

В данном разделе представлены основные результаты специального опроса, позволяющие взглянуть на сферу дополнительного образования взрослых глазами основных потребителей — слушателей, получающих соответствующие услуги.

### 2.1. Характеристика параметров социологического опроса

Цель обследования обучающихся в образовательных подразделениях и организациях, реализующих программы дополнительного образования взрослых, — получение данных для характеристики их поведения и стратегий как участников рынка образовательных услуг.

Основные задачи обследования:

- 1) анализ мотивации взрослых к получению дополнительного образования;
- 2) формирование представления о динамике потребности в дополнительном образовании;
- 3) анализ финансовых аспектов обучения по программам дополнительного образования;
- 4) выявление оптимальных, по мнению слушателей, параметров обучения.

Предметом исследования стали предпочтения слушателей, касающиеся содержательных и организационных параметров обучения, видения идеальной программы обучения, представления о рынке услуг дополнительного образования взрослых.

Целевой группой обследования являются обучающиеся в образовательных организациях и их подразделениях, реализующих как профессиональные, так и общеразвивающие программы дополнительного образования взрослых.

Для удобства изложения все организации и их подразделения / структуры, реализующие программы дополнительного образования и обучения взрослых, мы называем *организациями* дополнительного образования взрослых.

В обследовании приняли участие 3054 слушателя из 600 организаций. В *табл. 1* представлено распределение общего объема выборки по различным типам образовательных структур.

Москву представляет 17.3% выборки, города с населением свыше 1 млн чел. — 31%, города с населением от 100 тыс. до 1 млн чел. — 47%, городские поселения с населением до 100 тыс. чел. — 4%, сельские поселения — 1% (*табл. 2*).

*Таблица 1. Выборка обследования слушателей по типу организаций*

Тип организации	Число организаций (ед.)	Численность слушателей (чел.)
Самостоятельные организации ДО	224	1122
Подразделения дополнительного образования в учреждениях профессионального образования	130	668
Внутрифирменные подразделения дополнительного образования	137	704
Профессиональные курсы	109	560
<b>Всего</b>	<b>600</b>	<b>3054</b>

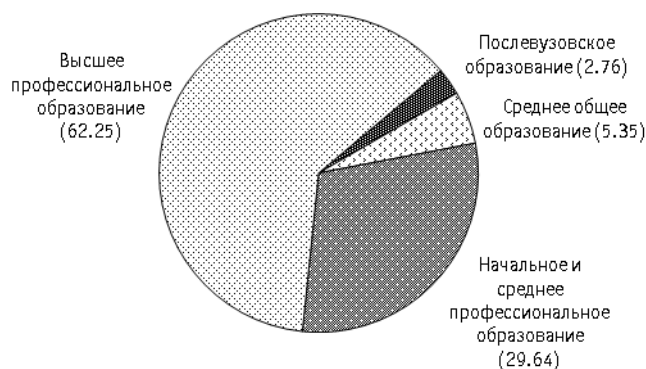
Таблица 2. Выборка обследования слушателей по типу населенных пунктов

Тип населенного пункта	Численность слушателей (чел.)	Доля (%)
Москва	528	17.3
Другой город с населением более 1 млн чел.	948	31.0
Город с населением от 100 тыс. до 1 млн чел.	1428	46.8
Город с населением до 100 тыс. чел.	125	4.1
Сельские поселения	25	0.8
<b>Всего</b>	<b>3054</b>	<b>100</b>

## 2.2. Характеристика слушателей программ дополнительного образования взрослых

По программам дополнительного образования в основном обучаются семейные (62%) женщины (60%) среднего возраста (30–40 лет). Большинство респондентов (65%) имеет высшее образование, четверть – начальное и среднее профессиональное образование (рис. 1).

Рисунок 1. Уровень образования слушателей: 2013 г.  
(в % от общей численности респондентов)



Четверть слушателей программ ДО заняты в сфере здравоохранения, культуры, образования и спорта, 14% – обслуживания и торговли (рис. 2). Инженеров среди опрошенных – 18%, рабочих – 13%, студентов – 8%. Руководители предприятий и частные предприниматели составляют десятую часть выборки.

Рисунок 2. Род занятий слушателей: 2013 г.  
(в % от общей численности респондентов)



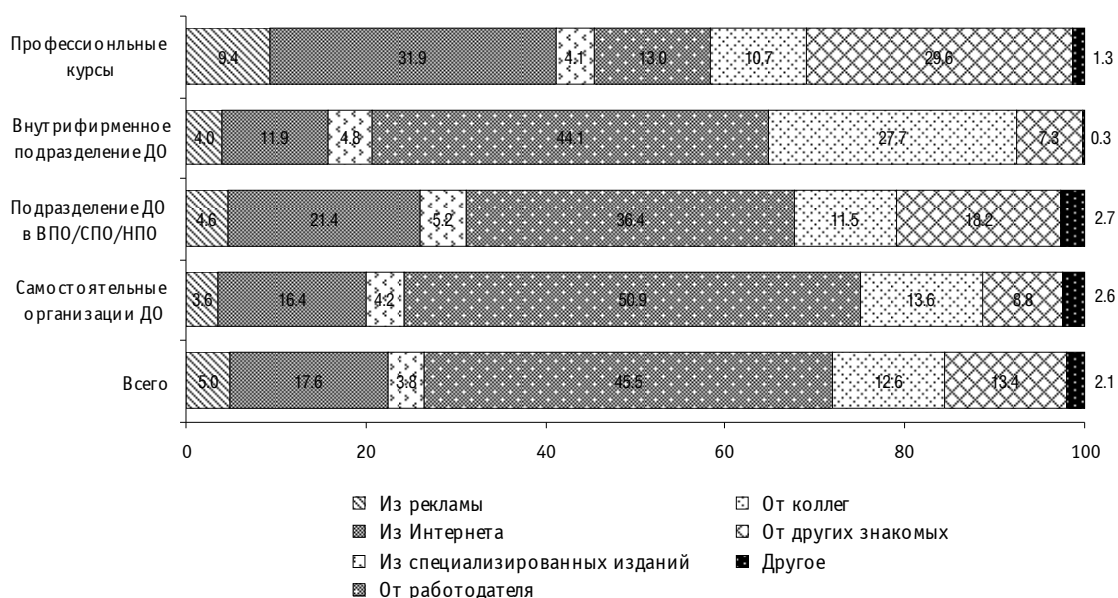
Больше половины респондентов (56%) ежемесячно получают 10–30 тыс. руб. в месяц на одного члена домохозяйства, 17% приходится на слушателей с доходом 31–50 тыс. руб. Пятая часть респондентов имеет душевой месячный доход до 10 тыс. руб. Материально обеспеченные, получающие более 50 тыс. руб. в месяц, составляют 7% выборки (табл. 3).

**Таблица 3. Структура выборки по среднемесячному душевому доходу слушателей: 2013 г.**  
(в % от общей численности респондентов)

Среднемесячный доход в расчете на одного члена домохозяйства	Доля (%)
До 10 тыс. рублей	19,6
От 10 до 20 тыс. руб.	37,9
От 21 до 30 тыс. руб.	17,8
От 31 до 40 тыс. руб.	10,6
От 41 до 50 тыс. руб.	6,5
Свыше 50 тыс. руб.	7,5
<b>Всего</b>	<b>100</b>

Основным источником информации о программах и условиях обучения является работодатель (46% респондентов) (рис. 3). От знакомых и коллег про программы дополнительного образования узнали 26% респондентов. Следующим в рейтинге информационных источников выступает Интернет — на него сослались 18% слушателей. Структура информационных источников о профессиональных курсах заметно отличается от структуры других типов организаций: «знакомые» и «Интернет» — на уровне 30%, доля «от работодателя» в 3,5 раза ниже средней и составляет 13%. Эффективна реклама профессиональных курсов не только в Сети и специализированных изданиях, но и в общественных местах и СМИ — 9% слушателей, почти вдвое больше среднего, узнали о курсах именно таким образом. Во внутрифирменных подразделениях есть два самых значимых канала распространения информации: работодатели — 44%, коллеги — 28%. В подразделениях ДО учреждений ВПО/СПО/НПО и самостоятельных организациях ДО роль источников информации близка к среднему показателю по сегменту.

**Рисунок 3. Структура источников информации о программах: 2013 г.**  
(в % от общей численности респондентов)



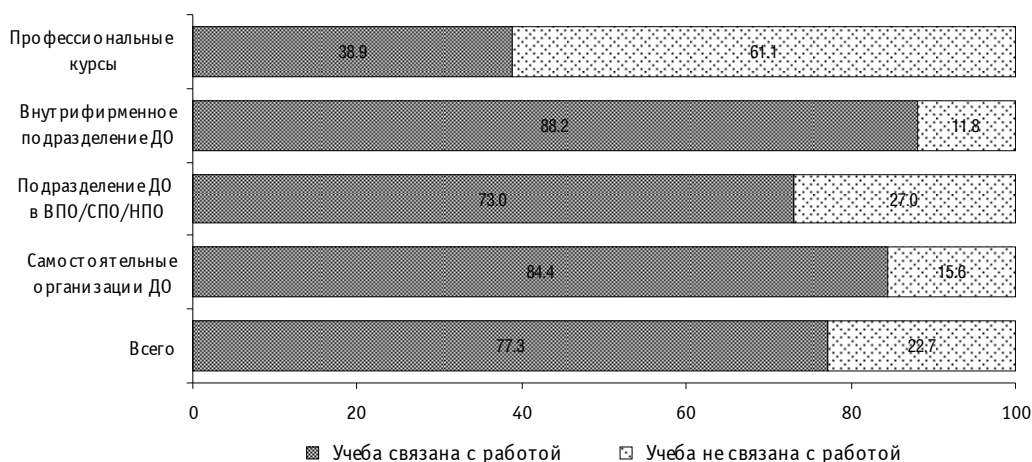
**Вопрос:** Как Вы узнали про данную программу / курс?

Дополнительно стоит отметить, что 30% респондентов не выбрали программу обучения самостоятельно — это решение было принято работодателем. Еще 39% обучающихся рассмотрели одну программу, на ней и остановились. Сложный, многоступенчатый выбор из двух — пяти программ сделали 26% участников опроса.

### 2.3. Текущие образовательные стратегии слушателей в организациях дополнительного образования различного типа

Подготовка, которую получают респонденты, в среднем в 77% случаев связана с их текущей работой (рис. 4). Заметно в этом плане отличаются слушатели на профессиональных курсах — 61% из них обучается для собственного общего развития, их учеба никак не связана с работой.

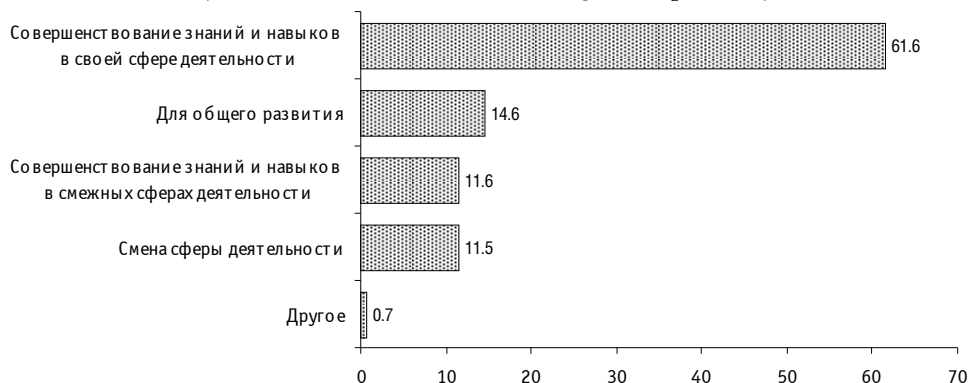
Рисунок 4. Взаимосвязь работы и учебы, по оценкам слушателей, в организациях различного типа: 2013 г. (в % от общей численности респондентов.)



**Вопрос:** Связана ли подготовка, которую дает эта программа, с Вашей работой?

Подтверждением высокого уровня взаимосвязи обучения с работой являются основные цели обучения. На первом месте среди них находится совершенствование профессиональных навыков в своей сфере деятельности (61%). Совершенствование знаний в смежных сферах занимает третью строчку (12%), что вполне отвечает запросам времени. Желание сменить вид деятельности, найти работу, соответствующую интересам, способностям, с адекватным уровнем дохода заставило пойти учиться 11% опрошенных. Для общего развития, из тяги к знаниям и общению проходят обучение 15% респондентов (рис. 5).

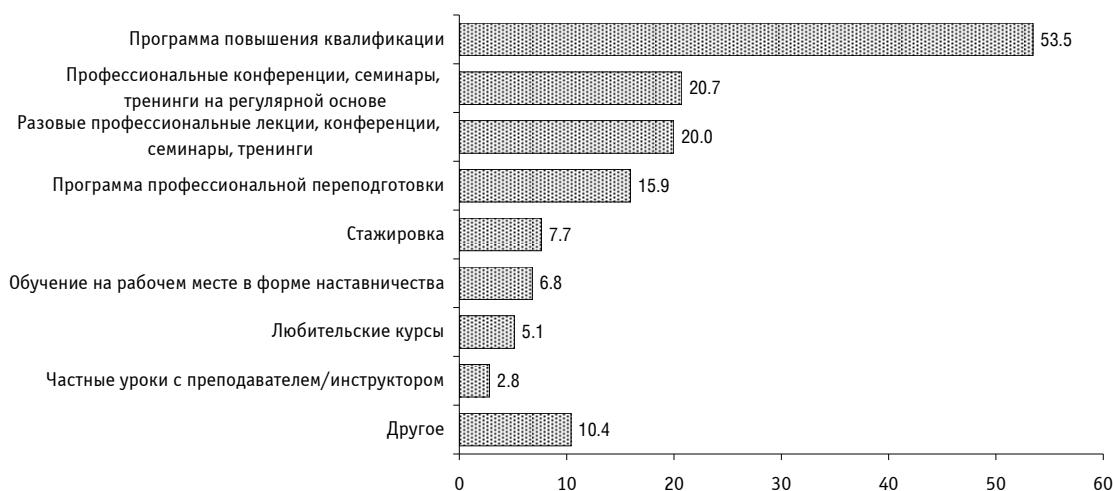
Рисунок 5. Цели получения дополнительного образования: 2013 г. (в % от общей численности респондентов)



**Вопрос:** С какой целью Вы решили пройти обучение по этой программе дополнительного образования?

Наиболее посещаемыми оказались программы повышения квалификации — 53%, профессиональную переподготовку за последние пять лет прошли 16% респондентов. На регулярные профессиональные лекции, тренинги приходят 20% слушателей, столько же — на разовые конференции и выступления, связанные со сферой их деятельности. За последние пять лет стажировались 8% опрошенных. Обучение с наставником проходят 7% респондентов. Различные любительские курсы посещают 5% опрошенных. Индивидуально занимаются с частным преподавателем 3% участвовавших в опросе (рис. 6).

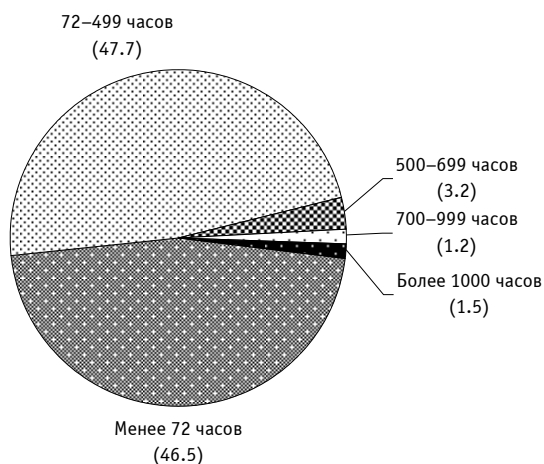
**Рисунок 6. Предпочтения в выборе программ: 2013 г.**  
(в % от общей численности респондентов)



**Вопрос:** Проходили ли Вы за последние пять лет обучение по программам дополнительного образования? Если да, то чаще всего в каких формах?

Самые посещаемые и востребованные программы укладываются в формат до 500 часов — 94% респондентов (рис. 7). Так, например, по Закону «Об образовании в РФ» программы повышения квалификации должны быть рассчитаны не меньше чем на 16 часов, профессиональной переподготовки — не менее чем на 250 часов. На остальные виды программ приходится 6% слушателей, обучавшихся по программам ДО в последние пять лет.

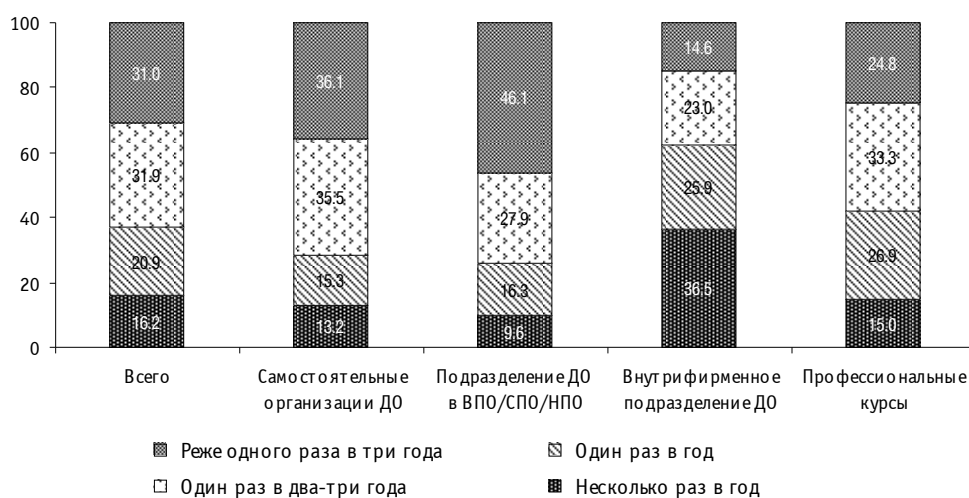
**Рисунок 7. Структура наиболее посещаемых образовательных программ за последние пять лет по продолжительности: 2013 г.**  
(в % от общей численности респондентов)



**Вопрос:** По программам какой продолжительности Вы чаще всего проходили обучение за последние пять лет?

В среднем около 40% респондентов получают дополнительное образование впервые. Из тех, кто учится регулярно, повышают уровень образования один и более раз в год 37%, треть обучаются раз в два-три года, еще 31% — менее одного раза в три года (рис. 8). Самые активные обучающиеся — во внутрифирменных подразделениях: 36,5% учатся по несколько раз в год — максимальный показатель на фоне организаций других типов, более чем вдвое превышающий среднее значение. Один раз в год проходят обучение 26% слушателей. Реже одного раза в три года получают дополнительное образование 15% обучающихся во внутрифирменных структурах, что вдвое меньше среднего и втрое — максимального показателя. Менее интенсивно обучаются респонденты подразделений ДО в учреждениях ВПО/СПО/НПО: реже одного раза в три года — 46%, 28% слушателей учатся раз в два-три года, один раз в год и чаще проходит обучение 26% — минимальный показатель, если сравнивать с организациями других типов. На профессиональных курсах 42% обучаются раз в год и чаще, одна треть слушателей обновляет знания каждые два-три года, четверть — реже одного раза в три года.

Рисунок 8. Частота обучения слушателей в организациях различного типа: 2013 г.  
(в % от общей численности респондентов)



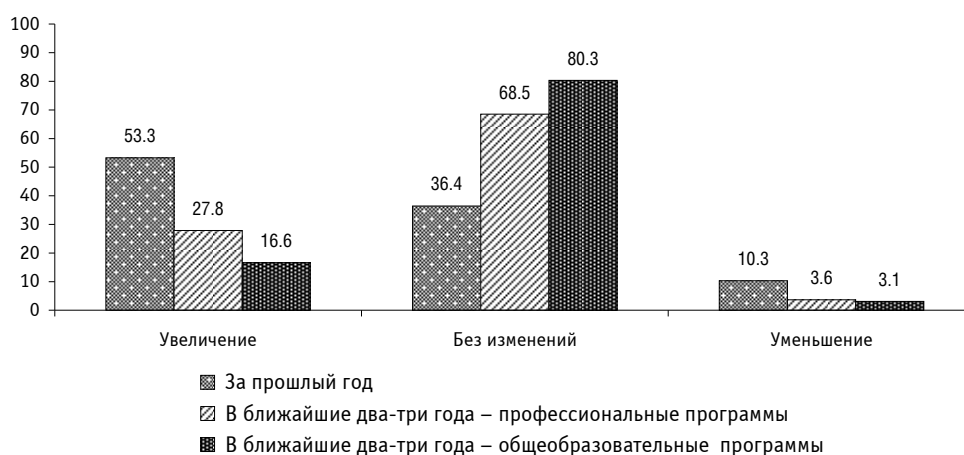
**Вопрос:** Как часто Вы проходили обучение по программам дополнительного образования за последние пять лет?

Наиболее типичная на данном этапе стратегия обучения выглядит следующим образом: учеба тесным образом связана с работой, основная цель — совершенствование знаний и навыков в нынешней и смежной сферах деятельности. Самыми востребованными являются программы повышения квалификации и другие образовательные программы длительностью до 500 часов. В основном потребность в обучении возникает один раз в три года.

#### 2.4. Краткосрочные образовательные стратегии слушателей программ дополнительного образования

За последний год объем времени, уделяемого дополнительному образованию, увеличили 53% респондентов, еще для 36% временные затраты остались прежними, меньше обучаться стали 10% слушателей (рис. 9). Уделить больше времени обучению по программам профессиональной подготовки планируют 28% респондентов, по программам общего развития — 17%. В ближайшие два-три года изменять затраты времени на профессиональное и общеобразовательное обучение не собираются 68,5 и 80% респондентов соответственно. Но при этом учиться меньше планируют не более 4% респондентов. Большинство респондентов (61%) намерены изменить затраты времени на дополнительное образование по профессиональным программам за счет продолжительности программы, 39% — числа пройденных программ (рис. 10). По общеобразовательным программам изменения намечаются также в основном за счет продолжительности (52%) и числа (48%) программ.

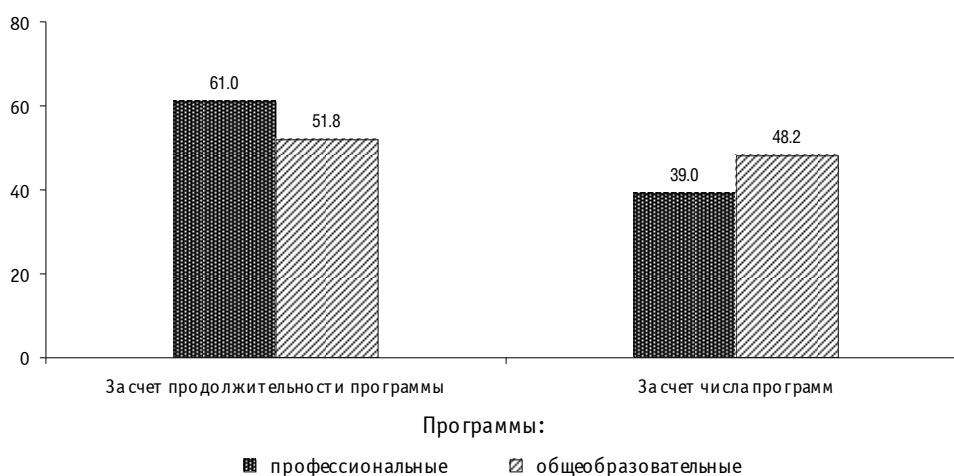
**Рисунок 9. Изменение временных затрат на дополнительное образование: 2013 г.**  
(в % от общей численности респондентов)



**Вопрос:** Изменилось ли за последний год количество времени, которое Вы уделяете дополнительному обучению?

**Вопрос:** Планируете ли Вы изменить затраты времени на дополнительное обучение в ближайшие два-три года?

**Рисунок 10. Способы изменения временных затрат на дополнительное образование: 2013 г.**  
(в % от общей численности респондентов)



**Вопрос:** Каким образом Вы планируете изменить затраты времени на дополнительное обучение: посещать программы большей / меньшей продолжительности или посещать больше / меньше программ дополнительного образования?

Основная причина изменения затрат времени на дополнительное образование, как и основной мотив пойти учиться, — обстоятельства, возникающие на работе, — 45% (табл. 4). Далее с отрывом почти в 20 п.п. идет «смена сферы деятельности» — 27% опрошенных. На 18% слушателей оказывает влияние появление / исчезновение интересующих программ и форматов обучения. Политика работодателя — тоже немаловажный (14%) фактор при принятии решения об учебе.

Таблица 4. Причины изменения временных затрат на дополнительное образование

Причины	В % от общей численности
Появление / исчезновение обстоятельств, требующих дополнительного профессионального обучения в сфере трудовой деятельности (например, новое оборудование, материалы и др.)	45.4
Изменение сферы деятельности	26.9
Появление / исчезновение интересных программ обучения	14.6
Изменение политики организации, в которой работает респондент	14.0
Изменение стоимости обучения	5.9
Появление / исчезновение подходящего формата программы	3.3
Другое	2.0

**Вопрос:** С чем преимущественно связаны эти изменения?

Что касается мотивов для получения дополнительного образования, то считают необходимым регулярный профессиональный рост 38% респондентов, еще 16% стремятся повышать свой общий уровень вне рамок профессии, 29% слушателей учатся по требованию работодателя, 15% – в соответствии с требованиями законодательства (рис. 11). Наиболее активная личная позиция у слушателей профессиональных курсов – 75%. Требования законодательства имеют наибольший вес в самостоятельных организациях – 22%, требования работодателя – в корпоративных центрах образования – 51%.

Рисунок 11. Мотивы к получению дополнительного образования: 2013 г.  
(в % от общей численности респондентов)



**Вопрос:** Какова основная причина, по которой Вы проходите нынешнее обучение?

Без давления со стороны закона и/или работодателя за парту сели бы 56% респондентов. Целесообразным введение обязательного обучения в своей профессиональной сфере считают 54% слушателей, 16% полагают, что оно и так уже есть, 30% не видят подобной необходимости.

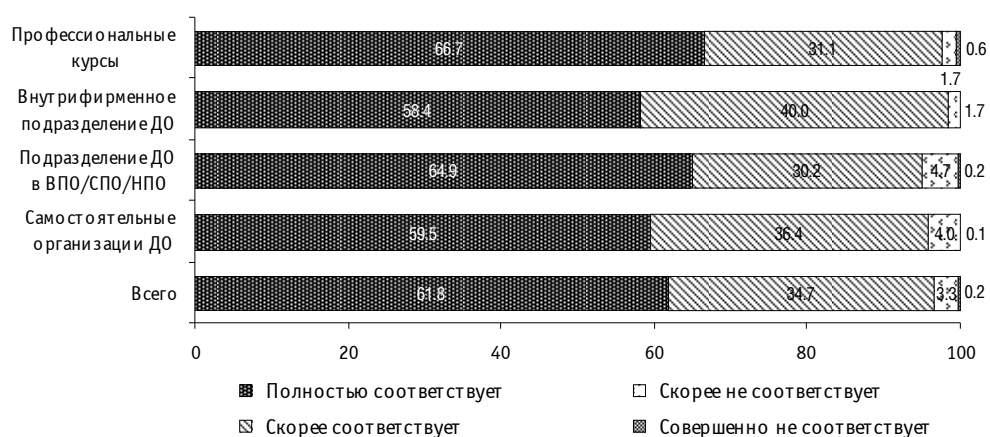
В последние два-три года респонденты увеличивали временные затраты на дополнительное обучение. В ближайший год наращивать объемы обучения планируют 30% слушателей, в основном за счет роста продолжительности образовательной программы, а не частоты обучения. Краткосрочные образовательные стратегии во многом зависят от обстоятельств, складывающихся на работе, или от смены сферы деятельности. При этом больше половины респондентов утверждают, что получают дополнительное образование в соответствии с личной необходимостью повышать свой профессиональный, социальный и культурный уровень. Они не испытывают никакого давления, но считают целесообразным законодательно ввести требование регулярного обновления знаний и компетенций.



## 2.5. Уровень удовлетворенности слушателей программ дополнительного образования в организациях различных типов

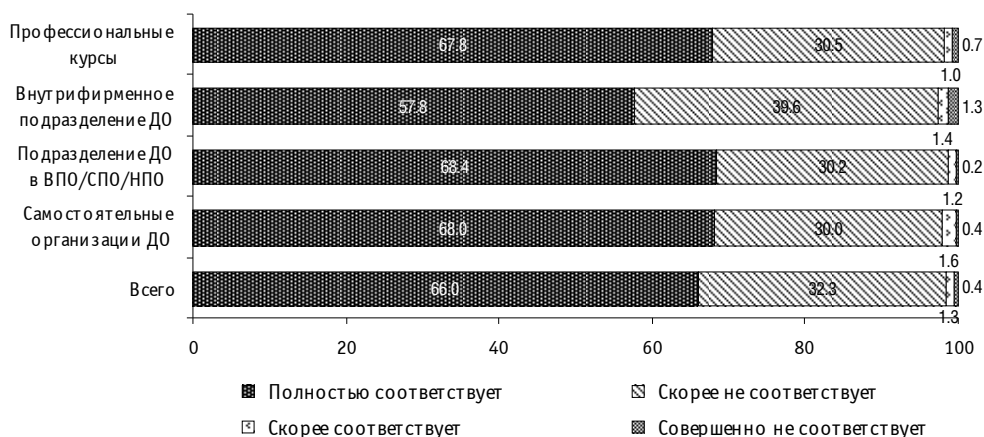
Респондентам был предложен перечень параметров, характеризующих программу обучения: содержание программы, квалификация преподавателей, обеспеченность учебными материалами и их качество, организационные вопросы и др. Требовалось оценить важность этих составляющих при выборе программы, а также уровень своей удовлетворенности. Все параметры программ обучения соответствовали потребностям респондентов (рис. 12–14). Ответы «полностью соответствует» и «скорее соответствует» составляли 90% и выше. Высокий уровень удовлетворенности наблюдается в организациях всех типов.

**Рисунок 12. Уровень соответствия содержания программ потребностям слушателей в организациях различного типа: 2013 г.**  
(в % от общей численности респондентов)



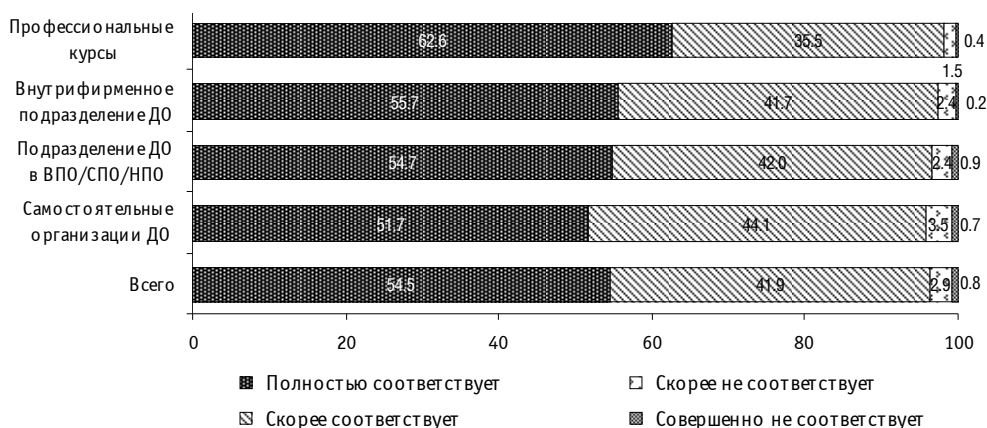
**Вопрос:** Соответствует ли содержание данной программы / курса Вашим потребностям?

**Рисунок 13. Уровень удовлетворенности квалификацией преподавателя в организациях различного типа: 2013 г.**  
(в % от общей численности респондентов)



**Вопрос:** Соответствует ли квалификация преподавателей, которые ведут обучение по данной программе, Вашим потребностям?

**Рисунок 14. Уровень удовлетворенности учебными материалами в организациях различного типа: 2013 г.**  
(в % от общей численности респондентов)



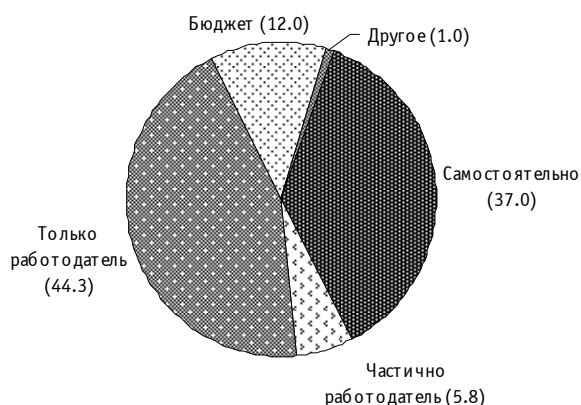
**Вопрос:** Соответствуют ли используемые по данной программе / курсу учебные пособия Вашим потребностям?

Слушатели программ дополнительного образования высоко оценили уровень соответствия различных параметров образовательной программы их потребностям и ожиданиям.

## 2.6. Финансовые стратегии слушателей в организациях различных типов

Основными источниками финансирования дополнительного образования взрослых являются работодатели (44% респондентов), домохозяйства (37%), за счет средств бюджетов разного уровня учатся 12% слушателей (рис. 15).

**Рисунок 15. Источники финансирования программ дополнительного образования: 2013 г.**  
(в % от общей численности респондентов)



**Вопрос:** Кто оплачивает Ваше обучение по данной программе / курсу?

На курсах по сравнению с организациями других типов наиболее распространена практика самостоятельной оплаты образовательных услуг – 78% слушателей используют только собственные ресурсы, 12% учатся за счет средств работодателя, 3% – государства. Частичное возмещение от работодателя получают 6,5% обучающихся (рис. 16).

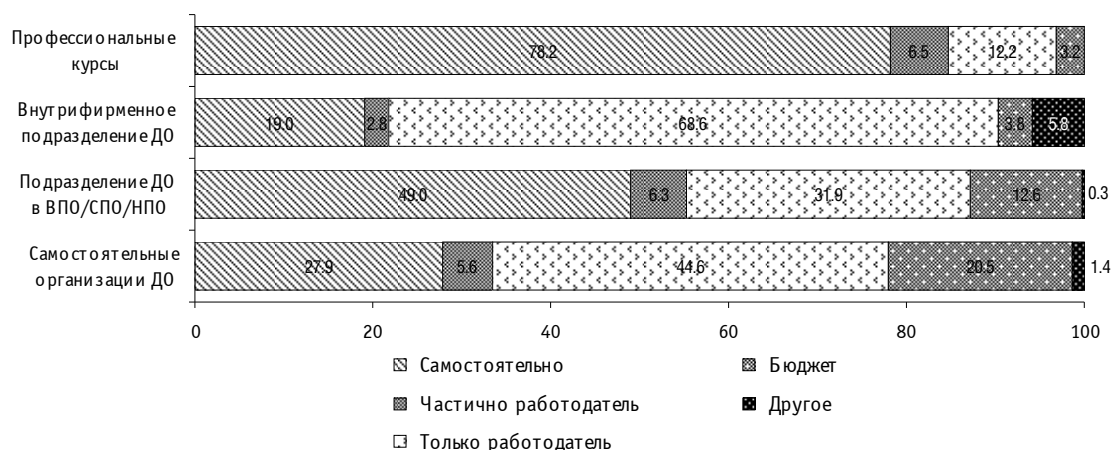
В подразделениях ДО в учреждениях ВПО/СПО/НПО также преобладают слушатели, лично оплачивающие свое обучение, – 49%, образование одной трети обучающихся фи-

нансирруется работодателями, 6% из числа респондентов разделяют расходы с работодателями, а 13% учатся за счет бюджетных средств.

В структуре внутрифирменных подразделений наибольшая доля слушателей, обучающихся за счет средств работодателя, — 69%, пятая часть слушателей платит за учебу самостоятельно, на бюджетной основе обучаются 4% респондентов.

В самостоятельных организациях ДО работодатели оплачивают обучение 45% слушателей, собственные средства вкладывают 28% обучающихся, за счет бюджета могут учиться 20%, что на 8 п.п. выше среднего показателя.

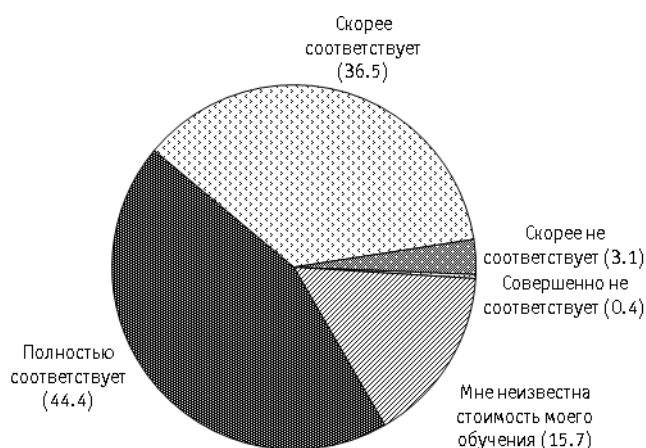
**Рисунок 16. Источники финансирования программ дополнительного образования в организациях различных типов: 2013 г.**  
(в % от общей численности респондентов)



**Вопрос:** Кто оплачивает Ваше обучение по данной программе / курсу?

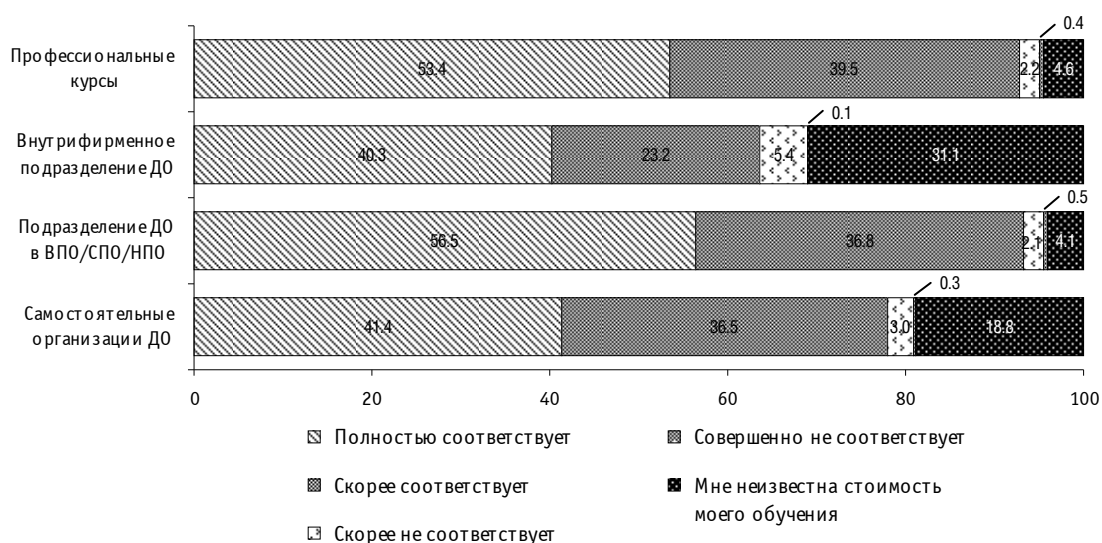
Подавляющее большинство слушателей (81%) считают, что уровень оплаты по данному курсу соответствует качеству образовательных услуг, 3,5% не удовлетворены соотношением цены и качества, 16% не знают, сколько стоит их обучение (рис. 17).

**Рисунок 17. Уровень удовлетворенности соотношением цены / качества обучения: 2013 г.**  
(в % от общей численности респондентов)



Наибольший уровень соответствия стоимости и качества обучения наблюдается на профессиональных курсах и в подразделениях ДО учреждений профессионального образования всех уровней — так полагают 93% опрошенных (рис. 18). Снижение уровня рассматриваемого показателя в самостоятельных организациях ДО и внутрифирменных подразделениях можно объяснить большей численностью слушателей, которым неизвестна стоимость их обучения.

**Рисунок 18. Уровень соответствия стоимости обучения его качеству в организациях различных типов: 2013 г.**  
(в % от общей численности респондентов)



**Вопрос:** Как Вы считаете, соответствует ли уровень оплаты по данной программе / курсу качеству обучения на нем?

За качество услуг дополнительно готовы платить 30% обучающихся, большинство (70%) не готовы к этому. Наибольший резерв роста доходов — на профессиональных курсах: 38% слушателей готовы увеличить свои расходы. В организациях ДО других типов показатели близки к среднему. Основное, за что готовы платить больше, — содержание программ и индивидуализация организационных аспектов образовательного процесса.

Кредит как источник финансирования дополнительного образования в среднем готовы рассмотреть 17% слушателей.

## 2.7. Оптимальный формат программ дополнительного образования в организациях различных типов

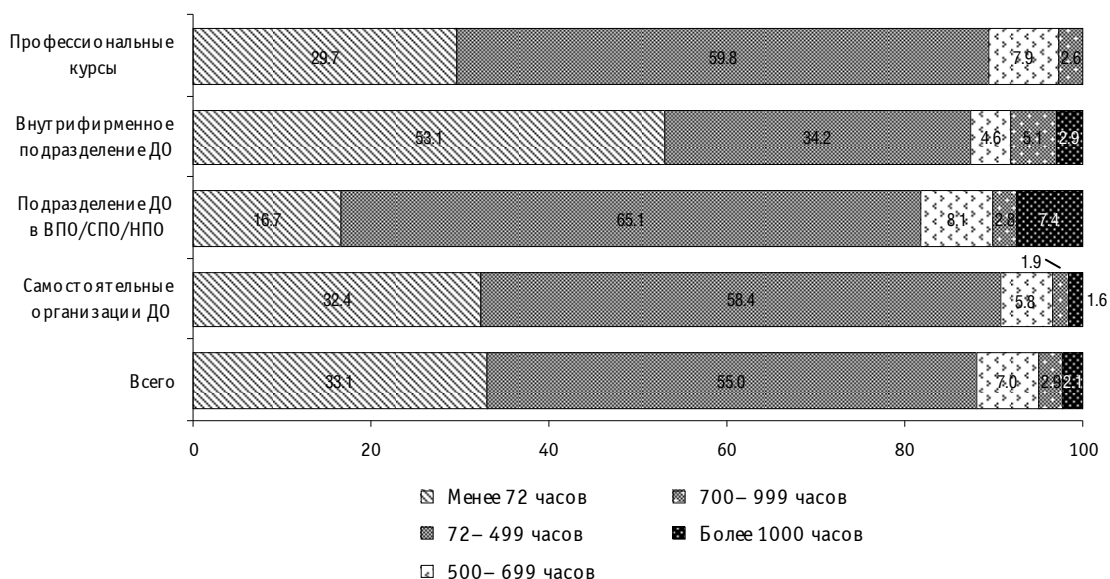
В ходе опроса респондентов попросили представить оптимальную программу дополнительного образования по следующим параметрам: продолжительность программы, частота обучения, формат обучения с учетом «отрыва от работы» и «очности», численность в группе, страна обучения.

Основная часть респондентов (88%) считает наиболее оптимальной продолжительность обучения до 500 часов. Из них 55% отдают предпочтение среднесрочным программам длительностью от 72 до 500 часов, 33% — краткосрочному обучению — менее 72 часов (рис. 19). Программы длительностью более 500 часов считают лучшими 12% респондентов. Если сравнить сложившуюся структуру наиболее посещаемых программ (см. рис. 7) и структуру «идеала», то можно заметить стремление к обучению по более длительным программам. Однако на практике получается, что доля респондентов, теоретически считающих программы длительностью более 500 часов оптимальными, вдвое превышает процент тех, кто их фактически проходит. Обучающихся по программам продолжительностью менее 72 часов по факту на 14 п.п. больше, чем приверженцев оптимального варианта.

Для обучающихся на профессиональных курсах структура «идеала» выглядит следующим образом: программы до 72 часов — 30% респондентов, от 72 до 500 — 60%, более 500 часов — 10%. Расклад в самостоятельных организациях ДО практически повторяет пропорции сегмента дополнительного образования в среднем. Представления слушателей внутрифир-

менных подразделений имеют некоторые отличия — более половины (53%) считают обучение по краткосрочным программам самым оптимальным.

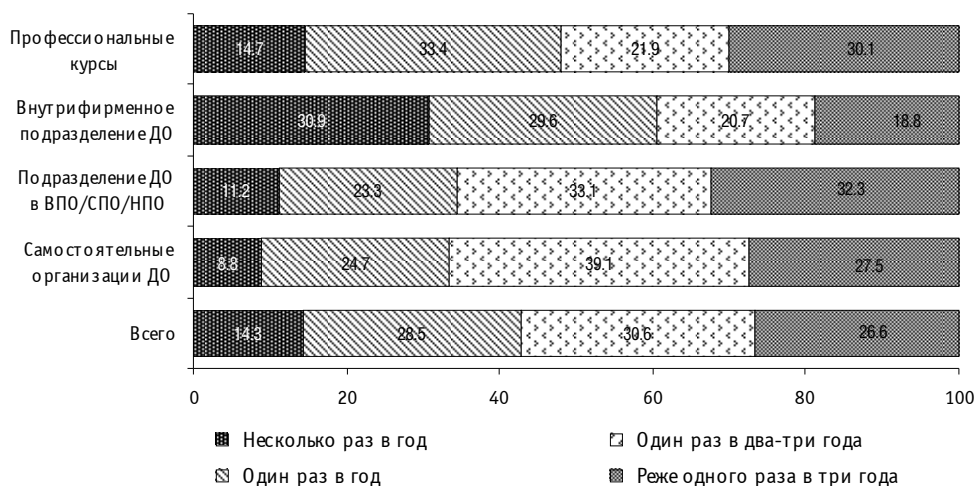
**Рисунок 19. Оптимальная продолжительность программ в организациях различных типов: 2013 г.**  
(в % от общей численности респондентов)



**Вопрос:** Учитывая Ваш нынешний и прошлый опыт, опишите оптимальный, на Ваш взгляд, формат обучения по программе дополнительного профессионального образования, который позволит получить необходимые знания и навыки (по следующим параметрам): длительность программ.

Что касается периодичности обучения, то оптимальный вариант «раз в год» (рис. 20) превышает фактический уровень (см. рис. 8). Получать дополнительное образование один раз в год и чаще считают самым приемлемым 43% обучающихся (реально с такой частотой обучаются 37%), 31% находят достаточным учиться раз в два-три года, 27% респондентов не видят необходимости садиться за парту чаще одного раза в три года. Во внутрифирменных подразделениях доля слушателей, полагающих, что учиться лучше чаще, составляет 61% — это на 10–30 п.п. выше, чем в организациях ДОВ другого типа.

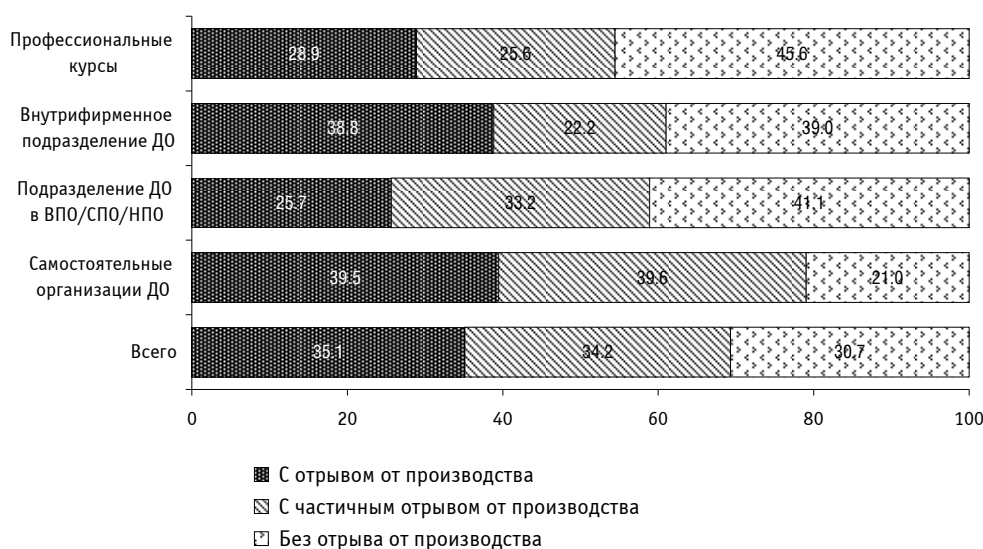
**Рисунок 20. Оптимальная частота обучения в организациях различных типов: 2013 г.**  
(в % от общей численности респондентов)



**Вопрос:** Учитывая Ваш нынешний и прошлый опыт, опишите оптимальный, на Ваш взгляд, формат обучения по программе дополнительного профессионального образования, который позволит получить необходимые знания и навыки, по следующим параметрам: периодичность обучения.

При рассмотрении такого аспекта обучения, как его совмещение с работой, респонденты достаточно равномерно распределились по трем возможным группам (рис. 21). За полный отрыв от работы — 35% респондентов, обучение с частичным отрывом считают оптимальным 34% слушателей, 31% предпочитают обучение без отрыва от производства. На профессиональных курсах доля слушателей, «голосующих» против отрыва от производства, выше среднего показателя на 15 п.п. и составляет 46%. В подразделениях ДО учреждений профессионального образования всех уровней удельный вес считающих наиболее удобным обучаться за счет своего личного времени тоже превышает среднее значение и составляет 41%. Во внутрифирменных подразделениях крайние позиции «с отрывом» и «без отрыва» охватывают равные доли — по 39%, компромиссный вариант — «частичный отрыв» — оптимален для 22% респондентов.

**Рисунок 21. Оптимальный формат обучения (отрыв от производства) в организациях различных типов: 2013 г.**  
(в % от общей численности респондентов)



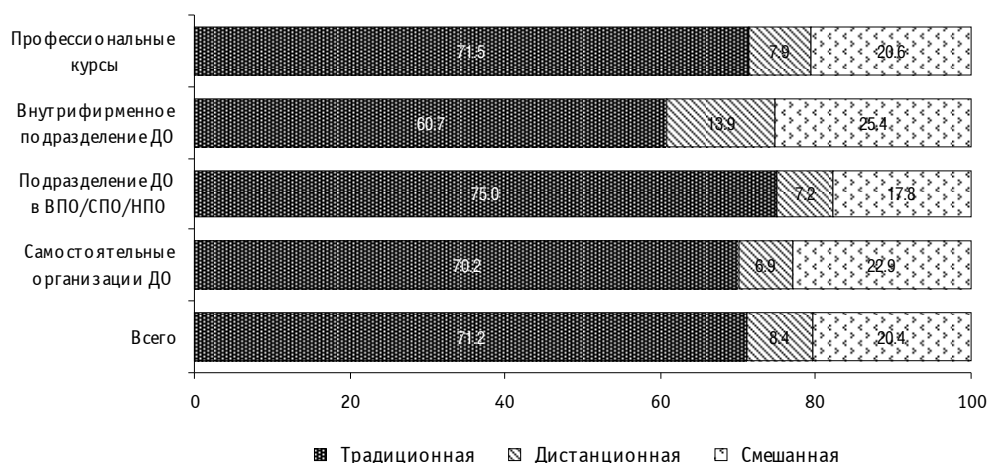
**Вопрос:** Учитывая Ваш нынешний и прошлый опыт, опишите оптимальный, на Ваш взгляд, формат обучения по программе дополнительного профессионального образования, который позволит получить необходимые знания и навыки, по следующим параметрам: совмещение обучения с работой.

Выделены наиболее правильные, с точки зрения опрошенных, места, в которых целесообразно проходить обучение. Половина из них (49%) таковыми видят специализированные организации дополнительного профессионального образования, 19% предпочли бы соответствующие подразделения учреждений ВПО/СПО/НПО. С точки зрения 26% участников опроса, самое оптимальное место обучения — своя организация.

Большинство слушателей (71%) выбирают традиционную форму преподавания — прямой контакт с обучающимися, «живые» обсуждения в группе, пятая часть отдает предпочтение смешанной форме обучения. За дистанционный вариант выступают 8% респондентов (рис. 22). Структура ответов слушателей организаций различных типов близка к средней, однако ситуация во внутрифирменных подразделениях имеет некоторые особенности. Здесь лидирует очная форма обучения, но отметили ее как предпочтительную на 10 п.п. меньше слушателей, чем в среднем по сегменту; доля приверженцев дистанционного обучения выше на 5.5 п.п.; смешанная форма обучения оптимальна для 25% респондентов, что на 5 п.п. превышает средний показатель.

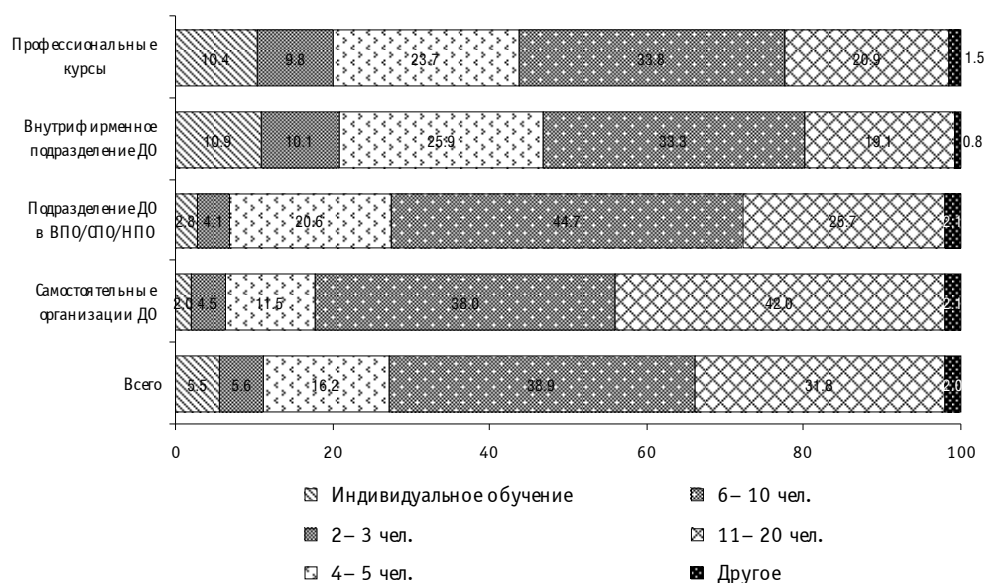
Оптимальной по численности считается группа в 6–10 чел. (39% респондентов), за группу в 11–20 чел. выступают 32% опрошенных, индивидуальное или обучение в микрогруппах – 11% респондентов (рис. 23). Обращает на себя внимание, что в самостоятельных организациях доля предпочитающих группу в 11–20 чел. – 42%, тогда как в 6–10 чел. – 38%. Слушатели профессиональных курсов и внутрифирменных подразделений (на уровне 45%) самой оптимальной видят группу с численностью слушателей не более 5 чел.

**Рисунок 22. Оптимальная форма обучения (контакт с преподавателем) по оценке слушателей в организациях различных типов: 2013 г.**  
(в % от общей численности респондентов)



**Вопрос:** Учитывая Ваш нынешний и прошлый опыт, опишите оптимальный, на Ваш взгляд, формат обучения по программе дополнительного профессионального образования, который позволит получить необходимые знания и навыки, по следующим параметрам: форма обучения.

**Рисунок 23. Оптимальная численность слушателей в группе по оценке слушателей в организациях различных типов: 2013 г.**  
(в % от общей численности респондентов)



**Вопрос:** Учитывая Ваш нынешний и прошлый опыт, опишите оптимальный, на Ваш взгляд, формат обучения по программе дополнительного профессионального образования, который позволит получить необходимые знания и навыки, по следующим параметрам: численность обучающихся в группе.

Страна обучения, согласно опросу, — важный фактор: именно так считают 88% респондентов (для 66% — «важно» и для 22% — «скорее важно»). Выбирая страну для получения дополнительного профессионального образования, 93% делают выбор в пользу России, 5% предпочитают отправиться в страны дальнего зарубежья, остальные — в страны ближнего зарубежья.

**Таблица 5. Наиболее предпочтительные параметры программ дополнительного образования по оценке слушателей в организациях различных типов**

	Всего	Самостоятельная организация	Подразделение ДО в ВПО/СПО/НПО	Профессиональные курсы	Внутрифирменное обучение
Длительность, час.	72–500	72–500	72–500	72–500	Менее 72
Частота	1 раз в год / чаще 1 раза в 2–3 года	1 раз в 2–3 года	1 раз в год / 1 раз в 2–3 года / реже 1 раза в 3 года	1 раз в год и чаще	Чаще 1 раза в год
Отрыв от производства	В зависимости от работы и направления обучения	С отрывом или частичным отрывом	Без отрыва	Без отрыва	С отрывом или без отрыва
Численность в группе, чел.	6–10	11–20	6–10	До 5	До 5
Контакт с преподавателем	Традиционная форма обучения – очный контакт с преподавателем				
Страна обучения	Россия				

В табл. 5 представлены сложившиеся в представлении слушателей основные параметры оптимального формата обучения. Для сегмента в целом ситуация выглядит следующим образом: слушатели считают оптимальным учиться в России, один раз в год и чаще по программам продолжительностью обучения 72–500 час. Лучше всего учиться очно, общаясь непосредственно с преподавателем в группе численностью до 10 чел. Что касается отрыва от трудовой деятельности, то здесь возможны варианты — ответы респондентов распределились равномерно, т.е. все зависит от конкретной ситуации. При рассмотрении оптимальной программы для организаций дополнительного образования различных типов можно выделить некоторые нюансы. Интенсивность дополнительного образования нарастает от самостоятельных организаций к внутрифирменным подразделениям. Идеальный вариант, по мнению слушателей самостоятельных организаций ДО, включает: обучение в России, один раз в два-три года продолжительностью 72–500 часов. Форма обучения — очная с отрывом от производства или хотя бы с частичным отрывом, в группе численностью 11–20 чел. У обучающихся в подразделениях дополнительного образования в учреждениях ВПО/СПО/НПО свое видение: проходить обучение в России по мере необходимости, по программе продолжительностью 72–500 часов, без отрыва от производства, в традиционной форме очного обучения, в группах из 6–10 чел. Представления об «идеале» программ слушателей профессиональных курсов выглядят следующим образом: обучение в России, в группе, включающей не более 5 чел., не реже одного раза в год, а лучше чаще, без отрыва от производства. Предпочтительная длительность программы — 72–500 часов. Слушателям в корпоративных центрах нужен постоянный образовательный процесс — по чуть-чуть, но часто. Считают оптимальным учиться в России больше одного раза в год, по коротким программам длительностью менее 72 часов, в группах с численностью не более 5 чел. Мнение относительно отрыва от производства здесь разделилось поровну.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В последние годы в нашей стране образование взрослых становится все более востребованным, при этом запрос растет как на профессиональные, так и на общеобразовательные программы, удовлетворяющие индивидуальные потребности граждан.

Проведенный опрос показал, что дополнительное образование тесно связано с работой слушателей (77%). Совершенствуют знания и навыки в своей профессиональной сфере 60%, а в смежной — 12% респондентов. Наиболее актуальными и посещаемыми являются программы повышения квалификации продолжительностью не более 500 часов. С целью общего развития обучение проходят 15% слушателей.

За последний год свыше половины респондентов увеличили затраты своего времени на обучение, в ближайшие годы треть из них планируют сохранить эту тенденцию.

Одной из главных причин роста потребности в образовании являются изменения на рабочем месте: новые технологии, материалы, оборудование, расширение организации и т.д. Кроме того, на объем затраченного на обучение времени влияют и законодательные новации (25% опрошенных). Последний фактор минимален при внутрифирменном обучении и максимален для слушателей в самостоятельных организациях.

Требования законодательства или работодателя стимулирует учебу 44% слушателей. В первом случае преобладают самостоятельные организации (22% ответов), во втором — корпоративные центры образования (51%). Необходимость регулярного профессионального и общеобразовательного обучения признают 52% респондентов. Наиболее активная личная позиция у слушателей профессиональных курсов (75%).

Без жестких требований закона и/или работодателя хотели бы сесть за парту 56% респондентов. Более половины слушателей считают целесообразным введение обязательного обучения в своей профессиональной сфере.

Большинство опрошенных, причем в организациях всех типов, демонстрируют высокий уровень удовлетворенности программами дополнительного образования по всем аспектам обучения — содержание программ, квалификация преподавателей, информационно-методическое и материально-техническое обеспечение образовательного процесса: ответы «полностью соответствует» и «скорее соответствует» превышают 90%.

Основными источниками финансирования дополнительного обучения взрослых являются работодатели — 44% слушателей, на домохозяйства приходится 37%, за счет средств бюджетов разного уровня обучаются 12% респондентов. По сравнению с организациями других типов на курсах наиболее распространена практика самостоятельной оплаты образовательных услуг. Наибольшая доля обучающихся за счет средств работодателя — во внутрифирменных подразделениях дополнительного образования.

Кредит как источник финансирования дополнительного образования (в основном в сфере делового администрирования, а также для обучения и/или стажировки за границей) в среднем готовы рассмотреть 17% слушателей.

Подавляющее большинство опрошенных (81%) считают, что стоимость программы соответствует ее качеству, 16% не знают, сколько стоит их обучение. Если говорить об организациях в разрезе их типов, то соответствие стоимости качеству обучения в максимальной степени отмечается по профессиональным курсам и подразделениям дополнительного образования в организациях профессионального образования всех уровней (93% слушателей).

За более качественные услуги дополнительно готовы платить 30% обучающихся, основной резерв увеличения стоимости — содержание программ и индивидуализация организационных аспектов образовательного процесса.

Если говорить о сегменте в целом, то слушатели считают оптимальным учиться в России, один раз в год и чаще по программам продолжительностью обучения 72–500 часов. Лучше всего обучаться очно, общаясь непосредственно с преподавателем в группе численностью до 10 чел.

Проведенное обследование выявило различия в стратегиях обучения в организациях различного типа. В этом плане показательны примеры профессиональных курсов и подразделений внутрифирменного обучения.

**Д.Р. Бородина**

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ:  
СТРАТЕГИИ СЛУШАТЕЛЕЙ**

*Информационный бюллетень*

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

Подписано в печать 05.09.2014  
Формат 60×84 <sup>1</sup>/<sub>8</sub>. Печ. л. 4.0

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

№ 1 (19), 2006, *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Харламов К.А.* Спрос на рабочую силу — мнение работодателей.

- № 2 (20), 2006, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Преподаватели на рынке образовательных услуг.
- № 3 (21), 2006, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н., Фурсов К.С.* Учащиеся на рынке образовательных услуг.
- № 4 (22), 2006, *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования: проблемы качества.
- № 5 (23), 2006, *Звоновский И.Б., Меркулов Д.Ю., Меркулов Е.Ю., Петренко К.В.* Затраты домохозяйств на образование и социальная мобильность.
- № 1 (24), 2007, Экономика образования: итоги мониторинга (коллектив авторов).
- № 2 (25), 2007, *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Спрос на рабочую силу – мнение работодателей.
- № 3 (26), 2007, *Галицкий Е.Б.* Экономические стратегии семей в сфере образования взрослых.
- № 4 (27), 2007, *Левин М.И.* Экономические стратегии семей в сфере образования детей.
- № 5 (28), 2007, *Савицкая Е.В., Прахов И.А.* Образовательный кредит как способ финансирования студентов.
- № 6 (29), 2007, *Рощина Я.М.* Социальная дифференциация и образовательные стратегии российских студентов и школьников.
- № 7 (30), 2007, *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Петренко К.В.* Образовательные траектории детей и взрослых: семейные стимулы и издержки.
- № 8 (31), 2007, *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Рынок труда и профессиональное образование – каков механизм сотрудничества?
- № 9 (32), 2007, *Галицкий Е.Б., Гохберг Л.М., Ковалева Н.В., Красильникова М.Д., Кузьминов Я.И., Левин М.И., Левинсон А.Г., Мисихина С.Г., Петренко Е.С., Рощина Я.М., Шувалова О.Р.* Мониторинг экономики образования: организационная схема и инструментарий.
- № 1 (33), 2008, *Рощина Я.М.* Динамика позиций учащихся и преподавателей на рынке образовательных услуг в 2006–2007 гг.
- № 2 (34), 2008, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование взрослых.
- № 3 (35), 2008, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей.
- № 1 (36), 2009, *Шувалова О.Р.* Политика учреждений профессионального образования: кадры, экономика, образовательные стратегии.
- № 2 (37), 2009, *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Галицкий Е.Б.* Образовательные траектории детей и взрослых: семейные издержки и стимулы.
- № 3 (38), 2009, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей в 2006/07 учебном году.
- № 4 (39), 2009, *Новожилова М., Рощина Я.* Потребление услуг детских дошкольных учреждений.
- № 5 (40), 2009, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование взрослых в 2006/07 учебном году.
- № 1 (41), 2010, Экономика образования: итоги мониторинга, 2009.

- № 2 (42), 2010, *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Шмерлина И.А.* Образовательные траектории детей и взрослых в 2007/08 учебном году.
- № 3 (43), 2010, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей и взрослых: 2007/08 учебный год.
- № 4 (44), 2010, *Красильникова М.Д., 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 ДОУ 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.* Поток 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 ДОУ в 2006–2011 гг.
- № 7 (61), 2012, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2011.

№ 8 (62), 2012, *Рощина Я.М.* Трудовые позиции преподавателей учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования в 2006–2011 гг.: сходство и различия.

№ 9 (63), 2012, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Школьное и дошкольное образование: позиции семей учащихся государственных, муниципальных и частных учреждений в 2006–2011 гг.

№ 1 (64), 2013, *Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Статистическая характеристика системы профессионального образования: 2000–2011 гг.

№ 2 (65), 2013, *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В., Караева О.С.* Проблемы развития кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения.

№ 3 (66), 2013, *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю., Шувалова О.Р.* Учреждения профессионального образования на рынке образовательных услуг: стратегии руководителей.

№ 4 (67), 2013, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей.

№ 5 (68), 2013. *Куприянов Б.В., Косарецкий С.Г., Мерцалова Т.А., Семенова Т.В.* Политика учреждений дополнительного образования детей по результатам опроса их руководителей, 2012.

№ 6 (69), 2013. *Рощина Я.М.* Стратегии родителей школьников и ДООУ в области образования детей в 2012 г.

№ 7 (70), 2013. *Озерова О.К., Борогина Д.Р.* Проблемы развития дополнительного профессионального образования.

№ 8 (71), 2013. *Рощина Я.М.* Образовательные стратегии и практики студентов профессиональных учебных заведений в 2006–2012 гг.

№ 9 (72), 2013. *Озерова О., Угольнова Л.* Заочное образование: особенности формы обучения, мотиваций и стратегий студентов.

№ 10 (73), 2013. *Рощина Я.М.* Преподаватели учреждений профессионального образования на рынке образовательных услуг в 2010–2012 гг.

№ 11 (74), 2013. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Мотивации, поведение и стратегии руководителей учреждений дошкольного образования.

№ 1 (75), 2014. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала.

№ 2 (76), 2014. *Гутникова А.С., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Российское образование в законодательстве и статистике.

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