



МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований

Выпуск № 24 (50) • 2017

Мониторинг экономики образования реализован Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» при поддержке Минобрнауки России в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ В 2014–2015 ГОДАХ: РЕЗУЛЬТАТЫ ОБСЛЕДОВАНИЯ СЛУШАТЕЛЕЙ

В материале представлены результаты опросов слушателей программ профессионального обучения, реализуемых профессиональными образовательными организациями. Опросы проведены НИУ ВШЭ совместно с АНО «Аналитический центр Юрия Левады» в рамках Мониторинга экономики образования (МЭО) в 2014–2015 гг¹. Основное внимание уделяется изучению стратегий поведения обучающихся, их основных целевых установок, уровня удовлетворенности обучением, оценок возможностей на рынке труда после прохождения обучения.

Социально-демографический портрет слушателей программ

По программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих обучаются преимущественно лица в возрасте не старше 25 лет, не имеющие профессионального образования или имеющие среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих (табл. 1). В этих программах чаще всего участвуют по собственной инициативе. В программах повышения квалификации рабочих, служащих участвуют в основном работники более старших возрастов – преимущественно рабочие и служащие, занятые в промышленности, строительстве, транспорте, торговле, сфере услуг. Чаще всего инициаторами их обучения выступают работодатели. По программам переподготовки рабочих, служащих также обучаются преимущественно работающие в сфере промышленности, строительстве, транспорте, торговле, имеющие среднее профессиональное образование. Как правило, специальность, по которой происходит обучение, совпадает со сферой занятости слушателей.

Ключевые мотивы участия в программах профессиональной подготовки рабочих, служащих – собствен-

ный интерес, профессиональное развитие, получение документа, подтверждающего профессию, квалификацию. Для слушателей программ повышения квалификации основными факторами представляются, во-первых, расширение и диверсификация знаний и навыков, необходимых для развития на нынешней работе (в компании), во-вторых, требования работодателей, вышестоящих органов. В программах переподготовки преимущественно участвуют с целью усиления своих позиций на нынешней работе или ради собственного интереса, развития.

Самостоятельно обращаются за услугами профессионального обучения трое из пяти опрошенных слушателей, остальные участвуют по направлению работодателя, Службы занятости и пр. (рис. 1).

Слушатели, направленные на обучение, в качестве ключевых мотивов своего обучения называли стремление лучше выполнять свои рабочие обязанности и потребность повысить заработную плату, а также необходимость регулярно повышать квалификацию. Те же, кто сам инициировал свое обучение, руководствуются, с одной стороны, профессиональным интересом и потребностью в развитии, с другой – желанием расширить возможности трудоустройства, в частности подрабатывать в свободное время, сменить или вообще найти работу.

Платят за обучение сами двое из пяти респондентов (рис. 2). В среднем расходы слушателей, оплачивающих свое обучение, приблизительно равны их среднемесячному душевому доходу. Но если обучение по программам переподготовки рабочих, служащих преимущественно оплачивается самими слушателями, то по программам подготовки рабочих, служащих – как правило, из государственных средств, а по программам повышения квалификации рабочих, служащих – чаще всего за счет средств работодателя (рис. 2).

¹ В 2014 г. в опросе принимали участие 258 слушателей из 35 профессиональных образовательных организаций, в 2015 г. – 232 слушателей из 32 профессиональных образовательных организаций.

Табл. 1. Социально-демографический портрет слушателей программ профессионального обучения: 2014–2015
(в процентах от численности ответивших)

	Программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих/ должностям служащих	Программы переподготовки рабочих/ служащих	Программы повышения квалификации рабочих/ служащих	В среднем
Возраст, лет				
До 25	43	19	14	31
25–39	38	47	37	39
40–54	8	25	33	18
55 и старше	11	8	16	12
Уровень образования на момент обучения				
Среднее общее или ниже	38	17	6	25
Среднее профессиональное по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	31	40	52	39
Среднее профессиональное по программам подготовки специалистов среднего звена	17	24	31	22
Неоконченное или полное высшее	14	19	11	14
Профессионально-должностной статус				
Никогда не работали	25	5	4	16
Рабочий	40	30	38	38
Служащий	19	41	35	27
Специалист	9	17	15	12
Руководитель подразделения	1	2	6	2
Предприниматель, собственник фирмы	4	4	1	3
Сфера деятельности				
Промышленность и строительство	32	33	31	32
Транспорт, связь	13	21	13	14
Торговля, сфера обслуживания	17	18	32	21
Экономика и управление	2	4	3	2
Образование	2	12	8	5
Сельское хозяйство	5	2	5	4
Другое	6	5	6	6

Табл. 2. Основные мотивы участия в профессиональном обучении по видам программ: 2014–2015
(в процентах от численности ответивших)

	Программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих/ должностям служащих	Программы переподготовки рабочих/ служащих	Программы повышения квалификации рабочих/ служащих
Чтобы лучше выполнять свои обязанности на работе	20	33	29
Чтобы повысили зарплату на работе	9	32	33
Чтобы повысить свой авторитет, статус на работе	6	4	9
Чтобы перейти на работу в другую организацию или найти работу	18	13	4
Чтобы получить (сменить) профессию, специальность	40	25	7
Чтобы иметь возможность подрабатывать в свободное время	11	5	5
Из-за необходимости регулярно повышать квалификацию	4	12	39
Из собственного интереса, для общего развития	15	14	12
Чтобы получить официальный документ, свидетельство об обучении / документ о квалификации/профессии / удостоверение о повышении квалификации / свидетельство о переподготовке	25	41	25
Чтобы получить лицензию / сертификат компании (работодателя), являющейся партнером образовательной организации	1	–	–

Рис. 1. Инициаторы обучения по программам профессионального обучения: 2015
(в процентах от численности ответивших)

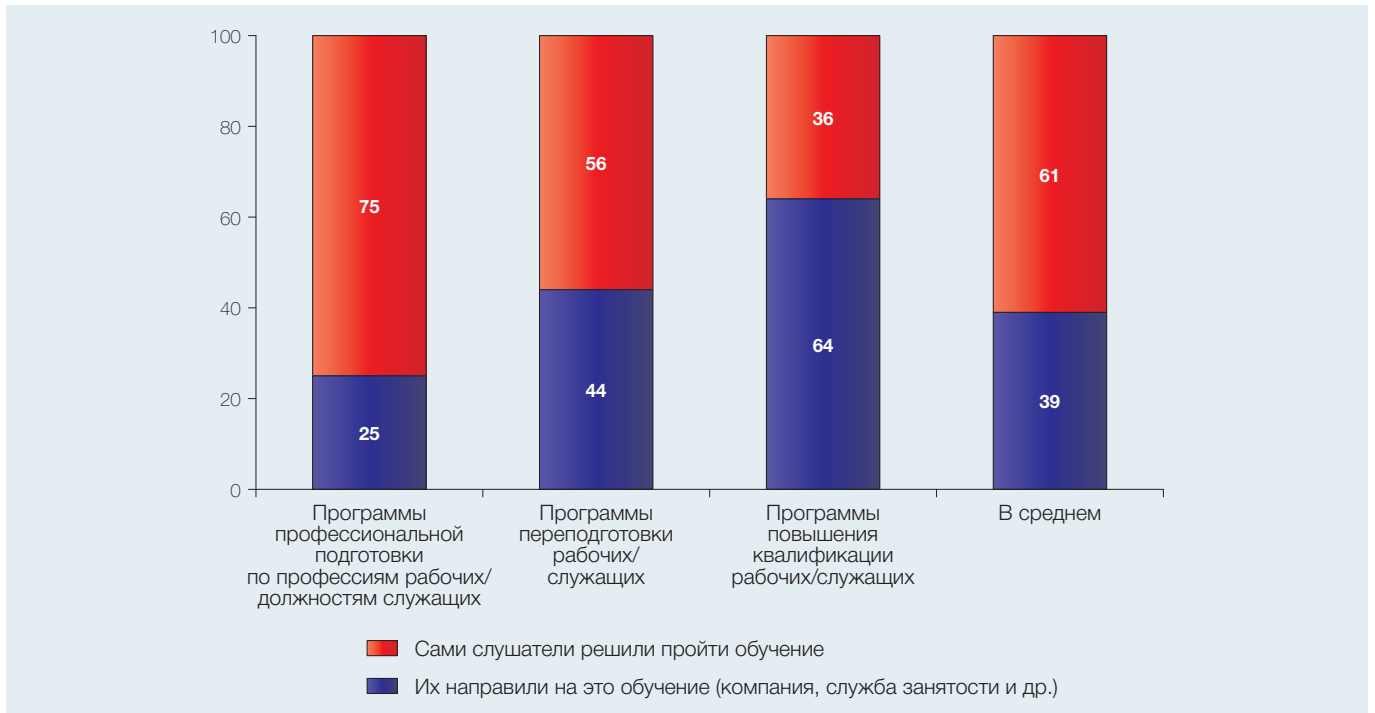
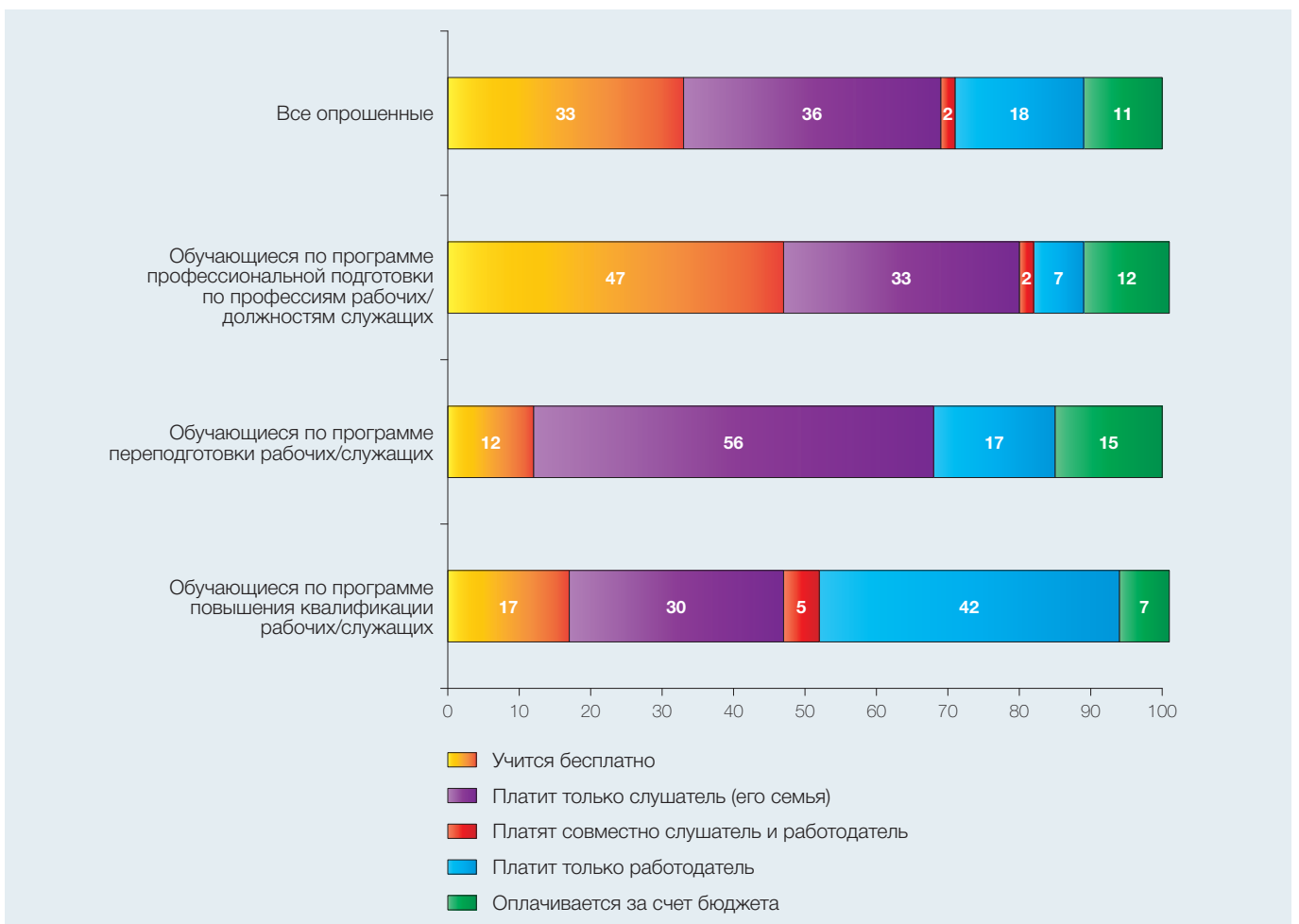


Рис. 2. Характер финансирования программ профессионального обучения: 2014–2015
(в процентах от численности ответивших)



Выбор программ

Большинство слушателей, инициировавших свое обучение, выбирая нужную программу, ограничиваются рассмотрением небольшого числа вариантов: 38% из них рассматривали единственный вариант и только 23% – два и более. При выборе программы важнейшим критерием для потребителей является ее содержание. Внимание уделяется также отзывам о программах и рекомендациям других потребителей, заказчиков. Реклама учитывается потенциальными потребителями в последнюю очередь (рис. 3).

Критерии выбора потребителей зависят от вида программы обучения. Слушатели программ подготовки обращали внимание, прежде всего, на их содержание (39%) и отзывы коллег (30%); существенными факторами для них оказываются бренд образовательной организации (27%) и рекомендации работодателей (26%). Для слушателей программ переподготовки клю-

чевыми параметрами, определившими их выбор, оказались рекомендации работодателя (36%) или отзывы коллег, знакомых (27%), а также формат обучения (36%), поскольку переподготовку проходят, как правило, работающие люди, самостоятельно инициировавшие обучение, для которых остро стоит вопрос о возможности совмещения работы и учебы. При выборе программы повышения квалификации в первую очередь руководствуются рекомендациями, отзывами работодателей (33%) и информацией о бренде (имени) образовательной организации (37%), также имеют значение содержание (30%), стоимость (28%) и удобство расположения (28%).

Оценки полученного обучения

Слушатели были вполне удовлетворены такими аспектами обучения, как его содержание и квалификация педагогических работников. Около двух третей

Рис. 3. Факторы, влияющие на выбор программы профессионального обучения: 2014–2015
(в процентах от численности слушателей, самостоятельно выбиравших программы обучения)

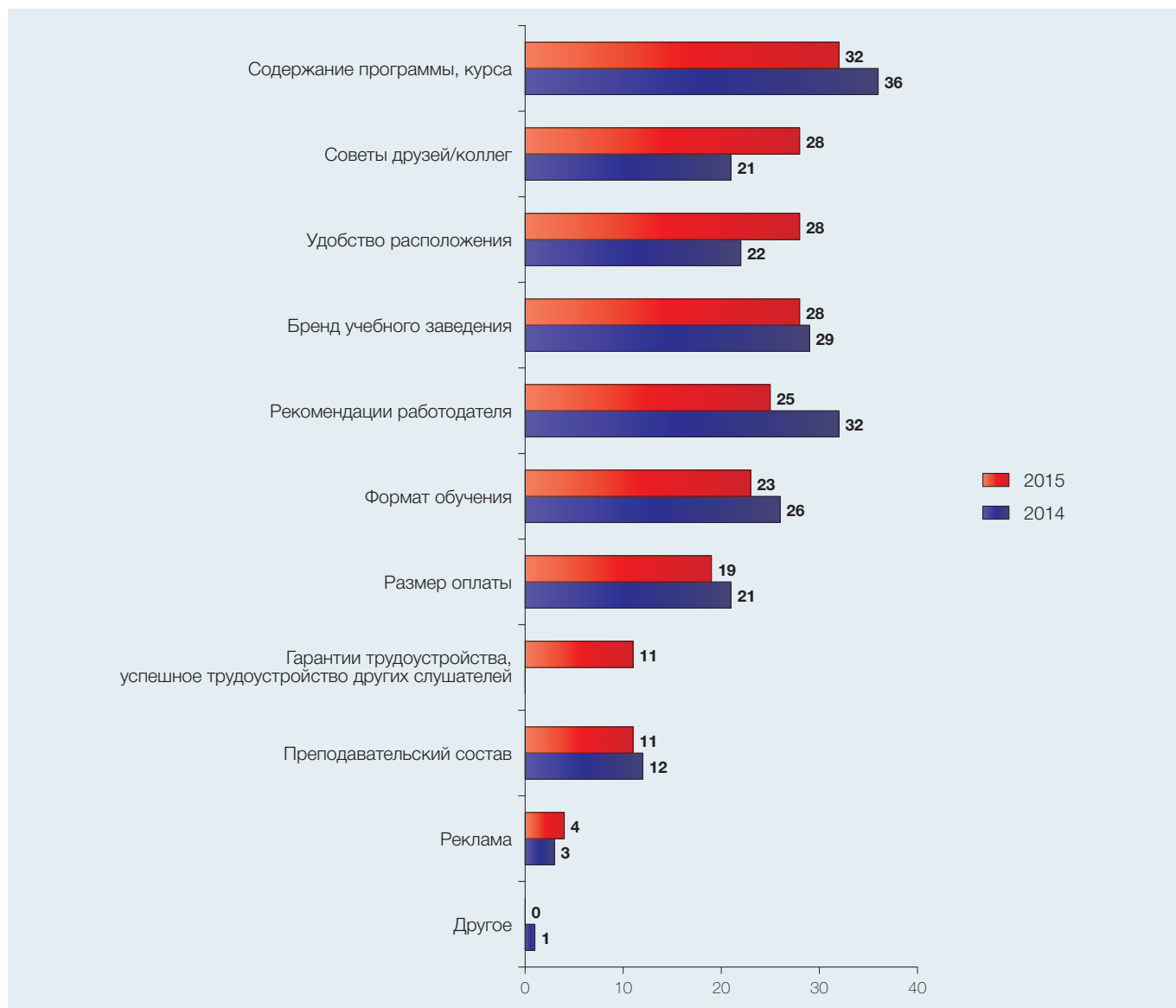
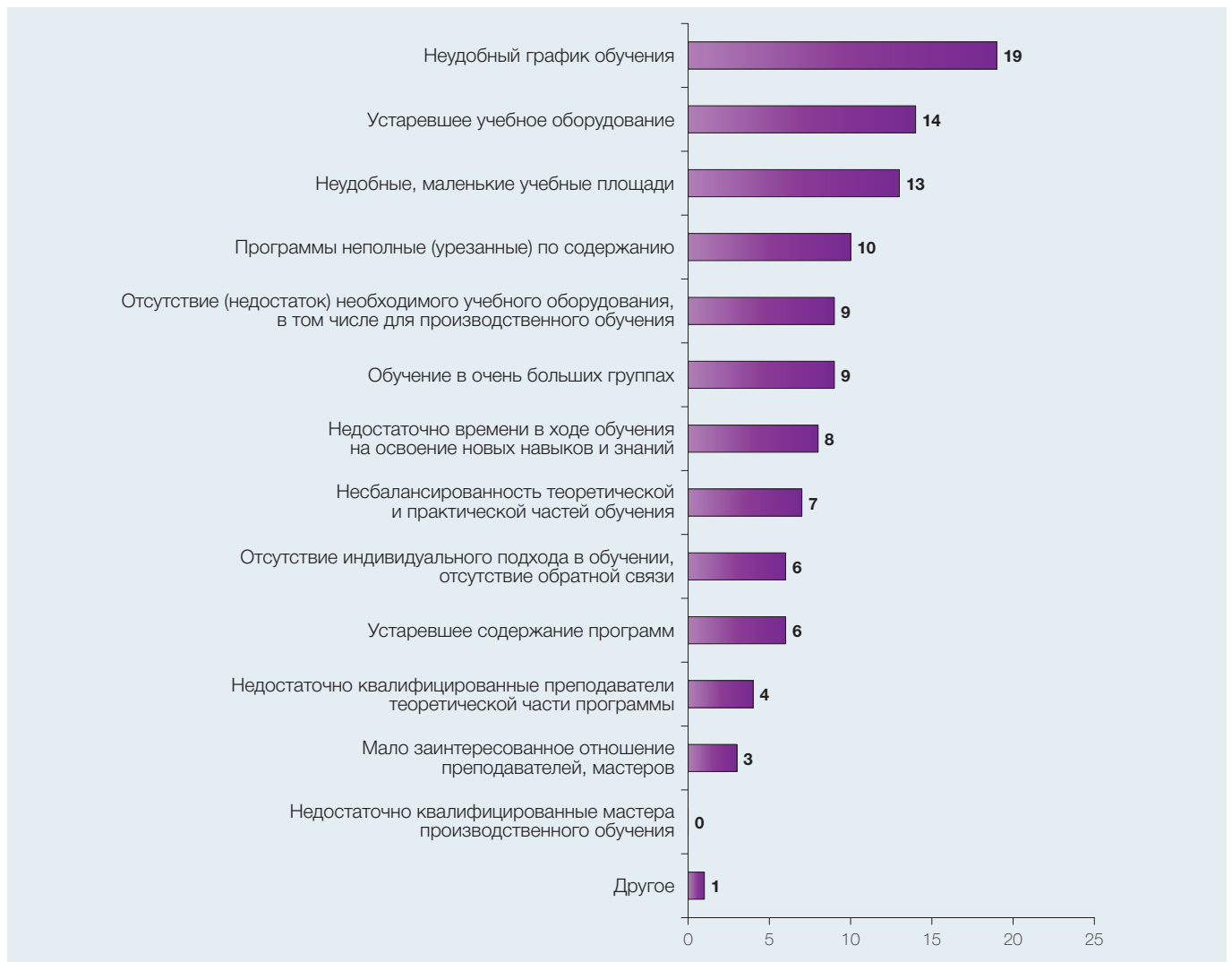


Рис. 4. Слабые стороны (недостатки) процесса обучения: 2015
(в процентах от численности ответивших)



(60–70%) опрошенных отметили, что по этим параметрам обучение полностью соответствует их потребностям.

Респондентам также предлагалось указать проблемные стороны в организации обучения. Около трети (32%) опрошенных вообще не отметили никаких отрицательных моментов. Оценки слушателей существенно различаются в зависимости от того, кто был инициатором обучения. Слушатели, сами инициировавшие свое обучение, оказываются более требовательными и мотивированными на результаты, поэтому 75% из них отметили какие-либо отрицательные моменты в организации обучения. Среди слушателей, направленных на обучение работодателем или Службой занятости, на недостатки процесса обучения указали не более 58%. Наиболее часто упоминаемые проблемы – неудобный график обучения, недостаток современного учебного оборудования и учебных площадей, использование «урезанных» курсов (рис. 4). Интересно, что эти же проблемы были отмечены заказчиками и слушателями ранее

в ходе обсуждения на фокус-группах в гг. Ростове-на-Дону и Воронеже.

Положительное влияние профессионального обучения на развитие профессиональных или общих трудовых навыков отметили 83% слушателей (рис. 5).

Ранее на фокус-группах слушатели сообщали, что теоретическая и практическая части получаемого ими обучения в целом сбалансированы, что согласуется с результатами проведенного опроса. В ходе опроса 31% слушателей отметили, что обучение по программам профессионального обучения положительно влияет на их умение использовать профессиональные знания и навыки на практике.

Обучение оказывает позитивный эффект и на ключевые трудовые навыки (рис. 5). Прежде всего, оно способствовало развитию навыков работы в команде (по оценкам 30% слушателей), навыков организации своей работы (30%), умения находить решения в нестандартных ситуациях (25%). Респонденты назвали еще один, наверное, самый важный результат обучения – повышение интереса к работе (44%).

Рис. 5. Общие трудовые навыки и качества, на развитие которых оказало положительное влияние пройденное обучение: 2015 (в процентах от численности ответивших)

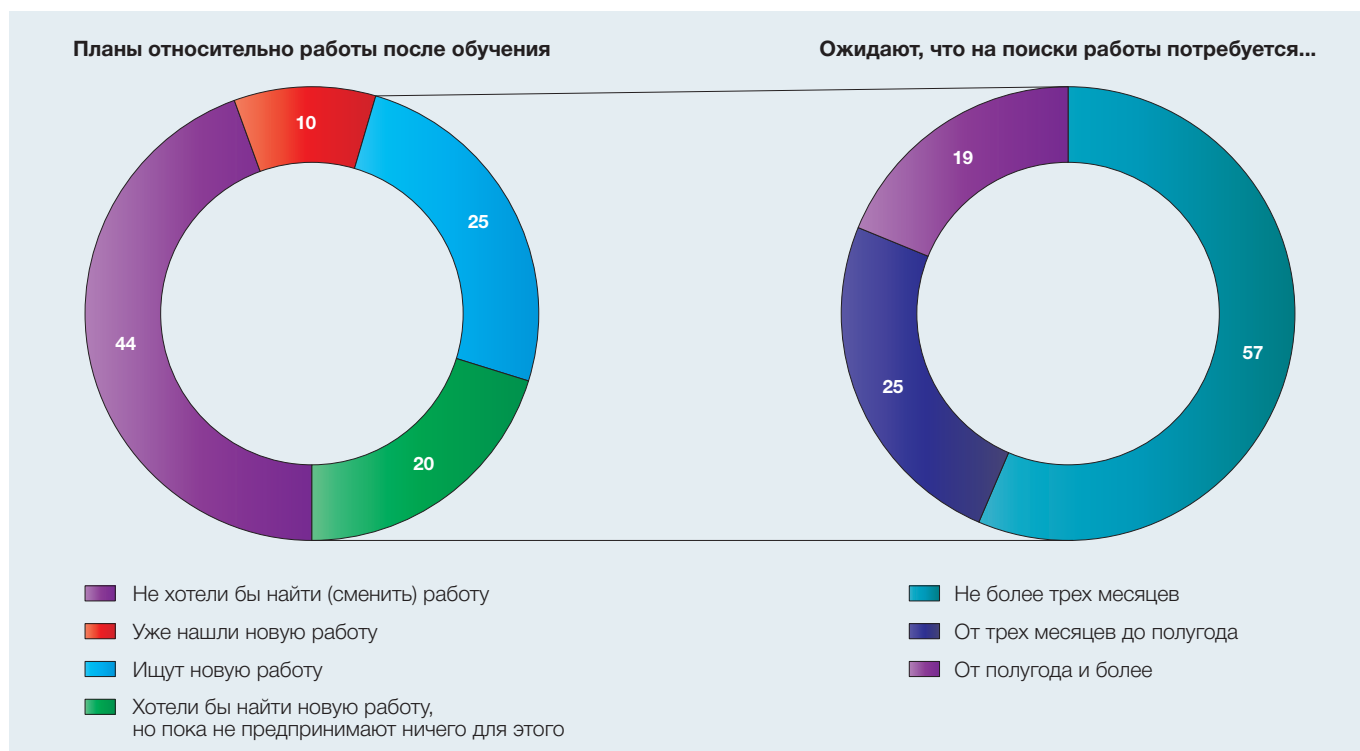


Перспективы слушателей на рынке труда после обучения

Опрос показал, что 45% слушателей хотели бы найти (сменить) работу, более половины ищут ее, а каждый десятый – уже нашел (рис. 6). Слушатели, которые планируют найти или сменить работу после обучения,

довольно оптимистично настроены относительно своих возможностей на рынке труда. Они уверены, что сделать это им окажется не сложно, а поиски будут непродолжительными (в среднем до трех месяцев). Более оптимистичные оценки отмечаются у слушателей, которые могут получить в своих образовательных

Рис. 6. Планы смены (поиска) работы после обучения: 2015 (в процентах от численности ответивших)



организациях помощь в трудоустройстве. Более половины (59%) опрошенных сообщили, что их образовательные организации предоставляют информационную или иную помощь в трудоустройстве.

Планы по дальнейшему обучению

Примерно половина слушателей программ профессионального обучения в следующие 2–3 года собираются продолжать обучение, в том числе 13% – по другим программам профессионального обучения (рис. 7). Вместе с тем образовательные стратегии в значительной мере определяются возрастом респондентов. Неудивительно, что чаще других задумывались о продолжении обучения слушатели в возрасте до 25 лет. Но в этой возрастной группе собираются в ближайшие 2–3 года обучаться по другим программам профессионального обучения только 13%. Большинство же (33%) планируют поступать в вузы, еще 13% – учиться по программам СПО.

Роль работодателей в профессиональном обучении

Участие работодателей в финансировании профессионального обучения зависит от вида программы: компании активнее оплачивают обучение по программам повышения квалификации рабочих, служащих и реже – по программам профессиональной подготовки или переподготовки рабочих, служащих (рис. 2). В среднем только 20% слушателей программ профессионального обучения обучаются за счет средств работодателей, что почти вдвое меньше доли финансового участия частных лиц. Более того, довольно ограниченный круг работодателей используют другие меры, стимулирующие работников к участию в профессиональном обучении (например, повышение ра-

ботникам заработной платы после обучения, предоставление им времени для обучения) (рис. 8).

Не более половины работающих слушателей сообщили, что работодателем было предоставлено полностью время для их обучения с сохранением заработка. Остальные сталкивались с теми или иными ограничениями в условиях обучения. В ряде случаев (16%), хотя работодателем и было предоставлено время для обучения, работник лишился на это время заработной платы. А 22% работающим слушателям вообще не было предоставлено времени для обучения (ни отпуска, ни отгулов, ни облегченного режима работы), хотя работодатель знал о прохождении работниками обучения. Непредоставление работодателем условий для обучения серьезно сказывалось на состоянии работающих слушателей. Более половины слушателей, которым не были предоставлены условия для обучения, испытывали сложности при совмещении учебы и работы, жаловались на избыточно напряженный график.

Вместе с тем именно поощрительная политика ряда компаний дает свои результаты. Напомним, в ходе обсуждения на фокус-группах работодатели поднимали вопрос о текучести рабочих кадров, в том числе обученных на средства компаний, когда вложенные в работника средства оборачиваются для компаний потерями. Результаты опроса, напротив, свидетельствуют о том, что если руководители заинтересованы в повышении стоимости человеческого капитала и создают стимулы для обучения персонала, то лояльность работников к своей компании оказывается выше. Слушатели, работающие в компаниях, где предоставляются условия для обучения и сложилась практика поощрения работников после профессионального обучения, реже задумываются о смене работы по окончании обучения (табл. 3).

Рис. 7. Образовательные планы слушателей программ профессионального обучения на ближайшие 2–3 года по возрастным группам: 2015 (в процентах от численности ответивших)

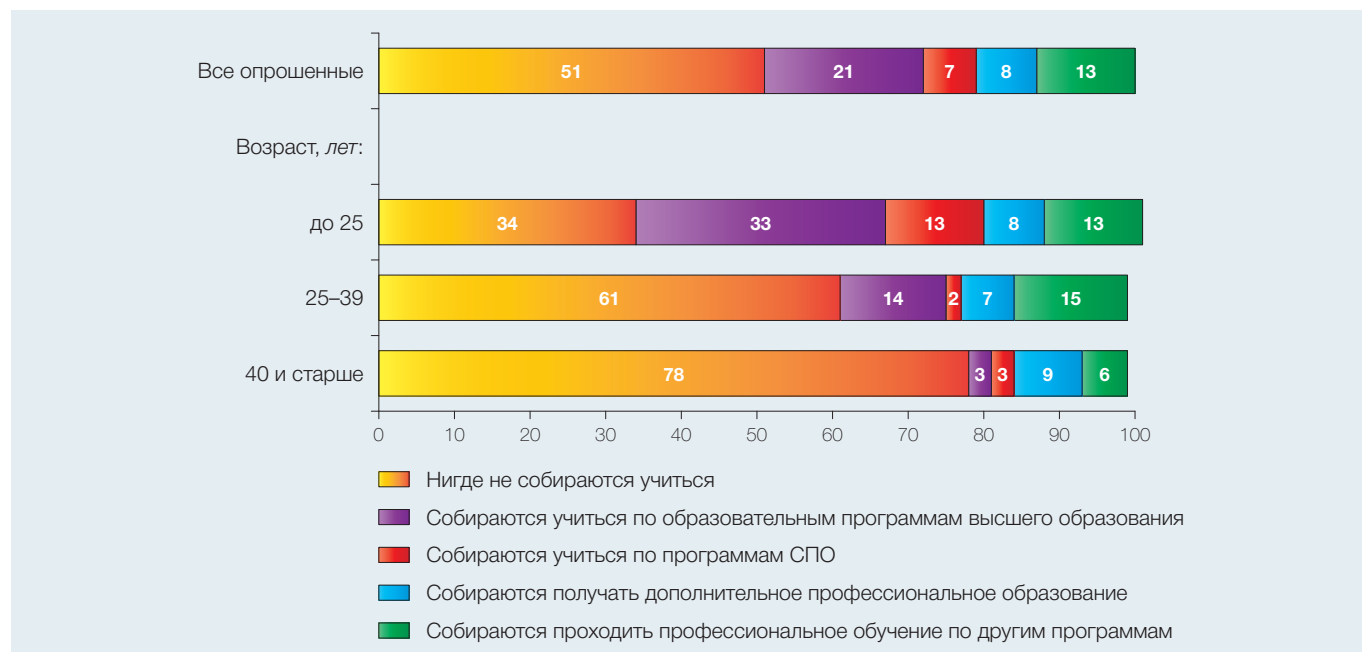


Рис. 8. Выгоды, получаемые слушателями от своих компаний за прохождение профессионального обучения: 2015
(в процентах от численности работающих слушателей)

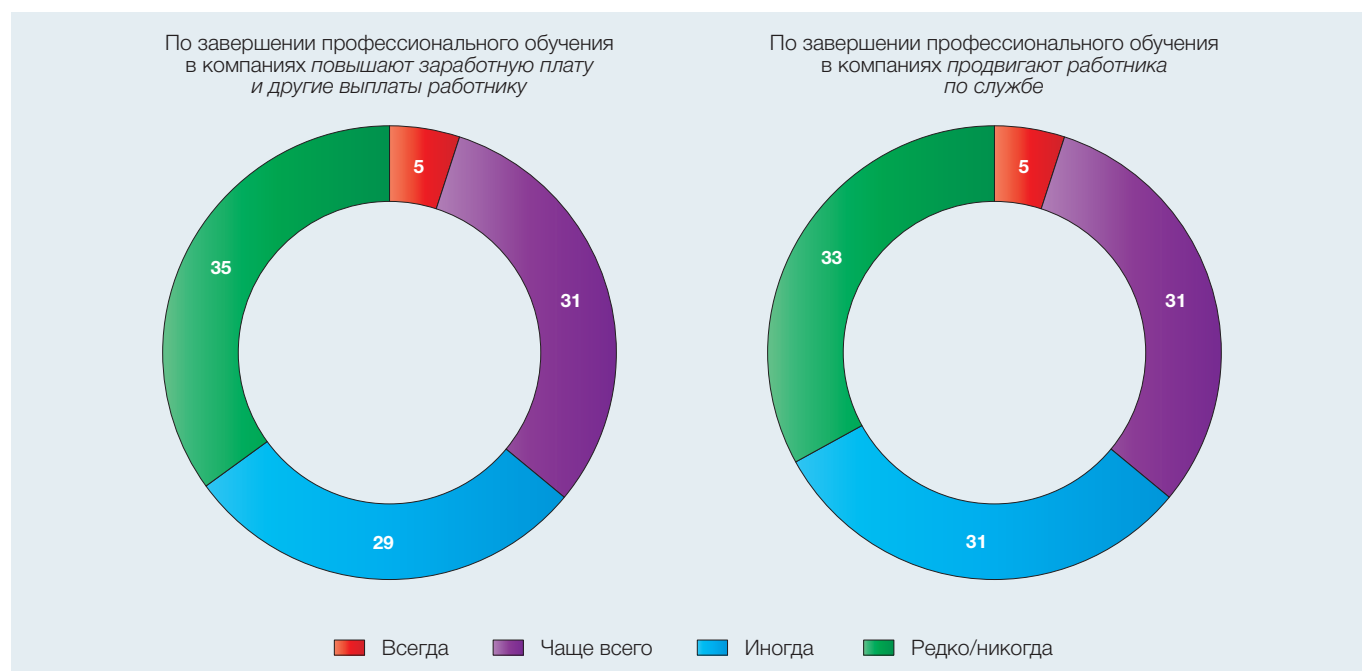


Табл. 3. Использование работодателями поощрительных мер в отношении работников, прошедших профессиональное обучение, и вероятность ухода работников из компаний после обучения: 2015
(в процентах от численности ответивших)

	Слушатели, которые хотят поменять работу	Слушатели, которые не собираются менять работу
<i>По завершении профессионального обучения нынешний работодатель, как правило, повышает заработную плату и другие выплаты</i>		
Всегда	6	5
Чаще всего	17	37
Иногда	44	23
Почти никогда	33	35
<i>Нынешний работодатель, как правило, продвигает по службе (дает повышение) работникам по завершении программ профессионального обучения</i>		
Всегда	6	5
Чаще всего	22	35
Иногда	39	28
Почти никогда	33	33