

Включенность работающих россиян в получение дополнительного профессионального образования

А. В. Каравай

Каравай Анастасия Вадимовна
научный сотрудник Центра экономики непрерывного образования ИПЭИ РАНХиГС. Адрес: 117606, Москва, просп. Вернадского, 82. E-mail: karavayav@yandex.ru

Аннотация. На основании данных Росстата и социологических опросов, в том числе «Евробарометра в России» 2014 и 2015 гг., анализируются показатели участия работающих россиян в дополнительном профессиональном образовании (ДПО). Выявлены значительные различия в доле включенных в процесс получения ДПО работников между разными возрастными группами, разными категориями персонала и особенно разными отраслями экономики. Установлено, что закрепленные законодательно нормы и стандарты ДПО в таких отраслях, как образование и здравоохранение, в целом положительно влияют на частоту повышения квалификации занятых в них работников. Показано, что методология сбора данных, принятая Росстатом, не дает возможности полностью проанализировать включенность работников всех отраслей

экономики в ДПО, поскольку в поле зрения официальной статистики попадают только крупные и средние предприятия, а малый бизнес, который составляет большую часть сферы услуг и торговли, не учитывается. К тому же жесткие нормативные рамки официальной статистики не позволяют проследить все разнообразие существующих форм и видов ДПО. На основании обзора методик, применяемых в отечественной и зарубежной практике для оценки включенности населения в дополнительное образование (не только профессиональное), показано, что единого метода расчета таких показателей не существует. Вследствие этого возникают сложности при сравнении оценок включенности населения в процессы непрерывного образования (в том числе и ДПО) в разных странах.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, непрерывное образование, обучение взрослых, повышение квалификации, переквалификация, человеческий капитал, квалификационный ресурс.

DOI: 10.17323/1814-9545-2016-4-123-143

Статья поступила
в редакцию
в марте 2016 г.

Задачи системы образования не исчерпываются поставкой квалифицированных работников в экономику, ведь с окончанием профессионального учебного заведения современный человек не прекращает свое обучение и профессиональное совершенствование. Непрерывное обновление знаний работников явля-

ется необходимым условием введения в производственный процесс новых технологий, использования успешного опыта других участников рынка, как следствие при этом повышается экономическая эффективность отдельно взятого предприятия на благо экономики в целом. Социальная функция непрерывного образования состоит в предоставлении возможности переквалифицироваться тем работникам, которые оказались по каким-то причинам невостребованными. Наконец, получение новых знаний и навыков не только заполняет досуг отдельного человека интересными и полезными занятиями, но и, приобретая массовый характер, способствует развитию всего общества: при этом повышается общий культурный и образовательный потенциал, а также расширяются и укрепляются социальные сети в обществе в результате взаимодействия людей в ходе различных коллективных образовательных и просветительских практик, происходит объединение представителей разных социально-экономических групп.

Определения термина «непрерывное образование» обобщают множество аспектов этого процесса накопления знаний на протяжении всей жизни. Различают даже *lifelong learning* и *lifewide learning* — в последнем случае речь идет не только о непрерывном пополнении знаний в какой-то одной области, но и о постоянном расширении кругозора, освоении новых дисциплин. В состав непрерывного образования входит обучение в школе, профессиональное образование, дальнейшее профессиональное совершенствование (организованное и неформальное), а также деятельность, направленная на приобретение различных навыков, не всегда связанных с основной профессией [Беляков и др., 2006. С. 17]. И школьное образование, и профессиональное образование, и даже досуговая деятельность, включающая самообразовательные практики, уже имеют свои «ниши» в виде областей науки, исследующих данные виды обучения, поэтому в качестве непрерывного образования чаще всего рассматривают образование взрослых, а именно наиболее важную с точки зрения экономики его часть — дополнительное профессиональное образование (ДПО)¹.

Значимость ДПО для экономики признается в нашей стране и на государственном уровне, не случайно в Указе президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» подчеркивается необходимость повышать долю работающих россиян, включенных в процессы пополнения и совершенствования их профессиональных знаний².

¹ Подробнее о терминологии непрерывного образования см., например, [Беляков и др., 2006; Ключарев и др., 2014].

² <http://rg.ru/2012/05/09/nauka-dok.html>

Таблица 1. **Доля работающего населения в возрасте 25–64 лет, включенного в дополнительное образование (не только профессиональное), в России и странах Европы, 2013 г.**
(ранжировано по доле получивших дополнительное образование)

Страна	Доля получивших доп. образование (%)	Страна	Доля получивших доп. образование (%)
Дания	31,4	Германия	7,8
Швейцария	30,4	Мальта	7,6
Швеция	28,1	Ирландия	7,3
Исландия	25,8	Кипр	6,9
Финляндия	24,9	Бельгия	6,7
Норвегия	20,4	Латвия	6,5
Франция	17,7	Италия	6,2
Нидерланды	17,4	Литва	5,7
Великобритания	16,1	Россия (по оценке РМЭЗ ВШЭ)	5,7
Люксембург	14,4	Польша	4,3
Австрия	14,0	Турция	4,0
Эстония	12,6	Бывшая югославская Республика Македония	3,5
Словения	12,4	Греция	3,0
Испания	11,1	Венгрия	3,0
ЕС в целом (28 стран)	10,5	Хорватия	2,9
Чешская Республика	9,7	Словакия	2,9
Португалия	9,7	Румыния	1,8
Россия (в среднем за год по оценке «Евробарометра-2014»)	9,0	Болгария	1,7

Источники: Eurostat, «Евробарометр в России», РМЭЗ ВШЭ, расчеты автора.

Сравнение показателей включенности в процесс непрерывного образования россиян и жителей европейских стран не позволяет сделать однозначный вывод, поскольку эти показатели существенно зависят от источника данных. Судя по «Евробарометру-2014», показатель включенности работающего населения в возрасте 25–64 лет в дополнительное образование в России выше, чем в Германии, а согласно оценкам Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения, проводимого ВШЭ, он ниже, чем в Латвии (табл. 1).

Дело в том, что исследователи до сих пор не выбрали единого показателя для оценки включенности населения в непрерывное

Показатели включенности населения в непрерывное образование и методики их расчета

образование вообще и в ДПО в частности. Например, Евростат³ в своих опросах оценивает долю работающего населения в возрастной группе от 25 до 64 лет, прошедшего через любое дополнительное образование (учитывается мнение самих респондентов о том, что они получали новые знания) в течение четырех недель до момента опроса. Согласно методологии российского Мониторинга непрерывного профессионального образования, осуществляемого Центром экономики непрерывного образования РАНХиГС⁴, учитывается включенность населения, в том числе неработающего, в любое дополнительное образование (преимущественно организованное — в виде тренингов, курсов и т. п.) в течение пяти лет, предшествующих моменту опроса. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения⁵ оценивает долю населения, получившего любое дополнительное образование (не обязательно профессиональное, но в организованных формах) в течение 12 месяцев до момента опроса. Наконец, данные Росстата⁶ охватывают статистику по населению, занятому на крупных и средних предприятиях, которое, согласно отчетности самих предприятий, получало именно дополнительное профессиональное образование в течение отчетного года. Очевидно, что из-за разницы в методологии расчета сравнивать приведенные показатели включенности населения в дополнительное образование возможно, но, строго говоря, некорректно.

**Особенности
включенности
занятого
населения
в ДПО в России**

Согласно данным Росстата, в 2013 г.⁷ 13,8% работников получили дополнительное профессиональное образование в различных его формах (в возрастной группе от 25 до 64 лет через ДПО прошли 15,2% работающих). Если экстраполировать данный показатель, можно заключить, что все 100% работников пройдут до-

³ Eurostat. Short Description for Lifelong Learning. <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/web/table/description.jsp>

⁴ Проект РАНХиГС «Евробарометр в России». <http://www.ranepa.ru/uceniyy-issledov/strategii-i-doklady-2/evrobarometr>

⁵ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE) проводится Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>; <http://www.hse.ru/rlms>

⁶ Росстат. Дополнительное профессиональное образование работников в организациях. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd92111eac8

⁷ Последние доступные данные Росстата, следующее обследование должно состояться в 2016 г.

полнительное обучение за семь лет, что довольно далеко даже от нормы «дополнительное образование один раз в пять лет», существовавшей в СССР. Однако очевидно, что использованный показатель отражает «среднюю температуру по больнице» без учета специфики обучения представителей разных отраслей экономики, разных профессиональных и возрастных групп.

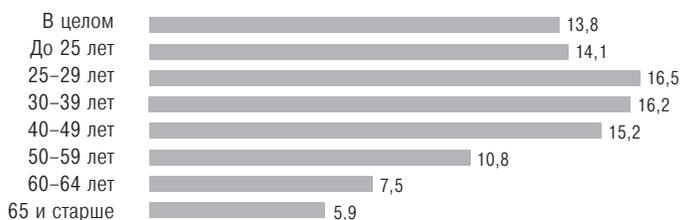
С возрастом человек обычно теряет интерес к обучению, к тому же и работодатель, включая государство, зачастую не заинтересован в обучении сотрудников старших возрастов, особенно предпенсионного возраста [Авраамова, Клячко, Логинов, 2015]. Так, согласно регулярно собираемому РАНХиГС массиву данных в рамках проекта «Евробарометр»⁸, в 2015 г. около 45% работающих россиян не моложе 18 лет получали дополнительное образование в течение пяти лет, предшествовавших опросу⁹. Максимальный показатель обученных в предшествующие опросу пять лет — свыше 50% — наблюдался в возрастных группах от 25 до 39 лет. В то же время после 60 лет лишь каждый третий работающий россиянин чему-либо дополнительно обучался за тот же период. Показатели включенности в дополнительное образование в самой молодой группе опрошенных — до 25 лет — не достигают максимальных значений потому, что молодые специалисты, по объективным причинам не обладающие высоким уровнем квалификации, получают необходимые им специфические навыки на конкретном рабочем месте. Данные Росстата подтверждают такую дифференциацию по возрасту. Как показано на рис. 1, максимальное число обученных приходится на возрастные группы от 25 до 39 лет, а в возрасте после 50 лет обучение проходил лишь каждый десятый работник.

По данным «Евробарометра», более 60% работающих россиян в возрасте от 18 до 39 лет хотели бы получать то или иное дополнительное образование. В возрасте старше 40 лет данный показатель заметно ниже и составляет 47%, а среди работников

⁸ Исследование проведено методом анкетирования в 2014 и 2015 гг. в 10 регионах России. Совокупный объем выборки составил 6000 наблюдений. При анализе включенности в систему дополнительного профессионального образования использованы результаты опроса работающих респондентов (N = 3400). Блок вопросов по дополнительному образованию был разработан и включен в опросник «Евробарометра» Центром экономики непрерывного образования РАНХиГС, который с 2013 г. проводит мониторинг непрерывного профессионального образования в отраслях, приоритетных для развития экономики России.

⁹ Формулировки вопросов в анкете касались дополнительного образования вообще, а тот факт, что среди тех, кто прошел обучение в предыдущие пять лет, 45% оплачивали его сами, наталкивает на мысль, что речь идет не только о профессиональном образовании, поскольку самостоятельно индивиды могут пополнять свои знания в любой сфере, а не только для повышения квалификации.

Рис. 1. Доля дополнительно обученных работников в разных возрастных группах, Росстат, 2013 г. (%)



старше 60 лет — менее 30%. Очевидно, что для увеличения включенности в ДПО работников младшего и старшего возрастов необходимо применять качественно разные подходы, сотрудникам старшего возраста, в отличие от молодежи, необходима более существенная мотивация к обучению. Однако позиция работодателей зачастую не способствует тому, чтобы работники старше 40 лет повышали квалификацию. Согласно данным «Евробарометра-2015», среди тех работников, кто хотел бы получить дополнительное образование, но не получал его в предшествующие опросу пять лет, в старших возрастных когортах выше доля тех, кто не сделал этого по причине отсутствия интереса со стороны работодателя (в возрасте до 40 лет таких не более 9%, в возрасте 40–49 лет — 14%, а среди 50–59-летних — свыше 18%). Таким образом, если ставить целью повышение степени включенности работающих россиян в процессы получения ДПО, то стоит обратить особое внимание на старшее поколение работников.

Гораздо более значительная дифференциация в отношении дополнительного профессионального образования, чем между разными возрастными группами, наблюдается между разными категориями работников. В первую очередь бросается в глаза провал в обучении представителей категории «другие служащие». По методике Росстата к ней относится 3-й класс служащих по ОКПДТР¹⁰ — в основном это работники нефизического труда, занимающие профессиональные позиции, для которых не требуется высшего образования (клерки, кассиры, контролеры и т. п.). В социологии их традиционно относят к полупрофессионалам (см., например, [Аникин, 2009]). Их доля в совокупной численности работающих немногим больше 3%, и если исключить их из рассмотрения, то численность дополнительно обученных в целом среди всех категорий работников составит 14,6%. Наиболее часто обучаются те, кто занимает руководящие должности:

¹⁰ ОКПДТР — Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016–94. <http://base.garant.ru/1548770/>

Рис. 2. Доля дополнительно обученных среди представителей разных категорий работников, Росстат, 2013 г. (%)



за 2013 г., по данным Росстата, прошли дополнительное обучение свыше 19% руководителей, 17% специалистов и лишь 12% рабочих.

Социологические исследования также подтверждают тот факт, что полупрофессионалы сравнительно реже остальных работающих проходят обучение. По данным «Евробарометра-2015»¹¹, более 60% руководителей, около 50% (а в бюджетной сфере даже 56%) специалистов в течение пяти лет, предшествующих опросу, получали дополнительное профессиональное образование. В то же время аналогичный показатель составлял 43% среди клерков (офисных служащих), 27% — среди рядовых работников торговли и бытового обслуживания и 25% — среди рабочих¹². Разница в доле обученных рабочих в оценках Росстата и «Евробарометра» объясняется особенностями сбора информации: Росстат располагает данными о наиболее квалифицированной части профессиональной группы рабочих — о тех, кто занят на крупных и средних промышленных предприятиях, в то время как неквалифицированная рабочая сила, в силу разных причин используемая чаще в малом предпринимательстве, выпадает из поля зрения официальной статистики.

Показатели включенности работников разных категорий в ДПО имеют определенную специфику в разных сферах экономики — в бюджетной и небюджетной. По данным «Евробарометра-2015», в бюджетной сфере включенность в систему ДПО у специалистов не зависит от возраста. Сравнительно небольшая разница наблюдается и в долях обученных среди руководителей разного возраста: в возрастной группе до 39 лет прошли обучение в течение последних пяти лет 67% руководителей (т. е. в среднем ежегодно 13,4%), а среди тех, кто старше 40 лет, — 54%. Сре-

¹¹ «Евробарометр» оценивает долю работающих россиян, прошедших любое дополнительное обучение в течение предыдущих пяти лет. Строго говоря, сравнивать эти показатели с результатами Росстата некорректно, однако мы преследовали цель показать, что социологические данные подтверждают статистические.

¹² В исследовании «Евробарометр-2015» выделялись еще несколько групп работающих россиян: бизнесмены и самозанятые (46% прошли дополнительное обучение в течение последних пяти лет), сельхозработники (33%) и сотрудники силовых структур (43%).

Рис. 3. Отрасли — лидеры по вовлечению работников в дополнительное образование (по ОКВЭД), Росстат, 2013 г. (%)



ди специалистов небюджетной сферы аналогичные показатели составляют соответственно 58 и 39%, среди офисных служащих — 52 и 34%, рядовых работников торговли и бытового обслуживания — 36 и 17%, рабочих — 29 и 21%. Таким образом, профессиональные стандарты повышения квалификации специалистов бюджетной сферы обеспечивают сравнительно более высокий уровень их включенности в систему ДПО на протяжении всего периода занятости, чего нельзя сказать об остальных работниках.

Самая значительная дифференциация в показателях включенности в ДПО — межотраслевая. Наиболее успешны в этом плане производства, связанные с добычей и обработкой полезных ископаемых, и особенно нефти, газа и металлов (рис. 3). Это неудивительно, поскольку сырьевое направление российской экономики активно развивалось на протяжении последних десятилетий, и в этих отраслях возникли крупные компании, имеющие и потребность, и возможность внедрять и развивать собственные системы ДПО.

Также довольно высоки показатели вовлеченности работников в ДПО на предприятиях, связанных с производством транспортных средств, их обслуживанием и эксплуатацией. К этой

категории относятся предприятия авиационной и космической промышленности — неудивительно, что они стремятся повышать квалификацию своего персонала, ведь она, помимо всего прочего, является их конкурентным преимуществом на рынке. То же можно сказать и о предприятиях химической и энергетической отраслей, низкая квалификация работников которых может обернуться техногенными катастрофами.

На многих крупных и средних предприятиях в отраслях, указанных на рис. 3, сложился и распространился системный подход к кадровому обеспечению. Для привлечения квалифицированных работников и/или их подготовки создаются корпоративные университеты и учебные центры, специальные программы подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров, электронные «базы знаний», к сотрудничеству привлекаются вузы. Многие из этих предприятий выпускают продукцию, которая относится к основным статьям российского экспорта, что автоматически влечет за собой повышенные требования к качеству и технологиям производства, а следовательно, и к квалификации персонала. К тому же в условиях международной конкуренции эти компании вынуждены заботиться о своем имидже, в частности демонстрировать свою социальную ответственность. Например, они активно работают с молодежью — берут на себя обязательства по ее профессиональному обучению.

На рис. 4 приведен список отраслей, которые по доле включенных в систему ДПО работников находятся на средних позициях. Возглавляет этот список, так же как и список лидеров, добывающая отрасль. Обращает на себя внимание тот факт, что в 2013 г. дополнительно обучались всего 13% работников больших и средних предприятий в такой наукоемкой отрасли, как производство электронного и оптического оборудования. Этот показатель требует более тщательного анализа. Дело в том, что, согласно данным того же Росстата, в 2013 г. 27% предприятий (за исключением малого бизнеса) по производству электронного и оптического оборудования осуществляли разного рода инновации. Для сравнения: в целом по промышленному производству аналогичный показатель не превышал 11%¹³. Очевидно, что ин-

¹³ Инновационная активность организаций промышленного производства (доля организаций промышленного производства, осуществляющих технологические, организационные и/или маркетинговые инновации, в общем числе обследованных организаций — процент, значение показателя за год). К организациям промышленного производства в рамках ф. № 4-инновация относятся юридические лица, кроме субъектов малого предпринимательства, осуществляющие экономическую деятельность в сфере добычи полезных ископаемых, обрабатывающих производств, производства и распределения электроэнергии, газа и воды (за исключением торговли электроэнергией, торговли газообразным топливом, подаваемым по распределительным сетям). Показатель вы-

Рис. 4. **Отрасли, которые по доле включенных в систему ДПО работников находятся на средних позициях (по ОКВЭД),**
Росстат, 2013 г. (%)



новации подразумевают обучение их внедрению и использованию, а значит, вполне вероятно, что в данной отрасли существуют виды и формы дополнительного профессионального образования, не попадающие в поле зрения официальной статистики.

Образование и здравоохранение находятся на особом положении из-за существующих приоритетов в обучении определенных категорий работников. Подавляющее большинство (около 90%) занятых в образовании и здравоохранении относятся к категориям руководителей и специалистов, в которых в 2013 г. свыше 20% работников прошли дополнительное обучение. Врачи должны участвовать в программах повышения квалификации не реже одного раза в пять лет, до 2013 г. те же нормы действовали и в отношении учителей¹⁴. К 2013 г. по сравнению с 2010 г. доля дополнительно обученных работников образования и здравоохранения хоть и немного (около 2%), но выросла. Таким образом, эти две преимущественно бюджетные отрасли вполне благополучны в плане ДПО, и это пример положительного ре-

числяется как отношение числа организаций промышленного производства, осуществляющих технологические инновации, к общему числу обследованных организаций.

¹⁴ Законодательная норма, согласно которой учителя имеют право проходить дополнительное обучение не реже одного раза в три года, была введена Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», и очевидно, что на статистике 2013 г. эти изменения еще не сказались.

зультата, который дает законодательное установление норм и стандартов дополнительного профессионального образования.

На предприятиях связи, в отличие от всех остальных отраслей, в 2013 г. обучились почти 20% работников, относящихся к категории других служащих (показатели остальных категорий работников ниже: руководители — 17%, специалисты — 11%, рабочие — 13%). Можно предположить, что отсутствие необходимости в повышении квалификации представителей всех категорий персонала, кроме полупрофессионалов (при том что они в данной отрасли составляют не более 6% работников), является отраслевой особенностью. Естественно, что проверить это предположение можно только с помощью углубленного эмпирического исследования особенностей ДПО работников данной отрасли.

На рис. 5 представлены отрасли-аутсайдеры, в которых за 2013 г. прошли обучение, согласно Росстату, менее 10% работников. Очевидно, что специфика деятельности в них предполагает менее квалифицированный труд, нежели в производственных отраслях, и ДПО может быть совершенно не востребовано. Вместе с тем вполне вероятно и то, что те формы и виды обучения, которые применяются в данных отраслях, не попадают в официальную статистику. Например, у предприятий — флагманов гостиничной отрасли, которые являются представителями крупных международных гостиничных брендов («Мариотт», «Хилтон» и проч.), существуют корпоративные программы непрерывного обучения сотрудников¹⁵, включающие корпоративные университеты, стажировки, семинары, тренинги, ротацию кадров и т. п. Они задают стандарты в отрасли, которые перенимают более мелкие ее участники.

Опросы самого Росстата в 2013 г. оценивали среднегодовую численность занятых в отрасли торговли и обслуживания в 13,1 млн человек. Но для расчета показателя включенности работников в систему ДПО используются данные только о средних и крупных предприятиях, в эту статистику не попадает малый бизнес. Так, в отрасли торговли и обслуживания за базу для таких расчетов берется численность работающих 2,3 млн. Большое число малых предприятий — характерная особенность данной отрасли, в энергетике, например, такого сильного расхождения между среднегодовой численностью занятых и базой для расчета доли вовлеченных в ДПО нет: соответственно 2,3 млн и 1,7 млн человек. Другими словами, официальная статистика в силу особенностей методологии не может показать объективную картину состояния ДПО в отраслях, приведенных на рис. 5.

Проблема завышенности статистических оценок доли работающего населения, включенного в систему ДПО, касается

¹⁵ Подробнее о кадровой политике указанных компаний см. на их официальных сайтах: <http://jobs.hiltonworldwide.com/index.php?language=en>, <https://www.marriott.com/careers/working-for-marriott.mi>

Рис. 5. **Отрасли — аутсайдеры по доле включенных в систему ДПО работников (по ОКВЭД), Росстат, 2013 г. (%)**



Таблица 2. **Различные абсолютные показатели численности занятых, 2013 г.**

	Численность, человек
Списочный состав работников (база для расчета показателей ДПО)	31 659 892
Среднесписочный состав занятых ^а	45 815 640
Среднегодовая численность занятых ^б	71 391 460

Источники: ^а Регионы России. Социально-экономические показатели. 2014: стат. сборник. М.: Росстат, 2014. С. 92–93; ^б Росстат. Численность занятых в экономике. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#.

всех отраслей, поскольку по методологии Росстата в статистику попадают только средние и крупные предприятия, которые более заинтересованы в обучении своих работников и чаще располагают возможностями для этого. Численность работников (табл. 2), по которой рассчитываются приведенные выше показатели, составляла, например, в 2013 г. 69% от среднесписочной численности и 44% от показателя «численность занятых в экономике в среднем за год» (Росстат составляет его на основании выборочного репрезентативного опроса населения). Другими словами, данные Росстата не позволяют оценить ситуацию

с дополнительным профессиональным образованием работающего населения в целом. Тем более они не дают возможности установить причины выявленных особенностей включенности в ДПО россиян, работающих в разных отраслях экономики, принадлежащих к разным возрастным и профессиональным группам, а также оценить востребованность среди них других видов и форм дополнительного образования, особенно в тех случаях, когда работник не уведомляет руководство о пройденном обучении. Тем не менее выводы, полученные из анализа этих данных, представляют несомненную ценность для проводимых в этой области эмпирических исследований.

Согласно методологии Росстата определяются три вида дополнительного профессионального образования с выделением различных программ подготовки¹⁶: дополнительное профессиональное образование (обучение)¹⁷, профессиональное обучение, профессиональное образование по направлению от организации.

Дополнительное профессиональное образование (обучение) направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие, обеспечение соответствия квалификации работника меняющимся условиям профессиональной деятельности. Осуществляется по следующим программам:

- профессиональная переподготовка, направленная на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации. При успешном освоении программы выдается диплом о профессиональной переподготовке. Может реализовываться полностью или частично в форме стажировки;

Наиболее распространенные формы и виды ДПО работающих россиян

¹⁶ Приведена методология 2013 г. В 2010 г. кроме указанных еще рассматривался такой вид ДПО, как «обучение на курсах целевого назначения» — непрерывное профессиональное обучение рабочих и служащих, организуемое для изучения новой техники, оборудования, материалов, технологических процессов, прогрессивных форм организации труда, трудового законодательства, правил технической эксплуатации оборудования, требований безопасности труда, а также вопросов, связанных с повышением качества продукции, и других вопросов, направленных на решение конкретных технических, экономических и иных задач. Судя по всему, в 2013 г. этот вид обучения объединили с профессиональным обучением.

¹⁷ В нашем понимании термин «дополнительное профессиональное образование» включает все виды программ, описанных в методологии Росстата. Поэтому, чтобы избежать неопределенности в дальнейшем, термин «дополнительное профессиональное обучение» мы будем использовать, говоря о конкретных программах ДПО.

- повышение квалификации, направленное на совершенствование и/или получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и/или повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. При успешном освоении программы выдается удостоверение о повышении квалификации. Может реализовываться полностью или частично в форме стажировки.

Профессиональное обучение нацелено на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (востребованных данным видом трудовой, служебной деятельности, профессией). По результатам профессионального обучения выдается свидетельство о профессии рабочего, должности служащего, подтверждающее присвоение разряда или класса, категории. Может проводиться на предприятии, в том числе в форме наставничества. Осуществляется по следующим программам:

- профессиональная подготовка по профессиям рабочих и должностям служащих (профессиональное обучение лиц, ранее не имевших профессии рабочего или должности служащего);
- переподготовка рабочих и служащих (профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего или должность служащего, в целях получения новой профессии рабочего или новой должности служащего с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности);
- повышение квалификации рабочих и служащих (профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего или должность служащего, в целях последовательного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии рабочего или имеющейся должности служащего без повышения образовательного уровня).

Профессиональное образование по направлению от организации — это обучение работников в учреждениях профессионального образования всех ступеней с получением диплома о соответствующем уровне образования.

В 2013 г. среди работников, участвовавших в ДПО, 55% прошли через программы дополнительного профессионального обучения, 46% — через профессиональное обучение, и не более 1% обучались в профессиональных учебных заведениях по направлению от предприятия¹⁸. При этом среди программ допол-

¹⁸ Сумма показателей превышает 100%, поскольку один и тот же работник в течение года мог обучаться по разным программам ДПО.

нительного профессионального обучения преобладает повышение квалификации (профессиональную переподготовку прошли лишь 6% дополнительно обученных). Среди программ профессионального обучения наиболее популярны повышение квалификации (26% всех обученных) и профессиональная подготовка (13%). Профессиональное образование по направлению от организации проходят совсем немногие работники, и чаще всего они получают высшее профессиональное образование (0,5%).

Как показано в табл. 3, программы дополнительного профессионального обучения наиболее часто проходят специалисты и руководители, а программы профессионального обучения — рабочие. Полупрофессионалы сравнительно чаще остальных обучаются в профессиональных учебных заведениях по направлению от предприятия. Рабочие чаще других категорий сотрудников проходят переподготовку по всем видам ДПО, в то время как представители остальных категорий заметно чаще повышают квалификацию, а специалисты проходят переподготовку реже остальных. Статистика подтверждает выводы социологов (см., например, [Каравай, 2016]) о том, что заинтересованность рабочих в дополнительном профессиональном образовании в первую очередь связана с поиском новой работы. А результаты анализа данных Росстата показывают, что работодатель занимается обучением рабочих для того, чтобы перебросить их на другой участок производства. Эти выводы можно расценивать как свидетельство того, что российская экономика не испытывает потребности в большой численности узкоспециализированных высококвалифицированных рабочих.

Покогортный анализ данных показывает, что в более старших возрастных группах увеличивается численность работников, которые обучаются на программах дополнительного профессионального обучения, а доля проходящих профессиональное обучение, наоборот, уменьшается (табл. 4). Программы профессиональной переподготовки — и в случае дополнительного профессионального обучения, и в случае профессионального обучения — сравнительно чаще востребованы среди молодежи: доля обученных на них сравнительно высока в младших возрастных когортах. Повышение квалификации, наоборот, чаще встречается в старших возрастных группах. По направлению от предприятия профессиональное образование чаще получает молодежь до 25 лет, причем преимущественно высшее образование. Данные статистики свидетельствуют о том, что в возрастных группах до 30 лет и после 30 лет дополнительное профессиональное образование решает качественно разные задачи. В начале трудового пути люди чаще «ищут себя», обучаясь на программах переподготовки (относящихся преимущественно к профессиональному обучению), тогда как после 30 лет они совершенствуют свой профессионализм, используя более фор-

Таблица 3. Доля обученных по тем или иным программам ДПО в разных категориях работников, Росстат, 2013 г. (% от прошедших обучение в соответствующей категории работников)

Виды ДПО	Руководители	Специалисты	Другие служащие	Рабочие	В целом
Дополнительное профессиональное обучение	81,5	87,6	44,9	14,3	55,2
Из них по программам:					
профессиональной переподготовки	11,3	6,7	14,5	33,6	10,7
повышения квалификации	89,3	93,8	87,1	67,8	90,0
Профессиональное обучение	19,4	12,9	55,7	86,9	45,6
Из них по программам:					
профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих	25,3	31,8	27,6	26,9	27,4
переподготовки рабочих, служащих	8,8	6,2	8,6	18,9	16,4
повышения квалификации рабочих, служащих	68,0	63,6	64,6	56,0	57,9
Профессиональное образование по направлению от организации	0,6	1,2	2,2	0,7	0,9
Из них:					
начальное профессиональное	0,0	0,0	9,1	28,6	11,1
среднее профессиональное	16,7	25,0	36,4	42,9	33,3
высшее профессиональное	83,3	75,0	59,1	28,6	55,6

Примечание: Здесь и в табл. 4 фоном выделены значения, превосходящие показатели по всем обученным в целом. Поскольку один и тот же работник мог обучаться по разным программам и видам ДПО, суммы показателей могут превышать 100%.

мализованные способы обучения (программы повышения квалификации ДПО).

Программы дополнительного профессионального обучения преобладают в таких отраслях, как образование (93% всех дополнительно обученных в отрасли), здравоохранение (92%) и ЖКХ¹⁹ (73%). Во всех остальных отраслях более половины обученных работников (в целом 65%) занимались по программам профессионального обучения.

Сравнение разных категорий персонала предприятий, предоставляющих соответствующую статистику, вполне ожидаемо показывает, что чаще других дополнительно обучаются руководители разного уровня (рис. 6), за ними следуют специалисты и рабочие.

¹⁹ Раздел ОКВЭД «Предоставление прочих коммунальных, социальных, персональных услуг».

Таблица 4. Доля работников, обученных по тем или иным программам ДПО, в разных возрастных группах, Росстат, 2013 г. (% от прошедших обучение в соответствующей возрастной когорте)

Виды ДПО	Возраст (лет)							В целом
	< 25	25–29	30–39	40–49	50–59	60–64	≥ 65	
Доп. профессиональное обучение	37,5	46,2	54,3	59,7	61,6	70,9	79,5	55,2
Из них по программам:								
профессиональной переподготовки	16,8	14,3	11,4	9,5	8,4	7,1	5,9	10,7
повышения квалификации	84,0	86,4	89,3	91,3	92,4	93,8	94,8	90,0
Профессиональное обучение	63,3	54,6	46,6	41,2	39,2	29,8	21,2	45,6
Из них по программам:								
проф. подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих	38,4	30,4	26,2	24,0	24,0	24,2	22,2	27,4
переподготовки рабочих, служащих	18,3	16,8	16,5	16,0	15,6	15,1	11,8	16,4
повышения квалификации рабочих, служащих	46,9	54,9	58,8	61,4	62,0	61,7	66,5	57,9
Профессиональное образование по направлению от организации	4,1	1,3	0,7	0,5	0,3	0,3	0,3	0,9
Из них:								
начальное профессиональное	12,2	7,7	14,3	20,0	33,3	0,0	0,0	11,1
среднее профессиональное	29,3	23,1	28,6	40,0	33,3	33,3	33,3	33,3
высшее профессиональное	61,0	69,2	57,1	60,0	33,3	33,3	33,3	55,6

В 2013 г. по сравнению с 2010 г. рассматриваемые показатели заметно снизились. Согласно данным Росстата, в 2010 г. дополнительное профессиональное образование получили 15,8% работников, а в 2013-м — 13,8%. Таким образом, за два года данный показатель сократился на 2%. Значительно реже стали учиться служащие (сокращение в 1,76 раза) и руководители (в 1,35 раза), наименьший спад в доле дополнительно обученных за год наблюдался у рабочих (около 1%).

В 2010 г. дополнительно обучались свыше 18% работников в возрасте до 30 лет, к 2013 г. этот показатель упал почти на 3%, до 15,6%. Среди работающих более зрелого возраста падение доли дополнительно обученных составило 1,3% (с 14,9 до 13,6%)²⁰. Тем не менее в 2013 г. молодежь по-прежнему чаще работников более старших возрастов была включена в систе-

²⁰ При этом в возрастной когорте до 25 лет показатели включенности в ДПО сократились с 16,5 до 14,1%, а среди тех, кому 25–30 лет, — с 19,6 до 16,5%.

Рис. 6. Доля представителей разных категорий персонала, прошедших ДПО в 2010 и 2013 г., Росстат (%)

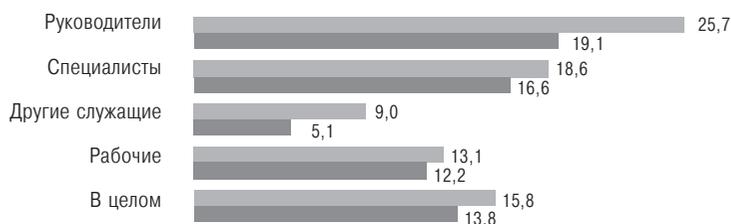


Рис. 7. Доля прошедших ДПО в 2010 и 2013 г. среди работников разных возрастов, Росстат (%)



Таблица 5. Доля обученных по разным видам ДПО в 2010 и 2013 г., Росстат (%)

Виды ДПО	2010 г.	2013 г.
Дополнительное профессиональное обучение	6,8	7,6
Дополнительная профессиональная подготовка или переподготовка (профессиональное обучение в 2013 г.)	3,9	6,3
Курсы целевого назначения	5,7	н/д
Профессиональное образование по направлению от организации	0,1	0,1
В целом обучено	15,8	13,8

му ДПО (рис. 7). Таким образом, по сравнению с 2010 г. в 2013 г. доля россиян, включенных в систему ДПО, упала во всех группах работающего населения — выделенных как на основании возраста, так и на основании категории персонала.

Сравнивая показатели по обученным на различных программах ДПО в 2010 и в 2013 г., следует отдавать себе отчет в том, что допустимость такого сравнения довольно условна, поскольку методика расчета за это время изменилась. Согласно данным Росстата (табл. 5), по программам дополнительного профессионального обучения в 2010 г. были обучены 2,2 млн человек, по программам профессионального обучения — 1,2 млн человек, в 2013 г. соответственно 2,4 млн и 2,0 млн человек. В статистике 2013 г. не представлены те, кто проходил обучение на курсах

целевого назначения, — видимо, этот вид ДПО вошел в состав профессиональной подготовки. Однако в описании методологии Росстата сведений об этом нет. С особенностями расчетов, возможно, связан и отмеченный рост числа прошедших дополнительное профессиональное обучение. Дело в том, что по методологии Росстата в 2010 г. не фиксировалось дополнительное профессиональное обучение рабочих, а в 2013 г. данные о прошедших через этот вид ДПО собирались по всем категориям работников.

Несмотря на предпринимавшиеся на протяжении последних десятилетий попытки отечественных и зарубежных исследователей систематизировать теоретические и эмпирические знания о непрерывном образовании, в том числе и профессиональном, до сих пор единого подхода к рассмотрению данного явления не выработано. Отсюда возникают трудности в выборе показателей для сравнения включенности населения в процесс непрерывного образования вообще и ДПО в частности.

Заключение

Анализ статистических и социологических данных показывает, что доли включенных в дополнительное образование (в том числе и профессиональное) достаточно сильно различаются в разных возрастных и профессиональных группах и, самое главное, в разных отраслях экономики. Отраслевые особенности профессионального роста работающих россиян особенно ярко проявляются именно в показателях, представленных Росстатом. В частности, государственное регулирование процессов профессиональной подготовки в таких отраслях, как здравоохранение и образование, приводит к тому, что свыше 20% руководителей и специалистов ежегодно проходят через ДПО. На предприятиях связи также отмечается отраслевая специфика организации ДПО: здесь наиболее часто обучаются полупрофессионалы. Особенности профессионального обучения работников в разных отраслях необходимо учитывать при изучении системы ДПО страны.

В силу особенностей сбора статистических данных показатели Росстата не отражают полной картины включенности работающего населения в ДПО. В поле зрения статистики попадают только крупные и средние предприятия, вследствие чего особенно «недооцененными» оказываются те отрасли, которые в большей степени представлены малым предпринимательством. К тому же, официальная статистика не в силах оценить разнообразие видов и форм ДПО, и эти задачи должны решаться уже в ходе эмпирических исследований.

Литература

1. Авраамова Е. М., Клячко Т. Л., Логинов Д. М. Мониторинг непрерывного профессионального образования: позиции работодателей и работников. М.: Дело, РАНХиГС, 2015.
2. Аникин В. А. Тенденции изменения социально-профессиональной структуры России в 1994–2006 гг. (по материалам RLMS) // Мир России. 2009. Т. 18. № 3. С. 114–131.
3. Беляков С. А., Вахштайн В. С., Галичин В. А. и др. Мониторинг непрерывного образования: инструмент управления и социологические аспекты. М.: МАКС Пресс, 2006.
4. Каравай А. В. Человеческий капитал российских рабочих: состояние и факторы // Вестник Института социологии. 2016. № 2 (17). С. 91–112.
5. Ключарев Г. А., Диденко Д. В., Латов Ю. В., Латова Н. В. Непрерывное образование — стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств. М.: ЦСПиМ, 2014.

Participation of Russian Workers in Continuing Professional Education

Anastasiya Karavay

Author

Research Fellow, Center for Economics of Lifelong Learning, Institute of Applied Economic Research, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. Address: 82 Vernadskogo Ave., 117606 Moscow, Russian Federation. E-mail: karavayav@yandex.ru

In this paper, we analyze the rates of participation of Russian workers in continuing professional education (CPE) using Rosstat data and sociological surveys, including the 2014 and 2015 Eurobarometer in Russia. We reveal considerable differences in the percentages of workers covered by CPE across age cohorts, personnel categories, and especially industries. Our analysis shows that formalized CPE norms and standards in such industries as education and healthcare have a largely positive effect on the incidence of employee participation in advanced trainings. Next, we demonstrate that the data collection methods used by Rosstat do not allow for a comprehensive analysis of CPE participation rates in all industries, as only large and medium-sized companies are covered by the official statistics, while small businesses, which form the best part of the retail sector, are left out. Besides, the rigid regulatory framework of the official statistics makes it impossible to embrace the diversity of existing types and forms of CPE. There is no single method to measure the rate of participation in continuing education (not only professional), which we demonstrate in our review of methodologies used by Russian and foreign researchers. As a result, comparing the rates of participation in lifelong learning (including CPE) in different countries becomes a challenging task.

Abstract

continuing professional education, lifelong learning, adult education, advanced training, retraining/professional conversion, human capital, skill resources.

Keywords

Anikin V. (2009) Tendentsii izmeneniya sotsialno-professionalnoy struktury Rossii v 1994–2006 gg. (po materialam RLMS) [Trends of Changes in the Social and Professional Structure of Russia in 1994–2006 (based on RLMS materials)]. *Mir Rossii*, vol. 18, no 3, pp. 114–131.

References

Avraamova Y., Klyachko T., Loginov D. (2015) *Monitoring nepreryvnogo professionalnogo obrazovaniya: pozitsii rabotodateley i rabotnikov* [Monitoring of Professional Education: Positions of Employers and Employees]. Moscow: Delo, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration.

Belyakov S., Vakhshayn V., Galichin V. et al. (2006) *Monitoring nepreryvnogo obrazovaniya: instrument upravleniya i sotsiologicheskie aspekty* [Monitoring of Continuing Education: Management Tool and Sociological Aspects]. Moscow: MAKS.

Karavay A. (2016) Chelovecheskiy kapital rossiyskikh rabochikh: sostoyanie i factory [Human Capital of Russian Blue-Collar Workers: Situation and Factors]. *Vestnik Instituta sotsiologii*, no 2 (17), pp. 91–112.

Klyucharev G., Didenko D., Latov Y., Latova N. (2014) *Nepreryvnoe obrazovanie—stimul chelovecheskogo razvitiya i faktor sotsialno-ekonomicheskikh neravenstv* [Continuing Education as a Driver of Human Development and a Factor of Socioeconomic Inequalities]. Moscow: Center of Social Forecasting and Marketing.