

СИСТЕМА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК РЕСУРС КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

И. Б. Тютикова

Россия, г.Санкт-Петербург, Санкт-Петербургская академия последипломного педагогического образования

В проекте федерального закона «Об образовании в РФ», в ст. 123, сказано, что дополнительное профессиональное образование направлено на целенаправленное непрерывное повышение профессиональных знаний граждан в течение всей жизни, на совершенствование деловой квалификации граждан, подготовку к выполнению новых видов профессиональной деятельности на базе среднего профессионального и высшего образования.

Составной частью дополнительного профессионального образования (ДПО) является система непрерывного образования. В основе ДПО лежит оказание образовательных услуг взрослому населению.

В 2009 г., по данным общероссийских опросов, дополнительным образованием охвачено более 5 млн.человек. Примерно такая же численность молодежи обучается в высших учебных заведениях страны, при этом на их финансирование израсходовано приблизительно 170 млрд. рублей (16%) от всех расходов на образование. На ДПО израсходовано 9,2 млрд.рублей (0,9%)

Оказанием образовательных услуг для взрослых согласно уставной деятельности занимаются государственные вузы, негосударственные образовательные учреждения, крупные предприятия и корпорации. Многие высшие и средние учебные заведения оказывают эти услуги в качестве получения второй специальности.

В международной практике потребитель такой услуги надеется, что это обеспечит ему карьерный рост и повышение заработной платы. Обычно в течение трех лет после получения дополнительного профессионального образования зарплата в среднем увеличивается по сравнению с уровнем на момент начала обучения. В России такую зависимость проследить трудно, так как нет статистики об эффективности образования.

Рынок ДПО в России еще не сложился и находится в стадии формирования. Можно согласиться, что образование является основным фактором в развитии общества, что оно повышает человеческий капитал, но какую отдачу дает накопление

этого капитала, как он конвертируется в нечто материальное, осязаемое как на макроуровне, на уровне локальном (предприятия, организации) и на личностном (т. е. личности получившей эту услугу), сказать затруднительно.

Согласно мониторинга ВЦИОМ взрослый человек имеет иную, чем школьник, мотивацию к учебе. У него сознательная установка на приобретение знаний и практических навыков, он понимает, что они в реальной жизни ему потребуются. Опыт предыдущей учебы и работы позволяет ему привязывать учебный процесс ДПО к своей конкретной ситуации, стимулирует его овладевать знаниями и приемами, которые, в конечном итоге, изменят его жизнь к лучшему. Представляют интерес данные ВЦИОМ, что ожидают от ДПО взрослые обучающиеся.

Примерно треть респондентов считает, что уровень их функциональной грамотности соответствует требованиям выполняемой работы. Сравнительно небольшой процент (6%) указали, что им не хватает образования и квалификации для выполнения своей работы. На вопрос – как доходы зависят от профессионально-квалификационных навыков 40% ответили, что зависят, 23% респондентов считают, что нет связи между квалификацией, уровнем образования и доходами.

Большая часть респондентов (55%) признает наличие востребованности результатов своей учебы. Однако они считают, что знания стареют, и их требуется обновлять через 5 лет. По истечении этого срока придется учиться снова, а раз так, то учебный процесс должен быть непрерывным. Четверть опрошенных полагает, что надо учиться через три года, либо 5 лет в зависимости от профессии.

Образование взрослых работников признается одним из основных источников экономического роста, с одной стороны, и социальной стабильности, с другой, необходимым условием реструктуризации экономики, формирования экономики знаний. Результативность в сфере продолжающегося образования взрослых исследуется чаще всего в рамках концепции человеческого капитала, разработанной в экономической неоклассической теории (Т. Шульц, Г. Беккер и др.) и предполагающей, что знания и умения в современных условиях становятся капиталом, приносящим доход, напрямую зависящий от инвестиций в них. Специалисты Европейского центра развития профессионального образования рассматривают выгоды от профессионального обучения в контексте повышения конкурентоспособности, "основанной на знаниях" в глобализирующемся мире, где знания, человеческий капитал и НИОКР – ее решающие факторы. Проблематика инвестирования в умения и

знания, в инфраструктуру обучения людей разных возрастов исследуется на микро- и макроуровнях: для индивидуумов, компаний и экономики в целом.

Эффективность в сфере дополнительного образования измеряется на основе изучения соотношения затрат и доходов при его получении, особенностей финансирования структур этой сферы. В работах российских ученых результативность образования исследуется на основе анализа отдачи от различных видов образования. Но с проблемой доходности тесно связываются другие – социальное неравенство, социальная защищенность на рынке труда, влияние на профессиональную карьеру и т.д. Так, оценки человеческого капитала на российском рынке труда позволяют сделать вывод о том, что образование в целом повышает защищенность работников, повышает их заработок, дает определенные гарантии от безработицы и т.д. Зарубежные исследования также показывают позитивное влияние обучения на доход работников и фиксируют неравенства по этому показателю по возрасту, уровню квалификации и региону. В немецкой литературе подтверждается, в частности, что продолжающееся профессиональное обучение увеличивает социальное неравенство в большей степени, чем его сокращает, поскольку оно более доступно высококвалифицированным и образованным работникам.

Представляется, что взгляд на результативность дополнительного профессионального образования может учитывать как модель человеческого капитала, связанная с доходностью и конкурентоспособностью (в отношении работодателей, работников, предприятия, общества в целом), так и более широкое влияние на статус обучающихся работников. Поэтому целесообразно рассмотреть, как прохождение профессиональной переподготовки влияет на различные аспекты статуса обучающихся работников.

Наше исследование основывается на анализе данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ), – репрезентативного общероссийского опроса, которое включает около 10 тыс. респондентов (около 4 тыс. из них – работающее население). Исходя из имеющихся данных, выбраны три критерия, в отношении которых рассмотрено влияние дополнительного профессионального образования. Это доход от основной работы (среднемесячная заработная плата), продвижение в профессиональной карьере и удовлетворенность ситуацией на работе. Основные профессиональные группы были выделены в соответствии с принятой в РМЭЗ методологией на основе международной классификации ISCO-88. Согласно этой классификации выделены 10

профессиональных групп. Отрасли экономики сгруппированы в 6 групп: 1. Топливо-энергетический комплекс (нефтегазовая и энергетическая отрасли); 2. Промышленность (легкая и пищевая промышленность, гражданское машиностроение, военно-промышленный комплекс и др.); 3. Строительство, транспорт, связь; 4. Бытовое обслуживание и торговля (торговля, бытовое обслуживание, жилищно-коммунальное хозяйство); 5. Социальное обслуживание (образование, наука, культура, здравоохранение); 6. Управление и финансы.

Профессиональное переобучение особенно распространено в здравоохранении и образовании, нефтегазовой, энергетической, тяжелой промышленности и финансах. Менее всего переобучающихся в сельском хозяйстве, легкой и пищевой промышленности.

Одна из тенденций развития профессиональной переподготовки это сохранение соотношения его основных типов. Преобладает переподготовка по своей основной профессии за счет средств предприятия. Этот тип характерен для высококвалифицированных профессиональных групп и предприятий различных форм собственности, отраслей социальных услуг, где сосредоточены профессионалы в сфере образования, науки, здравоохранения и т.д., а также топливо-энергетического комплекса. Менее распространенный, но весьма важный тип (обучение новой специальности) характерен для менее квалифицированных и молодых представителей частной сферы, отраслей сферы обслуживания и обрабатывающей промышленности. Специальность, отличную от основной, чаще всего получают работники бытовых услуг, обрабатывающей промышленности, по своей специальности обучаются работники топливо-энергетического комплекса, социальных услуг. В отраслях строительства и транспорта четких предпочтений не выявлено.

В целом, переобучение усиливает вероятность получения работниками более высокого дохода (по профессиональным группам и по отраслям экономики). В то же время, как показал анализ, уровень среднемесячной зарплаты не зависит от типа переобучения – по своей или другой специальности, по оплате ее за счет предприятия или из собственных средств. Незначимым оказалось и влияние продолжительности обучения на среднемесячную заработную плату. Обнаружилась связь между повышением статуса на работе и наличием профессионального переобучения – в целом группа работников, проходивших его, чаще получает продвижение по службе в пределах года после обучения. Это влияние еще более значимо при сравнении дополнительного обучения за счет предприятия или своих средств – в первом случае

оно выражено значительно сильнее. Вместе с тем переобучение по своей и другой специальности не оказывает значимого влияния на повышение социально-профессионального статуса. В то же время анализ показывает, что прохождение переобучения в общем повышает уровень удовлетворенности ситуацией на работе – в большей степени это касается возможностей профессионального роста и условий труда. В исследовании фиксируется связь между повышением статуса и отраслями (секторами) экономики, а также повышением статуса в отраслях и наличием дополнительного профессионального образования.

Итак, рост среднемесячной заработной платы, продвижение в профессиональной карьере и удовлетворенность некоторыми сторонами трудовой деятельности оказались связанными с профессиональным переобучением, причем эта взаимосвязь неодинаково проявлялась в различных профессиональных группах, отраслях и секторах экономики.

Проведенное исследование показывает вполне определенную тенденцию: на нижних этажах социально-профессиональной лестницы инвестиции в ДО дают отдачу прежде всего в виде преимуществ в поиске места работы (рост данного показателя от мелких собственников к служащим и особенно к рабочим), однако этих инвестиций недостаточно для стимулирования карьерного роста (он наблюдается у 12% служащих, а у рабочих его нет вообще). С повышением социально-профессиональной позиции (у специалистов с высшим образованием и на более высоких позициях) накопление образовательных ресурсов в виде ДО оборачивается главным образом повышением квалификации и одновременно быстрым карьерным ростом (он отмечается у специалистов, руководителей всех уровней и крупных собственников). Показатель "карьерный рост" – наиболее значимый, ибо он проявляется в виде перемен, равнозначных смене социально-профессионального статуса. Так, руководители высшего уровня и крупные собственники, указывающие на карьерный рост как следствие ДО, заняли более высокую социально-профессиональную позицию во многом в результате такого обучения. Таким образом, накопление образовательных ресурсов в виде дополнительного образования оказывает благоприятный эффект в группах с высоким уровнем достигнутого институционального образования и с высоким социально-профессиональным статусом.

Таким образом, дополнительное профессиональное образование в России будет развиваться и институализироваться. Во-первых, продолжится стремительное развитие корпоративного образования, которое уже сегодня составляет серьезную конкуренцию государственным программам профессиональной подготовки. Ожидается увеличение

числа учащихся ведомственного и корпоративного ДПО не менее чем в два раза. Основанием для такого прогноза является рост рынка образовательных услуг и значительные инвестиционные возможности корпораций.

Во-вторых, принимая во внимание ожидаемый объем бюджетного финансирования, государственный сектор, включающий в себя сеть существующих институтов повышения квалификации, факультетов и кафедр второго (дополнительного) образования вузов и университетов, вряд ли продемонстрирует ожидаемый от него рост и развитие. Число бюджетных взрослых учащихся, возможно, останется на прежнем уровне, но скорее сократится за счет роста себестоимости обучения в таких учреждениях (при фиксированном размере финансирования).

В-третьих, при сохранении или росте уровня платежеспособности населения перспективным будет частное, негосударственное дополнительное образование, проводимое малыми независимыми учебными заведениями. В ближайшее время следует ожидать и роста образовательной активности общественных объединений и некоммерческих организаций, поскольку эта деятельность не подлежит государственной регистрации и лицензированию и может проводиться в самых разнообразных формах. Здесь, правда, остается открытым вопрос о качестве образования и его востребованности на рынке труда.

Литература:

1. Постановление Правительства РФ от 24.02.2009 N 142 "Об утверждении Правил разработки и утверждения федеральных государственных образовательных стандартов" // "Собрание законодательства РФ", 02.03.2009, N 9, ст. 1110.
2. Беккер Г. Человеческое поведение. Экономический подход (раздел "Воздействие инвестиций в человеческий капитал на заработки"). М.: ГУ ВШЭ, 2003.
3. Вознесенская Е. Д., Чердниченко ГА. Социальная мобильность и образовательные траектории молодежи со средним образованием / Образование и наука в процессе реформ: Социологический анализ / Ред. -сост. Д. Л. Константиновский, Л. П. Веревкин. М.: ЦСП, 2003.
4. Вознесенская Е. Д., Чердниченко ГА. Жизненные дебюты: поведение молодежи со средним образованием на рынке труда / Образование и наука в процессе реформ: Социологический анализ / Ред. -сост. Д. Л. Константиновский, Л. П. Веревкин. М.: ЦСП, 2003.
5. Гринэуей Д., Хаунес М. Оценка выгод для общества от системы высшего образования // Экономика образования. -2002, – №3.
6. Образование через всю жизнь: Непрерывное образование для устойчивого развития: тр. междунар. сотрудничества. – Т.7 / сост.: Н.А. Лобанов; под науч. ред. Н.А. Лобанова и В.Н. Скворцова. Ленингр. гос. ун-т им. А.С.Пушкина, НИИ соц.-экон. и пед. пробл. непрерыв. образования: – СПб: ЛГУ им. А.С.Пушкина, 2009.

7. Образование через всю жизнь: теория и практика непрерывного образования: Труды международного сотрудничества. Т.2 / Ленингр.гос.ун-т им. А.С.Пушкина, НИИ соц.-экон. и пед. пробл. непрерыв. образования: [сост.: Н.А. Лобанов]; под науч. ред. Н.А. Лобанова и В.Н. Скворцова. – Санкт-Петербург: Альтер Эго, 2008.

8. www.levada.ru официальный сайт аналитического центра Юрия Левады "Левада-центр".

9. www.wciom.ru – официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ).

Поступило в редакцию 15.03.2013 года