

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РЕГИОНАХ РОССИИ

Е. А. Семионова, Г. С. Токарева

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации
Россия, 119571, Москва, пр. Вернадского, 82, стр. 1;
semionova-ea@ranepa.ru*

Аннотация. Социально-экономические изменения в стране, трансформация экономики, быстрое развитие технологий заставили исследователей, политиков, участников образовательного процесса, работодателей обратить внимание на потенциал системы дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) в части развития и совершенствования знаний и навыков работников предприятий и организаций. Система ДПО в силу более короткого цикла обучения (по сравнению с программами высшего и среднего профессионального образования), более гибких условий и возможностей реализации образовательных программ могла бы достаточно быстро реагировать на потребности в совершенствовании и развитии профессиональных компетенций участников рынка в условиях технологической трансформации российской экономики. Это обусловило необходимость рассмотрения основных тенденций и стратегий развития ДПО. Представленные в статье результаты получены на базе анализа официальной статистической информации, а также результатов проведенного в 2023 г. социологического исследования трансформации системы ДПО в трех регионах России. В статье рассматриваются как ключевые характеристики системы дополнительного профессионального образования в стране, их динамика за последние пять лет, так и особенности состояния систем ДПО в регионах России. Представленные результаты могут быть использованы при формировании управленческих решений в сфере ДПО, примеры которых предложены авторами. **Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации, профессиональная переподготовка

Для цитирования: Семионова Е. А., Токарева Г. С. Дополнительное профессиональное образование в регионах России // Университетское управление: практика и анализ. 2023. Т. 27, № 4. С. 76–86. DOI 10.15826/umpa.2023.04.034.

DOI 10.15826/umpa.2023.04.034

ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION IN THE REGIONS OF RUSSIA

E. A. Semionova, G. S. Tokareva

*Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
1/82 Vernadskogo ave., Moscow, 119571, Russian Federation;
semionova-ea@ranepa.ru*

Abstract. The social and economic changes in our country, the transformation of the economy, the rapid development of technology have made researchers, politicians, employers pay attention to the potential of additional professional education (hereinafter referred to as APE) system in terms of developing and improving the employees of enterprises and organizations' knowledge and skills. Due to a shorter training cycle (compared to higher and secondary vocational education programs), more flexible conditions and opportunities for the implementation of educational programs, the APE system could respond quickly enough to the needs for improving and developing market participants' professional competencies according to the technological transformation of the Russian economy. This makes it necessary to consider the main trends and strategies for the APE development. The results presented in the article are based on the analysis of official statistical information, as well as on the results of a 2023 sociological study of the APE system transformation in three regions of Russia. We examine both the key characteristics of the system of additional professional education in this country, their dynamics over the past five years, and the regional specific features of the APE systems state. The presented results can be used when forming management decisions in the APE sphere; corresponding examples are proposed by the authors.

Keywords: additional professional education, vocational training, professional retraining

For citation: Semionova E. A., Tokareva G. S. Additional Professional Education in the Regions of Russia. *University Management: Practice and Analysis*, 2023, vol. 27, no. 4, pp. 76–86. doi 10.15826/umpa.2023.04.034. (In Russ.).

Введение

Образовательная политика в сфере дополнительного профессионального образования нацелена как на обеспечение благоприятных условий для личностного и профессионального развития человека, сохранение профессионального статуса и повышение конкурентоспособности работника на рынке труда, так и на совершенствование общественного производства и устойчивое социально-экономическое развитие страны.

Быстрые технологические инновации, внешние вызовы и глобальные изменения оказали влияние на развитие и существенную трансформацию рынка дополнительного профессионального образования [1]. Анализ международных тенденций развития рынка ДПО выявил актуальность проблемы повышения квалификации значительной части рабочей силы [2]. Вместе с тем в международной практике пока не выработаны наиболее совершенные подходы к решению данной проблемы [2; 3]. Разными странами применяются различные варианты реализации дополнительных профессиональных программ с точки зрения целей, взаимодействия с партнерами, целевых групп, сроков обучения и т. д. Общей тенденцией может быть названа нацеленность на развитие компетенций, необходимых для трудоустройства обученных лиц [4–6].

Обзор отечественных научных публикаций и информационно-аналитических материалов, посвященных развитию системы дополнительного профессионального образования, показал устойчивый интерес российских исследователей и участников рынка ДПО к данной проблеме. Предметом изучения стали такие вопросы, как необходимость повышения качества дополнительных профессиональных программ в целях удовлетворения запросов потребителей услуг ДПО [7; 8], соответствие содержания программ требованиям современного рынка труда [9], развитие профессиональной компетентности педагогических работников, а также кадров системы ДПО [10–13], инфраструктура рынка ДПО [14], особенности применения информационных технологий при реализации дополнительных профессиональных программ [15–17], риски и перспективы цифровизации системы ДПО [18; 19].

Система ДПО представлена различными организациями, в т. ч. организациями дополнительного профессионального образования,

профессиональными образовательными организациями, образовательными организациями высшего образования, другими организациями (учебные центры, бизнес-школы, центры непрерывного образования и т. д.). Рынок ДПО развивается и продолжает оставаться высококонкурентным, что связано с увеличением числа провайдеров дополнительных профессиональных программ, применением и распространением информационных технологий, дистанционного формата обучения. По мнению ряда экспертов, на рынке внебюджетного ДПО между вузами развернется конкуренция за средства организаций, заинтересованных в повышении квалификации сотрудников в области высокотехнологических направлений. Сетевая форма реализации дополнительных профессиональных программ, как и другие формы партнерства компаний и вузов, представляется исследователям достаточно перспективной. При этом следует учитывать и получивший распространение тренд усиления корпоративного сектора ДПО [20], а также возрастание роли опорных университетов в условиях цифровой экономики [21].

К потенциальным преимуществам вузов можно отнести наличие большого спектра направлений дополнительных профессиональных программ по профилю образовательных программ высшего образования, высококвалифицированные кадры, а также материально-техническое оснащение и возможность его использования для реализации как основных, так и дополнительных образовательных программ [22]. Вместе с тем имеются трудности, связанные с наличием высокой конкуренции в секторе ДПО, отсутствием установленных требований к периодичности обучения по дополнительным профессиональным программам в отдельных сферах деятельности, недостатком опыта реализации программ на основе практико-ориентированного подхода у профессорско-преподавательского состава, высокой нагрузкой профессорско-преподавательского состава по реализации основных профессиональных образовательных программ [22].

В данной статье рассматриваются как ключевые характеристики системы дополнительного профессионального образования в стране, их динамика за последние пять лет, так и особенности состояния систем ДПО в регионах России. Представленные результаты могут быть использованы при формировании управленческих решений в сфере ДПО; примеры таких решений предложены авторами.

Методология

Информационная база включает данные официальной статистики [23], а также результаты проведенного социологического исследования трансформации системы ДПО.

В социологическом исследовании (анкетный опрос) участвовали работники предприятий и организаций, имеющие среднее профессиональное или высшее образование. В ходе исследования были опрошены работники крупных, средних и малых организаций шести отраслевых групп деятельности: транспортировка и хранение; электроснабжение и теплоснабжение; строительство; информационно-компьютерные технологии (далее – ИКТ); культура и спорт; обрабатывающее производство. Социологическое исследование было проведено в трех регионах России: Волгоградской, Орловской и Свердловской областях. Совокупный объем выборки составил 1986 работников.

Региональные системы ДПО: основные характеристики, востребованность, мотивация и охват слушателей

Актуальность и востребованность дополнительного профессионального образования в последние годы быстро растет. Число организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, за период с 2018 по 2022 гг. увеличилась на 13,3 %. Наиболее значительный рост числа организаций, осуществляющих обучение, произошел среди «иных организаций», т. е. тех, для которых образовательная деятельность не является основной. Их число выросло на 42,9 % за последние пять лет. Таким образом, можно предполагать, что роль организаций, для которых образовательная деятельность не является основной, в развитии ДПО в последние годы растет. Этот факт подтверждает мнение многих экспертов о том, что в настоящий момент драйвером развития отрасли дополнительного профессионального образования выступает корпоративное обучение [24; 25]. Доля вузов в структуре всех организаций, занимающихся обучением по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, сократилась на 1 % за последние пять лет. При этом большинство слушателей, осваивающих дополнительные профессиональные программы, имеют высшее образование: в 2021 г. насчитывалось 72,3 % таких слушателей. Только в девяти регионах России больше половины слушателей составляли работники, имеющие среднее профессиональное

образование (Республика Ингушетия, Республика Марий Эл, Республика Тыва, Удмуртская Республика, Астраханская область, Брянская область, Кировская область, Курганская область, Мурманская область).

Структура организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы

В структуре организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, в регионах России преобладают организации ДПО и профессиональные образовательные организации. В ряде субъектов Российской Федерации больше половины организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы, – это организации ДПО, как, например, в Кабардино-Балкарской Республике, Республике Адыгея, Республике Карелия, Самарской области, Тюменской области. В топ-10 регионов России, где преобладают профессиональные образовательные организации среди организаций, обучающихся по дополнительным профессиональным программам, входят: Карачаево-Черкесская Республика, Республика Бурятия, Республика Ингушетия, Республика Тыва, Забайкальский край, Иркутская область, Свердловская область, Томская область, Еврейская автономная область, Ненецкий автономный округ. В этих регионах России существенно больше, чем половину организаций, обучающихся по дополнительным профессиональным программам, составляют профессиональные образовательные организации. Вместе с тем в ряде регионов достаточно весомая доля вузов среди организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы. В десятку регионов с наибольшей долей вузов в структуре организаций входят: Республика Северная Осетия – Алания (61,5 %), Республика Дагестан (40,9 %), Чеченская Республика (37,5 %), Ставропольский край (30,7 %), Амурская область (38,1 %), Воронежская область (38,1 %), Смоленская область (35 %), Ленинградская область (34,6 %), Псковская область (31,8 %), Нижегородская область (28,7 %). Данные о числе организаций того или иного типа, реализующих дополнительные профессиональные программы, не дают возможности в полной мере оценить их роль в обучении слушателей, т. к. не учитывается охват их контингента. Однако особенности сбора и представления официальной статистической информации не дают возможность оценить численность слушателей в организациях разных типов.

В настоящий момент частичный ответ на данный вопрос можно получить лишь по итогам социологических исследований. Совершенствование системы официального учета данных о деятельности организаций в сфере ДПО могло бы позволить в дальнейшем подробнее исследовать данный вопрос и определить, какую роль играют, в частности, организации ДПО, профессиональные образовательные организации и вузы в повышении квалификации и профессиональной переподготовке.

Охват дополнительными профессиональными программами рабочей силы

Численность слушателей программ повышения квалификации за период с 2018 по 2022 гг. выросла более чем на треть (38,8%), а численность слушателей программ профессиональной переподготовки – на 12,9%. Во многом значительный рост данных показателей связан с мерами государственной поддержки, реализованными в период пандемии, а также активным развитием применения дистанционных технологий в образовательном процессе. Доля программ повышения квалификации, реализованных с применением электронного обучения или дистанционных образовательных технологий, выросла с 32,8% до 51% за пять лет, а доля программ профессиональной переподготовки – с 37,3% до 56,7%. Несмотря на постоянный рост численности слушателей программ с применением электронного обучения или дистанционных образовательных технологий до 2020 г., когда их доля в общей численности слушателей выросла с 12% до 33%, в последующие годы существенного изменения не наблюдалось.

Положительная динамика абсолютных показателей развития системы ДПО скрывает достаточно неоднородное положение в регионах России в части обучения по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Наименьший (менее 3%) охват (относительно численности рабочей силы от 15 лет и старше) программами повышения квалификации в 2022 г. отмечен в пяти регионах страны: Республике Ингушетия (0,9% рабочей силы повысили свою квалификацию), Ленинградской области (1,6%), Владимирской области (1,8%), Республике Северная Осетия – Алания (1,8%), Еврейской автономной области (2,5%); программами профессиональной переподготовки (менее 0,3%) также в пяти регионах: в Республике Ингушетия (0,1% численности рабочей силы старше 15 лет), Ленинградской области (0,1%),

Чукотском автономном округе (0,1%), Чеченской Республике (0,2%), Владимирской области (0,2%). При этом три региона: Республика Ингушетия, Владимирская и Ленинградская области – входят в оба списка.

Безусловно, не все работники предприятий и организаций получают дополнительное профессиональное образование в том же регионе России, в котором они работают (как, например, в Ленинградской области, где, скорее всего, многие работники проходили обучение в Санкт-Петербурге). Кроме того, возможно обучение по дополнительным профессиональным программам в дистанционном режиме. Выше уже было отмечено, что в 2022 г. в целом по стране около трети слушателей как программ повышения квалификации, так и программ профессиональной подготовки были обучены с применением исключительно электронного обучения или дистанционных образовательных технологий. Вместе с тем даже если было бы возможно оценить масштаб образовательной миграции с целью освоения дополнительных профессиональных программ и учесть масштаб дистанционного формата обучения, существенного повышения показателей охвата не произошло бы, т. к. в целом по России охват слушателей программами повышения квалификации в 2022 г. составил 9,7% численности рабочей силы, а охват программами профессиональной переподготовки – 1%.

Наибольший охват рабочей силы программами повышения квалификации в 2022 г. был зафиксирован в Ямало-Ненецком автономном округе (27,2% работников относительно численности рабочей силы прошли обучение по программам повышения квалификации). Как уже было отмечено выше, чаще всего обучение по дополнительным профессиональным программам проходит либо в организациях ДПО, либо в профессиональных образовательных организациях, а доля вузов, научных и иных организаций в процессе повышения квалификации и профессиональной переподготовки существенно ниже. Ямало-Ненецкий автономный округ является одним из исключений – здесь «иные организации» (т. е. организации, для которых образовательная деятельность не является основной) составляют 23,3% в структуре организаций, осуществляющих подготовку по дополнительным профессиональным программам. Таким образом, можно предположить, что существенную нагрузку по повышению квалификации специалистов берут на себя предприятия данного региона.

Помимо Ямало-Ненецкого автономного округа, в 2022 г. относительно велик охват программами повышения квалификации рабочей силы

был в Москве (22,4%), Хабаровском крае (18,1%), Новосибирской области (17,4%), Мурманской области (17%), Томской области (15,3%), Пермском крае (14,6%), Удмуртской Республике (13,6%), Республике Коми (13,4%) и Республике Саха (Якутия) (12,8%). В Республике Коми «иные организации» составляют 33,8% организаций, реализующих программы ДПО, т. е. предприятия данного региона играют существенную роль в повышении квалификации работников.

Если предположить, что все работники предприятий и организаций повышают квалификацию с последовательной очередностью, то даже в тех регионах России, где охват данными программами наибольший, периодичность повышения квалификации происходит не чаще одного раза в 3–7 лет.

Программы профессиональной переподготовки востребованы меньше, и охват рабочей силы (в возрасте от 15 лет и старше) данными программами обучения в 2022 г. был максимальным в Новосибирской области (4,8% рабочей силы), Томской области (3,8%), Волгоградской области (2,4%), Москве (2,2%), Пермском крае (2,2%), Омской области (1,8%), Хабаровском крае (1,8%), Республике Коми (1,8%), Республике Хакасия (1,5%), Новгородской области (1,3%). Таким образом, периодичность обучения по программам профессиональной переподготовки в лучшем случае составляет около двадцати лет.

Направления обучения по дополнительным профессиональным программам

Обучение по дополнительным профессиональным программам в подавляющем большинстве случаев проходит по программам повышения квалификации, и поэтому именно о них мы будем говорить в разрезе направлений обучения. Основная часть слушателей программ повышения квалификации проходили обучение по следующим 13 видам экономической деятельности: «Образование»; «Предоставление прочих видов услуг»; «Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг»; «Деятельность профессиональная, научная и техническая»; «Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение»; «Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги»; «Деятельность в области информации и связи»; «Обеспечение электрической энергией, газом и паром, кондиционирование воздуха»; «Транспортировка и хранение»; «Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга

и развлечений»; «Строительство»; «Добыча полезных ископаемых»; «Обрабатывающие производства»¹. Согласно Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности² к «Предоставлению прочих видов услуг» относятся «деятельность общественных объединений, ремонт и обслуживание вычислительной техники, предметов домашнего обихода и личных вещей, а также предоставление различного вида персональных услуг по обслуживанию населения, не включенные в другие группировки».

В 2021 г. в большинстве регионов России обучение по программам повышения квалификации прошло по более чем десяти направлениям подготовки. К числу субъектов Российской Федерации, где обучение по программам повышения квалификации было реализовано менее чем по десяти видам экономической деятельности, относятся Кабардино-Балкарская Республика, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Ингушетия, Чеченская Республика, Магаданская область, Еврейская автономная область, Ненецкий автономный округ, Чукотский автономный округ. Так, в Ненецком автономном округе обучение сотрудников было проведено по направлениям «Деятельность профессиональная, научная и техническая»; «Образование»; «Предоставление прочих видов услуг». В Чукотском автономном округе специалисты среднего звена были обучены по программам повышения квалификации соответственно направлениям «Деятельность в области информации и связи», «Образование», «Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг», а работники с высшим образованием – по направлениям «Деятельность в области информации и связи», «Образование». В Республике Ингушетия специалисты среднего звена прошли обучение в области здравоохранения, а работники с высшим образованием были обучены по программам повышения квалификации по направлениям: «Образование», «Предоставление прочих видов услуг». Отдельно стоит отметить, что в Ненецком автономном округе и Камчатском крае в 2021 г. не было слушателей программ повышения квалификации в области здравоохранения.

¹ Отдельно стоит отметить, что обучение в разрезе видов экономической деятельности может не в полной мере соответствовать направлению обучения слушателя, ибо возможно, что при заполнении официальных статистических форм в качестве вида экономической деятельности указывается направление деятельности предприятия или организации, на котором работает слушатель. Соответственно, если обучение проводится не по основному направлению деятельности предприятия, оно может быть учтено не совсем корректно.

² Общероссийский классификатор видов экономической деятельности ОК 029-2014 (КДЕС РЕД. 2), утвержденный приказом Росстандарта от 31 января 2014 г. № 14-ст.

В целом по стране 34,6 % среди тех, кто прошел обучение по программам повышения квалификации, составляют работники сферы образования; 17 % – сферы здравоохранения и социальных услуг; 15,1 % слушателей прошли обучение по виду экономической деятельности «Предоставление прочих видов услуг». Слушатели программ профессиональной переподготовки в целом по стране отдают предпочтение программам в области образования (29,9 % слушателей программ профессиональной переподготовки), предоставления прочих видов услуг (16,4 %), здравоохранения и социальных услуг (14,1 %).

Можно предположить, что в ряде регионов России структура подготовки кадров по программам повышения квалификации не связана со структурой экономики. Так, например, в Ханты-Мансийском автономном округе (который, согласно разработанной Л. М. Григорьевым, Ю. В. Урожаевой, Д. С. Ивановым классификации [26], относится к сырьевому, экспортно-ориентированному региону России) в 2021 г. среди работников с высшим образованием по виду экономической деятельности «Добыча полезных ископаемых» прошли повышение квалификации только 6,9 % слушателей дополнительных профессиональных программ, а по программам в области образования – 31 % слушателей³, в сфере предоставления прочих видов услуг – 14,7 %, в области деятельности профессиональной, научной и технической – 20,9 % слушателей. Среди слушателей со средним профессиональным образованием в Ханты-Мансийском автономном округе 54,2 % прошли обучение в области предоставления прочих видов услуг. В Новгородской и Челябинской областях (согласно классификации это развитые регионы с опорой на обрабатывающую промышленность) по виду экономической деятельности «Обрабатывающие производства» в 2021 г. прошли обучение по программам повышения квалификации не более 5 % слушателей-работников с высшим образованием. Ключевым видом экономической деятельности среди слушателей дополнительных профессиональных программ и в этих регионах является образование (существуют законодательно закрепленные нормы по периодичности повышения квалификации для педагогических работников). Среди специалистов среднего звена в Новгородской области 57,4 % слушателей программ повышения

квалификации были обучены по виду экономической деятельности в области здравоохранения и социальных услуг (существуют законодательно закрепленные нормы по периодичности прохождения квалификации для медицинских работников), 22,5 % – в сфере «Предоставление прочих видов услуг». В Челябинской области больше всего специалистов среднего звена были обучены по таким видам экономической деятельности, как «Образование» (26,1 %), «Предоставление прочих видов услуг» (20,3 %), «Строительство» (12 %).

Востребованность и мотивация в получении ДПО

Анализ востребованности, результативности и планов получения дополнительного профессионального образования со стороны работников предприятий и организаций, проведенный на основе результатов социологического исследования, позволил дать некоторые оценки значимости дополнительных профессиональных программ и выявить особенности реализации ДПО в регионах России.

Большинство работников предприятий и организаций, участвовавших в исследовании (80,1 %), считают, что им хватает имеющихся знаний и умений для выполнения текущей работы. Только 1,7 % опрошенных работников заявили об их явной нехватке (относительно чаще других о нехватке знаний и умений говорили работники строительной отрасли, при этом никто из работников отрасли ИКТ не дал подобного ответа). Кроме того, 67,2 % работников на данный момент оценивают свою карьеру как достаточно успешную и к основным причинам относят, прежде всего, наличие опыта и стажа работы, готовность брать на себя дополнительные обязанности, а также хорошее профессиональное образование. О том, что дополнительное профессиональное образование способствует успешной карьере, заявили только 24,1 % опрошенных работников предприятий и организаций. Как следствие, существенную потребность в получении новых профессиональных знаний, умений и компетенций отметили только 13 % опрошенных, а 46 % такой потребности не испытывают. Чаще всего о необходимости получения новых знаний и навыков говорили работники отрасли ИКТ, а также культуры и спорта (16,4 % и 17,3 % соответственно).

Как следствие низкой потребности со стороны работников в получении новых знаний и навыков можно рассматривать тот факт, что доля проходивших обучение по дополнительным профессиональным программам за последние 5 лет (с получением документа об образовании) среди работников

³ В соответствии со ст. 47–48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. N273-ФЗ педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, а также обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень.

отрасли ИКТ, участвовавших в исследовании, составляла 41,2 %; среди работников сферы культуры и спорта – 38,6 %, отрасли электро- и теплоснабжения – 38 %, транспортировки и хранения – 35,9 %, обрабатывающих производств – 33,1 %, строительства – 27,4 %. Чаще всего работники проходили обучение по программам повышения квалификации, лишь 12,9 % участников исследования – по программам профессиональной переподготовки, а 18,5 % – как по программам повышения квалификации, так и по программам профессиональной переподготовки.

В подавляющем большинстве случаев за последние 5 лет работники проходили обучение по программам повышения квалификации от одного до трех раз, вместе с тем зафиксированы единичные случаи более частого обучения. Прежде всего это касается работников сферы информационных технологий и обусловлено коротким сроком программ обучения (от 2–3 дней до одной-двух недель обучения). На относительно длительных программах (более двух месяцев) среди участников исследования чаще других обучались работники отрасли транспортировки и хранения (35,6 %), строительства (25,3 %) и обрабатывающих производств (21,5 %).

Чаще всего работники предприятий и организаций обучались по программам повышения квалификации в организациях ДПО (57,7 % случаев) либо в учебном подразделении по месту своей работы (26,5 %). При этом существенно чаще других в учебном подразделении по месту работы проходили подготовку работники обрабатывающих производств (38,2 %), а реже всего – работники сферы культуры и спорта (10,5 %). Кроме обучения в специализированных организациях ДПО и учебных центрах по месту работы, занятые обучаются в профессиональных образовательных организациях, вузах и научных организациях. В вузах проходили обучение 17,9 % работников. Относительно высока доля обученных в профессиональных образовательных организациях по программам повышения квалификации среди работников отрасли транспортировки и хранения (36,6 %), в то время как в других группах деятельности эта доля не превышает 15 %. В вузах чаще других проходили обучение работники сферы культуры и спорта (29,5 % работников данной сферы, участвовавших в исследовании и прошедших обучение в системе ДПО). В научных организациях обучение по программам повышения квалификации работники проходят реже всего: максимальная доля проходивших обучение в таких организациях составляла 7,6 %, и это работники строительной отрасли.

Как было отмечено выше, работники предприятий и организаций достаточно редко испытывают потребность в получении новых знаний и навыков для выполнения текущей работы. Вследствие этого инициатором обучения по программам повышения квалификации сами работники выступают достаточно редко: в 17 % случаев они проходили обучение по собственной инициативе, в 62 % случаев – будучи направленными руководством, а примерно в каждом пятом случае данное решение было совместным. Если рассматривать отраслевые группы деятельности, то чаще других с самостоятельной инициативой повышения квалификации выступали работники сферы культуры и спорта (31,9 %), а также отрасли ИКТ (20,5 %), а реже всего – занятые в сфере транспортировки и хранения (9 %). Если инициатива обучения чаще всего исходит от руководства, то вполне закономерно, что и оплачивает обучение тоже работодатель: в 70 % случаев прохождение программ повышения квалификации было полностью оплачено работодателем.

Практически половина работников предприятий и организаций совмещали обучение по программам повышения квалификации с работой (47 %), и только 28 % работников проходили обучение с отрывом от производства. Дистанционное обучение применялось у 12,5 % респондентов, 41,3 % совмещали очный и дистанционный формат, а 46,2 % учились полностью очно. Две трети участников исследования, повысивших свою квалификацию в очном формате, обучались в том же городе, где они и работают; более четверти работников (28,6 %) – в другом городе своего региона проживания. В другом регионе (за исключением Москвы и Санкт-Петербурга) проходили обучение только 11 % респондентов, и прежде всего это работники отраслей строительства, транспортировки и хранения. В Москве и Санкт-Петербурге обучались 14,5 % опрошенных, и чаще это работники отрасли ИКТ, а также сферы культуры и спорта. Распространенность модели очного обучения в городе проживания сравнительно высока среди работающих в региональных центрах, а представители нестоличных городов, в свою очередь, существенно чаще выезжают учиться за пределы своего населенного пункта.

Программы повышения квалификации, по которым обучались участники исследования, в основном были ориентированы на получение профессиональных знаний по профилю деятельности, а также по смежным областям. На приобретение управленческих навыков было направлено обучение 27,1 % работников обрабатывающих производств и 24,8 %

работников отрасли транспортировки и хранения (для иных отраслей деятельности значения существенно ниже). Личностное развитие, а также развитие навыков коммуникации и профессионального общения как направление обучения чаще других отмечали работники строительной отрасли (30,4 % и 32,9 % ответов соответственно). Обучение, сфокусированное на управленческих и коммуникационных навыках и на личностном развитии, является наиболее актуальным для сотрудников крупных предприятий, а также для тех, кто трудится в региональных столицах.

Поводом и основанием для обучения по программам повышения квалификации, по самооценкам работников, выступают необходимость повышения квалификации для выполнения текущей работы (от 38,9 % ответов среди работников сферы культуры и спорта до 63,6 % ответов среди работников отрасли ИКТ), законодательно установленные требования к периодичности прохождения обучения (от 25,7 % ответов среди работников обрабатывающих производств до 59,4 % ответов среди работников отрасли электро- и теплоснабжения), необходимость повышения квалификации вследствие внедрения новых технологий (от 20 % ответов в сфере культуры и спорта до 51,1 % ответов среди работников отрасли ИКТ).

В качестве основных мотивов, которые повлияли на решение работников о прохождении программ повышения квалификации, были выделены следующие: получение необходимых знаний и компетенций (70,9 % участников исследования, проходивших обучение по программам ДПО, выбрали данный вариант ответа⁴), а также выполнение требований работодателя (50,5 %). Для работников сферы транспортировки и хранения также достаточно важными (относительно иных рассматриваемых групп деятельности) оказались мотивы сохранения рабочего места (30,7 % ответов), получения более высокой заработной платы (48,5 %), повышения в должности (44,6 %). Такие мотивы, как интерес к учебе или получению новой информации, чаще других отмечали занятые в обрабатывающей промышленности (38,2 %).

Заключение

В регионах России охват населения программами повышения квалификации в 2022 г. не превышал 30 % численности рабочей силы, а охват программами профессиональной переподготовки – 5 % численности рабочей силы. Соответственно,

в среднем повышение квалификации может проводиться не чаще, чем один раз в 3–7 лет. Возможно также, что масштаб охвата рабочей силы программами ДПО в реальности выше, но он не находит своего отражения в официальной статистике, если предприятия не предоставляют в Росстат в полном объеме сведения об обучении своих сотрудников.

Чаще всего обучение как по программам повышения квалификации, так и профессиональной переподготовки проводится по таким видам экономической деятельности, как образование, здравоохранение, предоставление услуг населению. Таким образом, потенциал системы ДПО в части развития и совершенствования знаний и навыков работников предприятий и организаций в области производства, строительства и т. п. не используется в полной мере. Между тем, система ДПО в силу более короткого цикла обучения (по сравнению с программами высшего и среднего профессионального образования), более гибких условий и возможностей реализации образовательных программ могла бы достаточно быстро реагировать на потребности в совершенствовании и развитии профессиональных компетенций участников рынка в условиях технологической трансформации российской экономики.

Востребованность и мотивация к прохождению обучения по дополнительным профессиональным программам со стороны работников предприятий и организаций недостаточно высокая. Большинство работников предприятий и организаций, участвовавших в исследовании, считают, что им хватает знаний, умений и компетенций для выполнения своих текущих обязанностей. Как следствие, многие из них не испытывают потребности в получении дополнительного профессионального образования и не проходили обучение по дополнительным профессиональным программам за последние пять лет. Отсутствие существенной потребности в повышении квалификации приводит к невысокой инициативности работников в получении дополнительного профессионального образования. Инициатором обучения чаще всего выступает руководство предприятия или организации, поэтому основным мотивом получения дополнительного профессионального образования, наряду с получением необходимых знаний и компетенций, является выполнение требований работодателя.

Оценить в полной мере роль вузов в обучении слушателей по дополнительным профессиональным программам по данным официальной статистики достаточно сложно. Вместе с тем, вероятнее всего, это роль не столь существенна, как могла бы быть, что подтверждается и данными

⁴ Респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа.

социологического исследования, и мнением ряда экспертов, отмечающих отношение к ДПО со стороны вузов как к второстепенному виду деятельности. При этом вузы, несмотря на некоторые ограничения, имеют ряд существенных преимуществ, которые могли бы способствовать успешной реализации дополнительных профессиональных программ.

С целью дальнейшего развития системы ДПО представляется целесообразным реализовывать дополнительные меры, такие как, например, стимулирование работников, а также самих организаций (компаний, предприятий) к постоянному повышению квалификации и развитию профессиональных компетенций; стимулирование организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы, к разработке программ в приоритетных для развития экономики страны сферах деятельности; субсидирование обучения по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки по приоритетным направлениям подготовки; содействие развитию системы ДПО, в т. ч. стимулирование сетевой формы реализации дополнительных профессиональных программ, в регионах России, где дополнительными профессиональными программами охвачено ограниченное число видов экономической деятельности.

Список литературы

1. Carta F., D'Arista F. Covid Pandemic-2019: Upskilling and Reskilling Pathways to Respond to New Professional Needs Imposed by Digitalisation // *Edulearn21 Proceedings: 13th International Conference on Education and New Learning Technologies Online Conference*. España : IATED Academy, 5–6 July, 2021. P. 5641–5650.
2. Reskilling and Upskilling in ASEAN through a Gender Lens: Policies, Lessons Learnt and Recommendations for Future Actions / T. T. M. Nguyen (ed.). Bonn : Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, 2023. xiii, 99 p.
3. Understanding Technological Change and Skill Needs: Skills Surveys and Skills Forecasting. Cedefop Practical Guide 1. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2021. 58 p.
4. Wilson R. A., Tarjáni H., Řihová H. Working at Sectoral Level: Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs. Vol. 3. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2016. 168 p.
5. Řihová H. Using the Labour Market Information: Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs. Vol. 1. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2016. 132 p.
6. Skill Needs Anticipation: Systems and Approaches. Analysis of Stakeholder Survey on Skill Needs Assessment and Anticipation. Geneva : ILO, 2017. 89 p.
7. Качалов В. В. Дополнительное профессиональное образование: понятие, особенности, виды // *Вестник экономической безопасности*. 2022. № 1. С. 318–322.
8. Мироненко Е. С. Дополнительное профессиональное образование в современной России: проблемы и тенденции развития // *Образование и право*. 2022. № 3. С. 164–176.
9. Тузускина Г. Н., Рожкова Л. В., Найденова Л. И., Сушков В. Н., Сеидов Ш. Г. Дополнительное профессиональное образование как условие повышения конкурентоспособности специалистов на рынке труда // *Интеграция образования*. 2022. Т. 26, № 1 (106). С. 111–129.
10. Блинов В. И., Биленко П. Н., Дулинов М. В., Есенина Е. Ю., Кондаков А. М., Сергеев И. С. Педагогическая концепция цифрового профессионального образования и обучения / под науч. ред. В. И. Блинова. Москва : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020. 112 с.
11. Валеева И. А., Пустовалова И. Н. Дополнительное профессиональное образование педагогических работников в условиях цифровизации // *Учебный эксперимент в образовании*. 2021. № 1 (97). С. 7–12.
12. Максюткова Н. Н., Ли А. С. Дополнительное профессиональное образование в области разработки онлайн-курсов для преподавателей колледжа // *Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров*. 2022. № 1 (50). С. 58–64.
13. Подчалимова Г. Н., Белова С. Н. Построение и реализация индивидуального образовательного маршрута учителя в условиях цифровой трансформации дополнительного профессионального образования // *Человеческий капитал*. 2022. № 12–2 (168). С. 65–73.
14. Анализ рынка дополнительного профессионального образования в России в 2018–2022 гг., прогноз на 2023–2027 гг. [Электронный ресурс]. URL: <https://businessstat.ru/catalog/id9400/> (дата обращения: 16.11.2023).
15. Ветошкин С. А. Проблемы цифровой трансформации образования и ее правового регулирования // *Понятийный аппарат педагогики и образования*. Вып. 13 / отв. ред. М. А. Галагузова. Благовещенск : Благовещенский государственный педагогический университет, 2023. С. 43–53.
16. Герасимова Р. Е. Дополнительное профессиональное образование в условиях цифровой трансформации // *Дистанционное обучение: актуальные вопросы : сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции* / гл. ред. Ж. В. Мурзина. Чебоксары : Среда, 2020. С. 9–11.
17. Трудности и перспективы цифровой трансформации образования / под ред. А. Ю. Уварова, И. Д. Фрумина. Москва : НИУ ВШЭ, 2019. 344 с.
18. Коневская А. В. Дополнительное профессиональное образование в условиях цифровой трансформации // *Общество и экономика знаний, управление капиталами: цифровая экономика знаний : материалы XII Международной научно-практической конференции* / науч. ред. Д. В. Ланская, В. В. Ермоленко. Краснодар : Издательство Кубанского государственного университета, 2022. С. 554–563.
19. Тебекин А. В. Перспективы и риски цифровизации дополнительного профессионального образования // *Профессиональное образование в современном мире*. 2019. Т. 9, № 1. С. 2558–2566.

20. Дежина И. Г. Дополнительное профессиональное образование для развития перспективных технологий: вклад вузов // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22, № 5 (117). С. 22–31.

21. Андреева И. В. Цифровая экономика: новая роль опорных университетов // Информационное общество. 2020. № 3. С. 2–6.

22. Нотова С. В., Подосенова И. А. Система ДПО как основа непрерывного профессионального образования // Высшее образование в России. 2021. Т. 30, № 8–9. С. 134–143.

23. Статистическая информация Минобрнауки РФ. Форма № 1-ПК «Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам» [Электронный ресурс]. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/added/> (дата обращения: 16.11.2023).

24. Кузнецов В. В., Уржунцева С. А. Корпоративное образование: стратегия развития (на примере предприятий легкой промышленности) // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. Т. 8, № 3 (28). С. 138–140.

25. Ярных В. И. Медиаобразовательные технологии в системе корпоративного образования // Проблемы современного педагогического образования. 2021. № 70–3. С. 294–297.

26. Российские регионы: экономический кризис и проблемы модернизации / под ред. Л. М. Григорьева, Н. В. Зубаревич, Г. Р. Хасаева. Москва : ТЕИС, 2011. 347 с.

References

1. Carta F., D'Arta F. Covid Pandemic-2019: Upskilling and Reskilling Pathways to Respond to New Professional Needs Imposed by Digitalisation. *Edulearn21 Proceedings: 13th International Conference on Education and New Learning Technologies Online Conference*, IATED Academy, 5–6 July, 2021, pp. 5641–5650. (In Eng.).

2. Nguyen T. T. M. (Ed.). Reskilling and upskilling in ASEAN through a gender lens: policies, lessons learnt and recommendations for future actions. Bonn: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, 2023. xiii, 99 p. (In Eng.).

3. Understanding Technological Change and Skill Needs: Skills Surveys and Skills Forecasting. Cedefop Practical Guide 1. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. 58 p. (In Eng.).

4. Wilson R. A., Tarjáni H., Říhová H. Working at Sectoral Level: Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs. Vol. 3. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. 168 p. (In Eng.).

5. Říhová H. Using the Labour Market Information: Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs. Vol. 1. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. 132 p. (In Eng.).

6. Skill Needs Anticipation: Systems and Approaches. Analysis of Stakeholder Survey on Skill Needs Assessment and Anticipation. Geneva: ILO, 2017. 89 p. (In Eng.).

7. Kachalov V. V. Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie: ponyatie, osobennosti, vidy [Additional Professional Education: Concept, Features, Types].

Vestnik ekonomicheskoi bezopasnosti, 2022, no. 1, pp. 318–322. (In Russ.).

8. Mironenko E. S. Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie v sovremennoi Rossii: problemy i tendentsii razvitiya [Additional Professional Education in Modern Russia: Problems and Development Trends]. *Obrazovanie i pravo*, 2022, no. 3, pp. 164–176. (In Russ.).

9. Tuguskina G. N., Rozhkova L. V., Naydenova L. I., Supikov V. N., Seidov Sh. G. Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie kak uslovie povysheniya konkurentosposobnosti spetsialistov na rynke truda [Continuing Education as a Condition for Increasing Specialists' Competitiveness in the Labor Market]. *Integratsiya obrazovaniya*, 2022, vol. 26, no. 1 (106), pp. 111–129. (In Russ.).

10. Blinov V. I., Bilenko P. N., Dulinov M. V., Esenina E. Yu., Kondakov A. M., Sergeev I. S. Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie v sovremennoi Rossii: problemy i tendentsii razvitiya [Pedagogical Concept of Digital Vocational Education and Training], Moscow, Delo, 2020, 112 p. (In Russ.).

11. Valeeva I. A., Pustovalova I. N. Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie pedagogicheskikh rabotnikov v usloviyakh tsifrovizatsii [Teachers' Additional Professional Education in the Context of Digitalization]. *Uchebnyi eksperiment v obrazovanii*, 2021, no. 1 (97), pp. 7–12. (In Russ.).

12. Maksyutova N. N., Li A. S. Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie v oblasti razrabotki onlain-kursov dlya prepodavatelei kolledzha [Additional Professional Education in the Development of Online Courses for College Teachers]. *Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov*, 2022, no. 1 (50), pp. 58–64. (In Russ.).

13. Podchalimova G. N., Belova S. M. Postroenie i realizatsiya individual'nogo obrazovatel'nogo marshruta uchitelya v usloviyakh tsifrovoy transformatsii dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya [Construction and Implementation of an Individual Educational Route of a Teacher in the Conditions of Digital Transformation of Additional Professional Education]. *Chelovecheskii kapital*, 2022, no. 12–2 (168), pp. 65–73. (In Russ.).

14. Analiz rynka dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya v Rossii v 2018–2022 gg., prognoz na 2023–2027 gg. [Analysis of the Market of Additional Professional Education in Russia in 2018–2022, forecast for 2023–2027], available at: <https://businessstat.ru/catalog/id9400/> (accessed 16.11.2023). (In Russ.).

15. Vetoshkin S. A. Problemy tsifrovoy transformatsii obrazovaniya i ee pravovogo regulirovaniya [Problems of Digital Transformation of Education and Its Legal Regulation]. In: Galaguzova M. A. (Ed.), *Ponyatiinyi apparat pedagogiki i obrazovaniya*, iss. 13, Blagoveshchensk, 2023, pp. 43–53. (In Russ.).

16. Gerasimova R. E. Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie v usloviyakh tsifrovoy transformatsii [Additional Professional Education in the Context of Digital Transformation]. In: Zh. V. Murzina (Ed.), *Distsionnoe obuchenie: aktual'nye voprosy*, Cheboksary, 2020, pp. 9–11. (In Russ.).

17. Uvarov A. Yu., Froumin I. D. (Eds.). Trudnosti i perspektivy tsifrovoy transformatsii obrazovaniya [Difficulties and Prospects of Digital Transformation of Education], Moscow, Higher School of Economics, 2019, 343 p. (In Russ.).

18. Konevskaya A. V. Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie v usloviyakh tsifrovoi transformatsii [Additional Vocational Education in the Context of Digital Transformation]. In: D. V. Lanskaya, V. V. Ermolenko (Eds.), *Obshchestvo i ekonomika znaniy, upravlenie kapitalami: tsifrovaya ekonomika znaniy*, Krasnodar, 2022, pp. 554–563. (In Russ.).
19. Tebekin A. V. Perspektivy i riski tsifrovizatsii dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya [Outlooks and Risks in Digitalization of Further Training]. *Professional'noe obrazovanie v sovremennom mire*, 2019, vol. 9, no. 1, pp. 2558–2566. (In Russ.).
20. Dezhina I. G. Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie dlya razvitiya perspektivnykh tekhnologii: vklad vuzov [The Supplementary Vocational Education for Advanced Technological Development: The Contribution of Higher Education Institutions]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*, 2018, vol. 22, no. 5 (117), pp. 22–31. (In Russ.).
21. Andreyanova I. V. Tsifrovaya ekonomika: novaya rol' opornykh universitetov [Digital Economy: New Role of Flagship Universities]. *Informatsionnoe obshchestvo*, 2020, no. 3, pp. 2–6. (In Russ.).
22. Notova S. V., Podosenova I. A. Sistema DPO kak osnova nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya [System of Additional Professional Education as a Basis of Lifelong Professional Education]. *Vysshee obrazovanie v Rossii*, 2021, vol. 30, no. 8–9, pp. 134–143. (In Russ.).
23. Statisticheskaya informatsiya Minobrnauki RF. Forma No 1-PK «Svedeniya o deyatel'nosti organizatsii, osushchestvlyayushchei obrazovatel'nyuyu deyatel'nost' po dopolnitel'nym professional'nym programmam» [Statistical Information of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation. Form 1-PK «Information about the Activities of an Organization Engaged in Educational Activities for Additional Professional Programs»], available at: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/added/> (accessed 16.11.2023). (In Russ.).
24. uznetsov V. V., Urzhuntseva S. A. Korporativnoe obrazovanie: strategiya razvitiya (na primere predpriyatii legkoi promyshlennosti) [Corporate Education: Development Strategy (On the Example of Light Industry Enterprises)]. *Azimut nauchnykh issledovaniy: pedagogika i psikhologiya*, 2019, vol. 8, no. 3 (28), pp. 138–140. (In Russ.).
25. Yarnykh V. I. Mediaobrazovatel'nye tekhnologii v sisteme korporativnogo obrazovaniya [Media Education Technologies in Corporate Education]. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya*, 2021, no. 70–3, pp. 294–297. (In Russ.).
26. Grigoryev L. M., Zubarevich N. V., Khasaev G. R. (Eds.). *Rossiiskie regiony: ekonomicheskii krizis i problemy modernizatsii* [Russian Regions: Economic Crisis and Modernization Problems], Moscow, TEIS, 2011, 347 p. (In Russ.).

Информация об авторах / Information about the authors

Семионова Елена Александровна – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Центр экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований; semionova-ea@ranepa.ru.

Токарева Галина Световна – научный сотрудник, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Центр экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований; tokareva-gs@ranepa.ru.

Elena A. Semionova – PhD (Economics), Leading Researcher, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Center for Economics of Continuing Education of the Institute for Applied Economic Research; semionova-ea@ranepa.ru.

Galina S. Tokareva – Researcher, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Center for Economics of Continuing Education of the Institute for Applied Economic Research; tokareva-gs@ranepa.ru.

