

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ

ДИРЕКТОР ЦЕНТРА
ЭКОНОМИКИ НЕПРЕРЫВНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
ИНСТИТУТА ПРИКЛАДНЫХ
ЭКОНОМИЧЕСКИХ
ИССЛЕДОВАНИЙ РАНХИГС
Татьяна Львовна Клячко



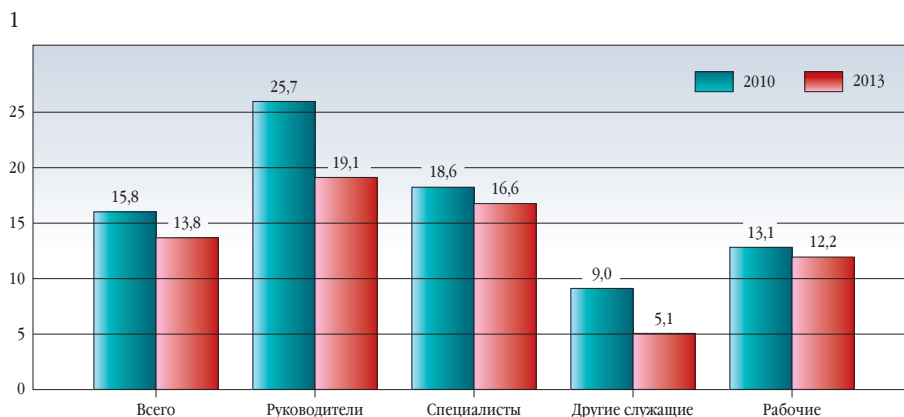
Дополнительное профессиональное образование (далее – ДПО) традиционно рассматривается как необходимый элемент технологического обновления производства. В связи с этим по нормам проведения повышения квалификации или профессиональной переподготовки можно судить о предполагаемой скорости технологических изменений. В СССР такой нормой было 5 лет: подразумевалось, что смена технологий будет проходить именно в этот временной период. Поскольку обучение всех занятых в экономике нельзя организовать одновременно, очередность повышения квалификации работников можно было бы считать свидетельством очередности обновления тех или иных отраслей промышленности. На практике повышение квалификации в СССР в какой-то момент сильно разошлось с задачей технической модернизации и стало достаточно формальным актом. Возвращение интереса к ДПО началось в годы «перестройки и ускорения», когда было осознано, что Советский Союз в технико-технологическом отношении сильно отстал от своих западных конкурентов. Российская Федерация во многом унаследовала этот формальный подход к ДПО, а норма «не реже одного раза в 5 лет» долгое время являлась привычным обозначением необходимости чему-то учиться в принципе. В то же время в 1990-х годах система повышения квалификации фактически не действовала (за редкими исключениями) в связи с отсутствием ресурсов. При этом постоянно шли раз-

говоры о внедрении непрерывного профессионального образования, разрабатывались соответствующие концепции, а истинный процесс обновления знаний шел только там, где это было реально востребовано экономикой либо изменением деятельности в отраслях социальной сферы. Так, введение новых образовательных стандартов приводило к переобучению в самых разных форматах: 1- или 2-дневные семинары учителей, 72-часовые программы повышения квалификации учителей, директоров школ и руководителей органов управления образованием, конференции, стажировки и т.п.

Следует отметить, что в России до сих пор ДПО и непрерывное профессиональное образование, как правило, рассматриваются как синонимы. При этом в расчет не принимается тот простой факт международной практики, что непрерывное профессиональное образование действительно протекает не один раз в столько-то лет, а осуществляется постоянно в самых разных формах: обучение в корпоративных университетах и учебных центрах, на рабочем месте, еженедельные семинары и тренинги, ежемесячные обмены опытом и т.д. Другими словами, работник всё время включен в процесс образования и самообразования как внутри организации (предприятия, фирмы, компании), где он работает, так и вне ее – в образовательных структурах самой разной природы. И официальная сертификация квалификаций настроена не только на «зачет» знаний, навыков и компетенций, полученных в формальной системе образования, но и на их признание независимо от места и времени обучения.

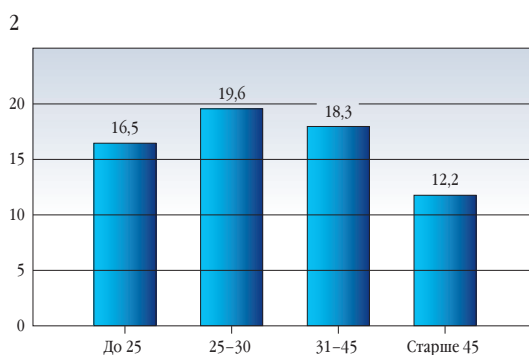
Одновременно обучение и переобучение работников и взрослого населения в целом является и механизмом социальных модернизаций, балансировки рынка труда, приучения к постоянно меняющейся внешней среде.

В России функция непрерывного профессионального (и просто непрерывного) образования во многом сведена к обучению работников в формате ДПО, а независимая сертификация знаний и компетенций только внедряется. В результате официальная статистика отслеживает только узкий сегмент повышения квалификации



ДОЛЯ РАБОТНИКОВ, ПРОШЕДШИХ ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПЕРЕПОДГОТОВКУ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ В РОССИИ В 2010 И 2013 ГОДАХ, %

Источник: Единая межведомственная информационно-статистическая система (далее – ЕМИСС).



ДОЛЯ РАБОТНИКОВ СООТВЕТСТВУЮЩЕГО ВОЗРАСТА, ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ПРОГРАММАХ ДПО В 2010 ГОДУ, %

Источник: ЕМИСС.

и профессиональной переподготовки, хотя и с некоторыми изменениями, к которым отнесены обучение на рабочем месте, наставничество и стажировки.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В 2010 И 2013 ГОДАХ

В дальнейшем анализе ситуации в формальной системе ДПО в России мы опираемся на два исследования Росстата – 2010 и 2013 годов¹. Эти исследования охватывали как классифицируемые в Российской Федерации виды экономической деятельности (ОКВЭД), так и региональные особенности повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников (ОКАТО).

К сожалению, Росстат проводит такие комплексные исследования раз в 3 года. Поэтому в настоящее время более *поздняя полная* информация о состоянии системы ДПО, позволяющая судить об отраслевых и региональных особенностях развития ДПО в России, отсутствует. Следующий цикл исследования дол-

жен быть проведен в 2016 году, но доступные для исследования данные появятся только в 2017-м. Вместе с тем даже два раунда указанных обследований Росстата (2010 и 2013 годов) дают достаточно материала для анализа процессов, которые протекают в рассматриваемой сфере.

Уровень охвата работников программами ДПО ощутимо снижается, и это вызывает тревогу, тем более что всё происходит несмотря на поставленную в президентском указе «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» задачу «увеличения к 2015 году доли занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет, прошедшего повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, в общей численности занятого в области экономики населения этой возрастной группы до 37%»².

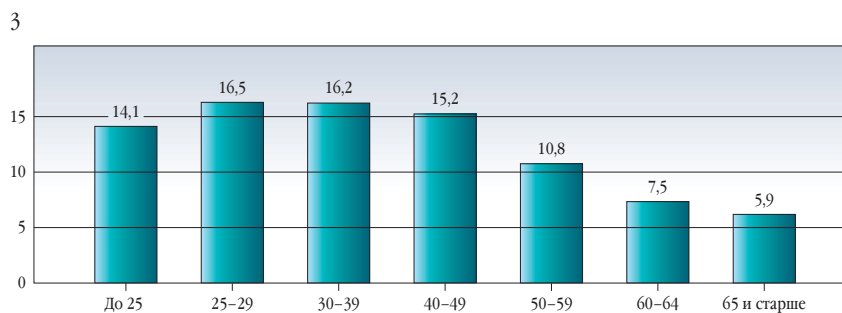
Из рисунка 1 легко сделать вывод, что показатели охвата работников программами ДПО снижаются по всем категориям персонала. Если в 2010 году всего было обучено по различным программам дополнительного профессионального образования

¹ См. портал «Единая межведомственная информационно-статистическая система» (<https://www.fedstat.ru>).

² Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области обра-

зования и науки» // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. №19, ст. 2336.





ДОЛЯ РАБОТНИКОВ СПИСОЧНОГО СОСТАВА СООТВЕТСТВУЮЩЕГО ВОЗРАСТА, ОБУЧАВШИХСЯ НА ПРОГРАММАХ ДПО В 2013 ГОДУ, %

Источник: ЕМИСС.

и профессионального обучения 15,8% списочного состава работников, то в 2013 году – 13,8%. В 2010 году 25,7% руководителей повышали свою квалификацию, в 2013 году их доля снизилась до 19,1%. Снижение затронуло и рабочих: их доля сократилась с 13,1% в 2010 году до 12,2% в 2013 году. Сокращение доли обученных рабочих тем более значимо, что, во-первых, постоянно говорится о необходимости перехода экономики России на инновационный путь развития, а это требует значительного переобучения именно рабочих кадров, поскольку необходима технологическая модернизация производства; во-вторых, постоянно указывается на нехватку рабочих кадров, что в незначительной степени связано с низкой производительностью труда работников, а повышение квалификации – один из путей повышения производительности труда.

Еще одним проблемным полем в сфере ДПО является обучение работников старших возрастов. В 2010 году вопрос о дополнительном образовании работников в возрасте старше 55–60 лет специально не рассматривался.

Из рисунка 2 следует, что только 12,2% списочного состава работников в возрасте 45 лет проходили в 2010 году повышение квалификации и профессиональную переподготовку. В 2013 году данные Росстата стали более полными (рис. 3).

В 2013 году среди работников в возрасте 50–59 лет только 10,8% обучались на программах ДПО и производственного обучения. Это означает, что каждый работник указанного возраста мог рассчитывать на повышение квалификации в среднем один раз в 9 лет. Следовательно, это либо сверхквалифицированные работники, которые не нуждаются в переподготовке, либо данные работники заняты низкоквалифицированным трудом, поэтому им не надо повышать квалификацию (хотя и этих работников необходимо учить, например, технике безопасности), либо они не годятся для работы в быстро меняющейся экономике. С работниками старше 60 лет (но младше 65 лет) дело обстоит еще хуже: они в среднем переобучаются один раз в 13,3 года, а работники старше 65 лет – один раз в почти 17 лет.

Есть определенная доля людей интеллектуального труда, чья трудовая деятельность выходит далеко за пределы пенсионного возраста, но в то же время не требует переподготовки, поскольку они постоян-

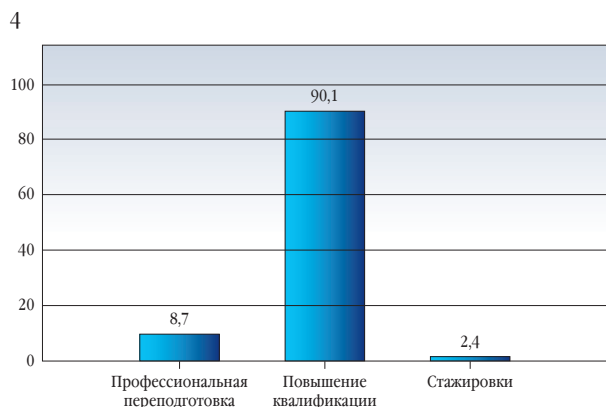
но обучаются и переобучаются самостоятельно. В процесс их обучения входят научные семинары и конференции, которые они посещают, научные статьи, которые они пишут, проводя исследования и изучая необходимую литературу. Кроме того, есть некоторый слой ученых, для которых крайне сложно подобрать программы повышения квалификации. К такой группе, например, можно отнести российских академиков и, видимо, членов-корреспондентов РАН (наверное, академики могут учить членов-корреспондентов, но на практике такое не наблюдается, за исключением совместно проводимых научных семинаров и конференций). К числу работников, которые продолжают работать после наступления пенсионного возраста и, тем не менее, практически не нуждаются в переобучении, относятся и многие деятели культуры: актеры театра и кино, музыканты и художники, писатели и режиссеры. Хотя и здесь происходит постоянный творческий обмен мнениями и – главное – опытом.

Что же касается других категорий работников, которые часто продолжают или могут продолжать работать после наступления пенсионного возраста, но которым не требуется переобучение, то, как правило, они заняты низкоквалифицированным трудом (гардеробщики, уборщицы и т.п.). В то же время врачи и учителя, бухгалтеры и аудиторы, инженеры и электрики, чиновники и работники социальных служб и многие, многие другие нуждаются в переподготовке и повышении квалификации, особенно с учетом их возрастных характеристик.

Таким образом, представляется, что о повышении пенсионного возраста можно говорить только в том случае, если будет организовано переобучение достаточно большого числа работников предпенсионного возраста. Их деятельность в экономике и социальной сфере должна быть эффективной, поскольку, когда говорят о человеческом капитале, речь идет не столько о количестве труда, сколько о его качестве.

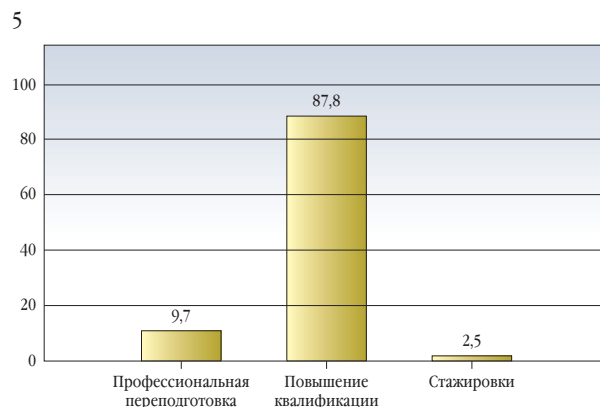
Еще одной слабостью прохождения программ ДПО в современной России является то, что в них доминируют короткие программы повышения квалификации. В 2010 году различные по длительности программы повышения квалификации прошли более 90% обучающихся (рис. 4).





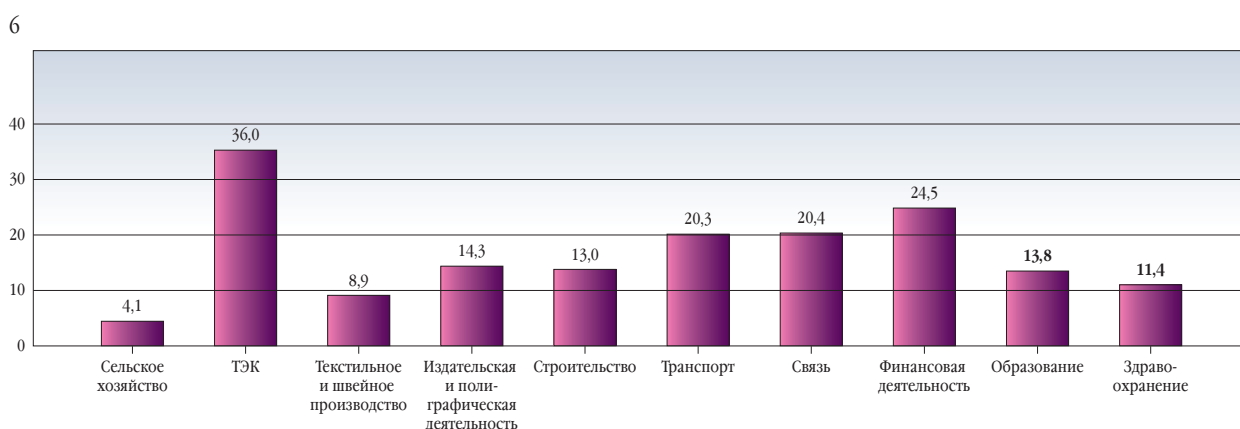
СТРУКТУРА ПРОГРАММ ДПО В 2010 ГОДУ ПО ИХ ВИДАМ, %

Примечание. Рассчитано по данным ЕМИСС.



СТРУКТУРА ПРОГРАММ ДПО В 2013 ГОДУ ПО ИХ ВИДАМ, %

Примечание. Рассчитано по данным ЕМИСС.



ДОЛЯ РАБОТНИКОВ СПИСОЧНОГО СОСТАВА НЕКОТОРЫХ ОТРАСЛЕЙ, ПРОШЕДШИХ ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПЕРЕПОДГОТОВКУ В 2010 ГОДУ, %

Источник: ЕМИСС.

В 2013 году повышение квалификации прошли 87,8% работников, а профессиональную переподготовку – 9,7% (рис. 5).

В отраслях экономики и социальной сферы положение с прохождением работниками программ ДПО также является крайне неудовлетворительным, за исключением некоторых видов экономической деятельности (рис. 6).

В 2010 году в лидерах по повышению квалификации и профессиональной переподготовке были отрасли топливно-энергетического комплекса: в них указанные программы ДПО прошли 36% работников (то есть в среднем работники ТЭК учились один раз в 3 года). Следом за ТЭК шла финансовая деятельность: здесь программами ДПО было охвачено в среднем 24,5% работников. Тройку лидеров замыкала отрасль «Транспорт и связь»: в ее подотрасли «Транспорт» по программам ДПО обучалось 20,3%, в подотрасли «Связь» – 20,4%.

Отрасли социальной сферы – образование и здравоохранение – в 2010 году сильно отставали от законодательной нормы, которая действовала в то время: учителя и врачи должны были повышать квалификацию или проходить профессиональную переподготовку не реже одного раза в 5 лет. Вместе с тем следует учиты-

вать, что в образовании и здравоохранении работают не только учителя, врачи и медсестры (фельдшеры и медбратья), на которых распространяются указанные законодательные нормы, но и другой персонал, к которому они не относятся. Поэтому положение с врачами, медсестрами и учителями могло приближаться к установленным нормам, но зато все остальные работники данных отраслей переподготавливались крайне редко.

Следует отметить, что показатели по переобучению кадров, которых достигли ТЭК, финансовая сфера, транспорт и связь, могут рассматриваться как высокие только на фоне норм советских времен. А в сельском хозяйстве данный показатель вообще чрезвычайно низок (4,1%), что вряд ли позволит данной отрасли успешно развиваться в дальнейшем, поскольку ее кадровый потенциал явно недостаточен для стабильного роста.

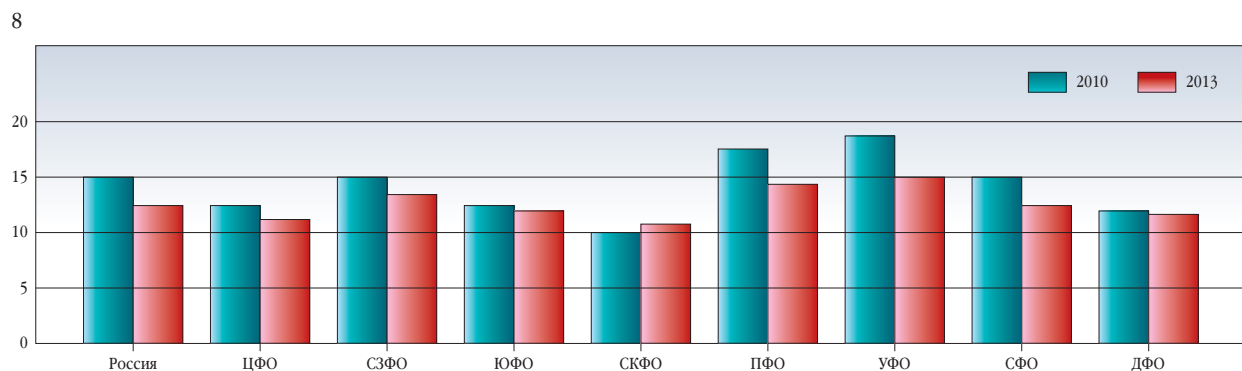
Обращает на себя внимание и низкий уровень переподготовки кадров в строительстве – всего 13,0%. Во многом это связано с тем, что на стройках работает много мигрантов, причем нередко нелегальных, поэтому отрасль не заинтересована в повышении квалификации работников. Наряду с другими причинами, этим объясняется невысокое качество строительства, огрехи которого вынуждены исправлять сами жильцы (если речь





ДОЛЯ РАБОТНИКОВ СПИСОЧНОГО СОСТАВА НЕКОТОРЫХ ОТРАСЛЕЙ, ПРОШЕДШИХ ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПЕРЕПОДГОТОВКУ В 2013 ГОДУ, %

Источник: ЕМИСС.



ОХВАТ РАБОТНИКОВ ПРОГРАММАМИ ДПО И ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПО ФЕДЕРАЛЬНЫМ ОКРУГАМ В 2010 И 2013 ГОДАХ, %

Источник: ЕМИСС.

идет о строительстве жилья), что требует от них повышенных расходов на ремонт и эксплуатацию квартир.

Низкий уровень расходов на повышение квалификации и профессиональную переподготовку кадров, а также на профессиональное обучение в отрасли «Текстильное и швейное производство» свидетельствует о ее тяжелом экономическом положении, поскольку она проигрывает конкуренцию дешевым китайским товарам, когда речь идет о массовом потреблении, и дорогим импортным товарам в среднем и высоком потребительских сегментах.

В целом же невысокий уровень вовлеченности работников разных категорий в ДПО показывает, что экономия на квалификации персонала была одним из ведущих трендов в экономике и социальной сфере в 2010 году, хотя выход из экономического кризиса 2008–2009 годов требовал прямо противоположной стратегии.

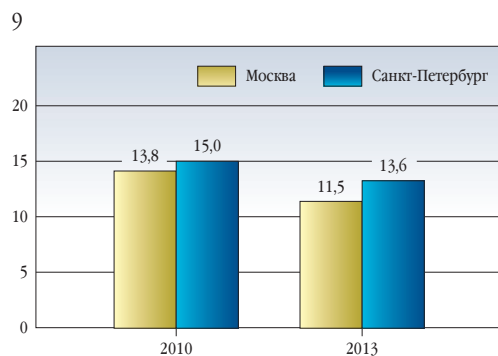
В 2013 году роль программ ДПО заметно снизилась. В среднем по России снижение составило 12,7%; что же касается отраслей, то картина выглядит весьма разнопланово.

Из рисунка 7 видно, что снизилась активность по переподготовке кадров в отраслях ТЭК: с 36,0 до 30,7%, то есть на 14,7%. В финансовом секторе падение было еще более драматичным: с 24,5 до 12,4%, то есть на 49,4%. Значительно меньшим, но заметным было сокращение доли обучаемых по программам ДПО работников отрасли «Транспорт и связь»: с 20,3 до 18,2%, то есть на 10,3%. В текстильном и швейном производстве произошло дальнейшее снижение охвата занятых повышением квалификации: с 8,9 до 5,5%, то есть на 38,2%. Несколько вырос охват работников программами ДПО в сельском хозяйстве – на 9,8%, в образовании – на 13,0% и в здравоохранении – на 14,9%. В образовании указанный рост охвата, видимо, связан с тем, что изменилась законодательная норма, регламентирующая повышение квалификации учителей: вместо «не реже одного раза в 5 лет» на «не реже одного раза в 3 года»³. Это было связано еще и с ростом бюджетных расходов в системах образования и здравоохранения на повышение квалификации

³ См. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Фе-

дерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. №53, ст. 7598.

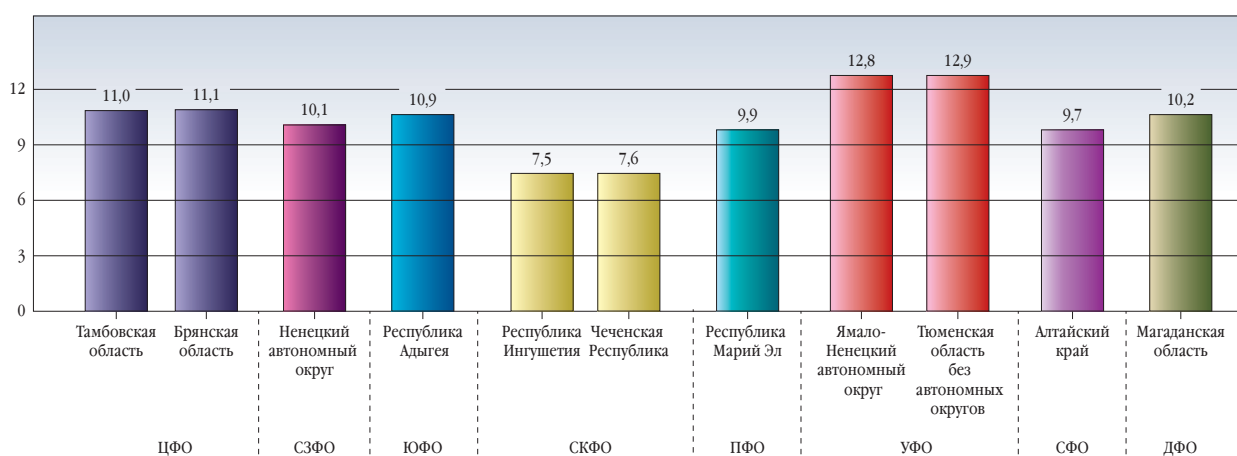




ОХВАТ РАБОТНИКОВ ПРОГРАММАМИ ДПО И ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В МОСКВЕ И САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ В 2010 И 2013 ГОДАХ, %

Источник: ЕМИСС.

10



РЕГИОНЫ С НАИМЕНЬШИМ В СВОИХ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОКРУГАХ ОХВАТОМ РАБОТНИКОВ ПРОГРАММАМИ ДПО И ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В 2013 ГОДУ, %

Источник: ЕМИСС.

и профессиональную переподготовку учителей, преподавателей организаций СПО и вузов, врачей и среднего медперсонала, а также руководителей и работников финансового блока организаций в указанных отраслях в связи с изменением организационно-правовых форм государственных и муниципальных учреждений образования и здравоохранения.

Вместе с тем очевидно, что повышение эффективности бюджетного сектора экономики (на чем постоянно настаивает Минфин России) требует значительно более интенсивных усилий по переобучению персонала автономных, бюджетных и, что немаловажно, казенных учреждений.

ДИНАМИКА ОХВАТА РАБОТНИКОВ ПРОГРАММАМИ ДПО В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В 2010 И 2013 ГОДАХ

В субъектах Российской Федерации ситуация с охватом занятых программами ДПО и производствен-

ного обучения за период 2010–2013 годов претерпела существенные и в целом негативные изменения.

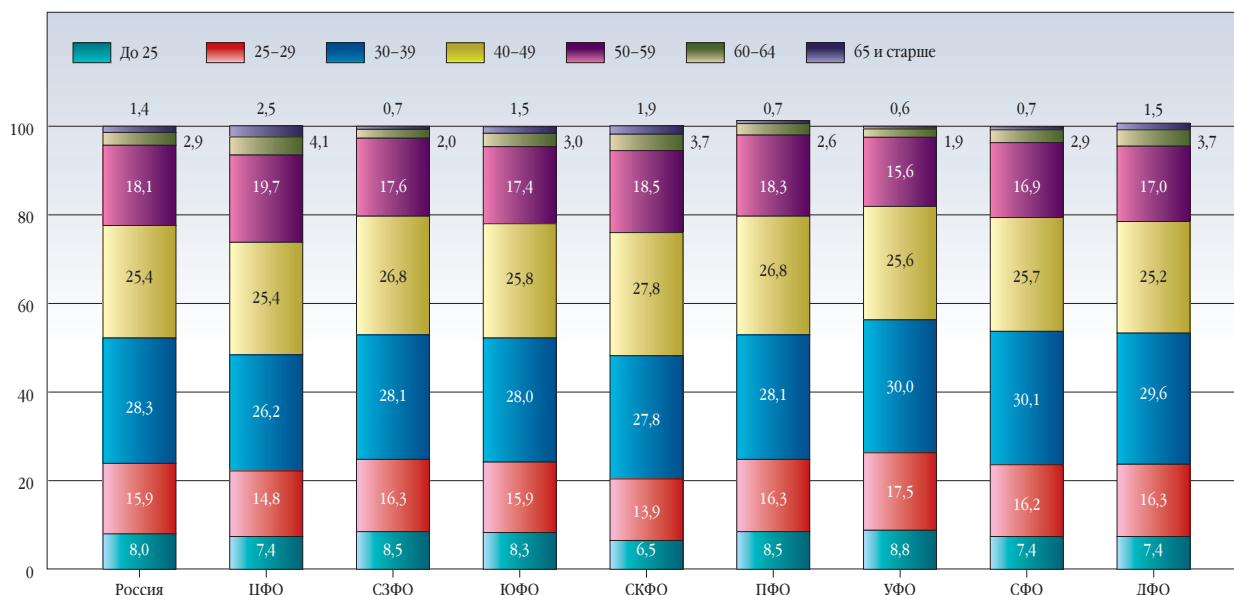
По федеральным округам наибольшее снижение наблюдалось в Уральском федеральном округе (17,5%), наименьшее – в Дальневосточном (1,5%) (рис. 8).

Лидером по охвату работников программами ДПО и производственного обучения, несмотря на существенное снижение показателей, остается Уральский федеральный округ (УФО), на втором месте – Приволжский (ПФО), на третьем – Северо-Западный (СЗФО). В Северо-Кавказском федеральном округе (СКФО) был отмечен рост доли работников, повышающих квалификацию, однако регион остается на последнем месте. Здесь только 10,8% работников списочного состава в 2013 году были охвачены переобучением (в 2010 году – 10,0%).

Два крупнейших города России – Москва и Санкт-Петербург – не выделяются на общем фоне низких показателей охвата занятых повышением квалификации и профессиональной переподготовкой (рис. 9). В Москве за 3 года охват работников повышением квалификации, профессиональной переподготовкой и профессиональным обучением в среднем сократился на 16,7%, в Санкт-Петербурге – на 9,3%.



11



ВОЗРАСТНАЯ СТРУКТУРА РАБОТНИКОВ, ОБУЧЕННЫХ В 2013 ГОДУ ПО ПРОГРАММАМ ДПО И ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ, ПО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ФЕДЕРАЛЬНЫМ ОКРУГАМ, %

Источник: ЕМИСС.

Если рассматривать лидеров по охвату программами ДПО и профессионального обучения в федеральных округах, то в 2010 году в ЦФО лидировала Ярославская область (17,8%), в СЗФО – Вологодская (20,7%), в ЮФО – Волгоградская (16,3%), в СКФО – Ставропольский (14,9%), в ПФО – Пермский край (21,2%), в УФО – Ханты-Мансийский автономный округ (21,4%), в СФО – Томская область (18,7%), в ДФО – Хабаровский край (16,7%). Только два субъекта Федерации – Пермский край и Ханты-Мансийский автономный округ – перешли в 2010 году отметку в 20% (норма охвата работников переобучением в советские времена). Остальные регионы существенно не дотягивали до этой цифры.

В 2013 году произошла смена целого ряда лидеров среди регионов по охвату работников программами ДПО и профессионального обучения. В ЦФО лидером стала Смоленская область (14,6%), в СЗФО на ведущих позициях осталась Вологодская область (19,6%), хотя охват в ней программами переобучения снизился (на 5,3%). В ЮФО лидером стала Ростовская область (15,1%), в СКФО первенство сохранил Ставропольский край (13,4%), в ПФО вместо Пермского края верхнюю ступень пьедестала заняла Оренбургская область (17,6%), в УФО на ней остался Ханты-Мансийский автономный округ (18,9%), в СФО вперед вышла Республика Хакасия (15,7%), а в ДФО лидером как был, так и остался Хабаровский край (16,0%).

Вместе с тем в 2013 году ни один регион-лидер уже не дотянул до 20% в охвате работников программами ДПО и профессиональным обучением. Таким образом, ситуация изменилась если не кардинально, то довольно существенно: формальная система ДПО быстро теряет возможности наращивать квалификацию работников, повышать их трудовой потенциал. В то же время можно предположить, что происходит замещение формального ДПО его неформальными или информальными аналогами, которые статистика пока еще не научилась отслеживать⁴.

Посмотрим теперь, какие регионы в 2010 году были в отстающих по переобучению работников и как эта ситуация изменилась в 2013 году.

В 2010 году в ЦФО наименьший охват работников программами переобучения демонстрировала Тамбовская область (10,6%), в ЮФО – Республика Калмыкия (10,6%), в СКФО – Республика Ингушетия (4,5%, что косвенно свидетельствует о больших проблемах с качеством рабочей силы в данном регионе и федеральном округе в целом), в ПФО – Республика Марий Эл (12,2%, что на общем фоне смотрится вполне благополучно), в УФО – Ямало-Ненецкий автономный округ (13,1%). В СФО аутсайдером была Республика Алтай (9,8%), а в ДФО – Чукотский округ (6,0%).

В 2013 году в списке регионов-аутсайдеров произошли некоторые изменения (рис. 10).

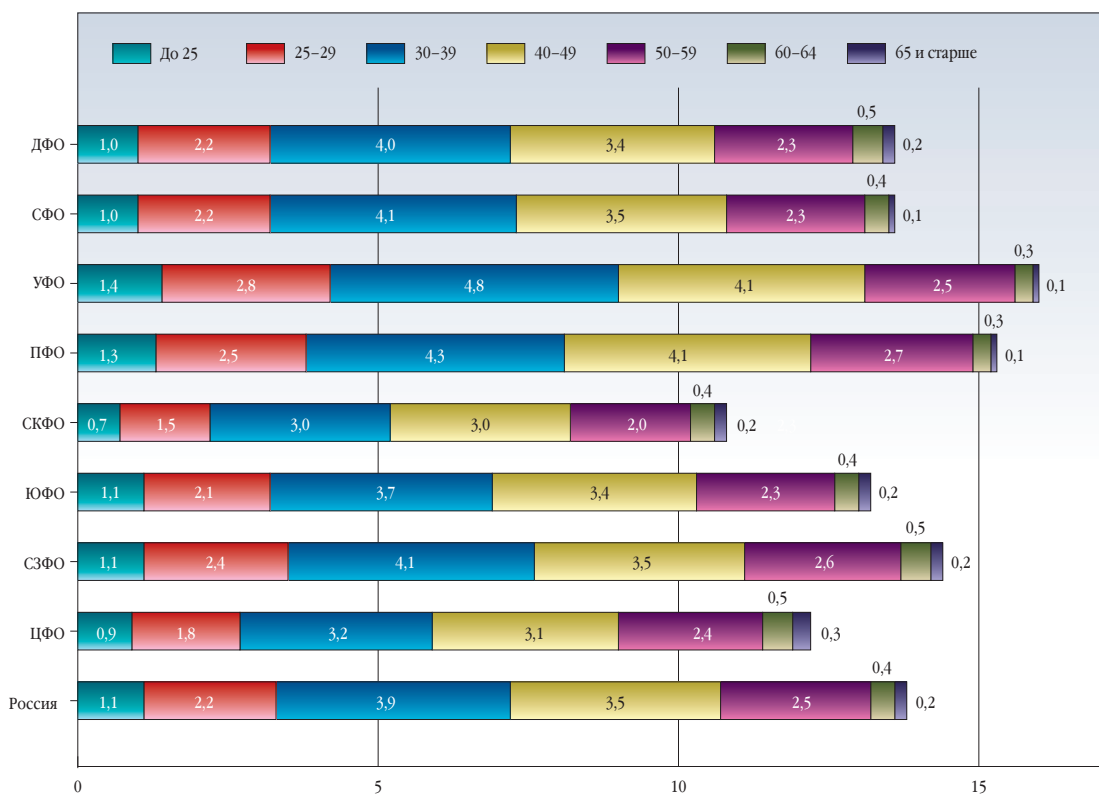
В 2013 году в ЦФО Тамбовская область сохранила позицию аутайдера (11,0%), но к ней вплотную прибли-

⁴ Можно предположить, что, поскольку закон «Об образовании в Российской Федерации» снизил объем часов, который можно засчитывать как повышение квалификации, мно-

гие организации ДПО перешли на укороченные программы, а формы проводимого в 2013 году опроса Росстата еще не успели уловить данное изменение.



12



ВОЗРАСТНАЯ СТРУКТУРА РАБОТНИКОВ, ПРОШЕДШИХ В 2013 ГОДУ ПРОГРАММЫ ДПО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ, ОТНОСИТЕЛЬНО ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ СООТВЕТСТВУЮЩЕГО ВОЗРАСТА, %

Источник: ЕМИСС.

зились Брянская область (11,1%), в СЗФО аутсайдер остался прежним – Ненецкий автономный округ (10,1%), а в ЮФО он сменился: этот «титул» перешел к Республике Адыгея (10,9%), в СКФО свою позицию сохранила Республика Ингушетия (7,5%), но к ней практически вплотную подошла Чеченская Республика (7,6%), в то время как в 2010 году их показатели различались на 0,3 процентных пункта (4,5 и 4,8% соответственно), в ПФО Республика Марий Эл снова была в аутсайдерах (9,9%), как и Ямало-Ненецкий автономный округ (12,8%) в УФО, однако рядом с ним с практически одинаковым результатом встала Тюменская область (12,9%), в СФО – Республика Алтай уступила «лавры» аутсайдера Алтайскому краю (9,7%), а в ДФО это «почетное» место досталось Магаданской области (10,2%). Следует отметить, что минимальные значения охвата работников программами ДПО в ряде федеральных округов выросли: в ЦФО с 10,6 до 11,0%, в ЮФО с 10,6 до 10,9%, в СЗФО с 4,5 до 7,5%, в ДФО с 6,0 до 10,2%.

Распределение работников разных возрастных групп (по федеральным округам), прошедших в 2013 году переобучение по программам ДПО и производственного обучения, представлено на рисунке 11.

Как следует из рисунка, в 2013 году среди тех, кто прошел переподготовку, доля работников до 25 лет варьировалась от 6,5% в СКФО до 8,8% в УФО. При этом в трех федеральных округах (ЦФО, СФО и ДФО) она была одинакова и составляла 7,4%, а в двух (СЗФО

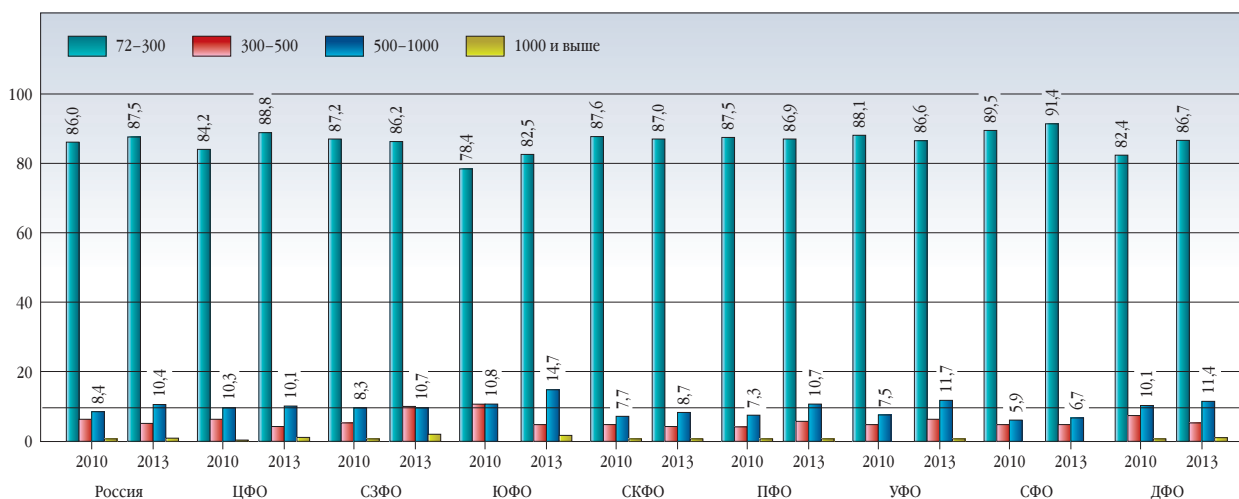
и ПФО) – 8,5%. В половине федеральных округов (СЗФО, ПФО, СФО и ДФО) среди работников, обученных по программам ДПО, доля лиц в возрасте 25–29 лет составила 16,2–16,3%. Ниже эта доля была только в СКФО – 13,9% и ЦФО – 14,8%, а выше в ЮФО – 15,9% и УФО – 17,5%. Если выделить группу 30–39-летних работников, которые повышали квалификацию, прошли профессиональную переподготовку или профессиональное обучение в 2013 году, то их доля составила минимально 26,2% в ЦФО и максимально 30,1% в СФО. Среди повысивших квалификацию работников доля лиц в возрасте 40–49 лет изменялась от 25,2% в ДФО до 27,8% в СКФО. Важно отметить, что с возрастной группы 40–49 лет начинается снижение минимального и максимального охвата работников, прошедших переподготовку, в разрезе федеральных округов. В следующих возрастах этот охват сокращается достаточно резко, практически сходя на нет для работников старше 60 лет, и особенно 65 лет.

Если рассматривать возрастную структуру работников, прошедших программы ДПО, не относительно общей численности обученных по указанным программам в 2013 году, а относительно общей численности работников соответствующего возраста, то картина становится еще более тревожной.

Как видно из рисунка 12, из общей численности работников в возрасте до 25 лет в 2013 году программами ДПО и профессионального обучения было охвачено от 0,7% (СКФО) до 1,4% (УФО). В наиболь-



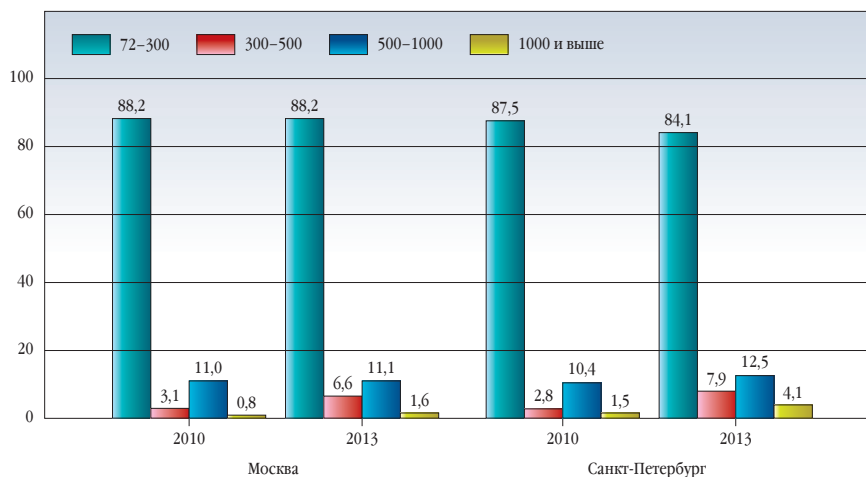
13



СТРУКТУРА ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ, ПОЛУЧИВШИХ ДПО В ТЕЧЕНИЕ НЕОБХОДИМОГО ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В 2010 И 2013 ГОДАХ ПО ФЕДЕРАЛЬНЫМ ОКРУГАМ, %

Источник: ЕМИСС.

14



СТРУКТУРА ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ, ПОЛУЧИВШИХ ДПО В ТЕЧЕНИЕ НЕОБХОДИМОГО ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В 2010 И 2013 ГОДАХ В МОСКВЕ И САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ, %

Источник: ЕМИСС.

Примечание. К сожалению, данные Росстата неточны: число обучающихся по видам программ превосходит 100%.

шей степени были охвачены повышением квалификации, профессиональной переподготовкой и профессиональным обучением работники в возрасте 30–39 лет, но эти цифры крайне малы относительно общей численности работников данного возраста: 3,0% в СКФО, 3,2% в ЦФО, 3,7% в ЮФО, 4,0% в ДФО, по 4,1% в СЗФО и СФО, 4,3% в ПФО и 4,8% (максимальный охват) – в УФО. Что касается работников в возрасте 60–64 лет, то из них в 2013 году прошли переподготовку от 0,3% в ПФО и УФО до 0,5% в ЦФО, СЗФО и ДФО. Среди работников старше 65 лет таковых было еще меньше: минимальный охват составил 0,1% (ПФО, УФО, СФО), а максимальный – 0,3% (ЦФО). В остальных федеральных округах в 2013 году только 0,2% работников старше 65 лет обучались по программам ДПО.

Если рассматривать длительность программ, которые были востребованы в 2010 и 2013 годах в федеральных округах, то среди них, естественно, преобладали программы повышения квалификации – от 72 до 300 часов (рис. 13).

В структуре программ ДПО, которые были реализованы в 2010 и 2013 годах, преобладали программы от 72 до 300 часов: по ним во всех федеральных округах обучалось свыше 80% работников (исключение в 2010 году составил ЮФО, в котором прошли обучение 78,4% работников, но в 2013 году ЮФО перестал быть исключением). Вторыми по численности слушателей в рассматриваемые годы были программы длительностью от 500 до 1000 часов, обучение по которым занимало не больше 1 года. Достаточно длинные



программы повышения квалификации от 2 до 3,5 месяцев (300–500 часов) были менее популярны, а наименьшим спросом пользовались программы ДПО свыше 1000 часов.

Следует отметить, что в 2013 году по сравнению с 2010 годом во всех федеральных округах вырос охват работников как программами 72–300 часов, так и программами 500–1000 часов. Доля остальных программ по численности обученных работников повсеместно снижалась.

В крупнейших городах России – Москве и Санкт-Петербурге – ситуация с охватом работников программами ДПО различной длительности была аналогична ситуации в федеральных округах (рис. 14).

И в Москве и в Санкт-Петербурге работники в основном обучались по программам повышения квалификации длительностью 72–300 часов, а также по программам длительностью 500–1000 часов. В Москве структура востребованных программ за 3 года практически не изменилась, в Санкт-Петербурге немного снизился охват программами повышения квалификации (72–300 ча-

сов) и вырос охват программами профессиональной подготовки (500–1000 часов).

В целом можно заключить, что формальное ДПО утрачивает свое значение в современной российской экономике. В субъектах Российской Федерации уровень охвата работников программами ДПО и профессионального обучения не достигает даже 20%. В отраслевом разрезе роль программ ДПО и профессионального обучения – по крайней мере в традиционных форматах – также снижается. Даже в отраслях ТЭК, где в 2010 году 36% работников участвовали в программах ДПО, в 2013 году произошло снижение до 30% от общей численности. Резко – почти наполовину – сократился охват в сфере финансовой деятельности, снизился охват и в отрасли транспорта и связи (в 2010 году он превышал 20%, то есть был на уровне советских норм). Несколько улучшилось положение с ДПО в сферах образования и здравоохранения, но данные отрасли нуждаются в значительно более интенсивном переобучении кадров. Особенно это касается здравоохранения, где качество услуг как было, так и остается невысоким.