

ВЕК ЖИВИ – ВЕК УЧИТЬСЯ:

НЕПРЕРЫВНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ
В РОССИИ

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
«ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»

Институт образования

РОССИЙСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ДОСТИЖЕНИЯ, ВЫЗОВЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

СЕРИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ МОНОГРАФИЙ

Основана в 2018 г.

Научные редакторы серии

Я.И. Кузьминов, И.Д. Фрумин



Издательский дом Высшей школы экономики
Москва, 2019

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
«ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»

Институт образования

И.А. Коршунов, О.С. Гапонова, В.М. Пешкова

ВЕК ЖИВИ – ВЕК УЧИТЬСЯ:

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИИ

Под редакцией И.А. Коршунова, И.Д. Фрумина



Издательский дом Высшей школы экономики
Москва, 2019

УДК 378.046.4

ББК 74.3

В26

Научные редакторы серии

Кузьминов Ярослав Иванович, ректор Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»;
Фрумин Исаак Давидович, научный руководитель Института образования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»

Авторский коллектив

Коришунов Илья Алексеевич, к.х.н., ведущий научный сотрудник, государственный советник субъекта Российской Федерации 1 класса, руководитель группы по непрерывному образованию, заместитель директора Института образования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (Введение, разд.1.1–1.4, 3.1–3.4, 3.5.2, 3.7, 4.1, 4.2,4.3, гл. 2, гл. 5, Заключение);

Гапонова Ольга Сергеевна, к.э.н., доцент кафедры общего и стратегического менеджмента Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (разд. 1.2, 3.6, 4.1);

Пешкова Вера Михайловна, к.и.н., старший научный сотрудник Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (разд. 3.5.1, 3.5.3).

Под редакцией *Коришунова И.А.* и *Фрумина И.Д.*

Рецензенты

Духанина Л.Н., д.п.н., профессор, заместитель председателя Комитета Государственной Думы Российской Федерации по образованию и науке, председатель Российского общества «Знание»;

Ключарев Г.А., д.ф.н., профессор, руководитель Центра социологии образования, науки и культуры Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН;

Травкин П.В., к.э.н., научный сотрудник Лаборатории исследования рынка труда Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Опубликовано Издательским домом Высшей школы экономики
<<http://id.hse.ru>>

doi:10.17323/978-5-7598-1779-6

ISBN 978-5-7598-1779-6 (в обл.)
ISBN 978-5-7598-1885-4 (e-book)

© Национальный
исследовательский университет
«Высшая школа экономики»,
Институт образования, 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие редакторов серии	9
Предисловие редакторов	12
Введение	14
Глава 1. Почему взрослые должны учиться? Состав и функции непрерывного образования	20
1.1. Что такое непрерывное образование взрослых и как его понимают сегодня	20
1.2. Становление непрерывного образования в России: от преодоления безграмотности и политической пропаганды к экономическому росту	34
1.2.1. Обучение населения в дореволюционной России: от дополнительных курсов к основному образованию	34
1.2.2. На что оказалась способна централизованная система непрерывного образования в Советском Союзе	37
1.3. Функции, виды и навыки непрерывного образования взрослых	54
1.3.1. Как дополнительное образование помогает взрослым	54
1.3.2. Виды непрерывного образования	55
1.3.3. Навыки как результат непрерывного образования.....	57
1.4. Почему важно знать уровень навыков населения: как этому помогают международные сравнительные исследования	66

Глава 2. Как обучают взрослых за рубежом: обзор международных практик	74
2.1. Основные сравнительные статистические данные об обучении взрослого населения в странах мира.....	74
2.2. Применение лучших международных практик для повышения охвата взрослого населения непрерывным образованием.....	78
2.3. Непрерывное образование как признак качества государственного управления.....	87
Глава 3. Современное состояние системы непрерывного образования в Российской Федерации	91
3.1. Структура непрерывного образования: постсоветская трансформация	91
3.2. Виды программ непрерывного образования взрослых	107
3.3. Основные показатели системы непрерывного образования взрослых в Российской Федерации.....	110
3.4. Мотивы, препятствия и стимулы участия взрослых в непрерывном образовании	141
3.5. Куда пойти учиться: образовательные организации для взрослых	148
3.5.1. Обучение взрослых в системе среднего профессионального образования.....	155
3.5.2. Обучение взрослых в системе организаций высшего образования.....	168
3.5.3. Обучение работников компаниями.....	180
3.6. Электронные образовательные ресурсы — новые форматы в образовании взрослых.....	200

3.6.1. Компоненты эффективного онлайн-курса для взрослых	201
3.6.2. Электронные образовательные ресурсы для приобретения востребованных навыков	203
3.6.3. Онлайн-ресурсы для целевых аудиторий	206
3.6.4. Электронные ресурсы, помогающие сформировать образовательную траекторию	209
3.6.5. Ресурсы, сочетающие обучение и трудоустройство	211
3.6.6. Платформы учета квалификаций	212
3.7. Результаты обучения и независимая оценка квалификации	214
3.7.1. Независимая оценка как подтверждение квалификации	214
3.7.2. Независимая оценка как стимул к развитию	221
Глава 4. Как образование взрослых повышает экономическое благополучие и социальную устойчивость территорий.....	226
4.1. Образование взрослых и вклад в экономический рост.....	228
4.2. Образовательные программы для повышения предпринимательской активности и выживаемости стартапов.....	256
4.3. Развитие видов повседневной грамотности взрослых для повышения качества жизни.....	262
4.4. Профессиональное обучение безработных граждан	265
4.5. Профессиональная и социальная инклюзия лиц старшего возраста	270
4.6. Интеграция трудовых мигрантов через профессиональное обучение	277

Оглавление

Глава 5. Как стимулировать обучение взрослых и запустить рынок непрерывного образования	280
5.1. Учиться чтобы работать, или работать чтобы учиться?	280
5.2. Обновление навыков — неизбежная часть профессиональной карьеры	285
Заключение	288
Литература	291

ПРЕДИСЛОВИЕ РЕДАКТОРОВ СЕРИИ

Мы рады представить читателям необычную серию книг, в которую вошли и аналитические материалы по всем уровням образования, и размышления о возможных стратегиях развития образования. Над материалами для этих книг в течение почти двух лет работали специалисты Института образования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (ВШЭ) и эксперты Центра стратегических разработок (ЦСР).

Когда в 2016 г. по поручению Президента России ЦСР начал разработку предложений по ускорению роста благосостояния граждан России, стало понятно, что ключевой ставкой в возможной стратегии ускорения экономики может быть только человеческий капитал. Отсюда определилась важнейшая роль сферы, в которой этот капитал формируется, — сферы образования. Здесь возник и главный вопрос, который стал серьезным интеллектуальным вызовом для исследователей образования: «Как менять образование, чтобы оно становилось не просто одной из областей социальных обязательств государства, а двигателем социального и экономического развития страны?». Для России с ее одной из лучших в мире образовательных систем этот вопрос является особенно актуальным.

Такой запрос к образованию требует не только теоретической рамки, но и внимательного изучения самой сферы образования, ее достижений и проблем. Ни одна стратегия не может строиться без видения будущего, без видения места образования в целостности общественного развития. Но она не может строиться и без данных, без доказательного взгляда на образование. Поэтому рабочая группа ЦСР и НИУ ВШЭ не только обсуждала принципиальные подходы и мировой опыт, но и организовала

ряд эмпирических исследований системы образования, провела сотни обсуждений и интервью с практиками и экспертами. В результате в предлагаемой серии одна книга посвящена новому взгляду на человеческий капитал и новой роли образования — там же обсуждаются и принципиальные механизмы развития образования. А остальные шесть книг носят характер аналитических докладов и подробно представляют разные уровни или сегменты сферы образования — дошкольное, школьное, профессиональное, высшее, а также дополнительное образование детей и непрерывное образование. Специальный аналитический доклад посвящен процессу цифрового обновления образования, поскольку он, по нашему мнению, играет ключевую роль в предстоящей цивилизационной трансформации.

Каждая из книг серии имеет, на наш взгляд, самостоятельную ценность и будет интересна и полезна не только специалистам сферы образования, но и всем тем, кто к ней неравнодушен, тем, кто не довольствуется личным опытом, связанным с образованием, а хотел бы глубже изучить вопрос, познакомиться с эмпирическими данными и теоретическими аргументами. Эти аргументы и данные являются как результатом работы исследователей с открытыми источниками, так и результатом собственных эмпирических исследований, таких как «Мониторинг экономики образования», «Лонгитюдное исследование образовательных и трудовых траекторий», «Мониторинг экономического поведения домохозяйств» и целый ряд других социологических, экономических, педагогических и психологических исследований.

При этом приходится признать, что данные, представленные и проанализированные в книгах этой серии, обладают рядом недочетов, которые, конечно, надо устранить в будущей работе. Во-первых, по большинству показателей мы используем средние данные и нормативные характеристики по стране, хотя региональное разнообразие требует тщательной типологии регионов (и более мелких территорий) и анализа данных и организационно-экономических механизмов и особенностей

в разрезе этой типологии. В ряде случаев это удалось сделать, но далеко не везде. Причина простая — отсутствие нужных данных в региональном разрезе в открытом доступе. Второй недостаток — недостаточность данных о качестве образования. Ситуация здесь еще более острая: на всех уровнях, кроме школьного, этих данных просто нет — отсутствуют объективные механизмы оценки качества. А данные объективной оценки школьного образования закрыты для анализа нужной глубины.

Важная особенность этих книг — их погруженность в глобальный контекст. Это связано с задачей обеспечения глобальной конкурентоспособности российского образования. Читатель сможет найти в них не только сравнительную статистику, но и анализ мировой практики развития образования на соответствующем уровне.

Все это делает представляемую серию книг уникальной по использованному данным и масштабу анализа. Надеемся, она станет важным шагом в построении доказательной образовательной политики в России.

Мы искренне благодарны руководителю разработки предложений по совершенствованию Стратегии развития Российской Федерации до 2024 г. А.Л. Кудрину, помощнику Президента Российской Федерации А.А. Фурсенко, нашим партнерам в федеральных и региональных органах исполнительной власти, многочисленным экспертам за поддержку этой работы, дискуссии и комментарии.

В настоящей книге мы представляем вашему вниманию систему непрерывного образования взрослых. Здесь вы найдете не только историю становления и современные данные о состоянии этого уровня образования в Российской Федерации и в мире, но и предложения конкретных мер, позволяющих за счет обучения взрослых придать импульс социальному и экономическому развитию территорий, улучшить их инвестиционный климат.

*Я. Кузьминов,
И. Фрумин*

ПРЕДИСЛОВИЕ РЕДАКТОРОВ

Эта книга написана для того, чтобы знания и профессионализм, сообразительность и предприимчивость российских граждан по-настоящему стали ключевыми элементами национальной идеи нашей страны. Очевидно, что эффективное развитие этих качеств возможно через создание и развитие системы образования и обучения взрослых, которые, в отличие от детей и подростков, могут связать приобретение новых профессиональных и социально-эмоциональных навыков с положительными экономическими, профессиональными и личными результатами от их ежедневного использования.

Сегодня практически любая проблема, возникающая в трудовой и повседневной жизни человека, может быть решена с помощью целенаправленного получения новых знаний и обучения. Социологические обследования различных групп населения показывают, что осознанное обучение новым навыкам составляет основу для самореализации, личностного роста, физического здоровья¹. Современный цифровой век открывает взрослым небывалую свободу для обучения и уверенности в завтрашнем дне, и в итоге — для повышения как благополучия отдельных граждан, так и экономического развития территорий.

Настоящая книга стала частью работы над Стратегией развития Российской Федерации на 2018–2024 гг. и на перспективу до 2035 г. При ее подготовке использовались коллекции моделей национальных систем обучения взрослых Института непрерыв-

¹ *Manninen J., Meriläinen M. Benefits of lifelong learning: BeLL survey results. Work Package Report, Project BeLL—Benefits for Lifelong Learning. 2014. <<https://www.bell-project.eu/cms/wp-content/uploads/2014/06/BeLL-Survey-results.pdf>>.*

ного образования ЮНЕСКО², обширные статистические данные Европейского Союза, Международной программы Организации экономического развития и сотрудничества по оценке компетенций взрослых PIAAC³, открытые статистические данные Российской Федерации и «Мониторинга экономики образования», проводимого Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» на протяжении последних десяти лет.

Мы надеемся, что книга поможет руководителям образовательных организаций, расширяющим рынки образовательных услуг, предложить виды и формы образования, которые будут востребованы и интересны населению страны. Руководители органов исполнительной власти смогут заинтересованно реализовать меры, направленные на вовлечение взрослых в повышение квалификации и профессиональную подготовку, имея в виду подтверждаемые опытом развитых стран положительные политические результаты для организаторов массового образования и обучения взрослых.

Мы благодарны всем, кто принимал участие в заинтересованном обсуждении основных трендов непрерывного образования взрослых и комплексных решений, способных обеспечить его успешную трансформацию: В.Е. Гимпельсону, Л.Н. Духаниной, Ф.Ф. Дудыреву, Г.А. Ключареву, Т.В. Клячко, Я.И. Кузьминову, А.Е. Левинтову, А.Н. Лейбовичу, Е.В. Митрохиной, А.С. Перевертайло, О.А. Подольскому, И.М. Реморенко, С.В. Рощину, П.С. Сорокину, П.В. Травкину, Р.Н. Уразову, А.Т. Шершневу, Н.Б. Шугалю.

*И. Коршунов,
И. Фрумин*

² UNESCO Institute for Lifelong Learning. <<http://uil.unesco.org>>.

³ Program for the International Assessment of Adult Competencies. <<http://www.oecd.org/skills/piaac/>>.

ВВЕДЕНИЕ

Мир быстро меняется вокруг нас, и как же хочется чувствовать себя независимым и свободным в этой турбулентности. Но такая уверенность возможна только благодаря внутреннему интеллектуальному ресурсу, который приобретается в результате постоянного обучения и целенаправленной работы над собой и своими навыками на протяжении всей жизни.

Стремительное развитие высокотехнологической экономики, построенной на знаниях, послужило основанием для глубокого научного изучения факторов, оказывающих непосредственное влияние на развитие человеческого капитала. Одним из таких факторов является получение новых навыков, ставшее неотъемлемой частью всей жизни человека. Этот подход нашел отражение в концепции непрерывного образования, получившей распространение во всем мире в конце 60-х годов прошлого столетия в результате ускорения промышленного развития и обновления промышленных технологий.

Степень вовлеченности взрослого населения страны в непрерывное образование считается одним из индикаторов развития человеческого капитала. Это заставляет обратить особое внимание на тот факт, что охват населения всеми формами формального и дополнительного профессионального образования в Российской Федерации за последние десять лет увеличился незначительно, составив в 2016 г. только 17%¹, что в 2,5 раза ниже, чем в странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) — 51%², и в 2 раза ниже среднеевропей-

¹ Охват взрослого населения непрерывным образованием // Мониторинг экономики образования. НИУ ВШЭ, 2016. <<http://www.memo.hse.ru/ind>>.

² *Desjardins R.* Participation in adult education opportunities: Evidence from PIAAC and policy trends in selected countries. Background paper

ского уровня — 40,2%³. Именно вовлеченность в непрерывное образование является единственным показателем развития образования, по которому Россия существенно отстает от стран-конкурентов.

В то же время развитие непрерывного образования позволяет решать широкий ряд социальных и экономических задач, наиболее важными среди которых являются: использование новых технологий, повышение производительности труда, возможность сочетать стремление личности к социальной реализации и успешный труд.

Слабость системы непрерывной настройки компетенций работающего населения на эффективное использование новых технологий практически исключает широкий запуск новых инновационных проектов, а возможно, и целых высокотехнологических отраслей.

Хорошо известна история становления в России корабельного дела: она практически полностью основана на дополнительном профессиональном образовании Петра Первого и его сподвижников в Голландии и Англии. В рамках так называемого «Великого посольства» Петр много времени посвятил целенаправленному освоению кораблестроения и военного дела, других наук. Он стажировался корабельным плотником на верфях Ост-Индской компании, и в результате при его непосредственном участии был построен первый российский фрегат «Петр и Павел». Сам же Петр получил соответствующий аттестат о результатах обучения от ведущего корабельного мастера Ост-Индской компании в Амстердаме⁴.

prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2015. Education for All 2000–2015: achievements and challenges. <<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002323/232396e.pdf>>.

³ Eurostat. <[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Participation_rate_in_education_and_training,_2011_\(%C2%B9\)_\(%25\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Participation_rate_in_education_and_training,_2011_(%C2%B9)_(%25)_YB16.png)>.

⁴ Карпов Г.М. Великое посольство Петра I. Калининград: Янтарный сказ, 1997.

Обновление технологий и рост производительности труда — не единственная проблема, которую решает непрерывное образование. Оно помогает выбраться из ловушки низкоквалифицированного труда и отсутствия карьерного роста.

Роль непрерывного образования возрастает и в условиях трансформаций рынка труда, когда исчезают привычные отрасли и профессии и остро встает задача переподготовки больших групп населения с ориентацией на быстро растущие сегменты экономики, использующие новые технологии.

Прогнозируемое сокращение трудовых ресурсов, вызванное общей тенденцией старения населения, также требует реализации мер по вовлечению в программы развития и обновления профессиональных компетенций лиц предпенсионного возраста. Кроме того, ожидаемый рост миграции из стран СНГ, увеличение безработицы, особенно среди молодежи, выпадающей из социальных процессов, формируют дополнительный запрос на непрерывное образование. На этом фоне вовлечение в процесс освоения востребованных навыков пока слабо задействованных в экономике людей позволит добиться снижения налогового бремени на работающее население.

Одним из факторов социального дискомфорта и напряжения в обществе в условиях быстрых цивилизационных изменений является дефицит новых повседневных знаний (в финансовой, правовой, цифровой, медицинской, экологической, культурно-эстетической сфере), навыков социализации (коммуникации, кооперации, критического мышления и креативности). Этот дефицит возникает из-за того, что для взрослого населения недостаточно доступны программы быстрого освоения новых видов грамотности. Владение ими, включая базовые формы (чтение и понимание, математическая логика и умение решать задачи в технологически насыщенной среде), не учитывается работодателями при первичном приеме на работу. Вместе с тем системы менеджмента качества ISO, все современные производственные

системы на предприятиях предполагают, что персоналом освоены полный комплекс этих навыков. Понятным становится, что на деле их отсутствие у работающего населения серьезно затрудняет реализацию профессиональных квалификаций, снижает эффективность производственного процесса, общую производительность труда и рентабельность, ухудшает качество продукции. Запуск системы обучения и объективной сертификации повседневных видов грамотности с привлечением работодателей позволит избежать такой опасности.

Говоря о запросе на непрерывное образование для сферы бизнеса, стоит отметить, что индекс предпринимательской активности россиян в 2014 г. был на 20% ниже, чем в странах БРИКС, и почти в 2 раза ниже, чем в странах ОЭСР. Отставание от лидирующих по предпринимательской активности стран БРИКС и ОЭСР составило более чем 4 раза. При этом вузы и профессиональные образовательные организации все еще играют недостаточную роль в воспитании предпринимательской инициативы и консультировании молодых предпринимателей на начальных этапах развития бизнеса⁵.

Важной частью системы непрерывного образования в развитых странах является самообразование и взаимное обучение, которые позволяют гражданам ощущать уверенность в собственных силах и свободу выбора в получении необходимых знаний для решения как ежедневных, текущих, так и профессиональных задач. Вместе с тем у современного российского населения почти отсутствует навык самостоятельного приобретения квалификаций путем целенаправленного самообразования⁶.

⁵ Духон А.Б., Зиньковский К.В., Образцова О.И., Чепуренко А.Ю. Влияние программ предпринимательского образования на развитие малого бизнеса в России // Вопросы образования. 2018. № 2. С.139–172.

⁶ В России самообразованием занимается в среднем 20–25% населения в возрасте 25–64 лет, тогда как в Норвегии, Австрии, Швеции этот показатель более 70%. См.: Бондаренко Н.В. Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссий-

В результате даже доступность, например, широкого спектра образовательных онлайн-ресурсов не приводит к появлению у населения компетенций, необходимых для положительных профессиональных и карьерных изменений.

Для того чтобы предложить эффективные инструменты использования этого сегмента образования для экономического роста и социальной устойчивости страны, в настоящем издании анализируется текущее состояние, динамика и ключевые институты непрерывного образования взрослых в Российской Федерации.

Первая глава посвящена рассмотрению концептуальных основ, видов и основных функций системы непрерывного образования взрослых в контексте исторического развития и современных взглядов на этот вид образования. Мы увидим, как возникали основные его компоненты, как они институционализировались и закреплялись в повседневной жизни, преодолевая самые революционные трансформации российского общества.

Вторая глава представляет собой обзор лучших международных практик и опыта построения непрерывного образования взрослых в странах мира. Систематизированный набор примеров международного опыта поможет обеспечить выбор конкурентоспособной модели при организации этой системы в регионе и в стране в целом.

Третья глава описывает непростой путь трансформации системы непрерывного образования в нашей стране и ее современное состояние. Здесь анализируются основные региональные индикаторы обучения взрослых, лучшие практики реализации и провайдеры дополнительных профессиональных программ, в том числе в рамках цифровых технологий.

ских опросов взрослого населения страны // Мониторинг экономики образования. Информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2017. № 5 (104). <<https://iz.ru/news/719297>>.

Четвертая глава рассматривает основные механизмы, обеспечивающие вклад профессионального образования и обучения взрослых в экономический рост, повышение экономического благополучия и социальной устойчивости регионов и страны в целом. Здесь даются рекомендации по использованию образовательных программ для формирования повседневной грамотности и навыков XXI века, повышающих комфорт и качество жизни, в том числе граждан старшего возраста.

Пятая глава отвечает на вопрос, как стимулировать обучение и образование взрослых. Она посвящена разработке комплекса ключевых мер, направленных на создание системы конкурентоспособного непрерывного образования. Рассматриваемые меры затрагивают инвестиционную и производственную деятельность, влияют на инвестиционный климат территорий. Они предполагают развитие профессиональной карьеры граждан, поддержку предпринимательской активности, учет в составе обучения в вузе или колледже навыков, полученных в процессе трудовой деятельности, самообразования и взаимного обучения.

Глава 1

Почему взрослые должны учиться? Состав и функции непрерывного образования

1.1. Что такое непрерывное образование взрослых и как его понимают сегодня

Философский смысл непрерывного образования заключен в объективной изменчивости жизни человека и необходимости его приспособления к происходящим изменениям. «Век живи — век учись» — говорил еще Сенека — римский политический деятель и философ. Появление современных представлений о непрерывном образовании взрослых связано с интенсивным развитием промышленности и новых технологий, а также с увеличением средней продолжительности жизни в начале XX в. в экономически развитых странах Европы и США¹. В этот пери-

¹ Департамент непрерывного образования Оксфордского университета берет свои «корни» с 70-х годов XIX в., когда в университете началось движение под названием «Расширение Оксфорда». Department for Continuing Education University of Oxford. <<https://www.conted.ox.ac.uk/about/our-history>>.

од образование взрослых начинает рассматриваться как средство социальных изменений и трансформации². В 1900 г. Дьюи утверждал³, что образование для взрослых является «одновременно правом и общественным благом, к которому все должны иметь доступ, но в котором все одинаково обязаны участвовать — в интересах построения и поддержания демократии». Он также показал, что образование взрослых — это не только учебная деятельность организаций, но и инициативы самостоятельных граждан.

Идеи о том, что «образование — это жизнь» и «вся жизнь — это обучение, поэтому у образования не может быть конечных точек», впервые предлагались в работе «Значение образования для взрослых» Эдуарда Линдемана, вышедшей в США в 1926 г.^{4,5}

В полной мере идея непрерывного образования взрослых, которая оказала практическое влияние, была обозначена в 1929 г. в работе «Образование в течение жизни» Бейзила Йексли⁶. Им были выделены главные черты образования на протяжении всей жизни. Во-первых, образование взрослых представляется как надстройка, влияющая на всю существующую систему образования, включая школы и вузы. Во-вторых, оно выходит за пределы формального образования, охватывая различные организации, группы населения. В-третьих, оно основано на том,

² Baumgartner L.M. An update on transformational learning // S.B. Merriam (ed.). *The New Update on Adult Learning Theory. New Directions for Adult and Continuing Education*. Hoboken: Jossey-Bass, 2001. P.15–24.

³ Dewey J. *The School and Society*. Chicago: University of Chicago Press, 1900. <https://ia801408.us.archive.org/33/items/schoolsociety00dewerich/schoolsociety00dewerich_bw.pdf>.

⁴ Lindeman E.C. *The Meaning of Adult Education*. N.Y.: New Republic, 1926. Republ. 1989 by The Oklahoma Research Center for Continuing Professional and Higher Education. <<http://www.infed.org/thinkers/et-lind.htm>>.

⁵ Knowles M.S., Holton III E.E., Swanson R.A. *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*. 6th ed. London, N.Y.: ELSEVIER Butterworth Heinemann, 2005.

⁶ Yeaxlee B.A. *Lifelong Education*. London: Cassell, 1929. Republ. 1988.

что люди способны к самоорганизации, осознанию ценности продолжения самообразования. «Жизнь, чтобы быть радостной, полной, творческой, требует постоянной рефлексии собственного опыта, чтобы поступки были продиктованы мудростью, а работа была формой самовыражения», — заключает Йексли.

Таким образом, в начале XX в. была сформирована научная основа для представления образования как непрерывного аспекта повседневной жизни⁷.

Как самостоятельная концепция, непрерывное образование было представлено на форуме ЮНЕСКО в 1965 г. теоретиком гуманитарного образования П. Ленграндом⁸. С бурным развитием научно-технического прогресса именно обучению взрослых предстояло решать задачу постоянной настройки квалификаций персонала под технологическое обновление и строительство нового производства. Предполагалось, что население, обученное использованию нового оборудования и технологий, должно в целом добиваться более высокой производительности труда и, соответственно, роста валового внутреннего продукта на душу населения. При этом лишь к началу 90-х годов была осознана необходимость интеграции различного рода программ и видов образовательных мероприятий в состав единой концепции обучения взрослых на протяжении всей жизни — *Life Long Learning*⁹.

В докладе ЮНЕСКО по вопросам образования и обучения в 1996 г.¹⁰ отмечается переход от использования термина «обра-

⁷ Электронное научно-методическое издание «Концепт». <<https://e-koncept.ru/2015/15306.htm>>.

⁸ *Lengrand P.* An Introduction to Lifelong Education. Paris: UNESCO, 1970.

⁹ *Pépin L.* The History of EU Cooperation in the Field of Education and Training: How lifelong learning became a strategic objective // *European Journal of Education*. 2007. Vol. 42. No. 1. P. 121–132.

¹⁰ *Delors J. et al.* Learning: The Treasure Within. Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-First Century. Paris: UNESCO, 1996. Original edition: *Delors J. et al.* L'Éducation. Un trésor est caché dedans. Paris: Éditions UNESCO-Odile Jacob, 1996.

зование на протяжении всей жизни» (*lifelong education*)¹¹ к термину «обучение на протяжении всей жизни» (*lifelong learning*), который и используется в настоящее время более широко. Это изменение означало сдвиг от доминирования традиционных образовательных заведений, где человека обучают по стандартным программам, к сфере новых возможностей для самостоятельной учебной деятельности, ориентированной на процесс освоения конкретных навыков. В то же время ответственность за предоставление возможностей такой учебной деятельности смещалась от государства к неправительственным организациям и непосредственно к самим гражданам, предполагая большую свободу реализации индивидуальных возможностей и способностей учиться¹².

В настоящее время можно выделить три различающихся представления о непрерывном образовании¹³.

1. Непрерывное образование как учение (образование) на протяжении всей жизни.
2. Непрерывное образование как образование взрослых.
3. Непрерывное образование как непрерывное профессиональное обучение.

Определение непрерывного образования на протяжении всей жизни (*Lifelong learning, LLL*) зафиксировано Европейской статистической службой на основе документов «Европейской стратегии занятости» (Люксембург, 1997 г.) и сообщения Еврокомиссии «Внедрение непрерывного образования на европейском

¹¹ Faure E. et al. Learning to Be: The World of Education Today and Tomorrow. Paris: UNESCO, 1972. Original edition: Faure E. et al. Apprendre à être, Paris: UNESCO-Fayard, 1972. <<http://unesdoc.unesco.org/images/0000/000018/001801e.pdf>>.

¹² Global report on adult learning and education. UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2010.

¹³ Мониторинг непрерывного образования: инструмент управления и социологические аспекты / науч. рук. А.Е. Карпухина. Сер.: Мониторинг. Образование. Кадры. М.: МАКС Пресс, 2006.

пространстве в реальность» в 2001 г.¹⁴ В соответствии с этими документами **под обучением на протяжении всей жизни понимаются «все учебные действия, реализуемые на протяжении всей жизни человека, с целью улучшения его знаний, навыков и компетенций в рамках личной, гражданской, социальной и / или трудовой занятости».**

Непрерывное обучение в данном случае касается всего населения, независимо от возраста и статуса на рынке труда. Оно включает в себя все виды образовательной деятельности, начиная от дошкольного образования и заканчивая досугом для пенсионеров.

Мероприятия, относимые к образовательным, должны быть:

— целенаправленными, то есть нацеленными на улучшение поведения, знаний, отношений, ценностей, навыков, понимания информации и др.;

— организованными, то есть иметь продолжительность и систематичность и не быть случайными; они могут включать различные виды обучения, например, получение нового уровня образования, ученичество, обучение на рабочем месте, самообучение и др.;

— не зависящими от источника финансирования и способа получения (в классе или дистанционно).

Действующий подход к непрерывному образованию, таким образом, основан на самом процессе обучения и не ограничивается достигаемыми уровнями образования, как это делается в рамках подхода Международной системы классификации образования ISCED (*International Standard Classification of Education*).

Поскольку образовательный маршрут от дошкольного, общего среднего к профессиональному и высшему образованию в установленные возрастные периоды человека считается стан-

¹⁴ Classification of learning activities (CLA). Eurostat Manual. EU Publications Office. Luxembourg, 2016. <<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf>>.

дартным, то ключевым элементом непрерывного образования становится **образование взрослых**, к которым относят население в возрасте от 18 до 70 лет и старше.

В англоязычной литературе непрерывное образование часто определяют как *Adult Learning and Education* — *ALE*, подразумевая под ним различные формы образования и обучения (связанные и не связанные с работой), а также освоение основных уровней образования, которые не были получены взрослыми гражданами в рамках традиционных образовательных траекторий¹⁵. Особое внимание при этом уделяется пожилым и молодым людям, находящимся в неблагоприятном положении (например, инвалидам или потерявшим работу). Существующие статистические наблюдения непрерывного образования — как в странах ЕС, ОЭСР, так и в Российской Федерации — рассматривают его исключительно как образование взрослых.

В 1990-х годах, особенно в Европе, возникает еще одна доминирующая интерпретация обучения на протяжении всей жизни, связанная с переподготовкой и приобретением новых **профессиональных навыков**, которые позволили бы людям справляться с требованиями быстро меняющегося производства и технологий^{16, 17}. Система профессионального образования (*Vocational Education and Training, VET*) при этом распространяется на обучение взрослого населения и пенсионеров, готовых получать и обновлять компетенции в рамках развития своей профессиональной карьеры.

¹⁵ 3rd Global report on adult learning and education. The Impact of Adult Learning and Education on Health and Well-Being, Employment and the Labor Market, Social, Civic and Community Life. UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2016.

¹⁶ *Bagnall R.G.* Lifelong learning: concepts and conceptions. *International Journal of Lifelong Education*. London: Routledge, 2000. Vol. 19. No. 1. P. 20–35.

¹⁷ *Griffin C.* From education policy to lifelong learning strategies' // P. Jarvis (ed.). *The Age of Learning*. London: Kogan Page, 2001. P. 41–54.

Интерес к возможности использования образования взрослых для экономического роста и социальной устойчивости послужил основанием для активной разработки механизмов его реализации во многих странах мира.

Кельнской хартией, принятой на саммите Большой восьмерки в 1999 г., были определены основные «Цели и стремления непрерывного образования»¹⁸. В «Меморандуме непрерывного образования»¹⁹, принятом решением Лиссабонского саммита Европейского Совета в 2000 г., были зафиксированы шесть принципов непрерывного образования, ставшие основой для формулирования национальной образовательной политики. Они включают:

- увеличение инвестиций в человеческий капитал за счет сложения ресурсов государства, работодателей и самих граждан;

- систему оценки знаний, умений и навыков, позволяющую учесть неформальное обучение в составе основных уровней образования;

- новые базовые знания для всех (компьютерную грамотность, иностранные языки, технологическую культуру, предпринимательство и социальные навыки);

- инновационные методики преподавания и обучения (развитие наставничества, консультирования для построения интегрированных маршрутов образования и трудовой деятельности);

- приближение образования к потребителю с помощью сети учебно-консультационных центров и информационных технологий.

Участие государства в эффективной организации и в финансировании процессов постоянного обновления профессиональных компетенций населения постепенно было признано

¹⁸ *Нестеров А.Г.* Европейские концепции непрерывного образования в начале XXI века // Научный диалог. 2012. № 5.

¹⁹ Меморандум непрерывного образования ЕС. Общество «Знание» России. 2001.

1.1. Что такое непрерывное образование взрослых и как его понимают сегодня

ключевым императивом экономической и образовательной политики. В связи с этим стало появляться множество программ, направленных на передачу, например, актуальных ИТ-технологий и соответствующих навыков широким слоям населения.

Среди таких программ можно отметить eLearning²⁰ и инициативу eEurope²¹. Важным механизмом развития образования взрослых в ЕС с 2007 по 2013 г. также стала программа «Обучение на протяжении всей жизни» (преемник Программ «Сократ», «Леонардо да Винчи» и «ИТ — Открытое и дистанционное обучение» в 2000–2006 гг.), включавшая отраслевые и так называемые «трансверсальные» программы европейской поддержки навыков с бюджетом 7 млрд евро²².

Для оценки результативности реализации крупных международных и страновых программ в сфере непрерывного образования получили развитие методики исследования состояния навыков взрослых и их взаимосвязи с социально-экономическими факторами.

Согласно исследованию BeLL (Benefits of Lifelong Learning), участие в неформальном образовании дает взрослым ощущение большей удовлетворенности от жизни. Респондентами отмечались изменения уровня терпимости, понимания и уважения, а также положительное воздействие на формирование ценностей²³. На регулярной основе начинают проводиться мониторинги вовлеченности взрослого населения в непрерывное образование: опрос рабочей силы (EU Labor Force Survey), опрос об образовании взрослого населения (Adult Education Survey), опрос о непрерывном профессиональном образовании рабочих в компаниях (Continuing Vocational Training

²⁰ Education, Culture and Audiovisual Executive Agency. <<http://eacea.ec.europa.eu/static/en/elearning/index.htm>>.

²¹ <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3A124221>>.

²² EACEA. <http://eacea.ec.europa.eu/llp/about_llp/about_llp_en.php>.

²³ Manninen J., Meriläinen M. Benefits of lifelong learning: BeLL survey results // Work Package Report, Project BeLL—Benefits for Lifelong Learning. 2014. <<https://www.bell-project.eu/cms/wp-content/uploads/2014/06/BeLL-Survey-results.pdf>>.

Survey). В 2005 г. создается европейский Центр исследований непрерывного образования (CRELL), ориентированный на систематизацию проблем и изучение образования взрослого населения²⁴, а в 2006 г. Институт образования ЮНЕСКО, уже специализировавшийся на проблемах обучения взрослых, становится Институтом обучения на протяжении всей жизни (UIL)²⁵.

Постепенно участие населения в непрерывном образовании стало рассматриваться не только в качестве образовательной парадигмы, но и как один из показателей уровня экономического развития страны. В итоговой декларации VI международной конференции ЮНЕСКО по вопросам образования взрослых (2009 г.) было отмечено, что увеличение средней продолжительности образования взрослого населения всего лишь на один год в долгосрочной перспективе обуславливает увеличение экономического роста на 3,7%, а доходов на душу населения — на 6%²⁶. Согласно этой концепции, получение знаний в течение всей жизни способствует, среди прочего, трудовой адаптации, личной самореализации взрослого населения страны, повышает качество человеческого капитала экономики и социально-политическую устойчивость²⁷.

В 2016 г. Европейская комиссия приняла новую Программу навыков для Европы — *New Skills Agenda for Europe*²⁸. Ее миссия —

²⁴ Centre for Research on Education and Lifelong Learning. <<https://crell.jrc.ec.europa.eu/>>.

²⁵ UNESCO Institute for Lifelong Learning//UNESCO Institute for Lifelong Learning. <<http://uil.unesco.org>>.

²⁶ CONFINTEA VI Final Report. Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2010. P. 43 // UNESDOC Data base. <<http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001877/187790e.pdf>>.

²⁷ European Commission. Making a European area of lifelong learning a reality. Communication from the Commission 678. Brussels, 2001. <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52001DC0678:EN:NOT>>.

²⁸ New Skills Agenda for Europe. <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>>.

повысить качество навыков и их значимость для рынка рабочей силы. Новая Программа навыков сосредоточена вокруг трех основных целей.

1. Повышение качества навыков взрослого населения и обеспечение их более полного соответствия запросам не только рынка труда, но и общественному и личностному развитию.

2. Развитие системы оценки, признания и сопоставимости навыков и квалификации, в том числе приобретенных за пределами официальных учебных заведений. Это помогает людям лучше демонстрировать и использовать их опыт и талант, выявлять потребности в дальнейшем обучении, создает возможности для получения новой квалификации, в том числе для успешного изменения карьерного пути безработным и мигрантам.

3. Выявление новых востребованных навыков, создание инструментов для обоснованного выбора профессий.

Для достижения этих трех целей запланирована реализация десяти ключевых групп мероприятий.

1. «Гарантия навыков». Предусматривает реализацию комплекса мер совместно с национальными, региональными и местными органами власти по обеспечению минимального уровня базовых навыков взрослого населения, в том числе умения считать, грамотности и работы с цифровыми технологиями. Этот минимальный уровень базовых навыков обеспечит участие в жизни общества и создаст условия для последующего получения квалификаций, а также среднего и высшего образования.

2. Обновление Европейской рамки квалификаций. Призвано обеспечить соответствие получаемых квалификаций запросам рынка труда, что позволит повысить трудовую мобильность населения.

3. «Коалиция цифровых навыков и рабочих мест». Объединяет заинтересованные стороны в области образования, занятости и промышленности для обеспечения более высокого уровня ИТ-квалификации рабочей силы.

4. «Концепция секторального сотрудничества по навыкам». Нацелена на выявление и устранение недостатка новых профессиональных компетенций в конкретных секторах экономики.

5. «Набор навыков для граждан третьих стран». Предусматривает комплекс мер раннего определения имеющихся умений и потребностей в квалификации беженцев и мигрантов.

6. Пересмотр структуры Eurorass (документа о полученных квалификациях, составленного по принципу портфолио). Предполагает не только представление в нем информации о приобретенных навыках предъявителя, но и выявление потребности в обучении.

7. Превращение профессионального образования в систему первого контакта обучающегося с рынком труда в результате широкого распространения обучения на рабочем месте.

8. Обновление рекомендаций населению по ключевым компетенциям, необходимым для жизни в современном обществе XXI в. Крайне важно включить в их состав критическое мышление, решение проблем, умение учиться, иностранные языки, предпринимательство и внедрение инноваций.

9. Развитие инструментов по отслеживанию движения выпускников. Должно помочь в понимании того, как люди с различным образованием продвигаются на рынке труда.

10. Изучение и использование передовых практик в преодолении проблемы национальной и региональной «утечки мозгов».

В выпущенном в декабре 2015 г. «Манифесте об обучении взрослых в XXI веке» Европейская ассоциация образования взрослых называет непрерывное образование главным инструментом в обеспечении устойчивого развития и в успешном противостоянии вызовам, с которыми сталкивается Европа в настоящее время, среди которых одним из сильнейших является приток мигрантов²⁹.

²⁹ <<http://www.eaea.org/en/policy-advocacy/manifesto-for-adult-learning-in-the-21st-century.html>>.

Обучение на протяжении всей жизни и образование для взрослых впервые были включены в качестве целей в «Программу устойчивого развития до 2030 года» («Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development»)³⁰. А Европейская ассоциация образования взрослых объявила 2017 год Годом образования взрослых в Европе под лозунгом «Сила и удовольствие обучения»³¹.

Востребованность рассмотренных программ подтверждает растущий интерес населения к обновлению квалификаций и личностному развитию за счет обучения. Рассчитывая на политические результаты такого масштабного интереса, правительства стран разрабатывают разнообразные инструменты такой поддержки.

Одним из таких типовых проектов, предлагаемых ОЭСР для имплементации непрерывного образования в содержание государственной политики, является **Проект «Национальные стратегии навыков»**³².

Навыки стимулируют экономический рост и влияют на то, как выгоды распределяются между различными группами населения. Там, где значительная доля взрослых не преуспела в получении навыков, сложно внедрять технологии повышения производительности труда и новые приемы работы. Это, в свою очередь, останавливает инновации и снижает уровень жизни. Во всех странах взрослые с более низким уровнем грамотности гораздо чаще сообщают о своем плохом здоровье, воспринимают себя как объекты, а не субъекты политических процессов, и меньше доверяют другим. Полагаясь на социальную поддержку,

³⁰ EAEA policy paper. Learning and skills for adults in Europe. December 2016. <http://www.eaea.org/media/policy-advocacy/eaea-statements/learning-and-skills-for-adults_final.pdf>.

³¹ <<http://www.eaea.org/en/policy-advocacy/eaea-statements.html>>.

³² <<http://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/buildingeffective skillsstrategiesatnationalandlocallevels.htm>>.

такие люди занижают свою экономическую активность. И чем больше работников системно попадают в этот порочный круг, тем больше неэффективные затраты общества.

Проект ОЭСР «Национальная стратегия навыков» нацелен на укрепление национальных систем устойчивого использования навыков и распространение в обществе принципа «пожизненного трудоустройства». На основе анализа инвестиционного и промышленного потенциала конкретных стран, приоритетных отраслей развития, динамики структуры ВВП и глобальных трендов экономического развития эксперты ОЭСР, совместно с национальными специалистами, выделяют наиболее востребованный спектр навыков в регионе, условия и барьеры их эффективного использования.

Проект предусматривает диагностическую фазу и фазу разработки решений для улучшения использования навыков. Ключевые вопросы разрабатываемой стратегии включают три основных компонента:

- 1) развитие необходимых навыков с детства до взрослой жизни;
- 2) активизацию предложения востребованных навыков на рынке труда;
- 3) формирование условий эффективного использования навыков на предприятиях, в отраслях экономики и обществе в целом.

В таблице 1.1 представлено содержание элементов модельной стратегии развития системы навыков.

Национальные стратегии развития навыков в соответствии с методологией ОЭСР были разработаны в Австрии, Италии, Корее, Испании, Нидерландах, Норвегии, Португалии, Словении и других странах. Разрабатываемые стратегии позволили государствам стимулировать рост производительности труда в частном секторе, где передача навыков объективно затруднена. Принятые на их основе политические решения активно поддер-

Таблица 1.1. Структура эффективной стратегии развития национальной системы навыков

Развитие необходимых навыков	Условия эффективного использования навыков	Предложение востребованных навыков
Расширение доступа и улучшение качества образования в раннем детстве	Финансовые механизмы системы приобретения навыков	Предоставление женщинам возможности для приобретения навыков и полноценного участия на рынке труда
Улучшение качества и доступности основного школьного образования	Совершенствование структур управления системой предоставления навыков	Сохранение на рабочих местах пожилых людей и людей с особыми медицинскими показаниями к труду (инвалидов)
Приобретение навыков, востребованных на рынке труда в рамках профессионального образования	Развитие базы для формирования методологии приобретения востребованных навыков	Повышение уровня навыков мигрантов и их детей
Удовлетворение экономического спроса на навыки высокого уровня	Поощрение работодателей лучше использовать навыки работников	Создание системы навыков, поддерживающей использование и внедрение инноваций
Расширение масштабов образования для взрослых, особенно с низкой квалификацией	Обеспечение профессиональной ориентации и навигации в системе приобретения новых навыков	Открытый доступ к приобретению цифровых навыков

жало население, а понятие непрерывного образования вошло в повседневный обиход жизни современного человека.

1.2. Становление непрерывного образования в России: от преодоления безграмотности и политической пропаганды к экономическому росту

В России, как и за рубежом, обучение постепенно становилось неотъемлемой частью активности всего российского общества. Те или иные элементы дополнительного образования обнаруживаются на любом из этапов исторического развития нашей страны: оно логически возникает и развивается вместе с основным образованием.

1.2.1. Обучение населения в дореволюционной России: от дополнительных курсов к основному образованию

Образование в допетровской Руси носило религиозный характер и осуществлялось преимущественно в рамках церковно-приходских школ. В конце XIX в. крестьянское население училось максимум «всего две зимы у попа за мешок картошки»³³. Священник выступал также для большинства верующих представителем дополнительного образования, отвечающего духовным потребностям населения, которые выходили за рамки повседневных забот и не удовлетворялись в практической жизни³⁴. Такое устройство образования, однако, не позволяло преодолеть массовую безграмотность взрослого населения, а тем более создать основу для кадрового обеспечения промышленного производства в стране.

³³ Так оценивал свое образование Н.С. Хрущев, обучаясь во Всесоюзной промышленной Академии при ВСНХ. Цит. по: *Абросимов И.* Кадровая политика власти в СССР 1939–1953. <http://www.pseudology.org/state/KadrPolicy1939_1953/07.htm>.

³⁴ *Каптерев П.Ф.* Антология гуманной педагогики. Каптерев. М.: Изд. дом Шалвы Амонашвили, 2001.

1.2. Становление непрерывного образования в России: от преодоления безграмотности и политической пропаганды к экономическому росту

Развитие серьезного дополнительного профессионального образования в дореволюционной России началось с появлением слоя демократически настроенной интеллигенции, считающей своим долгом заботиться о народе через культурно-просветительскую работу. В середине XIX в. в стране учреждаются первые воскресные школы. Их создание связано, прежде всего, с именами Н.И. Пирогова и К.Д. Ушинского³⁵. Целью таких школ в условиях, когда немалая часть населения не умела ни читать, ни писать, было обучение всех желающих грамоте³⁶. Вместе с тем воскресная школа также повышала общую эрудицию населения, развивала умственные способности взрослых учеников, вырабатывала устойчивую мотивацию и привычку к постоянному самообразованию и активному жизненному поведению.

Интересно, что формы образования, первоначально рассматривавшиеся как дополнительные, необязательные, постепенно институционализировались и становились неотъемлемой частью основного образования. С 1864 г., согласно «Положению о начальных народных училищах», воскресные школы, учрежденные правительством, частными лицами или общественными организациями, были отнесены уже к разряду основных начальных народных училищ. В 1862 г. по официальной статистике таких школ было 274, а в период с 1888 по 1899 г. открылось еще 147 школ³⁷.

Нехватка повседневных и технических знаний восполнялась населением на открываемых вечерне-воскресных курсах для

³⁵ Пирогов Н.И. О воскресных школах // Избранные педагогические сочинения. М., 1952.

³⁶ Никитская Е.А. Воскресная школа как феномен педагогической действительности. История и современность // Вестник ПСТГУ IV: Педагогика. Психология. 2008. № 2(9). С. 121–132.

³⁷ Попинова М. В. Развитие воскресных школ в России как формы образования взрослых: Середина XIX — начало XX веков: Автореф. дис. ... канд. пед. наук / Ярослав. гос. пед. ун-т им. К.Д. Ушинского. Ярославль, 2001.

рабочих, ремесленников и служащих в городах, а также в больших селах, где располагались промышленные предприятия. Основной почин в создании таких учебных заведений был сделан Русским Техническим обществом, которое действовало в России с 1866 г. А в 1885 г. в Петербурге открылся первый в мире институт для усовершенствования врачей — Клинический институт Великой княгини Елены Павловны, где основными дисциплинами были терапия и хирургия.

В отсутствие доступного университетского образования в дореволюционной России в 1906–1907 гг. начинают появляться культурно-просветительские организации — народные университеты. Они доступны для взрослых тружеников всех сословий и званий, без различия пола, а также национальной и религиозной принадлежности. Ни образовательный ценз, ни возраст слушателей, ни даже безграмотность не имели значения для поступления в народный университет, который отличали гибкая система организации занятий и многовариантность выбора учебных курсов для слушателей³⁸.

Именно такие организации дополнительного образования стали фундаментом для формирования Вольной Высшей школы в Петербурге им. профессора П.Ф. Лесгафта (1906 г.), Народного университета в Томске им. П.И. Макушина (1915 г.), Московского городского народного университета им. А.Л. Шанявского (1908 г.), Оренбургского Вольного университета им. А. Киселева, Варшавского народного университета и «Университета для всех» в Варшаве (1906 г.), Народного университета в Нижнем Новгороде (1915–1916 гг.).

Таким образом, дореволюционный период развития системы непрерывного образования характеризовался, с одной стороны, разнообразием, а с другой — нехваткой учебных заведений для взрослых, поскольку имевшееся количество не могло

³⁸ Лодкина Т.В., Марченко Л.А. История развития воскресных школ в России (до 1917 г.) // Мир образования — образование в мире. 2013. № 4. С. 24–32.

1.2. Становление непрерывного образования в России: от преодоления безграмотности и политической пропаганды к экономическому росту

обеспечить эффективное развитие промышленного и сельскохозяйственного производства. Дореволюционная система образования России не смогла даже научить большую часть народа читать и писать. В 1906 г. журнал царского Министерства просвещения «Вестник воспитания» давал прогноз: всеобщая грамотность в европейской части России может быть достигнута лишь через 120 лет, в Сибири и на Кавказе — через 430 лет, а в Средней Азии — через 4 600 лет³⁹.

1.2.2. На что оказалась способна централизованная система непрерывного образования в Советском Союзе

Образовательное наследие царской России с его неспособностью преодолеть массовую безграмотность стало объективной причиной создания уже в постреволюционном советском государстве общенационального конвейера производства профессиональной рабочей силы, который обеспечивал квалифицированными специалистами каждую отрасль промышленности и социальных услуг⁴⁰. Ключевой особенностью советского периода развития непрерывного образования был полный государственный контроль: государство объединяло функции и производителя рабочей силы, и основного работодателя. Благодаря этому формировалась система обучения взрослых под потребности предприятий. Я.И. Кузьминов и И.Д. Фрумин назвали советскую образовательную систему «квазикорпоративной»⁴¹.

³⁹ Панасина С.Ю. Непрерывное образование взрослых — характерная черта современного общества // Совершенствование организационной и методической работы университета для повышения качества подготовки по программам высшего образования: материалы XLIV учебно-методической конференции ТГПУ им. Л.Н. Толстого. Тула, 11–12 апреля 2017.

⁴⁰ Kuraev A. Soviet Higher Education: An Alternative Construct to the Western University Paradigm // Higher Education. 2016. Vol. 71 (2). P. 181–193.

⁴¹ Froumin I., Kouzminov Y. Common Legacy: Evolution of the Institutional Landscape of Soviet Higher Education // Huisman J., Smolentseva A., Froumin I. (eds). 25 Years of Transformations of Higher Education Systems

Конвейерная система производства рабочей силы подверглась частичному разрушению в 1991 г., но ее оставшиеся элементы стали охотно адаптироваться к новым условиям и задачам крупных корпораций.

В развитии системы непрерывного образования в СССР далее предлагается рассмотреть следующие этапы.

I период становления непрерывного образования в после-революционной стране (1917 — середина 1920-х годов) характеризовался, с одной стороны, необходимостью преодоления безграмотности населения, с другой — острой потребностью в квалифицированных специалистах для строительства новой советской промышленности.

Интенсивное развитие образования взрослых началось с ликвидации безграмотности российских граждан. Декрет Совнаркома «О ликвидации неграмотности среди населения РСФСР»⁴² обязывал учиться всех граждан в возрасте от 8 до 50 лет. Декретом предусматривалась реализация форм совместного взаимодействия при обучении. Призыв «Грамотный, обучи неграмотного!» — стал лозунгом этого времени.

По всей стране создавались новые эффективные формы дополнительного образования взрослых: школы крестьянской молодежи (ШКМ); пункты ликвидации неграмотности, где шло обучение чтению и письму; школы фабрично-заводского обучения (ФЗО), рабочие факультеты (рабфаки), формируемые на базе вузов; отраслевые институты и промышленные академии. В 1918 г. в Петрограде открылся Институт внешкольного образования, который, наряду с подготовкой педагогических кадров для образования, занимался изучением педагогических аспек-

in Post-Soviet Countries. Palgrave Studies in Global Higher Education. Palgrave Macmillan, Cham. 2018. doi.org/10.1007/978-3-319-52980-6_2.

⁴² Декрет СНК РСФСР от 26.12.1919 «О ликвидации безграмотности среди населения Р.С.Ф.С.Р.». <<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=38091#02201881701366395>>.

1.2. Становление непрерывного образования в России: от преодоления безграмотности и политической пропаганды к экономическому росту

тов образования взрослых⁴³. Такая система внешкольного обучения взрослых грамоте смогла охватить в этот период около 50 миллионов человек⁴⁴.

Еще одним фактором, стимулировавшим граждан на постоянное образование и развитие навыков, стала организация системы военного обучения. Согласно декрету ВЦИК от 22 апреля 1918 г. «Об обязательном обучении военному искусству», к военной подготовке привлекались широкие слои населения⁴⁵. Военное обучение решало задачу формирования повседневной культуры поведения и навыков организованного быта бывшего крестьянского населения. Кроме того, оно обеспечивало массовое техническое просветительское образование. Институционально задача популяризации военно-технических знаний была реализована через создание финансируемых государством общественных организаций⁴⁶.

Первая добровольная оборонная организация — Военно-научное общество (ВНО) — образовалась в 1920 г. по инициативе участников Гражданской войны — слушателей Военной академии РККА. Позднее, в 1926 г., оно было переименовано в Общество содействия обороне СССР (ОСО)⁴⁷. Военно-научное общество с первых своих

⁴³ История педагогики и образования. От зарождения воспитания в первобытном обществе до конца XX века: Учеб. пособие для педагогических учебных заведений / под ред. А.И. Пискунова. М.: ТЦ Сфера, 2004.

⁴⁴ Горохов В.А., Коханова Л.А. Основы непрерывного образования в СССР / под ред. В.Г. Онушкина. М., 1987.

⁴⁵ Кублова С.А. Деятельность государственных органов, партийных структур и общественных организаций Курского края по подготовке боевых резервов для Красной Армии в 1921 — первой половине 1941 г.: дис. ... канд. ист. наук. <<http://www.dissercat.com/content/deyatelnost-gosudarstvennykh-organov-pa>>.

⁴⁶ Кочешев С.П. От Осоавиахима к ДОСААФ // Военно-юридический журнал. 2016. № 3. С. 23–26. <<http://elibrary.ru/item.asp?id=25589810>>.

⁴⁷ Касьян И.Н. Исторические аспекты создания и функционирования Осоавиахима в 20–30-е годы XX столетия // Инновации в науке: научный журнал. Новосибирск: Изд. АНС «СибАК», 2017. № 6 (67). С. 23–28.

шагов ставило задачу широкой пропаганды военных знаний среди граждан страны, перед которыми с лекциями и докладами выступали видные военачальники и теоретики военного дела⁴⁸. В марте 1923 г. создается массовое добровольное Общество друзей Воздушного Флота (ОДВФ). В организациях ОДВФ начинали деятельность прославившиеся впоследствии конструкторы С.П. Королев, А.С. Яковлев, С.В. Ильюшин и другие. В мае 1924 г. была создана еще одна оборонно-массовая организация — Добровольное общество друзей химической обороны и промышленности (Доброхим СССР), а с 1927 г. — объединенное Общество содействия обороне, авиационному и химическому строительству СССР (ОСОАВИАХИМ). Уже к апрелю 1928 г. в Осоавиахиме насчитывалось более 9000 кружков военных знаний различного профиля, в которых занимались свыше 514 тысяч осоавиахимовцев⁴⁹. Лагеря Осоавиахима, где проводились занятия по огневой подготовке, тактике, политические занятия, спортивные и другие мероприятия, действовали в каждой области и республике, в крупных районах.

Дело ликвидации безграмотности, а также обеспечение безопасности молодого государства вызвало большой энтузиазм населения страны и привело к созданию централизованной системы массового обучения взрослых граждан широкому спектру как профессиональных компетенций, так и жизненных навыков.

II период становления непрерывного образования (конец 1920-х — конец 1930-х годов) — стал вехой развития профессиональной образовательной системы на базе идеологии монотехнизма⁵⁰. Концепция, разработанная А.К. Гастевым, ставила

⁴⁸ Поляков С.П., Кайдалова Н.С. Подготовка молодежи к военной защите Отечества в предвоенный период // Мир образования — образование в мире. 2015. № 1. С. 24–27. <<http://elibrary.ru/item.asp?id=23457207>>.

⁴⁹ Минаков А.С. Оборонно-массовая работа и военная подготовка в СССР в предвоенный период // Власть. 2013. № 7. С. 168–170. <<http://elibrary.ru/item.asp?id=19527247>>.

⁵⁰ Монотехнизм (от греч. monos — один), направление педагогической мысли 20-х годов XX века, отражавшее один из подходов к проблеме взаимосвязи общего и профессионального образования, утверждающий первичность и главенство второго. Монотехнический подход к содержа-

1.2. Становление непрерывного образования в России: от преодоления безграмотности и политической пропаганды к экономическому росту

главной своей целью создание новой индустриальной образовательной системы, направленной на воспитание профессионально устремленной личности, разработку социальной и трудовой технологии воспитания, формирование новой трудовой культуры и производственного поведения⁵¹. Познакомившись с достижениями западного мира в области техники и научной организации труда в период эмиграции во Франции, Гастев пришел к убеждению, что можно быстро приобрести новое оборудование, но нельзя одномоментно импортировать профессиональную, организаторскую и трудовую культуру его обслуживания. Поэтому главной задачей он поставил воспитание человека для индустрии и с помощью индустрии, для отрасли и с помощью отрасли, в том числе через формирование особой «психологии работающего человека».

На крупных предприятиях в это время создаются учебные комбинаты, включающие втуз (высшее техническое учебное заведение), техникум, школу и курсы повышения квалификации для обучения практиков, а для подготовки руководящих кадров — промышленные академии⁵². Важнейшей тенденцией этого периода является трансформация старых народных университетов в учреждения основного высшего и дополнительного профессионального образования взрослых. Учрежденные отраслевыми Наркоматами в конце 1920-х годов училища, техникумы и технические вузы стали организовывать профессиональное обучение без отрыва работников от производства и приняли на себя основные функции предоставления взрослым профессионального образования.

нию образования заключался в сокращении общеобразовательного цикла и увеличению практической направленности программы обучения.

⁵¹ Гастев А.К. Трудовые установки. М.: Экономика, 1973.

⁵² История педагогики и образования. От зарождения воспитания в первобытном обществе до конца XX века: Учеб. пособие для педагогических учебных заведений / под ред. А.И. Пискунова. М.: ТЦ Сфера, 2004.

Передача передовых промышленных технологий происходила также индивидуально (путем стажировок) или на рабочем месте в результате покупки зарубежной техники, строительства новых заводов с привлечением иностранных специалистов.

Так, в 1929 г. ВСНХ СССР⁵³ и американская фирма Ford Motor Company заключили 9-летнее соглашение о технической помощи по организации и налаживанию массового производства легковых и грузовых автомобилей. Завод проектировался американским архитектурным бюро Альберта Кана, техническое руководство строительством осуществляла американская компания «Остин», строительство вел трест Металлострой⁵⁴. Для консультирования и наблюдения за ходом строительства, установкой оборудования и пуском завода компания Форд присылала своих специалистов, а также принимала до 50 советских стажеров в год для изучения производства.

Заложенная система отраслевой подготовки кадров оказалась настолько крепкой, что смогла далее пережить революционные изменения форм хозяйствования в 90-х годах, в значительной степени став основой для корпоративного образования современной России в крупных корпорациях.

В 1931 г. учреждения высшего образования начинают зачислять взрослых абитуриентов на вечерние и заочные курсы, а не на дневную форму обучения⁵⁵. Это стало важным шагом в развитии системы формального непрерывного образования взрослых. К 1940 г. в Советском Союзе действовало 18 заочных вузов и множество отдельных заочных курсов в 383 вузах, заточенных под требования промышленности⁵⁶. На программы обучения

⁵³ Высший совет народного хозяйства (ВСНХ) — наименование центрального государственного органа управления народным хозяйством в советских республиках и СССР.

⁵⁴ Шпотов Б.М. Компания Форда и Россия, 1909–1941 гг. // США: экономика, политика, культура. 1999. № 5. С. 76–88.

⁵⁵ Fitzpatrick S. Stalin and the Making of a New Elite, 1928–1939 // Slavic Review. 1979. Vol. 38 (3). P. 377–402.

⁵⁶ Bim-Bad B.M. Pedagogical Encyclopedic Dictionary, 528. М.: Great Encyclopedia of Russia, 2002.

1.2. Становление непрерывного образования в России: от преодоления безграмотности и политической пропаганды к экономическому росту

принимали только работников, специализировавшихся в определенных отраслях народного хозяйства, в соответствии с потребностями в рабочей силе: количество студентов и программ для каждого учреждения основывалось на прогнозе развития отраслей. При этом существовали ограничения на прием — на заочной или вечерней форме обучения могли учиться только те, кто работает по соответствующей специальности. Это еще раз подтверждает тезис о сложившейся «квазикорпоративной» системе образования взрослых.

Социальные лифты для руководящих работников из числа представителей крестьянского и рабочего класса обеспечивали курсы повышения квалификации «красных хозяйственников», а также Всесоюзная промышленная академия, действовавшая в составе ВСНХ.

Официально Промакадемия считалась высшим учебным заведением, но фактически давала образование в объеме средней школы, а также технические знания, необходимые для работы в промышленности⁵⁷. Многие представители советской номенклатуры сталинского периода, в том числе Н.С. Хрущев, окончили академию в 1930-е годы, получив, таким образом, прежде всего, свой первый признаваемый в СССР документ об образовании.

После технического перевооружения производства ключевым лозунгом в стране становится лозунг «кадры решают все». Несмотря на всю противоречивость той эпохи, квалифицированные люди объявляются «самым ценным капиталом»⁵⁸. Регулярное повышение квалификации постепенно распространяется на различные категории работников.

III период (1941 — конец 1940-х годов) характеризуется всеобщей мобилизацией населения для участия в професси-

⁵⁷ Абросимов И. Кадровая политика власти в СССР. 1939–1953. <http://www.pseudology.org/state/KadrPolicy1939_1953/07.htm>.

⁵⁸ Речь Сталина И.В. перед выпускниками военных академий 04.05.1935 г. <<http://dslov.ru/txt/t10.htm>>.

ональном обучении во время Отечественной войны. Военное положение потребовало организовать непрерывную подготовку не только рабочих и высококвалифицированных кадров, занятых выпуском вооружения, но и управленческого состава во всех сферах промышленности, медицины и, конечно, ускоренное обучение офицерского состава армии, поскольку из-за сталинских репрессий перед войной армия оказалась практически обезглавленной⁵⁹. Массово создавались краткосрочные курсы усовершенствования и переподготовки офицерского и медицинского персонала, проводилось обучение новым технологиям производства в ремесленных училищах и школах фабрично-заводского обучения. Однако такое поверхностное образование не могло заменить полноценной военной подготовки, что привело к фатальным последствиям в виде крайне неудачного начала войны и огромных потерь, понесенных советской стороной.

IV период (1945–1960-е годы) характеризуется зарождением в СССР лучшего в мире массового научно-технического просветительского образования и досуга. Его возникновение связано с началом реализации атомного проекта. Новая военная угроза государству и возможность ее преодоления через опережающую работу ученых и инженеров нашла отражение в изменении отношения к науке и технике, сформировав отдельное важное и приоритетное направление в системе дополнительного образования не только детей, но и взрослых.

В 1947 г. в стране было учреждено Всесоюзное общество по распространению политических и научных знаний (с 1963 г. — общество «Знание»). Просветительство осуществлялось путем чтения лекций, а также издания научно-популярной литературы.

По словам первого Председателя Правления академика С.И. Вавилова, Общество должно было «быть посредником и проводником

⁵⁹ Волкогонов Д.А. Триумф и трагедия // Политический портрет И.В. Сталина. В 2-х кн. М., 1989.

1.2. Становление непрерывного образования в России: от преодоления безграмотности и политической пропаганды к экономическому росту

настоящих, высоких, передовых научных знаний от специалистов к народу». «Науке обучают, знание передается от одного человека к другому — в этом особый смысл данного русского слова», — отмечал Вавилов.

Общество представляло собой сетевую организацию, построенную по территориальному принципу. Во главе правлений республиканских, краевых, областных и районных организаций, научно-методических советов, бюро и секций Общества стояли авторитетные, известные в научных и общественных кругах люди — ректоры и заведующие кафедрами, доктора наук и профессора. Научно-методические советы или секции Общества были, по существу, объединениями лекторов по специальности. Примерно 2/3 лекций были платными, и предприятия перечисляли лектору гонорар. Остальные лекции назывались шефскими и читались бесплатно. Чем больший был спрос со стороны слушателей на конкретного лектора, тем больше он мог прочесть лекций и тем больший процент лекций ему оплачивался. При этом каждый взрослый советский человек в среднем прослушивал ежегодно от четырех до пяти лекций общества.

Для развития просветительской деятельности государством выделялся огромный даже по современным масштабам ресурс. Обществу были переданы: имущество, оборудование, фонды и функции Всесоюзного лекционного бюро (при Министерстве высшего образования СССР) и Союза воинствующих безбожников (который также занимался распространением научных и материалистических знаний), Московский политехнический музей, Политехническая библиотека, ледокол «Красин», тысячи Домов знания, Домов научно-технической пропаганды, лекториев, библиотек, а также народные университеты, планетарии, типографии, санатории, пансионаты, дома отдыха по всему СССР. Как еженедельный бюллетень для пропагандистов и агитаторов Общества «Знание», появилась газета «Аргументы и факты», впоследствии издаваемая тиражом более 33 миллионов экземпляров.

Первоначально тематика лекций была сконцентрирована вокруг популярного естественнонаучного и инженерно-техно-

логического контекста. Однако уже к 1953 г. на первое место вышли лекции на историко-партийные темы, обзоры по теории марксизма, пропаганда которых стала позже основным содержанием работы⁶⁰. Именно преобладание пропагандистской направленности в работе Общества «Знание» привело, на наш взгляд, к фактическому разрушению советской системы просветительства в 1990-х годах.

В 1951 г. на основе ранее созданных организаций, распространявших военно-технические знания, учреждается Всесоюзное добровольное общество содействия армии, авиации и флоту (ДОСААФ СССР). В числе главных задач Общества уже не столько формирование образа жизни и простейших военно-технических навыков, сколько непосредственная подготовка выпускной и рабочей молодежи по массовым техническим профессиям для народного хозяйства, имеющим военно-прикладное значение. Главным звеном этой системы стали многочисленные учебные организации ДОСААФ, в которых были подготовлены свыше 10 миллионов водителей, слесарей по обслуживанию различного вида автотранспорта, военных строителей, а также радистов, моряков, парашютистов. Большинство школ ДОСААФ успешно справлялось с этими задачами, решая в значительной степени задачи системы начального профессионального образования⁶¹.

В 1958 г. Решением Президиума ВЦСПС учреждено Всесоюзное общество изобретателей и рационализаторов (ВОИР), которое запустило массовую образовательную и консультационную поддержку деятельности трудящихся по внедрению новшеств на производстве. ВОИР оказывало экспертную помощь предприятиям, организациям и специалистам по организации разработки образцов новой техники и технологий, осуществляло

⁶⁰ Российский государственный архив социально-политической истории. <<http://www.rgaspi.su/>>.

⁶¹ ДОСААФ России: история организации. <<http://www.dosaaf.ru/about/history/>>.

1.2. Становление непрерывного образования в России: от преодоления безграмотности и политической пропаганды к экономическому росту

общественный контроль за соблюдением законодательства в области изобретательства и т. п.^{62, 63} В условиях отсутствия свободного научно-технического предпринимательства ВОИР направляло деятельность проактивных работников в сторону технологического совершенствования производственных процессов крупных предприятий.

Однако в этот период начинают проявляться негативные тенденции как в организации, так и в содержании образования для взрослых. Это, прежде всего, ориентация на политпросвещение с целью формирования теряющих убедительность идеологических установок, а также узкопрофессиональная направленность получаемых слушателями знаний и навыков, без их ориентации на развитие потенциала личности в целом⁶⁴. К этому добавляется излишняя централизация и регулирование системы получения образования, которая становится основой для формализма и потери связи с реальными запросами рынка труда.

В результате в системе образования взрослых к концу периода наметился сильный перекос от просветительства к политпросвещению, от решения оборонных и экономических задач — к формированию политических установок, к приданию «партийной направленности» не только гуманитарным, но и естественным наукам.

V период (1960-е — 1990-е годы) характеризуется созданием единой государственной системы повышения квалификации рабочих, в это же время формируются характерные черты советской системы образования взрослых.

⁶² *Алексеев Г.М.* Движение изобретателей и рационализаторов СССР // Вопросы истории. 1969. № 9. С. 30–48.

⁶³ *Викторов А.Г.* Оценка истории деятельности Всесоюзного общества изобретателей и рационализаторов (ВОИР) с позиции современного науки // Международный научно-исследовательский журнал. 2016. № 8-1 (50). С. 138–140.

⁶⁴ *Василькова Т.А.* Основы андрагогики: Учеб. пособие. М.: КНОРУС, 2009.

Развиваются новые формы профессионального образования без отрыва от производства, включающие индивидуально-бригадное обучение непосредственно на производстве, стажировки на другом предприятии⁶⁵. Складывается сеть отраслевых институтов повышения квалификации⁶⁶. Подготовка специалистов среднего звена и управленцев осуществляется непосредственно в вузах и средних специальных учебных заведениях.

Одними из первых отечественных корпоративных высших учебных заведений можно считать Центральный институт повышения квалификации руководящих работников и специалистов (ЦИПК) Росатома (1967 г.), Институт при Госстрое СССР и др. С 1977 г. руководящие работники и специалисты народного хозяйства были обязаны проходить повышение квалификации не реже одного раза в шесть лет.

В этот период школой развития организаторских навыков молодежи был и остается комсомол⁶⁷. Такие социальные навыки как ответственность, кооперация и открытость к взаимодействию при реализации комсомольских инициатив целенаправленно развиваются у рядовых членов союза посредством проектного обучения и наставничества. Лидеры организации, оказавшиеся более вовлеченными в реализацию проектов, приобретают организаторские и фактически предпринимательские навыки.

В 1983 г. Русский исследовательский центр Гарвардского университета провел опрос 1183 бывших комсомольских активистов. По мнению респондентов, участие в комсомольских структурах способствовало приобретению организаторских компетенций, ко-

⁶⁵ Постановление Совета Министров СССР от 03.06.1960 № 577 «О системе повышения квалификации руководящих и инженерно-технических работников отраслей народного хозяйства и работников государственного аппарата».

⁶⁶ Вишневецкая А., Проскура Е. История создания корпоративных университетов // Бизнес Школа LERNER. Корпоративные Университеты. М., 2014. № 50.

⁶⁷ ВЛКСМ — Всероссийский ленинский коммунистический союз молодежи.

1.2. Становление непрерывного образования в России: от преодоления безграмотности и политической пропаганды к экономическому росту

торые в дальнейшем оказались востребованными в других сферах деятельности. Благодаря полученным навыкам, в своем большинстве комсомольские лидеры оказались наиболее подготовленными к жизни в постсоветском государстве и обществе. Они участвовали в становлении молодого российского бизнеса, новых отраслей экономики (например, банковского и медийного секторов), оказались успешными директорами предприятий и компаний, вошли в органы исполнительной власти страны⁶⁸.

В этот период социалистическая система в СССР достигает пика своего развития. Именно в это время в стране ученые начали активно обсуждать понятие и определение концепции непрерывного образования, о чем свидетельствуют состоявшиеся конференции и симпозиумы, связанные с обсуждением данных проблем⁶⁹.

Фундаментальные исследования основ непрерывного образования в нашей стране начались в 70–80-х годах XX столетия.

Под руководством В.Г. Онушкина в Институте образования взрослых Российской академии образования (ИОВ РАО, г. Санкт-Петербург) в 1976 г. был выполнен анализ взаимосвязей труда и образования, разработана методика изучения эффективности обучения производственного персонала предприятия, сформирована концептуальная модель советского непрерывного образования, предусматривающая создание целостной системы образовательных учреждений^{70, 71}. В дальнейшем В.Г. Онушкиным в соавторстве

⁶⁸ Ручкин Б.А. Комсомольская элита и становление бизнес-класса // Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение». 2013. № 4 (июль-август). <http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2013/4/Ruchkin_Komsomol-Business-Class/>.

⁶⁹ Международный симпозиум о роли высшего образования в непрерывном образовании (Москва, 1974 г.); VI Генеральная конференция Международной ассоциации университетов (Москва, 1975 г.); Всесоюзная конференция по проблемам непрерывного образования (Москва, 1978 г.).

⁷⁰ Теоретические основы непрерывного образования / В.Г. Онушкин, Е.И. Огарев, А.Л. Загорский и др.; под ред. В.Г. Онушкина. М.: Педагогика, 1987.

⁷¹ Образование взрослых на рубеже веков: вопросы методологии, теории и практики. В 4-х т. Т. I. Социально-экономические и правовые

с его ближайшим сотрудником Е.И. Огаревым был издан первый в стране словарь терминов непрерывного образования⁷².

В.П. Владиславлев⁷³ в процессе изучения образовательных аспектов научно-технической революции обратил внимание на объективную необходимость постоянного обновления навыков в технической сфере посредством систематического и самостоятельного повышения квалификации работников, причем всех возрастных групп.

В этот период в стране появляется андрагогика⁷⁴ — наука, сфокусировавшаяся на особенностях обучения взрослых через овладение навыками: коллективной трудовой деятельности, решения задач, моделирования профессиональных ситуаций, измерения индивидуальных результатов труда, соотнесения их с поставленными организационными целями.

Рассматриваемый этап включает подготовку и утверждение в СССР концептуальных документов, отражающих передовые мировые тренды организации образования взрослых. С другой стороны, в них закрепляется государственно-административный, плановый, централизованный подход к непрерывному образованию^{75, 76}.

Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР о перестройке системы повышения квалификации и переподготовки руководящих работни-

предпосылки развития образования взрослых. Кн. 1. История развития образования взрослых в России / под ред. Е.П. Тонконогой. СПб.: ИОВ РАО, 2000.

⁷² Онушкин В.Г., Огарев Е.И. Образование взрослых. Междисциплинарный словарь терминологии. СПб.: ИОВ РАО, 1995.

⁷³ Владиславлев А.П. Система непрерывного образования: состояние и перспективы. М.: Политиздат, 1984.

⁷⁴ Колесникова И.А., Марон А.Е., Тонконогая Е.П. и др. Основы андрагогики / под ред. И.А. Колесниковой. М.: Академия, 2003.

⁷⁵ Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 13.03.1987 № 325 «О мерах по коренному улучшению качества подготовки и использования специалистов с высшим образованием в народном хозяйстве».

⁷⁶ Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 13.03.1987 № 327 «О мерах по улучшению подготовки и использования научных и научно-педагогических кадров».

1.2. Становление непрерывного образования в России: от преодоления безграмотности и политической пропаганды к экономическому росту

ков и специалистов народного хозяйства⁷⁷ предписывало считать постоянное повышение квалификации прямой служебной обязанностью каждого руководителя и специалиста. При этом сведения о прохождении работниками обучения в учебных заведениях (подразделениях) системы повышения квалификации и переподготовки кадров в течение всей их трудовой деятельности должны были отражаться в квалификационном аттестате единого образца — основном документе, удостоверяющем их профессиональный уровень. За работниками на время их обучения с отрывом от работы предписывалось сохранять среднюю заработную плату. В каждой отрасли предполагалось создать головной институт повышения квалификации и развернутую сеть учебных заведений непрерывного образования, предоставив право в целях повышения качества программ устанавливать прямые связи с зарубежными партнерами.

Типовое положение о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства⁷⁸ закрепляло организационные возможности для обучения и самообразования непосредственно на предприятии и предусматривало обучение руководящих работников при любых должностных перемещениях.

В 1989 г. в СССР была утверждена первая «Концепция непрерывного образования», реализация основных принципов которой нашла отражение в ведомственных нормативных актах Министерства образования, Министерства здравоохранения и других ведомств.

Однако этим планам уже не суждено было сбыться. С началом 90-х годов в стране наметились существенные трансформации принципов организации и развития непрерывного образования.

⁷⁷ Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 06.02.1988 № 166 «О перестройке системы повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов народного хозяйства».

⁷⁸ Принято Совместным Постановлением Государственного комитета по труду и социальным вопросам, Государственного комитета СССР по народному образованию и Секретариата ВЦСПС от 15.06.1988 № 369/92-14-147/20/18-22.

VI период (начало 1990-х — начало 2000-х годов) связан с процессами разрушения централизованной системы непрерывного образования взрослых.

Изменение действующих форм хозяйствования привело к прекращению централизованного государственного финансирования повышения квалификации и переподготовки взрослых граждан. Разрушение управленческого центра вызвало остановку сразу всех процессов. Профессиональное непрерывное образование стало исключительным делом крупных частных корпораций и групп компаний. Квазикорпоративная система непрерывного образования не приняла неповоротливых монополистов — отраслевых институтов повышения квалификации, преподавателей, не видевших современного производства, устаревших и неэффективных форм обучения.

После краха советской идеологии просветительские мероприятия, связанные с пропагандой идеологических установок, оказались свернутыми практически полностью⁷⁹. Стагнация рынка труда, характерная для этого периода, отсутствие необходимости повышения квалификации на производстве, нехватка времени у большинства работников на посещение курсов вне работы и многое другое не давало возможности для широкого развития рыночного дополнительного профессионального образования, хотя на словах непрерывность образования взрослых рассматривалась как необходимая предпосылка успеха как экономических, так и социальных реформ.

В 1992 г., с началом современной истории России, в Закон об образовании была внесена отдельная статья, полностью посвященная дополнительному образованию⁸⁰. Государство вы-

⁷⁹ Мухина Т.Г., Копосов Е.В., Бородачев В.В. История и перспективы развития отечественной системы дополнительного профессионального образования в условиях высшей школы: монография. Н. Новгород: Изд-во ННГАСУ, 2013.

⁸⁰ Закон Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании», ст. 26.

1.2. Становление непрерывного образования в России: от преодоления безграмотности и политической пропаганды к экономическому росту

ходило из числа безусловных организаторов системы образования взрослых. На смену государственной аккредитации пришла профессионально-общественная. Была отменена система выдачи диплома государственного образца, что в целом заставило систему заработать более гибко, но не решало задачу устойчивого обновления квалификаций значительного числа работников в условиях постоянного обновления технологий.

В 1995 г. было принято «Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов», которое положило основу для формирования негосударственного сектора образования и обучения взрослых⁸¹.

Резюмируя историю становления непрерывного образования взрослых, отметим, что на всех этапах оно решало важнейшие задачи экономического развития страны: от преодоления массовой безграмотности и формирования нового уклада жизни до создания самой мощной в мире системы технического и *корпоративного* образования взрослых.

В течение семидесятилетней истории СССР основной вектор развития обучения взрослых несколько раз направлялся в сторону накопления человеческого капитала: «социальная инженерия» Гастева, научно-техническое просветительство в военные годы и всеобщее повышение квалификации во времена «оттепели». Однако неэффективность сверхцентрализации и монополизма, необоснованное смещение политической пропаганды и непрерывного образования не позволило сложившейся системе ответить на серьезный запрос экономического роста в 90-х годах.

⁸¹ Постановление Правительства РФ от 26.06.1995 № 610 «Об утверждении типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов».

1.3. Функции, виды и навыки непрерывного образования взрослых

1.3.1. Как дополнительное образование помогает взрослым

Современные взгляды на непрерывное образование позволяют определить его как действенный инструмент настройки поведения взрослого человека на технологические и социальные изменения. Эта его главная миссия обеспечивает весьма разнообразные возможности для вкладов непрерывного образования: в передачу навыков и технологий, экономический рост, социальную устойчивость и развитие местных сообществ, здоровье и самочувствие, индивидуальную самореализацию и личностное развитие^{82, 83}. Для взрослого населения непрерывное образование выполняет целый ряд функций⁸⁴. Рассмотрим их подробнее.

Профессиональная функция включает приобретение взрослым человеком компетенций и квалификаций, необходимых для профессиональной реализации на рынке труда. Их наличие обеспечивает работнику возможность участия в производстве товаров и услуг за соответствующее вознаграждение. Для работодателей эта функция имеет прямое производственно-технологическое значение, поскольку позволяет непосредственно осуществлять процесс выпуска товаров и оказания услуг.

⁸² Global report on adult learning and education. UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2010.

⁸³ 3rd Global report on adult learning and education. The Impact of Adult Learning and Education on Health and Well-Being, Employment and the Labour Market, Social, Civic and Community Life. UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2016.

⁸⁴ Золотарева Н.М., Рябко Т.В. О приоритетах государственной политики в развитии непрерывного образования взрослых в Российской Федерации // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер.: Образование. Педагогические науки. 2016. Т. 8. № 2. С. 7–11.

Социальная функция предоставляет возможность реализации профессиональных навыков за счет интеграции человека в общественное производство и распределение результатов труда. Она дополняет и обогащает процесс взаимодействия с обществом, экономической сферой и государством и предусматривает знакомство с современными технологиями социального взаимодействия, в том числе цифровыми, с общечеловеческими ценностями, языком, культурой, новыми видами деятельности, формирует функциональную грамотность в различных сферах: финансовой, правовой, медицинской, инженерной, экологической, сфере ЖКХ и др.

Личностная функция обеспечивает удовлетворение индивидуальных познавательных потребностей взрослого человека, любопытства, его интересов, увлечений, развивает культурно-нравственный и эстетический аспект повседневной жизни. Она служит основанием для появления хобби, помогает обнаружить скрытые таланты, а также может содействовать расширению профессионального интереса и общего когнитивного развития.

1.3.2. Виды непрерывного образования

Образование взрослых в течение жизни, в отличие от основного, среднего профессионального и высшего образования, может осуществляться не только через традиционные образовательные программы. В соответствии с существующими международными подходами выделяют формальное, неформальное и информальное образование^{85, 86}.

⁸⁵ Classification of learning activities (CLA). Eurostat Manual. Luxembourg: EU Publications Office, 2016. <<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf>>.

⁸⁶ International Standard Classification of Education. ISCED, 2011. P. 11–12, 76–77, 80–81 // UNESCO Institute for Statistics. <<http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-en.pdf>>.

Формальное образование — получение взрослыми гражданами основного образования в образовательных организациях по основным образовательным программам (начальное, среднее общее, среднее профессиональное, высшее, в том числе аспирантура и докторантура). Обучение проходит преимущественно без отрыва от работы в соответствии с принятыми образовательными стандартами и завершается выдачей документа государственного образца о соответствующем уровне образования.

Неформальное образование включает все организованные формы обучения, не являющиеся частью программ формального (основного) образования, в том числе дополнительное, дополнительное профессиональное обучение (повышение квалификации, переподготовку, в том числе рабочих и служащих), краткосрочные курсы, лекции, семинары, тренинги, дистанционные образовательные программы (разовые и регулярные), а также обучение в форме наставничества (в соответствии с приказом), стажировок, обмена опытом и обучение в виде других форм передачи знаний, умений и навыков, предусматривающих наличие запланированной учебной программы и выдачу документа / сертификата об образовании, обучении, содержании приобретенных знаний и навыков.

Неформальное образование всегда институционализировано, то есть оно предоставляется организацией, обеспечивающей предварительно разработанные структурированные образовательные мероприятия, отношения между учеником и преподавателем.

Изменения уровня образования в результате неформального образования не происходит. Однако результатом дополнительного профессионального образования (далее — ДПО) или профобучения может быть новая компетенция или профессия, а также присваиваемая квалификация в соответствии с профессиональным стандартом, стандартами World Skills или другими отраслевыми стандартами.

Информальное образование предусматривает индивидуальную образовательную и познавательную деятельность в рамках

самообразования: получение знаний и навыков самостоятельно посредством изучения литературы, ознакомительных экскурсий, посещения выставок, библиотек, онлайн-способом и т. д.

К спонтанному обучению относят знания, навыки и умения, которые человек получает в процессе жизнедеятельности, не прибегая к целенаправленному прохождению образовательных программ. Например, это умение пользоваться бытовой техникой, возникающие уже после ознакомления с инструкцией, навыки общения, планирования, поведения в быту, в семье. Спонтанное обучение может происходить также в процессе работы (в форме инструктажа от коллег, руководителей, коучинга, ознакомительного визита и др.) и иметь специализированные профессиональные результаты. Деятельность в таких мероприятиях менее структурирована и может осуществляться практически везде: в семье, с друзьями, на работе или на объектах, предоставляемых поставщиками образования и обучения.

Неформальные, информальные и спонтанные учебные мероприятия не институционализированы. Поэтому одной из важнейших тенденций развития нормативно-правовой базы образования взрослых является разработка механизмов его признания в виде квалификации, профессионального навыка или составной части уровня формального образования.

Образование предполагает приобретение людьми соответствующих компетенций, включающих знания, умения и навыки. Процесс овладения новыми компетенциями, или их трансформация, составляет основную суть непрерывного образования.

1.3.3. Навыки как результат непрерывного образования

Под навыками понимают способность выполнять определенную практическую деятельность, доведенную до автоматизма путем ее неоднократного повторения. Непрерывное образование взрослых направлено в первую очередь на обновление или овла-

дение новыми навыками, виды которых во многом определяют и типологию образовательных программ для их приобретения.

По методологии, получившей распространение в странах ОЭСР, в профессиональном сообществе часто используют термины *hardskills* и *softskills*.

Профессиональные навыки (*hardskills*) — это способность работника выполнять определенные виды деятельности в соответствии с требованиями к рабочему месту, которое он занимает. Эти требования задают задачи и стандарты выполнения операций, принятые на предприятии и/или в профессиональной отрасли. Так, выполнение работы слесаря, сантехника, программиста, оператора станка или системного администратора требуют соответствующего комплекса знаний, умений и навыков и т. д. Точно так же определенный набор навыков включает работа финансиста, венчурного инвестора и предпринимателя. Профессиональные навыки складываются в профессиональные компетентности, позволяющие решать комплексные профессиональные задачи, а не только выполнять отдельные операции⁸⁷.

Выделяют *общие* и *специфические профессиональные навыки*. *Общие* могут быть применены на сходных и стандартных производствах в различных хозяйствующих субъектах. Они формируются в основном в профессиональной образовательной организации, а затем «доводятся» непосредственно в компании или на рабочем месте. *Специальные навыки* приобретаются исключительно в компании и могут быть применены только на ее специфическом оборудовании или в особенном производственном процессе.

На формирование этих навыков, а особенно на достижение их высокого уровня требуется много времени и ресурсов.

«**Мягкие**» **навыки** (*softskills*) включают многоцелевые навыки, которые могут быть применены и использованы в большом

⁸⁷ В литературе нет единства относительно трактовки терминов «навык», «компетентность», «компетенция». Мы будем употреблять их как синонимы, если не оговаривается другое.

количестве различных ролей и, в целом, не зависят ни от профессиональной, ни от корпоративной принадлежности работника.

Часто к мягким навыкам относят так называемые ключевые компетенции или «навыки XX века». Например, Европейской комиссией выделяются **восемь ключевых компетенций**, необходимых для личной самореализации и развития, социальной интеграции и занятости⁸⁸. Они включают:

1) общение на родном языке — базовую грамотность, умение понимать и анализировать содержание информации и обмениваться ею;

2) общение на иностранных языках, позволяющее участвовать в глобальном общении и разделении труда;

3) математическую грамотность и основные компетенции в области естественных наук и техники;

4) цифровую компетентность — ИТ-грамотность, умение взаимодействовать и решать задачи в компьютерно насыщенной среде.

Следующие четыре ключевые компетенции объединяют в себе социальные и эмоциональные навыки:

1) умение учиться, где ключевыми элементами являются самодисциплина, настойчивость и мотивация;

2) социальные и гражданские компетенции, которые включают коммуникативные навыки, терпимость, сочувствие, преодоление стресса;

3) инициативу и предпринимательство, подразумевающие способность планировать и управлять проектами, обладание лидерскими навыками, способность к инновациям и риску;

4) культурное самосознание и самовыражение, включающие оценку и понимание различных культурных форм выражения идей, переживаний и эмоций.

⁸⁸ Key competences for lifelong learning: European Reference Framework, Publications Office of the European Union. <<https://www.erasmusplus.org.uk/file/272/download>>.

Иногда из ключевых компетенций выделяют навыки под единой аббревиатурой **4К** — кооперация, коммуникация, критическое мышление и креативное решение задач. Это самые распространенные и, в действительности, востребованные в профессиональной среде «мягкие» навыки. Их использование, например, уже закреплено работодателями в качестве обязательных в стандартах менеджмента качества ISO⁸⁹.

Так, в соответствии с этими стандартами, навык «Коммуникации» предусматривает умение организовывать обмен информацией, направленный на обеспечение взаимопонимания и вовлечение работников в производственный процесс. Навык «Кооперации» включает умение работать в команде и организовывать сотрудничество, обеспечивая вовлечение работников, создание общих целей, знаний, ценностей, норм поведения, увеличивая, таким образом, вероятность достижения целей. «Решение задач» предусматривает принятие решений, основанных на фактах. «Креативность» выделяется в качестве основного навыка в процессе создания новых идей, в то время как «Инновации» — в процессе применения этих идей. В контексте организации термин «инновации» относится ко всему процессу, в ходе которого отдельными работниками или группами генерируются новые идеи с последующим преобразованием этих идей в продукцию, услуги или бизнес-практики.

Национальным исследовательским советом США⁹⁰, а затем международным консорциумом стран ОЭСР при лидерстве Института образования НИУ ВШЭ были выделены кластеры сквозных навыков, названных «универсальными компетентностями», которые включают: когнитивные компетентности (читательская и математическая грамотность, решение задач), и социально-

⁸⁹ ГОСТ Р ИСО 10018-2014. Менеджмент качества. Руководящие указания по вовлечению работников и их компетентности; ГОСТ Р ИСО 9004-2010. Управление с целью достижения устойчивого успеха организации. Подход с точки зрения менеджмента качества.

⁹⁰ National Research Council. Education for Life and Work. Developing Transferable Knowledge and Skills in the 21st Century. Washington DC: National Academies Press, 2012. <<http://dx.doi.org/10.17226/13398>>.

эмоциональные навыки, включающие компетентность взаимодействия с другими и компетентность управления собой⁹¹.

Когнитивные компетенции

Современная инновационная экономика принесла в жизнь неожиданные вызовы: согласно последним данным опросов работодателей, в условиях высокотехнологического производства «период жизни» полученного в результате обучения навыка стремительно уменьшается и составляет около 5 лет, а у разработчиков программного обеспечения его актуальность еще меньше — всего 1–1,5 года⁹². Таким образом, полученные профессиональные знания и умения устаревают быстрее, чем человек переходит к выполнению трудовых обязательств. Но что же тогда является ценностью?

Еще Альберт Эйнштейн некогда заметил, что «образование есть то, что остается, когда все выученное забыто». Следуя его логике, приходится объективно признать, что ключевым результатом образования является не запомненный объем фактологического материала или последовательности событий и действий, а достигнутый уровень мыслительных (когнитивных) способностей человека: умение думать, работать с информацией, выстраивать последовательность действий, планировать ход решения задачи.

Когнитивные процессы и стратегии включают понимание и умение работать с информацией, критическое мышление, анализ, рассуждение, аргументацию, интерпретацию, принятие решений, математическую грамотность и логику, исследование

⁹¹ Фрумин И.Д., Добрякова М.С., Баранников К.А., Реморенко И.М. Универсальные компетентности и новая грамотность: чему учить сегодня для успеха завтра. Предварительные выводы международного доклада о тенденциях трансформации школьного образования // Современная аналитика образования. НИУ ВШЭ, 2018. № 2 (19).

⁹² Pelster B., Johnson D., Stempel J., Vyver B. v.d. Careers and learning in Deloitte Global Human Capital Trends. Deloitte University Press. P. 29–37. <dupress.deloitte.com>.

с использованием доказательств на основе источников, грамотность в области информационно-коммуникационных технологий, решение проблем, творчество и инновации.

Экономические исследования, проведенные за последние десять лет с использованием тестовых систем оценки мыслительной активности человека, показали удивительные результаты. Оказалось, что когнитивные навыки в значительной степени определяют занятость и уровень заработной платы работника, удовлетворенность трудовой деятельностью и способность соответствовать профессиональному стандарту⁹³. Важно еще и то, что с ростом уровня когнитивных способностей люди легче ликвидируют дефициты любых других навыков, понимают необходимость освоения новых или даже осваивают их путем самообразования. Именно сотрудники с наиболее высоким уровнем когнитивных навыков обеспечивают высокую производительность труда и составляют основной интеллектуальный и человеческий капитал компании. Они всегда востребованы и нужны своему окружению. Но и это еще не все.

Проведенные Организацией экономического сотрудничества и развития исследования показывают, что работники с высоким когнитивным уровнем чаще участвуют в волонтерских проектах, у них высокий уровень доверия к институтам, они чаще выступают в качестве получателей наград и, наконец, они более здоровы и дольше живут⁹⁴.

Социально-эмоциональные навыки

Чтобы производить конкурентоспособный продукт для постоянно меняющегося инновационного рынка, надо уметь поку-

⁹³ Heckman J., Stixrud J., Urzua S. The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior // Journal of Labor Economics. 2006. Vol. 24. No. 3. P. 411–482.

⁹⁴ Martin John P. Skills for the 21st Century: Findings and Policy Lessons from the OECD Survey of Adult Skills.

пателя удивлять. А для этого необходимо не только знать его потребности, но и быть внимательным, чувствовать желания, слушать, вести диалог. Нужно постоянно анализировать, как меняются запросы потребителя и добросовестно трансформировать его ответы в усовершенствования товара, производственного процесса, услуги.

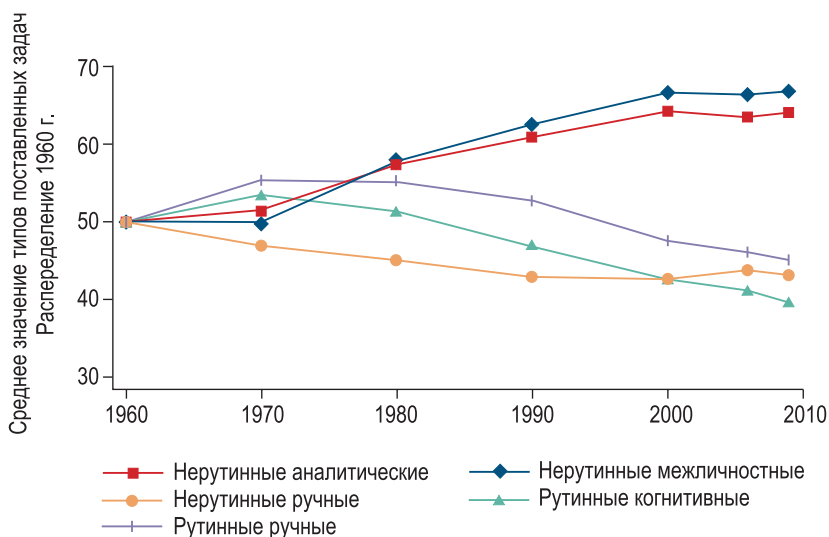
То же происходит и внутри компаний. Современный продукт или услуга, чтобы быть выпущенными в новом качестве, столь сложны, что детали их изменений могут быть поняты и приняты к исполнению только в результате серьезной вовлеченности всех членов организационной команды. Вот почему в составе типов трудовых действий работников с конца 60-х годов интенсивно нарастает число таких производственных операций, которые предусматривают высокую внутреннюю самоорганизацию, аналитические способности, межличностную коммуникацию и взаимодействие (рис. 1.1)⁹⁵.

Межличностные (социальные) компетентности работников включают: командную работу и сотрудничество: коммуникацию, координацию, сочувствие, восприятие перспективы, доверие, клиенториентированность, разрешение конфликтов, способность к переговорам; лидерство, ответственность, уверенное общение, самопрезентацию, активное влияние на других.

Внутриличностные (эмоциональные) компетентности работников включают: саморегуляцию 1-го типа (добросовестность, метакогнитивные навыки, в том числе предусмотрительность, производительность и саморефлексию, профессионализм, этику, честность, патриотизм, карьерную ориентацию; интеллектуальную открытость (гибкость, адаптивность, художественную и культурную оценку, личную и социальную ответственность, включая культурную осведомленность и компетентность, при-

⁹⁵ Autor D.H., Price B. The Changing Task Composition of the US Labor Market: An Update of Autor, Levy, and Murnane. 2003. MIT Working Paper, June 2013. <<https://economics.mit.edu/files/9758>>.

Рис. 1.1. Динамика типов трудовых операций (%)



знание разнообразия, адаптивность, интеллектуальные интерес и любопытство); трудовую этику (инициативу, самоуправление, ответственность, настойчивость, производительность); саморегуляцию 2-го типа (положительную самооценку, самоконтроль, самооценку, самоусиление, физическое и психологическое здоровье).

В 1991 г. *Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS)*, исследовав более 50 сфер деятельности, провела обширный анализ того, какие навыки необходимы рабочим на американском рынке труда. Интервью показали степень важности различных навыков, выходящих за рамки академических знаний. В другом проведенном в 1990-х годах обзоре, в котором участвовали почти 3,2 тысячи работодателей в четырех крупных городах США, доказывалось, что такие личные качества, как ответственность, честность и общительность являются более важными, чем базовые навыки⁹⁶. Работо-

⁹⁶ Holzer H. Is there a gap between employer skill needs and the skills of the workforce? // A. Lesgold, M. Feuer, A. Black (eds). *Transitions in Work and*

датели оценили дружелюбие, навыки общения, предыдущий опыт работы, рекомендации предыдущего работодателя и способность к обучению как часть навыков, необходимых для успеха на рабочем месте⁹⁷.

Важно подчеркнуть, что интерес к общим когнитивным и социальным навыкам связан не столько с социальными задачами государства, сколько с прямым запросом работодателей, которым важно, что эти навыки обеспечивают эффективную реализацию профессиональных компетенций за счет успешной интеграции и структурирования трудовых коллективов для решения профессиональных задач. Работники, овладевшие данными навыками, сами определяют источники роста, риски и опасности в реализации производственного процесса, контролируя и поддерживая на высоком уровне качество выпуска продукции с высокой производительностью (рис. 1.2).

Таким образом, для успешной профессиональной и социальной активности, а также личностной реализации человека система непрерывного образования должна помочь овладеть ему целым набором различных компетенций. Сформированный в результате обучения **профиль компетенций** во многом будет определять востребованность индивида на рынке труда, его финансово-экономическое благополучие, социальную интеграцию, здоровье и, в конце концов, ощущение им человеческого счастья. В связи с этим разработка стратегии развития непрерывного образования оказывается невозможной без понимания имеющегося у населения профиля компетенций.

Learning: Implications for Assessment. Washington, DC: National Academy Press, 1997. P. 6–33.

⁹⁷ Zemsky R. Skills and the economy: An employer context for understanding the school-to-work transition // A. Lesgold, M. Feuer, A. Black (eds). Transitions in Work and Learning: Implications for Assessment. Washington, DC: National Academy Press, 1997. P. 34–61.

Рис. 1.2. Навыки XXI века усиливают интеграцию и структурирование трудовых коллективов для решения профессиональных задач



1.4. Почему важно знать уровень навыков населения: как этому помогают международные сравнительные исследования

В целях формирования систем образования для взрослых, отвечающих запросу различных стейкхолдеров на навыки, еще в конце 1970-х годов в США стали предприниматься попытки оценивать ключевые компетенции, и, прежде всего, базовые

1.4. Почему важно знать уровень навыков населения: как этому помогают международные сравнительные исследования

когнитивные навыки взрослых, на национальном уровне. Первым страновым исследованием было Национальное исследование грамотности взрослых (*National Adult Literacy Survey, NALS*) в 1992 г.

Исследование включало в себя тест, оценивающий способность человека работать с текстами и информацией математического характера. Анализ результатов NALS показал, что значительная доля взрослых участников исследования не может понять смысл простого текста и произвести простые вычисления (например, рассчитать размер скидки в магазине и т. д.). Низкий уровень владения ключевыми компетенциями оказался связан не только с низким уровнем исходного образования, но и с выполнением неквалифицированной работы, отсутствием постоянной занятости.

Первым международным сравнительным исследованием ключевых компетенций взрослых стало Международное исследование грамотности взрослых (*International Adult Literacy Assessment, IALS*), состоявшееся в 1994 г. В IALS приняли участие восемь стран: Германия, Ирландия, Канада, Нидерланды, Польша, США, Швеция и Швейцария. В результате оказалось, что низкий уровень грамотности у целого ряда слоев населения — проблема не только США, но и других развитых стран, принимавших участие в исследовании. Выяснилось, что от 20 до 30% участников проекта владеют ключевыми компетенциями на низком уровне.

Новое сравнительное исследование ключевых компетенций взрослых прошло в 2004–2006 гг. В «Исследовании грамотности и жизненных компетенций взрослых» (*Adult Literacy and Lifeskills Survey, ALL*) приняли участие Австралия, Канада, Новая Зеландия и США. Наиболее высокие результаты были получены участниками из Новой Зеландии и Австралии, а самые низкие — из США, где было выявлено большое количество лиц с низким уровнем владения работой с текстами различного характера и проведением расчетов.

В настоящее время **грамотность чтения** определяется как способность понимать, оценивать, использовать и передавать другим информацию в печатных текстах для достижения своих личных и профессиональных целей, а также для того, чтобы развивать свой интеллектуальный потенциал и приобретать новые знания⁹⁸.

Математическая грамотность определяется как способность понимать, оценивать, адекватно передавать другим людям и использовать математические идеи и информацию математического характера для того, чтобы справляться с множеством проблем современной жизни, которые требуют решений с помощью логических и математических методов. К началу 2000-х годов в научном сообществе укрепилось мнение, что компетенции работы с текстами и цифрами не могут давать исчерпывающих объяснений тому, как человек функционирует в обществе и профессиональной сфере. Это привело к тому, что новые исследования были дополнены еще одним разделом — **решением задач**. Данная компетенция отражает способность человека к планированию, рассуждению и аналитическому мышлению для достижения своих целей, когда этих целей невозможно достичь с помощью известных рутинных процедур. Она в какой-то мере отражает способность человека к творчеству, к нерутинному труду, его адаптивность⁹⁹.

Наиболее признанным инструментом в изучении образования и навыков взрослых стала Международная программа ОЭСР по оценке компетенций взрослых (*Program for the International Assessment of Adult Competencies, PIAAC*)¹⁰⁰, являющаяся продолжением международных исследований IALS и ALL. Участие в исследовании принимают более 200 тысяч человек из 35 стран мира.

В PIAAC изучаются уже три ключевые компетенции: грамотность чтения, математическая грамотность и решение задач в

⁹⁸ OECD Skills Studies: Skills Matter: Further results from the survey of adult skills. Paris: OECD, 2015. <http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/skills-matter_9789264258051-en#.Wak8I4rwHLw>.

⁹⁹ Greiff S. et al. Adaptive problem solving: Moving towards a new assessment domain in the second cycle of PIAAC, OECD Education Working Papers No. 156. Paris: OECD Publishing, 2017. <<http://dx.doi.org/10.1787/90fde2f4-en>>.

¹⁰⁰ OECD. <<http://www.oecd.org/skills/piaac/>>.

1.4. Почему важно знать уровень навыков населения: как этому помогают международные сравнительные исследования

технологически насыщенной среде, то есть способность аналитически мыслить и достигать своих целей, используя для этого современные цифровые технологии. Эти ключевые компетенции представляют собой универсальный фундамент, на котором современный человек может построить владение более узкими, профессиональными компетенциями и наращивать свои знания в целом, в том числе за счет взаимного обучения на рабочем месте и самообразования.

Например, высокий уровень всех когнитивных навыков задает результативность предпринимательской деятельности¹⁰¹, а уровень математической грамотности — возможность участия и активность населения в сделках на фондовой бирже¹⁰².

Исследование PIAAC показало, что почти во всех странах взрослые с низким уровнем знаний и низким уровнем образования обнаруживают не только худшие профессиональные квалификации, но и худшее здоровье, низкую социальную вовлеченность. Чем меньше развиты базовые навыки человека, тем меньше его доверие к различным институтам и тем меньше его вера в то, что он может оказывать влияние на что-либо¹⁰³.

Самые высокие результаты математической грамотности и чтения взрослых в мире показали Япония и Финляндия. Кроме того, высокие результаты у Дании, Нидерландов, Норвегии, Швеции. Средние результаты у Германии, Австрии, Польши, Ка-

¹⁰¹ Ramos R., Nieto S. Do entrepreneurs use different skills? Evidence from PIAAC. <<http://2018.economicsofeducation.com/user/pdfsiones/153.pdf?HPSESSID=r15ekrrj75issqtdl62e5vho24>>.

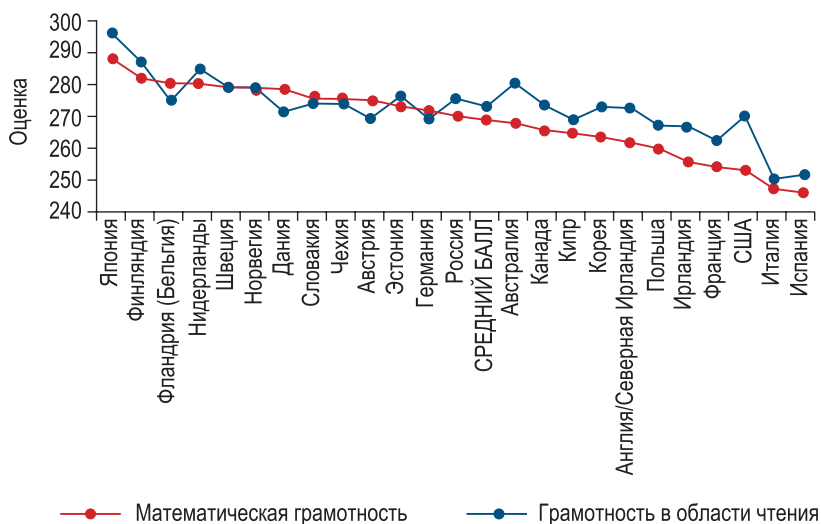
¹⁰² Jonas Nicolas. Les capacités des adultes à maîtriser des informations écrites ou chiffrées Résultats de l'enquête PIAAC 2012. Insee Première No. 1467. Octobre 2013. <<https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/1281418/ip1467.pdf>>.

¹⁰³ Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills. OECD Skills Studies. OECD Publishing, 2016. <http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/skills-matter_9789264258051-en#.WOPEJVMJSUk#page1>.

Глава 1. Почему взрослые должны учиться? Состав и функции непрерывного образования

нады, Австралии. Низкие результаты показали Италия, Испания. У США результаты несколько ниже среднего и ниже средних по России (рис. 1.3)¹⁰⁴.

Рис. 1.3. Уровни грамотности в области чтения и математической грамотности Российской Федерации в сравнении со странами ОЭСР, по результатам исследования PIAAC



Как и во многих странах, базовые когнитивные навыки напрямую зависят от уровня основного образования и ухудшаются с возрастом (рис. 1.4 и 1.5). Обращает на себя внимание, что уровень когнитивных навыков в системе среднего профессионального образования (СПО) ниже, чем у школьников, что объясняется, по-видимому, тем, что в когорте школьников присутствуют потенциальные абитуриенты вузов

Полученные в 2013 г. результаты свидетельствуют о высоком среднем уровне грамотности в области чтения и математиче-

¹⁰⁴ По данным <www.piaac.ru>.

1.4. Почему важно знать уровень навыков населения:
как этому помогают международные сравнительные исследования

Рис. 1.4. Уровни компетентности в зависимости от уровня образования

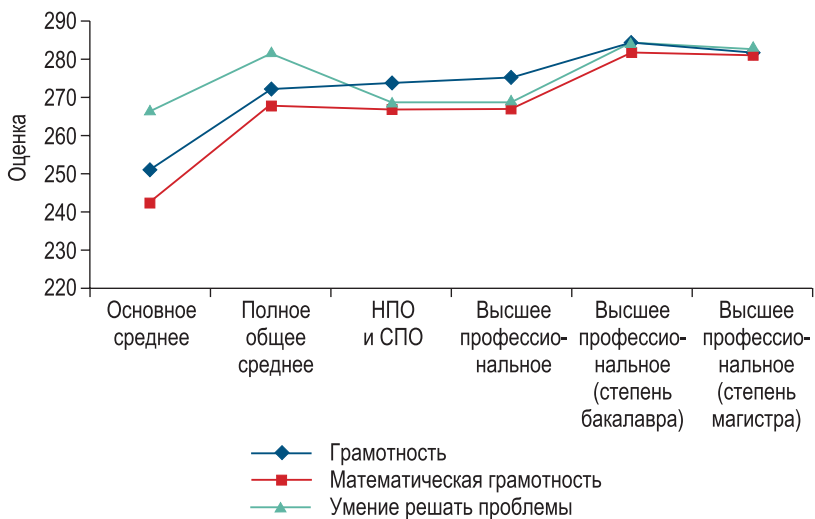
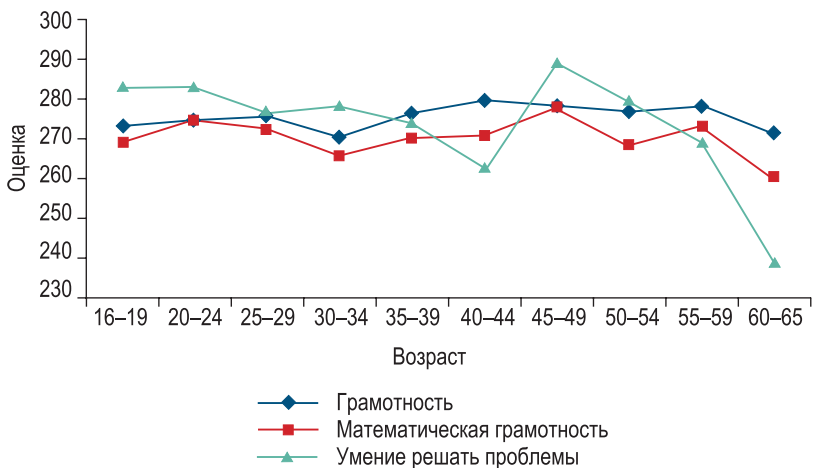


Рис. 1.5. Уровни компетентности кадров в России по возрастным группам

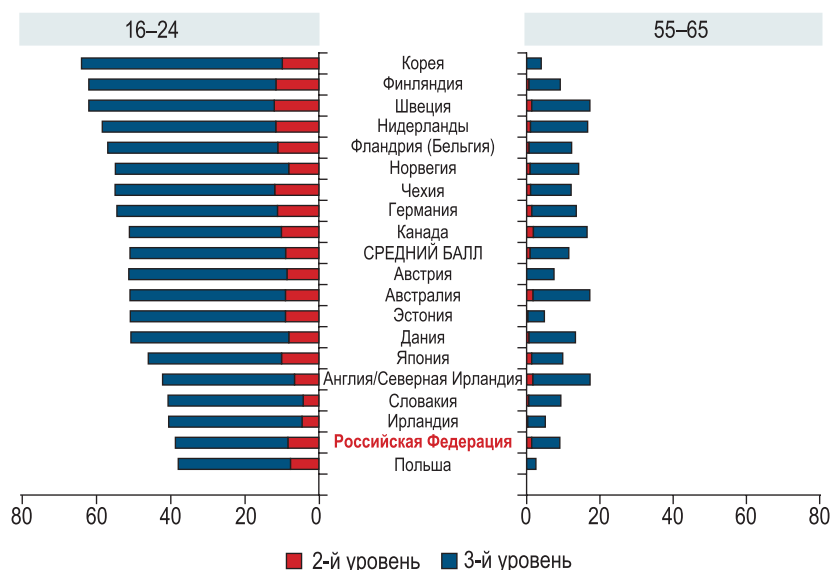


Глава 1. Почему взрослые должны учиться? Состав и функции непрерывного образования

ской грамотности. Средний балл по России оказался выше среднего балла стран — членов ОЭСР. Единственная компетенция, которой российские участники владеют хуже, чем в среднем по ОЭСР, — это решение задач в технологически насыщенной среде. С одной стороны, высокой оказалась доля граждан, отказавшихся от участия в компьютерном исследовании или не сумевших продемонстрировать достаточно высокий уровень владения ИКТ; с другой — заметная часть граждан продемонстрировала низкий уровень владения именно компетенцией решения задач (рис. 1.6).

Чтобы разобраться в причинах полученных показателей, определяемый уровень ключевых компетенций в программе РИАС сопоставляется с обширной информацией непосредственно о респонденте. Эта информация включает образова-

Рис. 1.6. Доля взрослых в возрасте 16–24 и 55–65 лет на 2-м и 3-м уровнях по умению решать задачи в технологически насыщенной среде (%)



1.4. Почему важно знать уровень навыков населения: как этому помогают международные сравнительные исследования

тельный уровень, социально-экономические результаты работника, а также его положение на рынке труда. Результаты проведенных аналитических исследований показывают, что причина низкого владения компетенцией «решения задач» связана с качеством рабочих мест, характером труда и условиями в компании, не обеспечивающими эффективность использования имеющихся навыков.

Прямые опросы российских работодателей также убедительно показывают, что в настоящее время на рынке труда наблюдается дефицит ключевых компетенций¹⁰⁵. Российские работодатели указали на важность у будущего персонала следующих навыков: способность решать задачи; способность работать в команде; способность работать самостоятельно; профессиональные навыки. Кроме того, специалистам при найме на работу требуется владение компьютером, причем на уровне не ниже среднего. От представителей рабочих профессий компьютерные навыки в той же мере не ожидаются.

Обучение этим навыкам представляется наиболее актуальным для развития экономики и важной задачей для российской системы образования взрослых, в которой практика реализации этих программ для взрослых пока почти отсутствует.

¹⁰⁵ Развитие навыков для инновационного роста в России. М.: Алекс, 2015.

Глава 2

Как обучают взрослых за рубежом: обзор международных практик

Вызовы XXI века, связанные с процессами ускоренного технологического обновления, находят свое отражение в образовательной политике многих стран мира. Изучение международных практик позволяет извлечь положительные и отрицательные уроки, определить наиболее эффективные меры в области развития систем непрерывного образования. Для Российской Федерации, где советская административно-централизованная система повышения квалификации оказалась разрушенной, подобный анализ позволит избежать многих ошибок и построить систему образования в течение всей жизни на устойчивых рыночных принципах, обеспечивающих высокую экономическую эффективность производства и возможности самореализации личности.

2.1. Основные сравнительные статистические данные об обучении взрослого населения в странах мира

Статистические службы стран мира (например, Европейское статистическое агентство — Евростат) измеряют путем опроса

работающего населения в возрасте 25–64 лет **охват различными видами формального и дополнительного образования**, включая краткосрочные курсы¹. Его результаты публикуются статистическим ведомством в виде рейтинга, показывающего вовлеченность жителей стран ЕС в возрасте от 25 до 64 лет в процессы непрерывного образования в процентном соотношении к общей численности населения данной возрастной группы. Этот индикатор в настоящее время признается в качестве основного показателя конкурентоспособности системы образования и обучения взрослых как в развитых, так и развивающихся странах.

Наиболее авторитетный рейтинг сравнительной оценки охвата населения непрерывным образованием, владением базовыми навыками и ключевыми компетенциями взрослых формирует Международная программа ОЭСР по оценке компетенций взрослых — Programme for the International Assessment for Adult Competencies (PIAAC), в которой с 2012 г. участвуют более 35 наиболее развитых стран².

Все имеющиеся статистические данные свидетельствуют о высокой неравномерности охвата населения различных стран мира непрерывным образованием (рис. 2.1).

Наиболее высокие показатели охвата (60–70%) наблюдаются в странах с давно сформировавшимися рыночными отношениями и практиками социального партнерства государства и бизнеса: Нидерландах, Швеции, Австрии, Швейцарии; наиболее низкие (15–25%) — в новых странах Европейского Союза: Болгарии, Польше, Литве, Румынии, Греции³. Еще ниже показатели в Восточной Азии (например, во Вьетнаме менее 5%).

Ключевую роль в обеспечении конкурентоспособного дополнительного профессионального образования для взрослых

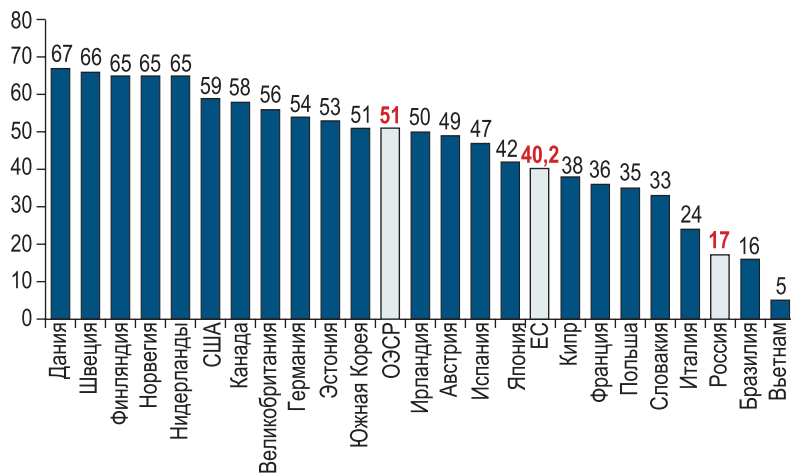
¹ Eurostat Statistik Explained. Education and training. <http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/TRNG_LFSE_02>.

² Survey of Adult Skills (PIAAC). <<http://www.oecd.org/skills/piaac/>>.

³ Eurostat Statistik Explained. Education and Training. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_100&lang=en>.

Глава 2. Как обучают взрослых за рубежом: обзор международных практик

Рис. 2.1. Уровень охвата формальным и дополнительным профессиональным образованием населения в возрасте 25–64 лет в течение 12 месяцев (% к данной возрастной группе)



Источники: Desjardins R. Participation in adult education opportunities: Evidence from PIAAC and policy trends in selected countries. Background paper prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2015 “Education for All 2000-2015: achievements and challenges”. <<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002323/232396e.pdf>>; Бондаренко Н.В. Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны // Мониторинг экономики образования. Информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2017. № 5 (104).

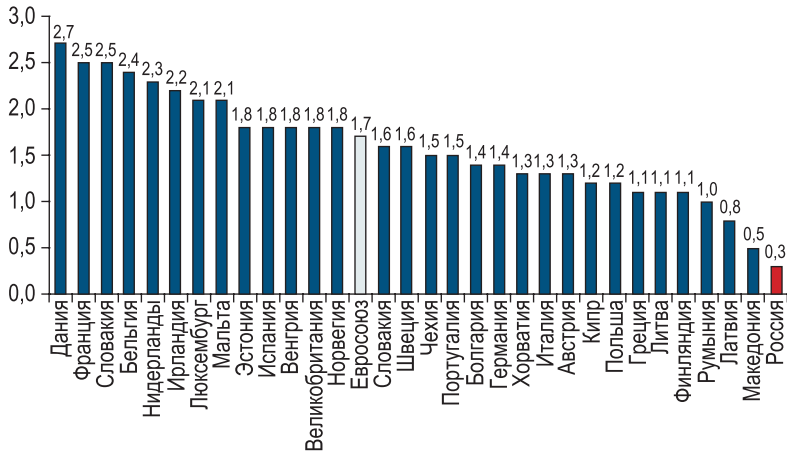
играют масштабы затрат работодателей на образование взрослых (рис. 2.2).

В европейских странах предприятия тратили в 2015 г. на обучение персонала в среднем 1,7% от фонда оплаты труда, а страны-лидеры — около 2,5%⁴. В России этот показатель в 5 раз

⁴ Eurostat. Cost of continuing vocational training in enterprises. 2015. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_cv1_16s&lang=en>.

2.1. Основные сравнительные статистические данные об обучении взрослого населения в странах мира

Рис. 2.2. Доля расходов предприятий на профессиональное обучение персонала в составе затрат на рабочую силу, 2015 г. (%)



Источники: Eurostat. Cost of continuing vocational training in enterprises. 2015. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_cvt_16s&lang=en>; Росстат. Структура затрат организаций на рабочую силу. 2013. <www.gks.ru/free_doc/new_site/population/bednost/tabl/3-1-2.htm>.

меньше и составляет 0,3%⁵. В абсолютном выражении расходы на обучение европейских работников в 1999 г. составляли в среднем 603 евро на одного сотрудника (в 15 странах ЕС в паритете покупательной способности), а вот датские фирмы тратили до 1132 евро на одного работника⁶.

Задачу доступности повышения квалификации и переобучения решает государственное софинансирование образовательной активности взрослого населения. В европейских странах с наиболее высоким охватом взрослого населения образованием

⁵ Росстат. Структура затрат организаций на рабочую силу. 2013. <www.gks.ru/free_doc/new_site/population/bednost/tabl/3-1-2.htm>.

⁶ Bassanini A., Booth A., Brunello G., De Paola M., Leuven E. Workplace Training in Europe. IZA Discussion Paper. No. 640. 2005. P. 187.

и обучением (Швеция, Дания, Финляндия и др.) его повышают не только частные инвестиции в развитие новых производств, но и прямое государственное софинансирование.

Масштабы государственного финансирования программ могут отличаться в разы. Так, в Дании оно составляет примерно 100 евро на одного гражданина трудоспособного возраста, в Сингапуре — примерно 36, а в Российской Федерации — всего 4⁷. При этом размеры софинансирования на одного получателя бюджетной поддержки в европейских странах могут составлять от 500 до 1500 евро в зависимости от вида программы, тогда как в Российской Федерации — от 100 до 500 евро.

Неравномерность охвата населения непрерывным образованием связана, прежде всего, с политикой стран в области образования взрослых, их практиками по созданию и функционированию этих систем.

2.2. Применение лучших международных практик для повышения охвата взрослого населения непрерывным образованием

Анализ основных тенденции в сфере непрерывного образования за рубежом позволяют выделить ряд наиболее эффективных механизмов по развитию обучения взрослых, среди которых:

- государственная поддержка граждан в обновлении профессиональных квалификаций и стимулирование рынка образовательных программ взрослых;
- государственная поддержка населения в профориентации и навигации по системе образования;

⁷ <<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/vet-in-europecountry-reports>>; Future Skills Workforce Ready WDA. Annual Report 2015-16. <<http://www.ssg-wsg.gov.sg/about/archive.html>>; Расчет НИУ ВШЭ по данным Федерального казначейства России. <<http://www.roskazna.ru>>.

2.2. Применение лучших международных практик для повышения охвата взрослого населения непрерывным образованием

- формирование институтов и инфраструктуры подтверждения признания квалификаций;
- развитие государственной и независимой сети провайдеров программ для взрослых;
- меры по поддержке и обновлению профессиональных компетенций неработающего населения, а также лиц старшего возраста;
- поддержка образовательных программ по предпринимательству, самозанятости, совместному обучению и волонтерству.

Рассмотрение более 30 кейсов действий правительств⁸ и реализуемых стратегий⁹ показало, что спектр используемых в странах мер по организации образования взрослых различается. Было замечено, что применяемые меры находятся во взаимосвязи с достигаемой в стране величиной валового внутреннего продукта (ВВП) на душу населения.

Так, **страны с высоким уровнем ВВП** (Норвегия, Дания, Люксембург, Германия и др.) используют сложные комплексные меры, включающие: создание электронных платформ-навигаторов, прямое софинансирование программ получения квалификаций работающим населением в различных отраслях, использование государственных образовательных сертификатов. Они давно сформировали и активно используют систему независимой оценки квалификаций, в том числе обеспечивающую признание образования, полученного неформальным образом (на рабочем месте). В содержании обучения преобладают программы по повышению производительности труда, изучению

⁸ Adult Education in Europe 2016 — A Civil Society View/ Report of European Association for the Education of Adult. <http://www.eaea.org/media/policy-advocacy/policy-papers/country-reports_full-report-09-12-2016_without-marks.pdf>.

⁹ Collection of Lifelong Learning Policies and Strategies of UNESCO Institute for Lifelong Learning. <<http://uil.unesco.org/lifelong-learning/lifelong-learning-policies-database/collection-lifelong-learning-policies-and>>.

системы менеджмента качества, в том числе направленные на бережливое производство, предпринимательство.

Успешной практикой в *Германии* стали ваучеры на обучение (до 500 евро), которые распределяются между работниками с низким годовым доходом. Кроме того, законодательство гарантирует тем, кто посещает курсы в рабочее время, полное сохранение их заработка¹⁰.

Во *Франции* запущена система счетов личной ученической активности «Compte staff d'activite» для каждого человека, который начинает свою профессиональную деятельность. На август 2016 г. свои счета для получения софинансирования на обучение активировали 3,3 миллиона человек.

Программы, предлагаемые взрослым в *Сингапуре*, также предполагают выделение прямого финансирования работнику на обучение. Особенностью провайдеров образовательных программ является их высокая технологическая направленность и отраслевая компетентность. В числе организаций, получивших аккредитацию Министерства труда Сингапура на реализацию программ, учебные центры промышленных компаний, частные консалтинговые технологические организации, образовательные подразделения отраслевых ассоциаций, а также значительное число специализированных центров при политехнических университетах¹¹.

Особое внимание уделено взрослому населению старше 45 лет: ему выделяются средства на переобучение, чтобы подготовиться к новой работе в старшем возрасте. При этом работодатель получает компенсацию за сохранение места переобученного работника, который приобрел новые трудовые функции.

¹⁰ Report on Vocational Education and Training, 2016.

¹¹ Ministry of Manpower. Singapore Government. <[www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/wsh-service-providers/find-approved-service-providers/find-accredited-training-provider#/>/>.](http://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/wsh-service-providers/find-approved-service-providers/find-accredited-training-provider#/)

2.2. Применение лучших международных практик для повышения охвата взрослого населения непрерывным образованием

В Дании успешно внедрена нормативно-правовая база признания предшествующего образования. Принятый закон дает всем взрослым право на оценку неформального и информального обучения и выдачу детализированного сертификата. Образовательные учреждения могут оценивать и признавать предыдущее обучение, результаты дополнительных образовательных программ, а также имеют право определять курсы и компетенции, необходимые для более высокого уровня образования, и выдавать «сертификат о компетенции» или «свидетельство об образовании», если навыки участника совпадают с теми, которые установлены полной образовательной программой.

В Великобритании зарегистрированы примерно двести организаций по присвоению квалификаций. Часто они делегируют эту функцию оценочным центрам («Assessment Centers»), созданным непосредственно на базе провайдеров образовательных услуг. В Люксембурге и Германии промышленные, торговые и ремесленные палаты при оценке квалификации выпускников и сертификации профессиональных навыков и умений сохраняют приоритет за собой.

Многообразие форм образования, различные инструменты государственной поддержки и гибкие образовательные маршруты, доступные в странах с высоким уровнем производительности труда, делают объективно востребованными услуги по консультированию граждан в сфере получения образования, в зависимости от состояния рынка труда. Так, в странах ЕС существует портал-навигатор Ploteus, который призван обеспечить мобильность собственной рабочей силы по Евросоюзу. В Дании функционирует «Путеводитель по образованию» — электронный справочный портал, который содержит информацию обо всех образовательных программах и актуальные данные о рынке труда. Целевыми группами справочного портала являются все граждане: молодежь, взрослые, родители, а также ученики и образовательные центры. С помощью портала можно самостоя-

тельно подобрать образовательную программу и учреждение, оптимальным образом обеспечивающее карьерное и личностное развитие.

В странах ЕС молодые предприниматели получают государственные инвестиции на развитие стартапа и в первую очередь на обучение по программам предпринимательства, в рамках которых посещают не только тренинги, мастер-классы, консультации экспертов, но и работают над своим проектом под руководством специальных менторов, помогающих им презентовать проект потенциальным инвесторам.

Так, в *Финляндии* создан технологический центр «Хермиа», который кроме обучения оказывает сразу целый комплекс услуг сопровождения проекта, включая оценку идеи, патентные исследования; установление контактов с потенциальными инвесторами; разработку бизнес-плана с расчетом необходимых финансовых затрат; подготовку к созданию новой компании (выработку рекомендаций). В случае утверждения бизнес-модели стартапа наступает вторая фаза процесса — собственно развитие бизнеса. Она включает: специализированное обучение предпринимателей, профессиональные консультационные услуги, финансовые рекомендации при работе с государственным фондом и внешними инвесторами.

Страны с **низким уровнем ВВП** используют государственные программы для повышения квалификации отдельных групп населения, а система независимой оценки и признания квалификаций находится лишь в фазе формирования.

Так, в *Литве* принят закон о неформальном образовании. Однако не определен координатор его реализации на муниципальном уровне, что затрудняет его исполнение. В *Польше* получение образование взрослыми возможно пока только через периодические федеральные и региональные государственные программы финансирования образования наименее защищенных слоев населения, а также через повышение квалификации

2.2. Применение лучших международных практик для повышения охвата взрослого населения непрерывным образованием

управленческих работников; действуют курсы по предпринимательству и самозанятости. *Румыния* определила национальный орган по координации проектов по обучению взрослых. Однако не до конца сформулированная терминология в сфере образования взрослых затрудняет возможности для использования льгот при получении ими образования. Финансирование обучения взрослых со стороны государства здесь пока незначительное. Также не действует систематический инструмент финансовой поддержки профессионального обучения в *Словакии*, где происходит лишь эпизодическое финансирование государственных организаций. А в *Грузии* и на *Украине* спонтанное финансирование осуществляется лишь за счет внешних донорских организаций при отсутствии внутренней концепции развития. В *Болгарии* государственное финансирование формального образования распространено преимущественно через государственную сеть школ для взрослых, при этом, однако, успешно внедряется европейская система признания образования на рабочем месте. В *Сербии* преобладает обучение грамотности и базовым навыкам взрослых через общинные организации, при этом существует большая потребность развития системы провайдеров технологического образования для взрослых.

К странам, которые **продемонстрировали наибольший рост охвата за последние 10 лет наблюдения** (с 2006 по 2016 г.), относятся Турция, Франция, Швеция, Швейцария¹².

Турция достигла трехкратного роста охвата взрослого населения непрерывным образованием с 2 до 6% за счет развития системы независимой оценки признания квалификаций, в том

¹² Для анализа далее использовались данные: Eurostat. Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfs_01&lang=en>; Adult Education in Europe 2016 — A Civil Society View. Report of European Association for the Education of Adult. <<http://eaea.org/our-work/influencing-policy/eaea-country-reports/>>.

числе полученных неформальным путем; запуска системы консультирования населения по выбору образовательных программ с одновременным трудоустройством; специальных программ по обучению и социально-культурной интеграции беженцев и мигрантов.

Франция увеличила охват с 6 до 19% в результате прямого финансирования персональных ученических счетов для тех, кто начал профессиональную деятельность, и развития системы независимой оценки признания квалификаций, позволяющей учитывать образование, полученное на рабочем месте и путем самообразования.

Швеция достигла роста охвата взрослого населения с 19 до 30%, прежде всего, за счет обучения значительного числа мигрантов и беженцев в рамках прямых государственных грантов, направленных на развитие новых форм их обучения. Эти формы сочетают «языковые кафе», грамматические сессии, разговорную практику, фильмы и потоковые лекции, дискуссии и встречи с приобретением профессиональных квалификаций, в том числе в сфере кулинарии, ремесел. А система информирования заинтересованных в обучении граждан и лиц, ищущих убежища, осуществляется с использованием социальных сетей и взаимодействия с политиками, журналистами, преподавателями языка.

Лидерство *Швейцарии* в увеличении показателей охвата с 20 до 33% обусловлено принятием закона об образовании взрослых, определяющего объемы прямого финансирования образовательных программ для работающего населения по конкретным отраслям в соответствии с приоритетами развития экономики государства.

На основе изложенных данных мы систематизировали меры, расположив их для разных групп обучаемых, в зависимости от ВВП стран, которые их использовали (рис. 2.3).

Таким образом, мы видим, что в странах со средним и высоким ВВП государство в ходе реализации своих мер поддержки

2.2. Применение лучших международных практик для повышения охвата взрослого населения непрерывным образованием

Рис. 2.3. Комплекс мер стимулирования систем непрерывного образования взрослых, применяемых странами с различным уровнем ВВП

ВВП, тыс \$ на чел.	Повышение квалификации работающего населения	Повышение квалификации неработающего населения	Поддержка развития предпринимательства средствами образования	Образование для социализации граждан (новая грамотность, навыки XXI века, самообразование и совместное обучение граждан)
Более 55	Электронные платформы цифрового обучения, навигации по системе дополнительного образования и трудоустройства	Электронные платформы цифрового обучения, навигации по системе дополнительного образования и трудоустройства		
35-55	Система оценки квалификаций и учета образовательных сертификатов. Система признания неформального образования (обучения на рабочем месте)	Бюджетные сертификаты софинансирования для осознанного выбора профессиональных образовательных программ. Информационные ресурсы подбора провайдеров обучения	Акселераторы, сочетающие обучение с разработкой проектов и инвестициями венчурных инвесторов	Система государственного либерального образования для населения на базе университетов и независимых провайдеров
14-34	Бюджетные сертификаты софинансирования для осознанного выбора профессиональных образовательных программ (рынок образовательных программ)	Гибкие программы поддержки рабочих мест для женщин с детьми и лиц пенсионного возраста. Сочетание консультирования, обучения и трудоустройства	Образовательные программы-курсы (ярмарки) для начинающих предпринимателей с возможностью получения государственной поддержки	Просветительские программы общественных организаций, цифровые платформы для самообразования, волонтеров, открытые университеты для пожилых граждан («серебряного возраста»)
5-15	Государственные программы, софинансирующие повышение квалификации совместно с работодателями. Самостоятельный закон / концепция об образовании взрослых	Государственные программы переобучения безработных и пенсионеров	Краткосрочные курсы (в форме игр) для школьников и студентов по основам предпринимательской грамотности	Краткосрочные программы обучения ИТ-грамотности пенсионеров, разовые программы финансовой грамотности

не ограничивается лишь прямым содействием работодателям в приобретении для персонала необходимых квалификаций. Оно массово занимается просветительством и развитием базовой грамотности населения, содействует социализации неблагополучных слоев населения и мигрантов через волонтерство и системы совместного обучения, оказывает поддержку обучению пенсионеров, формирует курсы сопровождения предпринимательских проектов и системы либерального образования. Эти дополнительные меры хотя и не являются напрямую стимулирующими производительность труда на предприятиях, однако вносят пропорциональный вклад в повышение ВВП и являются комплементарными к мерам, связанным с профессиональным развитием. В соответствии с подходом, обоснованным Г. Беккером, они, скорее всего, обновляют общий человеческий капитал, то есть важные знания и навыки, которые могут использоваться и давать отдачу работнику в разных компаниях¹³.

В результате формируется человек проактивный, превентивно, а не пассивно реагирующий на внешние ситуации. Проявляя гибкость, он активнее осваивает новые профессиональные квалификации и реализует имеющиеся, обеспечивая себе более высокий спрос на рынке труда¹⁴. Такой ресурс оказывается очень производительным и продуктивным в масштабах государства, а не конкретного работодателя, поскольку востребованный профессионал чаще меняет свое место работы.

Анализ развитых систем непрерывного образования показывает, что в этих государствах большое внимание уделено запуску рынка образовательных программ. При этом правительство является активным действующим субъектом. Во всех исследованных странах отмечается наличие как государствен-

¹³ Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход // Избранные труды по экономической теории. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2003.

¹⁴ David H., Katz L, Kearney M. The Polarization of the U.S. Labor Market // American Economic Review. 2006. No. 96. P. 189–194.

ных, так и негосударственных учебных заведений и систем неформального образования, которые при этом имеют серьезную финансовую и правовую поддержку со стороны государства.

В странах с низким участием государства в стимулировании процесса приобретения профессиональных квалификаций обучение происходит преимущественно в составе кадрового обеспечения инвестиционных процессов, включающих как строительство новых производств, так и инновационно-технологическое обновление действующей промышленности. Общие меры по улучшению инвестиционного климата в таких странах обеспечивают привлечение новых инвесторов и рост квалификаций населения в результате его обучения. Вместе с тем для повышения охвата населения непрерывным образованием недостаточно активности лишь инвесторов и работодателей. Обеспечить двух-трехкратное повышение охвата взрослого населения образованием и, соответственно, рост производительности труда в Российской Федерации возможно только в результате реализации набора высокоэффективных государственных мер по стимулированию рынка дополнительных профессиональных образовательных программ, а также развития независимой системы оценки и признания квалификаций.

Резюмируя результаты нашего рассмотрения, отметим, что обучение взрослых действительно становится самостоятельным сегментом образования, влияющим на показатели экономического благосостояния и социальной устойчивости стран и поэтому обретающим набор устоявшихся норм своей организации.

2.3. Непрерывное образование как признак качества государственного управления

Придавая большое значение обеспечению устойчивости социальных процессов, государство активно использует дополнительное образование для взаимодействия с наиболее активной частью

населения, создавая условия для профессионального и карьерного роста через повышение и приобретение новых квалификаций¹⁵. Поэтому правительства различных стран чрезвычайно заинтересованы в политической отдаче от расширения масштабов обучения взрослых.

Как показывают исследования¹⁶, существует сильная корреляция между охватом населения европейских стран непрерывным образованием и оценкой качества государственного управления. На рис. 2.4 представлена зависимость охвата населения непрерывным образованием от индекса эффективности работы правительства для стран ЕС в 2015 г.¹⁷

Анализ данных позволяет выделить две характерные группы стран.

1. Страны с низкой эффективностью госуправления (индекс до 88), влияние которого на охват крайне невелико. Для них определяющим фактором в организации обучения взрослых граждан является собственная инвестиционная деятельность субъектов крупного предпринимательства, локализирующего новые производства.

2. Страны с высокой эффективностью госуправления, которая определяет существенно более высокий уровень охвата населения непрерывным образованием: угол наклона зависимости увеличивается почти в 3 раза, сохраняя высокий коэффи-

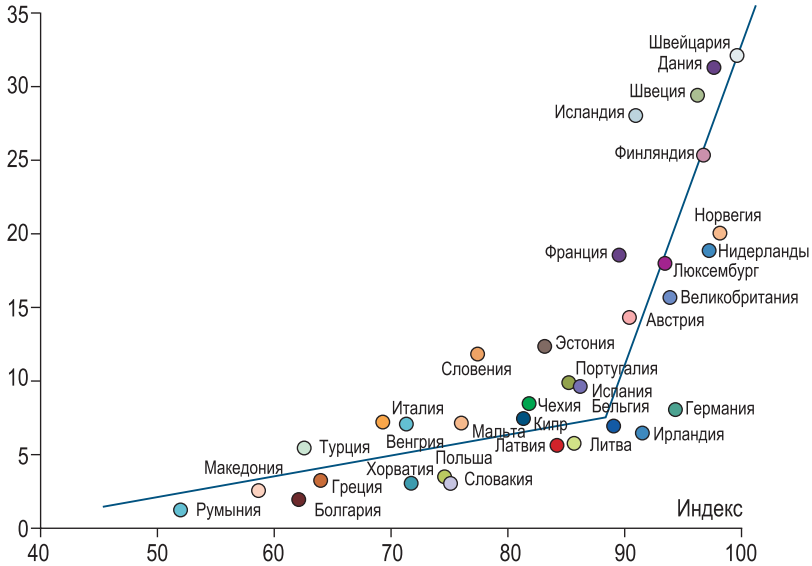
¹⁵ *Busemeyer M. R., Trampusch C. (ed.). The political economy of collective skill formation. Oxford University Press, 2005. P. 95–114.*

¹⁶ *Коршунов И.А., Гапонова О.С. Непрерывное образование взрослых в контексте экономического развития и качества государственного управления // Вопросы образования. 2017. № 4. С 36–59.*

¹⁷ Индекс эффективности работы правительства (Government Effectiveness) определяется по методике Всемирного банка начиная с 1996 г. и включает результаты опросов компаний, рейтинговых агентств, некоммерческих организаций, отдельных граждан, должностных лиц в отношении: качества госуслуг, доверия, уровня подготовки и работы госслужащих, степени их независимости и др. <<http://info.worldbank.org/governance/wgi/>>.

2.3. Непрерывное образование как признак качества государственного управления

Рис. 2.4. Охват взрослого населения формальным и дополнительным образованием в странах ЕС в зависимости от индекса качества государственного управления, 2015 г. (%)



Примечание: Eurostat. Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfs_01&lang=en>.

Источник: Worldwide Governance Indicator / The World Bank. <<http://info.worldbank.org/governance/wgi/>>.

коэффициент корреляции. В этих странах стимулирование правительства оказывается сильнее собственной деятельности инвесторов и предпринимателей, которые не могут полностью быть заинтересованы в обучении своих сотрудников, опасаясь их возможного ухода после повышения квалификации в другие фирмы. Использование правительствами этих стран мер поддержки населения и работодателей в получении дополнительного профессионального образования выступает не только экономическим,

Глава 2. Как обучают взрослых за рубежом: обзор международных практик

но и важным *политическим инструментом* повышения уровня оценки деятельности самого государства.

Повышение охвата до высоких показателей позволяет правительству затронуть вниманием достаточно широкие слои населения, повысить мотивацию к профессиональной деятельности, карьерному росту, личностной самореализации и, тем самым, обеспечить высокий уровень удовлетворенности потенциальных избирателей.

Современное состояние системы непрерывного образования в Российской Федерации

3.1. Структура непрерывного образования: постсоветская трансформация

Демонтаж в 1990-х годах государственной системы повышения квалификации и переподготовки кадров привел к появлению вакуума в сфере непрерывного образования. Работодатели не видели причин вкладываться в повышение квалификации, которое до этого осуществлялось за счет бюджета в специализированных организациях. Однако глобализация экономики и необходимость работы бизнеса с новыми технологиями и продуктами запустили функционирование частных и корпоративных центров обучения взрослых. Медленно, без существенной государственной поддержки эта сфера начала самостоятельно оживать с ростом экономики, приобретая рыночные черты, характерные как для развитых экономик, так и для развивающихся, модернизирующихся.

Взросшая открытость российской экономики создала потенциал для активного технологического заимствования из-за рубежа¹, что стало основанием для возобновления широкого спектра программ дополнительного профессионального образования в сфере передачи новых технологий на базе университетов^{2,3}.

Исследования Центра социологии образования, науки и культуры Института социологии РАН, проведенные под руководством Г.А. Ключарева, показали, что развитие образования на протяжении всей жизни трансформирует обучение в эффективное средство накопления человеческого капитала. Исследователи пришли к выводу, что в результате участия взрослых в образовательных программах происходит прирост общественного богатства, знаний и технологий, что само по себе оказывает значительное влияние на развитие национальной экономики⁴. Как следствие, однако, развивается социально-экономическое неравенство, в том числе образовательное. Оно определяет статусные и экономические возможности людей, их восприятие действительности и повседневное поведение. В результате восстанавливается взаимосвязь между способностью к мотивированной учебе, восприятием мероприятий модернизации и готовностью участвовать в них⁵. Исследование корпоратив-

¹ Тонис А.С. Повышение абсорбционной способности (научно-техническая и промышленная политика) // Стратегия модернизации российской экономики / отв. ред. В.М. Полтерович. СПб.: Алетей, 2010. С. 97–99.

² Флеров О.В. Генезис отечественного дополнительного профессионального образования: от истоков к современным проблемам // Современное образование. 2017. № 2. С. 57–82.

³ Балдина А.С. Теоретические аспекты профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих // Административное и муниципальное право. 2016. № 4. С. 282–286.

⁴ Горшков М.К., Ключарев Г.А. Непрерывное образование в контексте модернизации. М.: ИС РАН, ФГНУ ЦСИ, 2011.

⁵ Ключарев Г.А., Диденко Д.В., Латов Ю.В., Латова Н.В. Непрерывное образование — стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств / под общ. ред. Ю.В. Латова. М.: ЦСПИМ, 2014.

ного (внутрифирменного) образования показало, что оно изначально успешнее конкурирует с государственными образовательными системами, поскольку имеет перед собой конкретную цель — подготовить сотрудника к производительному труду в компании. Предприятия, которые развивают внутрифирменное непрерывное образование, легче адаптируются к постоянным технологическим изменениям. Они становятся «обучающимися организациями» и приобретают конкурентные преимущества⁶.

Таким образом, советская система дополнительного профессионального образования, более 70 лет создаваемая как отраслевая, поддержала развитие современного корпоративного обучения. Ее традиции помогли преодолеть смену экономического уклада и сегодня выражаются в отраслевом подчинении и преобладающем корпоративном финансировании значительной части непрерывного образования взрослых. Сети собственных учреждений повышения квалификации и переподготовки сохранили и продолжили развивать крупные федеральные ведомства (например, налоговая служба, органы внутренних дел), государственные корпорации (в том числе «Росатом», концерн ПВО «Алмаз-Антей», Роснано), негосударственные компании («Сбербанк», «Базовый элемент» и др). Примером классического корпоративного университета как государственного образовательного учреждения является РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина⁷. Его попечителями и участниками образовательного процесса числятся крупные нефтегазовые компании: «Газпром», «Транснефть», ТНК, «ЛУКОЙЛ», которые направляют своих работников на повышение квалификации и переподготовку в профильном вузе.

⁶ Ключарев Г.А. Об «обучающихся организациях» и корпоративном образовании в инновационном контексте // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. № 6 (36). С. 121–133.

⁷ <<http://dpo.gubkin.ru/>>.

Было начато **формирование нормативно-правовой базы непрерывного образования взрослых**, отвечающей международным стандартам этой сферы.

Сегодня российское трудовое законодательство предоставляет работникам право на профессиональную подготовку и повышение квалификации, включая право на обучение новым профессиям и специальностям⁸, возлагая финансовое обеспечение этого права совместно на работодателя и работника. При этом четкие финансовые обязательства и механизмы не зафиксированы.

Основные принципы реформирования системы непрерывного образования были сформулированы в 2011 г. в «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года». Одним из ее приоритетов стало формирование целостной системы непрерывного образования, отвечающей требованиям, предъявляемым инновационной экономикой, а также создание стимулов и условий для постоянной переподготовки и повышения квалификации всего экономически активного населения страны. В рамках развития системы дополнительного профессионального образования на региональном и местном уровнях предполагалась поддержка образовательных программ обучения взрослых, в том числе: повышение квалификации специалистов и их подготовка по смежным специальностям, экономике, праву, иностранным языкам, инжинирингу, психологии и другим современным областям знания, а также реализация образовательных программ для пожилых людей. Особый акцент был сделан на необходимости развития новых форм обучения взрослых с использованием современных компьютерных и интернет-технологий.

В развитие данной концепции Указом Президента РФ⁹ было предусмотрено увеличение к 2015 г. доли занятого населения в

⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации, ст. 197.

⁹ Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 599, абз. 4 пп. «в» п. 1.

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%. Вместе с тем кризисные явления, наложившие ограничения на финансовую поддержку мероприятий программы, а также отсутствие на тот момент согласованного статистического инструментария наблюдения не позволили достигнуть запланированного показателя в полной мере.

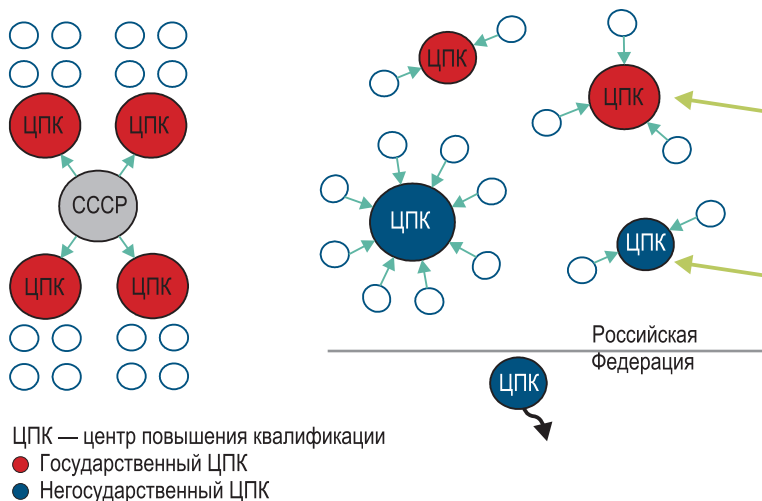
Наиболее масштабные изменения в этой сфере произошли с принятием в 2012 г. закона «Об образовании в Российской Федерации»¹⁰, интегрировавшего все основные понятия непрерывного образования. Вводимое Законом **определение непрерывного образования** включает в себя освоение взрослыми гражданами на протяжении всей жизни основных образовательных программ и различных дополнительных образовательных программ, предоставление возможности одновременного освоения нескольких образовательных программ, а также учет имеющихся образования, квалификации, опыта практической деятельности при получении образования.

Принятие Закона либерализовало сферу дополнительного профессионального образования (рис. 3.1). Так, в соответствии с этим законом не предусматривается государственная аккредитация дополнительных профессиональных образовательных программ (хотя сохранена необходимость получения лицензии), уменьшены нормативные минимальные сроки их освоения, введены нормы, определяющие приоритет профессиональной независимой системы оценки качества программ и результатов их освоения.

Государственное регулирование обеспечения качества непрерывного образования закреплялось за Министерством обра-

¹⁰ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 10, пп. 2 и 7.

Рис. 3.1. Непрерывное образование взрослых:
от административной системы к рыночному регулированию



зования и науки Российской Федерации (а с середины 2018 г. — сразу за двумя ведомствами: Минобрнауки и Минпросвещения России) и региональными органами исполнительной власти в сфере образования. Регулирование системы независимой оценки и развития квалификаций, принятие профессиональных стандартов, а также обучение и переобучение безработных граждан осуществляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Межведомственные задачи образования взрослых рассматривала Комиссия Минобрнауки России по развитию дополнительного профессионального образования¹¹.

Работу по организации общественно-профессиональной аккредитации, признанию качества программ дополнительного профес-

¹¹ Учреждена Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.01.2013 № 9. <http://www.dpo-edu.ru/?page_id=16468>.

сионального образования стал осуществлять «Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей». Союз оказывает также консультационно-методическую поддержку руководителям учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования, ведет специализированный интернет-ресурс, издает профессиональный журнал «Дополнительное образование в стране и мире»¹².

Развитие сферы непрерывного образования долгое время находилось на периферии образовательной политики. Предполагалось, что рынок сам приведет к развитию этой сферы. Сколько-нибудь значимые программы реализовывались в 1990-е годы (в том числе с помощью зарубежных фондов и организаций) для обучения новых менеджеров и высвобождающихся специалистов основам рыночной экономики. Затем, уже при поддержке государства, стали развиваться программы для повышения квалификации управленцев в государственном секторе (прежде всего, в системе государственного регионального и муниципального хозяйства).

Государственное финансирование непрерывного образования осуществляется в рамках широкого спектра **федеральных и региональных программ**, а также обучения безработных через управления служб занятости субъектов РФ. Наиболее известными программами являются следующие.

— Государственная программа Российской Федерации **«Развитие образования»**¹³, которая в качестве одной из ключевых целей определяет обеспечение доступности образования взрослых. Показатель доступности характеризуется долей занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет, прошедшего повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, в общей

¹² Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей. <[http:// www.dpo-edu.ru](http://www.dpo-edu.ru)>.

¹³ Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642.

численности занятого в области экономики населения этой возрастной группы. В 2018–2025 гг. он должен был бы составить не менее 37% ежегодно.

— **Президентская программа подготовки управленческих кадров**, целевой группой которой являются руководители малых и средних предприятий реального сектора экономики всех форм собственности, а также менеджеры среднего звена крупных предприятий. Ежегодно по этой программе проходят обучение примерно пять тысяч специалистов. Ответственными за реализацию программы определены Министерство экономического развития Российской Федерации, Комиссия по организации подготовки управленческих кадров для отраслей народного хозяйства, а также ФГБУ «Федеральный ресурсный центр по организации подготовки управленческих кадров»¹⁴. Исполнителями программы выступают университеты, региональные вузы, а также зарубежные образовательные центры.

— Целевой аудиторией программы «**Подготовка управленческих кадров в сфере здравоохранения, образования и культуры**» являются руководители учреждений образования, здравоохранения и культуры. Основная задача программы — обеспечение подготовки управленческих кадров социальной сферы, владеющих современными управленческими компетенциями и технологиями. Ежегодно в рамках принятой программы обучаются свыше 3,5 тысячи специалистов, которые отбираются и направляются субъектами РФ и органами местного самоуправления. Министерство экономического развития Российской Федерации является заказчиком, а Российская академия народного хозяйства и государственной службы и ее филиальная сеть — исполнителями программы¹⁵.

— Одним из успешных проектов в сфере непрерывного образования следует признать реализацию ведомственной целевой

¹⁴ <<http://pprog.ru>>.

¹⁵ <<http://prog.ranepa.ru>>.

программы **«Повышение квалификации инженерно-технических кадров на 2015–2016 годы»**. В 2016 г. на базе 70 образовательных организаций прошли обучение по программам повышения квалификации 4201 специалист инженерно-технического профиля (в том числе путем стажировки на территории России — 841, за рубежом — 449 человек). При этом предприятия успешно обеспечили фактически равное софинансирование в объеме 131 миллиона рублей при финансировании из средств федерального бюджета в объеме 130,2 миллиона рублей. Результатом реализации программы стала фактическая передача навыков обращения с широким спектром высоких технологий, обеспечивающих запуск новых производств и создание высокопроизводительных рабочих мест¹⁶.

— **Программа «Ты — предприниматель»** остается одной из ведущих платформ для запуска молодежного предпринимательства в России. Целевая группа программы представлена категорией «молодежь», чей возраст не превышает 30 лет. За время реализации проекта привлеченный контингент составил 27,2 тысячи человек. Руководство и координацию федеральной программы осуществляет Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь) и ФГБУ «Российский центр содействия молодежному предпринимательству» в лице исполнителей программы — образовательных организаций и частных консультантов.

— Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации через Управления службы занятости регионов на постоянной основе реализует **программу обучения безработных граждан**, в которой участвуют примерно 200 тысяч человек в год, а также подготовку лиц пенсионного возраста для предприятий и организаций. Обучение производится специализи-

¹⁶ <<http://минобрнауки.рф/проекты/повышение-квалификации-кадров-2015-2016>>.

рованными организациями профессионального образования, а также негосударственными провайдерами, определяемыми на основе проведения конкурсных процедур.

— В Российской Федерации принята **Программа содействия повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования**. Целью Проекта является повышение финансовой грамотности российских граждан (особенно учащихся школ и высших учебных заведений, а также взрослого населения с низким и средним уровнями доходов); содействие формированию у российских граждан разумного финансового поведения, способности принимать обоснованные решения и ответственно относиться к личным финансам; повышение эффективности в сфере защиты прав потребителей финансовых услуг. Функциональным заказчиком и ответственной организацией является Министерство финансов Российской Федерации, а исполнителями — образовательные учреждения¹⁷.

— Проведение в 2012–2014 гг. **обучения уволенных военнослужащих на основе предоставления государственных именных образовательных сертификатов** (ГИОС)¹⁸ позволило отработать реализацию системы образовательных ваучеров на обновление квалификаций с высокой эффективностью трудоустройства за счет осознанного выбора обучающимися образовательных программ для последующей активной экономической деятельности. Эксперимент стал основанием для разработки механизма стимулирования работающего населения получать дополнительное профессиональное образование через систему бюджетных сертификатов софинансирования, предоставляемых как работникам, так и работодателям по наиболее востребованным направлениям переподготовки.

¹⁷ <<https://www.minfin.ru/ru/om/fingram>>.

¹⁸ Постановление Правительства Российской Федерации от 21.05.2012 № 501.

В числе самых последних государственных инициатив:

— Комплекс мероприятий по поддержке непрерывного образования, запланированный **Национальным проектом «Образование»**¹⁹. Так, в рамках специализированного федерального проекта «Новые возможности для каждого» в 2019–2025 г. предусматривается масштабное развитие университетской системы непрерывного обновления квалификаций взрослых с охватом до 3 миллионов обучаемых в год. Будут разработаны процедуры признания ранее полученного образования в составе основных профессиональных образовательных программ. Впервые для российских граждан будет создана государственная интеграционная платформа непрерывного образования и набор сервисов, обеспечивающих навигацию и поддержку граждан при выборе образовательных программ и организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Федеральным проектом «Молодые профессионалы» предполагается создание и оснащение на базе профессиональных образовательных организаций центров опережающей профессиональной подготовки совместно с ведущими российскими компаниями.

— В составе национальной программы **«Цифровая экономика РФ»** федеральным проектом «Кадры и образование» на период до 2025 г. формируется комплексная система обучения и оценки различных видов цифровой грамотности («Цифровые сертификаты» и «Цифровое ГТО» и др.), а также образовательные сертификаты для взрослых в субъектах Российской Федерации на получение востребованных квалификаций в сфере цифровой экономики.

Реализация федеральных и региональных программ модернизации систем среднего профессионального и высшего образования при участии предприятий реального сек-

¹⁹ Утвержден Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол № 10 от 03.09.2018).

тора экономики позволила существенно повысить оснащение образовательных организаций технологическим оборудованием, отвечающим современным требованиям высокотехнологического производственного процесса. В результате более 300 многофункциональных центров прикладных квалификаций, центров компетенций и превосходства стали специализированными провайдерами образовательных программ для передачи новых технологий широкому кругу работодателей.

Организации дополнительного профессионального образования активно становятся **участниками различных территориально-отраслевых кластеров**. Основанием для оказания им мер государственной поддержки является включение в состав их инфраструктуры организации ДПО, реализующей дополнительные профессиональные программы обучения персонала его участников²⁰.

Немаловажным фактором развития рынка программ ДПО стало распространение механизма персонифицированного финансирования обучения взрослых со стороны государства, вводящего принцип равного доступа независимых провайдеров на рынок программ дополнительного профессионального образования. При этом стоимость образовательных услуг в рамках налогового законодательства теперь может быть отнесена на прямые производственные расходы предприятия, а гражданину предоставлен соответствующий социальный налоговый вычет.

С 2012 г. Россия присоединилась к движению WorldSkills International, создав при поддержке Минобрнауки России Союз «**Молодые профессионалы**» (**Ворлдскиллс Россия**)²¹. Основная миссия движения — повышение качества подготовки кадров на основе международных стандартов профессионального

²⁰ Постановление Правительства РФ от 31.07.2015 № 779 «О промышленных кластерах и специализированных организациях промышленных кластеров» (с изм. и доп. от 26.09. 2016).

²¹ <<http://worldskills.ru/>>.

образования. В настоящее время WorldSkills Russia (WSR) занимается подготовкой специалистов и организацией всероссийских чемпионатов профессионального мастерства не только для студентов колледжей и техникумов, но и для взрослых. В целях этой подготовки проводятся следующие мероприятия:

1) корпоративные чемпионаты на производственных площадках крупнейших российских компаний. Победители представляют свою корпорацию на ежегодном финале WorldSkills Hi-Tech;

2) Agro Skills — отраслевой чемпионат профессионального мастерства среди сотрудников компаний сельскохозяйственного сектора по трем компетенциям: «агрономия», «ветеринария», «эксплуатация сельскохозяйственных машин»;

3) ежегодное повышение квалификации пяти тысяч преподавателей и мастеров производственного обучения по стандартам WSR.

Стоит отметить работу Союза по внедрению международных стандартов в национальную систему профессионального образования. В 2017 г. был впервые проведен демонстрационный экзамен по стандартам WSR, который стал независимой оценкой практических навыков. По итогам испытания студенты получили Skills-паспорта, а работодатели — структурированную информацию о профессиональном уровне молодых специалистов.

Одной из старейших организаций в России, ведущих просветительскую деятельность с 1947 г., является Общество «Знание» России. С 2016 г. **Российское общество «Знание»**²² продолжает просветительскую работу в регионах страны, формирует интеллектуальный контент, организует и проводит бесплатные лекции и мероприятия в сфере науки, образования и воспитания в рамках социальной поддержки учащихся, взрослых и лиц пожилого возраста. В перспективе — вопросы освоения современных видов грамотности и навыков XXI в., как наиболее востребован-

²² <<https://www.znanierrussia.ru/Pages/Main.aspx>>.

ных населением компетенций в условиях новых социально-экономических и цифровых реалий общества.

В условиях отсутствия государственной поддержки и недостаточности тонко настроенных на потребности рынка программ дополнительного профессионального образования в стране стали активно развиваться **негосударственные инициативы промышленных и некоммерческих организаций**, причем в формате как новых институтов, так и образовательных инфраструктурных проектов.

Основанный в 2015 г. **«Рыбаков Фонд»**²³ реализует для взрослых программы в трех направлениях: предпринимательство, образование и развитие третьего сектора. Программы **Бизнес-клуба Эквиум**²⁴ и **R2 Private Leaders Club**²⁵ созданы в формате переговорных площадок неформального общения. В их основе — групповые и индивидуальные коучинговые сессии, поддержка профессионального и личностного роста членов группы. Проекты направлены на создание взаимного обучения в сообществе предпринимателей для повышения эффективности и развития действующего бизнеса. Одной из инфраструктурных программ Фонда является **Национальный ресурсный центр наставничества «Ментори»**²⁶, который поддерживает организации, реализующие программы наставничества. Участники получают доступ к сообществам менторов, методическим материалам, систематическое обучение и консультирование, помощь в оценке достигнутых результатов. Фондом ведется работа по неформальному обучению основателей и сотрудников молодых организаций, решающих социальные задачи (НКО, волонтеры, гражданские активисты) посредством сервисов **PhilTech**²⁷ (Technologies for Philanthropy) и **НКО-фокус**²⁸.

Значительное количество передовых инфраструктурных образовательных проектов для взрослых и молодежи сконцентриро-

²³ <<https://rybakovfond.ru/>>.

²⁴ <<http://equium.club/>>.

²⁵ <<http://r2.rybakovfond.ru>>.

²⁶ <<http://mentori.ru/>>.

²⁷ <<http://go.philtech.ru/#what>>.

²⁸ <<https://focus-nko.org/>>.

валось вокруг Сколково. Ярким примером является **НОУ ДПО Московская школа управления «СКОЛКОВО»**²⁹ — одна из ведущих частных бизнес-школ России и СНГ, основанная по инициативе делового сообщества в 2006 г. Образовательные программы школы включают программы для бизнеса на всех стадиях его развития — от стартапа до крупной корпорации, выходящей на международные рынки (Executive MBA, СКОЛКОВО MBA, Практикум для директоров, Стартап Академия СКОЛКОВО, Executive Coaching, Корпоративные программы). Принцип программ «обучение через действие» позволяет объединить теоретические блоки, практические задания, проектную работу, а также международные модули. Важным является проект по организации подготовки высшего звена руководства российских университетов по заказу Минобрнауки России в рамках программы «Школа ректоров: ректорский кадровый резерв» для ректоров и первых проректоров, социальной, научной сферы, сферы образования, государственного и муниципального управления.

Открытый университет Сколково (ОтУС)³⁰ реализует несколько проектов по развитию научно-технологических и предпринимательских компетенций для создания инновационной экосистемы России. Например, проект **«Навигатор инноватора»** направлен на образовательную помощь в коммерциализации результатов научной деятельности, дает информацию о возможностях для поддержки стартапов. Реализуется проект в виде лекций, мастер-классов, дискуссий и практических заданий. Основными участниками проекта являются молодые ученые, занимающиеся исследованиями по направлениям: биомедицинские технологии, информационные технологии, космические технологии и телекоммуникации, передовые производственные технологии, промышленный интернет, энергоэффективные технологии, ядерные технологии. Проект **«Школа наставников»** представляет собой интенсив по подготовке организаторов и наставников проектного обучения для вузов и колледжей, центров молодежного инновационного творчества, студенческих конкурсов, соревнований и олимпиад.

Положительный опыт деятельности негосударственного сектора в сфере образования взрослых, в том числе с получени-

²⁹ <<http://school.skolkovo.ru/ru/>>.

³⁰ <<https://sk.ru/opus/>>.

ем государственной поддержки, привел к формированию новых провайдеров обучения, имеющих тесные связи с потенциальными работодателями как в части соответствия квалификаций профессиональным стандартам, так и в области корпоративной культуры. Это заметно повысило качество предлагаемых профессиональных программ, включающих теперь передачу, наряду с навыками, и новых организационных, сервисных и промышленных технологий.

И все же усилий всех существующих программ оказывается не достаточно для достижения показателей уровня развитых стран Евросоюза и ОЭСР. Это продемонстрировали проводимые с 2006 г. по заказу Минобрнауки России периодические обследования реализации программ ДПО в рамках проекта «Мониторинг экономики образования». Они позволили сравнить существующий охват образованием и обучением взрослых, а также расходы на его организацию со стороны населения и работодателей в Российской Федерации с другими странами³¹. Российские исследователи ДПО анализировали факторы, влияющие на мотивы и стимулы работников и предприятий к участию в различных образовательных программах³², затраты семей на образование взрослых³³, их влияние на последующий карьерный рост и мобильность работников³⁴. Выводы, полученные исследователями, стали основанием для разработки различных видов программ образования и обучения взрослых.

³¹ Мониторинг экономики образования. <<http://memo.hse.ru>>.

³² *Бондаренко Н.В.* Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны // Мониторинг экономики образования. Информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2017. № 5 (104).

³³ *Галицкий Е. Б., Левин М. И.* Затраты семей на образование взрослых // Мониторинг экономики образования. Информационный бюллетень. 2008. № 2 (34). <<http://www.hse.ru/data/2011/05/19/1214119541/infbul34.pdf>>.

³⁴ *Попова И.П.* Дополнительное образование как канал профессиональной мобильности // Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах: коллективная монография / под ред. Г.А. Ключарева. М.: Институт социологии РАН, 2008. С. 120–133.

3.2. Виды программ непрерывного образования взрослых

Непрерывное образование взрослых в России³⁵ включает сегодня целый спектр образовательных программ для реализации различных профессиональных и личных целей: основные образовательные программы (среднего профессионального и высшего образования), дополнительного профессионального образования, получаемого в рамках неформального и информального образования. Кроме того, наряду с дополнительными профессиональными реализуются и дополнительные общеразвивающие программы, в которых участвуют взрослые (рис. 3.2).

Основные профессиональные образовательные программы включают программы среднего и высшего образования для взрослых и предусматривают получение специальности и диплома о соответствующем уровне образования.

Дополнительное профессиональное образование (ДПО) направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, расширение и обновление знаний и навыков на основе уже имеющейся специальности без изменения уровня образования и включает в себя несколько видов программ обучения.

— Программы повышения квалификации предусматривают совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. По результатам успешного освоения программы повышения квалификации выдается удостоверение о повышении квалификации. Длительность программ повышения квалификации, как правило, составляет 16 и более часов.

— Программы профессиональной переподготовки направлены на получение компетенции, необходимой для выполнения но-

³⁵ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 10, п. 7.

Рис. 3.2. Структура программ непрерывного образования взрослых



вого вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации. По результатам успешного освоения программы профессиональной переподготовки выдается диплом о профессиональной переподготовке. Длительность программ профессиональной переподготовки составляет от 250 до 500 часов и более.

Профессиональное обучение направлено на приобретение людьми различного возраста профессиональной компетенции, в том числе для работы с конкретным оборудованием,

технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами; получение квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования. Профессиональное обучение осуществляется по программам:

— профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих, где предполагается профессиональное обучение тех, кто ранее не имел профессии рабочего или должности служащего;

— переподготовки рабочих и служащих, направленным на профессиональное обучение тех, кто уже имеет профессию рабочего или должность служащего, в целях получения новой профессии рабочего или новой должности служащего с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности;

— повышения квалификации рабочих и служащих для профессионального обучения тех, кто уже имеет профессию рабочего или должность служащего, в целях последовательного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии рабочего или имеющейся должности служащего без повышения образовательного уровня.

Обучение в виде краткосрочных курсов, профессиональных тренингов, наставничества на рабочем месте — это обучение в объеме не менее 8 часов, подтверждаемое сертификатом (или иным документом) и приказами, распоряжениями или другими распорядительными документами по организации, проведению или направлению работника на обучение.

Самообразование и взаимное обучение (в том числе наставничество), просветительство — это образовательные программы, используемые как для профессионального, так и личностного роста, которые предусматривают самостоятельное овладение навыками по своему усмотрению для жизни в инновационной и технологически насыщенной среде.

3.3. Основные показатели системы непрерывного образования взрослых в Российской Федерации

Ключевым индикатором развитости системы непрерывного образования является охват взрослого населения в возрасте 25–64 лет различными видами образования и обучения.

В Российской Федерации в целях исполнения Указа Президента РФ об увеличении к 2015 г. 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 процентов³⁶ Росстатом предложена Методика расчета показателя «Доля 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» на основе данных выборочного обследования рабочей силы³⁷. Методика использует результаты выборочного обследования (опроса) рабочей силы на основе Анкеты 1-3³⁸ и позволяет вести сравнение получаемых данных с результатами аналогичных статистических исследований образования взрослых за рубежом (в странах ЕС и ОЭСР), поскольку широко трактует профессиональную подготовку, в том числе и как образование, которое получает занятое население, выбирая основные профессиональные образовательные программы (бакалавриата, магистратуры, среднего профессионального образования), а также аспирантуры и докторантуры.

В 2016 г. более 6 миллионов человек (около 20% всех занятых) прошли организованное обучение.

Наибольшее количество — 44% (2,8 миллиона человек) — обновляли ранее полученную в системе высшего или среднего профессионального образования специальность по программам дополнительного профессионального образования (рис. 3.3).

³⁶ Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 599 абз. 4, пп. «в», п. 1.

³⁷ Утверждена Приказом Росстата от 05.05.2017 № 316.

³⁸ Форма анкеты утверждена Приказом Росстата от 09.03.2017 № 165.

3.3. Основные показатели системы непрерывного образования взрослых в Российской Федерации

Значительную популярность здесь сохраняют государственные программы подготовки руководителей для предприятий и организаций реального сектора экономики, предпринимательства, в сфере здравоохранения, образования и культуры. В их числе уже упомянутые ранее «Президентская программа подготовки управленческих кадров для отраслей народного хозяйства», программа для начинающих предпринимателей «Ты — предприниматель» и др.

Рис. 3.3. Доля обученных работников по видам образовательных программ, 2016 г. (%)

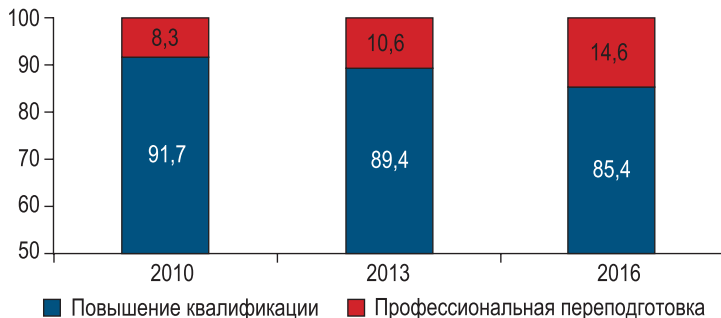


Источник: Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017.

В структуре программ дополнительного профессионального образования статистические данные с 2010 по 2016 г. демонстрируют устойчивую тенденцию уменьшения доли программ «повышения квалификации» с одновременным увеличением доли длительных программ «профессиональной переподготовки», отвечающих потребности более масштабного технологического и организационно-управленческого обновления промышленности (рис. 3.4).

Профессиональное обучение (далее — профобучение) по программам, связанным с обновлением рабочей профессии, в 2016 г. прошли 1,8 миллиона человек, или 29,2% от общего числа обученных работников.

Рис. 3.4. Доля работников, получивших дополнительное профессиональное образование (по направлению организации или осуществляемое самой организацией), по программам в 2010, 2013, 2016 гг. (%)



Источники: Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2010 году: статистический бюллетень. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2010; Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 году: статистический бюллетень. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2013; Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017.

Менее всего было востребовано профессиональное образование по основным профессиональным образовательным программам (далее — ОПОП) — по ним обучались 180,8 тысячи человек, или 2,8% от общего числа обученных работников. В рамках формального образования занятое население наиболее активно осваивало программы высшего образования — 105,7 тысячи человек, или 1,7% от общего числа обученных работников, остальные обучались по программам среднего профессионального образования — 75,1 тысячи человек.

Заметно выше интерес взрослого населения к *краткосрочным дополнительным образовательным программам*. В совокупности на них обучались 1,5 миллиона человек, или 23,8% от общего числа обученных работников.

В 2016 г. по категории *чемпионаты по методике «WorldSkills»* дополнительное образовательное обучение получили всего 9,5 тысячи человек. Данный вид обучения предполагает получение компетенций превосходства в соответствующих навыках, а также включает в себя участие в региональном и российском чемпионатах. Поэтому на данный момент эта группа слушателей составляет пока 0,1% от всех обученных взрослых.

В разрезе укрупненных групп специальностей и профессий (далее — УГС), по которым реализуются программы дополнительного профессионального образования, преобладает обучение специалистов государственного сектора экономики. Наибольшая доля обученных приходится на укрупненную группу «образование и педагогические науки», причем это характерно для слушателей как программ повышения квалификации, так и программ профессиональной переподготовки (рис. 3.5).

Наибольшее увеличение доли обучающихся из рассматриваемых укрупненных групп специальностей наблюдается в технических отраслях — «техносферной безопасности и природообустройстве», а также в «технике и технологии кораблестроения и водного транспорта». Незначительное снижение было в группах

Глава 3. Современное состояние системы непрерывного образования в Российской Федерации

Рис. 3.5. Распределение лиц, обученных по программам ДПО, по укрупненным группам специальностей, в 2015 и 2016 гг. (%)



Источник: Открытые статистические данные Минобрнауки России. Сведения об обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам за 2015 и 2016 гг. (форма № 1-ПК).

с самыми большими объемами подготовки — «клиническая медицина», «образование и педагогика», а также «экономика и управление», что говорит о стабилизации спроса на эти программы.

3.3. Основные показатели системы непрерывного образования взрослых в Российской Федерации

В распределении слушателей, обученных по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, в разрезе профессий (должностей), можно отметить, что наибольшая доля обученных приходится на профессии водителя и слесаря (рис. 3.6). Это самые массовые и востребованные профессии у населения. Рост обучающихся в данных направлениях связан также с увеличением количества личного транспорта, находящегося у взрослого населения.

Рис. 3.6. Распределение лиц, обученных по программам профессиональной подготовки, по профессиям рабочих, должностям служащих, 2016 г. (%)



Источник: Открытые статистические данные Минобрнауки России. Сведения об обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам за 2016 г. (форма № 1-ПК).

Распределение в разрезе профессий (должностей) лиц, обученных по программам переподготовки рабочих, служащих, выглядит немного иначе (рис. 3.7). Массовыми профессиями выступают: стропальщики и слесари, электромонтеры и электро-

Рис. 3.7. Распределение лиц, обученных по программам переподготовки рабочих, по профессиям (должностям), 2016 г. (%)



Источник: Открытые статистические данные Минобрнауки России. Сведения об обучении слушателей в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным программам профессионального обучения за 2016 г. (форма № ПО).

сварщики ручной сварки, востребованные в различных производственных процессах.

В целом, несмотря на произошедшие за последние семь лет изменения в методике статистического наблюдения, можно утверждать, что доля работников, прошедших обучение в 2017 г., выросла по сравнению с показателями 2010–2016 гг., составив 21,7% от общей численности работников списочного состава, и имеет устойчивую тенденцию к росту (рис. 3.8). Полученные данные близки к результатам опроса населения, проводимого более 10 лет в рамках Мониторинга экономики образования НИУ ВШЭ³⁹ (рис. 3.9), которые также констатируют некоторый рост показателя.

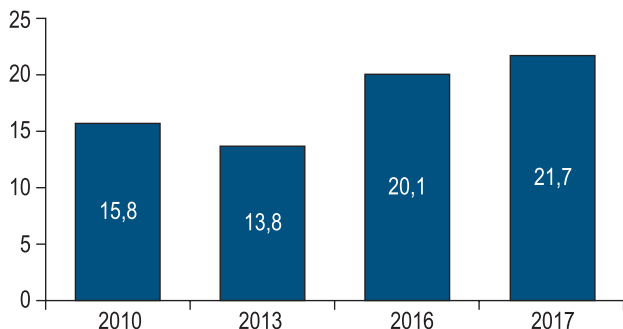
Рассмотрим далее, какие именно когорты населения оказывают преимущественное влияние на недостаточность охвата обучением российских граждан в целом.

Обучение взрослых различных возрастных категорий неравномерно (рис. 3.10). Максимальный охват достигается в возрасте 25–49 лет, когда работники бывают наиболее активно вовлечены в производственные процессы, и полученного основного профессионального образования становится недостаточно вследствие обновления технологий.

Вместе с тем сравнительно высоким остается охват молодежи в возрасте до 25 лет, только еще осуществляющей свой вход на рынок труда, что свидетельствует о потребности предприятий в специальных адаптационных программах для ее полноценного вхождения в трудовые коллективы. Резкое снижение охвата образованием наблюдается с 50 лет, что может становиться основанием для уменьшения заработной платы лиц

³⁹ Бондаренко Н.В. Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны // Мониторинг экономики образования. Информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2017. № 5 (104).

Рис. 3.8. Доля работников, прошедших обучение, получивших образование, от общей численности работников списочного состава, 2010, 2013, 2016 и 2017 гг. (%)



Источники: Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2010 году: статистический бюллетень. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2010; Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 году: статистический бюллетень. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2013; Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017; Итоги выборочного обследования рабочей силы в 2017 году / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2018.

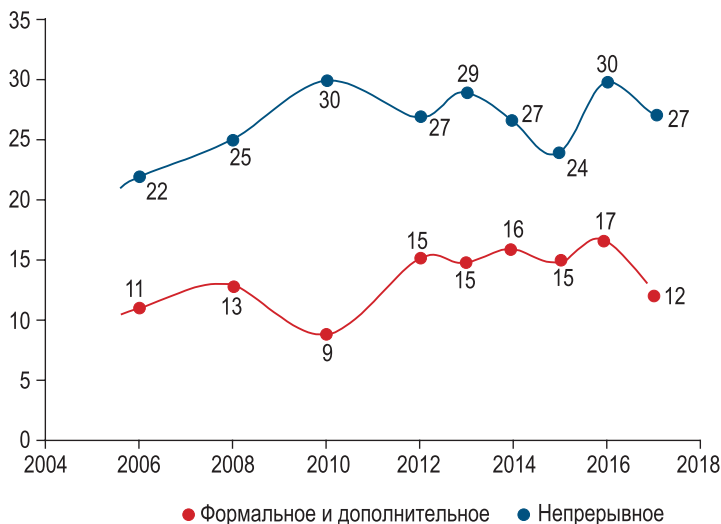
старшего возраста⁴⁰, исключения их из общественного производства и распределения материальных благ, снижения когнитивных функций.

Следует отметить, что по сравнению с 2010 г. ситуация с обучением лиц старшего возраста за последнее время все-таки улучшилась, особенно с учетом того, что в 2010 г. Росстатом охват измерялся в возрастной когорте только 45 лет и старше.

⁴⁰ Гимпельсон В., Капелюшников Р., Роцин С. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ. 2017. <http://csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf>.

3.3. Основные показатели системы непрерывного образования взрослых в Российской Федерации

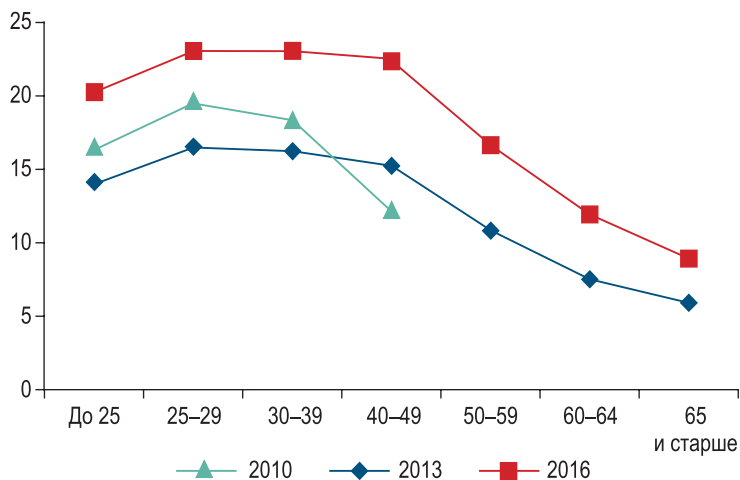
Рис. 3.9. Доля участвовавших в формальном, дополнительном образовании или самообразовании в возрасте от 25 до 64 лет включительно в 2006–2017 гг. (%)



Источник: Мониторинг экономики образования. <https://memo.hse.ru/data/2018/03/01/1165054486/ind2017_PO_nepr_2.pdf>.

Данные по образованию и обучению взрослых в разрезе пола показывают, что мужчины в среднем учатся почти на 17% чаще, чем женщины. Однако если посмотреть на данные в разрезе отраслей, то становится понятно, что это связано, прежде всего, с различным уровнем участия мужчин и женщин в отраслях экономики и с ее структурой в целом (рис. 3.11). Преобладание мужчин, прошедших обучение, характерно для отраслей, предполагающих физический труд и нагрузку. Охват переобучением женщин в таких отраслях как образование, здравоохранение, финансовая деятельность имеет значительно более высокий показатель, чем для мужчин. Но занятых мужчин в абсолютном выражении в этих отраслях меньше.

Рис. 3.10. Доля работников, прошедших обучение, получивших образование, в общей численности работников списочного состава соответствующего возраста, 2010, 2013 и 2016 гг. (%)



Источники: Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2010 году: статистический бюллетень. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2010; Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 году: статистический бюллетень. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2013; Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017.

Совместная динамика бюджетных и внебюджетных расходов на непрерывное образование (дополнительное профессиональное образование) в текущих и приведенных ценах представлена на рис. 3.12. Затраты предприятий в среднем в 4–6 раз выше, чем различных уровней бюджетов. Однако наблюдаемое отсутствие прироста бюджетных расходов на образование взрослых способствует стагнации и внебюджетных инвестиций в персонал.

Преобладающее финансирование со стороны предприятий и организаций, как основного заказчика, служит основанием

3.3. Основные показатели системы непрерывного образования взрослых в Российской Федерации

Рис. 3.11. Доля мужчин и женщин, прошедших обучение, получивших образование, в разрезе отраслей, 2016 г. (%)

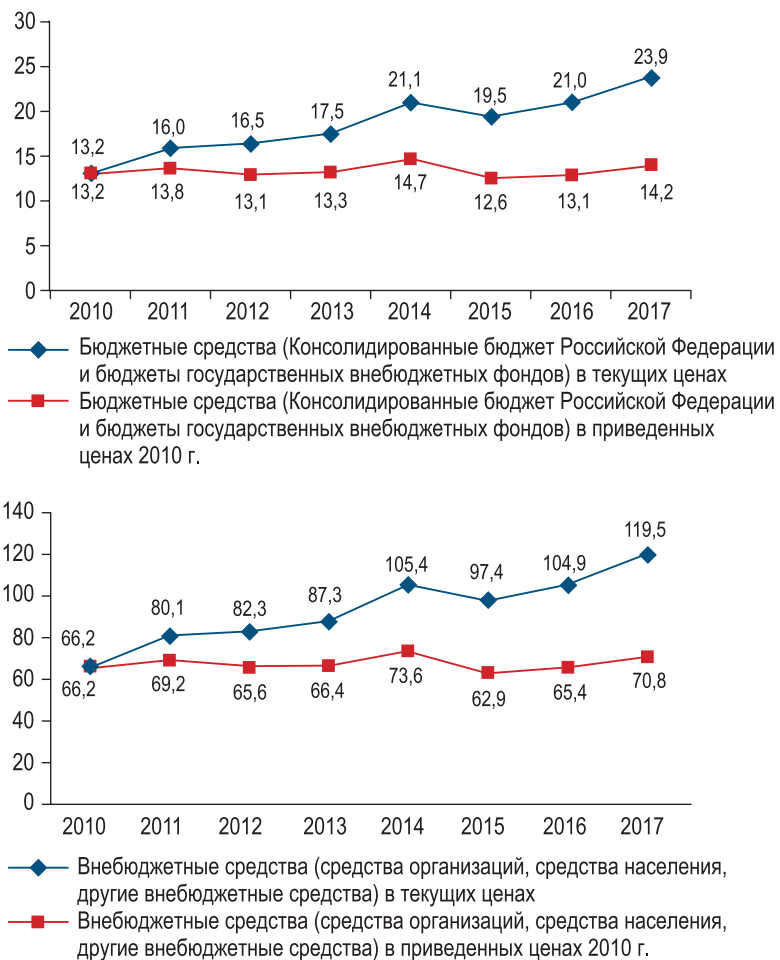


Источник: Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017.

для отраслевых различий в охвате работников различными видами образования и обучения, которые могут быть существенными (рис. 3.13).

Глава 3. Современное состояние системы непрерывного образования в Российской Федерации

Рис. 3.12. Динамика бюджетных и внебюджетных расходов на непрерывное образование (дополнительное профессиональное образование) в текущих и приведенных ценах (млрд руб.)



Источник: Расчеты ВШЭ по данным: <<http://www.roskazna.ru>>.

3.3. Основные показатели системы непрерывного образования взрослых в Российской Федерации

Рис. 3.13. Доля работников, прошедших обучение, получивших образование, от общей численности работников списочного состава, по отраслевому профилю, 2016 г. (%)



Источник: Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017.

К примеру, каждый третий работник в сфере добычи полезных ископаемых был вовлечен в переобучение. Это связано в первую очередь с тем, что данная отрасль, являясь высокотехнологичной, требует постоянного дополнительного обучения персонала, в том

числе в части безопасного осуществления производственных процессов. Чтобы остаться в числе ведущих отраслей российской экономики, крупные игроки рынка приобретают и внедряют новые технологии, что вовлекает работников в широкомасштабный образовательный процесс по широкому спектру навыков.

В таких отраслях, как обрабатывающие производства; производство и распределение электричества, газа и воды; транспорт и связь, лишь каждый четвертый работник участвовал в переобучении.

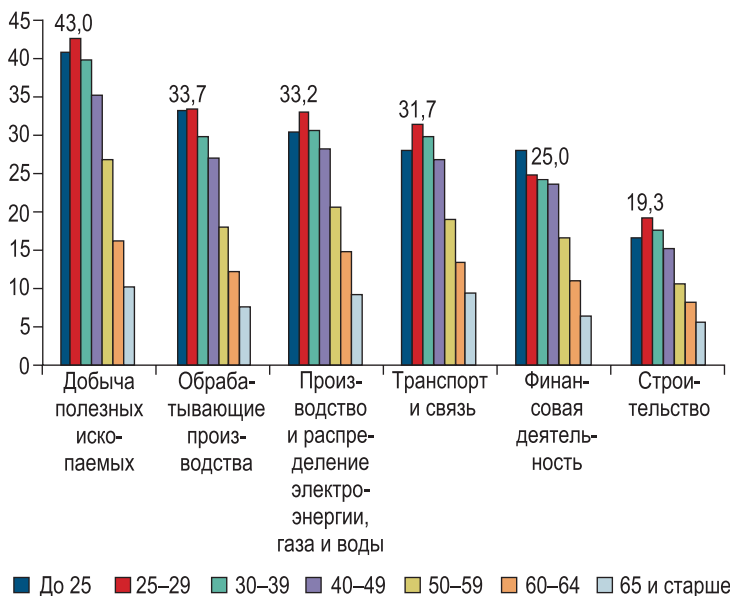
Сравнительный анализ по годам показывает положительную динамику доли работников, получивших образование практически во всех названных отраслях, а наибольший прирост зафиксирован в отрасли «образование». При общем высоком показателе охвата персонала отрасли «финансовая деятельность» здесь наблюдается небольшое снижение. Нулевую динамику показала отрасль «Гостиницы и рестораны», где фиксируется и минимальное количество обученных.

Наименьшее число переобучающихся работников наблюдается также в таких отраслях как сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство. Специфика деятельности этих отраслей предполагает пока менее квалифицированный труд, чем в производственных отраслях, и обучение оказывается здесь не столь востребованным.

В отраслях экономики также формируется различная *возрастная структура обучения персонала* (рис. 3.14). Растущие отрасли («добыча полезных ископаемых», «обрабатывающие производства», «производство и распределение электроэнергии, газа и воды» и «транспорт и связь») стремятся обучать наиболее производительных работников в возрасте от 25 до 29 лет.

Интересно отметить отраслевые направления, в которых возрастная структура другая (рис. 3.15). Так, в отраслях «образование», «здравоохранение» и «предоставление социальных услуг» лидирующими группами по получению образования являются сотрудники в возрасте от 30 до 49 лет. В отраслях госу-

Рис. 3.14. Доля работников, прошедших обучение, получивших образование, от общей численности работников списочного состава соответствующего возраста, 2016 г. (%)

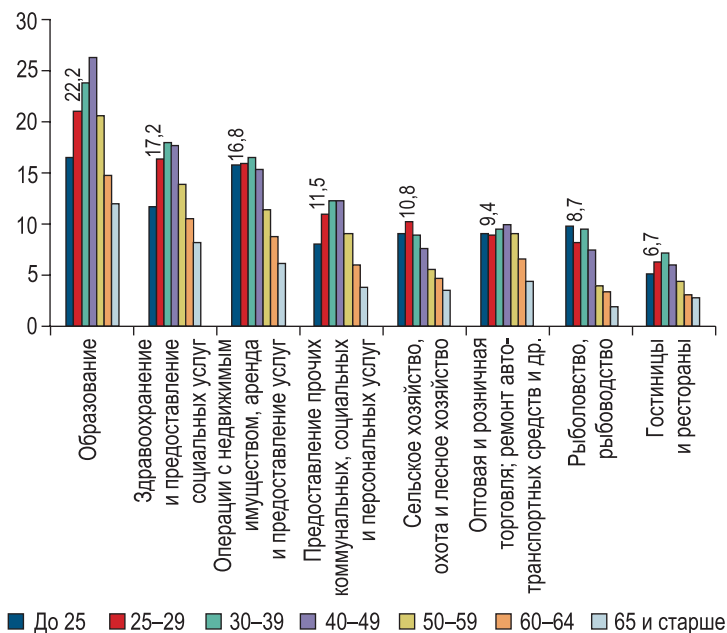


Источник: Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017.

дарственного сектора это обусловлено устоявшейся культурой обновления компетенций и требованиями ведомственных нормативных актов об образовании.

По направлениям «предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг», «оптовая и розничная торговля», «ремонт бытовой техники», «гостиницы и рестораны» относительно равномерный характер обучения по возрастным группам обусловлен, вероятно, большим количеством занятых здесь лиц старшего возраста, которые проходят обучение непо-

Рис. 3.15. Доля работников, прошедших обучение, получивших образование, от общей численности работников списочного состава соответствующего возраста

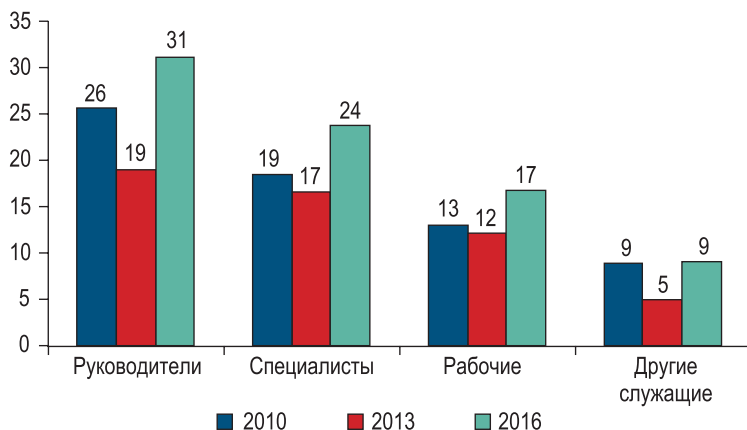


Источник: Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017.

средственно на рабочем месте. Например, в сервисном обслуживании автомобилей и другой техники новые знания сотрудники получают в процессе работы.

Данные по охвату образованием различных категорий работников показывают, что наиболее активной категорией персонала, проходящей обучение, являются руководители (рис. 3.16). Как по годам, так и в каждом отраслевом направлении эта категория превалирует над остальными (рис. 3.17). Руководители должны обладать не только профессиональными компетенци-

Рис. 3.16. Доля работников списочного состава, прошедших обучение, получивших образование, по категориям персонала, 2010, 2013 и 2016 гг. (%)



Источники: Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2010 году: статистический бюллетень. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2010; Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 году: статистический бюллетень. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2013; Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017.

ями, но и широким спектром управленческих, что повышает необходимость их обновления. Понимая это, топ-менеджмент предприятий всегда старается находить соответствующее финансирование на свое обучение.

Серьезные вопросы вызывает отсутствие положительной динамики в категории «другие служащие» (ее доля составляла в 2016 г. до 9% всех работников). Их квалифицированная работа обеспечивает функционирование различных социальных объектов. Согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)⁴¹, к

⁴¹ Росстат. <http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/obraz/index.html>.

другим служащим относятся работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание: дежурные, делопроизводители, младшие воспитатели, медицинские регистраторы и статистики, секретари, социальные работники и др.

Сравнивая обучение различных категорий персонала в отраслевом разрезе (рис. 3.17), можно отметить значительный

Рис. 3.17. Доля прошедших обучение в общей численности работников списочного состава соответствующих категорий персонала, 2016 г. (%)



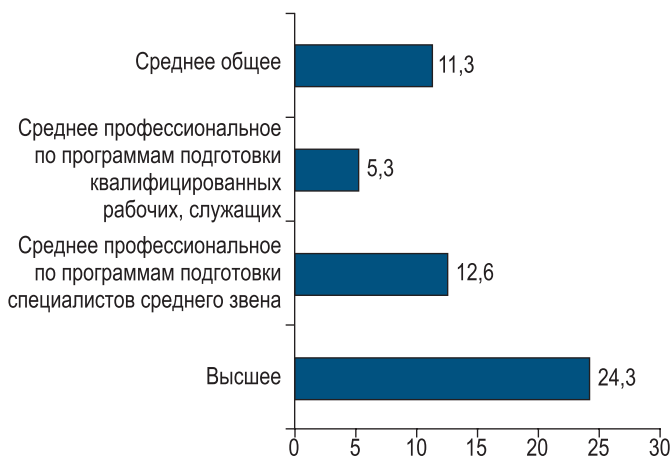
Источник: Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017.

3.3. Основные показатели системы непрерывного образования взрослых в Российской Федерации

масштаб обучения рабочих в производственных отраслях, строительстве. Он ненамного уступает обучению руководителей. Заметно отстает обучение рабочих и специалистов среднего звена в сфере малого бизнеса, услуг и в сельском хозяйстве. Источником потенциальных угроз является крайне низкий уровень обучения обслуживающего персонала в образовательных организациях и системе здравоохранения.

Рассмотрение масштабов *обучения взрослых в зависимости от уровня образования* показывает более высокий охват дополнительными образовательными программами лиц с высшим образованием (рис. 3.18)⁴². Занимая ответственные должности, участвуя в решении значимых вопросов развития предприятий, именно лица с высшим образованием оказываются более вклю-

Рис. 3.18. Уровень участия в освоении дополнительных образовательных программ слушателей с различным образованием, 2015 г. (%)



⁴² Федеральное статистическое наблюдение участия населения в непрерывном образовании по результатам выборочного обследования населения в 2015 г. (форма №1-НО). Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2016.

ченными в систему обновления навыков и компетенций. Кроме того, получая более высокую заработную плату, они располагают большими средствами на оплату или софинансирование своего образования и обучения. Возможно, здесь кроются основания роста неравенства и сложностей в социальной мобильности.

Реализуемые *виды программ различаются по отраслям*. Программы дополнительного профессионального образования наи-

Рис. 3.19. Доля сотрудников списочного состава, получивших дополнительное профессиональное образование, по отраслям, 2016 г. (%)



Источник: Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017.

3.3. Основные показатели системы непрерывного образования взрослых в Российской Федерации

Рис. 3.20. Доля сотрудников, прошедших профессиональное обучение, по отраслям, 2016 г. (%)



Источник: Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017.

более востребованы в сфере образования, здравоохранении и предоставлении социальных услуг, что обеспечивается внутренними регламентами отраслей, требующих прохождения соответствующих программ (рис. 3.19). Высок уровень вовлеченности в дополнительное профессиональное образование также в

отраслях, связанных с использованием высокотехнологического и опасного оборудования: «добыча полезных ископаемых», «производство и распределение электроэнергии, газа и воды» и «транспорт и связь».

Профессиональное обучение востребовано в крупных промышленных отраслях, в которых занято большое количество работников рабочих профессий. Это «добыча полезных ископаемых», «обрабатывающие производства», «производство и распределение электроэнергии, газа и воды», «строительство», «транспорт и связь» (рис. 3.20). В направлении «образование» профессиональное обучение проходят сотрудники детских садов, а в направлении «здравоохранение и социальные услуги» — медицинские сестры.

Основные профессиональные образовательные программы требуют значительного ресурса времени, и этот показатель в большей степени формируется за счет молодых сотрудников до 30 лет, которые часто совмещают работу с учебой (рис. 3.21). Образование последующего уровня стоит дороже, чем дополнительное профессиональное. Его чаще получают более высокооплачиваемые сотрудники финансовой сферы и сферы добычи и переработки полезных ископаемых.

Краткосрочные курсы и профессиональные тренинги особенно активно проходят работники сферы «финансовая деятельность»: в три раза больше среднего значения по всем отраслям в целом (рис. 3.22). Рынок краткосрочных курсов и профессиональных тренингов сегодня ориентирован на работу с soft skills — тренинги по мотивации, лидерству, менеджменту, работе в команде, управлению временем, проведению презентаций, продажам и личному развитию. Эти качества в большей степени востребованы в работе офисного характера. В технически ориентированных отраслях «добыча полезных ископаемых» и «обрабатывающие производства» краткосрочные курсы и тренинги также охватывают преимущественно руководителей и старших

3.3. Основные показатели системы непрерывного образования взрослых в Российской Федерации

Рис. 3.21. Доля сотрудников, получивших образование по основным профессиональным образовательным программам, по отраслям, 2016 г. (%)



Источник: Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017.

специалистов, тогда как доля рабочих по названным видам образовательных программ составляет около 6%.

Дистанционное образование — одно из актуальных и перспективных направлений развития. Однако существующие на текущий момент технологические решения не везде могут приводить к получению практических навыков. Средняя по стране доля работников, прошедших дистанционные курсы, составила в 2016 г. всего 7,5%. Наиболее активно (в два раза больше, чем в других отраслях) применяют компьютерные дистанционные

Рис. 3.22. Доля сотрудников, прошедших обучение в виде краткосрочных курсов, профессиональных тренингов, наставничества, по отраслям, 2016 г. (%)



Источник: Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017.

технологии специалисты финансовой сферы, где такие технологии составляют основу самой профессиональной деятельности для всех уровней персонала. Меньше всего работников прошли обучение с использованием дистанционных методов в отраслевых направлениях, где преобладает физический труд: «сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство», «рыболовство, рыбоводство» и «строительство» (рис. 3.23).

3.3. Основные показатели системы непрерывного образования взрослых в Российской Федерации

Рис. 3.23. Доля работников, прошедших обучение с использованием дистанционных образовательных технологий, 2016 г. (%)



Источник: Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017.

Анализируя показатель численности взрослых, прошедших обучение с использованием дистанционных технологий, следует отметить, что возможности этого вида обучения пока так и не получили массового признания, а его динамика в 2010–2016 гг. не была положительной (2010 г. — 8,5%, 2013 г. — 7,7%).

Существующая тенденция связана, по нашему мнению, со следующими моментами:

во-первых, отсутствует навык применения взрослыми массовых онлайн-курсов для повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

во-вторых, работники не видят причинно-следственной связи между полученным дополнительным образованием и карьерным ростом;

в-третьих, отсутствует разработанная и прозрачная система сертификации и признания квалификаций, получаемых онлайн.

Данные обследования населения в возрасте от 25 до 64 лет, проведенного в 2015 г., показали, что самообразование является самой распространенной формой обучения в течение всей жизни (рис. 3.24)⁴³.

Самообразование реализуется человеком в соответствии с его текущими потребностями в зависимости от самостоятельно

Рис. 3.24. Уровень участия населения в различных видах программ непрерывного образования, 2015 г. (%)

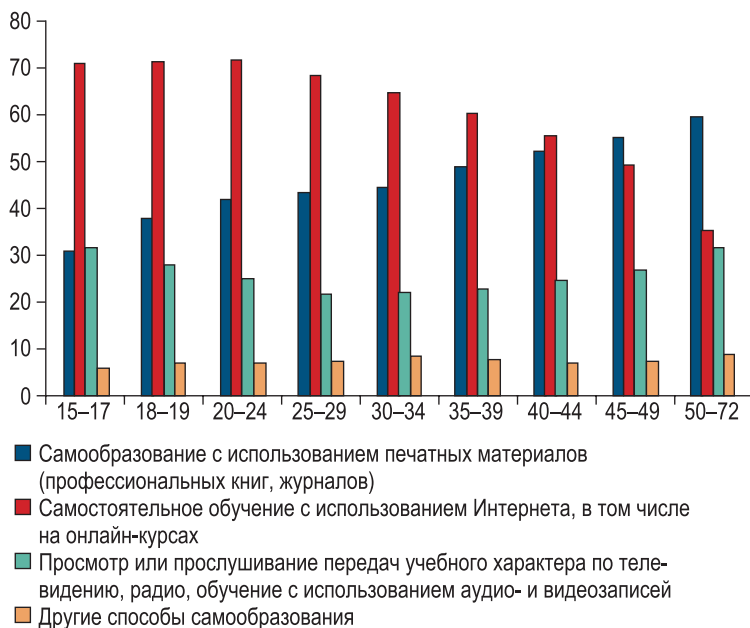


⁴³ Федеральное статистическое наблюдение участия населения в непрерывном образовании по результатам выборочного обследования населения в 2015 г. (форма №1-НО). Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2016.

поставленных им целей. В результате индивид получает чувство уверенности в себе и возможность найти подходы к решению любых задач, возникающих в процессе его производственной, общественной и частной жизни.

Проведенный нами анализ статистических данных показывает, что в целом ключевыми инструментами самообразования являются онлайн-курсы и Интернет. Однако этот вид наиболее распространен в категории населения в возрасте от 15 до 29 лет (рис. 3.25). Люди старшего возраста (до 50 лет) тоже используют

Рис. 3.25. Методы обучения взрослых путем самообразования, 2015 г. (%)



Источник: Федеральное статистическое наблюдение участия населения в непрерывном образовании по результатам выборочного обследования населения в 2015 г. (форма №1-НО). Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2016.

онлайн-ресурсы, но наравне с радио- и телепередачами. С возрастом интерес к самообразованию с использованием интернет-ресурсов снижается, в то время как использование печатных материалов для этой цели увеличивается практически в два раза, становясь для 50–72-летних основным методом. Выбор методов самообразования через просмотр или прослушивание передач учебного характера по телевидению, радио, через обучение с использованием аудио- и видеозаписей имеет полярную динамику, что, с нашей точки зрения, объясняется количеством свободного времени у пользователя. В подростковом и пожилом возрасте у людей имеются большие резервы свободного времени, и, соответственно, и они могут позволить себе различные способы самообразования, в том числе и телепередачи. Возраст 25 до 40 лет — это жизненный период с наибольшим вовлечением в профессиональную рабочую деятельность и, как следствие, он характеризуется использованием для самообразования наиболее эффективных методов, к которым нельзя отнести прослушивание и просмотр передач учебного характера.

С учетом изложенного можно утверждать, что для развития самообразования среди молодежи необходимо продвижение учебных программ с использованием онлайн-курсов. Продвижение этих же технологий в среде людей старшего возраста, скорее всего, потребует существенных дополнительных усилий.

Масштабы самообразования работников различных категорий неодинаковы (рис. 3.26). Наибольшие потребности и наилучшие возможности для самообразования у специалистов высшего уровня квалификации (до 50%), далее следуют руководители органов государственной и муниципальной власти, специалисты среднего уровня квалификации. В группу с минимальным участием в самообразовании (14–16%) попадают работники рутинного труда (операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин), квалифицированные работники сельского хозяйства, а замыкают ее низкоквалифицированные рабочие.

3.3. Основные показатели системы непрерывного образования взрослых в Российской Федерации

Рис. 3.26. Доля занятого населения в возрасте 25–64 лет, участвующего в самообразовании, в общей численности занятого населения соответствующей возрастной группы, по видам занятий, 2015 г. (%)



Источник: Федеральное статистическое наблюдение участия населения в непрерывном образовании по результатам выборочного обследования населения в 2015 г. (форма №1-НО). Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2016.

Подводя итог рассмотрению темы участия взрослых граждан в обучении и образовании, отметим, что структура программ дополнительного образования отражает тенденции в реальном секторе экономики.

Наименьший охват по всем видам образовательных программ наблюдается в отраслях, связанных с физическим, ручным и низкоквалифицированным трудом: «рыболовство, рыбоводство», «сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство». Особую озабоченность вызывает низкий уровень обучения сотрудников предприятий в сфере торговли и услуг по направ-

лениям: «оптовая и розничная торговля», «ремонт бытовых изделий и предметов личного пользования», «гостиницы и рестораны». На низком уровне находится обучение рабочего персонала государственных организаций системы образования и здравоохранения.

Наиболее востребованным сегодня оказывается обновление конкретных профессиональных навыков в отраслях, предъявляющих повышенные требования к технической безопасности, обеспечению быта и здоровья людей (медицина, образование, горное дело и добыча полезных ископаемых, производство и распределение электроэнергии), а также в технологических отраслях со сложившейся устойчивой культурой корпоративного обучения (финансовая сфера, нефтегазовая отрасль).

Масштабы обучения взрослых уменьшаются с возрастом, уровнем исходного образования и занимаемой должности на предприятии, что сказывается на снижении заработной платы, социальной и трудовой вовлеченности данной когорты населения. При этом наиболее доступные формы обучения на рабочем месте, из-за отсутствия административных процедур на сегодняшний день, не могут быть учтены в процессе получения новых уровней образования.

Точками роста для увеличения охвата населения образовательными программами могут быть: краткосрочные образовательные курсы; дистанционные обучающие технологии, включая использование лучших массовых онлайн-курсов; самообразование и взаимное обучение в сочетании с развитием системы признания результатов этих видов образования. Следует, однако, учесть, что для массового применения онлайн-курсов в обучении пожилых людей могут потребоваться значительные усилия.

В общем положительная динамика изменений участия взрослого населения в образовании и обучении, а также наличие адекватных статистических инструментов для изучения

ситуации создают основу для выработки мер по развитию этой отрасли образования как в регионах, так и в Российской Федерации в целом.

3.4. Мотивы, препятствия и стимулы участия взрослых в непрерывном образовании

Среди мотивов, побуждающих к участию в непрерывном образовании, выделяют две группы: профессиональные и личные.

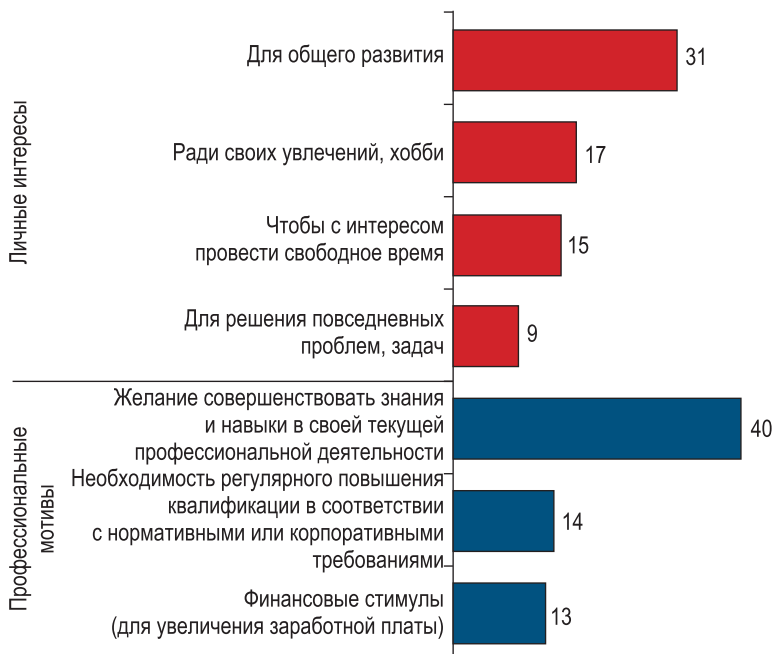
По данным исследования PIAAC⁴⁴, основным мотивом участия в непрерывном образовании взрослых в странах ОЭСР является потребность, связанная с работой. Результаты Мониторинга экономики образования⁴⁵, проведенного НИУ ВШЭ, также показывают, что **профессиональные мотивы** являются основными: их называют 65% участвовавших в непрерывном образовании (рис. 3.27).

Респонденты связывают участие в непрерывном образовании с профессиональной причиной — желанием сохранить свое нынешнее рабочее место и достичь на нем успеха, а не с потребностью повысить свою мобильность на рынке труда (сменить работу, профессию, найти новые заработки и др.). Среди профессиональных мотивов наиболее популярными является желание респондентов совершенствовать знания и навыки в своей текущей профессиональной деятельности (почти для 40% участвовавших в непрерывном образовании в 2016 г.). Для 14% респондентов при-

⁴⁴ Desjardins R. Participation in adult education opportunities: Evidence from PIAAC and policy trends in selected countries. Background paper prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2015. Education for All 2000–2015: achievements and challenges. <<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002323/232396e.pdf>>.

⁴⁵ Бондаренко Н.В. Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны // Мониторинг экономики образования. Информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2017. № 5 (104).

Рис. 3.27. Наиболее популярные мотивы участия в непрерывном образовании (%)



чиной участия в непрерывном образовании являлась необходимость регулярного повышения квалификации в соответствии с нормативными или корпоративными требованиями. Финансовыми стимулами (для увеличения заработной платы) руководствовались 13% участвовавших в непрерывном образовании.

Важнейшую роль в **стимулировании профессионального обучения взрослых играют работодатели**. Они организуют процесс производства, исходя из конъюнктуры рынка и своей собственной предпринимательской инициативы, и поэтому постоянно используют обучение без отрыва от работы как средство передачи самых разнообразных технологий и навыков персоналу, выполняющему операции по созданию новой ценности.

Доля расходов на профессиональное обучение входит в состав затрат на рабочую силу. И европейские, и российские работодатели обычно оплачивают две трети всех затрат на эти цели⁴⁶. Более 80% программ дополнительного профессионального обучения, оплаченных работодателями, направлены на повышение квалификации персонала по основной специальности. Почти 52% программ дополнительного обучения, оплачиваемых работником, связаны с приобретением новой специальности.

Европейское обследование непрерывного профессионального образования (Continuous Vocational Education and Training Survey — CVTS)⁴⁷ в этой связи определяет **долю предприятий, предоставляющих обучение**. В 2015 г. этот показатель по странам ЕС составлял около 73% всех предприятий, в Дании, Австрии, Швеции, Чехия — примерно 90%, а в Норвегии — 99%⁴⁸. Самый низкий средний показатель участия компаний в обучении своих сотрудников — 63% — у российских предприятий⁴⁹.

Исследования С. Рощина и П. Травкина показывают ряд причин, сдерживающих работодателей в обучении персонала. Основные заключаются в следующем⁵⁰.

Во-первых, достаточно высокий уровень мобильности российских работников и законодательство о занятости повышают риск потери сделанных в персонал инвестиций.

⁴⁶ Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова, С. Рощина. М., 2017. С. 120–128.

⁴⁷ Евростат. <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Vocational_education_and_training_statistics>.

⁴⁸ <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_cvt_01s&lang=en>.

⁴⁹ *Бондаренко Н.В.* Масштабы и механизмы обучения работников компаниями // Мониторинг экономики образования. Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований. М.: НИУ ВШЭ, 2016. № 2 (28).

⁵⁰ *Roshchin S., Travkin P.* Determinants of on-the-job training in enterprises: The Russian case // European Journal of Training and Development. 2017. Vol. 41. No. 9. P. 758–775. <<https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2017-0050>>.

Во-вторых, растущее количество сотрудников с высшим образованием снижает потребность в обучении базовым навыкам.

В-третьих, работодатели не в состоянии точно просчитать, какую прибыль могут принести инвестиции, сделанные в обучение, и поэтому субъективно стремятся их занизить.

В-четвертых, высококвалифицированные сотрудники не нужны предприятиям, которые имеют низкий технологический уровень производства. Более того, многие российские фирмы, даже имея хорошее финансовое положение, не предусматривают обновление технологий из-за своего очень короткого горизонта стратегического планирования. По этой причине у таких предприятий нет стимулов для обучения своих сотрудников использованию новых технологий.

Далее на основе статистических данных исследователями были сделаны следующие выводы.

1. Низкий технологический уровень производства оказывает отрицательное влияние как на частоту, так и на интенсивность обучения. Предприятиям, использующим устаревшую технологию, нет смысла вкладывать средства в подготовку своих сотрудников к использованию новых технологий.

2. Обучение сотрудников чаще всего происходит в инновационно-ориентированных и развивающихся компаниях, которые предъявляют высокие требования к уровню компетентности команды.

3. Конкуренция оказывает негативное влияние на обучение без отрыва от производства. Чем ниже конкуренция на товарном рынке, тем интенсивнее обучение на рабочем месте⁵¹. Это справедливо за исключением случаев, когда высокая конкуренция стимулирует крупные предприятия к обучению сотрудников с целью сохранить свою позицию на рынке. Однако в этом

⁵¹ Görlitz K., Stiebale J. The impact of product market competition on employers' training investments: evidence from German establishment panel data // *Economist*. 2011. Vol. 159. No. 1. P. 1–23.

случае компании переподготавливают лишь небольшую часть наиболее квалифицированных менеджеров.

4. Размер предприятия является одним из факторов повышения охвата: чем оно крупнее, тем выше уровень обучения на рабочем месте.

5. Высокий процент пожилых работников отрицательно сказывается на масштабах обучения.

6. Поскольку выгода работодателя заключается в присвоении прибавочного продукта, полученного за счет большего прироста производительности труда после обучения работника, по сравнению с приростом его заработной платы после этого обучения, то работодатели предпочитают инвестировать в обучение наиболее обучаемых молодых сотрудников.

7. Большая доля персонала с высшим образованием приводит к увеличению уровня профессиональной подготовки.

8. Высокая текучесть персонала на предприятии обуславливает невысокую мотивацию работодателя к инвестициям в развитие человеческого капитала. Если сотрудник работает на предприятии более трех лет, то работодатель охотнее вкладывает средства в его профессиональное обучение и развитие. Зачастую работодатели предпочитают просто «перекупить» прошедшего обучение работника, предложив ему более высокую заработную плату на рынке труда, и тем самым сэкономят на этих издержках.

9. Ожидаемый демографический спад в России в сочетании с технологической трансформацией и вытеснением рутинных операций приведет к росту спроса на высококвалифицированный персонал и к росту спроса на обучение на рабочем месте.

Примерно для 45% людей участие в непрерывном образовании связано с **личными интересами вне работы** (рис. 3.27). Для лиц старшего возраста (от 55 лет и более) более свойственно обучение из личного интереса, в качестве хобби, для организации своего досуга — до 55% респондентов в этой группе. Данные показывают, что в Швеции, Нидерландах и Финляндии соотношение

профессиональных и личных мотивов к участию в непрерывном образовании практически одинаково. А в Корее, Эстонии и Испании преобладают личные мотивы, но при этом общее количество обученных граждан меньше, чем в скандинавских странах.

В качестве основной **причины неучастия** в формальном и дополнительном образовании российские респонденты указывали отсутствие сформированной потребности в получении дополнительных знаний, навыков в связи с работой, профессиональными интересами, для общего развития. Так объяснили свое пассивное поведение 57% респондентов, не участвовавших в формальном или дополнительном образовании в течение последних 12 месяцев (то есть 48% опрошенных) (рис. 3.28).

Значительная доля опрошенных респондентов вообще затруднились с выбором ответа. Отметим, что отсутствие интереса и потребности стало ключевым фактором неучастия взрослого населения в формальном или дополнительном образовании независимо от возраста, уровня образования, статуса занятости. Для тех респондентов, у которых все же существует потребность в образовании, обучении, основными барьерами для участия становятся временные ограничения (сложности совмещения учебы и работы, семейные обязанности, отсутствие поблизости возможностей для обучения). Эти факторы назвали 14% респондентов, не участвовавших в формальном или дополнительном образовании в течение последних 12 месяцев. Кроме того, в связи с финансовыми ограничениями (из-за дороговизны обучения для семейного бюджета, отсутствия финансовой поддержки со стороны работодателя, государства) не смогли пройти обучение 9% респондентов, не участвовавших в формальном или дополнительном образовании. Недостаток предложения образовательных услуг называли довольно редко — только 4% респондентов, не участвовавших в формальном или дополнительном образовании.

В странах Европейского Союза основными причинами неучастия в непрерывном образовании также называют, прежде всего: отсутствие необходимости, времени из-за семейных обязанностей и конфликт с рабочим графиком (рис. 3.29).

3.4. Мотивы, препятствия и стимулы участия взрослых в непрерывном образовании

Рис. 3.28. Причины неучастия взрослого населения (респонденты в возрасте от 25 до 64 лет включительно) в формальном и дополнительном образовании в течение последних 12 месяцев, Российская Федерация, 2016 г. (%)



Источник: Бондаренко Н.В. Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны // Мониторинг экономики образования. Информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2017. № 5 (104).

Таким образом, ключевыми причинами неучастия взрослых в непрерывном образовании, в целом, являются несформированные потребности и отсутствие осознанной необходимости в дальнейшем обучении. Профессиональные мотивы к участию в непрерывном образовании выступают как внутренний движущий фактор развития экономического благосостояния. Однако не во всех российских отраслях достигается соответствующий уровень масштабов обучения для взрослых. Личные интересы

Рис. 3.29. Причины неучастия взрослого населения в непрерывном образовании в странах ЕС (%)



Источник: <[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Participation_rate_in_education_and_training,_2011_\(%C2%B9\)_\(%25\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Participation_rate_in_education_and_training,_2011_(%C2%B9)_(%25)_YB16.png)>.

участия в непрерывном образовании позволяют удовлетворить стремление к расширению кругозора и эрудиции, повышению общекультурного уровня, но они пока крайне неактивны из-за отсутствия соответствующей системы их поддержки.

3.5. Куда пойти учиться: образовательные организации для взрослых

Обучение по программам дополнительного профессионального образования и профессионального обучения осуществляет

целая **сеть образовательных организаций**. Она включает государственные и негосударственные образовательные организации высшего и среднего профессионального образования, а также организации дополнительного профессионального образования и корпоративный образовательный сектор.

В зависимости от целей и характера приобретаемых навыков взрослыми могут быть выбраны следующие институциональные модели образования и обучения:

Центр образования взрослых (ДПО и/или профессионального обучения) на базе СПО гарантирует приобретение конкретных профессиональных навыков, чаще всего по рабочей профессии или специальности, а также вход на рынок труда в виде трудоустройства в достаточно крупную промышленную компанию или на предприятие малого бизнеса сферы бытового обслуживания, городского сервиса, туризма и т. п.

Факультет (институт, центр, базовая кафедра) дополнительного профессионального образования на базе вуза, отраслевого научно-исследовательского института или института РАН обеспечит повышение квалификации и приобретение высокотехнологического профессионального навыка или новой компетенции, повышение по службе или даже смену карьерного маршрута.

Учебный центр на базе предприятия (или корпоративный университет для представителей одной отрасли), скорее всего, станет источником новых высокотехнологичных, но узкоспециальных компетенций и навыков, обеспечит служебный рост в рамках своей основной организации или отрасли.

Самостоятельные организации ДПО и учебные центры, в программах которых могут сочетаться разные формы обучения, оказываются эффективными для овладения принципиально новым и востребованным навыком на новом сегменте рынка труда, часто его приобретение становится поводом к смене места работы и карьерного маршрута в целом.

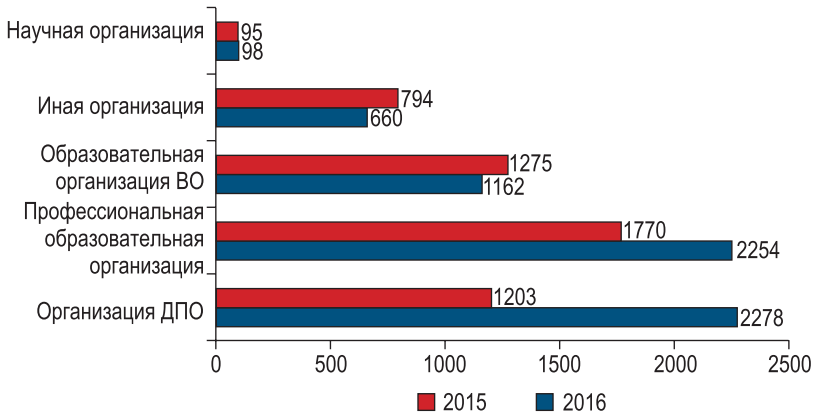
Организации, не включенные в систему образования: просветительские организации Российского общества «Знание», Русского географического общества, историко-патриотические клубы, библиотеки и культурно-просветительские и досуговые центры, клубные формирования способствуют не только появлению важных повседневных навыков, новых занятий и хобби, но и дружескому общению, взаимному обучению и мотивированному самосовершенствованию.

Однако во всех случаях образовательные организации (или подразделения) дополнительного образования — это центры, не только самостоятельно владеющие исключительными компетенциями, но и информацией об их источниках, преподавателях, специалистах, экспертах, привлекаемых ими для передачи технологий и навыков в рамках направления своей деятельности. В этом контексте они выступают центрами продаж образовательных программ, сформированной вокруг себя сети компетенций в определенной профессиональной области.

В зависимости от запроса потребителя такие организации могут основывать свои стратегии, во-первых, на передаче навыков (профессиональных, социальных, личностного развития), во-вторых, на передаче новых технологий, влияющих на изменение процессов производства и оказания услуг.

Наибольшую долю организаций, *обучающих по дополнительным профессиональным программам*, составляют организации ДПО (2278 единиц, или 35,3% от всех рассматриваемых организаций в 2016 г.) и профессиональные образовательные организации (2254 единицы, или 34,9% от всех рассматриваемых организаций) (рис. 3.30). При этом за период 2015–2016 гг. в структуре организаций произошли изменения. Если в 2015 г. абсолютным лидером были профессиональные образовательные организации (34,5%), за ними следовали организации высшего образования (24,8%) и лишь на третьем месте были организации ДПО (23,4%), то уже в следующем году именно организации

Рис. 3.30. Образовательные организации, осуществляющие обучение по дополнительным профессиональным программам, 2015–2016 гг.



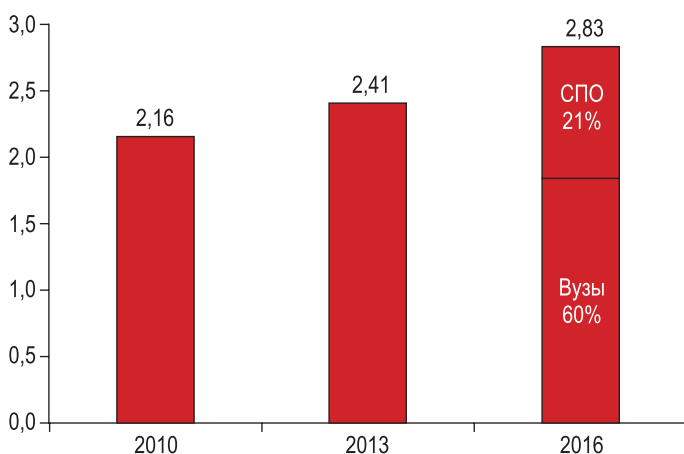
Источник: Открытые статистические данные Минобрнауки России. Сведения об обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам за 2015 и 2016 гг. (форма № 1-ПК).

ДПО оказались лидерами, а профессиональные образовательные организации, хотя и не значительно увеличив свою долю, но все же заняли второе место. При этом образовательные организации высшего образования существенно потеряли свои позиции (в 2016 г. они составили лишь 18% от числа всех рассматриваемых организаций). Число профессиональных образовательных организаций (СПО), реализующих дополнительные профессиональные программы, почти в 2 раза выше числа оказывающих соответствующие услуги вузов, и имеет сегодня тенденцию к росту.

Вместе с тем более 3,4 тысяч вузов и профессиональных образовательных организаций обучают 80% всех слушателей программ ДПО и остаются ключевыми провайдерами образования на данном рынке. Организации высшего образования охваты-

вают большее количество слушателей (в 2016 г. — 1,686 млн чел., или 60%) по сравнению с СПО (604 тыс. чел., или примерно 21%) (рис. 3.31). Примечателен тот факт, что в США процент слушателей ДПО, прошедших обучение в университетах и колледжах, составляет всего 18%⁵².

Рис. 3.31. Рост числа взрослых, обучавшихся по программам дополнительного профессионального образования, по данным Росстата, 2010–2016 гг. (млн чел.)



Источники: Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2010 году: статистический бюллетень. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2010; Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 году: статистический бюллетень. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2013; Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017.

⁵² National Center for Education Statistics. Digest of Educational Statistics. Washington, DC: U.S. Department of Education, 2004. <https://nces.ed.gov/programs/digest/2004menu_tables.asp>.

Среди организаций, осуществлявших *обучение по основным программам профессионального обучения*, в 2016 г. лидировали профессиональные образовательные организации, занявшие более половины всего рынка. Организациям ДПО принадлежит второе место. Доля образовательных организаций высшего образования в секторе этого вида программ — менее 5% (рис. 3.32).

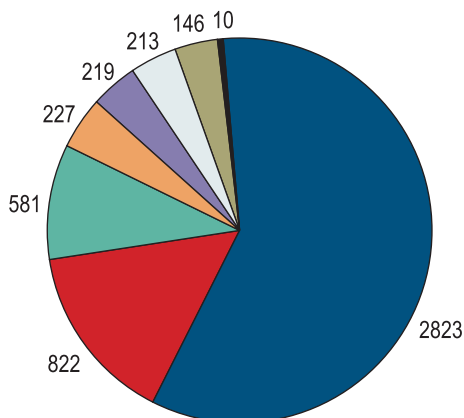
Наблюдаемый рост числа специализированных организаций ДПО и СПО, реализующих программы профобучения и дополнительного профессионального образования, говорит о текущем увеличении спроса на конкретные навыки и является, таким образом, одним из оснований для увеличения общего числа обученных взрослых.

Для реализации программ непрерывного образования взрослых характерно отсутствие закрепленного **кадрового состава**. Тонкая настройка квалификаций на потребности предприятий и организаций требует привлечения широкого спектра специалистов из реального сектора экономики. Поэтому кадровый состав часто формируется под конкретную программу, на которую поступил запрос со стороны организации. Обучение на предприятиях проводят непосредственно их работники, в том числе на рабочем месте.

По данным Минобрнауки России, в 2016 г. численность профессорско-преподавательского состава, осуществляющего образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ для взрослых, составила 152 тысячи человек. Из них только 33,8% были штатными сотрудниками этих организаций. Половина всех преподавателей (49,5%) работали на условиях гражданско-правовых договоров, еще 16,8% — на условиях внешнего совместительства (рис. 3.33).

К преподавателям, ведущим дополнительные образовательные программы для взрослых, объективно предъявляются более высокие требования, чем к профессорско-преподава-

Рис. 3.32. Распределение организаций, осуществлявших обучение по основным программам профессионального обучения, 2016 г., по типу, единиц (%)

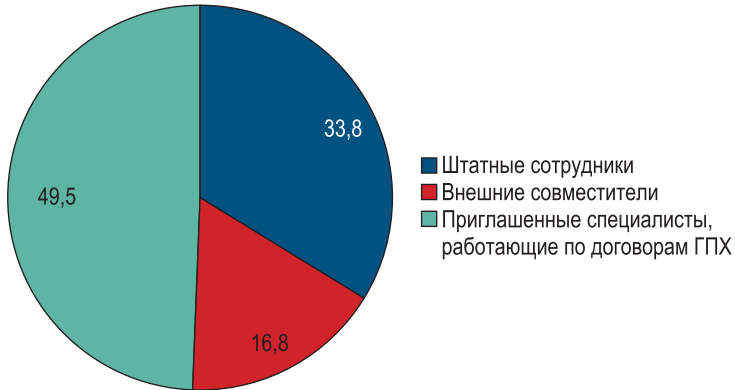


- Профессиональная образовательная организация — 2823 (56,0)
- Организация ДПО — 822 (16,3)
- Иная организация — 581 (11,5)
- Образовательная организация ВО — 227 (4,5)
- Образовательная организация, созданная в уголовно-исполнительной системе — 219 (4,3)
- Общеобразовательная организация — 213 (4,2)
- Организация дополнительного образования — 146 (2,9)
- Научная организация — 10 (0,2)

Источник: Открытые статистические данные Минобрнауки России. Сведения об обучении слушателей в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным программам профессионального обучения за 2016 г. (форма № ПО).

тельскому составу вузов. Среди штатных преподавателей ДПО ученую степень имели 60%, среди работающих по совместительству — 50,6%. Еще примерно 0,15% преподавателей идентифицировали себя как тренеры.

Рис. 3.33. Кадровая структура преподавательского состава дополнительного профессионального образования в образовательных организациях, 2016 г. (%)



Источник: Открытые статистические данные Минобрнауки России. Сведения об обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам за 2016 г. (форме № 1-ПК).

3.5.1. Обучение взрослых в системе среднего профессионального образования

Профессиональные образовательные организации — лидеры рынка среди организаций, обучающих по программам профессионального обучения, а также дополнительного профессионального образования взрослых. Эта система организаций включает примерно 1800 учреждений, которые могут быть разделены по отраслям осуществляемых ими образовательных программ.

По отраслевому профилю среди этих образовательных организаций преобладают многопрофильные техникумы и колледжи, составляющие почти треть всех профессиональных образовательных организаций (рис. 3.34). При этом по общему количеству обученных взрослых лидируют учреждения меди-

Рис. 3.34. Распределение числа профессиональных образовательных организаций, реализующих ДПО, по отраслям (%)



цинского профиля, за ними следуют многопрофильные, архитектурно-строительные, педагогические, транспортные и другие образовательные организации (рис. 3.35).

Не все организации СПО активны в реализации программ обучения и образования взрослых. Успешные стратегии с количеством обучаемых взрослых более 500 человек в год (средний контингент российского колледжа по основным профессиональным образовательным программам) демонстрируют в среднем только 16% учреждений в каждой отрасли. Большая часть образовательных организаций обучает менее 500 слушателей ежегодно.

3.5. Куда пойти учиться: образовательные организации для взрослых

Рис. 3.35. Распределение работников, обученных в СПО по дополнительным профессиональным программам, в соответствии с их отраслевым профилем (%)

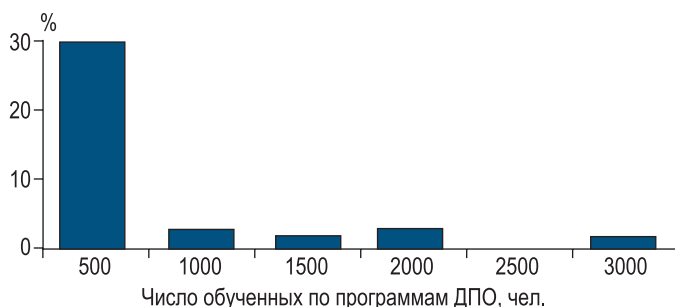


Для сравнения, в США в 2001 г. на программы дополнительного профессионального образования в муниципальные двухгодичные колледжи в возрасте 25 лет и старше поступило 2,6 миллиона человек, что составило 44% от общего числа абитуриентов этих учебных заведений⁵³.

⁵³ National Center for Education Statistics. Digest of Educational Statistics. Washington, DC: U.S. Department of Education, 2004. <https://nces.ed.gov/programs/digest/2004menu_tables.asp>.

На рис. 3.36 приведен пример распределения числа прошедших обучения взрослых по организациям в отрасли «Архитектура и строительство». Характер этого распределения практически не зависит от рассматриваемой отрасли и отражает в целом уровень существующего менеджмента колледжей в сфере ДПО.

Рис. 3.36. Распределение профессиональных образовательных организаций в отрасли «Архитектура, строительство» по числу обученных слушателей



В каждой отрасли могут быть выявлены успешные профессиональные образовательные организации (где программы ДПО прошли более 500 человек) и рассчитана их доля в общем количестве учреждений отрасли (рис. 3.37). Стратегии учреждений с высоким числом слушателей легче всего формируются в таких отраслях как «Медицина», «Нефтегазодобыча и химическая переработка», «Транспорт», «Горнодобыча и металлургия», «Электротехника и связь», «Педагогика», «Сфера услуг», «Архитектура и строительство».

Исследование открытой информации, размещаемой на сайтах колледжей, показало, что профиль дополнительных образовательных программ, как правило, совпадает с основным профилем учреждения. Успешные образовательные организации не расплываются на открытие непрофильных программ, где у них нет достаточных профессиональных компетенций и известно-

3.5. Куда пойти учиться: образовательные организации для взрослых

Рис. 3.37. Доля профессиональных образовательных организаций, обучающих ежегодно по программам ДПО более 500 человек, по отраслям учреждений (%)



сти среди работодателей, способных обеспечить приток желающих повысить квалификацию или пройти профессиональную переподготовку слушателей.

Невысоким остается число профессиональных образовательных организаций, сформировавших успешную стратегию, в сфере машиностроения, экономики и юриспруденции. Интересно, что многопрофильность организаций СПО также не является фактором, положительно влияющим на объемы подготовки по дополнительным образовательным программам.

Для развития программ обучения и образования взрослых, в том числе и ДПО, важное значение имеют «якорные» стратегические промышленные предприятия-партнеры. Большинство образовательных организаций на своих сайтах заявляют о нали-

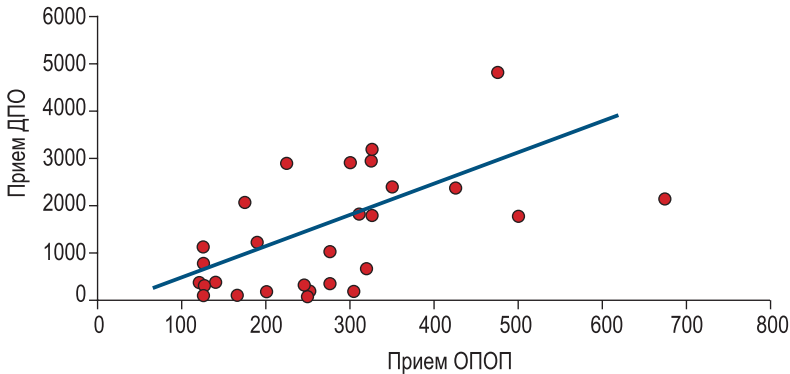
чии работодателей, обеспечивающих основной поток обучающихся по таким образовательным программам. Чаще это встречается в тех учреждениях, где при непосредственном участии работодателя уже были созданы оснащенные необходимым производственным оборудованием ресурсные центры (центры прикладных квалификаций). «Якорные» работодатели имеют устойчивую культуру корпоративного обучения, особенно в медицине, педагогике, на транспорте, в отраслях нефтегазодобычи и химической переработки, горнодобычи и металлургии, электротехники и энергетики, информатике и связи, в сфере услуг. Существующая в этих учреждениях культура обучения и переподготовки персонала во многом транслируется в партнерское образовательное учреждение. При этом организатором подготовки может выступать и единый учредитель (как это бывает в медицинских и педагогических колледжах).

Подобное взаимодействие колледжа или техникума с работодателем (предприятием, корпорацией, банком и т. п.) часто принимает форму частно-государственного партнерства: между участниками заключаются договоры на оказание образовательных услуг по целевой переподготовке работников предприятия.

Учебный центр профессиональной квалификации ГОУ СПО Ямало-Ненецкого автономного округа «Новоуренгойский многопрофильный колледж» неоднократно выигрывает торги на обучение работников сразу нескольких градообразующих предприятий: ООО «Газпром добыча Ямбург», ПАО «Газпром подземремонт Уренгой», ОАО «Газпром» ЗПКТ, ЗАО «Ачимгаз», ОАО «Газпром» «НГХК», а также по заказу Центра занятости населения.

В целом существует корреляция между приемом по основным образовательным программам СПО и количеством прошедших обучение по программам ДПО (рис. 3.38). С одной стороны, учреждения с высоким контингентом обучающихся имеют больше ресурсных возможностей и большее количество подходящих преподавателей, вовлекаемых в развертываемые

Рис. 3.38. Взаимосвязь приема по основным профессиональным образовательным программам (ОПОП) и численности слушателей программ дополнительного образования (ДПО) в учреждениях СПО в отраслях сельского хозяйства, транспорта, нефтегазодобычи и химической переработки и др. (чел.)



программы ДПО. С другой стороны, студенты старших курсов чаще становятся получателями дополнительных программ на платной основе. С ростом основного контингента увеличивается количество обучающихся по ДПО в отраслях реального сектора экономики (переработка, транспорт, услуги). А вот в сфере государственного хозяйства (медицина, педагогика, искусство, спорт) эта зависимость отсутствует, поскольку единый учредитель определяет количество обучаемых в рамках государственного задания по своему усмотрению.

Высокотехнологическая оснащенность учебного процесса крайне важна для обучения работников из реального сектора. Поэтому специализированный отраслевой ресурсный центр, центр профессиональных квалификаций, поддержанный в части материального оснащения, в рамках промышленного партнерства и федеральных и региональных субсидий модернизации учреждений СПО, является необходимой составной частью успешной стратегии, обеспечивающей высокий объем слушате-

лей по дополнительным программам. Три четверти всех успешных учреждений в части дополнительных программ имели в своем составе ресурсный центр или центр профессиональных квалификаций, хорошо представленный на сайте учреждения. Среди успешных образовательных организаций в отраслях сельского хозяйства и легкой промышленности такие специализированные центры могут отсутствовать, поскольку здесь работодателями выступают предприятия малого и среднего бизнеса и материально-техническое оснащение учебного центра совместно с ними бывает организационно затруднено.

В успешно реализуемых стратегиях ДПО наличие в учреждении системы подготовки и участия в мероприятиях (например, специализированного центра компетенций) WorldSkills является характерным для сферы услуг, медицинских, педагогических, экономико-юридических колледжей и чуть в меньшей степени — для отраслей машиностроения и лесной промышленности. Несущественной для привлечения слушателей ДПО оказывается информация об участии в этом движении в отраслях нефтегазодобычи и химической переработки, сельском хозяйстве, информатике и связи.

Широта спектра предлагаемых программ вокруг основного профиля учреждения напрямую связана с количеством привлекаемых слушателей и доходом организации. В успешных учреждениях СПО предложение составляет от 30 до 100 программ. При этом речь идет не о количестве программ вообще, а о том, как полно данные программы охватывают потребности в обучении персонала в специализированной отрасли «якорных» работодателей.

Следует отметить, что содержание программ ДПО в профессиональных образовательных организациях затрагивает преимущественно конкретные профессиональные навыки и квалификации. В колледжах крайне редко представлены программы по предпринимательству, технологиям повышения произво-

дительности труда (менеджмент качества, бережливого производства и др.), профессиональной ориентации и карьерному проектированию, навыкам XXI в. (коммуникации, кооперации, решения задач и креативного мышления); отсутствует систематическое обучение новым видам грамотности (цифровой, нормативно-правовой, финансовой, экологической), нет просветительских программ, клубных формирований и программ по совместному обучению. Постепенно развивающийся спрос на перечисленные виды программ, несомненно, открывает новые ниши для развития образования и обучения взрослых на базе учреждений СПО.

Анализ сайтов исследованных образовательных организаций показывает, что учреждения в целом не уделяют достаточного внимания этому виду продвижения программ ДПО. И если об основных образовательных программах информация должна представляться в установленном формате, то даже в успешных колледжах получение сведений о содержании, стоимости и выдаваемых сертификатах о прохождении обучения затруднено. Легкодоступная и прозрачная информация о курсах, их стоимости и условиях реализации доступнее всего в отраслях, где заказчиками программ являются многочисленные предприятия малого бизнеса: сфера услуг, экономика, транспорт. Если потребители программ ДПО — малые и средние предприятия, то сайт образовательной организации придется разработать особенно тщательно.

Доходы от программ дополнительного образования и обучения взрослых в системе средних профессиональных организаций могут иметь существенное значение в общем консолидированном бюджете профессиональной образовательной организации. Как показывает анализ открытых источников о финансово-хозяйственной деятельности организаций СПО, более четверти всего дохода может быть получено образовательной организацией от программ ДПО в отраслях нефтегазодобычи и химической переработки (39%), медицины (35%), электротехники и энергетики (35%), экономики и юриспруден-

ции (29%), информатики и связи (25%) (рис. 3.39)⁵⁴. Финансовая успешность учреждений здесь определяется сложившейся отраслевой культурой переподготовки кадров, высоким технологическим уровнем развития, рисками безопасности и ожиданиями от премии за образование в данной отрасли со стороны населения.

Рис. 3.39. Доля доходов от дополнительных программ образования и обучения взрослых в общем бюджете СПО в зависимости от отраслевой направленности учреждения (%)



Меньшая результативность достигается у образовательных учреждений в отраслях, обслуживающих малое и среднее пред-

⁵⁴ При анализе поступлений от образовательной деятельности по обучению взрослых доходы по программам дополнительного профессионального образования и профессионального обучения не разделялись.

принимательство: сферу услуг, пищевую и легкую промышленность. Повышение навыков работников еще не рассматривается предприятиями этих отраслей как эффективный инструмент увеличения качества услуг, производительности труда и экономического роста.

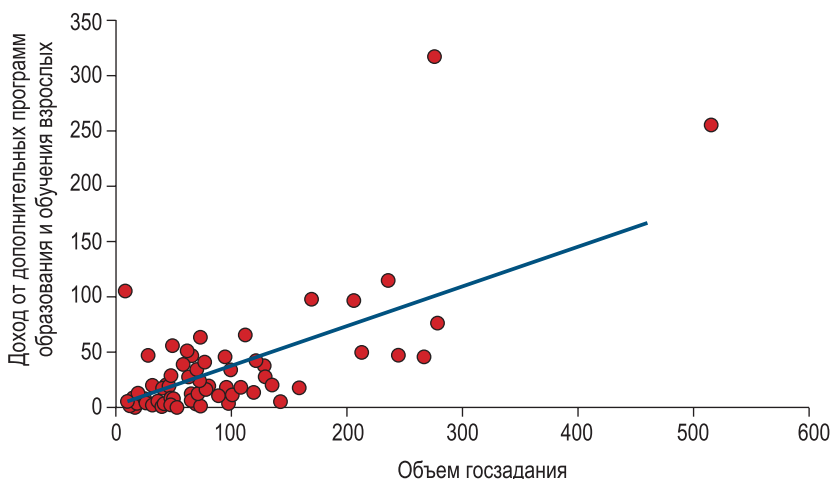
Для большинства же учреждений СПО, ведущих подготовку по образовательным программам для обрабатывающих отраслей, доля доходов от образования и обучения взрослых составляет 15–20%.

Менеджмент подразделений ДПО техникумов и колледжей стремится обеспечить отличимый вклад на общем фоне доходов сотрудников организации. Поэтому набор и стоимость программ определяются так, чтобы получить доход, пропорциональный общему обороту учреждения. В среднем для колледжей с успешными стратегиями реализации дополнительных образовательных программ профессионального образования и обучения доля доходов составляет 23%.

Основной доход организации достигается за счет количества привлекаемых слушателей, а не стоимости программ, которая зависит от длительности программы, отраслевого профиля и региона. Например, в медицинских колледжах стоимость переподготовки для стоматологов может достигать 30 тысяч рублей. Кроме того, в Москве стоимость аналогичных программ будет выше, чем в регионах. Однако стоимость программ ДПО, за счет которых достигается основной доход в успешных образовательных организациях, не является высокой и в среднем составляет от 5 до 10 тысяч рублей, что соответствует расходу, на который готов пойти взрослый работник для прохождения образовательной программы.

Объем оказываемых учреждениями услуг по образованию и обучению взрослых взаимосвязан с размерами государственно-го задания на реализацию основных профессиональных образовательных программ (рис. 3.40). Такая ситуация обусловлена

Рис. 3.40. Взаимосвязь доходов по дополнительным образовательным программам и государственного задания на реализацию основных профессиональных программ (млн руб.)



увеличением общего финансового и материально-технического потенциала учреждения, более современной материально-технической базой, количеством проактивных руководителей и преподавателей, готовых развивать обучение взрослых как дополнительный предпринимательский проект. Она также является следствием корреляции приема по основным образовательным программам и программам ДПО (см. рис. 3.38). Но при этом отраслевые особенности уже не проявляются так заметно, как это бывает при сопоставлении абсолютной численности обучающихся и слушателей: наблюдается выраженная линейная зависимость для всех отраслей (рис. 3.40).

Анализ имеющихся данных позволяет выделить составляющие успешной стратегии профессиональных образовательных организаций по обучению взрослых граждан.

— Целевая группа потребителей услуг образовательной организации. Выгодными отраслями для реализации программ

ДПО являются: медицина, нефтегазодобыча и химическая переработка, транспорт, горнодобыча и металлургия, электротехника и связь, педагогика, сфера услуг, архитектура и строительство.

— Гибкая настройка предлагаемых программ в соответствии с потребностями профильной отрасли. Такая настройка предусматривает тесное взаимодействие со стратегическими отраслевыми работодателями, их участие в реализации программ, а также профессиональную специализацию, которая позволяет не только добиться внимания и признания на рынке, но и неоднократно осуществлять подготовку и переподготовку сотрудников для отрасли, совершенствуясь и кастомизируя материальное оснащение под нужды соответствующей группы предприятий.

— Высокий уровень технологического обеспечения образовательного процесса. Достигается, например, использованием оборудования ресурсного центра, созданного в рамках федеральных и региональных программ развития СПО совместно с работодателями.

— Повышенные требования к составу педагогических кадров, в части практического опыта, приобретенного в реальном секторе экономики.

— Признаваемый в отраслевой среде сертификат.

— Гибкая ценовая политика, учитывающая специальность/профессию и среднюю заработную плату в регионе и отрасли.

— Невысокий уровень участия в обучении неработающего населения (безработных, мигрантов и др.), стоимость обучения которых не велика.

— Наличие собственного сайта ресурсного центра или подразделения ДПО, предоставляющего прямой доступ к описанию программы обучения («в один клик» с главной страницы сайта).

3.5.2. Обучение взрослых в системе организаций высшего образования

Университеты имеют давнюю историю предоставления программ обучения для взрослых⁵⁵. Повышение квалификации и переподготовка получили распространение в вузах в ранние годы советской власти, когда страна испытывала острую потребность в высококвалифицированных специалистах для развития новых технологий в отраслевой промышленности, и кадры нужно было готовить быстро.

Сегодня в вузах обучаются более 60% всех слушателей, проходящих программы дополнительного профессионального образования. Стратегии реализации дополнительных профессиональных программ с охватом более 500 человек в год имеют в среднем 38% учреждений высшего образования в каждой отрасли, тогда как в СПО — только около 20%. Однако университеты значительно крупнее колледжей: их контингент в среднем составляет 3 тысячи человек. Количество университетов, обучающихся по программам ДПО более 3 тысяч человек, будет составлять уже примерно 10%. Таким образом, достижение сравнимой по масштабам успешной стратегии обучения слушателей в университете оказывается несколько сложнее, чем в колледжах.

По количеству слушателей, прошедших обучение по программам ДПО, первые три позиции занимают классические (многопрофильные), медицинские и транспортные образовательные организации высшего образования (рис. 3.41).

Успешную стратегию (с количеством слушателей программ ДПО свыше 3 тысяч человек, что равно среднему контингенту российского вуза по основным профессиональным образо-

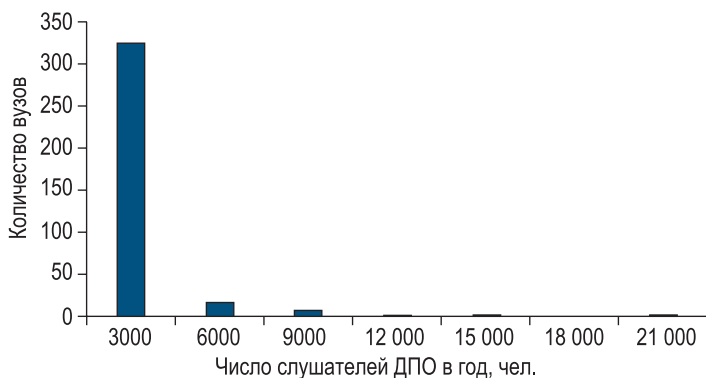
⁵⁵ Мухина Т.Г., Копосов Е.В., Бородачев В.В. История и перспективы развития отечественной системы дополнительного профессионального образования в условиях высшей школы: Монография. Н. Новгород: Изд-во ННГАСУ, 2013.

Рис. 3.41. Распределение числа вузов по количеству обученных по программам ДПО, по отраслям (тыс. чел.)



вательным программам), в отдельных отраслях реализуют не более 8–15% вузов. Распределение классических (многопрофильных) университетов по числу слушателей представлено на рис. 3.42. Как видно из рисунка, далеко не все университеты рассматривают программы ДПО как источник своего развития и владеют соответствующими стратегиями привлечения взрослых слушателей. Изучение опубликованных стратегий развития вузов показало относительно редкое присутствие в них планов модернизации своих подразделений дополнительного профессионального образования взрослых. Показатели роста численности слушателей отсутствуют совсем, либо внесены формаль-

Рис. 3.42. Распределение многопрофильных образовательных организаций высшего образования по числу слушателей программ ДПО



но. Источники развития деятельности в сфере ДПО не указаны, приоритетные направления реализуемых программ не сформулированы и не связываются с основной научной профессионализацией университета, в которую были сделаны наибольшие государственные инвестиции.

В стратегических документах вузов говорится только о необходимости увеличения количества программ. Их авторы ограничиваются общими формулировками о развитии этой сферы: планируемые направления роста не конкретизируются, а индикаторы не устанавливаются. Проблема развития ДПО затрагивается весьма формально, лишь как «повышение квалификации и переподготовка ППС» или «создание новых конкурентоспособных образовательных программ дополнительного профессионального образования по заказу предприятий реального сектора экономики, востребованных на российском и международном образовательном рынке». В то же время запрос на ДПО является отражением потребностей региональных предприятий, для удовлетворения которых вузы часто и были изначально организованы.

Анализ содержания интернет-страниц структурных подразделений ДПО вузов обнаруживает элементы стратегий развития дополнительных профессиональных образовательных программ, ценовой политики и структуры подразделений. Однако в основной документ стратегического планирования позиция менеджмента подразделений ДПО чаще всего не попадает, что, скорее всего, связано с отсутствием как показателей реализации программ ДПО среди критериев мониторинга вузов, так и государственной политики в сфере ДПО в целом.

В составе стратегий развития не предусматривается характерная для ведущих мировых университетов система «распаковки» основных профессиональных программ в отдельные модули получения конкретных квалификаций или «микростепеней» на основе курсов непрерывного образования, в дальнейшем учитываемых в составе магистратуры или бакалавриата⁵⁶. Активизации интереса потенциальных слушателей к программам ДПО, несомненно, способствовали бы:

— более простые переходы и переводы по курсам и образовательным программам в рамках одного учреждения и между разными учреждениями (наличие соглашений, в которых установлено, какие курсы и модули могут быть перезачтены в случае возврата на программу или при переводе из одного учреждения в другое);

— гибкие ускоренные образовательные программы и графики обучения: обучение только по выходным и праздничным дням, онлайн-обучение, особенно востребованные виды материально-технического обеспечения на нетрадиционных занятиях, возможность неоднократного входа и выхода на программы, комфортное (неоднократное в течение учебного года) время

⁵⁶ Berker A., Horn L., Carroll C.D. Work First, Study Second: Adult Undergraduates Who Combine Employment and Postsecondary Enrollment // Postsecondary Educational Descriptive Analysis Reports. 2003. <<https://nces.ed.gov/pubs2003/2003167.pdf>>.

начала программ обучения, возможность изучения разделов программ как в полном, так и в сокращенном виде, модульность учебных программ с получением промежуточных удостоверений / свидетельств о повышении квалификации, сертификатов;

- софинансирование стоимости программ дополнительного профессионального образования взрослых со стороны.

Помимо всех перечисленных возможностей, дополнительное образование в США, например, позиционируется как «дополнительный вход» в престижнейшие университеты мира. Так, средний балл выпускного экзамена при поступлении на программу ДПО в Гарвард может быть менее, чем на основную программу, в то время как качество образовательных услуг и все остальные возможности для обучения те же. Слушатели таких программ часто находятся в более привилегированном положении по сравнению со студентами основных образовательных программ при расселении в общежитии (например, им предоставляются одноместные комнаты, когда они приезжают на очный летний выпускной модуль), и др.⁵⁷ Кроме того, «модульная распаковка» высшего образования в краткосрочные программы позволяет растянуть расходы взрослых граждан во времени, снижает нагрузку на персональный бюджет, делая образование существенно более доступным.

Распределение российских вузов с количеством слушателей более 3 тысяч человек в год по отраслям представлено на рис. 3.43. Стратегии учреждений с высоким охватом обучаемых легче всего формируются в медицинских, многопрофильных, педагогических, экономических, юридических и политехнических вузах. Сложнее всего подобные стратегии реализуются в вузах сферы услуг, легкой и лесной промышленности и переработки, электротехники, энергетики, информатики и связи, обслуживающих преимущественно отрасли малого и среднего бизнеса.

⁵⁷ Kaufman J. Hacking Harvard. Hacking Higher Education. Part 2. Worldly Wisdom Ventures LLC. <<https://joshkaufman.net/hacking-higher-education-harvard/>>.

Рис. 3.43. Распределение вузов с численностью слушателей программ ДПО более 3 тыс. чел. в год по отраслям



Профиль реализуемых программ ДПО взаимосвязан с основным профилем и специализацией учреждения. Однако интересно, что многопрофильность вузов обеспечивает более высокие объемы подготовки по дополнительным образовательным программам, в отличие от ситуации с многопрофильными профессиональными образовательными организациями СПО. Скорее всего, именно сам статус университета с его документом об образовании является наиболее эффективным стимулом к прохождению программ дополнительного профессионального образования.

Эту возможность активно используют ряд небольших организаций высшего образования, в моделях развития которых ДПО играет более значимую роль, чем подготовка по основным образовательным программам. В таком учреждении повышение квалификации в течение года проходят менее 3 тысяч человек.

Тем не менее это число превышает количество студентов, обучающихся по основным образовательным программам бакалавриата, магистратуры и специалитета, в несколько раз.

Когорта таких вузов в РФ насчитывает примерно 100 организаций. Их распределение по отраслям показано на рис. 3.44. Лидирующие позиции здесь остаются у медицинских, экономических, юридических, транспортных и педагогических вузов.

Рис. 3.44. Число вузов, в которых контингент слушателей ДПО существенно превышает количество студентов, по отраслям



Однако в основном эти образовательные организации являются либо филиалами государственных и частных вузов, либо негосударственными образовательными организациями высшего образования (рис. 3.45).

Сайты таких вузов более информативны в части программ ДПО, содержат дорожные карты развития направления, фокусируясь на потребностях и возможностях данной категории потребителей образовательных услуг. Информация о курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки

Рис. 3.45. Виды образовательных организаций высшего образования (с контингентом менее 3 тыс. чел.), в которых контингент слушателей по программам ДПО превышает объемы подготовки по основным профессиональным программам (%)



максимально прозрачна и находится в «один клик». С целью облегчения выбора программы потенциальным слушателям предлагается рейтинг имеющихся курсов, основанный на отзывах. Помимо этого на странице сайта, посвященной дополнительному образованию, можно получить необходимую информацию об условиях обучения, пройти небольшой опрос, виртуальную стажировку и т. п.

Дополнительное профессиональное образование и обучение взрослых вполне может стать одной из стратегических целей не крупного вуза. Для негосударственных вузов, и особенно филиалов, возможность получения исследовательских грантов из бюджета часто невелика, а научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы не становятся источниками заработка в силу отсутствия заказов со стороны промышленности. Поэтому в местных вузах, и, особенно в сети филиалов, ДПО зачастую

становится основным источником средств. В связи с этим можно предполагать, что потенциал развития ДПО и в крупных государственных вузах остается достаточно высоким.

В развитых странах сектор таких учреждений также невелик: в США он охватывает всего от 3 до 5% взрослых слушателей. Из-за недостаточно высокого статуса и узкого предложения программ такие образовательные организации не представляют серьезной конкуренции по количеству обучаемых для классических региональных университетов⁵⁸.

Доходы от реализации программ ДПО в государственных вузах (с числом слушателей свыше 3 тысяч человек) в абсолютном выражении в разы больше, чем в учреждениях СПО и небольших образовательных организациях. Однако в процентном соотношении они пока не демонстрируют существенного значения в общем консолидированном бюджете (рис. 3.46).

Самые высокие показатели по доле доходов от ДПО в государственных вузах, реализующих наиболее успешные стратегии, имеют педагогические (5%) и многопрофильные классические (4,8%) университеты. Немного меньше показатели в отраслях нефтегазодобычи и химической переработки (4,3%), экономики и юриспруденции (4,1%). В остальных вузах показатели менее 3%. А самые незначительные доходы от ДПО по отношению к общему бюджету в сельскохозяйственных вузах — всего 0,4%.

Низкий показатель доходов от ДПО связан не только с тем, что объем данных услуг не учитывается в ходе ежегодной оценки результативности деятельности университетов, но и с тем, что государственные поступления в бюджет университета с высоким уровнем материально-технического обеспечения являются определяющими. Именно бюджетное финансирование,

⁵⁸ Bailey T.R., Badway N., Gumport P.J. For-Profit Higher Education and Community Colleges Columbia University Academic Commons. 2003. P. 1–4. <<https://doi.org/10.7916/D8HD841Z>>.

Рис. 3.46. Доля доходов ДПО в общем бюджете вуза в зависимости от его отраслевой направленности (%)



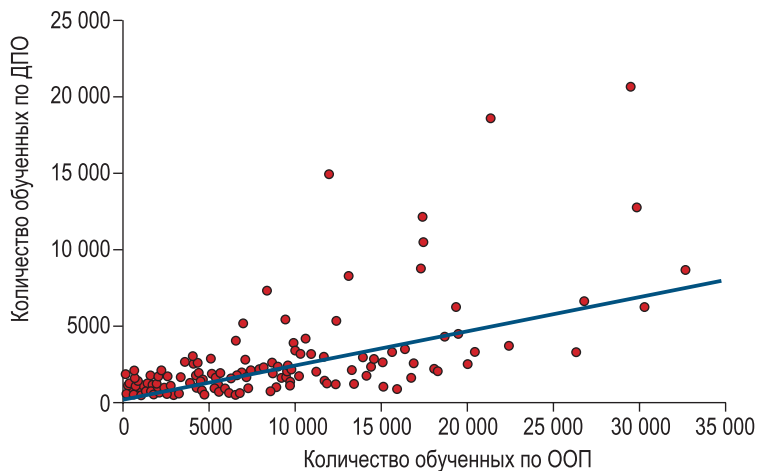
включая научные исследования и разработки, составляет основной доход крупного вуза.

Для государственных вузов с объемами ДПО более 3 тысяч человек в год, в целом, существует взаимосвязь между приемом по основным образовательным программам и количеством прошедших обучение по программам ДПО (рис. 3.47).

Как и в случае с профессиональными образовательными организациями, вузы с высоким контингентом обучающихся имеют больше ресурсных возможностей и большее количество подходящих преподавателей для реализации разнообразных программ ДПО, а также большее количество студентов старших курсов, вовлекаемых в прохождение дополнительных программ на платной основе.

Скорее всего, по этой же причине с ростом общего объема государственного задания по основным профессиональным об-

Рис. 3.47. Взаимосвязь между количеством студентов, обучающихся по основным образовательным программам (ООП), и численностью слушателей программ дополнительного образования (ДПО) в многопрофильных вузах (классических университетах) (чел.)

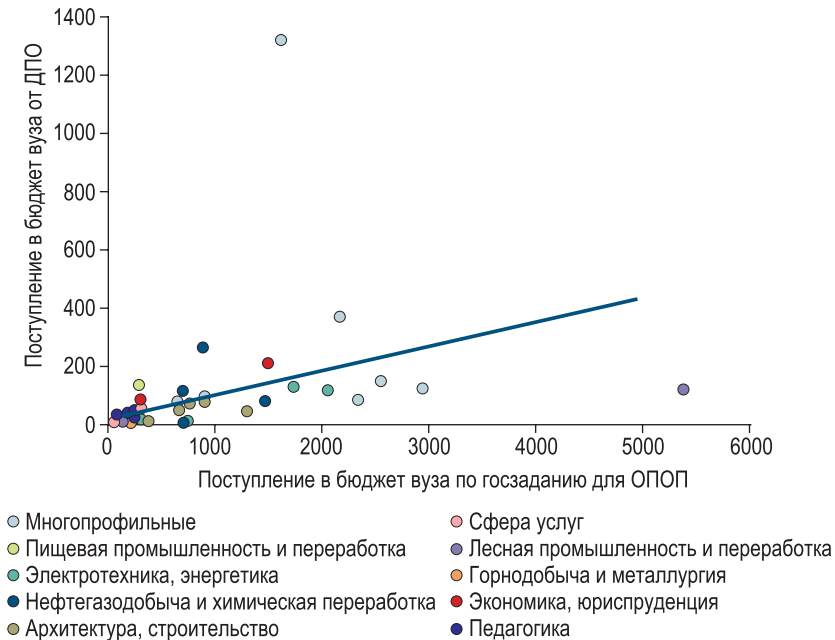


разовательным программам увеличиваются поступления и от реализации программ ДПО (рис. 3.48).

Для взрослого человека, собирающегося пройти обучение по дополнительной профессиональной программе, важное значение имеет статус организации высшего образования. Поэтому, хотя вузы и составляют не самую большую долю среди всех организаций, предоставляющих эти программы, на данном рынке образовательных услуг они продолжают оставаться главными игроками по масштабам обучения вне зависимости от региона.

Исследование сайтов вузов показывает, что, как правило, успешные вузы предлагают до 200 программ дополнительного образования. Стоимость программ варьируется в более широких пределах, чем в СПО, и составляет от 600 до 600 тысяч рублей. При этом основной доход достигается за счет количества привлекаемых выпускников, а не за счет стоимости программ.

Рис. 3.48. Взаимосвязь объема поступлений в бюджет вуза по государственному заданию на реализацию основных образовательных программ (ООП) и доходов от реализации дополнительных образовательных программ (ДПО) (млн руб.)



Чем больше программ подготовлено и заявлено на сайте вуза, тем больше слушателей в этой организации, поскольку сам статус университета при выборе образовательной организации является определяющим.

Вузы предлагают студентам и лицам старшего возраста программы, нацеленные не только на приобретение конкретных и современных квалификаций (например, в сфере IT и языков программирования), но и управленческих навыков; программы, развивающие лидерство, предпринимательство; программы MBA; программы, обучающие технологии менеджмента качества, проектирования и продвижения инновационных про-

дуктов, а также финансовой, информационной и другим видам грамотности.

Вместе с тем университеты пока не стали в полной мере опорными в части дополнительных образовательных услуг для региональной промышленности, и особенно населения. Доля программ личностного развития (например, в составе «университетов серебряного возраста») невелика. В то же время стратегия предложения образовательных программ, ориентированных «на мир каждого взрослого обучающегося в возрасте от 18 до 89 лет, каждого часового пояса, каждой культуры и карьеры»⁵⁹, открывает зарубежным вузам совершенно новые рыночные ниши для развития данного вида услуг.

3.5.3. Обучение работников компаниями

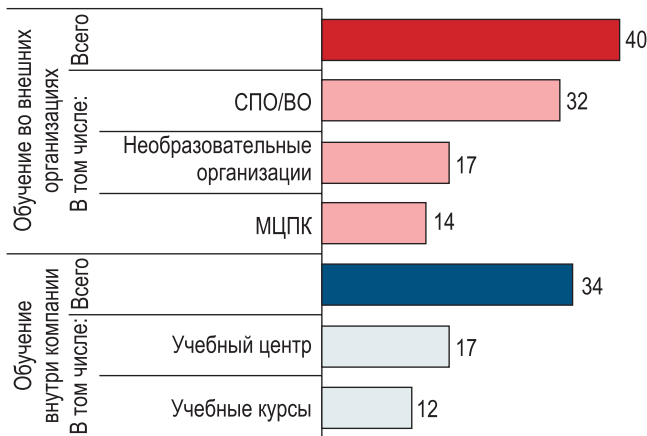
Вследствие ускорения смены технологических укладов, основная работа лиц, закончивших профессиональные образовательные организации и вузы, сегодня часто оказывается не связанной с ранее полученным образованием. Эта ситуация усиливается диспропорцией между спросом предприятий на узкоспециальные компетенции и фундаментальными знаниями и общими навыками, которые дают колледжи и университеты. Таким образом, система профессионального образования объективно может не успевать за потребностями производства и рынка труда.

Как мы видели ранее, работодатели в большинстве случаев инициируют и оплачивают обучение трудоспособного населения навыкам, которые являются специфическими в данной компании. В этом смысле предприятия выполняют функцию образовательной организации для своего персонала и формируют соответствующую политику обучения.

⁵⁹ Harvard University Extension School. <<https://www.extension.harvard.edu/>>.

По данным Мониторинга экономики образования⁶⁰, обучение внутри компании пока незначительно отстает от обучения в сторонних организациях (рис. 3.49), а его преобладающими формами являются наставничество и практико-ориентированная подготовка в учебном центре или на учебных курсах предприятия.

Рис. 3.49. Реализация программ профессионального и дополнительного профессионального обучения внутри компании и во внешних организациях (%)



Выбирая внешнего партнера по обучению, компании предпочитают колледжи и вузы, однако важную роль в получении специальных квалификаций играют организации, не включенные в систему образования и способные осуществлять передачу технологий в ходе реализации совместных проектов. Примером таких организаций могут служить многофункциональные центры прикладных квалификаций (МЦПК).

⁶⁰ Бондаренко Н.В. Масштабы и механизмы обучения работников компаниями // Мониторинг экономики образования. Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований. М.: НИУ ВШЭ, 2016. № 2 (28).

Сегодня примерно 63% российских компаний организуют обучение своих сотрудников, что значительно ниже среднего значения по странам ЕС, близкого к 80%.

Мониторинг экономики образования демонстрирует, что в крупных компаниях более распространены институциональные формы реализации процесса обучения (табл. 3.1). В отличие от компаний среднего и малого бизнеса, каждое второе такое предприятие имеет официальный план или бюджет обучения сотрудников.

Таблица 3.1. Элементы планирования деятельности по обучению персонала, 2015 г. (компании различной численности в России, чел.)

Форма деятельности	Численность работников в компании				В среднем
	<25	25–99	100–249	>250	
Квалификационный аудит (систематический анализ потребностей в обучении), % всех опрошенных	8	11	19	43	24
Тестирование работников после обучения, мониторинг эффективности обучения, % проводивших обучение работников	25	12	19	37	25
Наличие официального детального плана или бюджета на организацию обучения персонала, % всех опрошенных	10	25	31	52	35

Источник: Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Лысова Т.С. Организация обучения персонала в компаниях и сотрудничество предприятий с системой профессионального образования // Мониторинг экономики образования. Информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2016. № 10 (99).

Политика обучения в компании зависит от фазы ее развития. Молодые предприятия, только что осуществившие инвестиционные затраты и соответствующий наем персонала, проводят его обучение в первую очередь профессиональным навыкам, необходимым для каждодневной реализации производственных и бизнес-процессов. Обучение ведут непосредственно руководители и основатели компании (если речь идет о стартапе) или представители материнской организации и ее образовательного центра (если речь идет о подразделении локализованного в регионе предприятия). Молодые компании часто прибегают к услугам сторонних тренеров, поскольку собственных компетенций еще не накоплено. Как правило, почти все сотрудники новой компании проходят обучение в течение первых 12 месяцев своего существования. Расходы организации на образовательную деятельность при этом максимальны.

Если же компания существует достаточно давно и производственные бизнес-процессы хорошо отлажены, то обучение персонала рассматривается как инструмент обеспечения ее устойчивости и развития на основе уже имеющихся производственных мощностей. В этом случае состав программ включает обучение практикам повышения производительности труда, менеджменту качества при работе в команде, корпоративной культуре, управлению новыми проектами и др.⁶¹

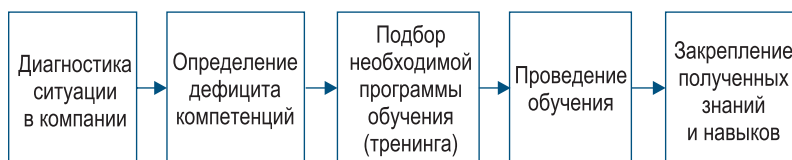
Обучение ведется по задачам, которые возникают в компании. Начинать при этом следует с диагностики ситуации и определения проблемы, тормозящей развитие (рис. 3.50)⁶². Далее следует оце-

⁶¹ Коршунов И.А., Гапонова О.С. Организационное управление предприятиями ранних фаз развития. М.: РИОР: Инфра-М, 2017.

⁶² Гапонова О.С., Назарова Е.В. Теоретические аспекты обучения и развития персонала в современных реалиях экономического прогресса // Актуальные проблемы социально-экономического развития и пути их решения: Материалы международной научно-практической конференции, 21 февраля 2013 г., г. Дзержинск. Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2013.

нить, дефицит каких компетенций персонала служит источником существующей проблемы. Следующий шаг состоит в том, чтобы подобрать необходимый тренинг, который может быть использован для получения компетенции. После прохождения тренинга важно закрепить достигнутые знания, умения и навыки через внутренние коммуникации и внешний контроль повторения правильного поведения (последовательности действий) в той проблеме, для которой решение искалось через соответствующий тренинг.

Рис. 3.50. Стадии организации обучения в компании



В качестве иллюстрации рассмотрим следующий пример из нашей практики. Два молодых специалиста-конструктора проявляли на новом рабочем месте высокую активность. Внешне ситуация выглядела вполне благополучно: они сосредоточенно смотрели в экран монитора, переговаривались по техническим вопросам, легко общались и помогали другим сотрудникам отдела. Однако статистический анализ показал, что ими было обработано наименьшее количество предоставленной конструкторской документации. Тогда руководство приняло решение провести «фотографию рабочего дня», где сотрудникам предлагалось фиксировать все, что они делали. Анализ выглядел примерно так: «Читал документацию, консультировался с Сидоровым, помог Николаю передвинуть стол, прочертил часть изделия, снова пытался разобраться в документации, посетил сайт Сидорова, потом искал листочек, на котором выполняли первоначальную прорисовку. Нашел, но понял, что ошибся и стал переделывать».

Сотрудниками подразделения, отвечающего за обучение и развитие персонала, было предложено отправить данных менеджеров на тренинг по тайм-менеджменту. В результате конструкторами были освоены и успешно внедрены следующие навыки:

1. Конструкторы стали группировать задачи и для каждой группы определять время. Например: с утра прорабатываю внешние характеристики изделий; с 11.00 до 13.00 вношу данные в компьютер и выполняю прорисовки; с 14.00 до 17.00 знаколюсь с документацией по следующему изделию.

2. Они смогли научиться расставлять приоритеты и говорить «нет» (помочь коллеге, конечно, нужно, но не в ущерб работе и, тем более, исполнению чертежа).

Проведя анализ выполненных конструкторами проектов спустя месяц после прохождения данного тренинга, основатели смогли положительно оценить их работу.

HR-службы компаний, департаменты управления персоналом работают в тесной связи с провайдерами образовательных услуг: школами бизнеса, институтами менеджмента и технологий, консалтинговыми и тренинговыми компаниями, учебными заведениями.

В России в сфере корпоративного образования действуют несколько типов взаимоотношений с участием корпоративных университетов и учебных центров. Одним из успешных способов такого взаимодействия является партнерство корпоративного и традиционного профессионального образования⁶⁵. На практике распространена модульная система подготовки специалистов для корпораций с использованием возможностей государственных вузов и колледжей.

Создание подразделений корпоративных университетов как институтов или базовых кафедр государственных вузов является одной из самых распространенных форм взаимодействия бизнеса и высшей школы. Таким примером является «Высшая школа инновационного бизнеса» компании ОАО «Русснефть» в МГУ имени М.В. Ломоносова, где проходят подготовку специалисты нефтегазового комплекса. Обучение проводится в сотрудничестве с геологи-

⁶⁵ Каганов В.Ш. Корпоративное обучение как фактор обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур // Современная конкуренция. 2011. № 6.

ческим, химическим, юридическим, экономическим факультетами и факультетом государственного управления.

Точками пересечения интересов университета и бизнеса являются вопросы разработки образовательных стандартов с учетом современных профессиональных требований, научные исследования, поддержка талантливой молодежи и проч.⁶⁴ Эти процессы стимулируют потребности рынка труда и актуальные запросы работодателя на качественно иной результат подготовки студентов.

С советских времен существует традиция взаимодействия предприятий со средними профессиональными учреждениями, когда сотрудники предприятий получают дополнительное профессиональное обучение, а студенты техникума проходят стажировку на предприятии с возможностью последующего трудоустройства. Совместные проекты корпораций и образовательных учреждений играют важную роль в региональном развитии, способствуя созданию локальных технологических микрокластеров, работа которых предусматривает тесное сотрудничество. Такие комплексы создают условия для целевого обучения специалистов конкретного предприятия или научного направления.

Примером одного из микрокластеров служит система ЦКП ЮКУ «Высокие технологии» — корпоративная инфраструктура, обеспечивающая системную интеграцию секторов академической и прикладной науки с высшей школой, с целью интенсификации научных исследований и образования. Центр создан на базе организаций-участников: Южного федерального университета (ЮФУ), Таганрогского технологического института ЮФУ и Южно-Российского государственного технического университета (ЮРГТУ) — вузов, в которых в основном сосредоточены исследования в области нанотехнологий⁶⁵.

⁶⁴ Роцин С.Ю., Травкин П.В. Дополнительное профессиональное обучение на российских предприятиях // Журнал Новой экономической ассоциации. 2015. № 2 (26). С. 150–171.

⁶⁵ Анисимов А.А., Анискин Ю.П. Организация корпоративного образования на базе технологических микрокластеров // Организатор производства. 2015. № 3 (66). С. 61–67.

Корпоративный университет может рассматриваться как центр регионального развития, обеспечивающий интеграцию усилий бизнеса, академического сообщества и государства, а также интеграцию образовательной, научно-исследовательской и инновационной деятельности в рамках учебного процесса.

Калужская область известна производством фармацевтических препаратов и изотопов, радиологией. Исторически в Калужской области образование было заточено под производство инженеров и физиков. Поэтому нужно было в короткие сроки решить ряд задач, связанных с быстрой подготовкой кадров. Для этого был создан Центр практического обучения на основе государственно-частного партнерства, так как в этом были заинтересованы и правительство, и фармкомпании. Проект был поддержан областным правительством и субсидией Минэкономразвития России.

В короткие сроки этот проект удалось реализовать на базе известного не только в Калужской области, но и за ее пределами Обнинского института атомной энергетики (ИАТЭ НИЯУ МИФИ). Теперь Центр готовит и бакалавров, и магистров по промышленной фармации, а также проводит повышение квалификации и переподготовку. Единоновременно количество обучающихся составляет 250 человек. При этом используется и принцип дуального обучения (теория + практика на предприятиях кластера). Центр сотрудничает с ведущими российскими и зарубежными образовательными базами международного уровня. Среди них — Берлинский центр профессионального обучения в фармацевтической и химической промышленности и Международная фармацевтическая федерация. В Центре готовят специалистов для работы на предприятиях в отделах обеспечения качества, контроля качества, технологов, специалистов инженерных служб, обслуживающих «чистые» помещения. Учебное оборудование аналогично тому, которое установлено на предприятиях. Максимально учитываются и требования инвесторов к качеству подготовки персонала. В результате, пройдя обучение, вновь нанимаемый персонал сразу же может приступить к работе на производстве⁶⁶.

⁶⁶ Его пример — другим наука. Как развивался фармацевтический кластер в Калуге // Лекарственное обозрение. № 21 от 07.11.2017. <<http://www.aif.ru/gazeta/number/36271>>.

Наиболее полно обучающая функция реализуется компанией в случае создания собственного **корпоративного университета или учебного центра**. Существуют два основных подхода к созданию эффективного корпоративного университета:

- 1) альянс с традиционными учебными заведениями или специализированными сервисными организациями;
- 2) формирование автономной структуры.

На практике больше распространен первый вариант, так как он является экономически более доступным способом организации учебного процесса.

Автономные корпоративные университеты можно условно разделить на две группы:

- 1) образовательные, занимающиеся в основном обучением персонала;
- 2) инновационные, ориентированные на решение актуальных проблем бизнеса, а также на управление знаниями и их применение при разработке новых продуктов и услуг; они характерны для довольно крупных инновационно-ориентированных компаний⁶⁷.

Возникновение корпоративных университетов связано с появлением крупных транснациональных компаний (ТНК), в которых для поддержания единых производственных стандартов было невозможно обойтись службой развития персонала, и требовалась постоянное обучение громадного числа сотрудников. Образование в ТНК становилось неотъемлемой частью деятельности организации. Первой компанией, создавшей в 1927 г. подразделение для обучения своих сотрудников, была *General Motors*. «Институт General Motors» включал 99 подразделений в 21 стране с постоянным штатом из 400 сотрудников и имел бюджет около 100 миллионов долларов.

⁶⁷ Зинурова Р.И., Тузиков А.Р. Типы корпоративных университетов и их роль в инновационном развитии химической и нефтехимической отрасли // Вестник Казанского технологического университета. 2010. № 9.

Понятие «корпоративный университет» впервые начала использовать компания *Motorola*, ныне обладающая одним из самых известных корпоративных учебных центров. Первый международный центр подготовки менеджеров — *Hamburger University* — был создан *McDonald's* в 1961 г.⁶⁸

Корпоративные университеты, которые в западной практике известны как «самообучающиеся организации» («*learning organization*»)⁶⁹, являются наиболее активно развиваемыми провайдерами дополнительного профессионального образования взрослых. Будучи структурным элементом корпорации, корпоративный университет, совместно с руководством компаний, принимает участие в разработке единых бизнес-технологий, формировании корпоративных ценностей, развитии внутренней культуры и их внедрении на всех уровнях организации. Корпоративный университет строит обучение сотрудников на основе ситуаций, характерных для конкретной компании, повышая мотивацию сотрудников к обучению⁷⁰.

Основная цель создания корпоративного университета — помочь усовершенствованию системы управления корпорацией, в которой университет становится важным звеном процесса непрерывного развития сотрудников. Как правило, корпоративные университеты напрямую связаны со стратегическими целями бизнеса, пользуются активной поддержкой руководителей компании и реализуют стратегию развития персонала как ключевого ресурса организации⁷¹.

⁶⁸ Маличенко И.П. Виртуальный корпоративный университет как инновационный механизм взаимодействия бизнеса и вуза в системе профессионального образования // КЭ. 2014. № 12 (96).

⁶⁹ Анохина В.В. Корпоративный университет в современном дополнительном образовании взрослых // Известия ВолгГТУ. 2008. № 5.

⁷⁰ Андреева Л.Ю., Сомко М.Л., Джемаев О.Т. Переподготовка специалистов крупных компаний на основе создания систем управления знаниями в корпоративных университетах // Пространство экономики. 2014. № 2–3.

⁷¹ Костин В.А., Климан С.В. Роль корпоративного университета в реализации кадровой стратегии коммерческой организации // Социум и

Корпоративное образование всегда более ориентировано на практику, даже при формировании общих компетенций. Корпорация скорее задает и усиливает специализацию сотрудника, чем организует его образование.

Онлайн-образование в корпоративных университетах имеет свои особенности. Основными критериями, которыми руководствуются российские компании при выборе провайдеров электронного обучения, является соответствие содержания типовых учебных материалов потребностям компании и возможность адаптации провайдера под специфику организационной деятельности. Электронное обучение позволяет целевым сотрудникам овладеть конкретными знаниями и навыками, а также предоставляет возможности для постоянного и самостоятельного обучения, открытого значительному количеству сотрудников. Все виды дистанционного обучения, как правило, объединяет в себе виртуальный корпоративный университет: а именно, обучение с использованием компьютеров, онлайн-обучение (*e-Learning*).

Часто онлайн-обучение в корпоративных университетах оформляется в отдельное направление деятельности, как, например, в корпоративном университете гидроэнергетики Русгидро. Сегодня им заявлено более 50 программ, по которым можно пройти обучение дистанционно, в том числе: самоучитель Microsoft, организация управления ИТ-услугами и принципы взаимодействия ИТ-подразделений, работа с документооборотом, блок управления проектами, стандарты организации и т. д. — от базовых навыков новых работников до основ гидроэнергетики.

Виртуальный энергетический университет компании «Интер РАО ЕЭС» ставит перед собой задачу предоставления качественных образовательных услуг в сфере электроэнергетики через Интернет. По сравнению с традиционным обучением корпоративный e-Learning сокращает на 50% временные и на 30–50% стоимостные издержки. Среди основных проблем, препятствующих массовому вне-

власть. 2015. № 1 (51). <<http://cyberleninka.ru/article/n/rol-korporativnogo-universiteta-v-realizatsii-kadrovoy-strategii-kommercheskoy-organizatsii>>.

дрению систем электронного корпоративного обучения, можно назвать недостатки существующего электронного образовательного контента, настороженность и неготовность руководства к внедрению дорогостоящих технологий на местах, сопротивление персонала из-за недостаточного уровня владения информационными технологиями или нежелания предоставлять данные о процессе и результатах своего обучения руководителю или менеджеру по работе с персоналом; отсутствие предыдущего опыта онлайн-обучения.

Главной причиной **создания российских корпоративных университетов** послужила потребность производства в сотрудниках, способных использовать конкурентоспособные технологии. В России одними из первых с кадровой проблемой на рынке труда столкнулись именно технологические предприятия, вынужденные обратить внимание на необходимость «выращивания» потенциальных кандидатов заблаговременно. В некоторых случаях компании начинают готовить резерв уже с начальной школы или колледжа. Из-за издержек, связанных с поиском и наймом сотрудников, компаниям выгоднее создание самостоятельной системы внутреннего обучения персонала.

В современной России корпоративное образование возникло в 1990-х годах, и первыми на российском пространстве были созданы подразделения корпоративных университетов западных компаний — Coca-Cola, McDonald's, Motorola. В 1999 г. был основан «Билайн-университет» компании «ВымпелКом», в 2000-м — «Русский алюминий», в 2001-м университет основала «Северсталь», в 2002-м — «Вимм-Билль-Данн», «Ростелеком», в 2005-м — «Уралвагон-завод», а в 2007 г. — «Норильский никель»⁷². В 2015 г., согласно исследованию корпоративного образования в российских компаниях РБК, в России насчитывалось уже не меньше 100 внутрифирменных структур, занимающихся корпоративным обучением⁷³.

⁷² Анохина В.В. Корпоративный университет в современном дополнительном образовании взрослых // Известия ВолгГТУ. 2008. № 5.

⁷³ Мязина Е., Бабицкий А. Рейтинг РБК: 15 лидеров корпоративного образования. <<https://www.rbc.ru/special/business/27/04/2015/552c5adf9a7947ba47f95877>>.

Объем и глубина обучения тесно связаны с размерами предприятия и его экономическим положением. Так, среди крупных компаний с численностью свыше 500 работников доля проходящих корпоративное обучение составляет 80%, а с численностью от 50 до 200 человек — 50%. Размеры корпоративных образовательных структур различаются: обучаются в них от пяти до почти двухсот тысяч человек в год.

Корпоративные университеты, которые создаются внутри компаний и являются подразделениями корпораций, не входят в рейтинги вузов, и иногда их дипломы котируются только внутри организации⁷⁴. В США, однако, растет значимость корпоративных дипломов и сертификатов на внешнем рынке по сравнению с государственными, особенно в сфере цифровых технологий. Например, дипломы Microsoft, 1C, Linux, Digital October признаваемы при трудоустройстве в самом широком спектре международных IT-компаний. Задачу внешнего набора слушателей ставят и российский корпоративные университеты (например, Корпоративный университет Сбербанка).

Первое место по числу корпоративных университетов в Российской Федерации занимает финансовая сфера, которая также охватывает страхование и маркетинг (рис. 3.51). Многочисленную группу составляют обучающие центры в производственной сфере (машиностроение, металлургия, и нефтехимия), а также в сфере услуг, торговли и пищевого производства. Согласно рейтингу РБК, в 15 лучших компаний, уделяющих обучению сотрудников наибольшее внимание, вошли два банка, четыре телекоммуникационных и три металлургических компании, по одной компании, представляющей добычу нефти и нефтехимию, энергетику и атомную промышленность⁷⁵.

⁷⁴ Зинурова Р.И., Гиниятуллина Д.Р. Управление знаниями в зарубежных нефтехимических корпорациях (на примере английской нефтяной компании British Petroleum) // Вестник Казанского технологического университета. 2010. № 12.

⁷⁵ Мязина Е., Бабицкий А. Рейтинг РБК: 15 лидеров корпоративного образования.

Рис. 3.51. Отраслевое распределение корпоративных университетов в России (%)



Корпоративные университеты имеют разные **организационно-правовые формы**. Они условно могут быть разделены на две группы.

К *первой группе* относятся те, которые являются структурными подразделениями компании. Особое место среди них занимают институты, относящиеся к производственной сфере: энергетике, машиностроению.

Во многих компаниях энергетической отрасли существуют свои корпоративные университеты: «РусГидро» (<http://www.korung.rushydro.ru/>), «Интер РАО ЕЭС» (<http://www.keu-ees.ru/>) и др. Специфика их работы подразумевает выделение особой категории персонала, подлежащей обязательному профессиональному обучению с предъявлением дополнительных требований к соблюдению охраны труда и техники безопасности. Бюджет обучения формируется в

процентном отношении от валовой выручки предприятия в размере 1–2%. В план обучения в первую очередь включаются программы для рабочих. На сегодняшний день внутреннее обучение составляет до 60% в общем объеме повышения квалификации специалистов предприятия. Одной из передовых форм обучения является организация конкурсов профессионального мастерства среди сотрудников предприятия по различным специальностям, в том числе по стандартам WorldSkills.

Ко второй группе корпоративных университетов относятся государственные вузы, обучающие специалистов различных направлений для определенной отрасли. По окончании обучения выпускники получают дипломы государственного образца. Обучение в таких вузах ведется по программам бакалавриата, специалитета, а для взрослых — магистратуры и программам дополнительного профессионального образования.

Старейший корпоративный университет этого типа — РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина (базовый вуз нефтегазового комплекса России с 1930 г.). К этой же группе можно отнести корпоративный университет «Высшая школа управления и инноваций», созданный в 2006 г. совместно Московским государственным университетом и корпорацией «Система», владеющей компаниями МТС, МГТС, SkyLink, «Интурист», «Московский банк реконструкции и развития» и другими. На базе Национального исследовательского ядерного университета — Московского инженерно-физического института (НИЯУ МИФИ) — сформирован Корпоративный Ядерный Университет. Казанский государственный технический университет выполняет функции корпоративного университета по реализации программ подготовки и переподготовки кадров для нефтехимического кластера в составе: ОАО «Татнефтехиминвест-холдинг», ОАО «Технопарк «Идея»», проектного института «Союзхимпроект», ОАО «Нижнекамскнефтехим» и других партнеров.

В середине 2000-х годов происходит дальнейшая институционализация корпоративного образования в России. В 2007 г. руководители корпоративных образовательных структур ведущих

промышленных компаний основали Международную Ассоциацию Корпоративного Образования (МАКО)⁷⁶.

МАКО является интегратором и консолидатором международного опыта, создавая условия для развития корпоративного образования во всем мире. В настоящее время в МАКО входят более 40 крупнейших российских и международных компаний, в том числе ОАО «РЖД», ОАО «РусГидро», ГК «Росатом», АФК «Система», «IBM Россия и СНГ», ЗАО «Шнейдер Электрик», ОАО «Е.ON Россия», ОАО «Туполев», Международный аэропорт «Шереметьево», ОАО «СО ЕЭС», ОАО «МТС», ООО «Базовый элемент», ООО «Сименс», ФК «Уралсиб» и др. Они реализуют совместные программы в сфере корпоративного образования.

В практике программ корпоративного образования сложился пул весьма гибких и эффективных методов для обучения персонала компаний: *secondment* (стажировки, ротации), *shadowing* (наблюдение за процессом работы), *mentoring* (наставничество и целенаправленная передача опыта), *supervising* (наблюдение за учебной и профессиональной деятельностью обучаемого и оценка уровня сформированности его компетенций), *buddying* (включение обучаемого в процесс деятельности другого человека), *coaching* (раскрытие потенциала личности обучаемого), *e-coaching* (коучинг онлайн), *tutoring* (сопровождение процесса обучения, обсуждение опыта переноса полученных знаний в реальную практику), *business simulations* (бизнес-симуляции или имитации управления предприятием); *storytelling* (рассказывание историй) и др.⁷⁷

Основные направления программ российских промышленных корпоративных университетов отличаются от корпоративных программ в государственных университетах и организациях

⁷⁶ <<http://www.makonews.ru>>.

⁷⁷ Масалимова А.Р. Зарубежные технологии корпоративного обучения: сущность и их значение для отечественной практики наставнической деятельности // КПЖ. 2012. № 4.

дополнительного профессионального образования. В частности, в реальном секторе больше внимания уделяется программам формирования навыков в сфере охраны труда, соревнованиям профессионального мастерства, системам менеджмента качества, производственной системе (например, «бережливое производство»), а также корпоративной культуре. Кроме того, навыки разбиваются на сугубо профессиональные (привязанные к технологическому процессу) и трансверсальные (грамотности, кооперации, коммуникации, презентации результатов и проч.). Образовательные программы в корпоративных университетах структурируются по следующим основным группам: 1) профессиональные, 2) управленческие, 3) социальные и 4) корпоративная культура.

Соотношение программ зависит от отраслевой принадлежности заказчика. Чем больше в корпорации производственных процессов, например, в отраслях машиностроения, металлообработки, добычи и переработки ископаемых и т. п., тем выше доля программ, предполагающих профессиональное обучение оффлайн, в том числе на тренажерах и симуляторах (рис. 3.52 и

Рис. 3.52. Распределение программ по развиваемым компетенциям на примере программы «Сбербанк – 500» (%)

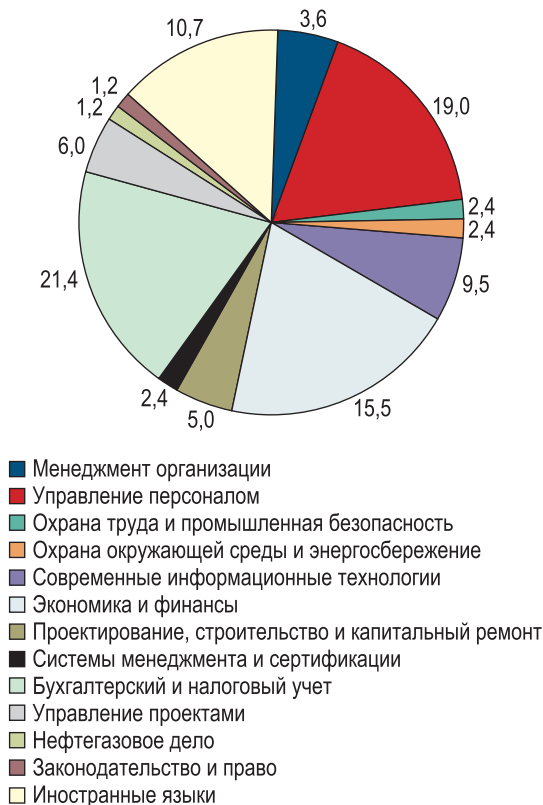


3.53). При этом программы корпоративных университетов, как правило, совмещают обучение, направленное на развитие сразу нескольких навыков и компетенций.

Резюмируя изложенное, выделим основные модели, которые реализуются в корпоративном сегменте обучения.

В рамках *традиционной модели* предприятие формирует программу и финансирует обучение. Образовательная организация адаптирует заданную рамку и непосредственно осуществ-

Рис. 3.53. Распределение программ повышения квалификации корпоративного университета ПАО «Газпром» (%)



вляет обучение. При этом достигаемый результат подтверждается либо в Центре оценки квалификаций (добровольно), либо по итогам аттестации обученных работников непосредственно в корпорации (рис. 3.54).

Взаимодействие между участниками образовательного процесса, осуществляемого в корпоративном контексте, эффективно может быть достигнуто в рамках *сетевой модели* (рис. 3.55). Она отражает предпринятую корпоративным университетом Газпромнефти попытку выстраивания сетевой структуры взаимоотношений, реализуемой по образу и подобию онлайн-сервиса *Marketplace*, через создание множества горизонтальных связей между всеми участниками: кафедрами, экспертами, наставниками, внутренними тренерами и слушателями.

Корпоративные университеты являются носителями новых производственных технологий, поэтому непосредственное обучение или участие в организуемых ими открытых образовательных программах обеспечивает слушателям значительные преимущества на рынке труда, особенно в компаниях-конкурентах.

Рис. 3.54. Модель взаимодействия образовательной организации и предприятия в процессе обучения работников

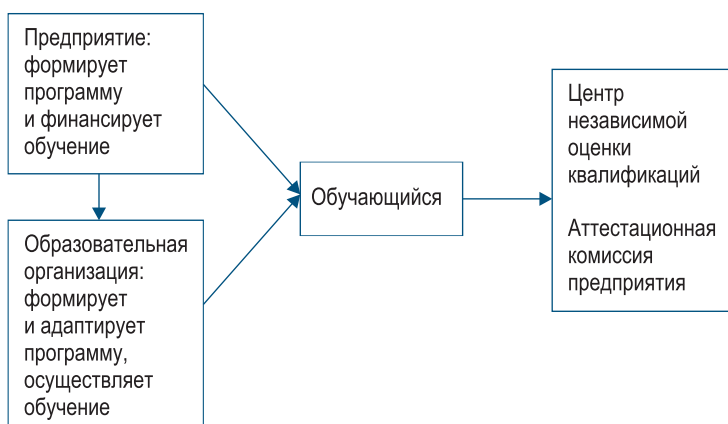
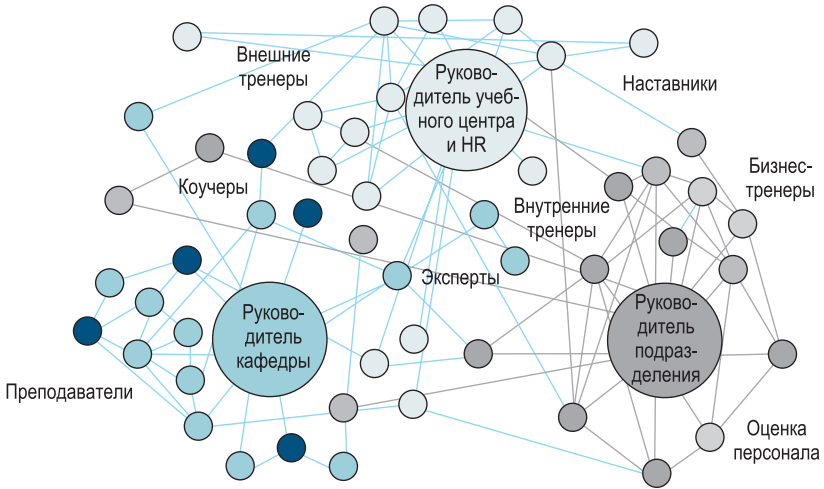


Рис. 3.55. Сетевая структура современного корпоративного университета (на примере модели корпоративного университета Газпромнефти)



В октябре 2010 г. Барак Обама объявил о запуске новой инициативы «Навыки для будущего Америки»⁷⁸. Ее цель в том, чтобы обеспечить прочные партнерские отношения между растущими отраслями промышленности, колледжами или конкретными учебными программами в каждом штате страны. Более 2 миллиардов долларов были предоставлены колледжам для развития программ партнерства. Инициатива Департамента труда и Департамента образования была нацелена на совместные сетевые программы с другими учреждениями и предприятиями. В рамках этой инициативы такие компании, как PG&E, McDonald's, United Technologies, Accenture Gap Inc., расширили свое присутствие в колледжах — и через систему обучения на рабочем месте, и через виртуальные тренажеры и онлайн-системы образовательных ресурсов, использовавшиеся ранее только в корпоративном обучении.

Такая модель обеспечивает возможность наиболее гибкой передачи обучающимся профессиональных навыков, знаний о

⁷⁸ <www.skillsforamericasfuture.com>.

производственной системе и корпоративной культуре, а также встроенных в них социальных и эмоциональных навыков поведения в корпорации.

3.6. Электронные образовательные ресурсы – новые форматы в образовании взрослых

Сегодня развитие человеческого капитала все больше связывается с применением цифровых технологий, позволяющих гибко подстраивать его качество под непосредственные задачи производства и личностного роста. В этом отношении электронное обучение не имеет себе равных, поскольку учебная информация генерируется системно, целенаправленно, совместными усилиями преподавателя и обучающегося на основе широко апробированного опыта.

Предприятия все чаще выбирают для обучения своего персонала онлайн-технологии. В условиях высокой текучести кадров это доступный инструмент «входного обучения» работников. Кроме того, переход на дистанционные формы обучения позволяет бизнесу экономить серьезные средства при передаче корпоративной культуры и производственных стандартов в удаленные подразделения⁷⁹.

Тем не менее серьезного роста онлайн-образования для взрослых не наблюдается: по данным Росстата, в течение последних десяти лет уровень использования интернет-технологий остается неизменным, составляя 7–8%⁸⁰.

Рассмотрим, по каким направлениям организации образовательного процесса электронные ресурсы являются наиболее

⁷⁹ Уваров А.Ю. Зачем нам эти МУКи // Информатика и образование. 2015. № 9. С. 3–17.

⁸⁰ Коришунов И.А., Кужелева К.С., Грачев, Б.А., Сергеев К.А. Обучение и образование взрослых: востребованные программы, возрастная и отраслевая структуры // Факты образования. М.: НИУ ВШЭ, 2018. № 1 (16).

эффективными и способными фактически повысить вовлеченность граждан в дополнительное образование.

3.6.1. Компоненты эффективного онлайн-курса для взрослых

Основой электронного образования являются электронные образовательные ресурсы. Они представляют собой контент в электронно-цифровой форме⁸¹, для использования которого необходимы средства вычислительной техники. Анализ многочисленных ресурсов для обучения взрослых позволил нам выявить компоненты онлайн-курсов, которые позволяют взрослым одновременно решать задачи ориентирования в многообразии предлагаемых программ, обеспечивать прозрачность системы оценивания и достоверность выдаваемых сертификатов (рис. 3.56).

Каждый онлайн-курс содержит программу или учебный план. Если обучающийся заранее представляет, какой объем информации и испытаний ему придется пройти, то вероятность завершения обучения заметно повышается. В отличие от традиционных курсов, это электронный документ, и в нем могут содержаться гиперссылки на файлы с более подробным описанием заданий по рекомендованной к прочтению литературе или письменным работам. Практически в каждом курсе есть раздел со сведениями о преподавателях. Эта информация является одной из самых важных при принятии решения слушателем о выборе того или иного учебного мероприятия в сети интернет. В большинстве курсов предлагается одно или несколько письменных заданий в дополнение к сообщениям на форуме, проекту, тестам и экзамену. При успешном прохождении процедуры тестирования слушатель получает бумажный или электронный сертификат, подтверждающий полученное образование.

Проблема доверия к документам об онлайн-образовании одна из важнейших. Coursera решает ее с помощью сертификатов двух типов:

⁸¹ ГОСТ 52653-2006.

Рис. 3.56. Структура онлайн-курса, позволяющая сделать выбор необходимой программы и получить достоверный сертификат о ее прохождении



Statement of Accomplishment. Это обычное свидетельство об окончании бесплатного курса, которое выдается в случае прохождения всех заданий курса в срок и с минимально необходимым числом баллов (зависит от курса: обычно надо набрать минимум 50–80% правильных ответов).

Verified Certificate. Это верифицированный сертификат, который выдается только при прохождении курса на платной основе и означает обязательную процедуру идентификации пользователя. Полученный таким образом сертификат сопровождается отдельной web-ссылкой, и подразумевается, что потенциальный работодатель (или любой желающий) по этой ссылке может убедиться, что именно данный гражданин успешно прошел этот курс и сдал все тестовые испытания.

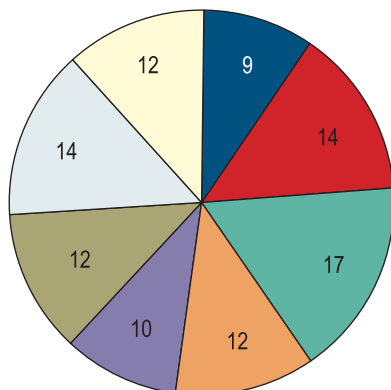
3.6.2. Электронные образовательные ресурсы для приобретения востребованных навыков

Запрос на приобретение навыков пользователи электронных ресурсов высказывают в связи как с профессиональными, так и личными интересами. В зависимости от назначения реализуемых программ образовательные онлайн-ресурсы можно разделить на группы, представленные на рис. 3.57.

Для решения профессиональных задач модель распределения онлайн-ресурсов формируется по видам приобретаемых навыков и компетенций (рис. 3.58). Определяя навыки, необходимые для решения той или иной конкретной ситуации на предприятии, руководитель отдела обучения или HR-менеджер обращается к профильному онлайн ресурсу и предлагает работнику для обучения подходящий курс.

Микрообучение (или *microlearning*) — одна из самых современных практик электронного обучения. Представляет собой изучение небольшого по объему материала за короткий промежуток времени. Учащийся приобретает знание небольшими приращениями при помощи коротких материалов (доступных

Рис. 3.57. Карта российского онлайн-образования по группам наиболее востребованных предложений (%)



- *Общий профиль:* Uniweb, Netology-Foxford, Zillio, Lend wings
- *Корпоративный сегмент:* Eduson, Lynda.com, Teachbase, E-Learningcenter, MG-system, Skiliks
- *Академические знания для молодежи:* Coursera, KhanAcademy, LektoriumTV, Universarium, Интуит, Лекториум, Нацплатформа Открытое образование
- *Для программистов:* HTML Академия, Cleverbear, Stepic, Proglive, MVAClub
- *Подготовка к экзаменам для молодежи:* Examer, Maximum, Quentin, YouClever
- *Языковые площадки:* Lingualeo, Busuu, Study.ru, Englishtown, Linguist
- *Агрегаторы:* Edumarket, Besmart, Postnauka, UniverTV, Yarbula, Uchinovoe
- *Подготовка к международным языковым экзаменам:* Toeflblog.com, Goodlucktoefl.com, Learn4good.com, ESLpod.com, Splendidspeaking.com

на различных гаджетах), изучение которых занимает не более 5–7 минут. Слушатель может в любой момент приступить к учебе и при этом достигнуть максимальной концентрации внимания, что делает данный формат весьма эффективным⁸².

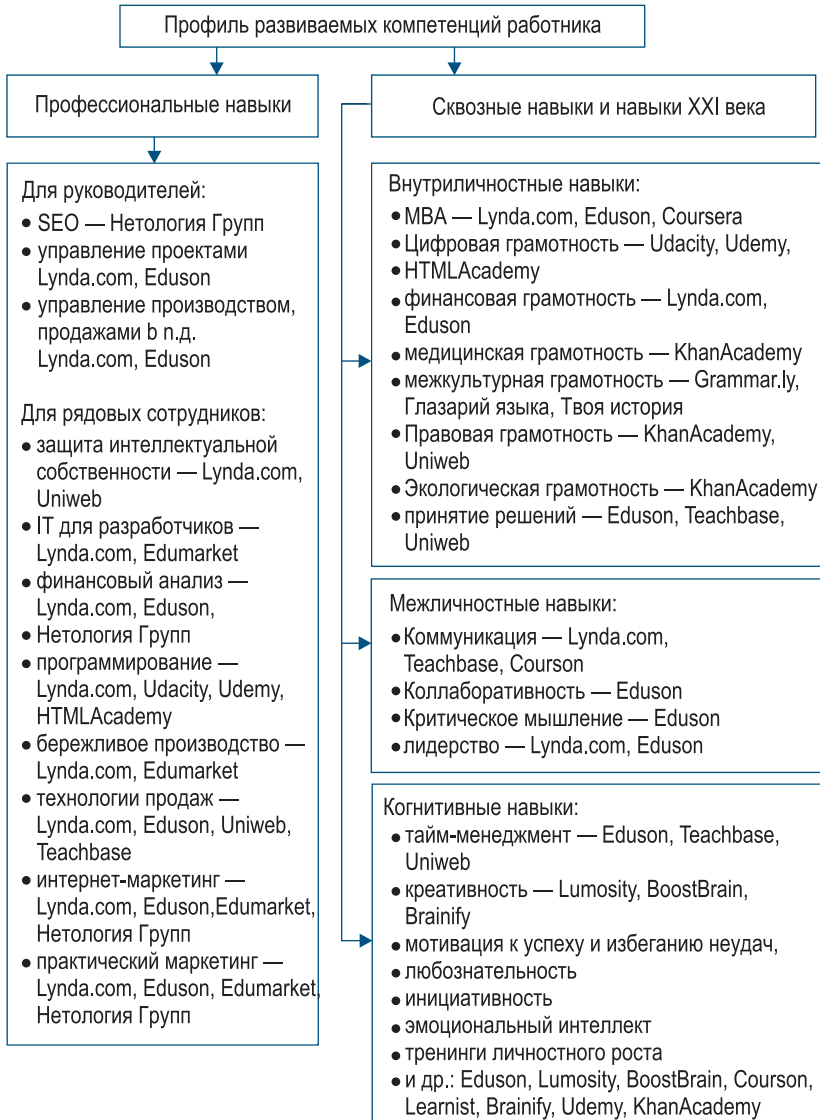
Разработка курсов для микрообучения представляет собой самостоятельную технологию и осуществляется с помощью различных специализированных конструкторов⁸³. В результате вы-

⁸² <<https://kogio.ru/blog/10-ways-to-use-microlearning/>>.

⁸³ Например: <<http://skillcup.ru/>>.

3.6. Электронные образовательные ресурсы – новые форматы в образовании взрослых

Рис. 3.58. Типологизация онлайн-ресурсов для взрослых по видам приобретаемых навыков и компетенций



сокий эффект от обучения достигается также за счет гибкой настройки приобретаемых навыков на текущие задачи компании.

British Telecommunications (BT) добилась снижения на 10% повторных звонков клиентов после внедрения адаптивного микрообучения по повышению компетентности сотрудников колл-центра. *Ethicon* после внедрения микрообучения на 50% увеличила показатели знания продукта медицинскими представителями по всему миру. Фармацевтическая компания *Merck* благодаря микрообучению повысила уровень знаний сотрудников по всем важным темам и снизила уровень несчастных случаев на производстве⁸⁴.

3.6.3. Онлайн-ресурсы для целевых аудиторий

Анализ рынка онлайн-курсов для взрослых позволяет выделить целевые категории взрослого населения, для которых предлагаются электронные образовательные продукты (табл. 3.2).

Из многофункциональных российских **академических ресурсов для молодежи** можно выделить *Universarium* (www.universarium.org), на платформе которого лидируют программы в точных и гуманитарных науках. К профессиональным навыкам относятся только 16% курсов (например, представлены три курса по программированию, один по кулинарии; два по рисованию, один по дизайну и т. д.). Остальные курсы относятся к приобретению сквозных навыков.

Ресурсы для **корпоративного обучения** включают в себя платформы для овладения навыками, непосредственно востребованными в компаниях. Возможность получения или обновления профессиональных квалификаций предоставляет сразу несколько провайдеров.

Eduson — ведущий российский сервис корпоративного онлайн-обучения, представляющий собой платформу для образовательных курсов по бизнес-тематике. Профессиональные

⁸⁴ <<https://el-blog.ru/7-microlearning-myths/>>.

Таблица 3.2. Наиболее распространенные провайдеры
онлайн-образования по категориям населения

№ п/п	Категории взрослого населения	Поставщики электронного образования
1	Молодежь (выпускники)	– Coursera – Universarium – Khan Academy и др.
2	Работники, повышающие профессиональную квалификацию	– Нетология Групп – Edumarket – Eduson – Lynda.com. – и др.
3	Пенсионеры	– Elderhostel – онлайн-университет третьего возраста Университета ИТМО – онлайн-университет «Серебряный возраст» – виртуальная компьютерная Академия для пенсионеров
4	Мигранты	онлайн-школа трудового мигранта
5	Лица с ограниченными возможностями	– портал для людей с ограниченными возможностями здоровья – портал «Компьютерные технологии для незрячих и слабовидящих»

навыки представлены в объеме 17% от общего количества программ. Остальная часть — управленческие навыки и личностного роста, а вот IT-компетенции практически отсутствует. Уникальность этой платформы в том, что обучение может происходить с помощью технологий виртуальной реальности, с использованием имитаторов холодных звонков, ситуаций переговоров и публичных выступлений.

Нетология Групп предлагает двухмесячные онлайн-интенсивы, включающие вебинары от экспертов, практические работы,

личные консультации и последующую защиту проекта. Параллельно развивается направление интерактивных видеокурсов, посвященных отдельным навыкам. Профессиональные навыки представлены в объеме 48% от общего количества программ, сквозные компетентности почти — 52%. Наиболее значимые блоки среди профессиональных навыков — в IT-сфере.

*Lynda.com*⁸⁵ — проект дополнительного профессионального онлайн-образования одноименной компании из Калифорнии (США). Специализируется на курсах по пользованию компьютерными программами, в частности, графическими редакторами. Предлагаются курсы на английском, немецком, французском и испанском языках. Курсы длятся от 1 до 10 часов со специализацией в цифровых медиа направлениях, а также в работе с IT- и бизнес-навыками. Для частных лиц сайт работает только по подписке, стоимость подписки варьируется от 20 до 40 долларов в месяц. Аудитория сайта оценивается в более чем 4 миллиона пользователей и предлагает более тысячи курсов. Компания имеет образовательные треки, которые состоят из нескольких курсов и позволяют получить новую профессию или усилить уже имеющиеся знания. Курсов, посвященных профессиональным навыкам, представлено 74%, а сквозным — только 26%, что говорит о высокой отраслевой направленности этого сегмента обучения.

Онлайн-ресурсы для лиц с ограниченными возможностями содержит портал *«Компьютерные технологии для незрячих и слабовидящих»*⁸⁶. Он предоставляет современные технические средства для незрячих и слабовидящих и обучает, как их настроить под потребности пользователя. *Портал для людей с ограниченными возможностями здоровья*⁸⁷ публикует информацию о

⁸⁵ <https://www.lynda.com/?utm_medium=direct&utm_source=linda.com&utm_campaign=url-redirect>.

⁸⁶ <<http://www.tiflocomp.ru/>>.

⁸⁷ <<http://www.dislife.ru/>>.

социальных выплатах и льготах, пенсиях и пособиях, а также возможном трудоустройстве.

Часто онлайн-ресурсы взаимно пересекаются. Так, наборы программ для мигрантов, например, могут иметь пересечение с курсами для молодежи или лиц с ограниченными возможностями.

3.6.4. Электронные ресурсы, помогающие сформировать образовательную траекторию

Образовательная траектория — это персональный путь реализации потенциала человека в образовании с целью построения профессиональной карьеры на рынке труда и личностного роста. Одним из новых элементов системы непрерывного образования в мировой практике становятся инструменты навигации ее участников. В настоящее время существует возможность использования электронных ресурсов для построения такого маршрута.

Так, в странах Евросоюза действует *навигатор Ploteus*⁸⁸. Это портал по мобильности в Европе, который предоставляет информацию, консультации и услуги по подбору персонала в интересах любого гражданина (в том числе мигранта), желающего воспользоваться возможностями обучения для поиска работы во всех странах Европейского содружества. *Ploteus* помогает студентам, рабочим, родителям, консультантам и преподавателям найти: информацию об учебе в Европе, включая получение высшего и профессионального образования в Европейском Союзе; возможности участия в обменах и получении грантов; общие рекомендации и информацию о переезде в другую страну, например, стоимости жизни или поиске жилья. Кроме того, *Ploteus* интегрирован с порталом *Eures* по рабочей мобильности в Европе.

⁸⁸ <<https://ec.europa.eu/ploteus/>>.

Сеть Eures предоставляет информацию о рабочих местах и соответствующих возможностях для обучения, советы и услуги трудоустройства работникам, работодателям и всем гражданам, желающим воспользоваться принципом свободы перемещения. Она объединяет более 850 консультантов, ежедневно контактирующих с соискателями работы и работодателями по всей Европе. Портал играет особо важную роль в приграничных регионах Европы, помогая решать проблемы, возникающие при ежедневном пересечении границы рабочими и работодателями.

Осуществляет образовательную поддержку и организует работу консультантов перечисленных выше ресурсов другой независимый портал — Euroguidance⁸⁹. Фактически являясь сетевой структурой, Euroguidance обеспечивает сопровождение работы консультантов, предоставляя им документацию, информацию и обучение. В настоящее время сетью охвачено 32 государства: 27 стран ЕС, а также Исландия, Лихтенштейн, Норвегия, Швейцария и Турция.

Российские ресурсы навигации осуществляют агрегирование информации, в основном, по краткосрочным образовательным программам. Стратегия монетизации, исключающей государственную поддержку, обуславливает их представление в формате афиши, без возможности осознанного выбора образовательных программ и выстраивания карьеры в зависимости от исходного уровня образования и целей развития. Это изначально снижает число пользователей и клиентов, а также затрудняет дальнейшее развитие проекта. Среди наиболее известных российских навигаторов по образованию можно отметить следующие ресурсы: «Навигатор онлайн обучения», Edumarket, «Все тренинги», «Теория и практика», «Образование.рф», «Самопознание», «Timepad», Яндекс-афиша⁹⁰.

⁸⁹ <www.euroguidance.net>.

⁹⁰ <<http://ed-online.ru/>; http://edumarket.ru/training/?f_city=386; <https://vsetreningi.ru>; <https://theoryandpractice.ru/courses>; www.образование.рф; <https://samopoznanie.ru/>; <https://my.timepad.ru/>; <https://afisha.yandex.ru/>>.

3.6.5. Ресурсы, сочетающие обучение и трудоустройство

Сближение трудоустройства, подбора персонала и обучения является общемировой тенденцией в непрерывном образовании. Существующий опыт включает соединение этих функций как в оффлайн-, так и онлайн-формате.

В августе 2016 г. компания *Eduson* и портал *HeadHunter*, лидер интернет-рекрутмента России, запустили образовательный проект «Академия» *HeadHunter*. Проект создан на основе технологий и обучающего контента *Eduson* по схеме *whitelabel*. Технически это отдельная платформа, для использования которой не требуется регистрация сотрудников в *Eduson* или *HeadHunter*. «Академия» дает компаниям доступ к библиотеке из 600 онлайн-курсов и полноценной системе управления обучением сотрудников. С помощью онлайн-курсов работодатели могут: обучать новичков; развивать удаленных сотрудников; готовить кадровый резерв; проводить профессиональную переподготовку и решать другие HR-задачи.

При этом основной акцент делается на обучении персонала сквозным навыкам, направленным на эффективную работу в команде. Из профессиональных навыков к освоению онлайн чаще прибегают в таких сферах, как финансы и IT-технологии. Приобретать глубокие профессиональные познания и прикладные навыки по другим узкопрофессиональным областям все же, видимо, проще с помощью гибридных моделей, сочетающих инструменты онлайн- и оффлайн-обучения.

Проект *OTUS*⁹¹ предлагает краткосрочные курсы по обучению профессиональным IT-навыкам, обеспечивая лучших слушателей возможностью трудоустройства в профильные компании IT-бизнеса. Организаторы проекта собрали картотеку и типизировали вакансии крупных игроков этого сектора, а затем создали на базе полученных требований актуальные курсы. Они

⁹¹ <<https://otus.ru/>>.

заключили соглашения с этими компаниями о том, что лучшие выпускники пройдут пять собеседований на релевантные позиции. Таким образом, компания соединяет заинтересованных работодателей с самыми мотивированными специалистами.

3.6.6. Платформы учета квалификаций

Для того чтобы обеспечить доверие к выдаваемым сертификатам по прохождению различных программ, осуществляется их учет и возможность проверки достоверности в составе специализированных платформ.

Международный центр квалификации и сертификации (*International Qualification and Certification Center*)⁹² создан при поддержке UNESCO и является лидирующей международной компанией в сфере сертификации квалификаций. Центром предоставляется возможность проверки полученных документов с помощью электронной платформы *Certipedia*. Это база данных с открытым доступом, в которой регистрируются серийные номера всех выдаваемых в странах ЕС с начала 2000-х годов образовательных документов, и в то же время это онлайн-платформа, которая позволяет любому пользователю получать информацию и просматривать документы, подтверждающие полученную квалификацию.

В Сингапуре проверку всех выданных сертификатов осуществляет специализированная электронная база *e-Cert*⁹³. Эта электронная служба также проверяет все выпущенные в стране сертификаты, которые преобразуются в электронные сертификаты (*e-Cert*). В Дании ключевую роль выполняет веб-портал для предоставления общей информации о предыдущем обучении «*Карта моих компетенций*»⁹⁴. Система с помощью онлайн-тестов позволяет пользователю выявить компетенции и навыки, которые у него уже есть или которые он хочет развивать.

⁹² <<http://www.iqacc.org/>>.

⁹³ <<https://e-cert.ssg.gov.sg/>>.

⁹⁴ <www.minkompetencemappe.dk>.

В целом развитие систем учета квалификаций позволит повысить уровень выдаваемых сертификатов и повлияет на облегчение процедур признания образования в онлайн-формате.

Подводя итог рассмотрению основных электронных образовательных ресурсов, отметим важнейшие тенденции в части образования взрослых.

Как на мировом, так и на российском рынке наиболее широко представлены учебные электронные ресурсы, предлагающие взрослым курсы по развитию управленческих навыков (включая программы MBA), обучению иностранным языкам, курсы по различным социальным компетенциям. Из практических профессиональных навыков сегодня наиболее распространено обучение основам программирования и ИТ. Сервисы для инженерных и рабочих компетенций представлены в гораздо меньшем объеме, что обусловлено технической сложностью разработки курсов с показом необходимых технологических подробностей, имитацией процессов и их динамикой. Для этого нужны более дорогие 3D-тренажеры и интерактивные симуляторы с доступом к интернет-сетям с высокой пропускной способностью.

На российском рынке пока представлены традиционные форматы онлайн-курсов, предусматривающие преимущественную трансляцию контента. Технологически затруднена организация обратной связи в реальном времени, возможность личного общения с преподавателем и другими учащимися, индивидуальное тестирование, статистическая информация по прогрессу, сервисы для обмена документами, образовательные видеоигры и тренажеры с адаптивными механизмами, что особенно усложняет участие в онлайн-обучении лиц старшего возраста.

Отсутствуют понятные инструменты навигации в образовательном пространстве для различных категорий пользователей, что препятствует эффективной профорientации и выбору программ для соответствующих этапов развития карьеры. Не сфор-

мирована система независимой оценки полученных навыков в онлайн-образовании и выдачи признаваемых сертификатов.

Таким образом, на рынке образовательных программ для взрослых онлайн-образование пока не может заменить оффлайн-формат полностью, оставляя серьезную перспективу за гибридными моделями, сочетающими различные компоненты навигации по программам, смешанного онлайн- и оффлайн-формата обучения, развитие сквозных навыков, а также учет результатов освоения образовательных программ и проверку достоверности выдаваемых сертификатов.

3.7. Результаты обучения и независимая оценка квалификации

Обучение всегда сопровождается итоговой проверкой полученных знаний, умений и навыков. Такая оценка служит механизмом получения реалистичной информации об уровне овладения взрослым человеком соответствующих компетенций. Вместе с тем такое заключительное испытание свидетельствует не только о результатах освоения программы, но и предоставляет работодателю (как заказчику образовательной программы) информацию о приобретенных знаниях, умениях и навыках, которые будут сразу использоваться на рабочем месте. При этом выдаваемый документ об образовании должен быть признаваем в профессиональной и отраслевой среде промышленников и предпринимателей.

3.7. 1. Независимая оценка как подтверждение квалификации

Система независимой оценки полученных знаний и навыков и признания образования, в том числе полученного неформальным путем, во многих странах является одним из важнейших стимулов для запуска рынка непрерывного образования. Она основывается на разработке, обновлении и использовании про-

фессиональных стандартов, позволяющих обеспечить более полное соответствие квалификаций ожиданиям работодателей и рынка труда⁹⁵.

Россия находится в стадии развития своей Национальной системы квалификаций. К настоящему времени в стране сформирована законодательная база в сфере независимой оценки квалификаций⁹⁶. Независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, представляет собой процедуру подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенную центром оценки квалификаций⁹⁷. Участниками системы независимой оценки квалификации являются (рис. 3.59):

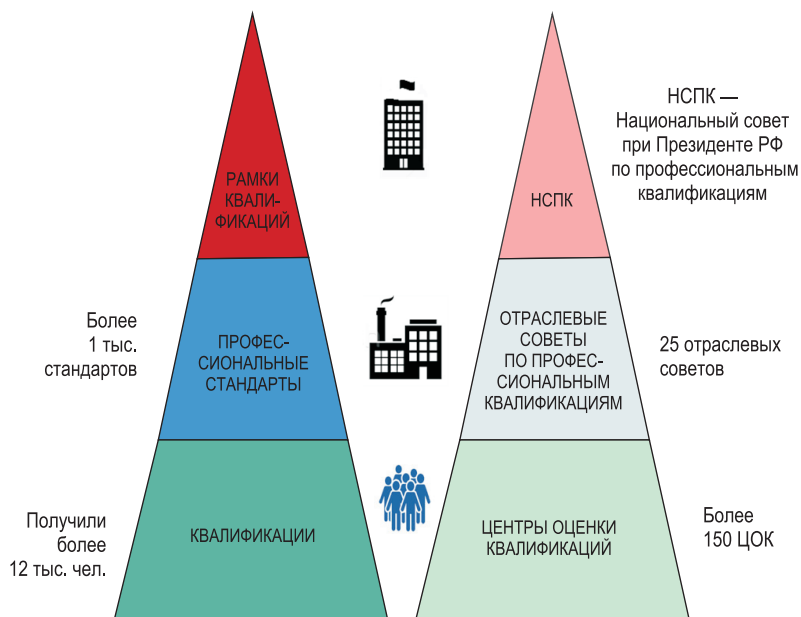
- 1) Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (НСПК);
- 2) Национальное агентство развития квалификаций (НАРК);
- 3) советы по профессиональным квалификациям (СПК);
- 4) центры оценки квалификаций (ЦОК);
- 5) работодатели;
- 6) соискатели;

⁹⁵ Регулирование системы независимой оценки и развития квалификаций, принятие профессиональных стандартов, а также обучение и переобучение безработных граждан осуществляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

⁹⁶ Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»; Федеральный закон от 03.07.2016 № 239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации»; Федеральный закон от 03.07.2016 № 251-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации».

⁹⁷ <www.rta.gov.ru>.

Рис. 3.59. Российская национальная система квалификаций



Источник: <<https://nark.ru/upload/iblock/01a/01a3039443d2df2df40c770145eae63e.pdf>>.

7) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Совет по профессиональным квалификациям создается по решению Национального совета на базе общероссийских и иных объединений работодателей и наделяется полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности.

Совет представляет наименования квалификаций, на соответствие которым планируется проводить независимую оценку квалификации; утверждает требования к ним и оценочные средства,

которые применяются центрами оценки квалификаций при проведении профессионального экзамена; наделяет организации полномочиями для выполнения ими функций центров оценки квалификаций; принимает решение о выдаче свидетельств о квалификации и направляет в Национальное агентство развития квалификаций информацию о выданных свидетельствах для ее внесения в реестр.

В настоящее время в стране действуют 28 советов по различным отраслевым профессиональным квалификациям (например, в авиастроении, индустрии красоты, нефтегазовом комплексе, здравоохранении, строительстве и других областях). При советах созданы более 100 центров оценки квалификаций, осуществляющих оценку по одной тысяче введенных в действие профессиональных стандартов⁹⁸. Признание квалификаций, полученных на рабочем месте, пока не распространено.

Центр оценки квалификаций — это юридическое лицо, наделенное отраслевым советом по квалификациям полномочиями по проведению независимой оценки квалификаций и непосредственно осуществляющее эту деятельность. Полномочиями центра оценки квалификации, однако, не может быть наделено юридическое лицо, являющееся образовательной организацией и (или) включающее в состав своих учредителей образовательные организации, их союзы (ассоциации, объединения). Вместе с тем это не исключает размещение на их базе профильных экзаменационных площадок. Необходимые требования к центрам оценки квалификаций установлены приказом Минтруда России⁹⁹.

Независимая оценка квалификации осуществляется в форме профессионального экзамена, организуемого центром оценки

⁹⁸ <<http://nspkrf.ru/soveti.html>>.

⁹⁹ «Об утверждении требований к центрам оценки квалификаций и Порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий». Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.12.2016 № 759н. <<https://nark.ru/upload/iblock/01a/01a3039443d2df2df40c770145eae63e.pdf>>.

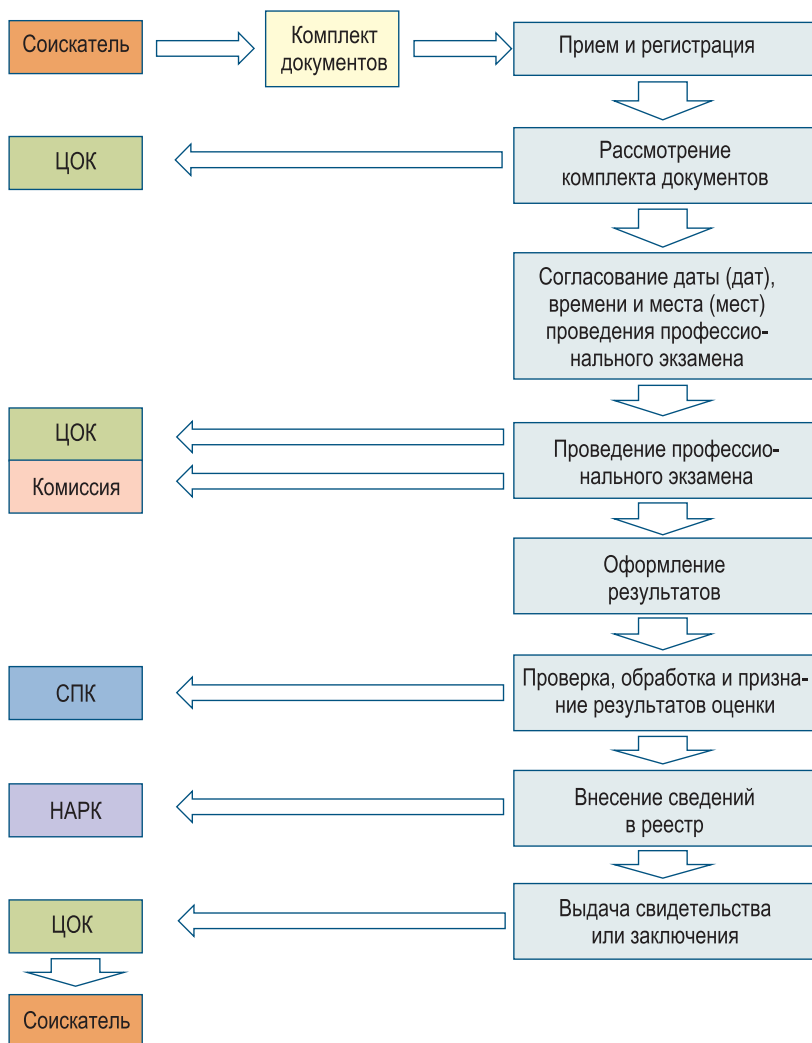
квалификаций в порядке, установленном Правительством РФ¹⁰⁰. Экзамен проводится по инициативе соискателя за счет средств соискателя, иных физических и юридических лиц, либо по направлению работодателя за счет средств работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством. Гражданину, проходящему квалификационный экзамен, может быть оказана государственная поддержка в виде частичной компенсации его стоимости. Этапы проведения процесса оценки квалификаций представлены на рис. 3.60.

Для прохождения экзамена соискатель представляет в центр оценки квалификаций письменное заявление по установленному образцу, а также иные документы, необходимые для прохождения экзамена по соответствующей квалификации. По итогам экзамена центром оценки квалификаций в тридцатидневный срок соискателю выдается свидетельство о квалификации установленного образца, а в случае получения неудовлетворительной оценки — заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее рекомендации для соискателя. Сведения о выданных свидетельствах о квалификации вносятся Национальным агентством развития квалификаций в соответствующий реестр.

В 2016 г. 115 центров оценки квалификации располагали 125 экзаменационными площадками в 46 субъектах Российской Федерации (53%). В рамках Федерального закона «О независимой оценке квалификации» к 2025 г. планируется создание еще не менее 200 новых центров оценки квалификаций, включая филиалы (в том числе, не менее двух в каждом регионе). Каждый центр должен быть при этом обеспечен средствами на технологическое (имитаторы и тренажеры), методологическое, а также кадровое сопровождение процедуры оценки.

¹⁰⁰ Правила проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена утверждены Постановлением Правительства от 16.11.2016 № 1204.

Рис. 3.60. Основной процесс оценки квалификации



Источник: <<https://nark.ru/upload/iblock/01a/01a3039443d2df2df40c770145eae63e.pdf>>.

С развертыванием в Российской Федерации системы независимой оценки и признания квалификаций важнейшей характеристикой результативности системы непрерывного образования станут *масштабы профессиональной оценки квалификаций*. По данным 2017 г., пока в стране проведено примерно 12 тысяч процедур независимой оценки квалификаций¹⁰¹.

В странах с устоявшейся системой оценки и признания профессиональных квалификаций проводится существенно больше оценочных процедур, при значительно меньшем количестве населения: во Франции свыше 50 тысяч, в Дании примерно 25–30 тысяч, в Норвегии 12 тысяч, в Нидерландах свыше 8 тысяч в год¹⁰². Масштабы оценки возрастают в этих странах с ростом числа мигрантов — наиболее активных участников системы приобретения и подтверждения профессиональных квалификаций. Планируемое количество граждан, проходящих оценку квалификации в год, начиная с 2025 г. в Российской Федерации должно составить до 50 тысяч человек¹⁰³.

Как мы видим, система независимой оценки квалификации становится одним из ключевых сигналов рынка труда о востребованном содержании программ непрерывного образования. Чем больше лиц проходит независимое подтверждение своей квалификации и использует его для профессионального роста, тем большее значение на образовательном рынке приобретают программы, обеспечивающие реальное освоение навыков.

¹⁰¹ Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации. <<https://nok-nark.ru>>.

¹⁰² Linking recognition practices and national qualifications frameworks. International benchmarking of experiences and strategies on the recognition, validation and accreditation (RVA) of non-formal and informal learning. Edited by Madhu Singh and Ruud Duvekot. UNESCO Institute for Lifelong Learning. UNESCO Institute for Lifelong Learning, Hamburg, Germany, 2013.

¹⁰³ <<https://nark.ru/upload/iblock/01a/01a3039443d2df2df40c770145eae63e.pdf>>.

3.7.2. Независимая оценка как стимул к развитию

Текущая оценка компетенций занимает одно из центральных мест в арсенале HR-менеджера и руководителя компании. Этот проверенный подход дает обоснованный и надежный ответ на вопрос, важный для любой компании: будет ли данный сотрудник экономически успешен для предприятия в конкретной деятельности на конкретной позиции или при решении сходных задач. Цифровые технологии, получившие распространение в этой сфере, теперь позволяют не только оценивать необходимые компетенции, но и связать результаты оценки с кадровым делопроизводством, аттестацией и принятием решений по развитию навыков работника. Несколько таких инструментов по оценке и работе с персоналом в режиме онлайн рассмотрены далее.

PROACTION¹⁰⁴ — инструмент онлайн-оценки персонала, позволяющий определить компетенции и способности соискателя до собеседования, а также дающий возможность проверить сотрудников организации. Данный ресурс выделяется тем, что участники могут пройти тесты без регистрации, бесплатное использование длится два дня.

Среди ресурсов, предлагающих компаниям инструменты для оценки персонала, необходимо отметить британскую компанию **СЕВ SHL**¹⁰⁵ — лидера в объективной оценке персонала и управлении талантами. Главной задачей SHL было распространить на российские компании тестовые инструменты оценки персонала и продемонстрировать их эффективность для бизнеса. За эти годы в стране были реализованы более пяти тысяч проектов по оценке персонала. Примерно 15 тысяч менеджеров по персоналу и линейных менеджеров компаний прошли обучение и сертификацию SHL.

¹⁰⁴ <<https://proaction.pro/>>.

¹⁰⁵ <<https://www.shl.ru/>>.

Mirapolis Assessment and Performance — онлайн-ресурс, также рассчитанный на работодателей и HR-специалистов¹⁰⁶. Это система для проведения оценки персонала по компетенциям, целям, КРІ и задачам. Она позволяет сформировать объективные знания о сотрудниках и подразделениях посредством внутрифирменной оценки, включая оценку «методом 360 градусов», и обеспечить руководителя информацией для принятия кадровых решений в целях повышения эффективности бизнеса.

В последние годы компании все чаще стали задаваться другим вопросом: сможет ли сотрудник через несколько лет выполнять работу, существенно отличающуюся от нынешней? Для ответа на этот вопрос компания «**ЭКОПСИ Консалтинг**» создала инструменты оценки потенциала сотрудников. Под потенциалом понимается набор характеристик сотрудника, которые прогнозируют его успешность в решении новых для него профессиональных задач в среднесрочной и долгосрочной перспективе. Компанией был разработан инструмент¹⁰⁷, который оценивает сотрудника в ситуации продвижения (вертикальной ротации) или смены функционала (горизонтальной ротации).

Специалистами HR-подразделений активно используется инструментарий, разработанный **HR-Лабораторией “Гуманитарные технологии” (Human Technologies)**¹⁰⁸. Лаборатория была создана в 1992 г. на базе факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова как одно из инновационных предприятий Научного парка МГУ.

В их активе такие тесты для взрослых как: «Бизнес профиль», который состоит из трех блоков, включающих определение типа характера, уровня мотивации и интеллекта, и ориентирован на лиц с высшим образованием, занимающих или претендующих на позиции квалифицированных исполнителей. После прохождения сис-

¹⁰⁶ <<http://www.mirapolis.ru/assessment-performance>>.

¹⁰⁷ <<http://www.ecopsy.ru>>.

¹⁰⁸ <<http://www.ht.ru/cms/>>.

тема выдает полный отчет по компетенциям, профессиональному потенциалу и прогнозирует поведение человека в команде. «11 ЛФ» — тест, предназначенный для оценки личностных качеств взрослых людей.

Если методы оценки навыков и аттестации персонала получили распространение в компании, то ее результаты ложатся в основу политики развития персонала, в том числе через его целенаправленное обучение. Сочетание всех данных инструментов представляют собой суть практик, направленных на повышение производительности труда и экономический рост как индивидуального предприятия, так и региона в целом¹⁰⁹.

SMART-monitoring (Skills Monitoring of Adults for Research and Transformation) — тестовая система, разработанная на основе международного подхода ОЭСР в Институте образования НИУ «Высшая школа экономики»¹¹⁰. Используется организациями для оценки когнитивных навыков работы с текстовой и числовой информацией и решения задач в технологически насыщенной среде (Literacy, Numeracy, PSTRE-problem solving in technology rich-environments) с последующим выявлением на их основе высокопотенциальных сотрудников и групп риска. Оценивается уровень социально-эмоциональных черт личности (на основе «большой пятерки» — Big5): добросовестность, дружелюбие, экстраверсия, открытость новому опыту, эмоциональная стабильность. Кроме того, выявляется частота применения на рабочем месте практик повышения производительности труда (High Performance Work Practices) как работниками, так и линейными менеджерами компаний, включая их потребности в соответствующем обучении.

¹⁰⁹ High performance workplaces: Background paper for the Third European Company Survey. <www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/surveys/ecs/2013/documents/ecs2013docs/EF1303EN.pdf>; Dublin, Eurofound, 2013.

¹¹⁰ <www.skills-online.ru>.

Необходимо отметить, что оценка компетенций все меньше становится принудительной. Если раньше государство в лице работодателя следило за работником и его как профессиональными, так и личностными навыками, то развитие принципов свободы и частной инициативы стало основанием для расширения инструментов самооценки. Самостоятельная оценка позволяет определить уровень владения теми или иными навыками, необходимыми для активного поведения в обществе и профессиональной реализации, и, в зависимости от полученных результатов, выбрать подходящий оптимальный образовательный курс для ликвидации необходимого дефицита. В такой парадигме образование и обучение все больше рассматриваются населением как «лекарство от неуспешности», которым необходимо воспользоваться в случае определения плохого профессионального или личного самочувствия. Появляющиеся открытые онлайн-ресурсы позволяют потенциальному работнику, гражданину самостоятельно проверить уровень своих навыков в той или иной отрасли знания, то есть сделать это до обращения к работодателю.

Тотальный диктант — одна из наиболее распространенных акций по оценке читательской грамотности и знания русского языка российского населения. Ее цель — показать, что быть грамотным важно для каждого человека; убедить, что заниматься русским языком нелегко, но увлекательно и полезно; объединить всех, кто умеет или хочет писать и говорить по-русски¹¹¹.

HeadHunter «Оценка талантов»¹¹² предлагает использование инструментов, рассчитанных как для работодателя, так и самого соискателя:

— тест вербальных способностей, оценивающий уровень логического мышления, аналитических способностей и умения обрабатывать информацию;

¹¹¹ <<https://totaldict.ru>>.

¹¹² <<https://hh.ru/>>.

— опросник выявления универсальных компетенций, который позволяет определить склонности, черты характера и установки соискателя в связи с ситуациями, которые могут произойти на рабочем месте;

— тест числовых способностей, позволяющий определить степень усвоения числовой информации и способность к обучению новому.

В зависимости от результатов самооценки соискатель может самостоятельно выбрать необходимую образовательную онлайн-программу.

Использование объективной оценки компетенций, после прохождения образовательных программ для взрослых, несомненно, смещает акцент востребованности с традиционного преподавания на такие высокоэффективные формы овладения знаниями и навыками, как самообразование, онлайн-курсы, обучение на рабочем месте от руководителей, коллег или занятия под руководством специальных наставников и коучеров. Принципиальное снижение затрат на обучение, ускорение овладения новыми навыками делает неформальные и информальные способы образования, в сочетании с независимой оценкой, принципиально новыми компонентами современного непрерывного образования.

Глава 4

Как образование взрослых повышает экономическое благополучие и социальную устойчивость территорий

Многие участники современных тренингов часто отмечают чувство приподнятости после их прохождения. Им хочется построить свою деятельность по-новому, в соответствии с только что полученными знаниями, стать эффективнее, успешнее. Повышение квалификации, прохождение стажировки воодушевляет работников на положительные изменения своей повседневности и почти всегда воспринимается как позитивное событие¹.

Игорь Дудник, предприниматель, консультант, член совета директоров ЗАО «Фарфор Вербилко» отмечает: “По нашим наблюдениям, подтверждаемым цифрами, после проведения с торговыми представителями активного тренинга в течение 2–3 дней, объемы продаж возрастают в среднем на 10–15%. Это зафиксированная цифра, на которую мы ориентируемся”².

¹ Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. М.: Юрист, 2014.

² Поставщик, клиент, персонал — три слагаемых успеха ТД «Русьимпорт» // Управление персоналом. 2002. № 8. С. 6–14. <http://www.logistics.ru/9/24/i20_3065.htm>.

Но, конечно, не только в этом личном чувстве эффект от непрерывного образования. Обучение персонала является ключевым фактором в наращивании производительности труда, на что обращают внимание многие исследователи^{3, 4}. Основная масса производственных предприятий использует для системных изменений в этой сфере различные виды модернизации японского опыта, например, концепцию Тойота⁵, которая считается общепризнанным эталоном организации производственных процессов и обучения персонала на рабочем месте. Западная адаптация японской производственной системы получила название *Lean production*, а в России она стала известна как «бережливое производство»⁶. Организации внедряют международные системы менеджмента качества ISO⁷ и обучают работников практическому применению концепции *Lean*, направленной на исключение потерь, минимизацию затрат и повышение качества, обеспечивая непрерывный внутриорганизационный обмен приобретенными навыками и накопленными знаниями. Ключевым фактором реализации таких изменений является обучение взрослых не только профессиональным, но и социально-эмоциональным навыкам поведения в высокоэффективной организации.

Важность повышения производительности труда для Российской Федерации через развитие широкого спектра компетенций работников отмечается и принятой приоритетной

³ Mankiw N., Gregory D., Weil D. A contribution to the empirics of economic growth // Quarterly Journal of Economics. 1992. Vol. 107. № 2. P. 407–437.

⁴ Senge P. The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. N.Y.: Double Day, 1994.

⁵ Ono T. Production system of Toyota. Going away from mass production. Moscow: Institute of complex strategic researches, 2008.

⁶ Steinlicht C.L. Lean Production and the organizational life cycle: A survey of Lean tool effectiveness in young and mature organizations // Organization Studies. 2010. Vol. 15. No. 3. P. 7–28.

⁷ International Organization for Standardization. <<https://www.iso.org/ru/home.html>>.

программой «Повышение производительности труда и поддержки занятости в Российской Федерации. Созданный по распоряжению правительства «Федеральный центр компетенций в области производительности труда»⁸ призван способствовать внедрению организационных инноваций в процессы производства, развитию систем дополнительного обучения персонала, распространению знаний в области производительности труда, приобретению работниками профильных компетенций, применению лучших международных практик обучения персонала и совершенствованию механизма получения предприятиями государственной поддержки.

В этом разделе мы рассмотрим основные факторы, оказывающие влияние на образовательную активность работающих граждан, ситуации, в которых компании начинают прибегать к обучению, а также покажем, каким образом объективно наблюдаемые положительные результаты обучения могут оказывать воздействие на улучшение экономических показателей развития предприятий и территории в целом.

4.1. Образование взрослых и вклад в экономический рост

Современное рассмотрение вклада образования в экономический рост основывается на теории человеческого капитала, развитой Теодором Шульцом и Гэри Беккером^{9,10}. Согласно устоявшимся представлениям, *человеческий капитал* — это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Затраты на формирование человеческого капитала представляют собой *инве-*

⁸ Правительство России. Проектный офис правительства. <<http://government.ru/projects/selection/668/>>.

⁹ *Schultz Th.W.* Investment in human capital: the role of education and of research. N.Y., 1971.

¹⁰ *Becker G.S.* Human Capital and Personal Distribution of Income: An Analytical Approach // *Becker G.S.* Human Capital. 2nd ed. N.Y.: Columbia University Press, 1975. P. 94–144.

стиции, поскольку они предполагают их возвращение в процессе трудовой деятельности самим обучающимся, их семьям или работодателям. Инвестициями в человеческий капитал могут быть образование, накопление производственного опыта, обеспечение здоровья, географическая мобильность, поиск информации и т. д.

Инвестиции в человеческий капитал в части навыков были разделены Беккером на *общие* и *специфические*. В ходе общей подготовки работник приобретает знания и навыки, которые могут найти применение на множестве других фирм. Такая подготовка оплачивается самим работником¹¹. Специальная подготовка включает знания и навыки, представляющие интерес для конкретного предприятия (производственного процесса или корпоративной культуры) и поэтому будет оплачиваться предприятием, на котором занят работник и которое получит соответствующий доход¹². Специальные навыки приобретаются и обновляются в результате программ дополнительного профессионального образования и обучения на рабочем месте в условиях непосредственного производства товаров или оказания услуг.

Если традиционный капитал способствует лишь накоплению дохода, то повышение человеческого капитала приводит к увеличению темпов роста. По расчетам Э. Денисона¹³, прирост

¹¹ Д. Асемоглу и Й.-Ш. Писке показывают, что предприятия также могут осуществлять инвестиции в общую подготовку в условиях искусственного занижения премии за квалификацию, снижающего стимулы квалифицированных работников к межфирменной трудовой мобильности. *Acemoglu D., Pischke J.-S. Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets // Economic Journal. 1999. Vol. 109. Issue 453. P. F112–F142; Idem. The structure of wage and investment in general training // Journal of Political Economy. 1999. Vol. 107. No. 3. P. 539–572.*

¹² *Капелюшников Р.И.* Экономические очерки: методология, институты, человеческий капитал М.: Изд. дом ВШЭ, 2016.

¹³ *Denison Edward F.* The sources of economic growth in the United States and the alternatives before us. N.Y., 1962.

душевого дохода в США в течение послевоенного периода был на 15–30% обусловлен повышением образовательного уровня рабочей силы. Это подтверждает и опыт таких стран как Гонконг, Сингапур, Южная Корея.

Дальнейшее развитие теории вклада образования в экономический рост принадлежит Э. Ханушеку. Он обратил внимание, что на экономические результаты оказывает влияние не столько длительность обучения или формально достигнутый уровень образования, сколько качество подготовки, а точнее — полученные в результате когнитивные навыки, отвечающие соответствующему развитию мыслительной деятельности человека. На основе статистических данных ему удалось показать, что познавательные навыки населения («когнитивный капитал»), а не просто уровень образования или количество лет обучения, связаны с индивидуальными доходами, их распределением и экономическим ростом^{14,15}.

Хекман и Катц^{16,17} выделили в составе образования, влияющего на экономические результаты, также приобретение социальных и эмоциональных (некогнитивных) навыков¹⁸. Эмпирические данные подтверждают их влияние на профессиональный

¹⁴ Ханушек Э., Вессман Л. Роль качества образования в экономическом росте. Ч. 1 / пер. с англ. Е. Покатович // Вопросы образования. 2007. № 2. С. 86–116.

¹⁵ Ханушек Э., Вессман Л. Роль качества образования в экономическом росте. Ч. 2 / пер. с англ. Е. Покатович // Вопросы образования. 2007. № 3. С. 115–185.

¹⁶ Heckman J., Kautz T. Hard evidence on soft skills // Labour economics. 2012. Vol. 19. No. 4. P. 451–464. <<http://dx.doi.org/10.3386/w18121>>.

¹⁷ Heckman J., Kautz T. Fostering and measuring skills: Interventions that improve character and cognition // National Bureau of Economic Research, 2013. No. w19656. <<http://dx.doi.org/10.3386/w19656>>.

¹⁸ В их числе: самодисциплина, настойчивость, мотивация, коммуникативные навыки, терпимость, сопереживание, резильентность, способность планировать и управлять проектами, лидерские навыки, инновации, риск, оценка, понимание различных форм выражения идей, опыта и эмоций.

статус и доходы граждан¹⁹. Низкий социально-эмоциональный уровень представляет барьер для эффективного применения когнитивных навыков, в то время как высокие социально-эмоциональные компетенции способствуют обучению и лучшему их использованию. Некогнитивные навыки являются также основанием для хорошего физического и психического самочувствия, успешного трудоустройства и удовлетворенности жизнью. Преподаваемые через наставничество, они эффективно мотивируют работника на приобретение компетенций, связанных с работой, обеспечивают дисциплину и руководство сложными подростками и рабочей молодежью.

Глубокий анализ проблем производственной подготовки был дан в работах Дж. Минцера. Согласно его оценкам, объем инвестиций в подготовку на производстве сопоставим с объемом инвестиций в формальное образование. Образование в условиях предприятия не только передает навыки, но при этом сразу же проверяется качество их усвоения и использования. Поэтому нормы его отдачи не уступают нормам отдачи от формального образования^{20, 21}.

Появление большого числа самостоятельных образовательных организаций, активизация деятельности консалтинговых компаний, реализующих краткосрочные семинары и специализированные курсы, свидетельствуют о том, что рентабельность в частном секторе такой образовательной деятельности не ниже, чем в других сферах предпринимательства. Например, в США в 60-е годы XX в. рентабельность просветительской деятельности на 10–15% превышала рентабельность других видов коммерческой деятельности.

¹⁹ Kankaraş M. Personality matters: Relevance and assessment of personality characteristics. OECD Education Working Papers No. 157. OECD Publishing, 2017. <<http://dx.doi.org/10.1787/8a294376-en>>.

²⁰ Mincer J. The distribution of labor incomes: a survey with special reference to the human capital approach // Journal of Economic Literature. 1970. Vol. 8. No. 1. P. 1–26.

²¹ Mincer J. Schooling, experience and earnings. N.Y., 1975.

Экономическая эффективность провайдеров образования для взрослых подтверждается и российскими статистическими данными по росту числа самостоятельных образовательных организаций на рынке дополнительных образовательных программ (см. главу 3).

Механизм, посредством которого происходит увеличение доходов на душу населения, исследовали Стиглиц и Гринвальд²². Они заметили, что в любой стране существуют возможности для повышения производительности труда, часто просто путем устранения различий между продвинутыми в технологическом и организационном развитии предприятиями и компаниями среднего уровня. Таким образом, значительная часть роста в развитии страны возникает от преодоления «разрыва в обученности». При росте когнитивных способностей производительность труда возрастает не столько за счет интенсивности труда, сколько в результате распространения знаний о новых технических достижениях и эффективной организации производства. При этом передача технологий осуществляется вместе с навыками посредством обучения. Следовательно, насколько «обучающимся сообществом» (*learning society*) в отношении новых технологий окажется население той или иной страны, настолько эффективной будет передача инноваций между его субъектами. Таким образом, в обучающемся сообществе свободные инвестиционные ресурсы создадут спрос на передачу технологий и обучение.

Особенно эффективна «утечка знаний» в способах организации производства. Методы управления запасами и деньгами влияют практически на каждую компанию. Производственные или сборочные линии, работающие по технологии «точно в срок», являются примерами производственных процессов, которые повлияли на многие отрасли. Таким образом, усовершенствование навыков (методов) в одном секторе имеют выгоды и

²² *Greenwald B.C., Stiglitz J.E. Industrial Policies, the creation of a learning society, and economic development // International Economic Association / World Bank Industrial Policy Roundtable in Washington, DC. 2012.*

для других секторов, в которых используются аналогичные навыки. Вот почему в составе передаваемых навыков в корпоративных университетах, а также на онлайн-платформах мы видим заметное число программ в сфере управленческих навыков такого рода.

В целом возможности и стимулы для накопления общего человеческого капитала являются более значимыми на крупных промышленных предприятиях с широким спектром взаимозависимых видов деятельности, чем на небольших, разбросанных и узко ориентированных предприятиях малого бизнеса. Это хорошо согласуется со значительно меньшим охватом образованием и обучением работников сектора малого бизнеса (сельскохозяйственных, ремесленных предприятий, сферы услуг, общественного питания и технического обслуживания), отмеченным нами на основе анализа российских статистических данных²⁵.

Исследования показывают, что те, кто имеют более высокий уровень образования, проще и быстрее адаптируются к новым технологиям и более открыты для их применения на своих рабочих местах²⁴. Важным оказывается и то, что общества, в которых сложилась благоприятная среда для сбора и передачи сторонних знаний, поздно или рано приступают к самостоятельной генерации новых знаний и технологий. И это обеспечивает еще более высокий уровень экономического роста.

Саймон Кузнец, один из ведущих экономистов в области эмпирического исследования экономического роста, в своих работах отмечает, что импульс к росту возникает в связи с новым по-

²⁵ Коршунов И.А., Кужелева К.С., Грачев, Б.А., Сергеев К.А. Обучение и образование взрослых: востребованные программы, возрастная и отраслевая структуры // Факты образования. М.: НИУ ВШЭ, 2018. № 1 (16).

²⁴ *Dohmen D., Cristobal L.V., Yelubayeva G.* The macro-economic benefits of adult learning. FiBS – Forschungsinstitut für Bildungs-und Sozialökonomie. Research Institute for the Economics of Education and Social Affairs. <<http://2016.economicsofeducation.com/user/pdfsesiones/171.pdf>>.

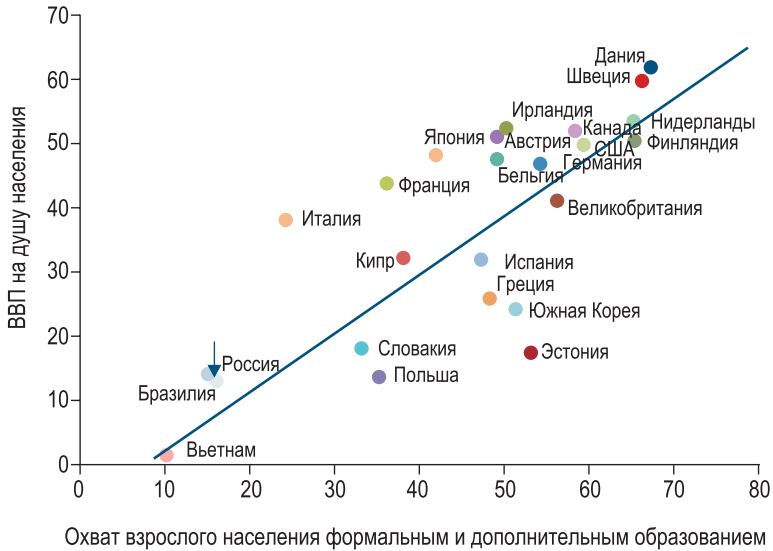
тенциалом, открываемым технологическим прогрессом. Однако если общество хочет этим потенциалом воспользоваться, оно должно изменить свою институциональную структуру, включающую, в том числе, и систему передачи знаний и технологий²⁵. В отличие от основного образования, именно обучение по дополнительным профессиональным программам или на рабочем месте непосредственно связано с передачей и использованием более производительных технологий. Отраслевая структура обучения и образования взрослых подтверждает наибольшую активность взрослых в отраслях с высоким объемом технологического обновления производства, в сферах, обеспечивающих жизнь и здоровье людей (см. главу 3).

Таким образом, показатели охвата непрерывным образованием взрослых тесно вплетены непосредственно в процесс выпуска товаров и услуг. Кроме того, они оказываются индикаторами сформированности обучающегося общества, работающего на передачу в производство новых технологий, о котором говорят Стиглиц и Гринвальд. Именно поэтому мы обнаруживаем прямолинейные взаимосвязи охвата дополнительным профессиональным образованием и валовым внутренним продуктом на душу населения, которые не наблюдаются столь явно для взаимосвязей со средним профессиональным и высшим образованием.

К настоящему времени в международных исследованиях широко применяется опыт сопоставления статистических данных по охвату взрослого населения непрерывным образованием с экономическими показателями развития территорий. Связь охвата населения в возрасте 25–64 лет формальным и дополнительным образованием с величиной валового внутреннего продукта на душу населения была оценена нами на основании статистических данных Евростата, PIAAC и Росстата (рис. 4.1).

²⁵ *Moses Abramovitz. Simon Kuznets (1901–1985) // The Journal of Economic History. 1986. Vol. 46. No. 1. P. 241–246.*

Рис. 4.1. Взаимосвязь ВВП на душу населения (тыс. долл.) и охвата взрослого населения формальным и дополнительным образованием в России и в странах ОЭСР, 2011 г. (%)



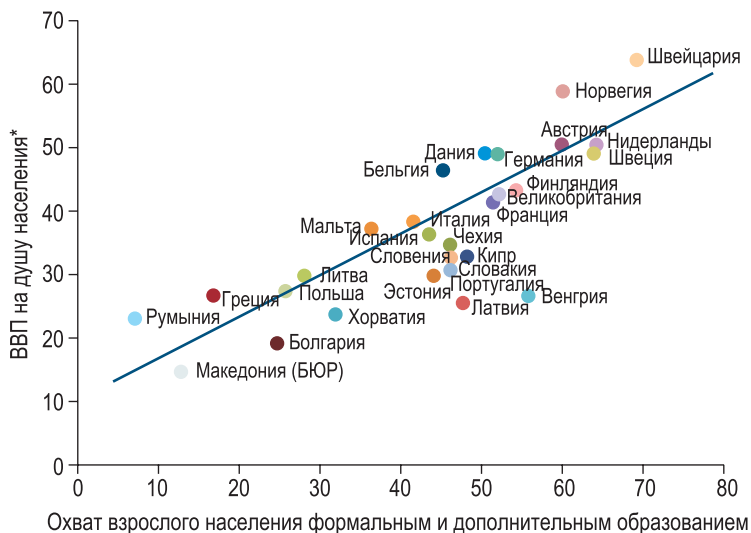
Источник: GDP per capita (current US\$). <<http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD>>.

Было обнаружено, что такая взаимосвязь носит весьма устойчивый линейный характер. Она наблюдается как для стран ОЭСР (рис. 4.1), так и для стран ЕС (рис. 4.2), с коэффициентами корреляции 0,7 и 0,8 соответственно.

Исследования, проведенные в странах ЕС, свидетельствуют, что характер этой взаимосвязи не зависит от применявшейся методики: при учете участия в образовательных программах в течение 12 месяцев до проведения опроса (рис. 4.2) и за 4 месяца до проведения опроса (рис. 4.3) корреляция остается стабильной — 0,8. Как будет показано далее, данная тенденция наблюдается и в отношении субъектов Российской Федерации.

Глава 4. Как образование взрослых повышает экономическое благополучие и социальную устойчивость территорий

Рис. 4.2. Взаимосвязь ВВП на душу населения в России и странах ЕС (тыс. долл.) и охвата взрослого населения формальным и дополнительным образованием, при учете участия работников в образовательных программах за последние 12 месяцев, 2016 г. (%)

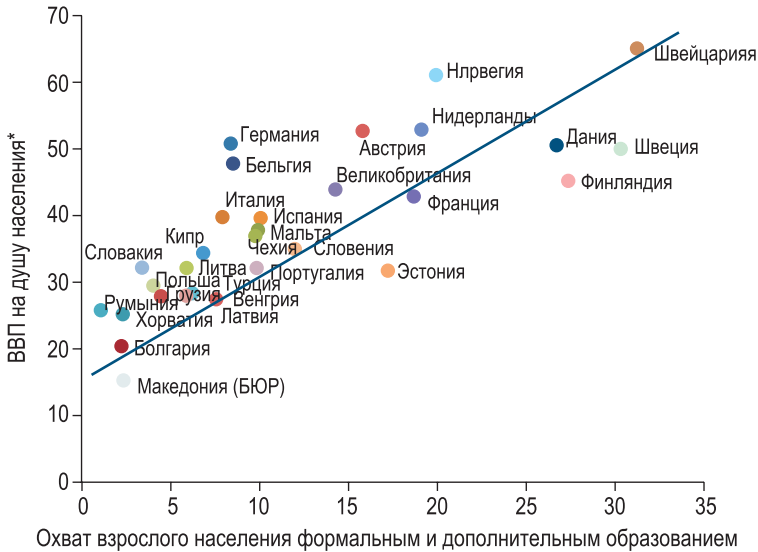


* Указан по паритету покупательной способности валюты (purchasing power parity — PPP). <<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.PP.CD>>.

Источник: Eurostat Statistik Explained. Education and Training. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_100&lang=en>.

Сопоставление данных европейских статистических ведомств обнаруживает взаимосвязь охвата населения формальным и дополнительным образованием с объемом инвестиций в основной капитал на душу населения (рис. 4.4.) В странах с низким объемом инвестиций охват населения дополнительным образованием линейно возрастает с ростом инвестиций. Однако при объеме инвестиций более 8 тысяч долларов на душу населения такая зависимость перестает быть устойчивой. Это означает включение в действие дополнительных факторов, скорее всего,

Рис. 4.3. Взаимосвязь ВВП на душу населения в странах ЕС (тыс. долл.) и охвата взрослого населения формальным и дополнительным образованием, при учете участия работников в образовательных программах за последние 4 месяца, 2017 г. (%)



* См. сноску к рис. 4.2.

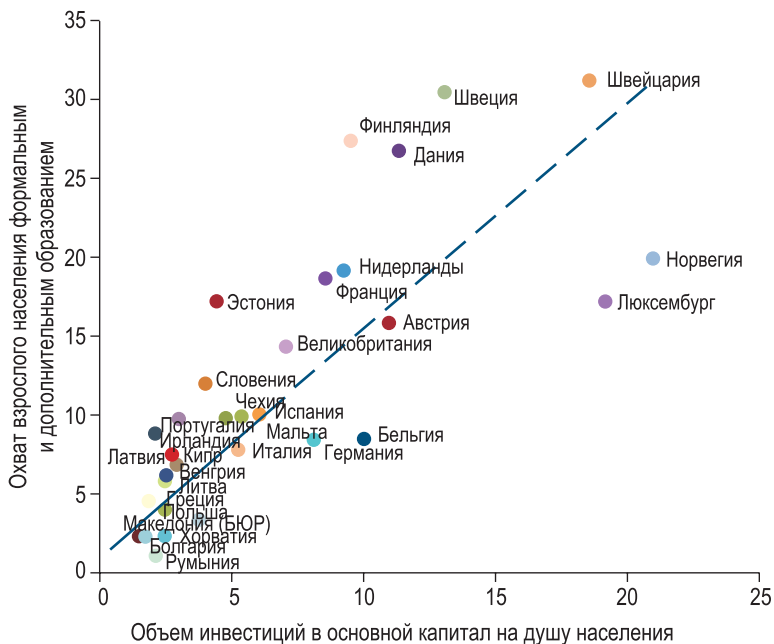
Источник: Eurostat. Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfs_01&lang=en>.

в виде государственных мер стимулирования образования и просвещения, влияющих на решения работодателей и работников по поводу прохождения образовательных программ.

Российское население, более активно участвующее в обучении, также работает лучше и достигает более высокого экономического результата (рис. 4.5). Линейные зависимости валового регионального продукта (ВРП) на душу населения различных регионов и охвата образованием и обучением взрослых наблюдаются во всех обследованиях рабочей силы в 2010, 2013 и

Глава 4. Как образование взрослых повышает экономическое благополучие и социальную устойчивость территорий

Рис. 4.4. Взаимосвязь охвата взрослого населения формальным и дополнительным образованием в странах ЕС (%) и объема инвестиций в основной капитал на душу населения (тыс. долл.), 2017 г.

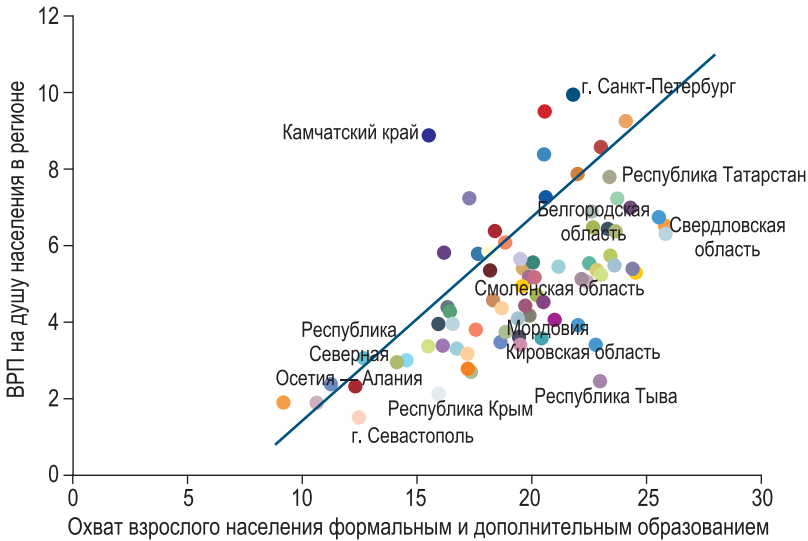


Источники: Eurostat. Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_ifs_01&lang=en>; Gross fixed capital formation. <<http://data.worldbank.org/indicator/NE.GDI.FTOT.CD>>.

2016 г. А для 63 регионов взаимосвязь ВРП и охвата имеет коэффициент корреляции с линейной зависимостью более 0,8.

Ряд отклонений объясняются, с одной стороны, более высоким уровнем участия государства в образовании взрослых, а с другой — активным привлечением за счет специальных зарплатных надбавок сторонней рабочей силы, обучаемой за пределами территории и участвующей в производственных процессах

Рис. 4.5. Связь ВРП региона (тыс. долл.) и охвата взрослого населения формальным и дополнительным образованием (%) за последние 12 месяцев в регионах Российской Федерации, 2016 г.



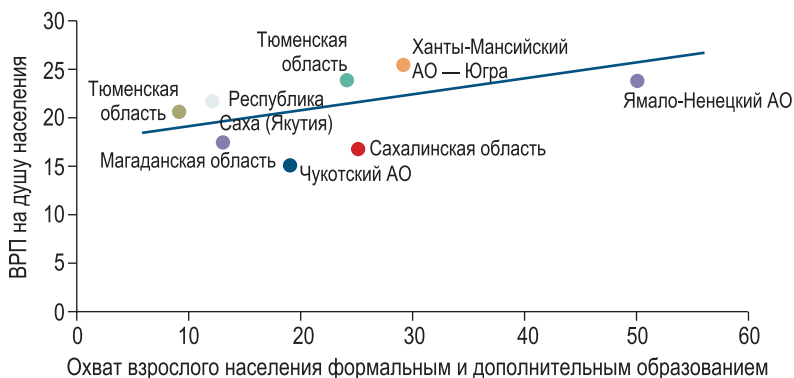
Источники: Показатели для мониторинга оценки эффективности деятельности субъектов РФ / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). <http://www.gks.ru/free_doc/new_site/rosstat/pok-monitor/pok-monitor.html>; Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017.

вахтовым методом. Так, регионы Восточной Сибири и Дальнего Востока были нами выделены в отдельный тренд, характерный для всех периодов наблюдения (рис. 4. 6).

Динамика охвата населения непрерывным образованием и текущая экономическая ситуация в стране в целом оказываются линейно взаимосвязаны. Рисунок 4.7 демонстрирует взаимосвязь ВВП на душу населения и охвата взрослого населения формальным и дополнительным профессиональным образованием в России в 2006–2016 гг. Высокие экономические результаты

Глава 4. Как образование взрослых повышает экономическое благополучие и социальную устойчивость территорий

Рис. 4.6. Связь ВРП на душу населения в регионе (тыс. долл.) и охвата взрослого населения формальным и дополнительным образованием (%) в регионах Восточной Сибири и Дальнего Востока, 2016 г.

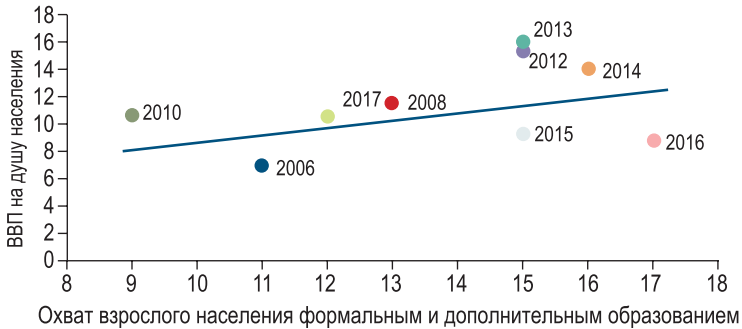


Источники: Показатели для мониторинга оценки эффективности деятельности субъектов РФ / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). <http://www.gks.ru/free_doc/new_site/rosstat/pok-monitor/pok-monitor.html>; Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017.

страны в целом достигаются за счет более квалифицированного труда. Валовой региональный продукт на душу населения и охват образованием и обучением взрослых имеют тесную взаимосвязь, о чем свидетельствует высокий коэффициент линейной корреляции — 0,8.

Следует отметить, что для других уровней образования (высшего и среднего профессионального) такой корреляции между масштабами обучения и экономическими показателями территорий не отмечается. Также отсутствуют взаимосвязи между охватом обучением взрослых и экономическими показателями федеральных округов, скорее всего в силу того, что последние не являются достаточно экономически связанными образованиями.

Рис. 4.7. Соотношение ВВП на душу населения (тыс. руб.) и охвата взрослого населения непрерывным образованием в России (%) в период 2006–2017 гг.



Источники: GDP per capita. <<http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD>>; Охват взрослого населения непрерывным образованием // Мониторинг экономики образования. НИУ ВШЭ, 2016. <<http://www.memo.hse.ru/ind>>.

Наличие устойчивых корреляций между охватом работающего населения программами дополнительного профессионального образования и валовым региональным продуктом свидетельствует в пользу предположения, что обучение взрослых является непосредственной частью материального производства товаров и оказания услуг.

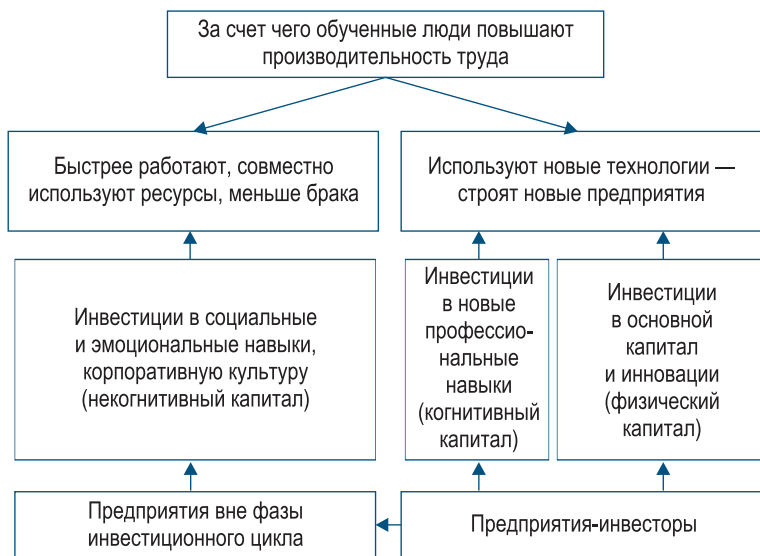
Поскольку рынки неэффективны в производстве и распределении общественных благ, отмечают Стиглиц и Гринвальд²⁶, то в процессе передачи знаний внутри общества должно участвовать государство. Государство содействует передаче технологий через софинансирование обучения работников совместно с работодателями. Реализуя трудовую мобильность, работники передают технологии в новые компании.

²⁶ Greenwald B.C., Stiglitz J.E. Industrial Policies, the creation of a learning society, and economic development // International Economic Association / World Bank Industrial Policy Roundtable in Washington, DC. 2012.

Глава 4. Как образование взрослых повышает экономическое благополучие и социальную устойчивость территорий

Спрос на передачу технологий, а значит, соответствующих навыков, и обучение, создают, скорее всего, свободные инвестиционные ресурсы. Для выявления факторов, стимулирующих прохождение обучения, рассмотрим, за счет чего происходит увеличение экономической эффективности обученных работников. Можно увидеть две принципиальные возможности (рис. 4.8).

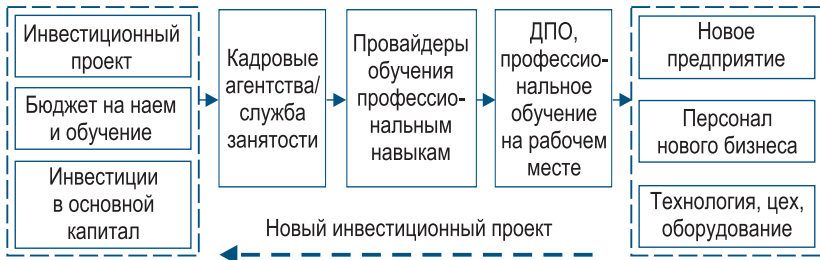
Рис. 4.8. Инвестиции в формирование профессиональных и некогнитивных навыков в зависимости от фазы развития предприятия



Во-первых, новый навык позволяет использовать для производственного процесса новую технологию. Если такая технология на предприятии введена (при этом были совершены инвестиции в основной капитал), то, скорее всего, обучение было уже запланировано в составе инвестиционного бюджета. Обучить и переобучить предстоит как имеющийся персонал, так и работников, которые будут наняты на производство вновь (рис. 4.9).

Создавая новое производство, компания нанимает и обучает персонал, особенно при локализации производств крупных российских и зарубежных транснациональных корпораций²⁷. Необходимость в новых профессиональных навыках работников определяется решением менеджмента предприятия о технологическом обновлении и запуске соответствующих инвестиционных процессов.

Рис. 4.9. Роль обучения на пути от инвестиционного проекта к новому предприятию



Во-вторых, обученные люди работают быстрее, эффективнее используют ресурсы, допускают меньше потерь и брака. Они стараются повысить производительность рабочих мест, но в рамках уже заданного технологического процесса. В этом случае работодатели совершают инвестиции в изменение их организационного поведения, систему мотивации, стимулирования и поддержки, корпоративную культуру, то есть в первую очередь в социальные и эмоциональные (некогнитивные) навыки работников. Такие затраты ниже и представляются целесообразными, когда предприятие определилось с базовыми технологиями и вышло из фазы активных инвестиционных процессов.

²⁷ Коршунов И.А., Гапонова О.С. Непрерывное образование взрослых в контексте экономического развития территорий и качества государственного управления // Вопросы образования. 2017. № 4. С. 36–59.

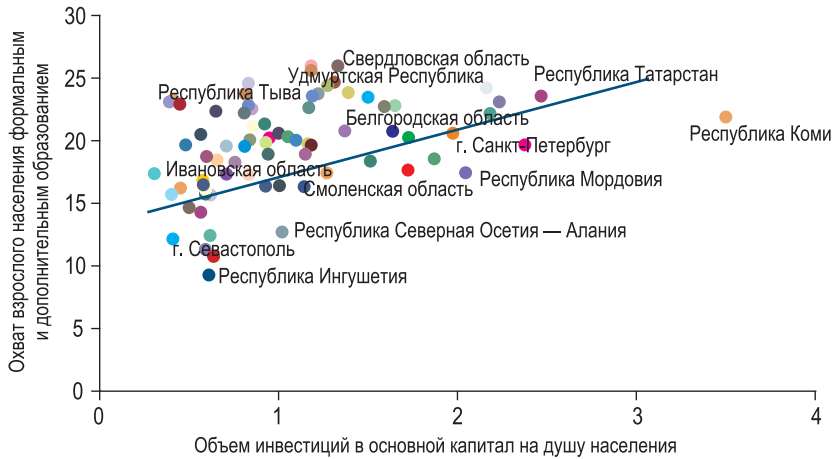
Таким образом, при отсутствии других стимулов, например, масштабных государственных программ, именно инвестиции, направленные на создание новых производств (инвестиции в основной капитал), могут быть источником наиболее масштабного обучения.

В Российской Федерации государство пока весьма пассивно в процессах переобучения взрослых. Поэтому основным фактором, определяющим масштабы обучения взрослых, является деятельность инвесторов, создающих новые производства; а зависимость охвата непрерывным образованием от объема инвестиций в основной капитал носит устойчивый линейный характер для всей совокупности российских регионов.

Исследование эмпирических данных подтверждает данную гипотезу в отношении субъектов Российской Федерации (рис. 4.10). Для совокупности из 50 регионов наблюдается линейная зависимость с коэффициентом корреляции 0,7. В отдельный кластер, характерный для всех периодов наблюдения, как и в случае корреляции с ВРП, нами были выделены регионы с «северными» надбавками, завышающими общую величину инвестиций, но сохраняющими линейную корреляцию с абсолютным объемом инвестиций на душу населения. В их числе: Республика Саха (Якутия), Сахалинская область, Чукотский автономный округ, Магаданская область, Ханты-Мансийский автономный округ — Югра, Тюменская область, Тюменская область (кроме Ханты-Мансийского автономного округа — Югры и Ямало-Ненецкого автономного округа), Ямало-Ненецкий автономный округ, Хабаровский край.

Регионы с заниженными объемами обучения (на рис. 4.10 они расположены ниже линии тренда), скорее всего, осваивают инвестиции, недостаточно развивая местный персонал (это, например, северокавказские регионы). Привлечение значительных инвестиций с наименьшей потребностью в обучении было достигнуто в Московской области и Санкт-Петербурге. Зави-

Рис. 4.10. Связь охвата взрослого населения формальным и дополнительным образованием (%) с инвестициями в основной капитал на душу населения (тыс. долл.) в субъектах РФ, 2016 г.



Источники: Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017; Показатели для мониторинга оценки эффективности деятельности субъектов РФ/ Федеральная служба государственной статистики (Росстат). <http://www.gks.ru/free_doc/new_site/rosstat/pok-monitor/pok-monitor.html>.

симось обучения от инвестиций оказывается более сильной в традиционно промышленных регионах (чаще всего выше линии тренда на рис. 4.10), поскольку они требуют в первую очередь большего количества рабочего персонала.

Взаимосвязи между охватом населения дополнительным профессиональным образованием и объемами инвестиций в основной капитал во многих развивающихся странах, а также в подавляющем большинстве регионов Российской Федерации, показывают, что развитие новых инвестиционных проектов является самым весомым основанием для увеличения охвата взрослого населения образованием и обучением.

Существуют немало исследований, посвященных анализу положительного влияния инновационной деятельности компании на обучение и переподготовку персонала^{28, 29}. Но затраты предприятий на инвестиции в основной капитал, в том числе и на инновационное оборудование, обычно на порядок превышают затраты на технологические инновации. Так, по данным Росстата, за 2015 г. российские предприятия потратили 20 миллиардов долларов на технологические инновации и 290 миллиардов — на инвестиции в основной капитал.

Обучение персонала работе на новом высокотехнологичном оборудовании будет выгодно не только для инвесторов и работодателей, но и для всех работников. Обученный персонал более ценен для предприятия, его стоимость для компании возрастает, что отражается в повышении заработной платы. Последние исследования по России показывают, что дополнительное профессиональное образование увеличивает заработную плату работника примерно на 8%³⁰.

Связь роста или, напротив, снижения охвата населения образованием, с динамикой реальных доходов граждан в отдельных регионах России демонстрирует сопоставление статистических данных (рис. 4.11).

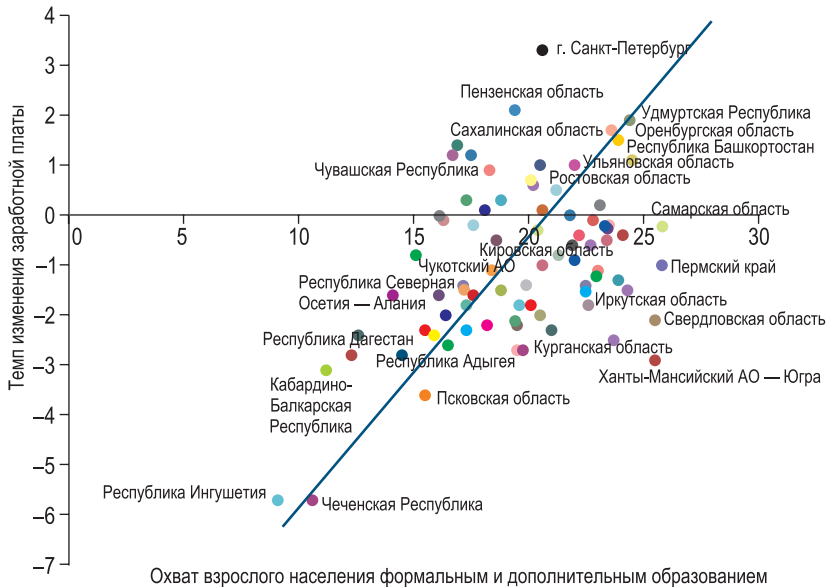
Такая взаимосвязь носит устойчивый линейный характер. Регионы с заниженными объемами обучения демонстрируют снижение реальной заработной платы. В субъектах Российской Федерации с высоким охватом населения обучением (в основ-

²⁸ *Tan H., Lukiyanova A., Gimpelson V., Kapeliushnikov R., Savchenko E.* Skills shortages and training in Russian enterprises // ICFAI Journal of Training and Development. 2008. Vol. 1. P. 7–59.

²⁹ *Roshchin S., Travkin P.* Determinants of on-the-job training in enterprises: the Russian case // European Journal of Training and Development. 2017. Vol. 41. No. 9. P. 758–775. <<https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2017-0050>>.

³⁰ *Рошин С.Ю., Травкин П.В.* Дополнительное профессиональное обучение на российских предприятиях // Журнал Новой экономической ассоциации. 2015. № 2 (26). С. 150–171.

Рис. 4.11 Взаимосвязь охвата взрослого населения формальным и дополнительным образованием в зависимости от темпа прироста (+), снижения (-) реальной среднемесячной заработной платы, 2016 г.



Источники: Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017; Показатели для мониторинга оценки эффективности деятельности субъектов РФ / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). <http://www.gks.ru/free_doc/new_site/rosstat/pok-monitor/pok-monitor.html>.

ном это крупные промышленные регионы) мы чаще наблюдаем стабильную ситуацию, либо прирост заработной платы.

Инвестиции, таким образом, выступают пусковым механизмом целой цепочки процессов, связанных с образованием взрослых (рис. 4.12).

В регионах, где растет объем инвестиций, повышается и уровень охвата населения непрерывным образованием, поскольку новые технологии на строящихся предприятиях предполагают

Рис. 4.12. Инвестиции как источник процессов запуска обучения и экономического роста территорий



наличие у работников более высокого уровня квалификации и знаний. Это, с одной стороны, увеличивает инвестиционную привлекательность территории, а с другой — повышает производительность труда, темпы роста заработной платы и благосостояние населения региона в целом.

Если повышение производительности труда, возникающее в результате дополнительного обучения, положительно влияет на макроэкономические показатели регионов и территорий, то региональные органы исполнительной власти заинтересованы

стимулировать образование и обучение взрослых, развивая государственные программы и специальные меры поддержки образовательной активности взрослого населения.

Анализ ситуации в регионах, достигших наиболее высоких показателей охвата образованием и обучением взрослых в течение ряда последних лет, подтверждает эту гипотезу (рис. 4.13).

Высокие показатели в сфере обучения взрослых имеют «добывающие» регионы и территории с высоким уровнем промышленных инвестиций в основной капитал. Однако более глубокий анализ территориальной специфики показывает, что лидерство в показателе охвата населения дополнительным образованием обеспечивается все же сочетанием двух факторов: активностью инвесторов по обучению персонала и использованием специальных мер государственной поддержки образовательных программ.

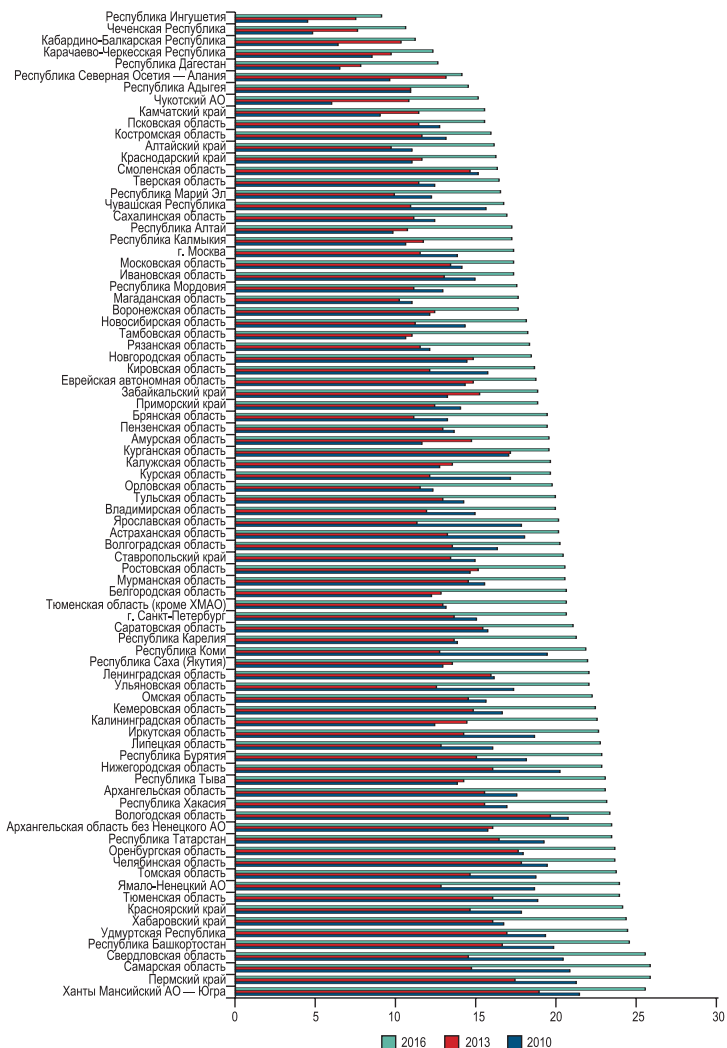
Так, лидирующее место Вологодской области обусловлено мерами, принятыми руководством региона в рамках внедрения государственной программы «Развитие образования Вологодской области на 2013–2017 годы», в рамках которой была предусмотрена целевая работа по вовлечению в программы непрерывного образования занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет.

Профессиональные образовательные организации области, получив дополнительную государственную поддержку, обеспечили подготовку взрослых по 113 востребованным специальностям и 135 рабочим квалификациям. В том числе к 2013 г. по заказу работодателей были дополнительно открыты 35 новых специальностей и профессий. Выделенные средства пошли на формирование сети высокотехнологических ресурсных центров на базе 19 учреждений среднего профессионального образования (67% общего количества учреждений СПО), охватывающей все приоритетные отрасли экономики региона и ориентированной на мобильную подготовку по востребованным на рынке труда профессиям.

Именно это, вероятно, стало основанием для увеличения численности взрослого населения, прошедшего обучение, переобучение,

Глава 4. Как образование взрослых повышает экономическое благополучие и социальную устойчивость территорий

Рис. 4.13 Охват взрослого населения субъектов РФ формальным и дополнительным образованием, 2010, 2013 и 2016 гг. (%)



Источник: Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2010; 2013; 2016.

повышение квалификации на базе ресурсных центров с использованием нового оборудования. В целом за период с 2011 по 2013 г. увеличилась в 3,7 раза численность взрослого населения, прошедшего обучение на базе всех образовательных учреждений СПО (2011 г. — 3026 чел.; 2012 г. — 6500 чел.; 2013 г. — 11 046 чел.). Все основные и дополнительные профессиональные программы были разработаны в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, прошли содержательную экспертизу у работодателей. Перечень и содержание программ постоянно корректируются в соответствии с потребностями заказчиков кадров, региональной экономики.

Оренбургская и Челябинская области также являются регионами, где обеспечивается бюджетное финансирование программ дополнительного профессионального образования и вводятся гибкие модульные программы переподготовки и повышения квалификации на базе организаций среднего профессионального образования и центров получения прикладных квалификаций.

Также в РИНО действуют бесплатные курсы для граждан «третьего возраста» по освоению компьютерных программ и обучению работе с порталом госуслуг, есть и разнообразные программы освоения и повышения профессиональных компетенций для безработных.

В первую десятку традиционно входит Республика Татарстан — один из лидеров по объему инвестиций на душу населения в Российской Федерации. В 2013 г. в «Положении об организации в Республике Татарстан опережающего профессионального обучения работников организаций, осуществляющих реструктуризацию и модернизацию деятельности в соответствии с инвестиционными проектами» были включены нормы в части, касающейся наличия в инвестиционном проекте обязательств организаций по проведению обучения персонала за счет внебюджетных средств. В системе дополнительного профессионального образования Республики Татарстан в 2013 г. функционировали более 200 образовательных организаций, реализующих программы повышения квалификации, профессиональной переподготовки и стажировки специалистов, в том числе: организации дополнительного профессионального образования в структуре вузов (институты, факультеты, центры непрерывного образования); организации, осуществляющие программы дополнительного образования взрослых (центры, ассоциации и др.).

В 2013 г. в этих организациях прошли обучение 295 400 человек из числа занятого населения.

По данным 2016 г., по величине участия в непрерывном образовании по-прежнему лидируют Ханты-Мансийский автономный округ — Югра и Пермский край, в лидеры вошли Самарская и Свердловская области и Республика Башкортостан, Удмуртская Республика, Хабаровский и Красноярский края, а также Ямало-Ненецкий автономный округ. В Ханты-Мансийском автономном округе — Югра традиционно высокие для данного региона инвестиции дополнительно выросли, повысился их уровень и в Республике Башкортостан, и в Пермском крае, что обеспечило и рост объемов профессиональной подготовки взрослых.

В Самарской области функционируют и эффективно развиваются при государственной поддержке Губернские колледжи — многопрофильные учебные заведения («модель «образовательный супермаркет»), обслуживающие территориальные сообщества (города Сызрань, Похвистнево, Чапаевск). Кроме основных образовательных программ, Губернские колледжи, будучи многопрофильными, имеют возможность предоставить и другие варианты обучения, адаптированные под общественный спрос, удовлетворяющие образовательные потребности территориального сообщества в «коротких», специализированных программах, курсах «под заказ» (например, «университет третьего возраста», программы для людей с ограниченными возможностями здоровья, социальное консультирование и экспертиза, «бизнес-инкубирование» и т. д.).

Свердловская область — регион, в экономике которого наиболее развиты промышленные отрасли (черная и цветная металлургия, машиностроение, оборонно-промышленный комплекс). Обеспеченность предприятий промышленного комплекса достаточным количеством высококвалифицированных инженерных кадров является неременным условием стабильного развития реального сектора экономики в регионе. В конце 2015 г. Свердловская область вошла в число шести регионов Российской Федерации, где создаются межрегиональные центры компетенций с государственной поддержкой за счет регионального и федерального бюджетов (проект Министерства образования и науки Российской Федерации, региона и Агентства стратегических инициатив). Межрегиональный центр компетенций — это образовательная площадка и одновременно

методический центр по разработке и реализации образовательных программ высокотехнологической подготовки кадров для экономики Свердловской области. Материально-техническое обеспечение специализации «машиностроение, управление сложными техническими системами, обработка материалов» межрегионального центра компетенций соответствует профилю региональной экономики, а значит, обеспечивает удовлетворение потребности системообразующих промышленных предприятий региона в повышении квалификации и переобучении сотрудников.

В Саратовской области значительно вырос объем инвестиций в основной капитал на душу населения, повысилась доля прибыльных предприятий, что стало причиной роста охвата населения дополнительным образованием.

Как результат заложенных в 2013 г. изменений в профессиональном образовании взрослых, по итогам 2016 г. Вологодская область стала одним из лидеров среди субъектов РФ по темпам роста инвестиций в основной капитал. За счет использования новых технологий существенно выросла доля экономически эффективных предприятий, что также повлекло за собой рост образовательной активности и работодателей, и работников.

Региональный инвестиционный стандарт, разработанный Агентством стратегических инициатив, важнейшим основанием для принятия решения инвесторами о начале новых проектов считает наличие в субъектах Российской Федерации финансовых и организационных инструментов приобретения востребованных навыков и компетенций, а также наличие квалифицированных рабочих кадров и их готовность к постоянному обучению и переобучению в течение всей жизни³¹. Поскольку квалифицированный и креативный человеческий ресурс является одним из ключевых факторов, влияющих на приход инвесторов в регион, органам государственной власти необходимо кооперироваться с предприятиями и разрабатывать вспомогательные меры поддержки дополнительного обучения персонала.

³¹ Агентство стратегических инициатив. Региональный инвестиционный стандарт. <<https://asi.ru/investclimate/standard/>>.

Проведенный обзор показывает, что дифференциация субъектов Российской Федерации по социально-экономическим показателям взаимосвязана с индикаторами региональных систем непрерывного образования взрослых. Анализ полученных данных позволяет отметить следующие закономерности.

1. Инвестиции в основной капитал являются в Российской Федерации сегодня косвенным вкладом и в человеческий капитал. В регионах, где растет объем инвестиций, повышается и уровень охвата населения непрерывным образованием.

2. В регионах, где объем инвестиций пока не меняется, рост уровня охвата может быть достигнут за счет успешной реализации государственных программ поддержки образования и обучения взрослых, что обеспечивает рост инвестиционной привлекательности территории. В связи с этим особое значение приобретает прямая государственная поддержка процессов получения образовательных услуг.

3. Наиболее низок охват взрослых образованием и обучением в регионах, где высока степень рассредоточения населения по территории и между отдельными поселениями есть пространственные препятствия, и где для реализации инвестиционных проектов привлекается население из других субъектов Федерации.

4. В процессе формирования, пополнения и дальнейшего развития человеческого капитала в регионах Российской Федерации необходимо участие всех сторон: самого работника, общества в целом, заинтересованных предприятий, инвесторов, региональных органов власти и государства.

Развитие образовательной активности включает личностный ресурс каждого, стимулирует активность человека, его настрой на действие, а не созерцание. Обучение формируют культуру трудолюбия, достижения целей, сосредоточения в деле, развивает навыки кооперации и коммуникации, креативности, решения проблем и др. В результате появляется человек про-

активный, превентивно, а не пассивно реагирующий на внешние ситуации. Проявляя гибкость, он активнее осваивает новые профессиональные квалификации и реализует имеющиеся, обеспечивая себе еще более высокий спрос на рынке труда³². Такой ресурс оказывается очень производительным и продуктивным в масштабах государства, а не конкретного работодателя, поскольку обучающийся и востребованный профессионал чаще меняет свое место работы.

Резюмируя изложенное, выделим, по крайней мере, три механизма³³, посредством которых образование может оказывать воздействие на экономический рост. Во-первых, образование увеличивает объем человеческого капитала, заключенного в рабочей силе, а это повышает производительность труда и обеспечивает переход к более высокому равновесному уровню выпуска. Во-вторых, образование может повысить инновационный потенциал экономики, и знания о новых технологиях, продуктах и процессах будут способствовать росту. В-третьих, образование может помогать распространению и передаче знаний, необходимых для понимания и обработки новой информации, а также для успешной реализации новых технологий, разработанных другими, что опять-таки ускоряет экономический рост.

Вместе с тем необходимо иметь в виду, что качество рабочей силы — это лишь одна из характеристик, определяющих экономический рост³⁴. Наличие знаний и навыков реализуется в опре-

³² *David H., Katz L.F., Kearney M.S.* The Polarization of the U.S. Labor Market // *American Economic Review*. 2006. No. 96. P. 189–194.

³³ *Hanushek E., Vessman L.* The role of education quality in economic growth // *Education Matters*. 2007. No. 3. P. 115–185.

³⁴ США никогда не показывали лидерских результатов в международных тестах оценки базовой грамотности, и при этом в течение длительного времени сохраняли высокие темпы экономического роста за счет более низкой степени вмешательства государства в экономику, что выражается в низких и понятных налогах, минимальном уровне государственного производства и т. д.

деленной среде, которая предоставляет такую возможность³⁵. Эта среда требует от работников умения гибкой перестройки навыков, сформированных не в рамках централизованно управляемой «паутины» необходимых образовательных программ, а в условиях передачи набора знаний и навыков, синхронизируемых с потребностями рынка государством, работодателем и самими работниками. Именно такая модель получения навыков (гарвардский экономист Лэнд Приттчетт сравнивает ее с коллективным поведением «морских звезд») реализуется в скандинавских и других странах с моделью государства «всеобщего благосостояния».

В целом же получается, что существующая институциональная система общества оказывается важнее, чем имеющиеся у потенциальных работников знания и навыки сами по себе. В рассмотрение процессов, позволяющих реализовать гибкие компетенции, должны быть также включены: стимулы для инвестиций и создания новых производств, понятное законодательство, низкое налогообложение инновационных предприятий, а также различные формы поддержки самостоятельной предпринимательской инициативы.

4.2. Образовательные программы для повышения предпринимательской активности и выживаемости стартапов

Возникновение и развитие организаций в большинстве случаев является следствием реализации различных предпринимательских стратегий. Таким образом, предпринимательство становится непосредственным источником экономической деятельности и основанием для ее расширения. Особенное внимание при этом уделяется молодым компаниям (стартапам), только что возникшим и потому малым по численности своих сотруд-

³⁵ *Pritchett Lant*. The Rebirth of Education: Schooling Ain't Learning. Brookings Institution Press Baltimore, MD. P. 272.

4.2. Образовательные программы для повышения предпринимательской активности и выживаемости стартапов

ников. Имея, однако, тенденцию к росту, они в состоянии обеспечить значительное увеличение валового продукта.

По данным Л.Н. Майоровой³⁶, увеличение числа малых предприятий на 1% способно вызвать рост ВРП на 0,28%, а увеличение на 1% объема их производства — рост ВРП на 0,36%.

Кроме того, такие инновационные компании и их основатели не только создают новые рабочие места, зачастую они предлагают производство товаров и услуг в принципиально новых потребительских нишах, что обеспечивает прорывной рост совокупного производства. Персонал стартапов в момент зарождения представляет собой совершенно новый формат человеческого капитала.

Одним из способов увеличения числа зарождающихся новых предприятий считают создание инновационной предпринимательской среды³⁷, в которой существенное значение отводится предпринимательскому образованию.

Исследование, проведенное Институтом образования НИУ ВШЭ в 2017 г., подтвердило связь между предпринимательским образованием и предпринимательской активностью в мире и в России (данные Global Entrepreneurship Monitoring 2016)³⁸. Статистический анализ данных показал, что развитие предпринимательской активности достоверно определяют: увеличение количества образовательных организаций и рост расходов на образование в целом, увеличение охвата населения программами предпринимательского образования на всех уровнях.

³⁶ Майорова Л.Н. Влияние развития малого предпринимательства на экономический рост в России: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М.: ГУУ, 2008. С. 21.

³⁷ Isenberg D.J. How to start an entrepreneurial revolution // Harvard business review. 2010. Vol. 88. No. 6. P. 40–50.

³⁸ Духон А.Б., Зиньковский К.В., Образцова О.И., Чепуренко А.Ю. Влияние программ предпринимательского образования на развитие малого бизнеса в России // Вопросы образования. 2018. № 2. С. 139–172.

Исследование лучших практик зарубежных стран демонстрирует необходимость создания для этого комплексной **экосистемы предпринимательского образования**^{39,40}. При этом, например, европейскими документами предусмотрен комплекс стандартных мер государственной поддержки предпринимательского образования, в том числе:

- 1) необходимость обучения предпринимательству в составе государственной системы образования;
- 2) разработка учебно-методических материалов по предпринимательству;
- 3) подготовка и повышение квалификации преподавателей;
- 4) формирование сообщества участников предпринимательского образования;
- 5) финансовая поддержка предпринимательского образования и начинающих предпринимателей.

Экосистема предпринимательского образования включает несколько уровней: обучение предпринимательству в школе, в профессиональных образовательных организациях и вузах, а также специализированные программы для взрослых.

Основная задача **программ для школьников** — познакомить их с содержанием предпринимательства, предложить его в качестве сферы возможной профессиональной деятельности и, показав, что при наличии соответствующих знаний предпринимательский результат может быть уверенно достигнут, снять, таким образом, страх перед этим видом деятельности. Также на данном этапе можно развивать личные предпринимательские качества (лидерство, ответственность, ориентированность на потребности, умение вести переговоры), которые сформируют ос-

³⁹ Коротков А.В. Экосистема предпринимательского образования, как объект государственной поддержки // Современная конкуренция. 2017. Т. 11. № 1 (61). С. 114–125.

⁴⁰ Коротков А.В., Зобнина М.Р. Предпринимательское образование: определение и классификация // Экономика и предпринимательство. 2016. Т. 75 (2). № 10 (2). С. 290–295.

нову для работы над проектом. Характер программ часто носит игровую направленность: имитируется деятельность компаний, отрабатываются навыки командного поведения.

В профессиональной образовательной организации (колледже или вузе) предпринимательская деятельность может опираться на уже полученный в ходе обучения конкретный навык, который интегрируется с более детальным изучением бизнес-процессов. В результате обучающиеся часто получают возможность попробовать себя в уже существующем предпринимательском проекте в качестве участника команды или рассмотреть собственную бизнес-идею с точки зрения ее самостоятельной реализации на реальных рынках.

Источником предпринимательских идей становится исследовательская деятельность коллектива, в котором оказывается студент, и где он получает возможность участвовать в подготовке заявок на получение финансирования. Если уровень разработки высок, то новая компания сможет развиваться в условиях достаточно низкой конкуренции, обеспечивая до тысячи процентов дохода на вложенный капитал.

Образовательные **программы по предпринимательству для взрослых**, как правило, включают непосредственную работу с проектом (или его замыслом), который уже имеется у слушателя. В основе реализации базисных прорывных инноваций лежат исследовательские проекты университетов и научных учреждений, а также промышленных корпораций, осуществляющих промышленные исследования и разработки.

В таком случае особый акцент делается на исследовании рыночных перспектив и разработке бизнес-модели, которая далее представляется потенциальному инвестору для получения венчурных инвестиций. При этом в состав образовательной программы включаются первые контакты с инвесторами, которым делается презентация проекта (например, в ходе венчурной ярмарки)⁴¹

⁴¹ <www.rvf.ru>.

и которые часто в режиме образовательного коучинга входят в доработку проекта. Данная модель реализуется в составе так называемых бизнес-акселераторов, где проекты фактически готовятся к получению начальных раундов государственных или частных инвестиций. Рассмотренный формат обучения, включающий доработку проекта под инвестора, обеспечивает наиболее высокую вероятность его реализации, поскольку заметно снижает риски.

После привлечения инвестиций начинается активный период становления проекта, на котором происходит экспертная, финансовая, менторская и образовательная поддержка стартапов. Поскольку появление и накопление управленческих компетенций у основателей, вышедших из исследовательской среды, происходит постепенно, то состав образовательных программ, их содержание, продолжительность и объем затрат на обучение зависят от фазы развития, на которой находится компания (рис. 4.14.)

На поддержку развития предпринимательства средствами образования направлена работа акселератора Pulsar Venture Capital, ассоциированного с университетами Республики Татарстан. Здесь реализуются 100-дневные бизнес-программы для IT-специалистов и промышленных стартапов. Компания осуществляет обучение в рамках интенсивных тренингов с участием наставников и инвесторов со всего мира. Завершающим этапом программы является стажировка в одном из ведущих мировых инновационных центров.

Как показывают эмпирические исследования⁴², по мере развития компании ее основатели, — помимо навыков разработки и управления интеллектуальной собственностью, презентации проектов и привлечения инвестиций, — начинают испытывать потребность в компетенциях в области маркетинга, финансирования и учета, разработки организационной структуры и управ-

⁴² Коршунов И.А., Гапонова О.С. Организационное управление предприятиями ранних фаз развития. М.: РИОР: ИНФРА-М, 2016.

4.2. Образовательные программы для повышения предпринимательской активности и выживаемости стартапов

ления персоналом. Это касается как самих основателей компании, так и персонала, приходящего в стартап.

Рис. 4.14. Формы и направления обучения членов команды стартапа в зависимости от этапа организационного развития

Этап	Обучение основателей	Обучение персонала	ВРЕМЯ, ФАЗА РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ, СТОИМОСТЬ ПРОГРАММ
Зарождение бизнес-идеи (посевная стадия)	Обучение как мотивация к началу предпринимательской деятельности: конкурсы, игровые программы, семинары по основам предпринимательства до основания предприятия	Формирование команды основателей: teambuilding основателей, конкурсы, игровые программы, семинары по основам предпринимательства	
Младенчество (долина смерти)	Обучение через общение: консультирование основателей в условиях недостатка времени, коучинг со стороны бизнес-ангелов и инвесторов, стратегических партнеров	Обучение через общение: прямой коучинг персонала со стороны основателей	
Ранний рост	Совершенствование компетенций по направлениям бизнеса: краткосрочные программы, коучинг со стороны инвесторов и партнеров, зарубежные стажировки	Обучение через внутрикорпоративные коммуникации: совещания, семинары, презентации, разовые тренинги, формирование корпоративных ценностей и культуры	
Расширение	Совершенствование управленческих компетенций: долгосрочные программы, MBA	Совершенствование профессиональных компетенций: периодические краткосрочные программы для персонала	
Расцвет (устойчивый рост)	Совершенствование компетенций стратегического развития: зарубежные программы, самообучение через книги и гуру	Постановка плановой системы обучения: комплекс программ для обеспечения устойчивого развития организации	

Источник: Коршунов И.А., Гапонова О.С. Организационное управление предприятиями ранних фаз развития.

Таким образом, наиболее эффективными для повышения реализуемости и выживаемости инновационных компаний признаются интегрированные образовательные программы, совмещающие обучение их лидеров с участием инвесторов и предоставление комплекса программ по непосредственному развитию бизнеса в зависимости от фазы развития молодой организации.

4.3. Развитие видов повседневной грамотности взрослых для повышения качества жизни

Успешный человек должен ориентироваться в современных достижениях цивилизации, которые помогут ему избежать социального напряжения в обществе. В большинстве развитых стран процесс овладения повседневной грамотностью осуществляется на уровне семьи, местных сообществ и координируется государством в образовательных учреждениях. В Российской Федерации смена государственного устройства, разрушение централизованной системы просветительства, отсутствие семейной практики в получении социальных навыков серьезно затрудняли формирование у населения различных видов повседневной грамотности. Только в 2000-е годы началась работа по включению ее компонентов в образовательную политику. В состав **видов новой грамотности** включают: цифровую, финансовую, правовую, медицинскую, экологическую и др.

Цифровая грамотность — это набор знаний и умений, которые необходимы, во-первых, для безопасного и эффективного использования цифровых технологий и информационных интернет-ресурсов в целях оценки и принятия решений, а во-вторых, для взаимодействия с людьми. К структурным элементам цифровой грамотности исследователи относят: цифровую компетентность, цифровое потребление, цифровую безопасность, цифровое алгоритмирование⁴³.

⁴³ New Vision for Education. Unlocking the Potential of Technology. World Economic Forum report, 2015.

Д. Белшау приводит определение, согласно которому цифровая грамотность — это основной механизм реализации социальной мобильности, способствующий, в том числе, преодолению чувства социальной изоляции. По его мнению, это мощное оружие в борьбе против бедности и низкого социального статуса.

Финансовая грамотность — это знание ключевых финансовых объектов и процессов, владение информацией о финансовых институтах и предлагаемых ими продуктах, умение ее использовать и принимать разумные решения для жизненных целей, обеспечения собственного благосостояния и финансовой безопасности⁴⁴. Стратегия повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017–2023 гг. трактует финансовую грамотность как результат процесса финансового образования, который включает сочетание осведомленности, знаний, умений и поведенческих моделей, необходимых для принятия успешных финансовых решений и, в конечном итоге, для достижения финансового благосостояния^{45, 46}. Низкий уровень финансовой грамотности оказывает снижающий эффект на развитие финансовых рынков и их регулирование, а также на пенсионную, инвестиционную сферы, ухудшает личное благосостояние и эффективность домашних хозяйств.

Правовая грамотность — это система правовых знаний и практических умений, ориентированных на реализацию правосубъектной деятельности. Она включает умение оперировать основными правовыми понятиями, находить нужную правовую информацию, применять правовые знания в повседневной жизни и профессиональной деятельности, давать правовую оценку конфликтным ситуациям, действиям социальных субъектов, организаций и государства^{47, 48}.

⁴⁴ Белехова Г.В. Оценка финансовой грамотности населения и пути ее повышения // Проблемы развития территории. 2012. Т. 60. № 4. С. 96–109.

⁴⁵ Стратегия повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017–2023 гг. (утв. распоряжением Правительства РФ от 25 сентября 2017 года № 2039-р).

⁴⁶ <<https://finagram.com/fingram/>>.

⁴⁷ Вишнякова С.М. Профессиональное образование. Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. НМЦ СПО, 1999.

⁴⁸ Основы государственной политики России в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан. <<http://kremlin.ru/events/president/news/11139>>.

Одним из примеров развития повседневного правосознания является «Школа грамотного потребителя»⁴⁹, помогающая реализовать права граждан в сфере ЖКХ.

Медицинская грамотность представляет собой когнитивные и социально-поведенческие навыки, которые определяют мотивацию и способность людей получать доступ к медицинской помощи, понимать и использовать информацию, необходимую для поддержания хорошего здоровья в течение всей жизни⁵⁰. Недостаточная грамотность в вопросах здоровья, медицины, медико-санитарной помощи оказывает непосредственное влияние на уровень здоровья и качества жизни населения. В этом случае основной задачей медицинской грамотности является информирование граждан о болезнях, о доступе к медицинской помощи, использовании системы здравоохранения⁵¹.

Культурная грамотность — это система базовых знаний, позволяющих понимать как собственную культуру, так и ее отличия в обычаях и традициях, ценностях и убеждениях от других культур. Культурная грамотность подразумевает также принятие культурных особенностей окружающих. Этот вид грамотности требует не только знакомства с широким кругом базовых знаний, составляющих ядро той или иной культуры, но и свободы использования этих знаний при создании языка социального общения⁵².

Экологическая грамотность — это способность индивида успешно действовать в повседневной жизни с пониманием того, как люди и общества связаны друг с другом и с природными системами, и как они могут сделать эту связь устойчивой. Этот вид грамотности требует достаточной осведомленности, знаний, навыков и

⁴⁹ <www.проектшп.рф>.

⁵⁰ Kwan B., Frankish J., Rootman I. The development and validation of measures of “health literacy” in different populations. Vancouver: University of British Columbia Institute of Health Promotion Research & University of Victoria Centre for Community Health Promotion Research, 2006.

⁵¹ Амлаев К.Р. и др. Медицинская грамотность (компетентность): состояние проблемы, способы оценки, методики повышения грамотности пациентов в вопросах здоровья // Медицинский вестник Северного Кавказа. 2012. Т. 28. № 4. С. 75–79.

⁵² Колесникова И.А. Новая грамотность и новая неграмотность двадцать первого столетия // Непрерывное образование: XXI век. 2013. № 2. С. 109–112.

соответствующих взглядов, чтобы включить соответствующие экологические соображения в повседневные решения о потреблении, образе жизни, карьере, участии в индивидуальных и коллективных действиях⁵³. Сегодня экологическая грамотность взрослого населения не только обеспечивает естественное поддержание чистоты в городских мегаполисах и общественных пространствах, но и принятие важных экологических инициатив, связанных с существенными экономическими эффектами (например, по отдельному сбору мусора и др.).

Развитие данных видов грамотности повышает общее качество жизни, поскольку позволяет воспользоваться гражданам всеми современными техническими решениями и возможностями для решения повседневных проблем.

4.4. Профессиональное обучение безработных граждан

В России согласно Федеральному закону «О занятости населения в Российской Федерации»⁵⁴ безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

В отличие от большинства стран с развитой рыночной экономикой, в Российской Федерации безработица не выступает активным регулятором рынка труда⁵⁵. В период экономических кризисов она не показывает признаков «катастрофического» роста. Траектория ее изменения остается равномерной, без каких-либо резких скачков, вызванных разовыми выбросами на рынок труда

⁵³ What is Environmental Literacy? <<http://www.fundee.org/facts/envlit/whatisenvlit.htm>>.

⁵⁴ Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 29.07.2017).

⁵⁵ Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова, С. Рощина. М., 2017.

больших масс работников. Общая безработица в России, начав с показателя 5,2% в 1992 г., только через шесть лет затяжного экономического спада превысила порог 10%, а ее максимум — 13,3% — был достигнут к 1998 г. Вступление российской экономики в фазу оживления к середине 2008 г. вновь снизило ее до уровня 5,5–6,0%, сохраняя данный показатель и в настоящее время⁵⁶.

По данным Росстата, численность экономически активного населения в среднем за 2016 г. составила 76,6 миллиона человек, в их числе 72,4 миллиона были заняты экономической деятельностью, а 4,2 миллиона оставались безработными и не имели доходного занятия⁵⁷. Согласно прогнозам Росстата, к 2030 г. предполагаемая численность безработных по среднему сценарию развития может ещё уменьшиться и составить около 2,5 миллиона человек.

С целью снижения социального напряжения, повышения трудового капитала, увеличения занятого человеческого капитала на государственном уровне ведется работа по усилению мобильности граждан на рынке труда. Одной из мер в русле этой политики является профессиональное обучение и подготовка безработных граждан.

Безработные граждане представляют собой особую группу обучающихся лиц, так как их участие в образовательных программах может считаться вынужденным. Обучение для них связано с расширением трудовых траекторий. Система профессионального обучения безработных предусматривает обучение по наиболее востребованным на рынке труда профессиям и специальностям⁵⁸. Задачи программы «Содействие занятости

⁵⁶ <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#>.

⁵⁷ <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#>.

⁵⁸ Постановление Минтруда России и Минобрнауки России от 13.01.2000 № 3/1 «Об утверждении Положения об организации професси-

населения»⁵⁹ включают предотвращение роста напряженности на рынке труда, привлечение иностранных работников в соответствии с потребностями экономики, содействие сохранению высокой квалификации, а также обеспечение защиты трудовых прав граждан. Программа содержит в себе три подпрограммы, рассматривающие в качестве приоритетной задачи обеспечение доступа безработных граждан к востребованным на рынке труда профессиональным навыкам⁶⁰.

Согласно статье 23 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», ведется работа по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан может осуществляться по направлению органов службы занятости, если:

- человек не имеет профессии (специальности);
- невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у него необходимой профессиональной квалификации;
- необходимо изменить профессию (специальность, род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющейся у человека профессиональной квалификации;
- утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии (специальности).

В приоритетном порядке пройти профессиональное обучение имеют право: инвалиды, безработные граждане по истечении шестимесячного периода безработицы, граждане, уволенные с военной службы, жены (мужья) военнослужащих и

ональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения».

⁵⁹ Утверждена Постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014. № 298.

⁶⁰ <https://rosmintrud.ru/uploads/imperavi/ru-RU/Sodejstvie_zanyatosti_naseleniya_itog.pdf>.

граждан, уволенных с военной службы, выпускники общераз образовательных учреждений, а также граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности).

Направлению безработных граждан на профессиональное обучение предшествует *профориентационная работа*, которая оказывается как государственная услуга, в соответствии с утвержденным Регламентом, и включает в себя: профинформирование, профконсультирование и профотбор, психологическую поддержку, осуществляемые соответствующими подразделениями органов по вопросам занятости.

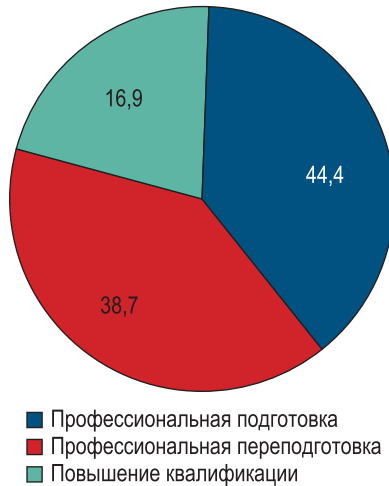
По направлению органов службы занятости к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации ежегодно приступают около 190 тысяч безработных. Завершают обучение примерно 160 тысяч. При этом большее число проходят профессиональную подготовку и переподготовку, а меньшее — повышение квалификации (рис. 4.15).

Помимо образовательных услуг, службы занятости по всей стране оказывают услуги по профессиональной ориентации, ее получают около 3% от общей численности безработных граждан⁶¹.

На опережающее профессиональное обучение направляются работники организаций, находящиеся под угрозой увольнения, то есть до наступления срока расторжения трудового договора. Такое опережающее профессиональное обучение относится к мерам по снижению негативных социально-экономических последствий, позволяя работодателям при реорганизации, реструктуризации предприятия, снижении объемов производства или приостановке деятельности обучить без дополнительных затрат работников по необходимым специальностям, пользующимся спросом, сохранить рабочие места, а работникам — по-

⁶¹ <<https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/110>>.

Рис. 4.15. Структура программ профессионального обучения безработных граждан в РФ, 2016 г. (%)



высить уровень квалификации или обучиться новой профессии, избежав потери работы. Обучение включает в себя профессиональную переподготовку (получение другой профессии) и повышение квалификации. В рамках предотвращения роста напряженности на рынке труда опережающее профессиональное обучение и стажировку проходят ежегодно около 30 тысяч человек.

Следует отметить, что профессиональное обучение безработных в России является наиболее масштабной и дорогостоящей программой в системе государственной службы занятости населения⁶². Объем бюджетных ассигнований на реализацию всей программы из средств федерального бюджета на период 2013–2020 гг. составляет более 579 миллиардов рублей⁶³.

⁶² Зеленова О.И. Эффективность профессионального обучения в системе государственной службы занятости // Журнал исследований социальной политики. 2006. Т. 4. № 3. С. 367–380.

⁶³ <<https://rosmintrud.ru/ministry/programms/3/1>>.

Эффективность реализации государственной политики по этому направлению измеряется как в социально-экономическом контексте (уменьшение уровня безработицы в целом по стране, изменения в структуре спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, что ведет к повышению уровня ВВП на душу населения), так и в индивидуальном (повышение мобильности граждан и их мотивации к поиску работы и ведению трудовой деятельности).

4.5. Профессиональная и социальная инклюзия лиц старшего возраста

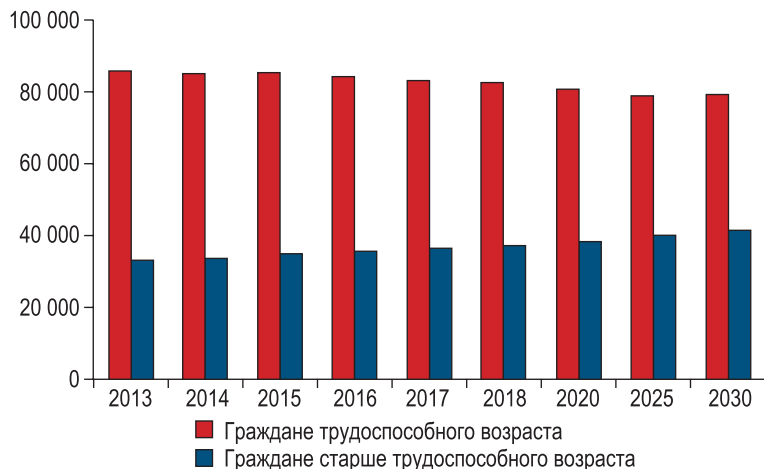
Одной из глобальных тенденций современного человечества является всеобщее старение населения, наблюдаемое и в Российской Федерации: растет численность людей старшего возраста, прогнозируется снижение количества трудоспособного населения (рис. 4.16).

Демографические данные показывают в ближайшие 15 лет общее сокращение числа занятых, которое в основном произойдет за счет работников в возрасте моложе 35 лет⁶⁴. Существенное увеличение уровня занятости, даже при повышении пенсионного возраста, вряд ли возможно. Следствием таких тенденций будет рост заработка молодых работников при его снижении у пожилых и, соответственно, более раннее (по возрасту) наступление пика заработка. Текущий уровень участия в переобучении не способен поддерживать производительность труда стареющей когорты населения. И в этой связи становится важной поддержка уровня навыков у работников в старших возрастах.

Анализ данных Росстата по охвату взрослого населения непрерывным образованием также указывает на то, что работ-

⁶⁴ Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова, С. Рощина. М., 2017.

Рис. 4.16. Снижение численности населения трудоспособного возраста и рост численности граждан старше трудоспособного возраста с прогнозом до 2030 г. (тыс. чел.)



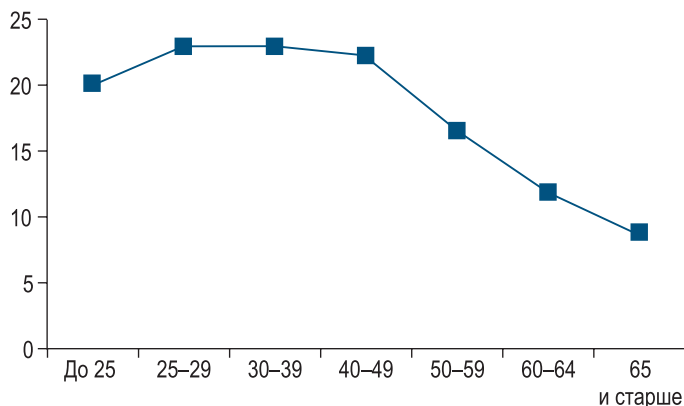
Источник: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#>.

ники старшего возраста участвуют в образовании в меньшей степени, чем молодое поколение. На этом основании им часто снижают заработную плату⁶⁵. Максимальная доля участия в обучении (рис. 4.17) синхронно наблюдается в том же возрасте (от 25 до 39 лет), что и максимальная заработная плата, которая затем уменьшается с возрастом (рис. 4.18).

Старение рабочей силы является одним из факторов, сдерживающих функционирование рынка труда и пенсионной системы, снижающих инвестиционную активность, изменяющих потребительские интересы. Во многих странах, осознавших проблемы старения населения, предпринимаются попытки для

⁶⁵ Там же.

Рис. 4.17. Доля работников, прошедших обучение, получивших образование, по возрастным группам, от общей численности работников списочного состава соответствующего возраста, 2016 г. (%)



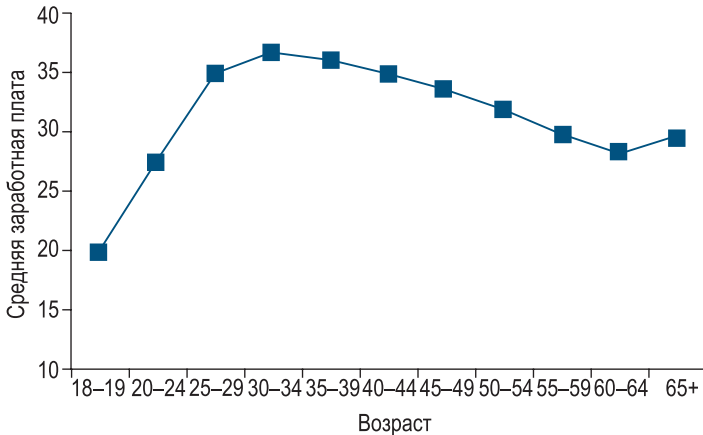
Источник: Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017.

снижения рисков, связанных с увеличением количества пожилых людей в составе рабочей силы. Разрабатываются специальные программы, призванные перераспределить работу в обществе так, чтобы сохранить наиболее подходящие виды занятий для лиц старшего возраста, обеспечив их экономическую эффективность.

Проведенные в Сингапуре исследования показывают, что работники зрелого возраста готовы развивать свою трудовую карьеру в течение всей жизни⁶⁶. Они трудолюбивы, терпеливы, берутся за трудные проблемы и при этом гибки, ответственны и готовы обучаться, чтобы соответствовать ожиданиям работодателей. Однако часто их ожидания в части оценки собственного труда оказываются более высокими, чем у молодых работников.

⁶⁶ *Billett S.* Promoting and supporting lifelong employability for Singapore's workers aged 45 and over. Institute for Adult Learning. Singapore, 2010. <www.ial.edu.sg>.

Рис. 4.18. Дифференциация заработной платы по возрастным группам, 2015 г. (тыс. руб.)



Источник: Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова, С. Рощина. М., 2017.

Поэтому многие сингапурские предприятия не нанимают их по соображениям экономии затрат.

Результаты обследования подтверждают, что зрелые сотрудники продолжают работать, если рабочие места будут соответствовать их ожиданиям. В отраслевом разрезе это, как правило, сфера финансовых услуг, консультирования (в том числе в области права, недвижимости, аренды) и преподавания, а также промышленные отрасли, не требующие серьезных физических нагрузок и работы на открытом воздухе, например, сфера транспортной и продуктовой логистики, коммуникационные центры, организация документооборота и учета в государственном секторе и крупных компаниях. В разрезе условий труда наиболее ожидаемыми являются неполный или гибкий рабочий график, удаленная работа и т. д. В разрезе профессиональной квалификации зрелые работники претендуют на должности профессио-

нальных, управленческих, руководящих и технических специалистов (*PMET* — *professional, managerial, executive and technical*). Как утверждают работодатели, представления самих пожилых работников относительно их компетентности часто завышены. Вот почему для обеспечения соответствия данным должностям следует предусмотреть прохождение особых программ обучения.

Необходимость использования особенных форм повышения квалификации работников зрелого возраста обусловлена тем, что они не хотят позиционировать себя «учениками». Поэтому наиболее эффективными оказываются методы обучения на рабочем месте в процессе взаимодействия с другими специалистами, в том числе путем выполнения работы вслед за более опытными по новому для них направлению работниками. Программы обучения должны быть интерактивными, гибкими, проходить помодульно, включать социальную адаптацию. Важно, чтобы обучение осуществлялось под патронатом академических учреждений (университетов, технических колледжей), поскольку это увеличивает для зрелых обучающихся ценность программы. Желательно, чтобы обучение проходило в рабочее время, с сохранением зарплаты. При соблюдении данных условий до 84% зрелых работников готовы участвовать в образовательных программах непрерывного образования с продолжением трудовой активности.

*В 2016 г. органами службы занятости населения было предоставлено почти 30 тысяч услуг по профессиональной ориентации для пенсионеров, стремящихся возобновить трудовую деятельность*⁶⁷. *Приступили к профессиональному обучению и дополнитель-*

⁶⁷ Постановление Правительства РФ от 10.06.2011 № 456 «О порядке финансового обеспечения социальных программ субъектов Российской Федерации, связанных с укреплением материально-технической базы организаций социального обслуживания населения, оказанием адресной социальной помощи неработающим пенсионерам, являющимся получателями страховых пенсий по старости и по инвалидности, и обучением компьютерной грамотности неработающих пенсионеров».

ному профессиональному образованию 4 тысячи пожилых людей, подавляющее число которых завершило образование⁶⁸.

Результаты исследований факторов и последствий старения населения в России⁶⁹ показывают, что для **лиц старшего поколения более подходящими программами являются:** клубные образовательные мероприятия по интересам, ремеслу (например, www.remeslodo.ru); онлайн- и оффлайн-платформы объединения пожилых людей для организации учебно-познавательных мероприятий и волонтерства, в том числе, через университеты «серебряного» возраста⁷⁰, в которых создается микросреда для получения знаний и навыков без разделения на учителя и ученика.

Основными направлениями обучения здесь становятся приобретение «новой грамотности» и адаптация пенсионеров. Такие группы могут быть сформированы на базе государственных университетов⁷¹, где обучение подтверждается документом об образовании, выдаваемым университетом или образовательной организацией, имеющей лицензию.

Первые специальные сайты для пожилых людей были направлены на их обучение компьютерной грамотности. Один из таких сайтов — www.pc-pensioneri.ru — был создан военным пенсионером из Донецка Сергеем Авдеевным. Он назвал свой проект «Компьютерная академия для пенсионеров». Основные компьютерные уроки программы «Познаем компьютер» объясняют, как выбрать монитор, функции флеш-карты, как выбрать принтер; уроки по Adobe

⁶⁸ <<https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/110>>.

⁶⁹ В поисках нового «серебряного века» в России: факторы и последствия старения населения: Обзорный доклад Всемирного банка. <<http://documents.worldbank.org/curated/en/820371468190168559/pdf/99487-RUS-SIAN-WP-PUBLIC-Box393204B-silver-aging-rus-web.pdf>>.

⁷⁰ Межрегиональный ресурсный центр «Серебряный возраст». Санкт-Петербург. <<http://silveryears.ru/>>.

⁷¹ Например, ИТМО (<www.u3a.ifmo.ru>) или МГПУ (<<https://ido.mgpu.ru/article/2174>>).

Photoshop: кадрирование фотографии, устранение эффекта «красных глаз», маскировка дефектов, тоновая коррекция фото, регистрация в системе Web Money и др.

В Российской Федерации существует еще ряд успешных практик реализации мероприятий социальной инклюзии лиц старшего возраста. Среди них — проект МГПУ по обучению граждан пожилого возраста «Активное долголетие». Целью проекта является создание условий для активного долголетия, удовлетворения образовательных потребностей и интересов, содействие в социально-культурном развитии и расширении круга общения людей старшего поколения. В рамках проекта запущены тренинги: «Секреты общения с внуками», «Семейный арбитр — разрешение конфликтных ситуаций в семье», «Мода и стиль жизни в зрелом возрасте». Представлены мастер-классы, нацеленные на получение компетенций в области ИТ: «Учимся работать на планшете», «Осваиваем мобильную связь», «Общение в социальных сетях», «Как заказать товар через интернет». А также мастер-классы по интересам: «Секреты цветоводства, садоводства и огородничества», «Мой прибыльный огород», «Правила для путешественника и туриста в пожилом возрасте».

Университеты серебряного возраста призваны не только сделать жизнь людей старшего возраста более насыщенной, но и дать им возможность почувствовать силу в обучении и вернуть трудоспособность. Многие государственные программы далее переобучают пенсионеров и дают им шанс вновь начать работу.

В Приморском крае действует программа обучения пенсионеров, направленная на получение востребованного спектра профессиональных квалификаций. Получаемый сертификат фактически является гарантией трудоустройства: 60% обучавшихся трудоустраиваются уже в первый месяц⁷². В то же время в Ханты-Мансийском автономном округе трудоустройство по данной программе не превышает 28%, что заставляет учитывать особенности реализации программы и специфику региона.

⁷² <<http://primgazeta.ru/seaside-seniors-willing-to-work-and-learn-new-skills>>.

Таким образом, обучение и образование граждан старшего возраста способствует их социальной интеграции и повышает их благосостояние. Приходит новая модель образовательной траектории на основе принципа непрерывного обучения, когда среднее, высшее и дополнительное профессиональное образование в совокупности создают возможности для длительной конкурентоспособности на рынке труда.

4.6. Интеграция трудовых мигрантов через профессиональное обучение

Трудовая миграция — это пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства и условиях существования рабочей силы, которое осуществляется индивидом преимущественно добровольно на определенный срок без смены постоянного места жительства с целью получения дохода или заработка⁷³. При разумном регулировании миграция оказывает положительное влияние на экономическую и демографическую ситуацию (восполнением недостатка трудовых ресурсов), а также на социальное и культурное развитие стран.

По данным Министерства внутренних дел Российской Федерации, сегодня наблюдается снижение объема разрешений, выдаваемых на работу иностранным гражданам⁷⁴. При этом изменяется и структура выданных разрешений: в ней увеличивается доля квалифицированных и высококвалифицированных специалистов.

⁷³ Безбородова Т.М. К вопросу об определении понятия и административно-правового статуса трудового мигранта // Проблемы современной экономики. 2011. №4. <<http://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-opredelenii-ponyatiya-i-administrativno-pravovogo-statusa-trudovogo-migranta>>.

⁷⁴ <<https://xn--b1aew.xn--p1ai/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/15252649/>>.

Это, казалось бы, снижает потребности в профессиональном обучении приезжающих работников. Однако недостаточность рабочей силы увеличивает необходимость дальнейшего привлечения в страну наиболее талантливой молодежи, завершившей обучение в российских образовательных организациях по дефицитным профессиям и специальностям. К этому добавляется существенная напряженность в обществе по отношению к мигрантам и формируемым ими диаспорам.

В этой связи Концепцией государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г.⁷⁵ предлагается использование российской системы образования как одного из механизмов стимулирования миграционной политики.

К настоящему времени согласно Федеральному закону «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»⁷⁶ актуализирован и упорядочен перечень образовательных организаций, проводящих экзамен по русскому языку как иностранному, истории России и основам законодательства Российской Федерации для иностранных граждан. К ним отнесены как федеральные университеты, так и региональные организации среднего профессионального образования, которые сняли напряженность в привлечении мигрантов за счет проведения, наряду с подготовкой и приемом экзаменов, их обучения, в том числе по востребованной профессии.

И все же в отношении профессионального обучения и образования низкоквалифицированных мигрантов пока не сформировалось единого универсального решения. Международный опыт показывает востребованность образовательных курсов, сочетающих обязательные очные сессии и онлайн-обучение⁷⁷.

⁷⁵ Утверждена Президентом Российской Федерации 13 июня 2012 г.

⁷⁶ Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (ред. от 29.07.2017 с изм. и доп., вступ. в силу с 05.12.2017).

⁷⁷ <<https://www.collegeunbound.org/>>.

Одним из первых ресурсов для мигрантов в Российской Федерации стала онлайн-школа трудового мигранта — сервис для иностранных граждан и трудовых мигрантов, стремящихся лучше узнать российское миграционное законодательство и научиться в нем разбираться⁷⁸. Программа предлагает курсы, направленные на освоение навыков XXI в.

Российскими разработчиками предложений по развитию миграционной политики⁷⁹ также предлагается создание новых учебных заведений системы СПО, в которых обучение может проводиться на кредитной основе с условием последующей отработки суммы кредита в России. Возвращение обученных мигрантов стран СНГ в свои государства положительно скажется на устойчивости экономического развития содружества в целом. Вместе с тем создание новых учебных заведений потребует затрат из средств бюджета РФ (подготовка кадров миграционных служб, подготовка и обучение преподавательского состава, иные административные и технические расходы). В связи с этим встает вопрос о софинансировании со стороны самих российских работодателей, заинтересованных в увеличении своего штата за счет мигрантов. Создание новых образовательных учреждений только для мигрантов, возможно, вызовет негативный отклик в российском обществе, где обострится вопрос межнациональных отношений.

Обучение мигрантов станет эффективным, если связанные с ним издержки будут ниже издержек предприятий на повышение производительности труда за счет других факторов или расходов, связанных с неудачным наймом персонала.

⁷⁸ <<https://www.migranto.ru/vebinary-dlya-migrantov>>.

⁷⁹ Предложения к миграционной стратегии России до 2035 г. <<https://www.csr.ru/wp-content/uploads/2017/09/Migration-Strategy-RU-web-1.pdf>>.

Глава 5

Как стимулировать обучение взрослых и запустить рынок непрерывного образования

В условиях рыночного хозяйствования разрабатываемые меры по увеличению охвата населения дополнительным образованием, как правило, имеют характер стимулов, воздействующих на объективно складывающиеся процессы обучения как работников предприятий, так и населения в целом. Заключая проведенный в настоящей книге анализ, выделим драйверы, которые эффективно стимулируют развитие системы непрерывного образования взрослых.

5.1. Учиться чтобы работать, или работать чтобы учиться?

Для успешной поддержки технологического процесса персоналу предприятия необходимо владеть комплексом навыков, которые включают: фундаментальные знания; грамотность (базовые когнитивные навыки); общие профессиональные навыки в отношении используемой технологии (они могут применяться в разных компаниях), а также специальные профессиональные навыки (применимые в конкретной данной компании). Соглас-

но представлениям Г. Беккера, каждый из видов навыков оплачивается разными экономическими агентами: государством, самим работником или его работодателем (рис. 5.1).

Общие профессиональные навыки — вид знаний и умений в обращении с технологией, которые могут быть использованы во многих компаниях. Они оплачиваются самим работником или приобретаются за счет первичного обучения в образовательной организации и на рабочем месте. Однако работодатели не готовы в полной мере нести расходы на получение сотрудниками этого навыка, поскольку трудовая мобильность (переход работника на другое предприятие) приведет к потере сделанных ими инвестиций. Работодатели готовы оплачивать приобретение работниками специальных навыков внутри компаний. Но делать это имеет смысл только в том случае, когда работник обладает достаточным уровнем общих компетенций.

Обновление общих технологических навыков возможно через получение еще одного профессионального образования. Однако это длительный процесс. Кроме того, это образование взрослым придется получать за плату. Расходы по обновлению знаний и освоению новой технологии ложатся почти исключительно на работника (рис. 5.2), который в условиях невысокой

Рис. 5.1. Основные навыки работников, источники финансирования их получения и обновления

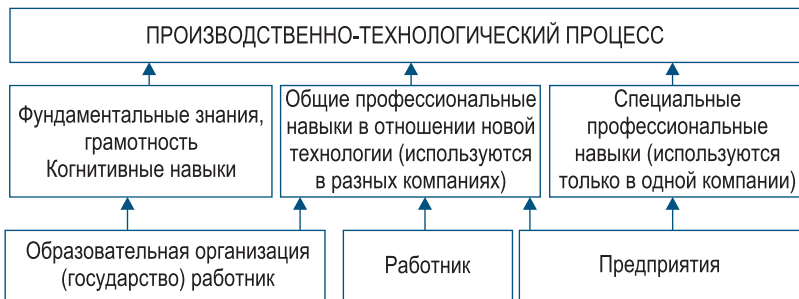
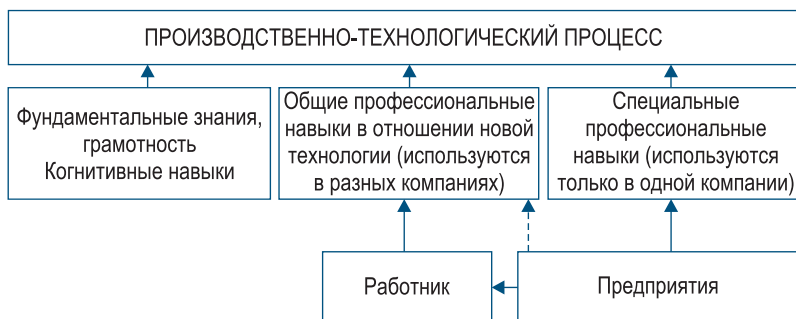


Рис. 5.2. Источники финансирования обновления навыков работников

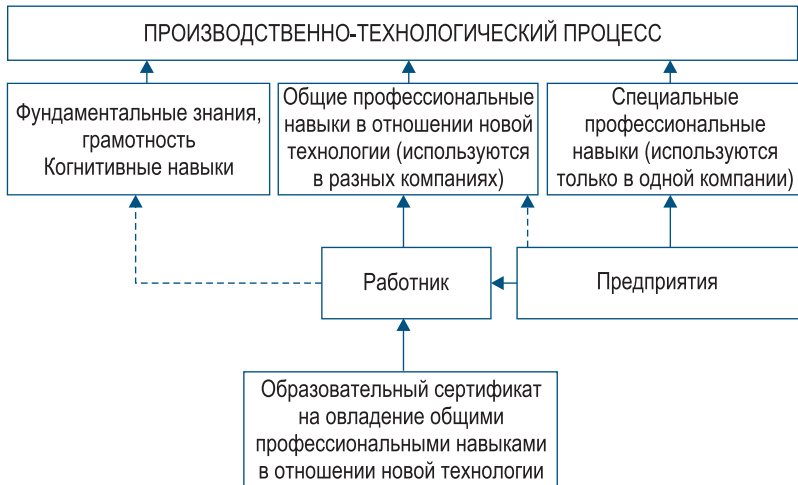


собственной заработной платы не готов их нести. Обучение и приобретение новых навыков затрудняется.

Существенную помощь в снятии этого барьера могут оказать *государственные образовательные сертификаты* (или ваучеры), получившие распространение во многих развитых странах мира. Такой сертификат покрывает работнику часть стоимости расходов по его обучению использованию новой технологии. Теперь работодатель охотнее возьмет софинансирование на себя, поскольку сможет заключить дополнительный договор на обучение с возможностью возврата сделанных инвестиций в случае внезапного увольнения сотрудника. Сертификат помогает работнику справиться с финансовой нагрузкой по приобретению общих профессиональных навыков, а также позволяет восстановить интересы сторон и запустить рынок дополнительного профессионального образования в целом (рис. 5.3).

Таким образом, обучение взрослых в течение жизни осуществляется как самим работником до его прихода на работу, так и предприятием в процессе работы для обновления необходимых навыков в условиях обновляющегося производственного процесса. Государственная поддержка существенно снижает барьер, при котором начинается такое софинансирование сторон.

Рис. 5.3. Роль государственного образовательного сертификата в запуске системы дополнительного профессионального обучения работников



Наиболее заинтересованными в развитии обучения оказываются предприятия, осуществляющие инвестиции. Они предусматривают расширение предпринимательской деятельности, чем принципиально отличаются от тех предприятий и их менеджеров, которые лишь организационно поддерживают бизнес-процессы. Расширение предпринимательской деятельности, выражающееся в увеличении инвестиций в основной капитал (приобретаемое недвижимое имущество, основные средства, оборудование и установки), приводит к увеличению числа рабочих мест и, соответственно, масштабов обучения персонала для работы во вновь создаваемых компаниях, цехах, подразделениях, лабораториях. Бюджеты успешных инвестиционных проектов изначально включают средства на подготовку работников пропорционально объему вновь закупаемого нового оборудования (основных средств). Вот почему обучение на таких предприятиях становится неизбежной составной частью самого производственного процесса, запускаемого впервые.

Взаимосвязи между охватом населения дополнительным профессиональным образованием и объемами инвестиций в основной капитал во многих развивающихся странах, а также в подавляющем большинстве регионов Российской Федерации, показывают, что сегодня именно предприниматели-инвесторы играют ключевую роль в увеличении масштабов обучения взрослых. Поэтому стимулирование предприятий к расширению производственной деятельности через развитие новых инвестиционных проектов является самым весомым основанием для увеличения охвата взрослого населения образованием и обучением.

В то же время существование финансовых и организационных инструментов тонкой настройки компетенций населения на потребности новых производств, а также само наличие высококвалифицированной рабочей силы, понимающей необходимость обновления квалификаций в течение всей жизни, является обязательным условием благоприятного инвестиционного климата, поскольку способствует принятию инвесторами уверенного решения о начале новых проектов.

Предприятия и организации, недавно запустившие и/или не предусматривающие в ближайшей перспективе инвестиционных проектов, как правило, уже не столь активны в обучении персонала. Их ресурсы направлены на повышение отдачи от имеющихся технологий и поэтому предусматривают развитие мотивации, внутрикорпоративной культуры, социальных компетенций («навыков XXI века»), снижение текучести кадров; но не включают оплаты приобретения каких-либо дорогих производственных навыков, которые в случае увольнения сотрудников могут быть переданы конкурентам. Предприятия, руководство которых понимает расходы на обучение как вклад в повышение эффективности бизнес-процессов и выстраивает соответствующую этому пониманию политику, могут увеличивать объемы обучения в случае софинансирования образовательных

программ со стороны как государства, так и населения. Однако затраты и, соответственно, масштабы обучения персонала будут существенно ниже, чем на предприятиях, реализующих инвестиционные проекты.

5.2. Обновление навыков – неизбежная часть профессиональной карьеры

Решение о начале обучения взрослыми людьми принимается на основе желания получить более высокооплачиваемую работу, либо развить уже имеющуюся профессиональную деятельность за счет расширения или обновления навыков, получения иного социального статуса. Именно финансово-экономические и социальные перспективы служат основаниями для аккумулирования ресурсов и принятия на себя денежных, временных и иных обязательств взрослых граждан (или их домохозяйств) на получение нового образования или обучения.

Наиболее заметно на формирование успешных карьерных маршрутов взрослых влияет *получение высшего образования*.

Премия за высшее образование во всех странах является наибольшей. В Российской Федерации она также выше среди всех других видов образования. Кроме того, всеобщее высшее образование становится социальной нормой во многих развитых странах, и население стремится не останавливаться на образовании иного уровня, снижающего социальный статус работника.

Получение высшего образования будет стимулом для освоения дополнительных профессиональных образовательных программ, если последние смогут быть полностью или частично учтены в виде промежуточных «микростепеней» и затем — в составе более высокого уровня образования в виде курсов прикладной направленности, необходимых стажировок, практик, курсовых работ и иной планируемой вузом обязательной учеб-

ной и исследовательской деятельности. Особенное значение в связи с этим *приобретает возможность признания обучения и квалификаций*, получаемых на рабочем месте в процессе трудовой деятельности, через институты независимой оценки компетенций и выдаваемые ими признаваемые сертификаты.

Трудоустройство через образование. Если получение дополнительного образования или обучение становятся условием или возможностью для нового трудоустройства, то прохождение образовательных программ охотно поддерживается самими гражданами. Это подтверждается программами региональных служб занятости, софинансированием Президентской программы по подготовке управленческих кадров для отраслей народного хозяйства в отношении участия менеджеров среднего звена реальных секторов экономики. Появляются электронные платформы — проекты кадровых служб, которые предоставляют по итогам онлайн-обучения возможности собеседования с работодателями и непосредственного трудоустройства (проект *OTUS*, Академия *HeadHunter*).

Повышение собственной эффективности за счет обучения пока еще не в полной мере осознано населением. В современном российском обществе ещё не укрепилось отношение к образованию как к лекарству от неуспешности. Однако уже определились направления рынка, в которых наблюдается наибольший спрос на дополнительные образовательные программы для карьерного развития. Так, лидируют по востребованности программы дистанционного обучения иностранному языку, финансовой и правовой грамотности, IT-навыкам, а также MBA, предполагающие, в отличие от других программ по бизнесу, совместное обучение успешных деловых коллег и потенциальных партнеров.

Увеличению активности участия населения в таких программах способствовала бы интегрированная система навигации, обучения и оценки компетенций взрослого населения, позволяющая не только предъявить признаваемый сертификат, но и

первоначально разъяснить основные принципы использования образования как инструмента достижения индивидуальных экономических и социальных результатов, преодоления эмоционального и физического дискомфорта, а затем и подобрать адекватную программу для индивидуального интеллектуального развития.

Таким образом для запуска рынка программ непрерывного образования для взрослых требуется в первую очередь внедрение:

- финансового механизма стимулирования обновления квалификаций (например, через бюджетные сертификаты софинансирования) взрослых и особенно лиц старшего возраста);
- системы независимой оценки квалификаций и признания образования и обучения, полученного на рабочем месте и в результате самообразования в составе программ среднего профессионального и высшего образования;
- центров опережающей профессиональной подготовки в приоритетных высокотехнологических отраслях на базе университетов, и, особенно, с учетом запросов на компетенции цифровой экономики;
- создание эффективной навигации по системе непрерывного образования, обеспечивающей для граждан самостоятельный выбор программ тонкой настройки компетенций работников на потребности рынка труда.

Реализация предлагаемых мер позволит сформировать в стране фактически новый сегмент образования. И если к 2025 г. ежегодно обучение по программам дополнительного образования на постоянной основе будут проходить до 25 миллионов человек, показатель охвата населения образованием и обучением достигнет среднеевропейского уровня (около 40% всех граждан). В среднем на протяжении всей жизни взрослый человек потратит на обновление квалификаций до одного года, что повысит место Российской Федерации в Индексе человеческого развития ООН.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Завершая рассмотрение темы, можно отметить, что в целом российская система непрерывного образования взрослых демонстрирует пока весьма неоднородный характер. С одной стороны, сохранив корпоративную приверженность, она остается сильна в формировании узкопрофессиональных знаний и умений их применять в ряде высокотехнологичных отраслей, а с другой — так и не обеспечивает ни конкурентоспособной кадровой поддержки, ни масштабных производственных, ни инвестиционных процессов.

Однако образование взрослых может стать одним из важнейших инструментов обеспечения экономического роста и социальной устойчивости в Российской Федерации. Наш анализ показывает, что для этого складываются объективные предпосылки.

Рост экономической активности в реальном секторе экономики уже находит свое отражение в системе реализации программ дополнительного образования, а также в структуре самих обучающих организаций, которые становятся более независимыми и самостоятельными. Наблюдается общая тенденция к увеличению масштаба слушателей, прошедших обучение и переподготовку. Профессиональные мотивы к участию в непрерывном образовании выступают как внутренний движущий фактор развития карьеры.

Складывающаяся система непрерывного образования все больше сочетает заинтересованность, с одной стороны, работника и работодателя, а с другой — государства, демонстрирующего внимание к профессиональному развитию и карьере каждого взрослого гражданина страны. Современными образовательными программами, обеспечивающими карьерный рост

и личностное развитие, охвачены не только работающие, но и безработные граждане, мигранты, а также люди старшего поколения, что создает основание для их активного долголетия. Поддержка образовательных программ для взрослых через персонифицированное финансирование позволит укрупнить сеть независимых провайдеров, обеспечивающих высокое качество обновления квалификаций, развитие навыков XXI в., предпринимательских компетенций, просветительства, гибких онлайн-программ и взаимного обучения в соответствии с вызовами цифровизации жизни и высокотехнологического производства.

Ключевую роль в расширении масштабов обновления квалификаций и обучения взрослых начинают играть университеты и профессиональные образовательные организации, уже получившие в рамках федеральных программ серьезную поддержку на развитие высокотехнологической базы востребованных образовательных программ и актуальных научных исследований. В системе организаций СПО узкая специализация и гибкая настройка на потребности профильных предприятий служит фактором, увеличивающим объемы подготовки по дополнительным образовательным программам. В то же время университеты, как организации высшего образования, сохраняют наибольшую привлекательность именно в силу широкого спектра предоставляемых ими программ. Первоочередная поддержка университетов позволит реализовать наиболее качественные и востребованные у населения образовательные программы для обновления навыков и компетенций.

В стадии активного формирования находится российская национальная система квалификаций, которая требует своего развития: система признания образования, полученного на рабочем месте, еще не выстроена, а центров оценки квалификаций недостаточно. Ситуация конкуренции на рынке и возрастающие требования к профессиональным компетенциям работников

Заключение

являются предпосылками усиленного развития корпоративного сектора образования как в части обучения, так и в части оценки приобретаемых навыков. Независимая система оценки качества образования становится основой для признания обучения, получаемого на рабочем месте и в результате самообразования.

Роль предпринимателей-инвесторов в увеличении масштабов обучения является определяющей для разработки новых моделей взаимодействия работодателей и персонала. Для создания мотивации к софинансированию обновления квалификаций российского населения со стороны предприятий и самих граждан уже освоено применение государственных образовательных сертификатов.

В результате можно утверждать, что к настоящему моменту в Российской Федерации сложились все объективные предпосылки для функционирования рынка дополнительных образовательных программ для взрослых с обязательным участием государства как регулятора этого сектора, стимулирующего его активность и существенно снижающего стоимость соответствующих услуг для населения. Меры, предусмотренные Национальным проектом «Образование», неизбежно должны стать инициатором запуска этого рынка.

ЛИТЕРАТУРА

- Амлаев К.Р.* и др. Медицинская грамотность (компетентность): состояние проблемы, способы оценки, методики повышения грамотности пациентов в вопросах здоровья // *Медицинский вестник Северного Кавказа*. 2012. Т. 28. № 4. С. 75–79.
- Андреева Л.Ю., Сомко М.Л., Джемаев О.Т.* Переподготовка специалистов крупных компаний на основе создания систем управления знаниями в корпоративных университетах // *Пространство экономики*. 2014. № 2–3.
- Анисимов А.А., Анискин Ю.П.* Организация корпоративного образования на базе технологических микрокластеров // *Организатор производства*. 2015. № 3 (66). С. 61–67.
- Анохина В.В.* Корпоративный университет в современном дополнительном образовании взрослых // *Известия ВолгГТУ*. 2008. № 5.
- Безбородова Т.М.* К вопросу об определении понятия и административно-правового статуса трудового мигранта // *Проблемы современной экономики*. 2011. № 4.
- Беккер Г.С.* Человеческое поведение: экономический подход // *Избранные труды по экономической теории*. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2003.
- Белехова Г.В.* Оценка финансовой грамотности населения и пути ее повышения // *Проблемы развития территории*. 2012. Т. 60. № 4. С. 96–109.
- Беляков С.А., Вахштайн В.С., Галичин В.А., Иванова А.А., Карпухина Е.А., Клячко Т.Л., Константиновский Д.Л., Куракин Д.Ю., Полушкина Е.А., Яхин Ю.А.* Мониторинг непрерывного образования: инструмент управления и социологические аспекты. М.: Макс Пресс, 2006.
- Бондаренко Н.В.* Масштабы и механизмы обучения работников компаниями // *Мониторинг экономики образования. Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований*. М.: НИУ ВШЭ, 2016. № 2 (28).

Литература

- Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Лысова Т.С.* Организация обучения персонала в компаниях и сотрудничество предприятий с системой профессионального образования // Мониторинг экономики образования. Информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2016. № 10 (99).
- Бондаренко Н.В.* Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны // Мониторинг экономики образования. Информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2017. № 5 (104).
- Брутланд Г.Х.* Наше общее будущее. Доклад Комиссии ООН по окружающей среде и развитию. 1987. М.: Прогресс, 1988.
- Букреева О.Г.* Культурно-просветительская деятельность попечительства о народной трезвости в России в конце XIX — начале XX веков // Культура и образование: научно-информационный журнал вузов культуры и искусств. 2014. № 4 (15).
- В поисках нового «серебряного века» в России: факторы и последствия старения населения: обзорный доклад Всемирного банка. <<http://documents.worldbank.org/curated/en/820371468190168559/pdf/99487-RUSSIAN-WP-PUBLIC-Box393204B-silver-aging-rus-web.pdf>>.
- Вебинары по миграционному законодательству. <<https://www.migranto.ru/vebinary-dlya-migrantov>>.
- Вершовский С.Г.* Взрослость как категория андрагогики // Вопросы образования. 2013. № 2. С. 285–297.
- Веснин В.Р.* Практический менеджмент персонала. М.: Юрист, 2014.
- Венчурные Ярмарки России. <www.rvf.ru>.
- Вишневская А., Проскура Е.* История создания корпоративных университетов // Бизнес Школа LERNER. Корпоративные Университеты. М., 2014. № 50.
- Владиславлев А.П.* Система непрерывного образования: состояние и перспективы. М.: Политиздат, 1984.
- Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование взрослых // Информационный бюллетень. Мониторинг экономики образования. М.: НИУ ВШЭ. 2008. № 2 (34). <<http://www.hse.ru/data/2011/05/19/1214119541/infbul34.pdf>>.

- Гапонова О.С., Назарова Е.В.* Теоретические аспекты обучения и развития персонала в современных реалиях экономического прогресса // Актуальные проблемы социально-экономического развития и пути их решения: Материалы международной научно-практической конференции, 21 февраля 2013 г., г. Дзержинск. Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2013.
- Гапонова О.С., Коршунов И.А.* Факторы основания молодых инновационных компаний в результате локализации технологий зарубежных корпораций // Вестник УРФУ. 2017. № 2 (16). С. 208–226.
- Гастев А.К.* Трудовые установки. М.: Экономика, 1973. 343 с.
- Гершунский Б.С.* Философия образования для XXI века: Учеб. пособие для самообразования. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Пед. о-во России, 2002.
- Гимпельсон В., Капелюшников Р., Роцин С.* Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ. 2017.
- Громкова М.Т.* Андрагогика: теория и практика образования взрослых: Учеб. пособие. М.: Юнити-Дана, 2012.
- Горшков М.К., Ключарев Г.А.* Непрерывное образование в контексте модернизации. М.: ИС РАН, ФГНУ ЦСИ, 2011.
- ГОСТ Р ИСО 10018-2014. Менеджмент качества. Руководящие указания по вовлечению работников и их компетентности.
- ГОСТ Р ИСО 9004- 2010. Управление с целью достижения устойчивого успеха организации. Подход с точки зрения менеджмента качества.
- Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2010 году: статистический бюллетень. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2010.
- Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 году: статистический бюллетень. Том I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2013.

Литература

- Духон А.Б., Зиньковский К.В., Образцова О.И., Чепуренко А.Ю.* Влияние программ предпринимательского образования на развитие малого бизнеса в России // Вопросы образования. 2018. № 2. С. 139–172.
- Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании».
- Захарова О.А.* Развитие корпоративного обучения: от «E-Learning» до «We-Learning» // ОТО. 2013. № 2. <<http://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-korporativnogo-obucheniya-ot-e-learning-do-we-learning/>>.
- Зеленова О.И.* Эффективность профессионального обучения в системе государственной службы занятости // Журнал исследований социальной политики. 2004. Т. 4. № 3. С. 367–380.
- Зинурова Р.И., Гиниятуллина Д.Р.* Управление знаниями в зарубежных нефтехимических корпорациях (на примере английской нефтяной компании British Petroleum) // Вестник Казанского технологического университета. 2010. № 12.
- Зинурова Р.И., Тузиков А.Р.* Типы корпоративных университетов и их роль в инновационном развитии химической и нефтехимической отрасли ПРИФО // Вестник Казанского технологического университета. 2010. № 9. С. 806–816.
- Змеёв С.И.* Применение андрагогических принципов обучения в подготовке и повышении квалификации специалистов // Человек и образование. 2014. № 1 (38). С. 8–14.
- Золотарева Н. М., Рябко Т.В.* О приоритетах государственной политики в развитии непрерывного образования взрослых в Российской Федерации // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер.: Образование. Педагогические науки. 2016. Т. 8. № 2. С. 7–11.
- Зябрева В.С.* О цифровой грамотности, ее значении и развитии (по материалам Д.А. Дж. Белшау) // Актуальные проблемы психологического знания. 2017. № 2 (43). С. 100–106.
- Ильинская Я.А.* Региональная система дополнительного непрерывного образования как ресурс профессионального развития личности: Автореф. дис. ... д-ра пед. наук. М., 2016.
- Итоги выборочного статистического наблюдения участия населения в непрерывном образовании. <http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/obraz/index.html>.

- Каганов В.Ш.* Корпоративное обучение как фактор обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур // Современная конкуренция. 2011. № 6.
- Капелюшников Р.И.* Экономические очерки: методология, институты, человеческий капитал. М.: Изд. дом ВШЭ, 2016.
- Карпов Г.М.* Великое посольство Петра I. Калининград: Янтарный сказ, 1997.
- Ключарев Г.А., Диденко Д.В., Латов Ю.В., Латова Н.В.* Непрерывное образование — стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств / под общ. ред. Ю.В. Латова. М.: ЦСПиМ, 2014.
- Ключарев Г.А.* Об «Обучающихся организациях» и корпоративном образовании в инновационном контексте // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. № 6 (36). С. 121–133.
- Колесникова И.А.* Новая грамотность и новая неграмотность двадцать первого столетия // Непрерывное образование: XXI век. 2013. № 2. С. 1–14.
- Коротков А.В.* Экосистема предпринимательского образования как объект государственной поддержки // Современная конкуренция. 2017. Т. 11. № 1 (61). С. 114–125.
- Коротков А.В., Зобнина М.Р.* Предпринимательское образование: определение и классификация // Экономика и предпринимательство. 2016. Т. 75 (2). № 10 (2). С. 290–295.
- Коршунов И.А., Гапонова О.С.* Непрерывное образование взрослых в контексте экономического развития и качества государственного управления // Вопросы образования. 2017. № 4. С. 36–59.
- Коршунов И.А., Гапонова О.С.* Организационное управление предприятиями ранних фаз развития. М: РИОР: Инфра-М, 2017.
- Коршунов И.А., Кужелева К.С., Грачев Б.А., Сергеев К.А.* Обучение и образование взрослых: востребованные программы, возрастная и отраслевая структуры // Факты образования. М.: НИУ ВШЭ, 2018. № 1 (16).
- Костин В.А., Климан С.В.* Роль корпоративного университета в реализации кадровой стратегии коммерческой организации // Со-

Литература

- циум и власть. 2015. № 1 (51). <<http://cyberleninka.ru/article/n/rol-korporativnogo-universiteta-v-realizatsii-kadrovoy-strategii-kommercheskoy-organizatsii>>.
- Кязимов К.Г.* Профессиональное обучение и трудоустройство мигрантов // Труд и социальные отношения. 2016. № 4. С. 30–38.
- Лучшие практики развития квалификаций. По материалам Рабочей группы поддержки развития квалификаций и новых профессий Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. Издание АСИ, 2016.
- Майорова Л.Н.* Влияние развития малого предпринимательства на экономический рост в России: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М: ГУУ, 2008.
- Маличенко И.П.* Виртуальный корпоративный университет как инновационный механизм взаимодействия бизнеса и вуза в системе профессионального образования // Креативная экономика. 2014. № 12 (96).
- Масалимова А.Р.* Зарубежные технологии корпоративного обучения: сущность и их значение для отечественной практики наставнической деятельности // Казанский педагогический журнал. 2012. № 4.
- Межрегиональный ресурсный центр «Серебряный возраст». <<http://silveryears.ru/>>.
- Меморандум непрерывного образования ЕС. Общество «Знание» России, 2001.
- Мираполис HCM (Human Capital Management). <<http://www.mirapolis.ru/assessment-performance>>.
- Мониторинг непрерывного образования: инструмент управления и социологические аспекты / науч. рук. А.Е. Карпухина; Сер.: Мониторинг. Образование. Кадры. М.: МАКС Пресс, 2006.
- Мониторинг экономики образования. <<http://memo.hse.ru/>>.
- Мониторинг эффективности образовательных организаций высшего образования (форма №1) — Мониторинг. <<http://indicators.miccedu.ru/monitoring/?m=vpo>>.

- Мухина Т.Г., Копосов Е.В., Бородачев В.В.* История и перспективы развития отечественной системы дополнительного профессионального образования в условиях высшей школы: Монография. Н. Новгород: Изд-во ННГАСУ, 2013.
- Мязина Е., Бабицкий А.* Рейтинг РБК: 15 лидеров корпоративного образования. <<https://www.rbc.ru/special/business/27/04/2015/552c5adf9a7947ba47f95877>>.
- Неллеман С., Подольский О., Левина В.* Анализ состояния системы образования взрослых в России. Создание возможностей приобретения работниками старшего возраста навыков для продолжения трудовой деятельности // Старение населения в Российской Федерации. Всемирный банк, 2015.
- Нестеров А.Г.* Европейские концепции непрерывного образования в начале XXI века // Научный диалог. 2012. № 5.
- Образование взрослых на рубеже веков: вопросы методологии, теории и практики. В 4-х т. Т. I: Социально-экономические и правовые предпосылки развития образования взрослых. Кн. 1: История развития образования взрослых в России / под ред. Е.П. Тонконогой. СПб.: ИОВ РАО, 2000.
- Образование и наука Республики Татарстан: состояние и перспективы. <<http://www.it-tat.ru/articles/edu/?ID=27>>.
- Онушкин В.Г., Огарев Е.И.* Образование взрослых. Междисциплинарный словарь терминологии. СПб.: ИОВ РАО, 1995.
- Открытые статистические данные Минобрнауки России. Сведения об обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, за 2015 г. (форма 1-ПК).
- Открытые статистические данные Минобрнауки России. Сведения об обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, за 2016 г. (форма 1-ПК).
- Открытые статистические данные Минобрнауки России. Сведения об обучении слушателей в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным программам профессионального обучения, за 2016 г. (форма № ПО).

Литература

- Отчет от 24 апреля 2017 г. «О ходе реализации государственной программы Российской Федерации “Содействие занятости населения”» в 2016 году». <<https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/110>>.
- Охват взрослого населения непрерывным образованием // Мониторинг экономики образования. М.: НИУ ВШЭ, 2016. <<http://www.memo.hse.ru/ind>>.
- Писарева Л.И.* Непрерывное образование в Германии: основы создания и проблемы развития // Проблемы современного образования. 2015. № 1. С. 29–40. <<http://www.pmedu.ru/>>.
- Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017.
- Показатели для мониторинга оценки эффективности деятельности субъектов РФ / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2017.
- Попова И.П.* Дополнительное образование как канал профессиональной мобильности // Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах: коллективная монография / под ред. Г.А. Ключарева. М.: Институт социологии РАН, 2008. С. 120–133.
- Постановление Минтруда России и Минобрнауки России от 13 января 2000 г. № 3/1 «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения».
- Постановление правительства Оренбургской области об утверждении государственной программы «Развитие системы образования Оренбургской области» на 2014–2020 годы». <http://www.minobr.orb.ru/programm/2013-553-pp.pdf>.
- Предложения к миграционной стратегии России до 2035 г. <<https://www.csr.ru/wp-content/uploads/2017/09/Migration-Strategy-RU-web-1.pdf>>.
- Развитие навыков для инновационного роста в России. М.: Алекс, 2015.
- Речь Сталина И.В. перед выпускниками военных академий 4 мая 1935 года. <<http://dslov.ru/txt/t10.htm>>.

- Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова, С. Рощина. М., 2017.
- Рощин С.Ю., Травкин П.В. Дополнительное профессиональное обучение на российских предприятиях // Журнал Новой экономической ассоциации. 2015. № 2 (26). С. 150–171.
- Рязанцев С.В. Трудовая миграция в странах СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование. М.: Формула права, 2007.
- Социально-экономическое развитие регионов — рейтинг по итогам 2016 года. <<http://riarating.ru/regions/20170530/630063753.html>>.
- Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей. <<http://www.dpo-edu.ru>>.
- Стратегия повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017–2023 годы (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 сентября 2017 года № 2039-р).
- Теоретические основы непрерывного образования / В.Г. Онушкин, Е.И. Огарев, А.Л. Загорский и др.; под ред. В.Г. Онушкина. М.: Педагогика, 1987.
- Травкин П.В. Дополнительное профессиональное образование в России: влияние на заработную плату работников // Вестник ВГУ. Сер.: Экономика и управление. 2013. № 1. С. 111–118.
- Федеральное статистическое наблюдение участия населения в непрерывном образовании по результатам выборочного обследования населения в 2015 г. (форма №1-НО). Том. I / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2016.
- Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (ред. от 29 июля 2017 г., с изм. и доп., вступ. в силу с 05 декабря 2017 г.).
- Федеральный закон от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 29.07.2017).
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Литература

- Фрумин И.Д., Добрякова М.С., Баранников К.А., Реморенко И.М. Универсальные компетентности и новая грамотность: чему учить сегодня для успеха завтра. Предварительные выводы международного доклада о тенденциях трансформации школьного образования // Современная аналитика образования. НИУ ВШЭ, 2018. № 2 (19).
- Ханушек Э., Вессман Л. Роль качества образования в экономическом росте. Ч. 1 / пер. с англ. Е. Покатович // Вопросы образования. 2007. № 2. С. 86–116.
- Ханушек Э., Вессман Л. Роль качества образования в экономическом росте. Ч. 2 / пер. с англ. Е. Покатович // Вопросы образования. 2007. № 3. С. 115–185.
- Шпотов Б.М. Компания Форда и Россия, 1909–1941 гг. // США: экономика, политика, культура. 1999. № 5. С. 76–88.
- Электронное научно-методическое издание «Концепт». <<https://e-koncept.ru/2015/15306.htm>>.
- Acemoglu D., Pischke J.S. Beyond Becker: training in imperfect labour markets // The Economic Journal. 1999. Vol. 109. No. 453. 112–142.
- Acemoglu D., Pischke J.S. The structure of wages and investment in general training // Journal of political economy. 1999. Vol. 107. No. 3. P. 539–572.
- Adult Education in Europe 2016 — A Civil Society View/ Report of European Association for the Education of Adult. <http://www.eaea.org/media/policy-advocacy/policy-papers/country-reports_full-report-09-12-2016_without-marks.pdf>.
- Allgemeine Informationen zum Berufsorientierungsprogramm. <<http://www.berufsorientierungsprogramm.de/html/de/12.php>>.
- Autor D.H., Price B. The Changing Task Composition of the US Labor Market: An Update of Autor, Levy, and Murnane (2003). MIT Working Paper, June 2013. <<https://economics.mit.edu/files/9758>>.
- Bagnall R.G. Lifelong learning: concepts and conceptions // International Journal of Lifelong Education (London: Routledge). 2000. Vol. 19. No. 1. P. 20–35.
- Bassanini A., Booth A., Brunello G., De Paola M., Leuven E. Workplace Training in Europe. IZA Discussion Paper No. 1640. 2005. P. 187.

- Baumgartner L.M.* An update on transformational learning // New directions for adult and continuing education. 2001. No. 89. P. 15–24.
- Becker G.S.* Human Capital and Personal Distribution of Income: An Analytical Approach // Becker G.S. Human Capital. 2nd ed. N.Y.: Columbia University Press, 1975. P. 94–144.
- BIBB wbmonitor V. 2.0.3. <www.wbmonitor.de>.
- Bildung in Deutschland 2016. <www.bildungsbericht.de>.
- Billett S.* Promoting and supporting lifelong employability for Singapore's workers aged 45 and over. Institute for Adult Learning. Singapore, 2010. <www.ial.edu.sg>.
- BMBF-bericht. <www.bmbf.de/_media/press/pm_0626-080.pdf>.
- Busemeyer M.R., Trampusch C.* (ed.). The political economy of collective skill formation. Oxford University Press, 2005. P. 95–114.
- Centre for Research on Education and Lifelong Learning. <<https://crell.jrc.ec.europa.eu/>>.
- Class Differences: Online Education in the United States. 2010. <http://sloanconsortium.org/publications/survey/pdf/class_differences.pdf>.
- Classification of learning activities (CLA). Eurostat Manual. EU Publications Office. Luxembourg. 2016. <<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf>>Collection of Lifelong Learning Policies and Strategies of UNESCO Institute for Lifelong Learning. <http://uil.unesco.org/lifelong-learning/lifelong-learning-policies-database/collection-lifelong-learning-policies-and>>.
- CONFINTEA VI Final Report. Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2010. <<http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001877/187790e.pdf>>.
- Country specific reports. <<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/vet-in-europecountry-reports>>.
- David H., Katz L.F., Kearney M.S.* The Polarization of the U.S. Labor Market // American Economic Review. 2006. No. 96. P. 189–194.
- Delors J.* Learning: The Treasure Within: Highlights: Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century. UNESCO, 1996. <<http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001095/109590eo.pdf>>.

Литература

- Denison Edward F.* The sources of economic growth in the United States and the alternatives before us. N.Y., 1962.
- Denmark's strategy for lifelong learning — Education and lifelong skills upgrading for all Report to the European Commission. April 2007: <http://static.uvm.dk/Publikationer/2007/lifelonglearning/lifelong_learning.pdf>.
- Department for Continuing Education University of Oxford. <<https://www.conted.ox.ac.uk/about/our-history>>.
- Desjardins R.* Participation in adult education opportunities: Evidence from PIAAC and policy trends in selected countries. Background paper prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2015 “Education for All 2000-2015: achievements and challenges”. <<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002323/232396e.pdf>>.
- Deutsch EUTYDJCE // Informations stellerder Laenderim Sekretariat der Kolk. Bonn, 2013.
- Dewey J.* The School and Society. Chicago: University of Chicago Press, 1900. <https://ia801408.us.archive.org/33/items/schoolsociety-00dewerich/schoolsociety00dewerich_bw.pdf>.
- Dohmen Dieter, Lopez Victor Cristobal, Yelubayeva Galiya.* The macro-economic benefits of adult learning FiBS — Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie — Research Institute for the Economics of Education and Social Affairs. <<http://2016.economicsofeducation.com/user/pdfsesiones/171.pdf>>.
- EACEA. <http://eacea.ec.europa.eu/llp/about_llp/about_llp_en.php>.
- EAEA policy paper. Learning and skills for adults in Europe. December 2016. <http://www.eaea.org/media/policy-advocacy/eaea-statements/learning-and-skills-for-adults_final.pdf>.
- EAEA Statements. <<http://www.eaea.org/en/policy-advocacy/eaea-statements.html>>.
- Education for Sustainable Development Goals: learning objectives. 2017. <<http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002474/247444e.pdf>>.
- Education, Culture and Audiovisual Executive Agency. <<http://eacea.ec.europa.eu/static/en/elearning/index.htm>>.

- eEurope — An information society for all. <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3A124221>>.
- European Commission. Making a European area of lifelong learning a reality. Communication from the Commission 678. Brussels, 2001. <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52001DC0678:EN:NOT>>.
- Eurostat Statistik Explained. Education and training: <[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Participation_rate_in_education_and_training,_2011_\(%C2%B9\)_\(%25\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Participation_rate_in_education_and_training,_2011_(%C2%B9)_(%25)_YB16.png)>.
- Eurostat. Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfs_01&lang=en>.
- Faure E. et al.* Learning to be: The world of education today and tomorrow. UNESCO, 1972. <<http://unesdoc.unesco.org/images/0000/000018/001801e.pdf>>.
- Froumin I., Kouzminov Y.* Common Legacy: Evolution of the Institutional Landscape of Soviet Higher Education // Huisman J., Smolentseva A., Froumin I. (eds). 25 Years of Transformations of Higher Education Systems in Post-Soviet Countries. Palgrave Studies in Global Higher Education. Palgrave Macmillan, Cham. 2018. doi.org/10.1007/978-3-319-52980-6_2.
- Future Skills Workforce Ready WDA. Annual Report 2015–2016. <<http://www.ssg-wsg.gov.sg/about/archive.html>>.
- GDP per capita. <<http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD>>.
- Global report on adult learning and education. UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2010.
- Global report on adult learning and education. The Impact of Adult Learning and Education on Health and Well-Being, Employment and the Labour Market, Social, Civic and Community Life. UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2016.
- Görlitz K., Tamm M.* The returns to voucher-financed training on wages, employment and job tasks // Economics of Education Review. 2016. P. 51–62.

Литература

- Greenwald B.C., Stiglitz J.E.* Industrial Policies, the creation of a learning society, and economic development // International Economic Association / World Bank Industrial Policy Roundtable in Washington, DC. 2012.
- Greiff S. et al.* Adaptive problem solving: Moving towards a new assessment domain in the second cycle of PIAAC // OECD Education Working Papers No. 156. 2017. <<http://dx.doi.org/10.1787/90fde2f4-en>>.
- Griffin C.* From education policy to lifelong learning strategies // The Age of Learning. London: Kogan Page, 2001. P. 41–54.
- Gross fixed capital formation (current US\$). <<http://data.worldbank.org/indicator/NE.GDI.FTOT.C>>.
- Hanushek E., Vessman L.* The role of education quality in economic growth // Education Matters. 2007. No. 3. P. 115–185.
- Hardy W., Keister R., Lewandowski P.* Educational upgrading, structural change and the task composition of jobs in Europe. Economics of Transition. Vol. 26 (2). 2018. P. 201–231. doi: 10.1111/ecot.12145.
- Heckman J.J., Kautz T.* Hard evidence on soft skills // Labour economics. 2012. Vol. 19. No. 4. P. 451–464. <<http://dx.doi.org/10.3386/w18121>>.
- Heckman J.J., Kautz T.* Fostering and measuring skills: Interventions that improve character and cognition. National Bureau of Economic Research, 2013. No. w19656. <<http://dx.doi.org/10.3386/w19656>>.
- Holzer H.* Is there a gap between employer skill needs and the skills of the work force // Transitions in work and learning: Implications for assessment. 1997. P. 6–33.
- Horrigan J.B.* Lifelong learning and technology. Pew Research Center, 2016. <<http://www.pewinternet.org/2016/03/22/lifelong-learning-and-technology>>.
- International Standard Classification of Education. ISCED 2011. P. 11–12, 76–77, 80–81. <<http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-en.pdf>>.
- Isenberg D.J.* How to start an entrepreneurial revolution // Harvard business review. 2010. Vol. 88. No. 6. P. 40–50.
- Kankaraš M.* Personality matters: Relevance and assessment of personality characteristics. OECD Education Working Papers. No. 157. OECD Publishing. 2017. <<http://dx.doi.org/10.1787/8a294376-en>>.

- Key competences for lifelong learning: European Reference Framework, Publications Office of the European Union. <<https://www.erasmusplus.org.uk/file/272/download>>.
- Knowles M.S., Holton III E.E., Swanson R.A.* The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development. 6th ed. London, N.Y.: ELSEVIER Butterworth Heinemann, 2005.
- Kwan B., Frankish J., Rootman I.* The development and validation of measures of “health literacy” in different populations // UBC Institute of Health Promotion Research and University of Victoria Community Health Promotion Research. 2006.
- Larrotta C.* Immigrants to the United States and Adult Education Services // New Directions for Adult and Continuing Education. 2017. No. 155. P. 61–69.
- Lengrand P.* An Introduction to Lifelong Education. Paris: UNESCO, 1970.
- Lifelong learning strategy 2011. Ministry of Education, Science, Research and Sport of the Slovak Republic, 2012. <<http://uil.unesco.org/system/files/slovakia-strategy-of-lifelong-learning-and-lifelong-guidance.pdf>>.
- Lindeman E.C.* The Meaning of Adult Education. N.Y.: New Republic, 1926.
- Mankiw N., Gregory D., Weil D.* A contribution to the empirics of economic growth // Quarterly Journal of Economics. 1992. Vol. 107. No. 2. P. 407–437.
- Manninen J., Meriläinen M.* Benefits of lifelong learning: BeLL survey results // Work Package Report, Project BeLL–Benefits for Lifelong Learning. 2014. <<https://www.bell-project.eu/cms/wp-content/uploads/2014/06/BeLL-Survey-results.pdf>>.
- Min Competencemappe. <www.minkompetencemappe.dk>.
- Mincer J.* Schooling, experience and earnings. N.Y., 1975.
- Mincer J.* The distribution of labor incomes: a survey with special reference to the human capital approach // Journal of Economic Literature. 1970. Vol. 8. No. 1. P. 1–26.
- Moses Abramovitz.* Simon Kuznets (1901–1985) // The Journal of Economic History. 1986. Vol. 46. No. 1. P. 241–246.
- Müller N., Behringer F.* Subsidies and levies as policy instruments to encourage employer-provided training // OECD Education Working Papers. 2012. No. 80. <<http://dx.doi.org/10.1787/5k97b083v1vb-en>>.

Литература

- National Research Council. Education for life and work: Developing transferable knowledge and skills in the 21st century. National Academies Press, 2013. <<http://dx.doi.org/10.17226/13398>>.
- New Skills Agenda for Europe. <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>>.
- Nyssonsoelae K., Haemaelaeinen K.* Lifelong learning in Finland. Cedefop Panorama series. Luxembourg, 2001.
- Ono T.* Production system of Toyota. Going away from mass production. M.: Institute of complex strategic researches, 2008.
- OECD Publishing, 2016. <http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/skills-matter_9789264258051-en#.WOPEJVMJSuk#page1>.
- Pépin L.* The History of EU Cooperation in the Field of Education and Training: how lifelong learning became a strategic objective // European Journal of Education. 2007. Vol. 42. No. 1. P. 121–132.
- Pritchett Lant.* The Rebirth of Education: Schooling Ain't Learning. Brookings Institution Press Baltimore, MD. P. 272.
- Report on Vocational Education and Training, 2016.
Republished in a new edition in 1989 by The Oklahoma Research Center for Continuing Professional and Higher Education. <<http://www.in-fed.org/thinkers/et-lind.htm>>.
- Roshchin S., Travkin P.* Determinants of on-the-job training in enterprises: the Russian case // European Journal of Training and Development. 2017. Vol. 41. No. 9. P. 758–775. <<https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2017-0050>>.
- Senge P.* The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. N.Y.: Double Day, 1994.
- Schultz Th. W.* Investment in human capital: the role of education and of research. N.Y., 1971.
- Singapore Work force Skills Qualifications. <www.ssg.gov.sg/wsqa.html>.
- Singh M., Duvekot R.* Linking Recognition Practices and National Qualifications Frameworks: International Benchmarking of Experiences and Strategies on the Recognition, Validation and Accreditation (RVA) of

- Non-Formal and Informal Learning. – UNESCO Institute for Lifelong Learning. Feldbrunnenstrasse 58, 20148 Hamburg, Germany, 2013.
- Skills for America's Future. <www.skillsforamericasfuture.com>.
- Skills Future Singapore (SSG). <www.ssg-wsg.gov.sg>.
- Skills Matter: Further results from the survey of adult skills / OECD. OECD Skills Studies. OECD Publishing, 2015. <http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/skills-matter_9789264258051-en#.Wak8I4rwHLw>.
- Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills. OECD Skills Studies.
- Steinlicht C.L.* Lean Production and the organizational life cycle: A survey of Lean tool effectiveness in young and mature organizations // Organization Studies. 2010. Vol. 15. No. 3. P. 7–28.
- Survey of Adult Skills (PIAAC). <<http://www.oecd.org/skills/piaac/>>
- Tan H., Lukiyanova A., Gimpelson V., Kapeliushnikov R., Savchenko E.* Skills shortages and training in Russian enterprises // ICFAI Journal of Training and Development. 2008. Vol. 1. P. 7–59.
- Tate P.* Lifelong learning in the USA: A focus on innovation and efficiency for the 21st century learner // International Journal of Continuing Education and Lifelong Learning. 2011. Vol. 4. No. 1. P. 1–23.
- The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning. Background Report for the United Kingdom. 2003. <<http://www.oecd.org/education/innovation-education/33774110.pdf>>.
- Thematic review on adult learning Denmark. 2000. <<http://www.oecd.org/dataoecd/51/8/1892178.pdf>>.
- The Worldwide Governance Indicators (WGI). <<http://info.worldbank.org/governance/wgi/#home>>.
- Travkin P., Sharunina A.* The returns to training in Russia: a difference in differences analysis // International Journal of Training and Development. 2016. Vol. 20. No. 4. P. 262–279.
- UNESCO Global report on adult learning and education, 2009. P. 64.
- UNESCO Institute for Lifelong Learning. <<http://uil.unesco.org>>.
- What is Environmental Literacy? <<http://www.fundee.org/facts/envlit/whatisenvlit.htm>>.

Литература

- World Economic Forum. New vision for education: Unlocking the potential of technology. World Economic Forum, Geneva, Switzerland, 2015.
- Worldwide Governance Indicator. The World Bank. <<http://info.worldbank.org/governance/wgi/>>.
- Yeaxlee B.A.* Lifelong Education, London: Cassell, 1929. Republished 1988.
- Young K., Rosenberg E.* Lifelong Learning in the United States and Japan // LLI Review. 2006. Vol. 1. P. 69–85.
- Zemsky R.* Skills and the economy: An employer context for understanding the school-to-work transition // Transitions in work and learning: Implications for assessment. 1997. P. 34–61.

Век живи — век учишь: непрерывное образование в Рос-
В26 **сии** / И. А. Коршунов, О. С. Гапонова, В. М. Пешкова ; под ред.
И. Д. Фрумина, И. А. Коршунова ; Нац. исслед. ун-т «Высшая
школа экономики», Ин-т образования. — М. : Изд. дом Высшей
школы экономики, 2019. — 310, [2] с. — (Российское образование:
достижения, вызовы, перспективы / науч. ред. Я. И. Кузьминов,
И. Д. Фрумин). — 400 экз. — ISBN 978-5-7598-1779-6 (в обл.). —
ISBN 978-5-7598-1885-4 (e-book).

Монография посвящена анализу системы непрерывного образования взрослых в Российской Федерации в контексте глобальных трендов. Основная задача книги — показать, как участие взрослого населения в образовании может быть связано с социально-экономическими результатами отдельных предприятий и территорий, профессиональным и личностным развитием граждан на протяжении жизни.

Вниманию читателей представлены не только история становления и современные данные о состоянии этого уровня образования, но и предложения по конкретным мерам, основанные на лучших международных практиках и позволяющие за счет приобретения и использования востребованных навыков придать импульс экономическому развитию страны. Рассматриваемые меры затрагивают инвестиционную и производственную деятельность, предполагают развитие профессиональной карьеры граждан, поддержку предпринимательской активности, учет в составе обучения в вузе или колледже квалификаций, полученных в процессе трудовой деятельности, самообразования и взаимного обучения.

Книга поможет руководителям образовательных организаций предложить востребованные виды и формы образования для взрослой аудитории на базе существующих образовательных организаций. Руководители органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации смогут сформировать конкурентоспособные региональные системы непрерывного образования взрослых, повышающие инвестиционную привлекательность территорий, содействующие кадровому обеспечению промышленного роста своих регионов и обеспечивающие соответствующие положительные политические результаты.

УДК 378.046.4
ББК 74.3

Научное издание

*Серия коллективных монографий
«Российское образование:
достижения, вызовы, перспективы»*

Коршунов Илья Алексеевич
Гапонова Ольга Сергеевна
Пешкова Вера Михайловна

**ВЕК ЖИВИ — ВЕК УЧИТЬСЯ:
НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИИ**

Под редакцией *И.А. Коршунова, И.Д. Фрумина*

Зав. книжной редакцией *Е.А. Бережнова*

Редактор *И.М. Гумерова*

Компьютерная верстка и графика: *Н.Е. Пузанова*

Корректор *И.М. Гумерова*

Дизайн обложки:

Студия дизайна и рекламы «Образ мысли»

Подписано в печать 04.04.2019. Формат 60×88 ¹/₁₆
Гарнитура PT Serif. Усл. печ. л. 18,9. Уч.-изд. л. 14,1
Тираж 400 экз. Изд. № 2196. Заказ №

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
101000, Москва, ул. Мясницкая, 20
Тел.: 8 (495) 772-95-90, доб. 15285

