

Российская академия народного хозяйства
и государственной службы
при Президенте Российской Федерации

Т. Л. Клячко

Вызовы профессионального образования



| Издательский дом «Дело» |
Москва | 2014

УДК 37
ББК 74
К47

Клячко, Т. Л.

К47 Вызовы профессионального образования / Т. Л. Клячко. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2014. — 40 с. — (Научные доклады: образование).

ISBN 978-5-7749-0988-9

В докладе рассматриваются основные тенденции развития профессионального образования в Российской Федерации и те вызовы, которые сопряжены с происходящими изменениями. Большое внимание уделено анализу процессов дифференциации вузов, проблемам оценки качества профессионального образования, а также роли системы лицензирования и аккредитации в решении стоящих перед высшим образованием задач.

Отдельное место занимает исследование ситуации с получением дополнительного профессионального образования. На основе материалов Росстата и мониторинга непрерывного профессионального образования, первую волну которого РАНХиГС провел в 2013 г., выявлены потребности предприятий в повышении квалификации их работников, в устранении дефицита управленческих, экономических, технических и информационно-коммуникационных компетенций персонала. Определено и отношение самих работников к получению дополнительных знаний и навыков, их заинтересованность в обучении. Позитивным моментом является то, что почти половина работников (49%) готовы вкладываться в свое образование, платить за него.

Автор выражает глубокую признательность своим коллегам — Е. М. Авраамовой, С. А. Белякову, Е. А. Полушкиной, Д. М. Рогозину, которые приняли большое участие в разработке концепции мониторинга непрерывного профессионального образования и его проведении. Обсуждение с ними хода работы и полученных результатов было и полезным, и содержательно важным, позволило выделить ключевые точки анализа.

Автор глубоко благодарен В. А. Мау и С. Г. Синельникову-Мурылеву, которые сделали много содержательных замечаний по тексту, а главное за то, что они инициировали данную работу.

ISBN 978-5-7749-0988-9

УДК 37
ББК 74

ВВЕДЕНИЕ

Система образования входит в число важнейших подсистем общества, обеспечивающих сохранение и накопление человеческого капитала. В силу того что человеческий капитал оказывает все большее воздействие на конкурентоспособность страны, роль образования в современном мире неуклонно возрастает (равно как и проблемы, связанные с его развитием). Можно говорить о том, что уже в ближайшее время конкурентоспособность стран на мировой арене будет в первую очередь определяться конкурентоспособностью их систем образования.

В Докладе о человеческом развитии 2012, подготовленном *UNDP*, Россия отнесена к странам с высоким уровнем человеческого развития¹. Всемирный банк отнес Россию к богатым странам: по размеру ВВП она заняла 5-е место в мире², оставив позади Германию. Вместе с тем состояние систем образования и здравоохранения

¹ См.: Доклад о человеческом развитии 2012. *UNDP*, 2013.

² <http://data.worldbank.org/data-catalog/GDP-PPP-based-table>

самим российским обществом оценивается как неудовлетворительное, хотя именно эти системы во многом «отвечают» за развитие человеческого капитала. При переходе к постиндустриальному обществу меняется роль и место системы образования в социально-экономическому развитию.

В связи с этим необходимо рассмотреть вызовы, возникающие в последние годы прежде всего в российском профессиональном (включая дополнительное профессиональное) образовании, а также оценить последствия и риски, которыми они чреваты.

1. ИЗМЕНЕНИЯ В ОБРАЗОВАНИИ В ПРОЦЕССЕ ПЕРЕХОДА К ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМУ ОБЩЕСТВУ

В. А. Мау рассматривает консенсус российского общества по поводу приоритетности развития человеческого капитала и человеческого потенциала как свидетельство того, что «общество осознает постиндустриальный характер стоящих перед ним вызовов, т. е. обращается в поиске модели своего развития не к прошлому, а к будущему»¹.

За рост человеческого капитала (потенциала) и его эффективное функционирование в обществе «отвечают», по мнению В. А. Мау, образование, здравоохранение и пенсионная система.

При этом, анализируя развитие здравоохранения, образования и пенсионной системы в постиндустриальном обществе, он подчеркивает, что «традиционное (индустриальное) понимание этих секторов сводит их к отраслям социальной сферы. При всей важности их социального аспекта в современных развитых странах отрасли человеческого капитала представляют собой зону переплетения и взаимодействия не только социальных, но и фискальных, инвестиционных и политических проблем. В отличие от ситуации конца XIX и большей части XX в., образование, здравоохранение и пенсионирование касаются всего населения (и как налогоплательщика, и как

¹ Мау В. А. Человеческий капитал: вызовы для России // Развитие человеческого капитала — новая социальная политика: сб. науч. ст. М.: Издательский дом «Дело», 2013. С. 8.

потребителя соответствующих благ), причем демографический кризис еще более обостряет эту ситуацию. В результате отчисления на развитие этих отраслей становятся существенной проблемой государственного бюджета, способной подорвать финансовую стабильность любой развитой страны. Кроме того, отчисления на эти цели носят долгосрочный характер, т. е. они в значительной мере формируют инвестиционные ресурсы нации. Наконец, от эффективности функционирования этих секторов зависит политическая и социальная стабильность общества с доминированием городского населения»¹.

И далее В. А. Мау выделяет пять принципов изменений в деятельности отраслей социальной сферы (и, соответственно, в развитии человеческого капитала) в постиндустриальном обществе:

- непрерывность;
- индивидуализация;
- глобализация;
- рост частных расходов;
- технологичность.

Рассмотрим эти принципы более подробно в применении к образованию:

- *формирование человеческого капитала становится непрерывным процессом*: нельзя выучиться один раз и на всю жизнь, необходимо учиться много раз и всю жизнь. Это требует пересмотра понятия качества образования, опирается на совершенно другие инфраструктуры, в целом делает образование дорогим благом (услугой) как для общества, так и для самого обучающегося. Развитие образования в постиндустриальном мире становится возможным только при изменении институциональных условий его функционирования и при наличии в экономике «длинных денег». Рост человеческого капитала в современном обществе напрямую связан с повышением

¹ Там же. С. 10.

ценности человеческой жизни, что ведет, в частности, к поддержке талантливых детей и, одновременно, детей из малообеспеченных семей, к другому отношению к инвалидам, а следовательно, к выстраиванию специальных подходов к их включению в систему образования (инклюзивное образование, коррекционные школы и классы, обучение детей со специальными нуждами, профессиональное образование для инвалидов и т. п.).

Это изменение предполагает развития разнообразных инструментов, обеспечивающих возможность включения в процесс непрерывного образования различных групп населения;

- *индивидуализация образования (учет потребностей конкретных потребителей данного блага (услуги))*. Индивидуализация образования основывается на ином подходе к построению образовательных программ: их диверсификации и модульной организации. При этом образовательные траектории каждого индивида становятся сложным чередованием различных образовательных программ и форм обучения, более того — трудовая деятельность становится одним из элементов обучения (или самообучения), а получение образования превращается в одну из форм трудовой деятельности. Другими словами, постепенно стирается грань между профессиональным образованием и профессиональной деятельностью, т. е. все больше реализуется принцип «учусь работая и работаю учась»;
- *глобальный характер образования и развитие конкуренции национальных образовательных систем на всех уровнях*. В настоящее время считается, что международная конкуренция в сфере образования (экспорт образовательных услуг) ведется в основном на уровне высшего образования. Однако, на наш взгляд, это глубокое заблуждение. Конкуренция образовательных систем в современном мире начинается с детского сада. В силу того что человеческий капитал превращается в главный ресурс экономического роста и развития, его накопление и сохранение становятся важнейшей задачей на всех этапах и формального, и неформального образования.

Основная проблема в дошкольном образовании в России состоит в том, что оно не обеспечивает (хотя и пытается) эффективного выравнивания стартовых возможностей детей перед входом в систему общего (обязательного школьного) образования, не элиминирует различия в культурном и социальном капиталах семей, что очень важно с точки зрения дальнейшей успешности нового поколения.

В школьном образовании, если рассматривать его с точки зрения глобальной конкуренции и перехода России к инновационной экономике, необходимо увеличивать продолжительность обучения как минимум до 12 лет. В современном мире продолжительность образования становится важным показателем развития человеческого потенциала той или иной страны (табл. 1).

Таблица 1. Продолжительность обучения в ведущих развитых странах и некоторых странах СНГ в 2011 г., число лет

Страна	Средняя продолжительность обучения (в годах)	Ожидаемая продолжительность обучения (в годах)
США	12,4	16,0
Франция	10,6	16,1
Германия	12,2	15,9
Великобритания	9,3	16,1
Япония	11,6	15,1
Литва	10,9	16,1
Латвия	11,5	15,0
Беларусь	9,3	14,6
Казахстан	10,4	15,1
Россия	9,8	14,1
Украина	11,3	14,7
Грузия	12,1	13,1

Источник: Статистическое приложение к Докладу о человеческом развитии 2011. UNDP, 2012.

По достигнутой средней продолжительности обучения (см. табл. 1) Россия обогнала только Великобританию и Беларусь, а по ожидаемой — только Грузию.

Между тем инновационная экономика требует работника с развитыми не только профессиональными, но и социальными компетенциями, а это возможно только при удлинении времени пребывания молодежи в системе общего образования и в системе образования в целом (т. е. увеличения средней продолжительности обучения как формального, так и неформального).

Глобальный характер профессионального образования означает, что ведущим вопросом в конкуренции образовательных систем становится в значительной мере и вопрос о том, где выпускник учебного заведения сможет работать после его окончания.

Болонская система — это один из возможных ответов на этот вызов: в Европе складывается единый рынок труда, соответственно, возникает и импульс к созданию единого рынка профессионального образования. И начинается все с высшего образования, как наиболее продвинутой и мобильной его части. При этом важнейшей задачей становится контроль качества подготовки кадров высшей квалификации, чтобы данное качество было понятно работодателю на всей территории ЕС.

Успех *китайского высшего образования*, попадания китайских вузов в ведущие мировые рейтинги университетов обусловлен не только тем, что один из указанных рейтингов принадлежит Китаю (Шанхайский рейтинг), а в том, что, получив высшее образование в КНР, иностранный выпускник китайского вуза приобретает широкие возможности трудоустройства и у себя на родине, и в Китае.

Шанхайский рейтинг университетов получил международное признание и стал одним из трех мировых рейтингов, с одной стороны, благодаря очень грамотной политике его продвижения, а с другой — потому что попадание американского или немецкого вуза в данный рейтинг означало, что в него с большой вероятностью приедут учиться китайские студенты (а число китайских студентов, обучающихся

за рубежом, приближается к полумиллиону человек). А получив образование в ведущих университетах США или Западной Европы, китайские студенты впоследствии могут стать посредниками между странами, где они учились, и Китаем — второй экономикой современного мира.

Российские вузы, к сожалению, проигрывают в конкуренции с университетами развитых стран, а также Китая во многом потому, что в настоящее время Россия не может обеспечить иностранным студентам выгодное трудоустройство на своей территории и, вместе с тем, Россия не проявляет к ним интереса как к экономическим посредникам между ней и странами, из которых эти студенты в Россию приезжают.

В результате основной поток иностранных студентов в Россию идет из бывших советских республик (рис. 1), поскольку там еще сохраняется русскоговорящее население.

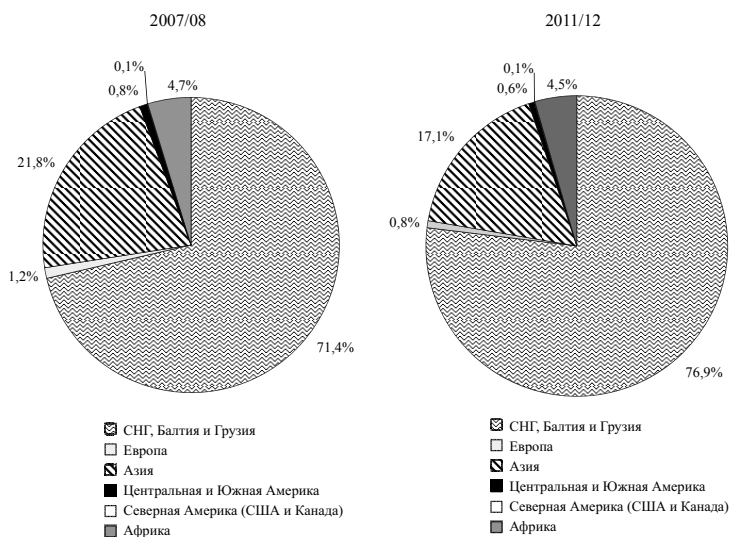


Рис. 1. Диаграмма структуры контингента иностранных студентов, обучающихся в российских вузах в 2007/08 и 2011/12 уч. годах, %
 Источник: Российский статистический ежегодник 2012. М.: Росстат, 2012.

Удельный вес студентов из стран СНГ и Балтии в численности иностранных студентов растет (на 7,7 п. п. за пять лет), в то время как из всех других регионов мира сокращается, включая Азию, которая становится основным поставщиком иностранных студентов в вузы США и Европы.

По мере утраты русского языка в странах СНГ и Балтии студенческий поток из них может достаточно быстро иссякнуть, если не будут приняты срочные и эффективные меры по поддержке изучения русского языка в ближнем зарубежье (причем не только среди русскоговорящего населения). Необходимо также определиться, что для России важнее при сотрудничестве со странами СНГ в сфере высшего образования — наращивание «мягкой силы» или получение значимых доходов от оказания образовательных услуг. Пока Россия не получает ни того ни другого и в конечном итоге на глобальном рынке высшего образования она становится поставщиком сравнительно дешевого высшего образования невысокого качества;

- *рост частных расходов в (профессиональном) образовании.* С увеличением студенческих контингентов вузов и, одновременно, численности пенсионеров государству все труднее нести эту двойную ношу. В последние десятилетия в развитых странах государственные расходы на здравоохранение значительно возросли в связи со старением населения, а госрасходы на образование относительно сократились. Бывшее бесплатным высшее образование в странах Западной Европы по мере его массовизации постепенно становится платным, хотя пока дело, как правило, ограничивается внесением ежегодного регистрационного взноса (составляет обычно примерно 1 тыс. евро) и отменой стипендий, повышением платы за проживание в университетских кампусах. Даже Швеция, которая долгое время предоставляла бесплатное высшее образование не только своим, но и иностранным студентам, по мере роста их численности была вынуждена ввести небольшую плату для

иностранцев за образовательные услуги шведских университетов;

- *изменение технологий образования.* Технологические инновации все больше изменяют характер образования. Широкое распространение получает дистанционное образование, необходимую информацию обучающийся легко может найти в Интернете. Практика выкладывания лекций выдающихся профессоров ведущих западных университетов в сети, с одной стороны, резко повышает конкуренцию этих университетов за студентов, а с другой — позволяет получать качественное образование самостоятельно. Вопросом становится сертификация полученного таким образом образования, т. е. придания ему официального статуса, признания обществом. Вполне возможно, что изменится само представление об экзаменах, зачетах, квалификационных выпускных работах и формальных университетских дипломах. Если любой индивид может самостоятельно сформировать или взять программу в Интернете, а затем пройти сертификацию в независимых центрах (структурах), то встает еще один вполне резонный вопрос: а почему студенты вузов не могут проходить сертификационные процедуры в указанных центрах (структурах), а в своих *alma mater* только защищать дипломные работы. В дальнейшем можно отделить от вуза и защиту квалификационных работ в бакалавриате, магистерских и докторских (*PhD*) диссертаций. Это не быстрый процесс, но он вполне вероятен. В перспективе это может принципиально изменить организацию высшего образования в мире, увеличив его аудиторию в разы (или даже в десятки раз).

В контексте указанных перемен необходимо будет определить, как станет функционировать вузовская наука при переносе значительной части образовательного процесса в виртуальное пространство. Вполне возможно, что обучение в реальном, а не виртуальном университете станет признаком элитарного (очень дорогого) образования.

Таким образом, в современном мире происходит значимое изменение роли и места образования в целом и профессионального образования в частности. Вместе с тем появляется потребность рассмотрения (анализа) сферы развития человеческого капитала как единого целого, где образование, здравоохранение и пенсионная система увязаны между собой на разных стадиях жизненного цикла человека.

2. ВЫЗОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

В современном мире профессиональное образование кардинальным образом трансформируется. Это связано с тем, что во многих странах значительно выросла доля молодежи, получающей высшее образование (табл. 2).

В развитых странах (в постиндустриальном мире) в высшей школе обучается более $\frac{1}{2}$ возрастной когорты. В развивающихся странах — мире индустриальном или даже индустриально-сельском — эта доля пока значительно ниже — в большинстве случаев до $\frac{1}{3}$ или даже до $\frac{1}{5}$ (см. табл. 2).

Еще одну группу стран составляют страны с переходными моделями системы образования (это во многом связано с развитием экономики), здесь в высшем образовании учится более $\frac{1}{3}$ возрастной когорты, но менее $\frac{1}{2}$.

Россия, будучи по целому ряду индикаторов страной развивающейся, по доле возрастной когорты, идущей в высшие учебные заведения, попадает в первую категорию стран: в российские вузы в настоящее время поступает свыше 75% возрастной когорты (см. табл. 2).

Соответственно, одним из важнейших вызовов для российского профессионального образования является фактический переход России к всеобщему высшему образованию, при этом экономика нашей страны пока еще не готова к указанному переходу (впрочем, и для многих стран Евросоюза этот переход пока еще проблематичен).

Кроме того, к вызовам профессионального образования в России можно отнести:

Таблица 2. Доля возрастной когорты, поступающей в высшие учебные заведения в некоторых странах, %

Страна	2006 г.	2012 г.
Австралия	73	77
Греция	74	89
Дания	67	74
Испания	62	71
Италия	57	67
Канада	58	62
Литва	73	77
Новая Зеландия	77	78
Норвегия	81	73
Россия	69	77
США	83	82
Финляндия	88	94
Южная Корея	85	98
<i>Для сравнения</i>		
Бразилия	21	36
Индия	12	16
Китай	16	26
Мексика	22	27

Источник: Мир в цифрах 2007, 2013. М.: ЗАО «ОЛИМП-БИЗНЕС», 2007, 2013.

- *Демографический вызов.* В среднесрочной перспективе контингенты различных уровней системы профессионального образования продолжают сокращаться, особенно остро это проявится в высшем образовании: с 7,5 млн студентов в 2008 г. их численность в 2021 г. сократится до 4,1–4,2 млн человек, а затем к 2030 г. вырастет до 4,6 млн человек. Это должно повлечь за собой

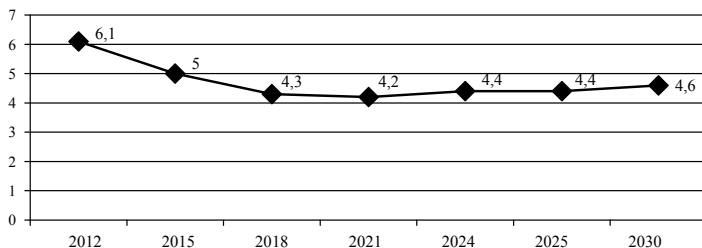


Рис. 2. График прогнозов численности студентов вузов до 2030 г., млн человек (базовый вариант)

серьезную перестройку всей ныне действующей модели профессионального образования (рис. 2).

- *Дальнейшая дифференциация системы высшего образования.* Поставлена задача попадания не менее пяти российских вузов в топ-100 мировых рейтингов университетов. Это уже привело к выделению из федеральных и национальных исследовательских университетов 15 вузов (три федеральных университета, 11 НИУ и один университет — СПбГЭТУ (ЛЭТИ), не являющийся ни федеральным университетом, ни НИУ), которые и станут фаворитами данной гонки, получив на свое развитие дополнительно 9 млрд руб. (субсидию по 600 млн руб. каждый). Тем самым будет, как и ранее в приоритетном национальном проекте «Образование», реализована стратегия «деньги в обмен на обязательства». Однако это одновременно поставит в неравные условия с указанными 15 университетами другие ФУ и НИУ, не говоря уже об остальных вузах. Таким образом, получаем, что в России постепенно складывается следующая конструкция государственной системы высшего образования:
- 15 университетов, отобранных для вхождения в мировые рейтинги, а также МГУ и СПбГУ — 1-й уровень финансовой обеспеченности и административной поддержки;
- 18 НИУ и 6 федеральных университетов (не вошедшие в указанные 15 университетов), а также вузы, которые по указу Президента Российской Федерации имеют

право устанавливать собственные стандарты — 2-й уровень финансовой обеспеченности и административной поддержки;

- ведущие региональные и отраслевые вузы — 3-й уровень финансовой обеспеченности и административной поддержки;
- остальные вузы — 4-й уровень финансовой обеспеченности и административной поддержки.

При этом одновременно реализуется бюджетная реформа (83-ФЗ), в рамках которой получение высшего образования рассматривается как государственная услуга, и нормативы финансирования программ ВО по специальностям и направлениям подготовки унифицируются.

В результате в системе высшего образования в настоящее время действуют два прямо противоположных вектора развития — на дифференциацию системы и на ее унификацию. Представляется, что такой подход чреват достаточно большими напряжениями, поскольку управленческие и экономические решения явно противоречат друг другу.

Таким образом, складывающаяся в России структура государственной системы высшего образования во многом ломает логику нормативного подушевого финансирования в том виде, в котором она в настоящее время выстраивается. По факту при бюджетном финансировании вузов начинают учитываться качество образования и место вуза в «табели о рангах», а не «голая» государственная услуга, что в последние годы было основным принципом построения нормативов подушевого финансирования в высшем образовании.

- *Создание российского рейтинга вузов, который должен стать международным*, наравне с ведущими (признанными) мировыми рейтингами университетов. Здесь главное не повторить ошибку МГУ, который попытался несколько лет назад разработать такой рейтинг (работу выполняла социологическая компания «РейтОР»), когда Московский государственный университет был поставлен выше Гарварда. В результате указанный рейтинг не был признан

международным университетским сообществом, а следовательно, не выполнил своей главной задачи: обеспечить международное признание высокого качества образования в российских вузах. Это позволило бы привлекать в Россию большее число иностранных студентов и увеличило бы экспорт российского высшего образования, который в настоящее время составляет всего 3% от общей численности иностранных студентов, обучающихся в вузах других стран, и 0,4% от общего объема доходов от данной деятельности (для сравнения университеты США привлекают 18% от общей численности иностранных студентов¹ и примерно 1/3 от общего объема доходов от данной деятельности).

- *Повышение заработной платы преподавателям системы профессионального образования.* Заработная плата профессорско-преподавательского состава (ППС) вузов в 2018 г. должна составить 200% от средней заработной платы в экономике соответствующего региона (региона, в котором расположен вуз), а заработная плата преподавателей учреждений среднего профессионального образования — достигнуть средней по экономике соответствующего региона. Соответственно, за период 2013–2018 гг. необходимо в среднем примерно в 2 раза повысить заработную плату ППС вузов и на 20–25% заработную плату преподавателей учреждений СПО. В 2012 г. заработная плата преподавателей учреждений СПО была на 30% ниже заработной платы ППС вузов, а вот к 2018 г. их заработные платы должны сильно разойтись по величине (в среднем в 2 раза). При этом и государство, и работодатели постоянно говорят о необходимости развития системы среднего профессионального образования и о «навесе» высшего образования, однако экономический сигнал этим учебным заведениям и обществу посылается прямо противоположный.

¹ Education at a Glance 2011. OECD, 2012.

- *Снижение оценки обществом качества профессионального образования на всех его уровнях.* В России, по сути, отсутствует система оценки качества профессионального образования. Проводимая Рособрнадзором аккредитация вузов данной задачи в настоящее время не выполняет. Именно поэтому весной 2012 г. на конкурсе по распределению контрольных цифр приема их получили вузы, которые осенью того же года в ходе мониторинга эффективности деятельности вузов были признаны неэффективными, хотя получение КЦП вроде бы должно подтверждать качество их образовательных программ, а наличие у них лицензии свидетельствовать о выполнении указанными вузами условий предоставления образовательных услуг. В принципе при нормально функционирующей системе лицензирования и аккредитации вузов не требуется проводить еще и мониторинг их деятельности. Следовательно, в настоящее время одним из основных неэффективных институтов в высшем образовании является действующая система лицензирования и аккредитации высших учебных заведений.

Отсутствие действенной системы оценки качества образования ведет в условиях превращения высшего образования в социальную норму к быстрому росту студенческих контингентов и увеличению спроса и предложения низкокачественного высшего образования (псевдовысшее образование). В настоящее время уже почти 60% студентов учатся в вузах на неочных формах (рис. 3).

Широкое распространение приобретает фактически «продажа» дипломов за скромную плату. При этом данные процессы характерны не только для дешевых негосударственных вузов, но и для многих государственных вузов (одним из примеров этого является прошлогодний скандал с Российским государственным торгово-экономическим университетом).

Это еще раз говорит о необходимости срочного реформирования системы аккредитации и лицензирования вузов, введения независимой оценки знаний выпускников учреждений

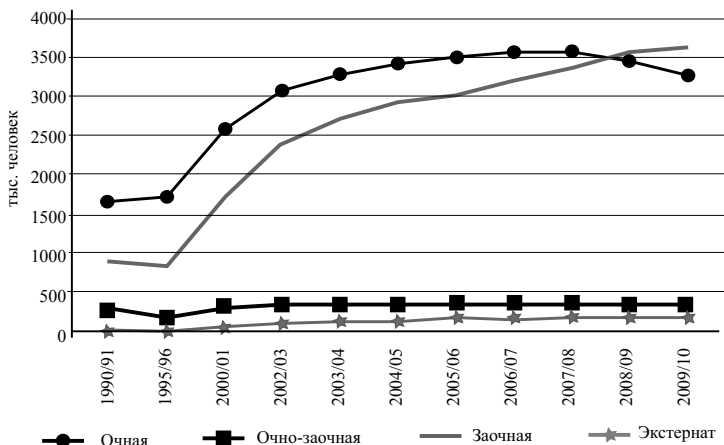


Рис. 3. График численности студентов российских вузов по формам обучения, тыс человек

Источник: Росстат // http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/obraz/vp-obr1.htm

профессионального образования. В первую очередь необходимо введение такого независимого экзамена для выпускников бакалавриата (ЕГЭ для бакалавров). Вместе с тем скандалы с указанным экзаменом (наподобие скандалов с ЕГЭ для выпускников школ) могут еще больше укрепить представление общества о повсеместной коррупции в вузах и низком качестве их образовательных услуг, что далеко не всегда верно¹.

- *Увеличение в глазах общественного мнения дисбалансов в подготовке кадров по уровням профессионального*

¹ В условиях отсутствия системы объективной оценки качества образования, которой бы доверяло общество, любой скандал подрывает его доверие не только к реформам образования, включая и ЕГЭ для бакалавров, но и к системе образования в целом. Так, введение ГИА в 9 классе привело к тому, что, например, в Москве 67% семей, где есть девятиклассники, обратились за помощью к репетиторам, что ясно свидетельствует о недоверии родителей к качеству даваемого школами образования даже в Москве (см. исследование Института гуманитарного развития мегаполиса о ситуации в московских школах в октябре 2012 г.).

образования. Несмотря на то что получение высшего образования в России стало социальной нормой (более 88% семей с детьми считают получение высшего образования для их детей обязательным, а в семьях, где родители имеют высшее образование, эта цифра поднимается до 96%¹), расхожим мнением стало утверждение о том, что молодежь должна идти учиться в учреждения среднего профессионального образования, что «высшего образования» стало слишком много. За это же ратуют и работодатели, предпочитая в то же время брать даже на должности, не требующие высшего образования, тех, кто его получил.

- *Ухудшение возрастной структуры преподавательских кадров в системе профессионального образования.* Идет старение преподавательского корпуса на всех уровнях профессионального образования. Повышение заработной платы преподавателей, как ни парадоксально, приведет к усилению этого процесса, поскольку еще больше увеличит разрыв между размером заработной платы и величиной пенсии. Опять-таки проводимая пенсионная реформа будет играть на закрепление данной тенденции. Этот пример показывает, что в социальной сфере России² уже нельзя проводить секторальные реформы (отдельно в здравоохранении, образовании, культуре или пенсионной системе), требуется комплексная и согласованная реформа всех ее элементов.
- *Необходимость более активного вовлечения ППС вузов в научную деятельность этих учреждений.* В настоящее время только 16% преподавателей высшей школы³ заняты в научных исследованиях, что не позволяет им преподавать на современном уровне. Вместе с тем резкое увеличение студенческих контингентов во всем мире ставит на повестку дня вопрос о разделении высших

¹ Данные ФОМ, полученные в рамках мониторинга экономики образования.

² Представляется, что это становится вызовом не только для России, но и для всех развитых стран со стареющим населением.

³ По данным мониторинга экономики образования.

учебных заведений на исследовательские (в России также уже выделено 29 национальных исследовательских университетов) и преподавательские. Соответственно, необходимо разработать критерии эффективности для каждого из указанных типов вузов. Если этого не будет сделано, то есть огромный риск профанирования научно-исследовательской деятельности во многих вузах. Вообще говоря, в значительной части российских вузов уже сейчас требование проведения НИР ведет к тому, что к научной работе повсеместно стали относить методическую работу, написание учебно-методических и методических материалов.

- *Необходимость постоянного обновления учебных курсов.* В настоящее время сохраняется значительная занятость преподавателей учреждений профессионального образования в нескольких учебных заведениях. Это приводит к редкому обновлению курсов преподаваемых ими дисциплин. Выдвинутая идея перехода к «эффективному контракту» предполагает, что в обмен на существенное повышение заработной платы преподаватель должен будет работать в одном месте, занимаясь преподаванием и наукой. При этом данная постановка вопроса не учитывает, что при реализации указанной идеи качество преподавания во многих учебных заведениях упадет, так как даже престижные вузы нередко работают на «заемных» кадрах. Значительное же сокращение студенческих контингентов данной проблемы не решает, поскольку, например, в нескольких престижных университетах могут работать одни и те же хорошие преподаватели, заменить которых будет крайне сложно. Это не исключает того факта, что их курсы редко обновляются в силу их предельной загруженности преподавательской работой, а их участие в научных исследованиях носит весьма ограниченный характер. Следует отметить, что предлагаемая Минфином России мера по увеличению числа студентов в расчете на одного преподавателя, которая рассматривается как фактор повышения эффективности бюджетных расходов

и роста зарплат ППС в условиях ухудшения экономической ситуации в России, может еще больше усугубить сложившиеся тенденции.

- *Снижение уровня экономической самостоятельности учреждений профессионального образования.* Принятие 83-ФЗ породило иллюзию, что в системе профессионального образования создаются условия для ее самоорганизации и саморазвития. Однако достаточно быстро началось движение назад — вместо сметы был введен трехлетний план финансово-хозяйственной деятельности, утверждаемый учредителем, цены платного обучения стали более жестко регулироваться тем же учредителем, расчет нормативных затрат на оказание образовательных услуг вызывает большие вопросы и т. п. При этом вместо роста самостоятельности происходит нарастание централизации управления при одновременном снижении квалификации управленцев.
- *Принятие Закона «Об образовании в Российской Федерации»¹ также порождает новые вызовы и проблемы развития системы профессионального образования.* В отличие от Закона «Об образовании» 1992 года, который определял вектор развития образования в новой России, принятый закон фиксирует сложившееся положение и направлен на его закрепление. В то же время именно в профессиональном образовании он создает принципиально новую ситуацию, фактически выводя высшее и послевузовское образование из сферы профессионального образования (хотя формально они в ней остаются). При этом последствия данного шага обществом не обсуждались в процессе подготовки указанного закона, и пока управленческие действия совершаются в прежней логике, когда высшее образование рассматривается как высшее профессиональное образование, а аспирантура опять-таки как послевузовское профессиональное образование.

¹ См.: Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.

- *Обеспечение развития системы непрерывного профессионального образования, увеличение охвата занятых в экономике и социальной сфере программами повышения квалификации и профессиональной переподготовки.* В Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 говорится о необходимости повысить к 2015 г. охват программами непрерывного профессионального образования до 37% от общей численности населения в возрасте 25–65 лет. По данным Росстата, программами повышения квалификации и профессиональной переподготовки в настоящее время охвачено 16% занятого населения, по данным Минобрнауки России, — 22,5%. Это расхождение может быть объяснено тем, что в выборку Росстата не входят военные и государственные служащие, а в выборку Минобрнауки России эти категории входят. Во всяком случае, повышение за три года охвата занятого населения программами ППК в 1,5 или в 2,3 раза — это крайне сложная и амбициозная задача. За ее осуществлением стоит еще один вызов — обеспечить кадрами 25 млн высокотехнологичных рабочих мест, перевести Россию на траекторию инновационного развития. При этом не решено — будет ли это развитие постиндустриальным или в России должна произойти новая индустриализация. Без решения этого вопроса крайне сложно выработать эффективную стратегию увеличения охвата занятого населения программами непрерывного профессионального образования. Точнее: можно обеспечить требуемый рост до запланированного уровня, но эффективность указанного мероприятия будет низкой, поскольку это будет механическая деятельность, а не создание реального кадрового потенциала развития экономики (в выбранном направлении).

Таким образом, в настоящее время российское профессиональное образование сталкивается с большим числом вызовов, которые в разной степени осознаются и /или обсуждаются российским обществом. В силу этого относительно

них не вырабатывается политика, которая могла бы операционально, с одной стороны, работать с данными вызовами и обеспечивать стратегическую линию развития образования — с другой.

3. ФОРМИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ВЫЗОВ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

Выше было отмечено, что в России поставлена задача резко повышения охвата занятого населения программами повышения квалификации.

Действительно, современная экономика требует непрерывного повышения квалификации и переобучения работников, поскольку постоянно происходит интенсивная смена технологий. В этих условиях наращивание человеческого капитала требует непрерывных и адекватных усилий. При этом в систему непрерывного профессионального образования включаются не только образовательные организации или внутрифирменное обучение, но и сама профессиональная деятельность, накопление компетенций на рабочем месте.

В этом плане Россия отстает от развитых стран не только по количественным параметрам системы непрерывного профессионального образования, но и по качественным, и поставленная задача резко нарастить охват может не выправить, а усугубить положение в данной сфере, когда качественная составляющая и дальше будет приноситься в жертву количественной.

Масштабные исследования Росстата в 2010 г.¹ и РАНХиГС в 2013 г.² позволили выявить основные проблемы, которые

¹ См.: Росстат. Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2010 г. // http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/education/

² См.: Проект «Создание системы мониторинга непрерывного профессионального образования: выявление лучших практик и особенности реализации программ повышения квалификации и переподготовки кадров по приоритетным направлениям развития экономики России».

накопились и продолжают накапливаться в непрерывном профессиональном образовании.

Действительно, в Российской Федерации в настоящее время предельно низок охват занятых в экономике и социальной сфере программами повышения квалификации и профессиональной переподготовки (рис. 4).

Как видно на диаграмме (рис. 4), наиболее часто повышение квалификации проходят служащие, но и здесь показатель не дотягивает до нормы, которая была принята еще в Советском Союзе, когда считалось, что повышение квалификации должно осуществляться не реже одного раза в пять лет, т. е. ежегодно должно было обучаться на соответствующих программах не менее 20% работников.

Из служащих «наиболее обучаемыми» являются руководители (25,7%), специалисты составляют среднюю группу (18,6%), а другие служащие — наименьшую (9%).

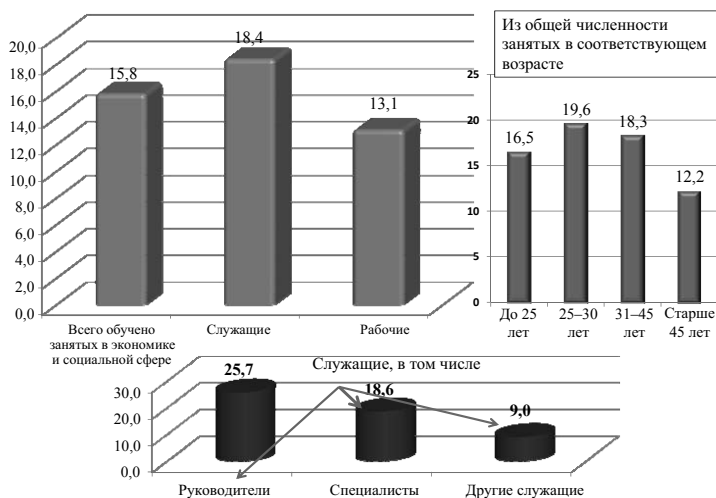


Рис. 4. Диаграмма ситуации в сфере дополнительного профессионального образования: удельный вес прошедших программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки по категориям персонала и возрастным группам

Источник: Росстат.

Наиболее проблемной (при всей сложности общей ситуации) является положение с рабочими кадрами, где повышение квалификации проходит всего 13,1% рабочих. Косвенно данный показатель свидетельствует о крайне низкой инновационной активности в экономике, поскольку внедрение новых технологий возможно только при переобучении занятых на предприятиях именно рабочих кадров.

Кроме того, диаграмма (см. рис. 4) показывает, что в настоящее время наибольшая активность по повышению квалификации наблюдается в возрастах 25–45 лет, а после 45 лет резко снижается (до 12,2%). Можно предположить, конечно, что после 45 лет в экономике заняты только специалисты и рабочие сверхвысокой квалификации, которых некому, да и не за чем учить. Однако, представляется, что дело в другом — работники этого возраста не рассматриваются как потенциал развития организаций и предприятий, что резко снижает их вовлеченность в программы ДПО. Исключением (по возрасту обучаемых) являются только те сферы, где повышение квалификации законодательно регламентировано:

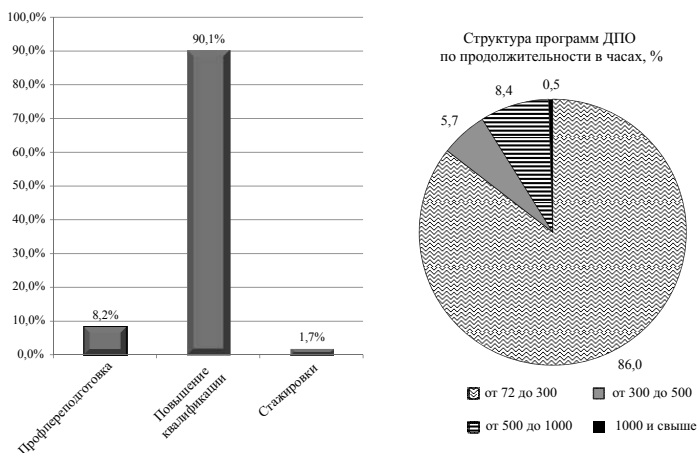


Рис. 5. Диаграмма структуры программ ДПО по характеру программ и продолжительности обучения, %

Источник: Росстат.

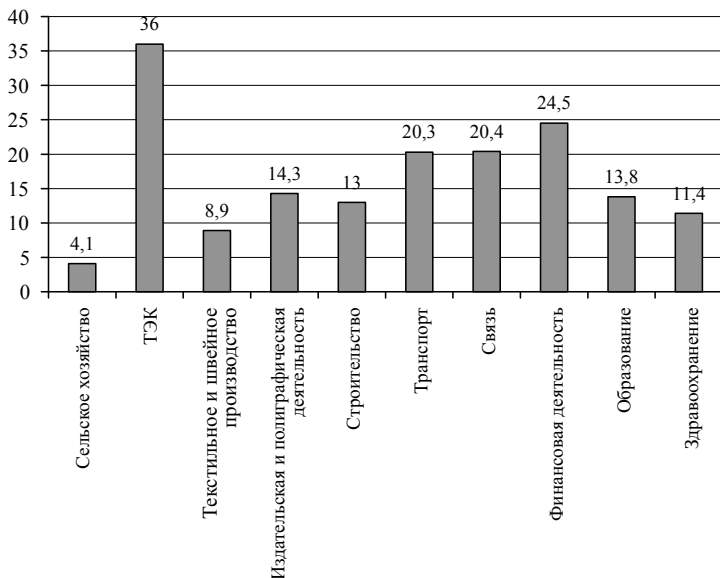


Рис. 6. Диаграмма доли работников, прошедших повышение квалификации в некоторых отраслях экономики и социальной сферы

Источник: Росстат.

образование, здравоохранение, государственная служба и ряд других (вместе с тем и здесь наблюдаются значительные проблемы — см. далее).

По структуре реализуемых программ ДПО превалирует повышение квалификации, а в нем самые короткие по продолжительности до последнего времени программы — от 72 до 300 час. (рис. 5), при этом, как правило, максимально используются именно 72-часовые программы.

В то же время, по данным Росстата, из общей численности слушателей программ ДПО 35,2% проходили подготовку по еще более коротким, нежели 72 часа, программам.

Рассмотрим далее, какова была интенсивность повышения квалификации в различных отраслях экономики и социальной сферы (рис. 6).

Охват работников на предприятиях или в организациях различных отраслей программами ДПО выше 20% говорит

о том, что в этих отраслях идет реальная модернизация производства (деятельности), ниже 20% — что, возможно, происходят точечные улучшения.

Вместе с тем диаграмма (см. рис. 6) показывает, что особенно тревожное положение сложилось в системах образования и здравоохранения, где повышением квалификации было охвачено всего 13,8 и 11,4% персонала, соответственно. Это тем более вызывает тревогу, поскольку в них идет значительное повышение заработной платы педагогических и медицинских работников. Ситуация в сельском хозяйстве говорит о том, что достижения последних лет (выход на мировые рынки зерна) могут быть быстро утрачены, так как не происходит перехода на интенсивные методы ведения хозяйства, на новые технологии сельскохозяйственного производства.

Проведенное РАНХиГС исследование¹ выявило еще целый ряд «горящих» проблем в системе непрерывного профессионального образования.

Прежде всего было выявлено, что предприятия реального сектора экономики все больше предпочитают повышать квалификацию или на предприятии или в корпоративных и межкорпоративных учебных центрах, при этом уменьшается доля предприятий, которые ориентируются на учебные заведения профессионального образования (рис. 7).

На диаграмме (см. рис. 7) видно, что только чуть более четверти успешных предприятий сотрудничают с образовательными организациями в повышении квалификации их работников, в средних по успешности и неуспешных предприятиях эта доля еще ниже — немного выше 1/5. Очевиден и процесс перехода практически всех предприятий на преимущественное обучение работников по программам ДПО в специализированных (внутрифирменных, корпоративных и межкорпоративных) центрах.

Следует отметить, что на предприятиях, где внедряются инновации, тенденция к повышению квалификации работ-

¹ Мониторинг проведен Центром экономики непрерывного образования РАНХиГС при участии Центра федеративных исследований РАНХиГС в 2013 г.

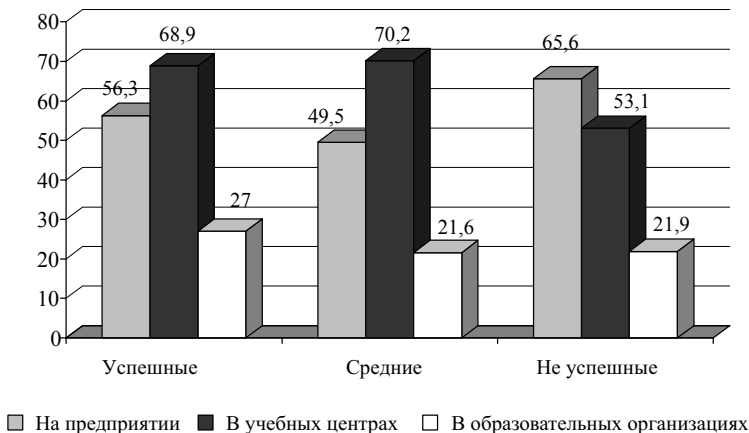


Рис. 7. Диаграмма предпочтений работодателей разных по успешности их деятельности предприятий по обучению работников по программам ДПО, % (допускалось несколько ответов)

ников в специализированных учебных центрах выражена еще более сильно (рис. 8).

Важным моментом, который стоит учитывать при анализе ситуации с непрерывным профессиональным образованием, является тот факт, что все работодатели, независимо от величины их предприятий, предпочитают повышать квалификацию своих работников, а не принимать новых (рис. 9).

Таким образом, свыше 85% работодателей на крупных, средних и малых предприятиях предпочитают вкладываться в обучение своего персонала, а не нанимать новые кадры. Это связано с тем простым обстоятельством, что новых работников, за исключением некоторых эксклюзивных, также приходится «доводить» до требований их рабочего места.

Среди компетенций, которых не хватает работникам, выделяются технические; на это указали 46% работодателей (рис. 10).

Почти четверти работодателей не хватает у их персонала управленческих квалификаций и около 20% указывают, что у их работников наблюдается дефицит компетенций по использованию информационных технологий.

ВЫЗОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

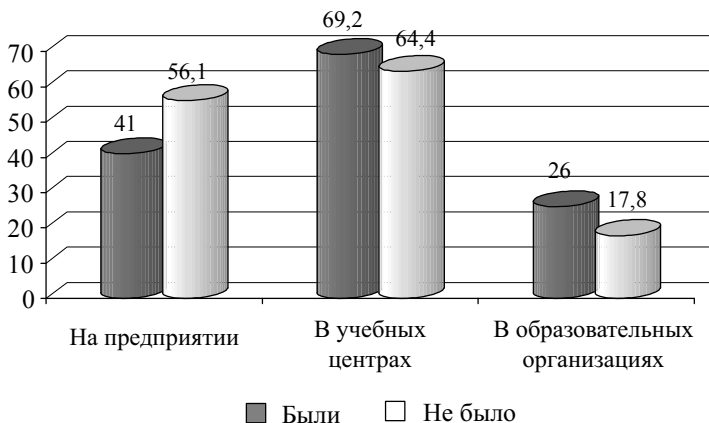


Рис. 8. Диаграмма предпочтений работодателей по повышению квалификации персонала в зависимости от того, внедряются ли на предприятии инновации, % (допускалось несколько ответов)

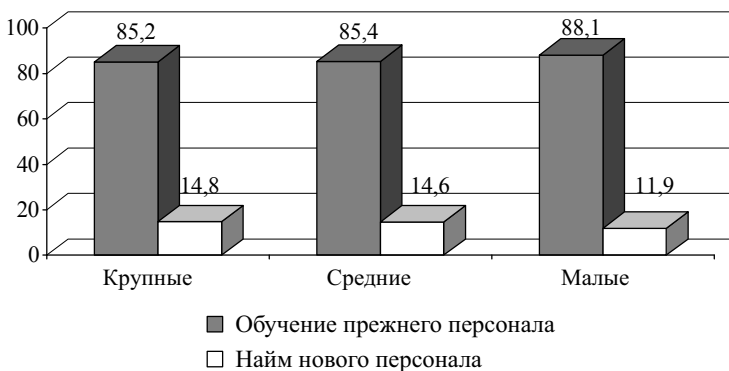


Рис. 9. Диаграмма кадрового выбора: повышение квалификации собственных работников или найм новых, %

На трети крупных предприятий остро стоит вопрос с качеством управления, с управленческими компетенциями менеджмента, но еще больше крупных предприятий (более 50%) испытывают дефицит технических знаний и навыков у персонала, что не позволяет этим предприятиям быстро адаптироваться к изменяющейся конъюнктуре, внедрять

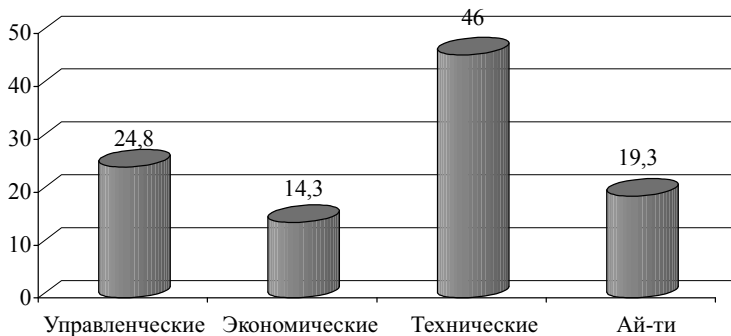


Рис. 10. Диаграмма доли предприятий (работодателей), которым не хватает указанных компетенций у их работников, % (допускалось несколько ответов)

новое оборудование, переходить к производству новой продукции. У пятой части малых предприятий наблюдается нехватка у работников экономических компетенций, особенно это касается бухгалтерского корпуса, а также специалистов по маркетингу. В средних и малых предприятиях также велика потребность в повышении компетентности работников в технической области (более 40% тех и других отмечают их нехватку). И пятая часть всех предприятий — крупных, средних и малых — не удовлетворены качеством подготовки работников по информационным технологиям и считают необходимым повышение их квалификации в данной сфере (рис. 11).

Если же рассматривать позиции предприятий в отрасли, то наибольший дефицит управленческих компетенций испытывают те из них, которые занимают лидерские позиции — 40%. Те предприятия, чьи позиции лучше остальных, но лидерами они не являются, в наибольшей степени указывают на нехватку технических компетенций — почти 51%. И наконец, те предприятия, которые чувствуют себя хуже остальных, испытывают наибольшую среди всех нехватку компетенций по информационным технологиям, при этом все же наибольший дефицит у всех без исключения работодателей — это техническая квалификация соответствующих кадров (рис. 12).

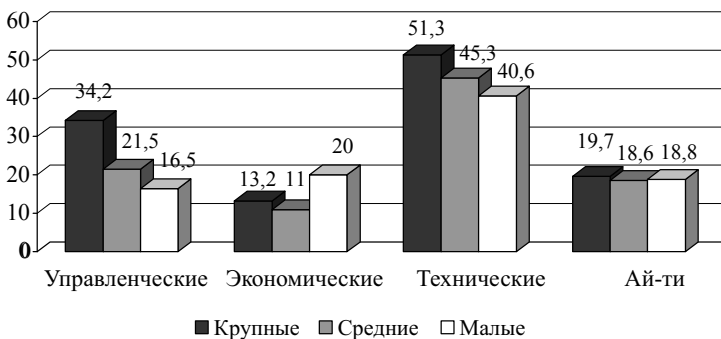


Рис. 11. Диаграмма доли предприятий (работодателей), указавших на нехватку соответствующих компетенций у их персонала, % (допускалось несколько ответов)

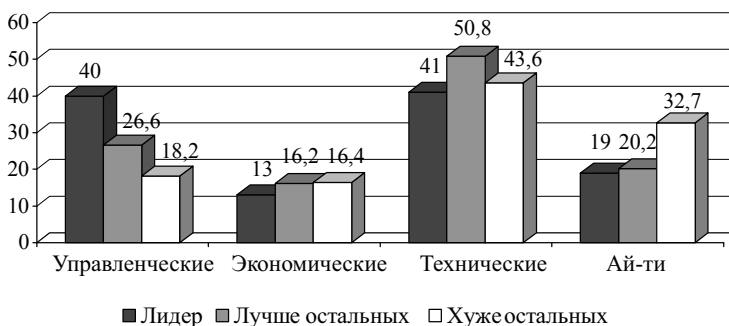


Рис. 12. Диаграмма доли работодателей, указавших на нехватку соответствующих компетенций у их работников, в зависимости от места предприятия в отрасли, % (допускалось несколько ответов)

Большинство успешных предприятий (почти 60%) имеют программы по повышению квалификации работников. Среди средних по экономическому положению предприятий ситуация прямо противоположная — почти 60% не имеют соответствующих программ. И очень плохо обстоит дело у предприятий, испытывающих экономические трудности — 80% из них не считают нужным повышать квалификацию работников, что, как правило, ведет к еще большему ухудшению положения этих предприятий. Таким образом,

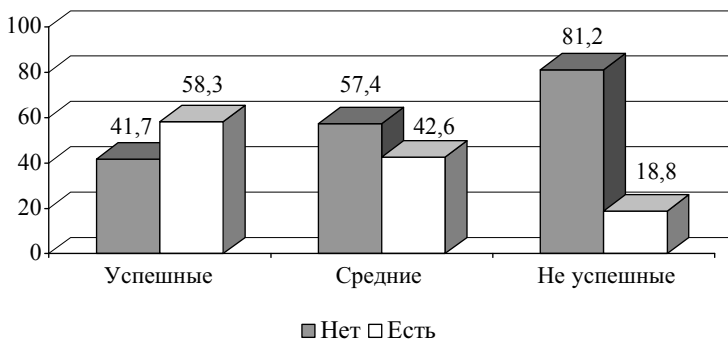


Рис. 13. Диаграмма наличия у предприятий программ повышения квалификации работников в зависимости от их экономического положения (доля от общего числа предприятий, %)

успешные предприятия обычно чувствуют отдачу от обучения работников и имеют для этого ресурсы; неуспешные, напротив, не чувствуют отдачи от обучения и во многих случаях не имеют на это ресурсов. Только около 20% предприятий, находящихся в трудном экономическом положении, считают нужным учить своих работников, т. е. надеются, повысив квалификацию сотрудников, улучшить ситуацию, они также имеют планы на будущее (реструктуризацию бизнеса) — рис. 13.

Помимо работодателей опрашивались и работники. Прежде всего выяснялась их мотивация в прохождении программ ДПО. В качестве основного результата респондентами был указан «карьерный рост» (31,9%), на втором месте оказалась возможность «перейти на лучшую работу» и замыкает тройку лидеров ответ «сохранение рабочего места» (15,3%), при этом на «повышение зарплаты» указало только 13,9% опрошенных. Вместе с тем очевидно, что повышение заработной платы латентно присутствует и в ответах о «карьерном росте», и в возможности «перейти на лучшую работу» (рис. 14).

Теперь рассмотрим степень согласия респондентов-работников с некоторыми утверждениями, раскрывающими характер процесса получения дополнительного профессионального образования. На диаграмме (рис. 15) видно, что для

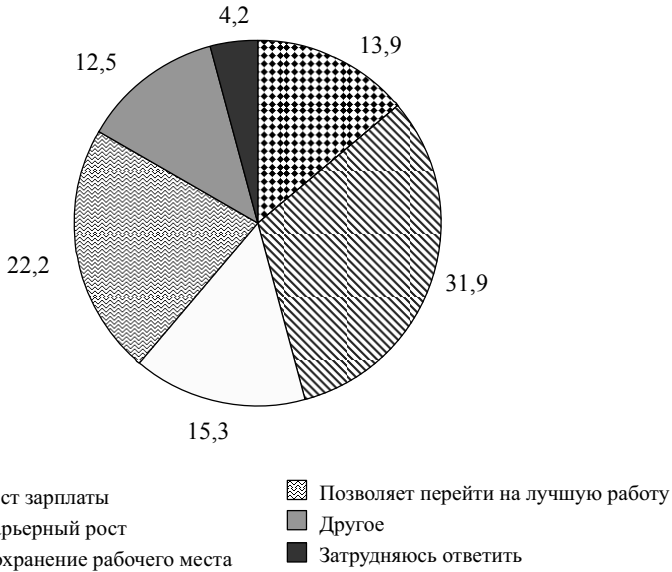


Рис. 14. Диаграмма основных результатов повышения квалификации, по мнению работников, %

современного работника программа повышения квалификации не просто формальность, через которую периодически должны проходить все работающие, — почти 80% респондентов согласны с утверждением, что программы повышения квалификации действительно позволяют получить необходимые в работе знания и навыки.

Также значительная часть респондентов (70%) подтвердила наличие связи между развитием трудовой карьеры и получением дополнительного профессионального образования.

В то же время значительно меньшая доля респондентов (56%) согласна с утверждением, что работодатель всегда заинтересован в обучении своих сотрудников. По-видимому, понимание значения развития человеческого капитала предприятия если и имеется у самих работодателей, то не в полной мере транслируется на нижние линейные уровни.

Наконец, следует обратить внимание на то, что оказалось достаточно много респондентов (49%), согласных с тем,

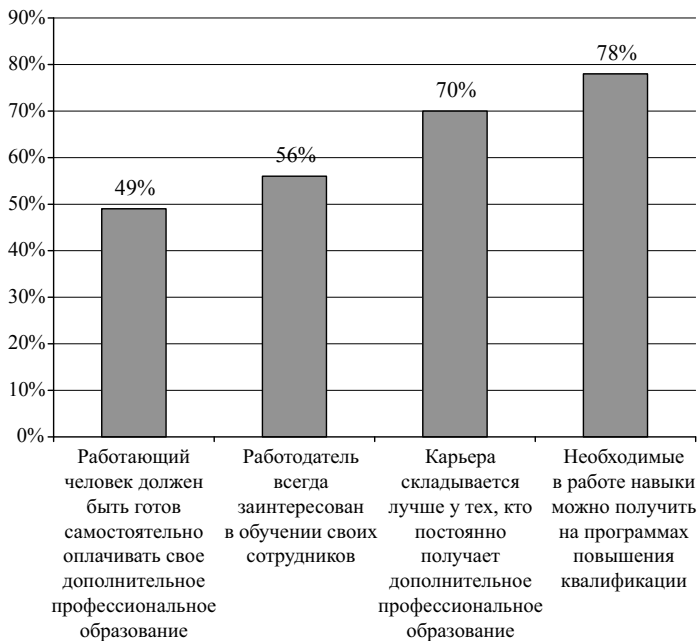


Рис. 15. Диаграмма степени согласия респондентов с утверждениями, характеризующими получение дополнительного профессионального образования

что «работающий человек должен быть готов самостоятельно оплачивать свое дополнительное профессиональное образование». Разумеется, здесь речь идет лишь о теоретической готовности, и не стоит ожидать, что почти половина российских работников станут действительно инвестировать в собственный человеческий капитал, но вместе с тем следует признать, что значение и ценность современных тенденций, отвечающих новым задачам получения знаний, вполне осознана большей частью работников (см. рис. 15).

Вместе с тем имеется достаточно выраженная отраслевая дифференциация степени согласия респондентов с тем, что карьера лучше складывается у тех, кто постоянно обращается к услугам дополнительного профессионального образования (рис. 16).

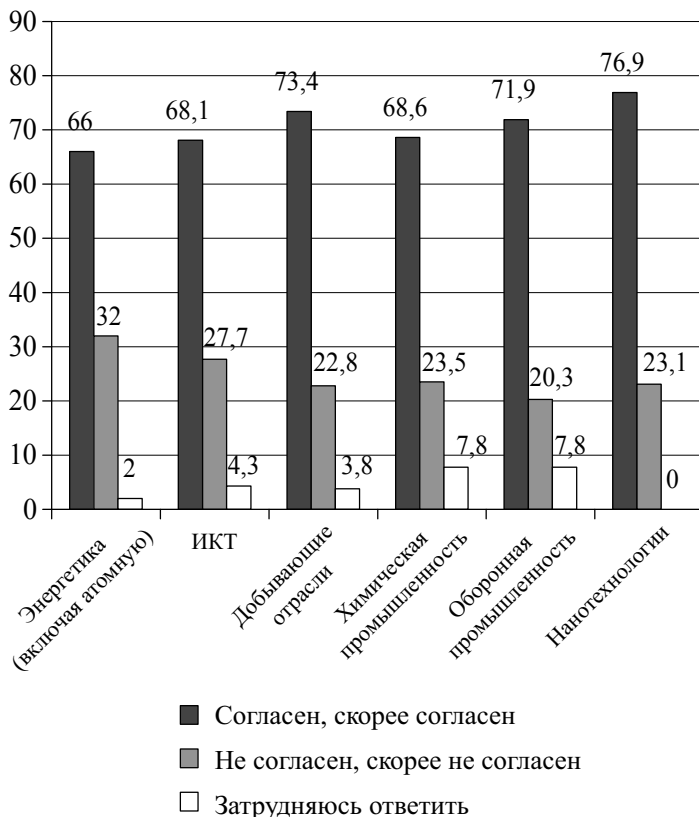


Рис. 16. Диаграмма отраслевой дифференциации степени согласия работников с тем, что карьера складывается лучше у постоянно получающих дополнительное профессиональное образование, %

Как видно на диаграмме (рис. 16), наибольшую степень согласия с тем, что на карьере позитивно влияет получение дополнительного профессионального образования (повышение квалификации), выразили работники наноиндустрии (76,9%), как наиболее инновационной и быстроразвивающейся отрасли. Высок уровень согласия с данным утверждением и в добывающих отраслях, и в оборонной промышленности — 73,4 и 71,9%, соответственно. Наименьшая степень

согласия, хотя и достаточно высокая, наблюдалась в энергетике — 66%.

Таким образом, более $\frac{2}{3}$ работников в рассмотренных отраслях связывают карьерный рост с получением дополнительных компетенций, с необходимостью повышения человеческого капитала.

Достаточно заметные межотраслевые различия видны и в уровне согласия с утверждением, что работодатель заинтересован в повышении уровня образования работников. В целом уровень согласия лишь немногим превышает 50%, т. е. заинтересованность работодателя оценивается как средняя. При этом работники добывающих отраслей в большей степени уверены в том, что их предприятия заинтересованы в их обучении; в наименьшей степени с этим согласны атомщики.

В целом исследование показывает, что большинство и работодателей, и работников считают повышение квалификации необходимым элементом современной трудовой деятельности. Вместе с тем выявленная нехватка управленческих, экономических, информационных и, особенно, технических компетенций у персонала всех типов предприятий — крупных, средних и малых, успешных и неуспешных — показывает, что в этой сфере налицо большие проблемы. Это означает, что подготовка работников в вузах и организациях среднего профессионального образования не отвечает потребностям российской экономики, ее приоритетных отраслей. И, более того, работодатели все меньше рассчитывают на учебные заведения, когда организуют повышение квалификации своего персонала: они делают это либо непосредственно на предприятии, или в специализированных учебных центрах. На вузы и организации СПО ориентированы чуть более 25% успешных предприятий и примерно 20% остальных.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Российская система профессионального образования сталкивается в последние годы с нарастающими вызовами. Ведущую роль в них играет демографический фактор: резкий

спад контингентов требует смены управленческой модели и модели развития вузов и организаций СПО, которые до этого в основном реализовывали стратегию экстенсивного роста, что позволяло им экономить на масштабе. Резкое сокращение студенческих контингентов требует перехода к интенсивному развитию, к которому далеко не все учебные заведения готовы. Тем не менее в ближайшие годы начнется резкое сжатие сети как государственных, так и негосударственных вузов. К 2020 г. предположительно сохранятся примерно 500 государственных вузов и около 150 негосударственных. При этом многие слабые вузы будут присоединены к сильным — этот процесс уже идет, и это порождает новые проблемы в развитии всей системы высшего образования. От сильных вузов требуется большое напряжение всех сил — управленческих, экономических, педагогических, для того чтобы справиться с притоком и более слабых студентов, и более слабых преподавателей.

В то же время происходит активная дифференциация положения вузов в системе высшего образования. В ней выделяются 15 университетов — кандидатов на вхождение в мировые университетские рейтинги, при этом стоит достаточно амбициозная задача — не просто попасть в престижный рейтинг, но попасть в топ-100. На развитие этих вузов будут выделены значительные ресурсы и важно, чтобы результатами данного процесса смогли воспользоваться и другие высшие учебные заведения.

Второй уровень образуют те федеральные и национальные исследовательские университеты, которые не попали в число 15-ти, а также вузы, которые по указу Президента Российской Федерации могут устанавливать собственные стандарты. Для них это некоторое понижение статуса и, соответственно, возможное сокращение ресурсов, которые они смогут привлекать на свое функционирование и развитие, как бюджетных, так и внебюджетных (в этом правиле не без исключений).

Ведущие региональные и отраслевые вузы образуют третий уровень. По ним демографический фактор вместе с ЕГЭ нанесет, скорее всего, достаточно ощутимый удар, поскольку

большинство сильных абитуриентов будут стараться попасть в престижные вузы Москвы и Санкт-Петербурга, а также в федеральные и национальные исследовательские университеты.

Остальные вузы будут либо реорганизованы, либо будут работать со слабым контингентом, выполняя, тем не менее, важную миссию по повышению образовательного уровня населения.

Важной задачей предстоящего периода может стать повышение в вузах удельного веса очной формы обучения, которая в настоящее время составляет уже 40%. Это должно повысить качество высшего образования и стать элементом борьбы с «псевдообразованием», которое в наибольшей степени в настоящее время распространено среди заочников.

Значительные вызовы связаны и с развитием непрерывного профессионального образования. В настоящее время охват занятого населения программами повышения квалификации и профессиональной переподготовки крайне низок (менее 16%). Выполнение Указа Президента Российской Федерации № 599, где говорится о доведении охвата занятого населения в возрасте 25–65 лет программами повышения квалификации до 37%, скорее всего, будут натягивать за счет включения в эти программы всевозможных тренингов, обучения на рабочем месте и (якобы) самообразования, подводя все это под понятие непрерывного образования (информальное образование как часть непрерывного образования).

Вместе с тем у предприятий есть реальная потребность в дополнительном профессиональном образовании их работников. Даже крупные и успешные предприятия испытывают нехватку у их персонала управленческих, экономических и, особенно, технических компетенций. Кроме того, по мнению работодателей, дефицит компетенций ощущается и во владении информационными технологиями. Эти потребности должны, в принципе, стимулировать развитие рынка дополнительного профессионального образования. Во многом это и происходит. Начинают активно создаваться специализированные учебные центры, которые в ряде случаев охватывают несколько предприятий в отрасли. Развивается и маркетинг соответствующих услуг. При этом работодатели в деле повышения квалификации своих работников все меньше ориентируются на органи-

зации среднего профессионального и высшего образования, считая, что их программы не отвечают современным требованиям. Между тем в условиях демографического спада, когда численность студентов продолжает падать, был бы вполне оправдан разворот вузов и организаций СПО к реализации программ непрерывного профессионального образования, причем он будет эффективным, несмотря на то что на первом этапе потребует вложения значительных средств в разработку новых программ и переобучение преподавательского корпуса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Федеральный закон «Образование в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.

Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ.

Указ Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 г. № 597.

Указ Президента Российской Федерации «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» от 7 мая 2012 г. № 599.

Education at a Glance. OECD, 2012.

Доклад о человеческом развитии 2011. UNDP, 2012.

Статистическое приложение к Докладу о человеческом развитии 2011. UNDP, 2012.

Мир в цифрах 2007. М.: ЗАО «ОЛИМП-БИЗНЕС», 2007.

Мир в цифрах 2011. М.: ЗАО «ОЛИМП-БИЗНЕС», 2011.

Мир в цифрах 2012. М.: ЗАО «ОЛИМП-БИЗНЕС», 2012.

Мир в цифрах 2013. М.: ЗАО «ОЛИМП-БИЗНЕС», 2013.

Maу В. А. Человеческий капитал — вызовы для России // Развитие человеческого капитала — новая социальная политика: сб. науч. ст. М.: Издательский дом «Дело», 2013. С. 7–34.

Требования работодателей к профессиональному образованию. М.: МАКС-ПРЕСС, 2006.

Научная литература
Серия «Научные доклады: образование»

Заказное издание

Клячко Татьяна Львовна

Вызовы профессионального образования

Выпускающий редактор *Е. В. Попова*

Корректор *Г. А. Лакеева*

Художник *В. П. Коршунов*

Оригинал-макет *О. З. Элов*

Компьютерная верстка *А. В. Генералова*

Подписано в печать 09.01.2014. Формат 60х90/16.
Гарнитура РТ Serif. Усл. печ. л. 2,5. Тираж 1500 экз.
Заказ № 1121.

Издательский дом «Дело» РАНХиГС
119571, Москва, пр-т Вернадского, 82–84
Коммерческий отдел – тел. (495) 433-25-10, (495) 433-25-02
com@anx.ru
www.domdelo.org

Отпечатано в типографии РАНХиГС
119571, Москва, пр-т Вернадского, 82–84