

ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ И СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ

О.Н. Андреева,

Л.Г. Зубова, канд. экон. наук,

Институт социальной политики Академии труда и социальных отношений

Необходимость модернизации экономики России актуализирует проблему организации и развития системы непрерывного профессионального образования и обучения (ПОО) и ее адаптации к потребностям рынка труда, поскольку распространение инноваций и высоких технологий, рост инвестиций в создание новых рабочих мест предъявляют все более высокие требования к уровню квалификации работников (знаниям, навыкам и компетенциям).

ПОО относится к взрослому населению, прежде всего к занятым в экономике работникам, и означает непрерывное на протяжении всей жизни повышение работником своей квалификации, совершенствование профессиональных навыков и знаний в соответствии с изменениями в характере труда и квалификационных требованиях к работникам. Стратегия непрерывного образования, принятая в 2000 г. на европейском саммите в Лиссабоне, предполагает всестороннюю учебную деятельность на постоянной основе с целью улучшения знаний, навыков и профессиональной компетенции. Мотивация работников к непрерывному профессиональному совершенствованию может стать фактором динамичного развития экономики, повышения эффективности труда и занятости, ослабления степени социального неравенства в обществе и улучшения уровня и качества жизни населения.

В соответствии с концепцией непрерывного образования, Институтом статистики ЮНЕСКО была разработана и стала общепринятой Международная стандартная классификация образования (МСКО), в которой выделены три формы образования: формальное, неформальное и информальное.

Формальное образование представляет собой институализированное, целенаправленное и спланированное образование при участии государственных и негосударственных организаций, обучение в которых завершается выдачей общественно признанного диплома или аттестата.

Неформальное образование является дополнением и/или альтернативой формальному образова-

нию, организуемое, как правило, в форме краткосрочных курсов, мастер-классов, семинаров и пр.

Информальное образование (индивидуальное, спонтанное) менее организовано и структурировано по сравнению с формальным и неформальным образованием. Направленность данного вида образования определяется самостоятельно, включая познавательную деятельность, которая сопровождает повседневную жизнь.

Различные виды и формы ПОО реализуются по-разному: руководящие работники чаще получают формальное образование (например, MBA); квалифицированные рабочие и служащие - неформальное образование на базе организации или краткосрочных курсов. Информальное образование распространяется на все категории работников, поскольку каждый работник имеет возможность самообразования на основе разнообразных источников, включая Интернет.

Источники информации. Для описания ПОО в России используются показатели и индикаторы, характеризующие различные виды и формы формального и неформального образования посредством различных информационных источников - официальные документы о бюджете, статистические наблюдения Росстата, социологические исследования. В отношении информального образования информация практически отсутствует.

Представим основные источники информации, позволяющие охарактеризовать процесс ПОО на рабочих местах.

Данные государственного бюджета о расходах на профессиональное обучение. Общегосударственные расходы на образование, включая профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, отражает законодательно утверждаемый федеральный бюджет. Данные о выполнении бюджета публикуются на официальных сайтах Правительства России (Президента России, Минфина России, Казначейства России и пр.). Кро-

¹ Международная стандартная классификация образования - МСКО, 2011. Официальный сайт Института статистики ЮНЕСКО. - URL: <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/iscsed-2011-ru.pdf> (дата обращения 18.11.2013).

ме того, в сети Интернет размещена информационно-аналитическая система (ИАС) ключевых показателей исполнения бюджетов для 2011 и 2012 гг., разработанная Казначейством России². Данные позволяют оценить федеральные расходы на образование в целом (раздел 0700) и по всем уровням образования, включая профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (подраздел 0705).

Возможности ИАС позволяют детально рассмотреть статьи расходов из федерального бюджета по подразделу «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации». Наиболее крупными из них являются следующие целевые статьи расходов:

- институты повышения квалификации (4280000) - государственный заказ на профессиональную переподготовку и повышение квалификации государственных чиновников; обеспечение деятельности (оказание услуг) подведомственных учреждений и пр. - в 2012 г. доля расходов по данной статье составила 56,2% от выделяемого бюджета на подраздел;

- учебные заведения и курсы по переподготовке кадров (4290000) - переподготовка и повышение квалификации кадров и пр. - соответственно доля расходов 24,7%;

- мероприятия в области образования (4360000) - подготовка управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации; Президентская программа повышения квалификации инженерных кадров - соответственно доля расходов 2,0%.

Как видим, основные профильные статьи расходов составляют порядка 83% в общем объеме финансирования подраздела «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации». Однако открытая структура бюджетной росписи доступна только для 2011 и 2012 гг. И поэтому для отслеживания общей направленности бюджетной политики в отношении ПОО за длительный период приходится использовать общую сумму расходов на подраздел.

Обследования ПОО служащих на разных уровнях управления. В современных условиях государство предъявляет все более высокие требования к

уровню профессионально-квалификационной подготовки работников (постановление Правительства РФ № 362³). С 2008 г. Росстат предоставляет информацию о масштабах профессионального обучения работников в государственных и муниципальных структурах через ежегодно проводимые специализированные статистические наблюдения⁴:

- № 2-ГС (ГЗ) «Сведения о дополнительном профессиональном образовании федеральных государственных гражданских служащих и государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации»;

- № 2-МС «Сведения о дополнительном профессиональном образовании муниципальных служащих».

Оба обследования имеют практически идентичную методологическую основу, позволяющую получать информацию о численности государственных (федеральных и субъектов РФ) и муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование в течение года по следующим показателям:

- по виду образовательных программ (профессиональная переподготовка; повышение квалификации; стажировка);

- по месту обучения (в России; за рубежом);

- по направлению обучения (управленческое, правовое организационно-экономическое, планово-финансовое, информационно-аналитическое и др.);

- по типу учебного заведения, где пройдено обучение (государственное или негосударственное);

- по источникам финансирования обучения (федеральный бюджет; бюджеты субъектов РФ; иные источники, включая программы, финансируемые международными или иностранными органами и организациями);

- по форме обучения (с отрывом, без отрыва, с частичным отрывом от государственной гражданской службы);

- по технологическому виду обучения (дистанционное образование).

Представляется необходимым дополнить статистические формы показателем, характеризующим сумму расходов, затрачиваемых на ПОО государственных и муниципальных служащих в абсолют-

² Официальный сайт Казначейства России. - URL: <http://datamarts.roskazna.ru/index.php/2011-razdely/raskhody/raskhody-po-kosgu/fk-0004-0040> (дата обращения 18.11.2013).

³ Постановление Правительства РФ № 362 от 06.05.2008 «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации». // Федеральный портал управленческих кадров. - URL: <http://rezerv.gov.ru/GovService.aspx?id=372&t=26> (дата обращения 18.11.2013).

⁴ Приказ Федеральной службы государственной статистики № 237 от 25.09.2008 «Об утверждении форм федерального статистического наблюдения за дополнительным профессиональным образованием государственных гражданских и муниципальных служащих в 2008 году». // Официальный сайт Росстата. - URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b06_27/Main.htm (дата обращения 05.11.2013).

ном или относительном выражении (доля в общих расходах организации).

Обследование ПОО работников в организациях. Подготовка, переподготовка, повышение квалификации сотрудников в организациях сегодня являются одним из условий повышения эффективности производства, особенно в условиях конкуренции между хозяйствующими субъектами. Степень развития ПОО на уровне организаций можно оценивать на основании данных двух статистических наблюдений, проводимых Росстатом.

Первое статистическое наблюдение - № 1 (рабочая сила) «Сведения о составе затрат организации на рабочую силу»⁵ - позволяет получить оценку расходов организации на профессиональное обучение своих работников из общей структуры затрат. Эта статья включает следующие расходы:

- расходы по содержанию учебных зданий и помещений, находящихся на балансе организации или финансируемых ее в порядке долевого участия, вычитая субсидии, полученные от государственных органов и налоговых скидок;

- расходы (включая стипендии) на подготовку и переподготовку работников, обучающихся в образовательных учреждениях, связанные с производственной необходимостью, на основе договоров между организацией и образовательным учреждением;

- оплата проезда обучающихся работников к месту нахождения образовательного учреждения и обратно;

- стипендия по ученическому договору на профессиональное обучение;

- другие расходы по подготовке и переподготовке кадров.

Второе статистическое наблюдение - № 1-кадры «Сведения о дополнительном профессиональном образовании работников в организациях»⁶ - позволяет более полно охарактеризовать процесс ПОО работников в организациях. Впервые обследование проводилось в 2010 г. (повторное проведение планируется через 3-4 года), охватив юридических лиц всех форм собственности (исключая субъекты малого предпринимательства) и все виды экономической деятельности (исключая государственные органы и органы местного самоуправления).

Информация представлена о численности работников, прошедших профессиональное образование и обучение, по следующим признакам:

- по категориям персонала (руководители; специалисты; другие служащие; рабочие);

- по возрасту (до 25 лет, 25-30 лет, 31-45 лет, старше 45 лет);

- по типу программ дополнительного профессионального образования для руководителей, специалистов и других служащих (профессиональная переподготовка; повышение квалификации; стажировка за рубежом);

- по типу получения профессиональной и/или дополнительной подготовки для служащих и рабочих (вне организации; непосредственно в организации, с выделением формы наставничества);

- по обучению на курсах целевого назначения для всех категорий работников (изучение нового оборудования, технологических процессов, трудового законодательства и пр.);

- по форме обучения (с отрывом от работы, без отрыва, частичным отрывом);

- по технологическому виду обучения (дистанционное образование);

- по объему учебных часов дополнительного профессионального образования всех категорий персонала, исключая рабочих специальности: до 70 часов (курсы целевого назначения); от 72 до 500 часов (по программам повышения квалификации); свыше 500 часов (профессиональная переподготовка); от 2 до 4 месяцев (320-640 часов) (стажировка).

Статистическое наблюдение учитывает сведения о работниках, прошедших ПОО за счет финансовых средств организаций, однако не дает информацию о величине расходов на эти цели.

Данные домашних хозяйств о расходах на ПОО. Выборочное обследование бюджетов домашних хозяйств, проводимых Росстатом, позволяет частично оценить расходы домохозяйств на образовательные нужды. Обследование проводится в соответствии с Федеральным перечнем (планом) статистических работ, утверждаемых Росстатом по согласованию с Правительством РФ, ежеквартально и охватывает около 50 тыс. домашних хозяйств в России.

Основой статистического наблюдения является Классификатор индивидуального потребления домашних хозяйств по целям (КИПЦ-ДХ), включающий 12 разделов, сгруппированных по видам товаров и услуг, приобретенных или произведен-

⁵ Приказ Росстата № 59 от 15.01.2010 «Об утверждении статистического инструментария для организации статистического наблюдения за составом затрат организации на рабочую силу». - Официальный сайт Росстата. - URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 06.11.2013).

⁶ Приказ Росстата № 305 от 06.09.2010 «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за занятостью населения и деятельностью, осуществляемой в сфере образования, науки и инноваций». - Официальный сайт Росстат. - URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 08.11.2013).

ных домашними хозяйствами для личного потребления⁷.

Один из разделов охватывает образовательные услуги (10), исключая расходы на покупку учебной литературы, канцелярских товаров, проезд к месту обучения, проживание в общежитии, питание в столовой. Раздел включает пять подразделов:

- дошкольное и начальное образование (10.1.0.0.0);
- основное общее и среднее (полное) общее образование (10.2.0.0.0);
- среднее профессиональное образование (10.3.0.0.0);
- высшее профессиональное образование (10.4.0.0.0);
- образование, не определенное по уровню (10.5.0.0.0).

Интерес представляет последний подраздел, который включает:

- программы образования, предназначенные главным образом для взрослых, не требующие предшествующего специального образования и касающиеся в основном профессионально-технического обучения и культурного развития (компьютерные курсы, курсы иностранного языка, бухгалтерского учета и т. п.);
- курсы повышения квалификации, не дающие более высокого уровня образования;
- подготовительные курсы для поступления в учебные заведения (исключая занятия музыкой, танцами, спортом).

Однако на официальном сайте Росстата и в статистических сборниках результаты обследования публикуются только в целом по разделу «Образование» без развернутой информации по подгруппам.

Социологические опросы работодателей. Начиная с 2002 г. НИУ ВШЭ проводит Мониторинг экономики образования⁸, состоящий из социологических опросов основных участников образовательного процесса: работодателей, руководителей образовательных учреждений, преподавателей, обучающихся и их родителей.

Опрос работодателей базируется на европейской Методологии обследования непрерывного профессионального обучения (Continuing vocational training

survey - CVTS)⁹. Обследование является дорогостоящим, в европейских странах оно проводится примерно раз в пять лет (первое обследование проведено в 1994 г., второе - в 1999 г., третье - в 2005 г., четвертое - в 2011 г.). В России такой опрос проводится ежегодно и включает следующие разделы¹⁰:

- характеристика предприятия (оценка рабочей силы; оценка навыков и знаний работников; текущее состояние кадров и пр.);
- практика найма новых работников (необходимость дополнительного обучения для новых работников; способы проведения дополнительного обучения/переподготовки; продолжительность обучения и пр.);
- проблемы подготовки кадров (наличие образовательных структур на предприятии; возможность обучения работников других компаний; сотрудничество с вузами, учреждениями СПО, НПО и пр.);
- оценка опыта, связанная с образовательной сферой (участие в разработке профессиональных стандартов; участие в работе коллегиальных органов образовательного учреждения; открытие на предприятии программ обучения совместно с образовательными учреждениями; участие в программах «прикладного бакалавриата»; организация производственной практики, стажировок для учащихся и пр.);
- характеристика дополнительного профессионального обучения сотрудников предприятия (наличие плана/программы; размер бюджета; направления обучения; дополнительное обучение по категориям работников, по возрастной структуре обучающихся, по форме обучения и пр.);
- экономическая оценка предприятия (проблемы, стоящие перед предприятием; кадровые вопросы; мероприятия по модернизации; уровень заработной платы и пр.).

Социологические оценки дополняют общие статистические данные и расширяют представления о процессах, которые происходят в области профессионального образования и обучения работников на предприятиях и в организациях. Важно, что результаты опроса работодателей содержат некоторые стоимостные оценки, в том числе расходов на профессиональное обучение работников.

⁷ Постановление Федеральной службы государственной статистики № 100 от 10.12.2007 «Об утверждении статистического инструментария для организации статистического наблюдения за бюджетами домашних хозяйств на 2008 год». Классификатор индивидуального потребления домашних хозяйств по целям (КИПЦ-ДХ, версия 3) // Электронный ресурс «Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации». - URL: <http://docs.cntd.ru/document/902077758> (дата обращения 11.11.2013).

⁸ Официальный сайт проекта «Мониторинг экономики образования» Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». - URL: <http://memo.hse.ru/concept> (дата обращения 20.11.2013).

⁹ CVTS 4 manual. Version 3. // European Commission. Eurostat. 29.07.2011. - URL: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/2011_manual_version3pdf_EN_1.pdf (дата обращения 20.11.2013).

¹⁰ Показатели приведены из социологической анкеты 2013 г. // Официальный сайт проекта «Мониторинг экономики образования». - URL: <http://memo.hse.ru/met> (дата обращения 21.11.2013).

Социологические опросы работников. Субъективные оценки работников - их мотивация, поведение, настроение и ожидания в сфере непрерывного профессионального образования и обучения - измеряются социологическими методами. Так, Фонд общественного мнения проводит опросы работающего населения с целью оценки следующих индикаторов¹¹:

- желание работника повысить квалификацию;
- позиция работодателя в отношении повышения квалификации работников;
- когда в последний раз было получено дополнительное образование;
- платность дополнительного обучения (со стороны работника, со стороны работодателя);
- влияние повышения квалификации на заработную плату работников;
- влияние дополнительного профессионального образования на экономическое положение предприятия.

Эти опросы позволяют оценить те аспекты ПОО, которые не отражаются другими источниками информации, в частности мотивацию работников к повышению своей квалификации, собственные рас-

ходы работников на цели дополнительного профессионального обучения и др.

Анализ статистических данных.

Финансирование ПОО на рабочих местах. В зависимости от организационно-правовой формы организаций ПОО финансируется через различные финансовые механизмы: государственные ассигнования, средства предприятий и организаций, самофинансирование работников.

Финансирование на уровне государственных и муниципальных служб. Как отмечалось выше, основным источником информации о государственных расходах на профессиональное образование и обучение является ежегодный отчет об исполнении консолидированного бюджета РФ и бюджетов государственных внебюджетных фондов. Представим динамику выделяемых ассигнований на статью расходов «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации» из федерального бюджета РФ, бюджета государственных внебюджетных фондов, консолидированного бюджета субъектов РФ и бюджета территориальных государственных внебюджетных фондов (см. рис. 1).

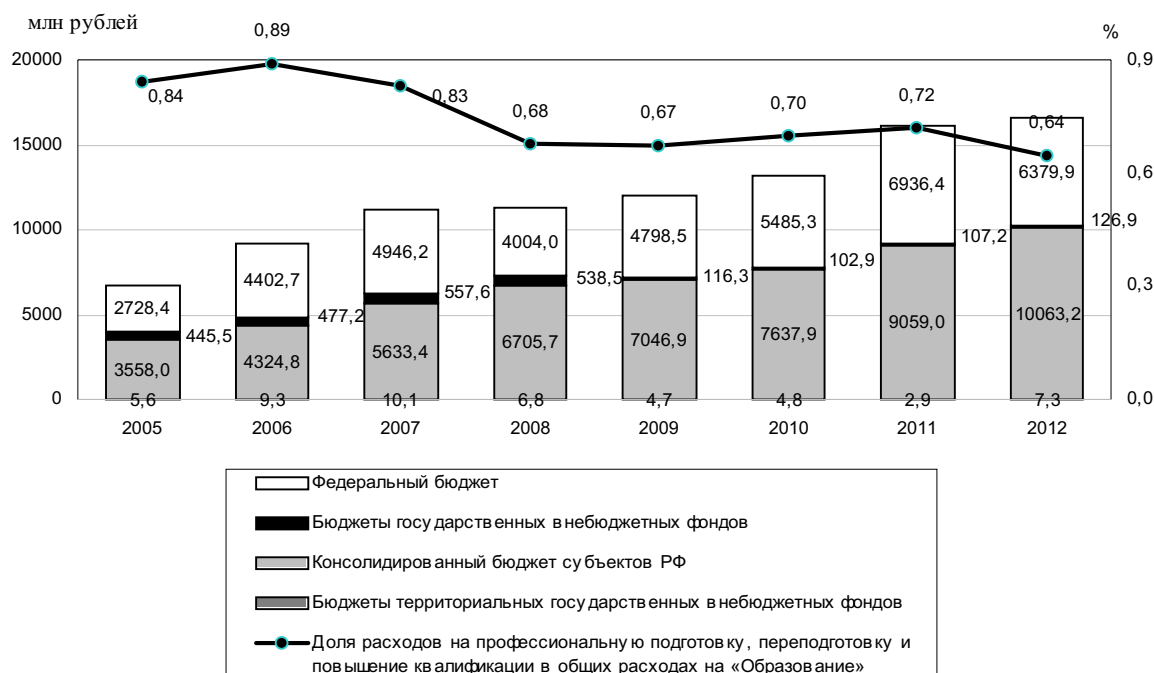


Рис. 1. Расходы на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации из консолидированного бюджета РФ и бюджетов внебюджетных фондов

Источник: Отчеты Федерального казначейства об исполнении консолидированного бюджета РФ и бюджетов государственных внебюджетных фондов: 2005-2012.

¹¹ Опрос «Повышение квалификации. Сколько работающих россиян хотят повысить уровень своей квалификации и на каких условиях?». // Официальный сайт Фонда общественного мнения. - URL: <http://fom.ru/Rabota-i-dom/10915> (дата обращения 19.11.2013).

Таблица 1

Структура затрат организаций на рабочую силу
(рублей в месяц)

	2000	2002	2005	2007	2009
Среднемесячные затраты на рабочую силу	4358,6	7644,0	13336,7	20683,1	28590,4
в том числе на:					
заработную плату	2868,0	5488,4	10215,9	16112,1	22329,1
обеспечение работников жильем	30,5	38,2	53,3	62,0	85,8
социальную защиту	1281,4	1865,1	2614,0	3826,4	5260,6
профессиональное обучение	13,1	22,9	40,0	62,0	85,8
культурно-бытовое обслуживание	47,9	76,4	93,4	103,4	114,4
прочие	117,7	152,9	320,1	517,1	714,8

Источник: Федеральная служба государственной статистики. Раздел «Рынок труда, занятость и заработная плата». Таблица «Динамика уровня и структуры затрат организаций на рабочую силу».

За последние восемь лет расходы на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации из консолидированного бюджета РФ и бюджетов государственных внебюджетных фондов увеличились в 2,4 раза: с 6,7 млрд рублей в 2005 г. до 16,5 млрд рублей в 2012 г. Несмотря на рост государственного финансирования, доля расходов на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в общих расходах на образование на протяжении всех лет не превышала 1% и даже снижалась (с 0,84 в 2005 г. до 0,64% в 2012 г.). Сложившаяся тенденция объясняется изменением бюджетной политики и перераспределением финансирования в пользу других сегментов образования, в первую очередь дошкольного (увеличение расходов с 14,1% в 2005 г. до 18,4% в 2012 г.), высшего профессионального (с 15,7 до 18,1%) и общего образования (с 44,4 до 46,4%). В определенной степени сказалось и влияние экономического кризиса.

Если говорить о соотношении федерального и территориальных (субъектов РФ и местных) бюджетов, то отмечается некоторое снижение доли федерального бюджета в финансировании профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (с 48% в 2005 г. до 39% в 2012 г.) и, напротив, увеличение доли территориальных бюджетов (соответственно с 52 до 61%).

В рассматриваемом периоде в 3,5 раза уменьшился объем финансирования расходов на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации из государственных внебюджетных фондов (доля соответствующих расходов в общей структуре бюджетного финансирования снизилась с 6,6% в 2005 г. до 0,8% в 2012 г.).

Объем финансирования из территориальных государственных внебюджетных фондов на цели профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации после существенного сокращения в годы экономического кризиса стал постепенно восстанавливаться, приближаясь к уровню 2006 г.

Финансирование на уровне организаций. Для анализа финансирования ПОО на уровне организаций и предприятий можно использовать данные периодически проводимого статистического наблюдения № 1 (рабочая сила) (см. таблицу 1). Как видим из данных этой таблицы, доля расходов работодателей на профессиональное обучение очень мала – только 0,3% от общих затрат на рабочую силу, причем без изменения с 2000 г. В абсолютном выраже-

нии эти расходы составляют порядка 86 рублей на одного работника в месяц, или немногим более 1 тыс. рублей в год (2009 г.).

Расходы российских организаций на профессиональное обучение работников существенно ниже по сравнению с зарубежными компаниями. С определенной долей условности можно провести некоторые сопоставления данных официальной статистики о затратах на профессиональное обучение и соответствующих оценок работодателей, полученных в ходе социологических опросов в России и за рубежом.

Так, по оценкам работодателей, в 2005 г. средние расходы европейских компаний на одного сотрудника, проходившего профессиональную подготовку, составляли 30 тыс. рублей, или 13 тыс. рублей в расчете на одного работника компании¹². В то же время в отечественных организациях на эти цели выделялось около 0,5 тыс. рублей на одного работника в год (согласно данным таблицы 1). Таким образом, в 2005 г. разрыв в расходах на профессиональное обучение составил 1 к 26.

По данным опроса работодателей, в 2011 г. соответствующие затраты российских организаций в разных сферах экономической деятельности находились в диапазоне 1,0-3,5 тыс. рублей в год на одного работника, или в среднем 1,4 тыс. рублей¹³. По данным статистики, в 2009 г., как было показано выше, эти расходы достигли порядка 1,0 тыс. рублей (вдвое

¹² См.: Проблемы развития кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения. Информационный бюллетень. - М., НИУ ВШЭ, 2013, № 2 (65). С. 47.

¹³ Там же. С. 44.

больше, чем в 2005 г.). Заметим, что по разным источникам показатели достаточно близки между собой. Однако несмотря на рост, отставание от европейских показателей сохранилось даже по отношению к 2005 г. и, вероятно, могло усилиться к текущему моменту времени.

Согласно результатам опроса российских работодателей, расходы крупных предприятий в разы превышают затраты малого бизнеса. Существенны также различия по сферам экономической деятельности: наименьшие затраты на финансирование профессионального обучения наблюдаются на предприятиях традиционных отраслей экономики (промышленность, строительство, транспорт), наибольшие - в таких отраслях, как связь и деловые услуги.

Самые общие представления об объеме финансирования собственных средств организаций на нужды профессионального обучения своих работников можно получить, исходя из:

- охвата работников профессиональным обучением в организациях (по данным статистического наблюдения № 1-кадры в 2010 г. - 5 млн работников, или 15,8% от численности всех работников в организациях);

- размера расходов в расчете на одного работника в организации в год (1,0 тыс. рублей в 2009 г.).

В результате получается, что в 2010 г. общая сумма расходов на профессиональное обучение работников в организациях составила порядка 32 млрд рублей. Это более чем вдвое превышает расходы консолидированного бюджета Российской Федерации на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (13,2 млрд рублей в 2010 г.). Иными словами, вклад работодателей в профессиональное обучение работников хотя и недостаточен, однако более значим по сравнению с государством, что в общем соответствует мировому тренду. Именно работодателям принадлежит решающая роль в реализации политики организации и развития профессионального обучения своих работников.

Следует также отметить, что на ПОО организации тратят не только собственные средства, часть из них (23% согласно данным опроса руководителей организаций) получают на эти цели субсидии или средства разных внебюджетных фондов.

В период экономического кризиса ухудшение финансового положения как на уровне государства, так

и на уровне организаций привело к замораживанию и в ряде случаев сворачиванию программ ПОО, и говорить о полном преодолении этой тенденции пока не приходится.

Существенным недостатком статистических обследований (как государственных и муниципальных служб, так и организаций) является отсутствие стоимостных показателей, характеризующих суммы финансовых средств, расходуемых службами и организациями на развитие профессионального обучения своих работников.

Уровень распространенности ПОО. Организация и развитие ПОО на рабочих местах являются необходимым условием формирования новых профессиональных навыков и компетенций у служащих и других работников, позволяющих непрерывно повышать их квалификацию в постоянно меняющейся среде.

Как уже отмечалось выше, статистические наблюдения Росстата дают возможность проследить состояние и развитие дополнительного профессионального обучения (ДПО) в государственной (федеральной и субъектов РФ) и муниципальной службах, а также в коммерческих и некоммерческих организациях, исключая субъекты малого предпринимательства (см. рис. 2).

Уровень развития ДПО в государственных и муниципальных службах можно оценить как достаточно высокий: по состоянию на 2012 г., в государственных службах свою квалификацию повышал примерно каждый пятый служащий, а в муниципальных - каждый седьмой. На динамике развития ДПО служащих отразился экономический кризис, но после 2010 г. началось постепенное восстановление процесса повышения их квалификации.

Так же, как в государственных и муниципальных службах, складывается ситуация с ДПО работников в других организациях, где примерно каждый шестой работник в 2010 г. повысил свою квалификацию. Как отмечалось выше, официальная статистика дает данные о развитии ДПО работников в организациях только за 2010 г., когда было проведено (пока единственное) статистическое наблюдение.

Имеющиеся статистические данные позволяют рассмотреть структуру государственных и муниципальных служащих, получивших ДПО¹⁴, по разным признакам и разрезам (см. таблицу 2).

¹⁴ Характеристика структуры работников, прошедших ДПО в организациях, представлена отдельно ниже, поскольку методологические подходы отличаются от обследований государственных и муниципальных служащих.

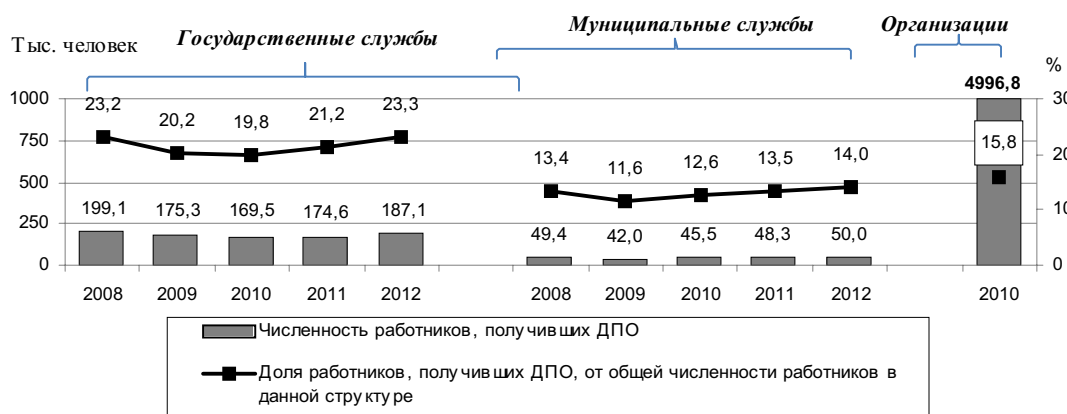


Рис. 2. Численность лиц, получивших ДПО в государственных и муниципальных службах и организациях

Источник: Бюллетени Федеральной службы государственной статистики: «Дополнительное профессиональное образование кадров государственной гражданской и муниципальной службы, 2008-2012». // Официальный сайт Росстата. - URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1242887320828 (дата обращения 19.11.2013) и «О дополнительном профессиональном образовании работников в организациях в 2010 году». Официальный сайт Росстата. - URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/materials/news/98e8b3004674503ca164a1d62c4bc586 (дата обращения 21.11.2013).

Таблица 2

Структура государственных и муниципальных служащих, получивших ДПО
(в % от общей численности работников, прошедших обучение)

Государственные служащие						Муниципальные служащие				
2008	2009	2010	2011	2012		2008	2009	2010	2011	2012
По типу ДПО										
3,1	2,4	2,1	2,0	1,9	прошли профессиональную переподготовку	7,9	7,3	6,2	4,8	4,7
96,2	96,8	97,2	97,3	97,5	повысили квалификацию	91,2	92,4	93,2	94,8	94,9
0,5	0,7	0,6	0,6	0,5	прошли стажировку	0,7	0,2	0,5	0,3	0,3
0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	обучены за пределами России	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
По полу										
72,2	70,6	70,7	70,9	71,8	женщины	75,3	74,5	74,0	74,0	74,8
27,8	29,4	29,3	29,1	28,2	мужчины	24,7	25,5	26,0	26,0	25,2
По направлению обучения										
14,1	13,2	13,9	14,0	12,8	управленческое	41,7	38,9	37,2	35,4	32,7
23,2	22,4	21,1	22,0	23,2	правовое	10,5	10,2	11,8	12,0	12,7
22,0	23,3	23,7	16,4	18,1	организационно-экономическое	13,1	14,1	14,8	11,5	11,4
11,3	10,7	11,4	16,6	16,4	планово-финансовое	12,3	10,5	9,9	9,8	10,1
11,9	11,4	9,7	10,6	10,3	информационно-аналитическое	3,9	5,3	5,3	7,0	6,8
17,5	19,0	20,2	20,4	19,2	другое	18,5	21,0	21,0	24,3	26,3
По типу учебного заведения										
94,0	92,4	93,2	93,0	93,4	государственное	91,9	91,8	90,1	89,2	85,8
6,0	7,0	6,4	6,4	6,0	негосударственные	8,1	8,0	9,3	10,4	13,9
–	0,6	0,4	0,6	0,6	другое	–	0,2	0,6	0,4	0,3
По форме обучения										
61,1	64,3		65,9	65,1	с отрывом от службы	51,7	45,0		43,5	44,8
25,0	23,1		20,8	21,9	без отрыва от службы	29,4	35,2		34,7	34,2
13,9	12,6		13,3	13,0	с частичным отрывом от службы	18,9	19,8		21,8	21,0
					Дистанционное обучение					
28,6	26,1		23,9	32,5	обучение с использованием дистанционного обучения	3,9	6,5		6,2	7,8

Источник: Бюллетень Федеральной службы государственной статистики: «Дополнительное профессиональное образование кадров государственной гражданской и муниципальной службы, 2008-2012».

Значительные различия по двум категориям служащих отмечаются по направлениям обучения, форме обучения и применению новых технологий в ДПО. Так, если для государственных служащих актуально приобретение компетенций в правовых, организационно-экономических и планово-финансовых сферах, то для муниципальных служащих проблемой является повышение квалификации в сфере управления. Если для государственных служащих характерно получение ДПО в образовательных учреждениях с отрывом от службы, то муниципальные служащие чаще проходят обучение без отрыва или с частичным отрывом от службы. Но самые существенные различия отмечены в применении дистанционных методов обучения: если в государственных службах данным способом повысили свой уровень более 30% служащих, то в муниципальных структурах - менее 8%.

По остальным разрезам различий практически не отмечено. По данным Росстата, для государственных и муниципальных служб самым распространен-

ным видом ДПО на протяжении пяти лет остается повышение квалификации служащих (более 95%). Далее следуют профессиональная переподготовка, роль которой с каждым годом уменьшается в пользу других видов ДПО, стажировка и обучение за рубежом. В распределении по полу также не отмечено разницы: и в тех, и в других службах преимущественно повышают профессиональный уровень женщины (более 70% по всем годам), что, вероятно, свидетельствует о более низком уровне их квалификации по сравнению мужчинами.

По данным статистического обследования работников, в организациях в 2010 г. получили дополнительное профессиональное образование и прошли профессиональную подготовку порядка 5 млн. человек, или 15,8% от всех работников. В отличие от обследований государственных и муниципальных служб, в наблюдении за организациями четко прослеживается распределение работников, прошедших профессиональное обучение, в зависимости от категории персонала (см. рис. 3 и схему).

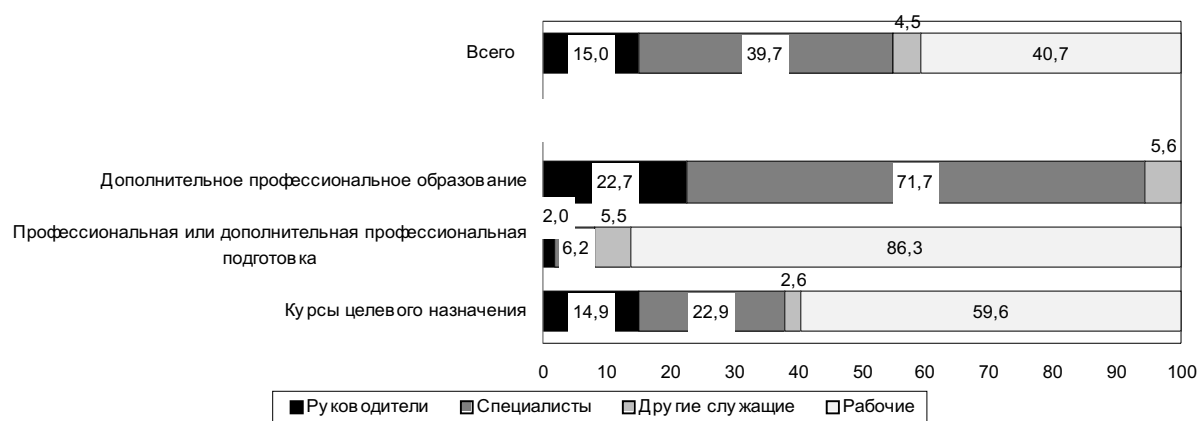


Рис. 3. Распределение категорий работников по видам ПОО (в % от общей численности прошедших обучение)

Источник: Бюллетень Федеральной службы государственной статистики «О дополнительном профессиональном образовании работников в организациях в 2010 году».

Основными участниками профессионального обучения в организациях являются в равной степени рабочие и специалисты (по 40% от общей численности прошедших обучение). Разница заключается лишь в том, что если специалисты получили ДПО, то рабочие преимущественно прошли профессиональную или дополнительную профессиональную подготовку, целью которой является ускоренное приобретение необходимых навыков для выполнения определенной работы.

Так же, как и для муниципальных служащих, для работников характерно получение дополнитель-

ного профессионального образования примерно в равной степени без отрыва (40,1%) и с отрывом (38,6%) от работы (напомним, что в государственных службах порядка 65% служащих повышают профессиональный уровень с отрывом от работы). Обращает на себя внимание тот факт, что в государственных и муниципальных структурах в большинстве случаев повышают свой профессиональный уровень женщины (порядка 70-75%), тогда как в организациях, напротив, востребованность в профессиональном обучении несколько выше у мужчин (57 против 43%).

На приведенной схеме представлено распределение работников, прошедших профессиональное обучение, по категориям персонала, видам профессионального обучения, формам обучения, полу, видам экономической деятельности и федеральным округам. Следует обратить внимание, что в систе-

ме ПОО на рабочих местах преимущественно обучаются специалисты и рабочие, причем примерно в равной степени с отрывом и без отрыва от работы, работники обрабатывающих производств, работники Центрального и Приволжского федеральных округов.

Схема. Структура работников, прошедших ПОО
(в % от общей численности персонала, прошедшего обучение, 2010)

По категориям работников	руководители	0,7 млн человек (15,0%)
	специалисты	2,0 млн человек (39,7%)
	другие служащие	0,2 млн человек (4,5%)
	рабочие	2,0 млн человек (40,7%)
По видам профессионального обучения*	получили ДПО	2,2 млн человек (43,1%)
	из них за рубежом	0,01 млн человек (0,2%)
	прошли профессиональную или дополнительную профессиональную подготовку	1,2 млн человек (24,6%)
	обучены на курсах целевого назначения	1,8 млн человек (35,8%)
По форме обучения*	с отрывом от работы	2,0 млн человек (38,6%)
	без отрыва от работы	2,1 млн человек (40,1%)
	с частичным отрывом от работы	1,1 млн человек (21,3%)
По полу	мужчины	2,8 млн человек (56,6%)
	женщины	2,2 млн человек (43,4%)
По видам экономической деятельности	добыча полезных ископаемых	0,3 млн человек (5,7%)
	обрабатывающие производства	1,4 млн человек (28,0%)
	производство и распределение газа и воды	0,4 млн человек (7,7%)
	строительство	0,2 млн человек (3,3%)
	оптовая и розничная торговля	0,2 млн человек (3,2%)
	транспорт	0,5 млн человек (9,7%)
	связь	0,2 млн человек (3,3%)
	финансовая деятельность	0,2 млн человек (4,7%)
	операции с недвижимым имуществом	0,3 млн человек (6,1%)
	образование	0,8 млн человек (15,3%)
	здравоохранение и предоставление социальных услуг	0,5 млн человек (9,8%)
	другие виды деятельности	0,2 млн человек (3,1%)
По федеральным округам	Центральный ФО	1,2 млн человек (23,7%)
	из него г. Москва	0,4 млн человек (7,9%)
	Северо-Западный ФО	0,5 млн человек (10,7%)
	из него г. Санкт-Петербург	0,2 млн человек (3,9%)
	Южный ФО	0,4 млн человек (7,2%)
	Северо-Кавказский ФО	0,1 млн человек (2,3%)
	Приволжский ФО	1,3 млн человек (25,7%)
	Уральский ФО	0,6 млн человек (12,8%)
	Сибирский ФО	0,7 млн человек (13,7%)
	Дальневосточный ФО	0,2 млн человек (4,0%)

* Суммарная численность обученных работников в разрезе видов профессионального обучения и форм обучения может превышать общую численность обученных, поскольку работник мог пройти обучение по нескольким видам или разным формам обучения.

Источник: Бюллетень Федеральной службы государственной статистики «О дополнительном профессиональном образовании работников в организациях в 2010 году».

Литература

К сожалению, проводимые статистические наблюдения (государственных и муниципальных служб, других организаций) не содержат информации о потребностях в повышении уровня квалификации служащих и других работников на текущий момент и перспективу.

1. Бюллетень Росстата «Дополнительное профессиональное образование кадров государственной гражданской и муниципальной службы, 2008-2012».

2. Бюллетень Росстата «О дополнительном профессиональном образовании работников в организациях в 2010 году».

3. Постановление Правительства РФ № 362 от 06.05.2008 «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации».

4. Постановление Росстата № 100 от 10.12.2007 «Об утверждении статистического инструментария для организации статистического наблюдения за бюджетами домашних хозяйств на 2008 год». Классификатор индивидуального потребления домашних хозяйств по целям (КИПЦ-ДХ, версия 3).

5. Приказ Росстата России № 237 от 25.09.2008 «Об утверждении форм федерального статистического наблюдения за дополнительным профессиональным образованием государственных гражданских и муниципальных служащих в 2008 году».

6. Приказ Росстата № 305 от 06.09.2010 «Об утвержде-

нии статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за занятостью населения и деятельностью, осуществляемой в сфере образования, науки и инноваций».

7. Приказ Росстата № 59 от 15.01.2010 «Об утверждении статистического инструментария для организации статистического наблюдения за составом затрат организации на рабочую силу».

8. Проблемы развития кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения. Информационный бюллетень. - М., НИУ ВШЭ, 2013, № 2 (65).

9. Римащевская Н.М., Зубова Л.Г. Российское послевузовское образование и Болонский процесс // Труд и социальные отношения. 2008. № 9.

10. Российский статистический ежегодник. 2012: Стат.сб./Росстат. - М., 2012.

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ ТЕКСТА ДЛЯ АВТОРОВ

Редакция принимает к рассмотрению материалы общим объемом, как правило, до 0,5 авторского листа в электронном виде (в формате Word MS Office любой версии), которые можно отправить по электронной почте по адресу vorstat@mtu-net.ru или доставить в редакцию журнала на электронном носителе с приложением распечатанного текста в одном экземпляре.

При печати статьи в текстовом редакторе Word следует соблюдать общепринятые стандарты набора текста. Ни в коем случае не делать красную строку у абзацев несколькими пробелами - только абзацными отступами. Необходимые смысловые выделения текста делать полужирным и курсивным начертаниями.

Оформляя таблицы, нужно стремиться к тому, чтобы в одной ячейке не было разных по смыслу строк, то есть каждому «пункту» таблицы должна соответствовать своя строка ячеек. Все видимые границы ячеек в таблицах следует делать сплошной черной линией толщиной 0,5 пункта. Выравнивание текста и цифр внутри ячеек необходимо выполнять только стандартными способами, а не с помощью пробелов или пустых строк. Клавишу Enter внутри ячеек (за исключением «шапок») не использовать. Для графиков и диаграмм обязательно представлять таблицы цифровых данных (часто диаграммы приходится перестраивать заново) в исходном формате (MS Excel, MS Graf и др.). Диаграммы из Excel в документ формата Word необходимо вставлять как объекты (Правка - Специальная вставка). Для иллюстративного материала нужно применять сквозную нумерацию (Таблица 1, Таблица 2 или Рис. 1, Рис. 2, Рис. 3 и т. п.).

Электронную версию фотографий следует передавать в формате TIFF максимально возможного разрешения и глубины цветопередачи (не менее 300 dpi). Только если фотографии посылаются по электронной почте, допускается формат JPEG для уменьшения объема.

Вместе со статьей обязательно должны быть представлены аннотация и ключевые слова (4-6 слов) на русском и английском языках. Аннотация (рекомендуемый объем примерно 500 знаков или 4-6 предложений) должна содержать краткую характеристику темы и основных проблем статьи, ее цель и полученные результаты. Желательно указать, что нового несет в себе данная статья в сравнении с другими публикациями по аналогичной тематике.

Согласно международным стандартам следует указать коды по классификации JEL (см. http://www.aeaweb.org/jel/jel_class_system.php).

После основного текста статьи необходимо поместить пристатейный библиографический список. Библиографическую запись для пристатейного списка, содержащего сведения об использованных документах, следует составлять по ГОСТ 7.1, 7.80, а библиографическую запись для пристатейного списка, содержащего затекстовые библиографические ссылки, - по ГОСТ 7.0.5. Библиографические записи в пристатейном библиографическом списке следует пронумеровать.

К статье должны быть приложены краткая справка об авторах с указанием места работы, должности, ученого звания и степени, адреса, контактного телефона и e-mail.

Редакция не рассматривает материалы, опубликованные ранее или отправленные в другие издания, а также те, которые не соответствуют приведенным выше требованиям.

Редакция не имеет возможности вступать с читателями и авторами в переписку, рецензировать и возвращать не заказанные ею материалы.