

# СПРОС НА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ В РОССИИ<sup>1</sup>

Т. Ю. Стукен

*ФГБОУ ВПО «Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского», г. Омск*

*Stuken@mail.ru*

В современных условиях инвестиции в человеческий капитал рассматриваются как одно из важнейших условий конкурентоспособности экономики. При этом издержки, связанные с формированием человеческого капитала, несут не только индивиды и государство, но и работодатели. Участие работодателей в подготовке кадров связывается; во-первых, с существованием специфического человеческого капитала, востребованного только в конкретной организации; во-вторых, с потребностью формирования и обновления периодически устаревающих знаний, в том числе и общих; в-третьих, с высокими транзакционными издержками поиска работника с необходимой подготовкой на внешнем рынке труда [1, с. 64–79].

Как отмечается в государственной программе «Развитие образования» на 2013–2020 гг., «в настоящее время все развитые государства мира реализуют программы формирования систем непрерывного образования... Ведущие страны Евросоюза смогли обеспечить массовое участие взрослого населения в программах обучения и тренингах либо устойчивую положительную динамику в этой сфере. Доля экономически активного населения развитых европейских стран, участвующего в дополнительном профессиональном образовании, достигает 60–70%. В Российской Федерации доля экономически активного населения, участвующего в непрерывном образовании, в настоящее время не превышает 22,4%» [2]. При этом, согласно результатам опроса ВЕЕПС (малые и средние предприятия), масштабы обучения персонала в России сопоставимы с большинством стран с переходной экономикой [3, с. 472–474].

С учетом данного обстоятельства важно рассмотреть основные характеристики дополнительного профессионального образования в России как к целом, так и в разрезе видов обучения, обучаемых групп персонала и отраслевой дифференциации, выявить основные факторы,

---

<sup>1</sup> Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 14-22-01008.

определяющие спрос фирм на дополнительное профессиональное обучение.

По способу организации дополнительного профессионального обучения можно выявить два вида обучения – формальное и неформальное. Формальное обучение сопровождается получением документа, подтверждающего факт прохождения обучения и (при необходимости) соответствующую квалификацию. Во втором варианте отсутствует жесткая привязка формирования компетенций к прохождению формального обучения с выдачей документа установленного образца. В качестве примера такого обучения можно назвать обучение на рабочем месте, обучение посредством наблюдения за работой коллег, посредством прикрепления наставника. Таким образом, дополнительное формальное обучение выступает как частный случай дополнительного профессионального обучения вообще, а масштабы неформального обучения в несколько раз выше по сравнению с формальным обучением.

С позиций анализа практики формирования всей совокупности необходимых работодателю компетенций более логичным является анализ и формального, и неформального дополнительного профессионального обучения. Однако отдельные виды неформального дополнительного профессионального обучения достаточно сложно идентифицировать, в результате чего часть соответствующей информации оказывается не доступной для исследователя. Вместе с тем важность анализа формального обучения нельзя недооценивать. Именно оно позволяет раскрыть ряд принципиальных аспектов инвестирования организаций в человеческий капитал. К наиболее важным стимулам инвестирования работодателей именно в формальное обучение являются следующие:

– во-первых, в случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан проводить обучение работников. Именно наличие соответствующего документа является основанием для допуска работника к определенной работе и/или занятию определенной должности.

– во-вторых, обучение в форме разовых лекций, стажировок, семинаров и других видов обучения, не сопровождающихся итоговой аттестацией и выдачей документов об образовании, облагается налогом на добавленную стоимость, что ведет к росту затрат, в результате чего создается стимул использовать именно формальные практики обучения.

В целом охват дополнительным профессиональным обучением, рассчитанный по доле обученных работников организаций в списочной численности работников организаций, составил в России по итогам 2013 г. 13,8% [4].

Для проведения факторов, определяющих объем обучения персонала, нами выделено несколько групп факторов.

1. Институциональные факторы. К ним, в первую очередь, могут быть отнесены общие требования законодательства по обучению персонала, а также требования по обучению отдельных групп персонала, связанные с техникой безопасности, получением допусков к выполнению отдельных видов работ, а также обязанности периодического повышения квалификации. К таким сферам деятельности отнесены образование и здравоохранение, где существуют нормы в части регулярности дополнительного профессионального образования, а также принадлежность к сферам деятельности со значительным удельным весом неблагоприятных условий труда и высокими требованиями к технике безопасности. Согласно данным Росстата, к таким сферам отнесены: добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, строительство, транспорт и связь.

2. Техничко-технологические факторы, обусловленные отраслевой спецификой бизнеса, скоростью обновления продуктов, техники и технологии и соответствующей этим процессам скоростью обновления знаний. Несмотря на то что специалистами признается более высокая скорость устаревания знаний в отдельных отраслях (например, ИТ-технологии, нано-, биотехнологии и др.), схожие тенденции фиксируются сегодня в самых разных сферах деятельности. В качестве индикатора для оценки данного фактора выбран объем инвестиций в основной капитал в расчете на одного работника по видам экономической деятельности.

3. Финансовые факторы как наличие финансовых ресурсов, делающих доступными для организации соответствующие обучающие программы. Для оценки влияния данных факторов использованы два показателя: валовая добавленная стоимость в расчете на одного работника и средняя заработная плата персонала.

4. Факторы структуры персонала, отражающие его социально-демографические и профессионально-квалификационные особенности. Они напрямую связаны с возможностью получения отдачи на инве-

стиции в обучение персонала. Организация, осуществляющая инвестиции в персонал, не может не учитывать возрастные характеристики персонала, его текучесть, наличие работников соответствующей квалификации на внешнем рынке труда. По имеющимся официальным данным, можно оценить взаимосвязь коэффициента оборота по приему персонала и масштабы дополнительного профессионального обучения, взаимосвязь внутрифирменного обучения с возрастной и образовательной структурой персонала, а также со структурой персонала по стажу на последнем месте работы. Однако связь данных показателей с масштабом обучения неоднозначна. Так, например, объемы обучения могут определяться сложностями подбора необходимых работников ввиду структурных диспропорций на рынке труда, но могут быть вызваны потребностью в карьерном и профессиональном развитии работников, уже зарекомендовавших себя в организации. Именно поэтому в качестве позиций для анализа взаимосвязи с масштабом обучения выбраны, с одной стороны, показатели, характеризующие дефицит квалификации и навыков (стаж работы на последнем месте работы до одного года, возраст до 30 лет), а с другой – стаж работы более трех лет и возраст от 30 до 49 лет.

Аналогично анализировалась связь дополнительного профессионального обучения с образовательной структурой персонала. С одной стороны, высокая квалификация персонала создает спрос на ее поддержание и развитие и в этом случае можно предполагать наличие корреляции между долей работников с высшим образованием и масштабами внутрифирменного обучения. С другой стороны, потребность формирования профессиональных компетенций может генерировать спрос на обучение со стороны фирм, использующих труд работников, не получивших основного профессионального образования

В соответствии с выделенными выше факторами, определяющими спрос организаций на дополнительное профессиональное обучение, и на основе официальной статистики Росстата [4, 5, 6, 7, 8] рассмотрим взаимосвязь масштабов дополнительного профессионального обучения по видам экономической деятельности и индикаторов, косвенно характеризующих действие факторов, влияющих на него. Структура персонала, прошедшего дополнительное профессиональное обучение, а также его видов представлена в табл. 1.

Таблица 1

*Структура персонала, прошедшего дополнительное профессиональное обучение (по видам программ, %)*

Вид обучения/группа персонала	Рабочие	Руководители	Специалисты	Другие служащие
Повышение квалификации	68,1	89,4	93,4	87,0
В т. ч. в форме стажировки	2,5	1,2	1,6	3,1
Профессиональная переподготовка	33,9	11,3	6,8	14,4
В т. ч. в форме стажировки	3,9	4,8	4,0	25,4
Обучены за рубежом	0,4	0,5	0,4	2,2

Рассматривая структуру обученных работников в разрезе программ, следует учитывать, что работник, прошедший в отчетном году обучение по двум и более видам программ, учитывается по каждой из них. Поэтому сумма по столбцам таблицы может превышать 100%. В то же время работник, два раза и более обучившийся по одному виду программ, в отчетности учитывается однократно.

Основной формой дополнительного профессионального обучения является повышение квалификации. В зависимости от групп персонала его проходят от 68,1 до 93,4% всех обучающихся работников. Достаточно высокие показатели профессиональной подготовки могут свидетельствовать о диспропорциях в системе подготовки кадров в рамках системы основного профессионального образования, особенно в отношении группы «Другие служащие».

Значительное влияние на объемы обучения персонала оказывает вид экономической деятельности организации (табл. 2).

Таблица 2

*Удельный вес работников, получивших дополнительное профессиональное обучение, в зависимости от вида экономической деятельности, 2013 г., %*

Вид экономической деятельности	Всего	В том числе			
		по категориям персонала			
		руководители	специалисты	другие служащие	рабочие
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	4,5	8,9	7,4	2,6	3,7
Рыболовство, рыбоводство	4,4	5,9	5,1	3,4	4,1
Добыча полезных ископаемых	26,3	32,9	26,9	10,4	25,4
Обрабатывающие производства	17,7	20,1	14,7	4,9	18,6
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	18,2	28,2	17,1	5,4	17,0
Строительство	10,8	16,4	12,1	3,6	10,1
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	4,9	7,6	5,6	3,1	4,5
Гостиницы и рестораны	4,0	8,2	7,7	5,2	2,4
Транспорт и связь	18,2	24,2	15,8	12,9	18,9
Финансовая деятельность	12,4	13,9	13,1	8,6	8,9
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	9,0	13,7	8,7	4,9	8,9
Образование	15,6	24,8	23,3	5,2	1,3
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	13,1	20,7	20,1	3,8	1,6
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	5,8	12,5	7,0	2,6	2,9

Из представленных данных видно, что среди групп персонала чаще других проходят обучение руководители, далее следуют специалисты, рабочие и другие служащие. При этом обучение рабочих действительно связано с принадлежностью к видам экономической деятельности, имеющим значительное количество рабочих мест с повышенным уровнем риска для здоровья работника и (или) окружающих. Но характерно, что в этих отраслях чаще других обучаются и другие группы персонала. Как и следовало ожидать, высокие показатели дополнительного профессионального обучения наблюдаются в образовании и здравоохранении.

Наименее интенсивно обучают свой персонал работодатели в сферах сельского хозяйства, рыболовства и рыбоводства, гостиниц и ресторанов, коммунальных услуг.

Влияние институциональных факторов на масштабы обучения определялось с использованием дисперсионного анализа, для которого все виды деятельности были сгруппированы в три указанные ранее группы, для каждой из которых в табл. 3 приведены внутригрупповые средние доли работников, прошедших дополнительное профессиональное обучение, а также данные расчетов.

Таблица 3

*Результаты дисперсионного анализа внутрифирменного обучения по видам экономической деятельности*

Группа	Среднее значение доли работников, прошедших внутрифирменное обучение
Виды деятельности, предъявляющие требования к периодичности обучения основного персонала, %	14,4
Виды деятельности, предъявляющие высокие требования к соблюдению техники безопасности, %	16,7
Прочие отрасли, %	6,4
Межгрупповой средний квадрат	165,8
Внутригрупповой средний квадрат	9,7
Уровень значимости	0,000

По данным табл. 3 видно, что объемы обучения в двух первых группах в 2,3–2,9 раза выше, чем в третьей, и это различие статистически высокозначимо.

Данные по влиянию иных факторов приведены в табл. 4. Так, из результатов корреляционного анализа заметно, что сильная положительная связь наблюдается между обучением персонала и объемом инвестиций в основной капитал в расчете на одного работника. Данная связь теоретически предсказуема и статистически значима ( $p < 0,05$ ).

Меньшее значение имеют финансовые факторы. Связь средней силы статистически значима по размеру заработной платы на уровне  $p < 0,1$ , по величине валовой добавленной стоимости на одного занятого –  $p < 0,2$ . Также получена статистически значимая отрицательная связь с оборотом персонала ( $p < 0,01$ ). В условиях существования структурных диспропорций на рынке труда это означает, что российские фирмы не несут издержек по подготовке вновь нанятых работников, перекладывая их на соискателей рабочих мест и иных субъектов (например, службу занятости). Аналогичные данные получены и при расчете корреляции объемов подготовки и работников, имеющих стаж работы до одного года.

Таблица 4

*Результаты анализа взаимосвязи объемов обучения и групп факторов по видам экономической деятельности*

	Коэффициент корреляции
Технико-технологические:	
объем инвестиций в основной капитал в расчете на одного работника	0,568
Финансовые:	
валовая добавленная стоимость на одного занятого	0,368
средняя заработная плата персонала	0,469
Социально-демографические:	
коэффициент оборота по приему персонала	-0,766
удельный вес персонала моложе 30 лет	-0,371
удельный вес персонала в возрасте от 30 до 49 лет	0,071
удельный вес персонала с высшим образованием	0,244
доля работников, не имеющих профессионального образования	-0,14
удельный вес персонала со стажем работы менее одного года	-0,709
удельный вес персонала со стажем работы более трех лет	0,726

Вместе с тем отметим высокую положительную связь обучения персонала и доли работников со стажем свыше трех лет ( $p < 0,01$ ). В совокупности с ранее отмеченными результатами анализа по финансовым факторам это может означать, что российские фирмы предпочитают инвестировать средства только в развитие работников, уже закрепившихся в организации и положительно зарекомендовавших себя.

По имеющимся данным не выявлено статистически значимой зависимости между долей работников с высоким и низким образованием и обучением персонала, что требует дополнительного объяснения и может быть связано как с высокой степенью агрегирования данных, так и с тенденциями девальвации высшего образования, насыщением рынка и трудоустройством работников с высшим образованием на рабочие места более низкой квалификации.

Таким образом, проведенный анализ внутрифирменного обучения персонала, выполненный по данным органов официальной статистики, позволил сделать следующие выводы:

- дополнительное профессиональное обучение персонала в России большей частью реализуется в форме повышения квалификации. Основная часть обученных работников приходится на группы рабочих и специалистов, но по доле обученного персонала лидирующее положение занимает группа руководителей;

- высокое значение имеет зависимость объема обучения персонала от имеющихся финансовых ресурсов и технологических факторов развития экономики;



• вместе с тем спрос на дополнительное профессиональное обучение в основной массе генерирует организации ограниченного круга видов деятельности, в отношении которых действуют нормы государственного регулирования. Поэтому активизация процессов обучения персонала требует разработки действенной системы стимулов к инвестированию в человеческий капитал персонала.

#### Список литературы

1. *Беккер Г. С.* Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. / Сост. Р. И. Капелюшников. М.: ГУ–ВШЭ, 2003. 672 с.

2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг.: Утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 792-р.

3. Российский работник: образование, профессия, квалификация / Под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. 574 с.

4. Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 г.: Стат. бюл. Т. 1 [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd92111eac8](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd92111eac8)

5. Российский статистический ежегодник – 2013 г. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b13\\_13/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_13/Main.htm)

6. Труд и занятость в России в 2013 г. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b13\\_36/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_36/Main.htm)

7. Национальные счета в России в 2006–2013 гг. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b14\\_15/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_15/Main.htm)

Инвестиции // Технологическое развитие отраслей экономики [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/economydevelopment/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/economydevelopment/#)