

РЫНОЧНАЯ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СФЕРЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Национальная система дополнительного профессионального образования специалистов (ДПОС) функционирует во взаимодействии с важнейшими элементами социально-экономической структуры, оказывает влияние на развитие организаций всех форм собственности и хозяйствования, выступая в роли одного из факторов модернизации экономики. Кроме того, результаты исследования американских ученых показали, что увеличение расходов на обучение персонала на 10% дает прирост производительности труда на 8,5%, что вдвое эффективнее увеличения капиталовложений [1].

Многие авторы *выделяют в модернизации экономики дополнительного профессионального образования организационно-экономические и технократические аспекты*. С этой точки зрения систему ДПОС часто рассматривают в аспекте оказания специфических услуг, результат предоставления которых отражается на их потребителе и характеризуется повышением эффективности социально-экономических систем и человеческого капитала. Причем сам потребитель, в момент оказания ему услуги, является активным участником ее предоставления. Важной проблемой в этом плане все еще остаются вопросы оценки качества услуг в сфере дополнительного профессионального образования.

Второй значимый подход к рассмотрению модернизации дополнительного профессионального образования – социокультурный – рассматривает эту отрасль как институт социализации и профессионализации специалистов, который, с одной стороны, существует наряду с другими социальными и экономическими институтами, а с другой, является детерминирующим, предопределяющим развитие профессионально-кадровой структуры общества, человеческого капитала и национальной экономики. Внутри- и межинституциональное взаимодействие остается также малоизученной темой.

В рамках данного подхода также рассматриваются актуальные аспекты развития профессиональных компетенций специалистов, социально-экономического взаимодействия потребителей образовательных программ и учреждений ДПОС, организации процесса обучения, повышения его эффективности и качества.

Многостороннее проявление сущности сферы ДПОС в комплексе этих подходов все еще остается малоизученной темой.

Данная статья, отчасти снижает неопределенность в понимании процессов, происходящих в настоящий момент в данной сфере. В частности, на основе разнообразного фактического и эмпирического материала дана рыночная и институциональная характеристика сферы ДПОС в России за 1995-2010 гг.; подтвержден тезис о необходимости ее совершенствования.

1. Анализ рыночной конъюнктуры системы ДПОС в России

Структура и динамика рынка программ ДПОС. Классификация программ дополнительного профессионального образования специалистов по характеру, продолжительности и виду выдаваемых документов, подтверждающих факт обучения приведена на рис. 1.

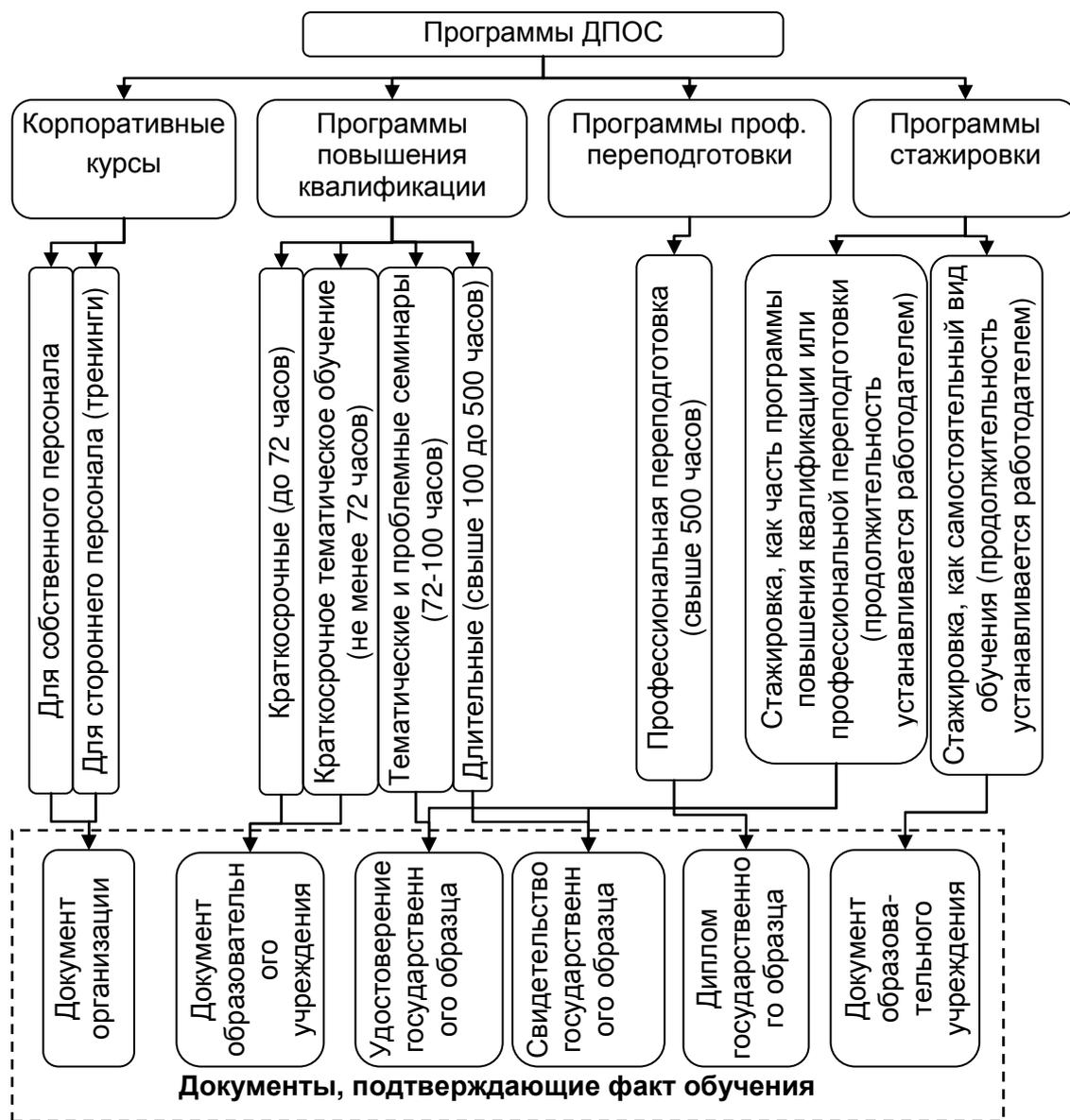


Рис. 1. – Классификация программ ДПОС по характеру, продолжительности и виду документа

В соответствии с действующим законодательством [2; 3], они делятся на программы: повышения квалификации, профессиональной переподготовки и стажировки различной продолжительности и предполагают выдачу, как правило, документов государственного образца о соответствующем обучении (если обучение проводилось в учебном заведении, имеющем соответствующую государственную аккредитацию).

Но вместе с тем, можно выделить корпоративные программы [4], которые реализуются силами организаций (не образовательных) в виде отдельных кур-

сов для собственного или стороннего персонала. В этом случае, организация подтверждает факт обучения собственными документами (дипломами, сертификатами и др.), не имеющими статус государственных документов об образовании.

Учреждения повышения квалификации. Образовательные программы ДПОС, в соответствии с действующим законодательством [3, 5], вправе осуществлять *учреждения повышения квалификации*, а также соответствующие *структурные подразделения образовательных учреждений профессионального образования*.

Действующее в России законодательство в области образования не вводит в состав учреждений ДПОС, организации, осуществляющие повышение квалификации в виде тренинговых и консультационных услуг, а также соответствующие учебные подразделения хозяйствующих субъектов. Это существенно обедняет видение рынка услуг в сфере ДПОС.

Основными *формами организационных структур корпоративного обучения* являются: а) корпоративные университеты, создающиеся в рамках отдельных компаний для обучения своих сотрудников; б) консультационные и тренинговые компании, работающие по заявкам организаций-заказчиков в форме консультирования и тренингов; в) e-learning компании, использующие преимущественно дистанционные формы обучения.

Корпоративные университеты – образовательные центры, функционирующие внутри крупных фирм. Обучение в них, в первую очередь, ориентировано на сотрудников организации, а также её постоянных партнеров (например, дистрибьюторов, дилеров и т.п.). При достижении численности работников в 1000 и более человек, организация стремится создать внутреннюю учебную структуру [6];

Консультационные и тренинговые компании – организации (как правило, мобильные), ориентированные на *консультирование* стороннего заказчика (использование научно-технических и организационно-экономических инноваций для решения и (или) внедрения – типовых и инновационных решений бизнес-задач), а также ориентированные на *тренинги* (подготовку, обучение, тренировку персонала и т.п. для выполнения работниками организации-заказчика профессиональных функций).

Консультационно-тренинговые компании можно разделить на три основные группы: а) филиалы иностранных компаний, предлагающие программы обучения, разработанные иностранными партнерами; б) отечественные компании, работающие с адаптированными лицензионными западными программами; в) российские компании, оперирующие собственными авторскими методиками [7];

E-learning компании ориентированы на «виртуальные» технологии обучения, как сотрудников компании, так и индивидуальных заказчиков. К преимуществам E-learning обучения обычно относят: а) отсутствие личных встреч с преподавателем (преимущество особенно актуально, если для личной встречи необходима командировка в другой город); б) возможность обучения в удобное время и в удобном для обучающегося темпе [8].

Совокупность учреждений и соответствующих подразделений ДПОС показана на рис. 2.

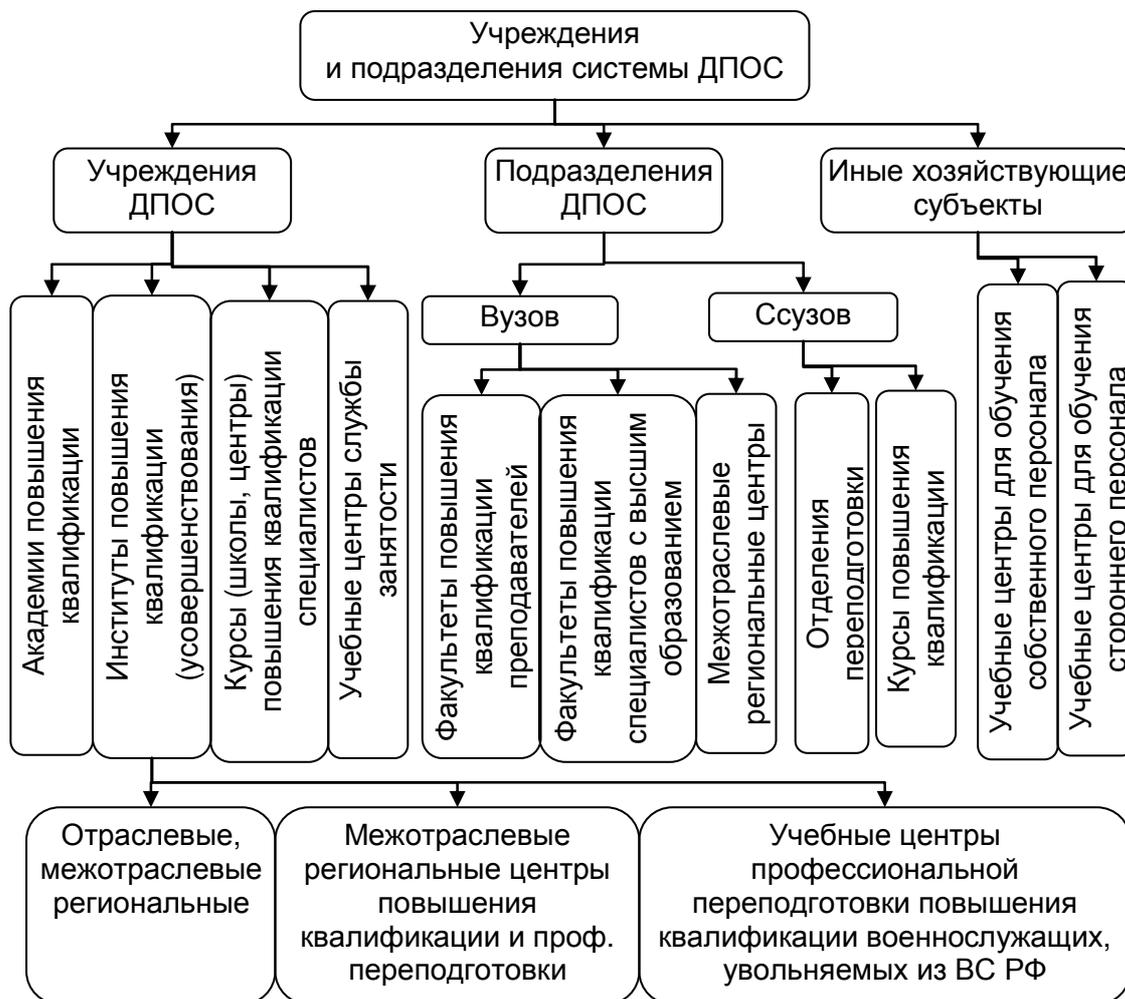
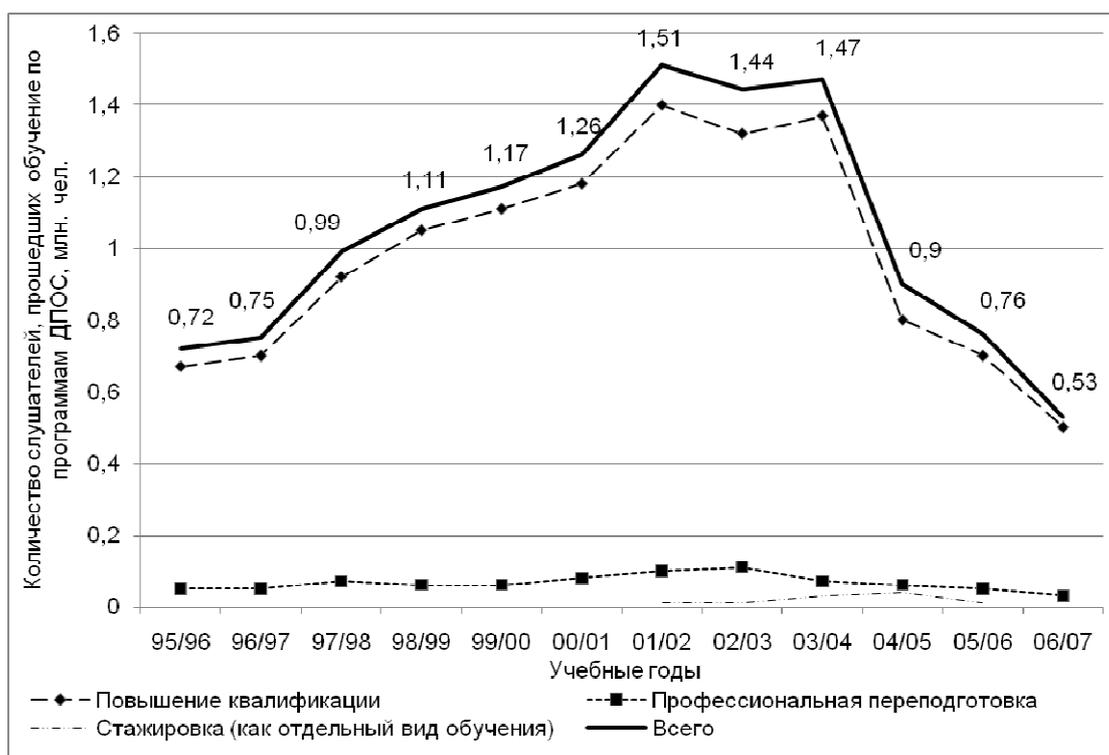


Рис. 2. – Классификация учреждений и подразделений ДПОС

На рис. 3 показана динамика рынка программ ДПОС в Российской Федерации в 1995-2007 годах. Структура программ ДПОС не подвергалась значительным изменениям за анализируемый период. Наиболее востребованными были программы повышения квалификации с объемами обучения от 72 до 500 часов и выдачей слушателям удостоверений государственного образца (90-95 % обученных) [9].

Вместе с тем, ежегодный потенциальный спрос на услуги ДПОС в РФ составляет около 5-6 млн. человек (при периодичности повышения квалификации специалистов 1 раз в 5 лет). Соответствующий показатель для Республики Башкортостан составляет около 150 тыс. чел. ежегодно. Удовлетворение потенциального спроса требует дальнейшего развития сферы ДПОС в направлении совершенствования организации и управления процессами воспроизводства человеческого капитала, в том числе, в части разнообразия выбора длительности подготовки.



По данным: Портал «Система дополнительного профессионального образования». – 2011. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.dpo-edu.ru/DPO_system/Index_dpo.htm

Рис. 3. – Динамика рынка программ ДПОС в Российской Федерации в 1995-2007 годах

Бурный рост рынка ДПОС РФ отмечался в период с 1996-97 по 2006-07 учебные годы, пик которого пришелся на 2002-2004 годы. За этот период произошло удвоение среднегодовой численности слушателей.

Рост связан, *во-первых*, с наличием потребности организаций и отраслей в специалистах с новыми профессиональными компетенциями, не востребованными социалистической экономической системой; *во-вторых*, правовой институционализацией в сфере ДПОС.

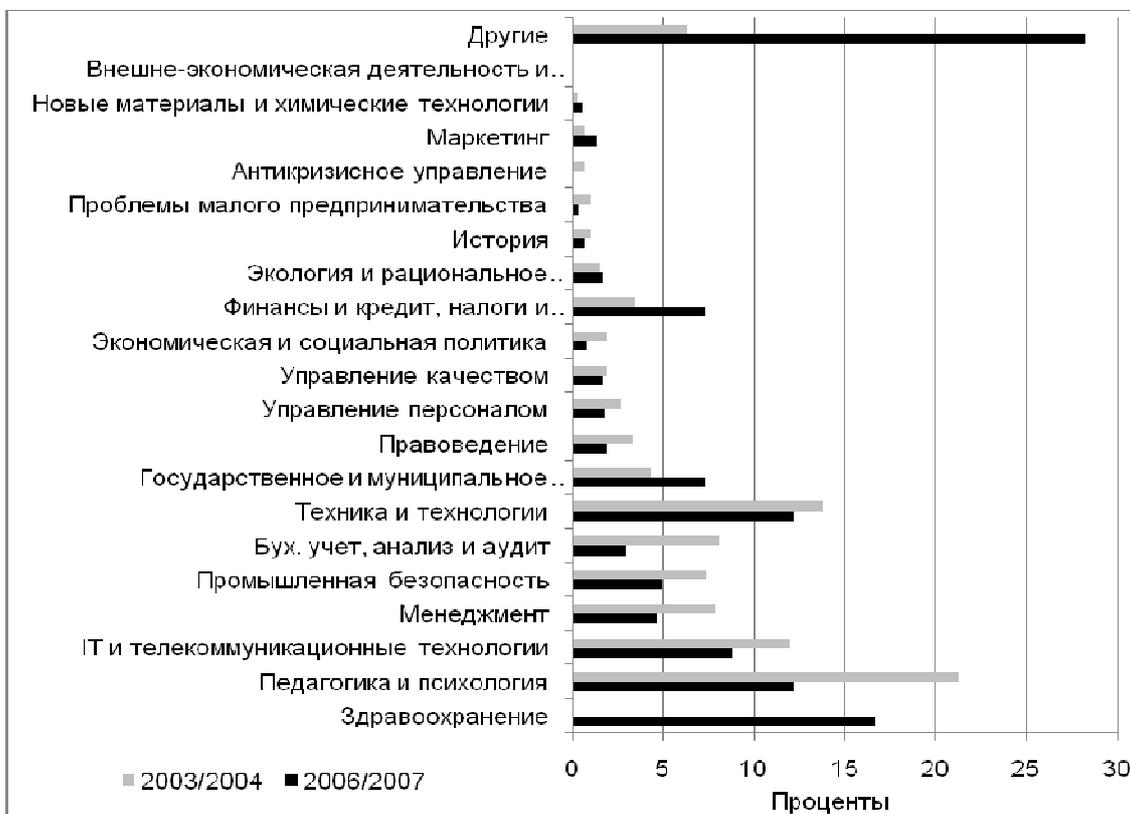
Кроме того причинами роста отрасли связаны с *рыночной и политической конъюнктурой, позитивным ожиданием улучшения экономических реформ* после кризиса 1998 г. со стороны производителей, а также с *реализацией государственной программы развития образования* в рамках одноименного национального проекта.

Стабилизация развития сферы ДПОС (2002-2004 гг.), на наш взгляд, может быть связана с *насыщением рынка труда* России специалистами в области экономики, финансов и юриспруденции, антикризисного управления, наиболее востребованных в период формирования новых рыночных и социальных институтов.

Однако система не смогла справиться с изменением рыночной конъюнктуры. Последующее развитие народного хозяйства выдвинуло к организациям-заказчикам кадров требование *постоянного совершенствования профессио-*

нальных компетенций персонала и по иным направлениям профессиональной деятельности.

Существенное падение объемов обучения в 2005-2007 гг. (ниже уровня первой половины 90-х годов XX в.) может быть связано именно с фактором изменения потребительских предпочтений (см. рис. 4).



По данным: Портал «Система дополнительного профессионального образования». – 2005, 2011. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.dpo-edu.ru/DPO_system/Index_dpo.htm

Рис. 4. – Изменение структуры рыночного спроса на программы ДПОС в 2006-2007 уч. году по сравнению с 2003-2004 уч. годом

Очевидно, что *наибольший спрос устанавливается на программы, характеризующиеся неудовлетворенными потребностями заказчиков.* Кроме того, *величина спроса на программы дополнительного образования характеризует объемы применения соответствующих профессиональных компетенций в отраслях народного хозяйства, в организациях.*

Однако, образовательные учреждения, вяло реагируя на изменение конъюнктуры рынка, часто предлагают для реализации морально устаревшие или не соответствующие требованиям заказчика образовательные программы. Потенциальные потребители в этих условиях вынуждены изменять тактику своего поведения. Для более качественного обучения они могут: обратиться в консультационно-тренинговые (не образовательные) компании, организовать обучение персонала в собственных учебных центрах, пройти обучение за рубежом.

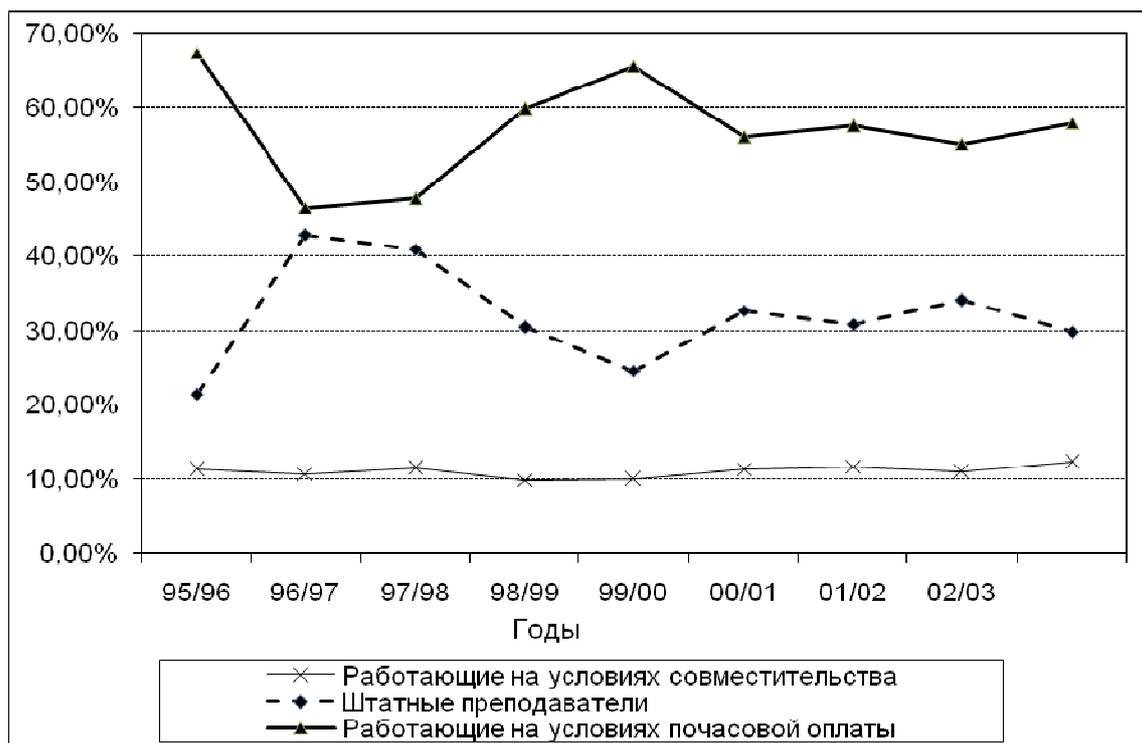
Таким образом, существенными факторами снижения объемов переподготовки кадров являются: *а) резкие изменения потребительских предпочтений,*

б) «отток» потребителей с достаточными финансовыми возможностями для обучения за рубежом; в) формирование «теневого» рынка дополнительных образовательных услуг (корпоративные системы ДПО, консалтинговые компании, частные лекторы), не охваченного официальной статистикой. Кроме того на характер снижения показателей могли оказать влияние *негативные ожидания* глобальных рынков, производителей и работодателей в *преддверии кризиса 2008 г.*

Структура профессорско-преподавательского состава системы ДПОС.

Для учреждений ДПОС характерна меньшая, по сравнению с вузами, доля штатных преподавателей. Это связано со спецификой слушателей, имеющих профессиональное образование, опыт работы и повышающих свою квалификацию с целью получения дополнительных знаний, выработки новых профессиональных умений и навыков, которые далеко не каждый преподаватель вуза может им дать. В этом случае преподаватель, имеющий опыт практической работы представляет значительно большую ценность для слушателей.

На рис. 5 показана динамика численности профессорско-преподавательского состава (ППС) учреждений ДПОС в 1995-2004 гг. по категориям.



По данным: Портал «Система дополнительного профессионального образования». – 2005. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.dpo-edu.ru/DPO_system/Index_dpo.htm

Рис. 5. Динамика распределения ППС учреждений и подразделений ДПОС России по категориям

Заметим, что рост рынка дополнительных образовательных программ до 2004 г. практически не повлиял на структуру ППС соответствующих учреждений. Очевидно также, что для них характерна низкая доля штатных ППС.

В таблице 1 приведен сравнительный анализ численности и структуры ППС системы ДПОС в Российской Федерации в 2003-2004 и 2006-2007 уч. годах.

Преобладание преподавателей без ученых степеней и званий связано, в первую очередь со спецификой аудитории слушателей (о чем речь шла выше), а также с существованием правовых барьеров, которые не позволяют превышать нормативы годовой педагогической нагрузки ППС вузов.

Таблица 1

Сравнительная характеристика ППС системы ДПОС России
в 2003-2004 и 2006-2007 уч. годах

Характеристика	2003-2004 уч. год	2006-2007 уч. год
Среднегодовая численность ППС, тыс. чел.	124	92
Структура ППС по категориям, в %		
Штатные преподаватели	29,9	35,7
Преподаватели, работающие на условиях штатного совместительства	12,2	13,5
Преподаватели, работающие на условиях почасовой оплаты	57,9	50,8
Структура ППС по остепененности, в %		
Профессора, доктора наук	13,4	15,4
Доценты, кандидаты наук	33,5	44,0
Преподаватели без ученых степеней, званий	53,1	40,6

По данным: Портал «Система дополнительного профессионального образования». – 2005, 2011. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.dpo-edu.ru/DPO_system/Index_dpo.htm

Из таблицы видно, что падение рынка дополнительных образовательных услуг в 2004 г. привело как к изменению численности ППС (что очевидно), так и его структуры.

Однако в период кризиса рынка отмечается замещение преподавателей:

- работающих на условиях почасовой оплаты, штатными преподавателями (на 5,8 %) и штатными совместителями (на 1,3 %);
- без ученых степеней и званий – доцентами, кандидатами наук (на 10,5 %) и профессорами, докторами наук (на 2 %).

Причины такого замещения могут быть следующими. *Во-первых*, это специфика преподавательской деятельности; не каждый специалист-практик способен методически верно и педагогически правильно сформировать у слушателей профессиональные компетенции. Выход здесь может быть найден в применении инновационных методик преподавания (например, ведение занятий с ассистентом: профессора и доценты концентрируют внимание слушателей на методологии и научном подходе, а специалист-практик уделяет больше внимания особенностям практической реализации получаемых знаний и формированию эффективных с точки зрения профессиональной деятельности умений и навыков).

Во-вторых, неудовлетворенность специалистов-практиков уровнем оплаты преподавательского труда в связи с их низкой научно-педагогической квалификацией.

В-третьих, перераспределение педагогической нагрузки преподавателей между основными и дополнительными профессиональными программами (например, при снижении контингента поступающих в вуз абитуриентов, которое, в свою очередь, связано с причинами демографического характера).

Показатели развития сферы ДПОС в разрезе федеральных округов в 2003-2004 и 2006-2007 уч. годах представлены в таблице 2 по основным категориям слушателей, на которые ориентирована система ДПОС: работающих специалистов, ППС учреждений профессионального образования, незанятых специалистов, лиц с высшим военным образованием, уволенных с военной службы.

Важным считается показатель, характеризующий долю специалистов, обученных по программам ДПОС в экономически активном населении. Казалось бы, он должен наиболее полно характеризовать состояние дел в системе ДПОС, поскольку соотносится с потребностями потенциальных потребителей дополнительных образовательных услуг, а не с общей численностью населения.

В среднем по России в 2003-2004 и 2006-2007 уч. годах он составлял 2,3% и 0,7 %, соответственно.

Таблица 2

Основные показатели развития сферы ДПОС Российской Федерации в 2003-2004 и 2006-2007 уч. годах* в разрезе федеральных округов

Показатели	Федеральный округ							В целом по России	
	Северо-Кавказский	Центральный	Северо-Западный	Южный	Приволжский	Уральский	Сибирский		Дальневосточный
1. Доля специалистов в экономически активном населении, обученных по программам ДПОС, %	** **	<u>2,4</u> 1,2	<u>3,9</u> 0,8	<u>1,7</u> 0,2	<u>2,0</u> 0,5	<u>1,7</u> 0,7	<u>2,3</u> 0,9	<u>1,5</u> 0,6	<u>2,3</u> 0,7
2. Доля ППС, обученного по программам ДПОС, %	** **	<u>37,6</u> 29,4	<u>13,7</u> 20,6	<u>8,9</u> 4,3	<u>17,1</u> 16,8	<u>7,8</u> 3,3	<u>10,5</u> 22,9	<u>4,4</u> 2,7	<u>100</u> 100
3. Доля незанятого населения, обученного по направлению службы занятости, %	** **	<u>42,3</u> 40,2	<u>5,1</u> 14,0	<u>10,9</u> 20,4	<u>16,5</u> 1,7	<u>8,4</u> 8,1	<u>11,4</u> 12,3	<u>5,4</u> 3,3	<u>100</u> 100
4. Доля лиц, уволенных с военной службы и прошедших обучение в учреждениях ДПОС, %	** **	<u>31,0</u> 25,5	<u>21,6</u> 3,1	<u>12,2</u> 6,7	<u>14,2</u> 0,0	<u>14,1</u> 64,6	<u>6,8</u> 0,1	<u>0,1</u> 0,0	<u>100</u> 100

По данным: Портал «Система дополнительного профессионального образования». – 2005, 2011.[Электронный ресурс]. – URL: http://www.dpo-edu.ru/DPO_system/Index_dpo.htm

* В числителе приведены данные 2003-2004 уч. года, в знаменателе – 2006-2007 уч. года.

** Нет данных.

Однако, на наш взгляд, необходимо рассчитывать соответствующие доли обученных, не ко всему активному населению, а только к той его категории, по

которой ведется расчет. А соотносить со всем экономически активным населением необходимо численность всех слушателей системы ДПОС, прошедших соответствующее обучение.

Из таблицы 2 также видно, что отдельные регионы имеют относительно равномерную загрузку по категориям слушателей (например, Центральный, Северо-Западный, Южный), а другие – нет (Приволжский, Уральский, Сибирский, Дальневосточный). Это ставит учреждения ДПОС этих округов в крайне тяжелое положение с точки зрения планирования бизнеса и учебного процесса, кадровой политики учебных заведений. Правда, нужно учитывать и тот факт, что в кластере «успешных» округов сосредоточена существенная часть образовательных учреждений ДПОС, в которых обучается большая доля специалистов из других округов.

Кроме того, можно сделать вывод, что система ДПОС эффективно выполняет свои функции в отношении категорий слушателей, обучение которых регламентируется прямым государственным регулированием и предопределено социально-экономической и политической конъюнктурой (ППС, безработные, увольняемые военнослужащие) и, вместе с тем, система не эффективна в отношении рыночных сегментов (специалисты организаций реального сектора экономики, индивидуальные потребители).

Рынок консалтинга и корпоративные системы ДПОС. Кроме образовательных учреждений (подразделений), с конца 90-х годов XX века и по настоящее время, в России эффективно развивается рынок **корпоративного образования**, как альтернатива традиционному обучению. С ростом интеллектуальной емкости труда, углубляющейся специализацией профессий и ростом объема необходимых работнику компетенций, корпоративное обучение получает значительное распространение [4].

Адекватно оценить российский рынок корпоративного образования в настоящее время не представляется возможным. Но по некоторым экспертным оценкам он значительно превышает размеры нынешних инвестиций в систему ДПОС [4].

Наиболее мобильными на рынке корпоративного образования являются консультационно-тренинговые компании, в связи с чем, целесообразно провести анализ соответствующего рынка.

Основные *тренинговые продукты*: а) собственно тренинг, семинар, конференция; б) книга, брошюра или комплект раздаточных материалов; в) специализированный бюллетень, журнал и т.п.; г) аудиокассеты, CD, DVD, видеокассеты; д) e-Learning; е) сайт, Internet-форум.

Этапы развития рынка консультационных услуг в России приведены в таблице 3.

**Этапы развития рынка консультационных и тренинговых услуг
в России (конец 80-х годов XX в. – 2011 г.)**

Этап	Общая характеристика и тенденции развития рынка
Конец 80-х – начало 90-х годов	Существенные экономические преобразования и рыночные реформы обусловили необходимость изменения экономических знаний. Цель программ – оперативный ликбез для предпринимателей первой волны и менеджеров.
1994-1996 гг.	Начало массовой приватизации. Рынок тренингов сужается, на нем возникает жесткая конкуренция. Выделяется узкий круг компаний, предлагающих качественные профессиональные программы
1996-1998 гг.	Оживляется спрос, вызванный постепенной стабилизацией экономической ситуации в стране. До кризиса в сфере тренингов работает до 200 образовательных центров в г. Москва и такое же количество в г. Санкт-Петербург.
1999-2004 гг.	После кризиса число компаний сокращается на 20-30 % (за счет, предлагающих обучение по краткосрочным программам). Большая часть оставшихся на рынке учебных центров диверсифицируется.
2005-2007 г.	Этап планомерного развития. Положение центров не стабильно, но постоянно работает в названных городах более 300 учебных центров и не менее 100 фирм, которые не специализируются на образовательной деятельности и организуют тренинги как дополнительную услугу. В целом по стране насчитывается до 800 тренинговых компаний.
2008-2009 гг.	Глобальный экономический кризис. Крушение рынка консультационных и тренинговых услуг на 50-80 %.
2010 г. – по настоящее время.	<p>Основные проблемы современного рынка консалтинга и тренинга являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Расслоение тренеров и консультантов по уровню профессионализма (5-10 % - «профессионалы»; 30-40 % - «люди возможности»; 50-60 % - «непрофессионалы»). Вероятность получения новых актуальных знаний, умений и навыков на этом рынке – 35-50 % при очень высокой стоимости обучения. - Изменение правил игры. Заказчики, повторно обращающиеся к тренерам-консультантам, требуют изменение технологии обучения, обеспечение проверяемости результатов, эффективности использования предлагаемых методик. - Рост числа жалоб потребителей на оказанную услугу из-за низкого их качества. В том числе, жалоб на тренеров, приехавших в регионы из городов Москвы и Санкт-Петербурга.- Отсутствие адекватной и уникальной литературы по предметной области тренинга и методик организации работы тренера-консультанта. - Постоянное угасание интереса у потребителей к традиционным видам консалтинга (тренинг, командная работа, конференция, семинар, мастер-класс и др.) и к отдельным программам (бизнес и психология, НЛП, коучинг и др.) - Неумение тренеров-консультантов решать бизнес-задачи заказчиков, ни тренинговыми, ни консалтинговыми методами; отсутствие у них педагогических компетенций и знания предметной области. - Возрастание сложности создания нового консалтингового продукта или тренинга, а также нахождения востребованных тем. - Отсутствие профессиональных ассоциаций тренеров в отдельных предметных областях.

По данным: Портал TREKO.RU «Консалтинг и тренинги Санкт-Петербурга. [Электронный ресурс]. 2011. – URL.: <http://www.treko.ru/>

В таблице 4 приведены отдельные экспертные оценки объемов рынка консультационно-тренинговых услуг в России.

Таблица 4

Экспертная оценка объемов рынка консультационных и тренинговых услуг в России до 2009 г.

Эксперт	Характеристика рынка
Федосова И. [10] (2004 г.)	Общий объем рынка тренингов в России – \$ 20-25 млн. в год. Российские компании работают в сегменте среднего отечественного бизнеса, имея доход от \$300 тыс. до \$1,5 млн. в год. Возможный ежегодный прирост объемов обучения за счет прихода в Россию крупных западных корпораций оценивается в 15-20 %.
Крюкова Е. [11] (2005 г.)	Наиболее актуальные тренинги: по продажам, финансам и менеджменту (80% от всех предложений). Стоимость одного дня корпоративного обучения у начинающего тренера – \$1000, в учебном центре среднего ранга – \$3000, а в компании с отличной репутацией – \$5000. За два года (2004, 2005 гг.) цены выросли на 12-15%. Компании проводят тренинги пять-десять раз в год и чаще.
Пальшин К. [12] (2007 г.)	Рост отечественного рынка краткосрочного образования составляет от 15% до 55% в год.
Димитриев Д. - Президент ГК «Международный институт менеджмента» [13] 2008 г.	Тренинговые компании можно разделить на: – крупные – оборот от \$10 млн. в год и выше. Их единицы. Доля рынка – не менее \$ 150 млн. в год; – средние – оборот от \$600 тыс. в год и более. Таких компаний несколько сотен. Совокупная доля – от \$300-600 млн. в год; – малые компании – оборот \$120 тыс. в год и более. Таких компаний более тысячи. Их доля – не менее \$200 млн. в год; – мелкие компании и фрилансеры с оборотом до \$120 тыс. в год. Таких субъектов на рынке несколько тысяч. совокупная доля - \$150-200 млн. Минимальный объем российского рынка тренинговых услуг в 2007 г. - не менее \$1 млрд.

Проанализируем два территориальных рынка тренинговых программ: г. Москва и г. Санкт-Петербург, которые наиболее ярко характеризуют российские тенденции в данной области. Их сравнительная характеристика представлена в таблице 5. Источником для анализа послужили данные компании «РБК» [14].

Таблица 5

Сравнительный анализ рынков тренинговых услуг в г. Москве
и г. Санкт-Петербурге в 2005 году

Показатели	Рынки	
	г. Москва	г. Санкт-Петербург
1. Общее количество тренинговых компаний	от 200 до 300	от 200 до 300
2. Продолжительность деятельности на рынке	40,0 %	
а) 3-5 лет		
б) 10-11 лет (как правило, являются подразделениями государственных образовательных учреждений - ведущих столичных вузов)	1,0-3,0 %	
2. Доля тренинговых компаний по типу		
а) «полного сервиса» (используют только штатных тренеров);	20,0 %	51,0 %
б) «смешанного типа» (используют как штатных, так и привлеченных тренеров);	62,0 %	48,0 %
в) компании-провайдеры.	18,0 %	1,0 %
3. Работают кроме своего региона в иных субъектах РФ (как самостоятельно, так и через представительства в местных образовательных учреждениях или консультационных компаниях).	свыше 90,0 %	31,0 %
4. Соотношение видов тренингов в портфеле программ		
а) «открытые» (участвуют все желающие)	40,0 %	нет данных
б) «корпоративные» (проводимые для сотрудников конкретной организации или по ее заказу)	60,0 %	нет данных
5. Доли крупных, средних и малых организаций-заказчиков в численности корпоративных потребителей тренинговых услуг		
а) крупных	35,0 %	нет данных
б) средних	55,0 %	нет данных
в) малых	35,0 %	нет данных
6. Стоимость тренинга		
а) «открытого» (за одного участника)	100-500 евро	
б) «корпоративного» (за трехдневный тренинг)	1200-5500 евро	
в) при работе в другом регионе	30,0-50,0 % от базовой цены	
7. Среднее количество проводимых одной компанией тренингов	50-60 в год	
8. Штатное количество тренеров в одной компании	от 3-5 до 12-15 чел.	
9. Наличие площадей	как правило, арендованные помещения (до 40 м ² на 15-20 посадочных мест)	
10. Наличие необходимого оборудования	как правило, арендованные мультимедийные средства и иное оборудование	

Стоимость обучения на тренингах, проводимых ведущими тренерами-преподавателями, составляет в настоящее время (2011 г.), в среднем, 13-16 тыс. руб. за одного участника. Стоимость дополнительных услуг составляет в сред-

нем: а) индивидуальная консультация 3500 руб./час.; б) разбор реальной бизнес-ситуации заказчика – 7000 руб. [8].

2. Институциональные аспекты развития системы ДПОС в России

Основой для анализа общих тенденций развития сферы ДПОС в России и в Республике Башкортостан в 1995-2010 годах послужили: 1) данные государственных органов статистики [15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22]; 2) отчеты учреждений ДПОС РБ за 1995-1998 гг. [23]; 3) исследования потребностей, предпочтений и мотивации потребителей услуг в сфере ДПОС, проведенные автором в Республике Башкортостан в 1998-2003 гг., 4) Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» [24].

Основные показатели, характеризующие динамику развития сферы ДПОС, профессионального образования в РФ и РБ, приведены в приложении.

Для выявления уровня соответствия существующей сферы ДПОС требованиям экономики проведем анализ ключевых социально-экономических показателей, характеризующих развитие отраслей народного хозяйства, их трудовых ресурсов в России и Республике Башкортостан, а также покажем взаимосвязь профессионального образования и рынка труда.

Анализ данных государственной статистики и исследовательских центров России позволил выявить следующие тенденции. Отмечалась положительная динамика доли занятых в экономике к численности населения при средних показателях безработицы (см. таблицу 6).

Таблица 6

Доли занятых и безработных в численности
постоянного и экономически активного населения
в Российской Федерации в 1995-2009 гг. (в %)

	1995	2000	2005	2009
Доля занятых в экономике по отношению к численности населения*	$\frac{43,2}{90,6}$	$\frac{44,6}{90,2}$	$\frac{48,0}{92,9}$	$\frac{48,9}{91,8}$
Доля безработных по отношению к численности экономически активного населения*	$\frac{4,5}{9,4}$	$\frac{4,8}{9,8}$	$\frac{3,6}{7,1}$	$\frac{4,3}{8,2}$

* В числителе – по отношению к постоянной численности населения, в знаменателе – по отношению к численности экономически активного населения.

Однако это не привело к существенному росту показателя общей численности обученных в сфере ДПОС (см. выше). Напомним, что доля специалистов, обученных по программам ДПОС в экономически активном населении в среднем по России: в 2003-2004 уч. году составляла – 2,3%; в 2006-2007 уч. году – 0,7. Из этого следует, что работодатели используют, как правило, трудовые ресурсы с существующими профессиональными компетенциями и не стремятся обучать специалистов за свой счет.

Это подтверждают и данные мониторинга экономики образования (см. таблицу 7 и рис. 6).

Доля предприятий, организовавших за последний год
переподготовку, повышение квалификации, стажировку
для своих сотрудников

2004	2005	2006	2007	2008	2009
72 %	68 %	69 %	68 %	61 %	63 %

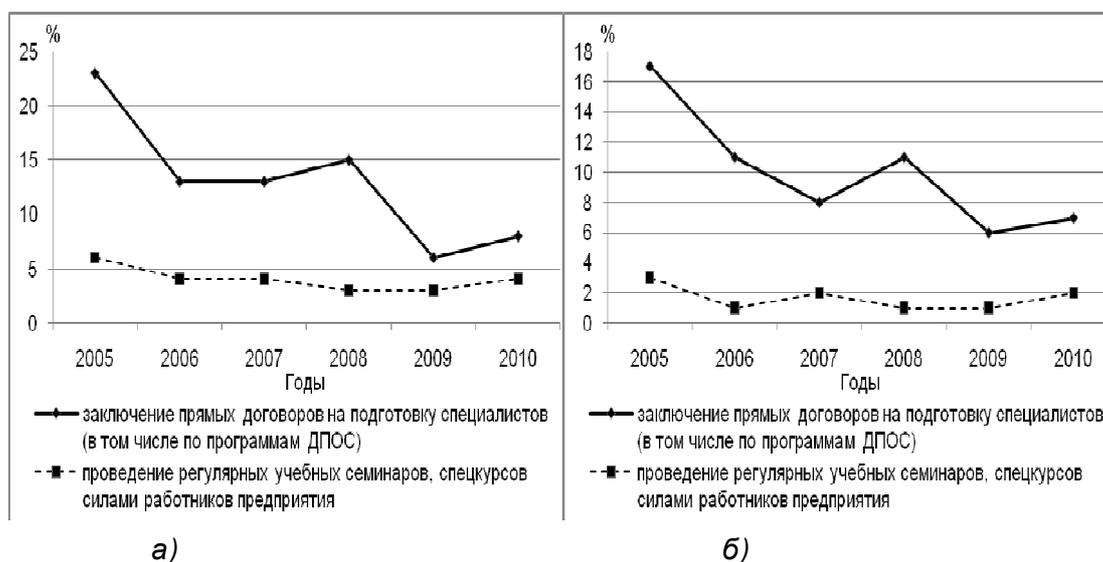
По данным: Сайт «Мониторинг экономики образования» / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – 2011. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.hse.ru/org/hse/mee/ind/2010_010

В условиях меняющейся социально-экономической конъюнктуры вполне понятна заинтересованность предприятий в повышении квалификационного потенциала работников. Практическая деятельность работодателей в этом направлении снижалась. Ежегодно около трети организаций (и более), не проводят обучение персонала. За 2010 год ситуация в некоторых секторах экономики существенно не изменилась, а в ряде секторов – еще больше снизилась.

Распространенность заключения договоров на подготовку кадров остается весьма ограниченной и пока работодатели не стремятся расширять «заказы». И без того низкая доля проведения семинаров и спецкурсов силами работников предприятий имеет тенденцию к снижению (см. рис. 7).

Общая тенденция к снижению интенсивности сотрудничества работодателей с учреждениями системы профессионального образования отражает:

- неудовлетворенность работодателей качеством обучения;
- сокращение статей расходов компаний на обучение своих сотрудников.



По данным: Сайт «Мониторинг экономики образования» / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – 2011. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.hse.ru/org/hse/mee/ind/2010_008

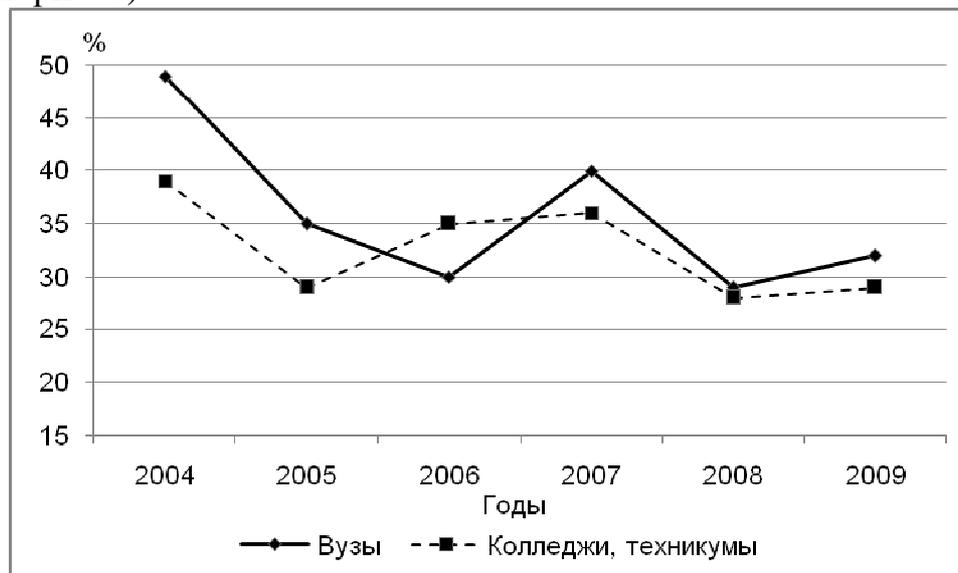
Рис. 19. – Доли организаций, отдающих предпочтения различным формам сотрудничества с учреждениями профессионального образования

а) с вузами; б) с колледжами и техникумами

В 2010 году российские предприятия и организации затратили на повышение квалификации, подготовку и переподготовку сотрудников 91,1 млрд. рублей, или около 0,4 % от их годового объема фонда оплаты труда.

При этом структура корпоративных затрат на образование сотрудников выглядела следующим образом: оплата подготовки работников в учреждениях, организациях, у частных лиц, предоставляющих образовательные услуги – 59,0 %; тренинги и курсы повышения квалификации на предприятии – 8,3 %; приобретение информационных ресурсов – 6,9 %; оплата обучения работников 3,8 %; финансирование корпоративных образовательных центров 1,7 %. Прочие расходы связанные с обучением персонала составляли 20,3 % [25].

Снижение уровня сотрудничества организаций с учреждениями ДПОС отмечается еще до кризиса 2008 года, который лишь закрепил эту тенденцию. В целом ситуация характеризуется как «замораживание» сотрудничества работодателей с образовательной системой. В настоящий момент, лишь около 30 % организаций поддерживают деловые контакты с учреждениями ДПОС, вузами, техникумами/колледжами по вопросам подготовки и повышения квалификации кадров (см. рис. 8).



По данным: Сайт «Мониторинг экономики образования» / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – 2011. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.hse.ru/org/hse/mee/ind/2010_007

Рис. 8. – Доля организаций, продолжающих сотрудничать с учреждениями профессионального образования

Таблица 8 показывает достаточно четкую установку работодателей по отношению к требуемому качеству сотрудников для своих организаций. Это должен быть специалист «широкого профиля», обладающий достаточным набором знаний, умений и навыков, и владеющий как общепрофессиональными, так и специальными компетенциями. Причем эти требования имеют для служащих, офисных работников, технических исполнителей тенденцию к повышению, а для специалистов линейных подразделений – к понижению.

Таблица 8

Доля работодателей, отдающих предпочтение подготовке специалистов «широкого профиля» (%)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Специалистов функциональных подразделений	61	53	59	57	60	60
Специалистов линейных подразделений	58	56	56	53	52	51
Служащих, офисных работников, технических исполнителей	61	67	68	66	68	69

По данным: Сайт «Мониторинг экономики образования». / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». [Электронный ресурс]. 2010. URL: http://www.hse.ru/org/hse/mee/ind/2010_009

Анализ данных государственной статистики Республики Башкортостан выявил следующие тенденции. Результаты анализа распределения численности занятого населения и безработных в экономике РБ по уровню образования приведены в таблице 9.

Таблица 9

Распределение численности специалистов среди занятого населения и безработных в экономике Республики Башкортостан, по уровню образования и оценка необходимой пропускной способности учреждений ДПОС республики*, (в процентах)

Годы	Численность занятых / безработных в экономике, всего, тыс. чел.	Численность специалистов, имеющих профессиональное образование						Необходимость ежегодного повышения квалификации специалистов при средней периодичности, не реже 1 раза в 3 года		
		высшее		среднее		всего		Тыс. чел.		
		в %	Тыс. чел.	в %	Тыс. чел.	в %	Тыс. чел.	высшее	среднее	всего
1995	1747,7	12,3	215,0	28,5	498,1	40,8	713,1	71,7	166,0	237,7
	43,1	2,0	0,9	21,7	9,4	23,7	10,2	0,3	3,1	3,4
2000	1745,2	15,2	265,3	31,0	541,0	46,2	806,3	88,4	180,3	268,8
	21,2	8,4	1,8	30,5	6,5	38,9	8,3	0,6	2,2	2,8
2001	1747,0	15,7	274,3	30,1	525,8	45,8	800,1	91,4	175,3	266,7
	23,7	6,9	1,6	27,4	6,5	34,1	8,1	0,6	2,2	2,7
2002	1764,3	17,5	308,8	28,3	499,3	45,8	808,1	102,9	166,4	269,4
	34,1	9,4	3,2	27,7	9,5	37,1	12,7	1,1	3,2	4,2
2003	1783,4	16,7	297,8	27,9	497,6	44,6	795,4	99,3	165,9	265,1
	27,2	12,6	3,4	22,7	6,2	35,3	9,6	1,1	2,1	3,2
2004	1788,9	15,7	280,9	25,6	458,0	41,3	738,8	93,9	152,7	246,6
	36,2	10,1	3,7	19,0	6,9	29,1	10,5	1,2	2,3	3,5
Среднегодовая оценка потребности повышения квалификации специалистов Республики Башкортостан								92,1	170,3	262,3

* В числителе представлены данные по занятым, в знаменателе – по безработным.

По данным: Статистический ежегодник Республика Башкортостан. Стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. Ч. I. – Уфа, 2005. – 201 с.

Основная масса специалистов (свыше 25,0 %) в числе занятого населения РБ, в 1995-2004 гг. составляли лица, имеющие среднее профессиональное образование и только около 15,0 % - высшее. Доля безработных, имеющих среднее профессиональное образование также существенна, и достигала в разные годы от 21,7 %, в 1995 году до 30,5 % - в 2000 году. С этого года отмечается тенденция к снижению доли лиц со средним профессиональным образованием среди безработных в РБ, которая снизилась в 2004 году до 19,0 %; при этом аналогичный показатель в РФ составил 20,5 %.

За тот же период (1995-2004 гг.) доля лиц с высшим профессиональным образованием в численности занятого населения республики составляла ежегодно, в среднем, - 15,7 %. В 2004 году отмечен такой же показатель (15,7 %), в то время как по России он составил в этом году почти 25,0 %. При этом доля этой категории специалистов, зарегистрированных в качестве безработных в Республике Башкортостан составляла в среднем 8,2 % за год. В сравнении (по 2004 году) в республике и в России в целом эти показатели достигли приблизительно одной величины, соответственно – 10,1 % и 10,9 %.

Анализ численности специалистов в Республике Башкортостан показал, что для достижения средней периодичности переподготовки каждого специалиста народного хозяйства (с периодичностью не менее одного раза за 3 года) ежегодно необходимо повышать квалификацию более 0,25 млн. чел., среди которых доли специалистов со средним и высшим профессиональным образованием составляют, соответственно, около 65,0 % и 35,0 %. Такой пропускной способности сфера ДПОС республики не достигала никогда. Официально зарегистрированный органами управления образованием максимум лиц, прошедших обучение в соответствующих учреждениях ДПОС республики составлял в 1996-1998 годах, в среднем, около 20,0 тыс. человек. Таким образом, пропускная способность республиканской системы ДПОС в эти годы составляла всего около 7,6 % от потребности.

Не лучших показателей добилась система переподготовки кадров и на федеральном уровне. В 1995 году соответствующий показатель составлял по приведенной методике оценки – около 7,0 % от потребности. По состоянию на 2004 год, этот показатель в России должен был составить 11,3 млн. чел., в то время как реально было обучено около 1,4 млн. чел. (т.е. всего 12,4 % от потребности).

Подобный анализ может быть составлен по данным государственной статистики за любой год, что важно, для составления долгосрочных прогнозов развития системы ДПОС. Однако весь предшествующий анализ показывает, что положение дел с повышением квалификации и профессиональной переподготовкой специалистов критическое и не улучшается, а усугубляется. И это характерно, как для рынка образовательных учреждений, так и для корпоративных образовательных систем.

Современное состояние *структуры экономически активного населения по уровню профессионального образования специалистов в экономике России* приведено в таблицах 10, 11.

Таблица 10

Распределение численности экономически активного населения по уровню профессионального образования в России, (тыс. человек)

Годы	Экономически активное население			Занято в экономике			Безработные		
	Всего	в том числе имеют образование		Всего	в том числе имеют образование		Всего	в том числе имеют образование	
		высшее проф.	среднее проф.		высшее проф.	среднее проф.		высшее проф.	среднее проф.
2000	72322	14944	20276	65273	14164	18675	7059	780	1601
2003	72835	16459	19152	67152	15821	17975	5683	638	1177
2004	72909	17372	18704	67134	16739	17521	5775	632	1183
2005	73811	17480	18430	68603	16957	17452	5208	524	978
2006	74187	18279	18575	69157	17733	17699	4999	537	864
2007	75060	20164	19145	70814	19677	18345	4246	487	800
2008	75892	20358	19756	70603	19707	18738	5289	651	1018
2009 [*]	-	-	-	69362	20083	19087	-	-	-

«-» Нет данных

По данным: Труд и занятость в России. 2009: Стат.сб. / Росстат – М., 2009. – 623 с.

* Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). 2010: Стат.сб. / Росстат. – М., 2010. – 171 с.

Таблица 11

Сравнительный анализ структуры численности занятых и безработных по уровню профессионального образования в России, Приволжском федеральном округе и некоторых его субъектах в 2008 г. (в процентах)

Годы	Экономически активное население			Занято в экономике			Безработные		
	Всего	в том числе имеют образование		Всего	в том числе имеют образование		Всего	в том числе имеют образование	
		высшее проф.	среднее проф.		высшее проф.	среднее проф.		высшее проф.	среднее проф.
Российская Федерация	100	26,8	26,0	100	27,1	26,7	100	11,4	19,3
Приволжский федеральный округ	100	-	-	100	23,7	25,9	100	11,3	20,8
Республика Башкортостан	100	-	-	100	20,7	26,5	100	10,9	20,4
Республика Татарстан	100	-	-	100	25,0	23,0	100	17,9	18,9
Пермский край	100	-	-	100	22,6	25,6	100	9,7	17,6
Самарская область	100	-	-	100	27,6	25,9	100	9,5	19,2

«-» Нет данных

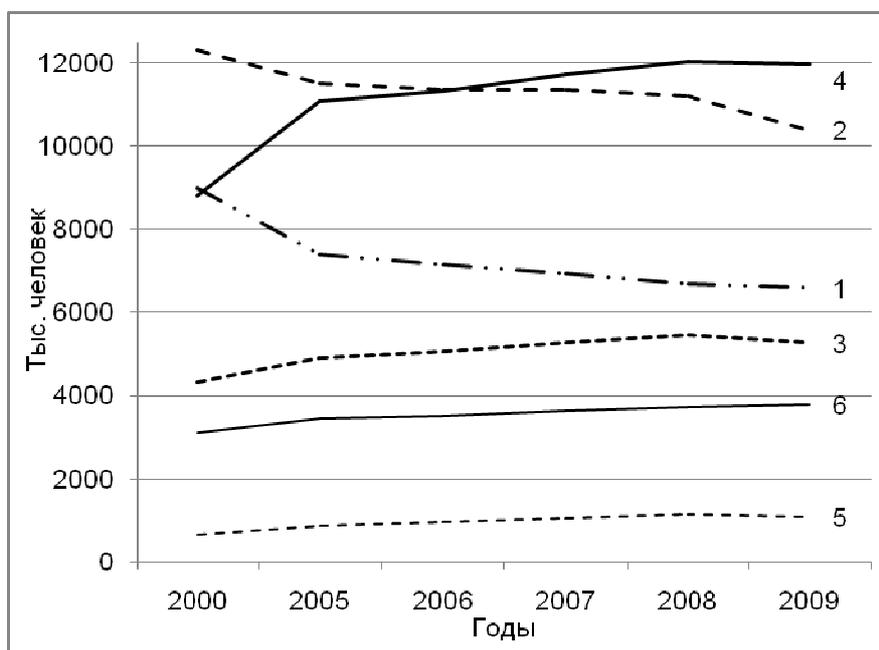
По данным: Труд и занятость в России. 2009: Стат.сб. / Росстат – М., 2009. – 623 с.

Очевидно, что численность экономически активного населения и занятых в экономике в России до кризиса 2008 г. постоянно росла, а доля безработных сокращалась, что говорит о хорошей рыночной конъюнктуре на рынке труда.

Причем доля безработных с высшим образованием постоянно снижалась и была вдвое ниже, чем доля безработных со средним профессиональным образованием.

Следовательно, фактор уровня образования и, как следствие, наличия большего набора профессиональных компетенций является конкурентным преимуществом на рынке труда

Анализ мобильности специалистов в Российской Федерации. Распределение занятых в экономике по видам экономической деятельности в России, показывает (см. рис. 9), что существенным структурным изменениям подверглись (в сторону уменьшения численности занятых и, соответственно, квалифицированного труда, профессиональных компетенций): сельское хозяйство и обрабатывающие производства. Отток по этим видам экономической деятельности компенсировался значительным ростом в сфере торговли, бытовых услуг населению, ремонта автотранспортных средств. Заметный рост также отмечался в таких видах экономической деятельности, как строительство, государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное страхование, а также в финансовой деятельности.

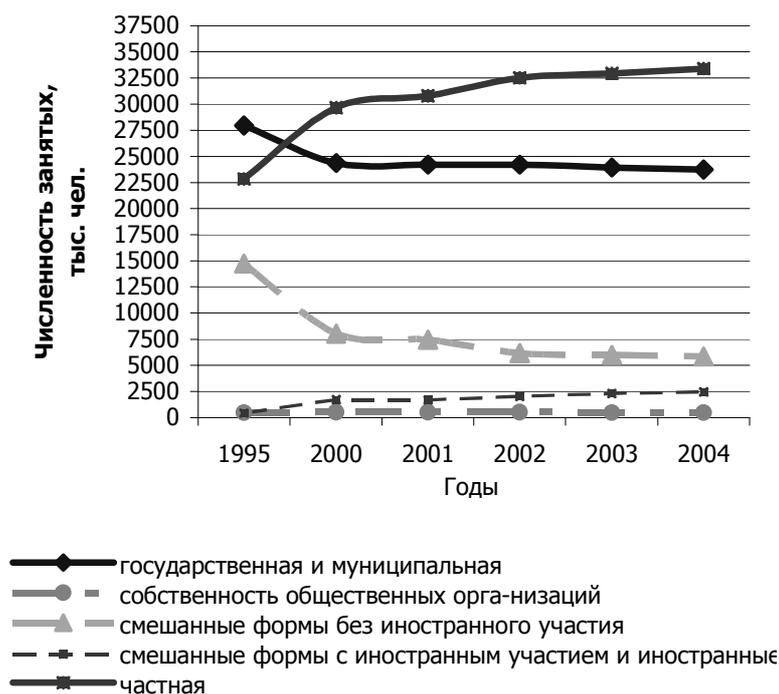


По данным: Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб. / Росстат. – М., 2010. – 813 с.

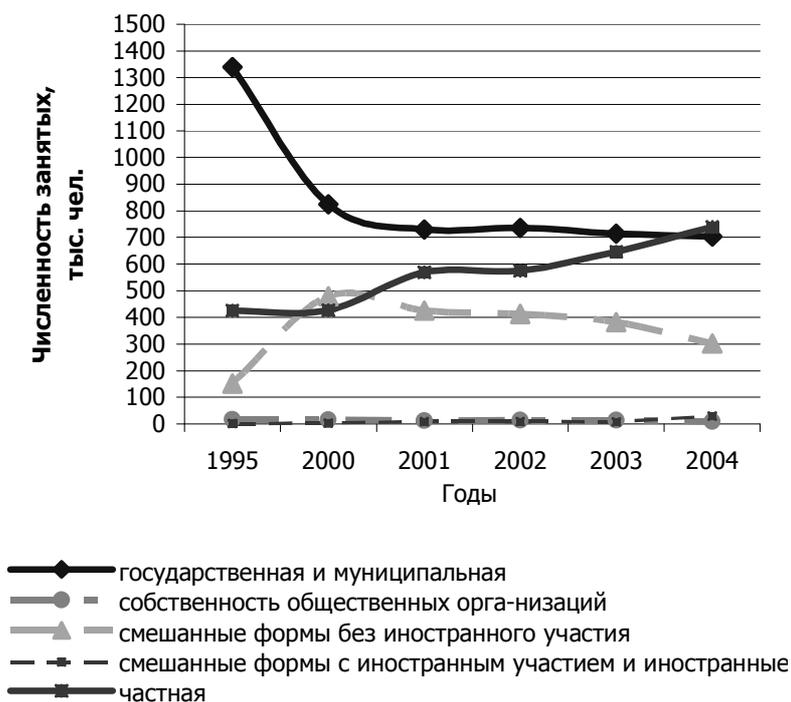
Рис. 9. – Среднегодовая численность занятых в экономике по видам экономической деятельности:

- 1) сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство;
- 2) обрабатывающие производства; 3) строительство;
- 4) оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования;
- 5) финансовая деятельность; 6) государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение

Динамика численности работающих, занятых в организациях различных форм собственности в России проиллюстрирована на рис. 10 а) и б).



а)



б)

Рис. 10. Распределение численности занятых в организациях различных форм собственности:

а) в Российской Федерации; б) в Республике Башкортостан

Здесь видно, что с 1995 года, вследствие проведения приватизации, произошел существенный отток персонала из организаций государственной (муни-

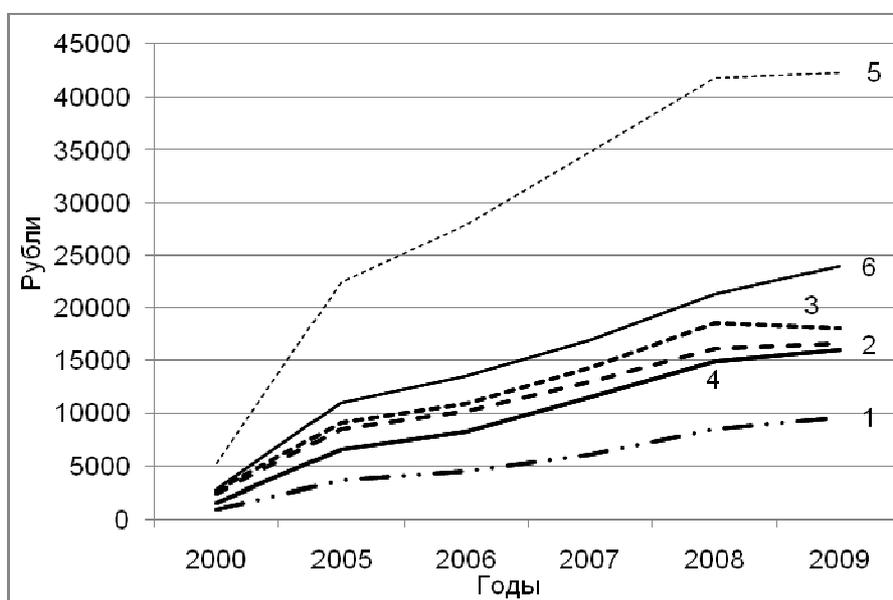
ципальной) и смешанных (без иностранного участия) форм собственности. Приоритетной при этом, на сегодняшний день, становится частная форма собственности.

Логично было бы предположить, что смена собственника, должна привести к изменению отношения к качеству человеческого капитала, однако предыдущий анализ показывает, что роста рынка ДПОС не наблюдается, а «бегство» профессиональных компетенций и квалификации из производственных отраслей отмечалось.

Следовательно, собственник во всех случаях стремиться к сокращению затрат связанных с развитием человеческого капитала и не намерен изменять текущую стратегию поведения по отношению к носителю живого труда и профессиональных компетенций: а) стремясь воспользоваться людскими ресурсами с существующим объемом и качеством профессиональных компетенций и б) не стремясь изменить эти компетенции за свой счет.

Сравнивая между собой такие макроэкономические показатели, как рост ВВП и средний уровень заработной платы можно заметить, что темпы роста ВВП обуславливают рост средней заработной платы.

Нельзя при этом утверждать, что рост среднемесячной номинальной начисленной заработной платы по отдельным видам экономической деятельности является причиной увеличения численности занятых в них. Этот тезис подтверждает анализ рис. 9 и 11.



По данным: Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб. / Росстат. – М., 2010. – 813 с.

Рис. 11. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников отдельных видов экономической деятельности:

- 1) сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство;
- 2) обрабатывающие производства; 3) строительство;
- 4) оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования;
- 5) финансовая деятельность; 6) государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение

Примерно одинаковая скорость оттока человеческого капитала из промышленности и сельского хозяйства породили неодинаковые темпы роста оплаты человеческого капитала.

Существенный рост численности в сфере торговли и бытовых услуг населению не привел к адекватному росту заработной платы в ней. Здесь отмечаются самые существенные темпы роста работающих; при этом темпы роста заработной платы остаются на уровне зарплаты в промышленности и строительстве. Высокие профессиональные компетенции ушедшего в торговлю из обрабатывающей промышленности и аграрно-промышленного комплекса человеческого капитала, таким образом, не смогли быть востребованы в необходимом качестве в коммерческой деятельности, а специальных профессиональных компетенций в сфере предпринимательства этот человеческий ресурс не приобрел (либо приобрел в недостаточных объемах). Кроме того весь торговый оборот в этой сфере деятельности стал делиться на большее число работающих.

Интерес к сфере финансов, связанный с максимальным ростом заработной платы, напротив, не привел к росту численности в данном виде экономической деятельности, поскольку здесь требуется человеческий капитал с высокой квалификацией и специфическими профессиональными компетенциями. Кроме того рост этого вида деятельности связан с финансированием, в основном реального сектора экономики (промышленность, сельское хозяйство), а они в эти годы недостаточно интенсивно развивались или сокращались [17].

Следовательно, не столько заработная плата является стимулом для перехода людей из отрасли в отрасль. Численность работающих в отрасли, темпы роста и средняя зарплата в ней связаны больше с эффективностью использования человеческого капитала и типом развития отраслей или видов экономической деятельности: экстенсивным или интенсивным.

Однако, темпы роста отрасли (вида экономической деятельности, являются ключевым показателем, используемым для выявления лидеров экономики и повышения интереса к данным отраслям, как со стороны организаций, так со стороны потенциальных работников (через рост предложения труда).

Анализ дополнительных источников [14; 26] выявил тенденции в развитии оплаты труда персонала. *Для России характерно* следующее. Рост зарплаты находится в прямой зависимости от спроса на конкретные специальности и направления профессиональной деятельности. За последние три года наблюдается рост спроса на специалистов в области: высоких технологий; маркетинга; производственный персонал; персонал розничных продаж в крупных торговых сетях. Оплата труда в наиболее развитых регионах характеризуется тенденцией к «социализации» т.е. к развитию компенсационной политики.

Мировые тенденции в этом направлении обнародованы журналом «Money» и веб-сайтом <http://www.salary.com> (2006 г.). Отмечается, что зарплата сегодня – один из важнейших факторов в определении ценности работы, но люди выбирают профессию, оценивая ее также с позиций: карьерного роста, уровня стресса в процессе трудовой деятельности, количества выходных дней, компенсирующих труд. Женщины больше мужчин подвержены стрессам, меньше удовлетворены работой и гибкостью рабочего графика.

Таким образом, необходимо изучить мотивацию поведения и цели конечных потребителей образовательных услуг в сфере ДПОС.

Анализ мотивов поведения заказчиков. В целях изучения мотивов поведения и предпочтений потенциальных потребителей программ ДПОС, при принятии ими решения о прохождении обучения, а также в целях совершенствования управления в сфере ДПОС, организации работы образовательных учреждений, в 1998 и 2003 годах, в Республике Башкортостан, были проведены дополнительные исследования в этом направлении, которые включали: а) пилотажный опрос слушателей; б) опрос (анкетирование) слушателей учреждений ДПОС Республики Башкортостан и в) опрос руководителей организаций-заказчиков кадров.

Пилотажный опрос слушателей был организован и проведен в рамках мониторинга системы дополнительного профессионального образования, организованного Госкомитетом Республики Башкортостан по науке, высшему и среднему профессиональному образованию, в марте 1998 г., в целях изучения и совершенствования управления в сфере ДПОС республики. В ходе этого опроса изучалось мнение слушателей о состоянии и эффективности системы ДПОС республики, а также проводилось апробирование анкеты. В опросе приняло участие 46 респондентов из 3-х учреждений ДПОС. Некоторые результаты пилотажного опроса были опубликованы в следующих работах автора.

Основной опрос слушателей был организован и проведен в сентябре 2003 года в виде анкетирования респондентов во всех учреждениях ДПОС и соответствующих подразделениях вузов и средних специальных учебных заведений, министерств и ведомств, организаций, расположенных на территории республики, в которых, на момент опроса, реализовывались программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Общее количество организаций, в которых проводился опрос – 21. Все они расположены в городах: Уфа, Стерлитамак, Ишимбай, Кумертау, Октябрьский.

Для отбора респондентов была применена *выборка пропорциональная ежегодным объемам обучения* в каждой выбранной организации. Общее количество опрошенных составило 490 человек. Для обработки данных использовано 486 анкет; 4 анкеты были заполнены ненадлежащим образом и не применялись при анализе.

Анкета содержит 60 вопросов, 14 из которых направлены на сбор информации о возрасте половой и национальной принадлежности, уровне и направлении образования, социальном статусе, месте обучения респондента и т.п. Остальные 46 вопросов направлены на выявление: а) мотивов, б) предпочтений слушателей и в) их оценки существующей сферы ДПОС. Анкета содержит как закрытые, так и открытые вопросы с применением номинальных и интервальных шкал. Применение порядковых шкал ограничено оценочными вопросами, варианты ответов на которые расположены в порядке возрастания (убывания) их смысловых значений; однако такие шкалы рассматриваются в данном исследовании как номинальные.

Опрос руководителей организаций-заказчиков был организован и проведен в ноябре 2003 года, в виде почтового (заочного) анкетирования. Для опроса

было выбрано 40 организаций. При этом респонденты (руководители организаций и заместители руководителей по кадровым вопросам) рассматривались в качестве экспертов, дающих качественную оценку показателям развития сферы ДПОС республики с точки зрения корпоративных заказчиков кадров. Анализ данных анкет позволил судить о мотивах топ-менеджмента при управлении профессионально-кадровой структурой организаций и о потребностях корпоративных заказчиков в сфере ДПОС.

В опросе приняло участие 40 человек (по одному человеку из каждой организации из городов, в которых проводился опрос слушателей сферы ДПОС РБ).

Вопросник, содержал 26 вопросов, 4 из которых относятся непосредственно к респонденту, и содержат информацию об его возрасте, половой принадлежности, уровне образования, социальном статусе. Остальные вопросы направлены на выявление мотивов и предпочтений потенциальных заказчиков образовательных услуг ДПОС. Анкета содержит как закрытые, так и открытые вопросы. В анкете, в основном, применены номинальные шкалы; интервальная шкала в чистом виде применена в вопросе о возрасте респондентов; порядковые шкалы не использовались.

Статистический анализ анкет проводился с использованием программы SPSS, v. 12. В ходе исследования применены методики и приемы статистического анализа.

Проведенный анализ показал, что для различных категорий потребителей образовательных услуг в сфере ДПОС, различны и детерминирующие потребности, предпочтения и мотивы, связанные с дополнительным обучением. В таблице 12 представлены ключевые результаты этой части исследования.

Анализ анкет слушателей дал следующие результаты.

1) *Существующая в РБ система повышения квалификации специалистов в основном отвечает поставленным перед ней целям и задачам.* 79,4 % опрошенных являются служащими-специалистами. Из них 92,8 % имеют высшее и среднее профессиональное образование. Наибольшим спросом пользуются программы дополнительного к среднему профессиональному образованию (по ним обучалось 60,5 % респондентов).

2) *Структура респондентов по направлениям базового образования следующая:* а) медицинское (41,6 %); б) техническое (23,1 %); в) педагогическое (12,1 %); г) экономическое (9,5 %); д) сельскохозяйственное (8,4 %) профессиональное образование.

3) *Периодичность переподготовки.* Более 47,0 % опрошенных не повышали квалификацию более 15 лет. В целом, доля лиц, не повышавших квалификацию 5 и более лет до составляет 77,8 %, что соответствует данным предварительного анализа макросостояния системы ДПОС России и РБ.

Таблица 12

Различия в потребностях, предпочтениях и мотивах обучения,
в зависимости от категории потребителей (на основе наивысшего

Потребности, предпочтения, мотивы	Категории потребителей					
	Специалисты - слушатели (опрос)	Руководители организаций-заказчиков кадров (анкетирование)	Мужчины (опрос слушателей)	Женщины (опрос слушателей)	В возрасте до 30 лет (опрос слушателей)	В возрасте 46 и более лет (опрос слушателей)
1	2	3	4	5	6	7
Характеристики респондентов	486 чел.	40 чел.	30,0 %	70,0 %	30,6 %	25,7 %
Наличие формализованного плана переподготовки кадров в организации	Нет					
- Регулярность переподготовки специалистов (для организации); - Давность получения базового образования для специалистов)	Более 5 лет	Один раз в 6- 9 лет				
Приоритетные категории специалистов, направляемых на обучение	Служащие-специалисты	Линейные руководители				

Продолжение таблицы 12

1	2	3	4	5	6	7
Факторы, повлиявшие на решение пройти обучение	Желание стать профессионалом в избранной сфере	Производственная необходимость	- Желание стать профессионалом в избранной сфере; - Рекомендация начальства	- Желание стать профессионалом в избранной сфере; - Желание получить работу по избранной специальности	- Желание стать профессионалом в избранной сфере; - Высокий престиж образовательного учреждения; - Желание получить документ об образовании	Настояло начальство
Основной мотив обучения	Интерес к выбранному направлению профессиональной деятельности	Производственная необходимость	- Интерес к выбранному направлению профессиональной деятельности; - Приверженность конкретной работе	- Интерес к выбранному направлению профессиональной деятельности; - Материальная обеспеченность в будущем	- Интерес к выбранному направлению профессиональной деятельности; - Материальная обеспеченность в будущем; - Интерес к конкретной работе	- Интерес к выбранному направлению профессиональной деятельности; - Материальная обеспеченность в будущем

1	2	3	4	5	6	7
Основная ценность системы ДПОС	- Повышение профессионального уровня; - Возможность получения соответствующего документа об образо-					
Ожидания перспектив должностного, профессионального роста, роста материального благосостояния	Низкие	Готовы к продвижению сотрудников в соответствии с производственной необходимостью	Высокие (профессиональный)	Высокие (профессиональный, материальный)	Высокие	Низкие
Профессиональная мобильность (внутренняя готовность к смене направления профессиональной деятельности, должности, места работы)	Не готовы		- Готовы сменить должность; - Не готовы менять направление проф. деятельности	- Готовы сменить место работы; - Не готовы менять направление проф. деятельности	Готовы	Не готовы

Продолжение таблицы 12

1	2	3	4	5	6	7
Предпочтения в направлениях обучения	Здравоохранение; Экономика и управление	Производственная необходимость	Сельское хозяйство; Безопасность жизнедеятельности; Экономика и управление; Повышение квалификации гос. служащих; Автоматика и	- Здравоохранение; Экономика и управление	- Образование и педагогика; - Экономика и управление; - Здравоохранение	- Здравоохранение - Экономика и управление; - Безопасность жизнедеятельности; - Сельское хозяйство; - Повышение квалификации гос. слу-
Наибольшая вариативность выбора направления обучения, не соответствующего базовому	Техническое (машиностроение, металлообработка) - 7 направлений; педагогическое и экономическое – 5; естественно-научное - 4.	Определяется производственной необходимостью	Большая	Меньшая	Меньшая	Большая

Продолжение таблицы 12

1	2	3	4	5	6	7
Предпочтения в видах учебных программ ДПОС	Среднесрочное повышение квалификации (100-500 часов)	- Краткосрочные (до 72 часов) - Краткосрочное повышение квалификации (72-100 часов)	Краткосрочные (до 72 часов) - Краткосрочное повышение квалификации (72-100 часов)	Среднесрочное повышение квалификации (100-500 часов)	- Профессиональная переподготовка (свыше 500 часов) - Среднесрочное повышение квалификации (100-500 часов)	- Среднесрочное повышение квалификации (100-500 часов); - Краткосрочное повышение квалификации (72-100 часов)
Предпочтения в формах обучения	С отрывом от работы	С частичным или полным отрывом от работы				
Предпочтения в выборе места обучения	Приблизительно в равных долях: - на базе учебного заведения; - на базе организации					

Окончание таблицы 12

1	2	3	4	5	6	7
Оценка видов учебных занятий	Практические и теоретические	Практические занятия				
Оценка системы ДПОС	Достаточно эффективна	Не эффективна				
Оценка удовлетворенности преподавательским составом	Высокая					
Оценка соответствия цены качеству обучения	Затруднились с ответом	Не соответствует				
Оценка соответствия цены объему обучения	Затруднились с ответом	Не соответствует				
Личная удовлетворенность результатами обучения	В целом удовлетворены					
Оценка качества специалистов организации		Средний уровень				

4) Среди факторов, повлиявших на принятие решения о получении дополнительного образования опрошенные выделили: а) желание стать профессионалом в выбранной сфере 54,1 %; б) желание получить документ об образовании (8,8 %); в) на обучении настояло начальство – 8,4 %; г) желание получить работу по избранной специальности – 7,6 %.

5) От 38,3 % до 53,7 % респондентов отмечают исключительную важность получения дополнительных профессиональных компетенций в результате обучения. При этом приоритет отдается групповому обучению в образовательных учреждениях (70,2 %).

б) Большинство опрошенных было точно определено основным мотивом обучения: а) личный интерес к выбранному направлению профессиональной деятельности или к конкретной работе – 52,7 %; б) престижность будущей работы – 49,0 %; в) независимость от изменения конъюнктуры рынка труда – 31,9 % и г) материальная независимость в будущем – 23,0 %. Таким образом, для специалистов решающими являются неценовые факторы и мотивы при принятии ими решения о повышении квалификации.

7) *Профессиональная мобильность.* Большинство респондентов (78,8 %) не намерены менять места работы, и видят свою будущую профессиональную деятельность – в соответствии с полученной квалификацией, на прежнем рабочем месте. Только 16,2 % респондентов намерены, после окончания обучения, сменить работу.

Такая установка сложилась в результате их ожиданий, сформировавшихся в трудовой среде. Около 70, % опрошенных не видят (или не уверены в существовании) перспектив должностного роста в организации. Противоположная картина складывается у опрошенных в отношении перспектив профессионального роста и роста материального благосостояния. Из числа опрошенных, 64,2 % уверены в своем профессиональном росте, а 40,7 % и в улучшении своего материального положения в связи с фактом прохождения ими дополнительного обучения.

8) *Оценка видов учебных занятий.* Наибольшее значение для специалистов имеют: а) практические (77,4 %); и б) теоретические (71,2 %) занятия.

9) *Оценивая сферу ДПОС,* большинство опрошенных (76,7 %) считают существующую систему повышения квалификации специалистов достаточно эффективной. Основными ценностями, которые она дает специалистам, опрошенные считают: повышение профессионального уровня (82,1 %); получение документа об образовании (45,3 %); смену места работы или организацию собственного бизнеса (34,0 %); повышение социального статуса (21,8 %); смена направления профессиональной деятельности (20,8 %); карьерный рост (15,8 %).

В целом слушатели удовлетворены профессиональными качествами преподавателей, осуществляющих образовательный процесс. Более 77,0 % респондентов отметили их как «высокие». Около 40,0 % респондентов дали хорошую оценку соответствия стоимости обучения объему подготовки и его качеству. В целом удовлетворены результатами обучения также около 40,0 % опрошенных.

10) *Портрет типового потребителя.* Говоря об образе потребителя образовательных услуг в сфере ДПОС, применена стратегия сегментации рынка, широко применяемая в маркетинге. Анализ анкет показал, что 70,0 % слушателей сферы ДПОС – женщины. Среди респондентов заметно преобладание лиц старше 36 лет – 55,1 % опрошенных. Услугами учреждений ДПОС пользуются люди всех национальностей.

В таблице 13 показан рейтинг наиболее востребованных в Республике Башкортостан в 2003 г. направлений повышения квалификации специалистов.

Таблица 13

Приоритетные направления повышения квалификации
в Республике Башкортостан на момент исследования (2003 год)

Направления программ ДПОС	Доля обученных, %
Здравоохранение	39,7*
Экономика и управление	24,1
Сельское хозяйство	9,3
Образование и педагогика	7,2
Повышение квалификации государственных служащих	6,4
Безопасность жизнедеятельности	6,0
Автоматика и управление	5,1
Информатика и вычислительная техника	1,2
Гуманитарно-социальные направления	1,0

* Высокая доля слушателей, проходящих обучение в области здравоохранения, объясняется отчасти, законодательно установленными нормами, предусматривающими обязательное повышение квалификации медицинскими работниками в течение определенных периодов времени.

Большинство слушателей (76,5 %) предпочитают среднесрочные программы ДПОС, предусматривающие выдачу документов государственного образца о повышении квалификации (удостоверений и свидетельств). 14,2 % респондентов удовлетворяют краткосрочные программы, предусматривающие выдачу слушателям документа об окончании курсов, установленного образовательным учреждением образца, и лишь 9,3 % предпочитают программы повышенной сложности и объема, но предусматривающие выдачу дипломов государственного образца о профессиональной переподготовке с присвоением новой квалификации. Большинство слушателей пользуется услугами учреждений ДПОС, находящихся в городе проживания специалиста, причем большинство из них (свыше 60 %) проходят обучение в самостоятельных учреждениях ДПОС; около 25 % в соответствующих подразделениях вузов и лишь около 13 % в подразделениях техникумов и колледжей.

Анализ анкет слушателей с использованием таблиц сопряженности по двум признакам показал следующие результаты.

1) В основном специалисты проходят *повышение квалификации по базовым направлениям образования.* Однако отмечены случаи кардинальной смены профессиональных компетенций среди специалистов с военным и строительным (до 100 % респондентов), техническим (более 90,0 %), естественнонаучным (около 59,0 %), педагогическим (около 45,0 %), экономическим (около 24,0%) базовым образованием.

Наибольшее количество вариантов изменения своих профессиональных компетенций отмечено среди специалистов с техническим (в области промышленности) образованием – 7 направлений переподготовки; педагогов и экономистов - по 5; специалистов с естественно-научным базовым образованием – 4; медиков, специалистов в области высоких технологий, сельского хозяйства – по 3.

2) Выявлены общие и специфические потребности, мотивы и оценки среди опрошенных мужчин и женщин.

Как для мужчин, так и для женщин *факторами, оказавшими влияние на решение о повышении квалификации*, стало желание стать профессионалом в избранной сфере (55,5 % и 53,5 %, соответственно). Вторым по значимости фактором, для женщин, стало желание получить работу по избранной специальности (10,3 %); а для мужчин – рекомендация начальства (22,6 %).

Главным мотивом обучения стал личный интерес к выбранному направлению профессиональной деятельности (51,4 % и 34,4 % мужчин и женщин, соответственно). Дальнейшие приоритеты в их мотивации расходятся. Для женщин основными мотивами обучения являются также: материальная обеспеченность в будущем (28,5 %); престижность будущей работы, независимость от изменения конъюнктуры рынка труда, интерес к конкретной работе (по 11,8 %). Для мужчин – приверженность конкретной работе (16,4 %) и материальная обеспеченность в будущем (10,3 %).

Оценка личных перспектив. Большинство, как мужчин, так и женщин ожидают от повышения квалификации укрепления своих личных профессиональных компетенций и, соответственно, повышения личной конкурентоспособности на своем рабочем месте, нежели карьерного роста или улучшения материального положения. Доля женщин, положительно оценивающих перспективы должностного роста составляет – 31,2 %; профессионального – 65,3 %; роста материального благосостояния – 47,1 %. Для мужчин эти показатели составляют, соответственно: 27,4 %; 61,6 %; 26,0 %.

При выборе направления повышения квалификации, женщины ориентируются в основном на программы по: здравоохранению (53,5 %); экономике и управлению (27,4 %); педагогике и образованию (7,6 %). Остальные направления мало или вовсе не привлекательны (от 1,2 % до 3,5 %). Для мужчин характерны иные направления обучения: сельское хозяйство (25,3 %); безопасность жизнедеятельности (19,9 %); экономика и управление (16,4 %); повышение квалификации государственных служащих (13,0 %); автоматика и управление (10,3 %).

Женщины и мужчины по-разному оценивают свою готовность к *смене должности, места работы, специальности*. Женщин меньше, чем мужчин привлекает перспектива сменить должность, не меняя специальности (22,9 % и 28,8 %, соответственно). В тоже время, намерения одновременно сменить и должность, и специальность, придерживается 11,5 % женщин и всего 9,6 % мужчин.

Женщин больше чем мужчин характеризует намерение сменить место работы, опираясь на существующие профессиональные компетенции (25,0 % и 17,8 %, соответственно).

Женщины предпочитают среднесрочные программы повышения квалификации объемом от 101 до 500 академических часов, предполагающие выдачу, после окончания обучения, свидетельств государственного образца (70,0 %). Мужчины же предпочитают еще более короткие курсы объемом до 100 часов (65,7 %). Как женщины, так и мужчины менее всего настроены на выбор длительных образовательных программ (10,3 % и 6,8 % случаев, соответственно).

3) Выявлены следующие возрастные различия в потребностях, мотивации и оценках респондентов.

Анализ факторов, повлиявших на решение пройти обучение среди респондентов различного возраста, показал, что желание стать профессионалом в избранной сфере с возрастом возрастает. Вторым по значимости фактором является, для респондентов в возрасте: 24-30 лет – желание получить документ об образовании (11,2 %); 31-36 лет – желание получить работу по избранной специальности (20,3 %); 37-45 лет – желание получить документ об образовании (12,6 %). Для 17,6 % лиц в возрасте старше 45 лет на повышении квалификации настояло начальство.

Наибольшей долей уверенности, при определении *основного мотива* обучения, характеризуется более молодое поколение специалистов. Так, слушатели в возрасте от 17 до 23 лет назвали среди них: интерес именно к выбранному направлению профессиональной деятельности (28,3 %); материальную обеспеченность в будущем (также 28,3 %); интерес к конкретной работе (20,0 %); независимость от изменений конъюнктуры рынка труда (13,3 %); престиж будущей работы (10,0 %). Те же показатели для категории слушателей в возрасте 24-30 лет составляют, соответственно: 40,4 %; 16,9 %; 19,1 %; 12,4 %; 10,1 %. Диспозиция в мотивировке слушателей старшего поколения (старше 45 лет) следующая. Также как и у молодых специалистов, у них превалирует интерес к выбранному направлению профессиональной деятельности (40,0 %) и материальная обеспеченность в будущем (16,8 %). Их также привлекает конкретная работа (13,6 %) и престиж будущей работы (12,0 %); независимость от изменений конъюнктуры рынка труда (10,4 %). Как у молодых, так и у старших по возрасту специалистов налицо сочетание профессионального интереса в настоящее время и материальной выгоды в будущем от получаемых, в процессе обучения профессиональных компетенций. Вариативность количества мотивов к обучению с возрастом возрастает (в случае приведенного опроса – удваивается).

С возрастом отмечается снижение *ожиданий в отношении перспектив* должностного и профессионального роста, материального благосостояния.

Большинство слушателей младшего поколения (в возрасте 17-23 лет) *выбирают для себя следующие направления повышения квалификации*: образование и педагогика (43,3 %); экономика и управление (23,3 %); здравоохранение (18,3 %). Большинство слушателей в возрасте 24-30 лет (50,6 %) предпочли повышение квалификации в сфере здравоохранения другим направлениям. Это же

направление выбрали для себя в качестве основного и лица старше 30 лет (от 36,0 % до 43,5 % в различных возрастных категориях). Кроме того, доля лиц в возрасте 31-36 лет, которая выбрала экономику и управление, в качестве направления подготовки, составила 30,4 %; а среди 37-45 летних – 23,1 %. Наибольший разброс при выборе направлений профессиональной переподготовки и повышения квалификации проявился среди лиц в возрасте старше 45 лет. Кроме медицинского направления (36,0 %) они выбрали также программы по: повышению квалификации государственных служащих (51,6 %); экономике (17,6 %); безопасности жизнедеятельности (15,2 %); сельскому хозяйству (12,0 %).

Молодежь больше, чем старшее поколение специалистов готово к *профессиональной мобильности*. С возрастом у специалистов отмечается *тенденция к смене более длительных программ в пользу более коротких*.

Анализ опроса корпоративных заказчиков дал следующие результаты.

1) *Характеристика опрошенных и организаций, принявших участие в интервьюировании*. В опросе приняло участие 12 руководителей организаций и 28 заместителей руководителей по кадровым вопросам (30,0 % и 70,0 % респондентов, соответственно).

Респонденты, в равных долях (по 50,0 %) представляют хозяйственные товарищества и общества, а также государственные (муниципальные) унитарные предприятия. Из них, 32,5 % представляют организации, численность специалистов в которых превышает 500 человек; 17,5 % - от 101 до 500 человек; 25,0 % - от 51 до 100 человек; 17,5 % - от 11 до 50 человек и 7,5 % - до 10 человек. Как видно, в число респондентов попали представители как крупных, так и средних хозяйствующих субъектов, а также представители малых организаций.

Среди опрошенных – 52,5 % - представители машино- и приборостроительных организаций; 25,0 % - организаций легкой промышленности; по 5,0 % организаций связи, а также производства и переработки сельхоз продукции; по 2,5 % предприятий в сфере быта и услуг, а также иных отраслей (по одной организации оптовой и розничной торговли, одно кредитное учреждение, и одно предприятие лесной промышленности и деревообработки).

2) Особенности потребностей, мотивации и оценки сферы ДПОС, с точки зрения организаций-заказчиков кадров.

Менеджмент 42,5 % организаций использует утвержденный план переподготовки кадров, тогда как в 17,5 % хозяйствующих субъектов такого документа не существует. Вместе с тем 40,0 % респондентов затруднилось ответить на данный вопрос, что дает основания сомневаться в наличии планового управления и, соответственно надлежащей формализации и регламентации ключевых вопросов повышения квалификации специалистов в большинстве (около 60,0 %) организаций народного хозяйства республики.

Приоритетом при направлении на обучение пользуются: 1) в основном линейные руководители (в 40,0 % организаций). 2) 25,0 % организаций направляет на переподготовку специалистов среднего звена управления; и отдают предпочтение таким категориям своих служащих, как 3) топ-менеджеры и прочие специалисты (по 17,5 %, соответственно).

Регулярно (как минимум, 1 раз в 2-3 года) повышается профессиональный уровень специалистов лишь в 17,5 % организаций; с достаточной регулярностью (1 раз в 5 лет) – в 25,0 % организаций; в то время, как для большинства хозяйствующих субъектов (57,5 %) этот показатель не превышает одного раза за 6-9 лет и более.

Основными факторами, влияющими на снижение периодичности переподготовки работодатели считают: высокую стоимость обучения и командировочные расходы (до 70,0 %, в целом) и отсутствие в регионе необходимых программ переподготовки специалистов (15,0 %). Респонденты отмечают в качестве факторов также наличие в организации собственного учебного подразделения и отсутствие соответствующей рекламной и иной информации со стороны образовательных учреждений (в целом – 10,0 %).

Наиболее предпочтительными считаются программы продолжительностью: менее 72 часов (50,0 % опрошенных); 2) краткосрочные курсы продолжительностью до 100 часов (30,0 %). При этом 85,0 % руководителей заинтересованы в том, чтобы их работникам, прошедшим обучение, выдавались документы государственного образца. Однако обучение по программам продолжительностью менее 72 часов не сопровождается выдачей документов государственного образца.

Приоритеты при направлении специалистов на обучение связаны с производственной необходимостью (55,0 %). Часть опрошенных (45,0 %) утверждает, что стараются совмещать производственную необходимость и желания сотрудников.

При *выборе форм организации учебного процесса* работодатели, как правило, выбирают обучение с частичным или полным отрывом от работы (в 40,0 % и 37,5 % случаев, соответственно), предпочитая его таким формам обучения, как обучение без отрыва от работы (17,5 %) и по индивидуальным учебным планам (2,5 %). Руководителям образовательных учреждений необходимо иметь в виду данную информацию при формировании собственных портфелей образовательных продуктов.

В качестве *основного вида учебных занятий* большинство респондентов (80,0 %) считают практические занятия и стажировки (62,5 %). Такие формы учебных занятий как лабораторные работы, совершенно не эффективны в сфере ДПОС. Хотя данный тезис можно и оспорить, предполагая, что лабораторная работа – это более детальное, комплексное и, вместе с тем, самостоятельное выполнение специалистом практических профессиональных задач. Цель образовательных учреждений, таким образом, заключается в усилении разъяснительной работы среди заказчиков кадров.

Большинство респондентов предпочитают, чтобы обучение проводилось на базе учебного заведения (45,0 %) или на базе организации, направившей сотрудника на обучение (42,5 %).

Большинство руководителей (85,0 %) заинтересована в том, чтобы программы повышения квалификации специалистов сопровождалась разбором конкретных производственных ситуаций, возникших в организации, направившей специалиста для обучения. В этой связи, в качестве рекомендаций для об-

разовательных учреждений можно предложить: *во-первых*, более тесное сотрудничество с хозяйствующими субъектами в сфере образовательной инженерии, а *во-вторых*, необходимо обратить особое внимание комплектованию ППС (подбирать для работы со специалистами только наиболее подготовленными в педагогическом и профессиональном плане преподавателей).

Оценка сложившейся сферы ДПОС. Анализ оценки существующей системы ДПОС показал, что лишь 25,0 % респондентов считают, что она эффективна; остальные придерживаются противоположной точки зрения (32,5 %) или затрудняются с ответом (42,5 %). Особенно показательно затруднение с ответом. Оно говорит о том, что существенная доля работодателей совершенно не знакома с существующей сферой ДПОС, в связи с чем, и не может оценить ее эффективность. Большинство (45,0 %), при этом отмечают, что со стороны государства не создано достаточно условий для эффективного воспроизводства кадрового потенциала. Однако законодательство, в основном, не ограничивает интересов работодателей. Здесь может быть только один фактор, не урегулированный государством в пользу хозяйствующих субъектов – стоимость обучения. Но это аксиома рынка: работодатель, ответственный за качество своих человеческих ресурсов, должен осуществлять его воспроизводство по рыночной цене, точно так же, как сам требует этого от потребителей собственной продукции.

Работодатель, в большинстве своем, оценивает качество своего человеческого капитала лишь как «средние» (72,5 %). Высоко оценивает качество своих специалистов – только 20,0 % респондентов.

Тенденции к поощрению сотрудников, прошедших обучение по программам ДПОС. 80,0 % опрошенных учитывают факт обучения своих специалистов при решении вопросов связанных с их карьерным ростом, а 57,5 % стремятся и к материальному стимулированию.

Результаты исследования автора (2003 г.) актуально сравнить с результатами свежих данных (2009-2010 гг.), полученных в рамках *мониторинга системы профессионального образования группой исследователей Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»* [25].

Характерна структура найма новых работников по основным категориям персонала. Доля организаций, осуществлявших прием новых сотрудников сократилась с 34 % до 28 % - по найму руководителей функциональных подразделений; с 36 % до 30 % - по найму руководителей линейных подразделений; с 39 % до 29 % - по найму исполнителей высшей квалификации, специалистов линейных подразделений, в 2005 г. и 2009 г. соответственно. Дефицит человеческого капитала и компетенций восполнялся наймом более дешевой рабочей силы - служащих, офисных работников, технических исполнителей; около 43 % организаций осуществляли рекрутинг этой категории специалистов в 2005-2009 гг.

Обращаясь в 2005-2007 гг. на рынок труда в поисках персонала, работодатели частично возобновили свой интерес к выпускникам вузов и колледжей, техникумов: 50-56 % работодателей придерживались этой тактики до 2007 г. в отношении выпускников вузов и 41-46 % в отношении молодых специалистов,

окончивших техникумы и колледжи. Однако глобальный экономический кризис заставил их отказаться от этого и сейчас (2009-2010 гг.), лишь 40-45 % организаций осуществляет найм выпускников вузов и 30-33 % - выпускников средних специальных учебных заведений.

В 2009-2010 гг. работодатели реже испытывали потребность в дополнительном обучении вновь принятых работников. По мнению исследователей это могло быть связано: а) с сокращением найма; б) с более тщательным отбором персонала при собеседованиях; в) с экономией (в краткосрочном аспекте) корпоративных бюджетов на профессиональную подготовку персонала г) со снижением склонности вкладывать в новичков. В целом чаще в дополнительном обучении нуждаются линейные специалисты; реже служащие и функциональные специалисты.

Основными формами дополнительного обучения и переподготовки вновь принятых на работу специалистов были (в среднем за 2005-2009 гг. по категориям персонала: а) функциональных и б) линейных специалистов, а также в) служащих):

- курсы повышения квалификации в образовательных учреждениях – около 40 %, около 34 %, и 24 %, соответственно;
- корпоративное обучение (с оплатой) – около 16 %, 15 % и 12 %, соответственно;
- корпоративное обучение (без оплаты) – около 9 %, 11 % и 9 %, соответственно;
- «прикрепление» к опытному работнику (с оплатой) - около 8 %, 12 %, 17 %, соответственно;
- «прикрепление» к опытному работнику (без оплаты) - около 19 %, 18 %, 31 %, соответственно;
- самообучение новичка – 6 %, 7 %, 6 %, соответственно.

Продолжительность дополнительного обучения и переподготовки вновь принятых специалистов составляла (в среднем за 2006-2010 гг. по категориям персонала: а) функциональных и б) линейных специалистов, а также в) служащих):

- более полугодом – в 4 %, 6,5 % и 5 % случаев, соответственно;
- 3-6 месяцев – в 12 %, 10,5 % и 9,5 % случаев, соответственно;
- 1-3 месяца – в 28 %, 26 % и 28,5 % случаев, соответственно;
- менее одного месяца – в 56,5 %, 57 % и 56,5 % случаев, соответственно.

Анализ нормативно-правовой базы. Кроме социально-экономических потребностей, особое место в развитии институциональных основ системы ДПОС занимает действующее законодательство. За период с 1990 по 2006 год объем нормативно-правовой базы, регулирующей правоотношения в сфере ДПОС вырос многократно (см. рис. 12).

Де-факто, основой законодательства в сфере ДПОС являются правовые документы, находящиеся в юрисдикции государственных органов управления профессиональным образованием, но их доля в общей нормативно-правовой базе документов, регулирующих правоотношения в этой области не превышает 10-15 %.



По данным: Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. 2007. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>.

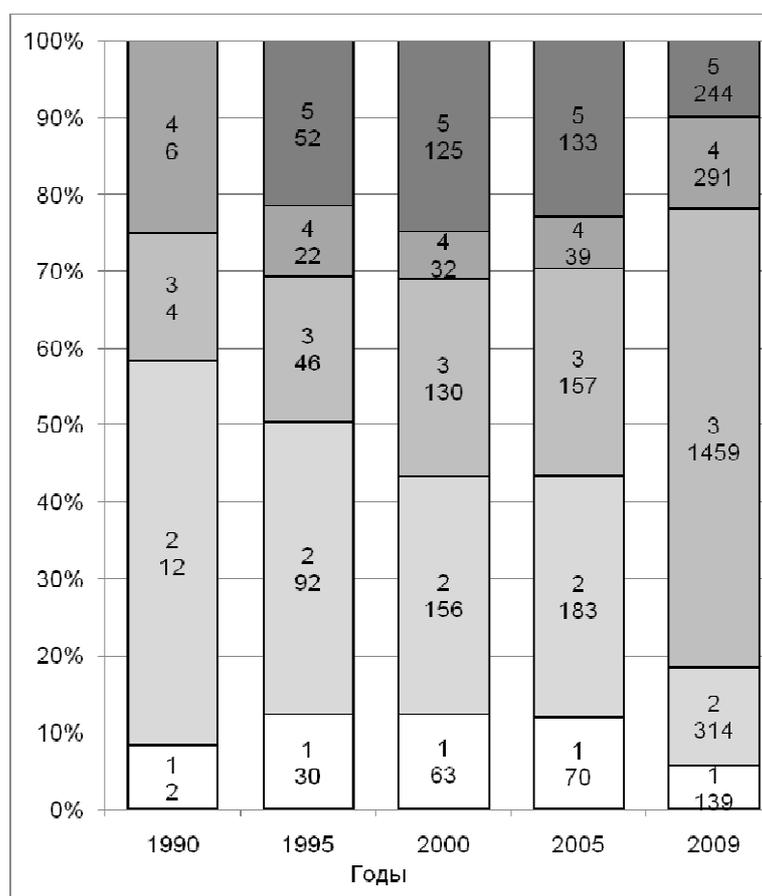
Рис. 12. – Динамика развития нормативно-правовой базы в сфере ДПОС в Российской Федерации за период с 1990 по 2006 год

Действующее законодательство устанавливает механизмы функционирования правовых и рыночных отношений между производителями и потребителями образовательных услуг и определяет принципы построения системы дополнительного профессионального образования специалистов.

Правовые документы, находящиеся в юрисдикции иных государственных органов управления, как правило, лишь уточняют характер этих отношений в отдельных отраслях или для отдельных категорий потребителей соответствующих образовательных услуг и носят скорее вспомогательный характер.

Однако если сравнить данные динамики рынка программ (рис. 1.) и развития нормативно-правовой базы в сфере ДПОС (рис. 25.), то можно сделать вывод о жестком государственном регулировании отрасли, что ведет к «сворачиванию» деловой активности в этой сфере.

На рис. 13 показана динамика развития нормативно-правовой базы России в сфере ДПОС по видам правовых документов.



По данным: Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. 2011.
– URL: <http://www.consultant.ru/online/>.

Рис. 25. – Динамика развития нормативно-правовой базы в сфере ДПОС в Российской Федерации по видам документов:

- 1) Законы Российской Федерации;
- 2) Постановления Правительства России;
- 3) приказы министерств и ведомств;
- 4) письма министерств и ведомств;
- 5) прочие действующие документы

По результатам исследования рыночных и институциональных изменений сферы ДПОС можно сделать следующие дополнительные *выводы*:

1. Рассматриваемый рынок чрезвычайно волатилен. Причинами этого являются: частые изменения в предпочтениях потребителей и развитие альтернативных форм обучения и географической локализации соответствующих учреждений.
2. Отмечаются диспропорции в объемах повышения квалификации основных категорий потребителей по федеральным округам.
3. Мотивы и предпочтения основных категорий потребителей часто не совпадают, что ведет к сильной сегментации рынка и предполагает применение нишевых рыночных стратегий.
4. Рынок ДПОС подвержен существенному нормативно-правовому регулированию, что является ощутимым рыночным барьером.
5. Действующая государственная система ДПОС не обеспечивает необходимых объемов переподготовки и требует совершенствования.

Список литературы

1. George, W. & Barksdale H. Marketing Activities in the Service Industries // Journal of Marketing. – 1974. – 38 (October).
2. Постановление Госкомвуза России от 27 декабря 1995 г. № 13 «Об утверждении форм документов государственного образца о повышении квалификации и профессиональной переподготовке специалистов и требований к документам» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. 2011. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>.
3. Типовое положение о структурных подразделениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, организуемых в высших и средних специальных учебных заведениях Российской Федерации (утв. постановлением Госкомвуза РФ от 10.04.1996 № 2) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. 2011. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>.
4. Ключарев Г.А. Корпоративное образование: альтернатива государственным программам в сфере дополнительного образования // Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах / Отв. ред. Г.А. Ключарев. М.: ИС РАН, 2008. С. 134-160.
5. Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов (утв. Постановлением Правительства РФ от 26.06.95 № 610) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. 2011. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>.
6. Солтицкая Т.А., Тренинг продаж. СПб.: Изд-во СПбГУ. 2004. – С. 13.
7. Штерн Е. Рынок бизнес-тренингов: большапя игра / Бизнес-обучение. Навигатор / Специальное приложение к газете «Элитный персонал». 2005. – С. 82.
8. Портал TREKO.RU «Консалтинг и тренинги Санкт-Петербурга». [Электронный ресурс]. 2011. – URL.: <http://www.treko.ru/>.
9. Портал «Система дополнительного профессионального образования», [Электронный ресурс]. 2011 – URL: http://www.dpo-edu.ru/DPO_system/Index_dpo.htm
10. Федосова И., Корпоративный душок. / «Коммерсант-Деньги». 2004. - № 49. – С. 34.
11. Крюкова Е. Пришло время тренингов. // «Платное образование». 2005. -№ 4. – С.48-49.
12. Пальшин К., Сам себе учитель. / «Компания». 2007. № 40. – С. 61.
13. Цифры российского рынка тренингов и семинаров. Сайт «Консалтинг и тренинги Санкт-Петербурга». [Электронный ресурс]. 2011. – URL.: http://www.treko.ru/show_article_1028.
14. РБК. Исследования рынков, апрель-май 2006 г. / Официальный сайт компании РБК (РосБизнесКонсалтинг). [Электронный ресурс]. 2006. – URL: <http://research.rbc.ru/>.
15. Профессиональное образование в Республике Башкортостан. Основные итоги за 2004 год. – Уфа, РИО РУНМЦ МО РБ, 2005. – 72 с.
16. Российский статистический ежегодник 2004: Стат. сб. / Росстат. – М., 2004. – 725 с.
17. Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб. / Росстат. – М., 2010. – 813 с.
18. Россия в цифрах 2005. Крат. стат. сб. / Росстат. - М., 2005. С. 28-31; 34, 35, 39-40, 81-85, 88, 107, 108.
19. Россия в цифрах. 2010: Крат.стат.сб. / Росстат - М., 2010. – 558 с.
20. Россия в цифрах. 2011: Крат.стат.сб. / Росстат - М., 2011. – 581 с.
21. Россия в цифрах. 2011: Крат.стат.сб. / Росстат - М., 2011. – 581 с.
22. Статистический ежегодник Республика Башкортостан. Стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. Ч.1. – Уфа, 2005. – 201 с.
23. Отчеты автономных учреждений ДПОС и соответствующих подразделений учреждений высшего и среднего профессионального образования Республики Башкортостан за 1995-1998 годы по форме № 1-пк.
24. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. 2011. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>.
25. Сайт «Мониторинг экономики образования» / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – 2011. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.hse.ru/org/hse/mee/ind/>.
26. Исаев В.А. Образование взрослых: компетентностный подход. Монография. – Великий Новгород, 2005. – 50 с.

Приложение

**ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН**
Основные показатели и степени достижения цели (задач)
Минобрнауки РФ в сфере ДПОС 2010-2012 гг.

Показатель	Ед. изм	2000	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Целевое значение	Год достижения
Средняя ожидаемая продолжительность обучения в течение предстоящей жизни [* , С. 4]	лет	14,3	15,6	15,8	15,9	16,0	16,0	16,0	16,0	2015
Удельный вес преподавателей, прошедших повышение квалификации и переподготовку в текущем году, в общей их численности ¹ [* , С. 6]	%	...	14,0	17,0	19,0	20,0	20,0	20,0	20,0	2010
Структура занятых в экономике по уровню образования [* , С. 9]	%									
Высшее профессиональное		21,7	27,8	27,9	28,2	28,5	28,7	29,0	30,0	2015
Среднее и начальное профессиональное		39,6	43,5	45,8	50,3	51,5	51,7	52,0	53,5	2015
Удельный вес безработных в общей численности выпускников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования [* , С. 10]	%	3,8	4,5	4,0	2,0	1,0	1,0	1,0	1,0	2010
Удельный вес занятого населения, прошедшего повышение квалификации и переподготовку в возрасте 25–55 лет, в общей численности занятого в экономике населения данной возрастной группы [* , С. 11]	%	1,8	10,0	15,0	17,0	20,0	20,5	21,0	23,0	2015
Создание бизнес-школ мирового уровня ² [* , С. 71]	Млн руб.				94,0	1000				

[* Никитов А.В. О результатах и основных направлениях деятельности на 2010-2012 годы: Доклад Минобрнауки РФ. – М.: Минобрнауки РФ, 2009. – 89 с.]

¹ Целевое значение показателя установлено на уровне нормативного срока прохождения повышения квалификации не реже одного раза в 5 лет.

² В рамках финансирования приоритетного национального проекта «Образование»

Объемы повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов в Российской Федерации¹⁾, (тысяч человек)

Учебные годы и виды дополнительного профессионального образования специалистов	Всего	в том числе				
		специалисты	из них занимающие руководящие должности	лица, уволенные с военной службы	преподаватели образовательных учреждений профессионального образования	незанятые лица по направлению службы занятости
1995/1996						
Всего обучено	770,3	722,7	128,4	5,0		18,8
в том числе						
ПК*	717,8	687,6	119,2	0,8		9,6
ПП**	52,5	35,1	9,3	4,3		9,2
1996/1997						
Всего обучено	701,6	660,9	108,4	7,2		16,1
в том числе						
ПК*	658,1	635,9	103,8	1,4		7,2
ПП**	43,5	24,9	4,6	5,7		8,9
1997/1998						
Всего обучено	898,4	842,2	158,9	7,1		17,8
в том числе						
ПК*	825,3	788,1	146,1	0,6		10,7
ПП**	73,1	54,1	12,8	6,5		7,1
1998/1999						
Всего обучено	1059,4	1030,8	194,9	7,4		21,2
в том числе						
ПК*	997,4	983,2	183,1	1,7		12,5
ПП**	62,0	47,6	11,8	5,8		8,6
1999/2000						
Всего обучено	1119,1	1090,4	202,1	4,0		24,7
в том числе						
ПК*	1059,9	1043,5	190,9	0,9		15,6
ПП**	59,1	46,9	11,2	3,1		9,1
2000/2001						
Всего обучено	991,5	964,0	191,7	4,4		23,1
в том числе						
ПК*	923,6	909,0	178,7	0,5		14,1
ПП**	67,9	55,0	13,1	3,9		9,0
2001/2002						
Всего обучено	1432,9	1347,5	243,7	4,4	43,1	37,8
в том числе						
ПК*	1319,0	1258,2	225,6	0,6	37,4	22,8
С***	20,0	16,4	2,0	-	3,4	0,2
ПП**	93,9	73,0	16,1	3,8	2,3	14,8
2002/2003						
Всего обучено	1443,8	1342,7	221,9	8,5	61,8	30,9
в том числе						
ПК*	1325,1	1243,4	200,6	4,1	56,0	21,6
С***	13,0	10,2	1,8	-	2,7	0,1
ПП**	105,8	89,1	19,5	4,4	3,1	9,2

¹⁾ По данным Рособразования, за соответствующий учебный год.

* ПК – прошли повышение квалификации.

** ПП – прошли профессиональную переподготовку.

*** С – прошли стажировку, как самостоятельный вид обучения.

[Источники: Российский статистический ежегодник 2004: стат. сб. / Росстат. – М., 2004. С. 259]

**Объемы повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов
в Республике Башкортостан, (человек)**

Учебные годы и виды ДПОС	Всего	в том числе				
		специа- листы	из них за- нимаю- щие ру- ководя- щие до- лжно- сти	лица, уволен- ные с во- енной службы	препода- ватели образо- ватель- ных уч- реждений профес- сиональ- ного об- разова- ния	незаян- тые лица по на- правле- нию службы занятости
1996 год¹⁾						
Всего обучено	17855	16968	2096	84		530
в том числе						
ПК*	16986	16462	1985	28	-	294
ПП**	869	506	111	56		236
1997 год¹⁾						
Всего обучено	20507	19544	2307	из	-	654
в том числе						
ПК*	19650	19181	2270	30		287
ПП**	857	363	37	87	-	367
1998 год¹⁾						
Всего обучено	21056	19732	2381	201		940
в том числе						
ПК*	2000	19192	2286	22	-	629
ПП**	1056	550	95	179		311

¹⁾ Данные приведены с учетом деятельности учреждений и подразделений ДПОС государственных и негосударственных вузов и ссузов Республики Башкортостан в соответствии с формой отраслевого статистического наблюдения № 1-пк.

* ПК - прошли повышение квалификации.

** ПП - прошли профессиональную переподготовку.

[Источники: Отчеты автономных учреждений ДПОС и соответствующих подразделений учреждений высшего и среднего профессионального образования Республики Башкортостан за 1995-1998 годы по форме № 1-пк]

**Численность преподавателей вузов, ссузов и подразделений дополнительного
профессионального образования Республики Башкортостан, прошедших обучение по
программам ДПОС в 1996-1999 годах, (человек)**

Показатель	Годы				
	1993	1996	1997	1998	1999
Профессорско-преподавательский состав вузов, ссузов и ДПОС, прошедший обучение по дополнительным образовательным программам, всего	1143	1095	634	702	688
в том числе по программам:					
повышения квалификации	286	696	291	293	196
стажировки	857	371	252	322	442
профессиональной переподготовки	-	28	91	87	50

[Источники: Отчеты вузов, ссузов и учреждений (подразделений) ДПОС Республики Башкортостан за 1995-1999 годы]

Количество учреждений и соответствующих подразделений, реализующих программы дополнительного профессионального образования специалистов в Республике Башкортостан за 1996-2003 годы

Показатель	Годы					
	1993 ²	1996 ¹	1997 ¹	1998 ¹	1999 ¹	2003 ²
Количество учреждений и подразделений ДПОС, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности	34	66	72	88	90	95
Количество учреждений и подразделений ДПОС, реализующих соответствующие программы	Нет данных	20	34	40	48	53

[Источники: 1) Отчеты учреждений ДПОС и соответствующих подразделений вузов и ссузов Республики Башкортостан за 1995-1998 годы по форме № 1-пк; 2) Среднее, высшее и дополнительное профессиональное образование в Республике Башкортостан. Основные итоги за 2003 год. – Уфа. РИО РУНМЦ МО РБ, 2004. С. 32]

Показатели деятельности государственных и негосударственных высших учебных заведений в Российской Федерации и Республике Башкортостан, (на начало учебного года)

Показатель	Учебные годы				
	1995-1996	2000-2001	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Государственные вузы					
Число самостоятельных учебных заведений, в том числе в РБ	762 11	965 11	1039 12	1046 12	1071 12
Выпущено специалистов всего, тыс. чел., в том числе в РБ	395,0 8,467	579,0 11,106	753,0 18,640	860,0 21,965	930,0 22,607
Выпущено всех специалистов в расчете на 10 000 чел. населения, в том числе в РБ	61 21	99 27	129 46	149 54	163 55
Численность штатного профессорско-преподавательского состава, тыс. чел., в том числе в РБ	239,2 ...	265,2 ...	291,8 5,638*	304,0 6,667*	313,6 ...
Негосударственные вузы					
Число самостоятельных учебных заведений, в том числе в РБ	193 1	358 4	384 4	392 5	409 5
Выпущено специалистов всего, тыс. чел., в том числе в РБ	8,0 -	56,0 1,546	87,0 2,591	117,0 3,623	146,0 4,710
Численность штатного профессорско-преподавательского состава, тыс. чел., в том числе в РБ	239,2 ...	265,2 ...	291,8 0,339	304,0 0,352	313,6 ...

[Источники: 1) Россия в цифрах 2005. Крат. стат. сб. / Росстат. - М., 2005. С. 124-125; 2) Статистический ежегодник Республика Башкортостан. Стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. Часть I. – Уфа, 2005. С.100; 3) Среднее, высшее и дополнительное профессиональное образование в Республике Башкортостан. Основные итоги за 2003 год. – Уфа, РИО РУНМЦ МО РБ, 2004. С. 23; 4) Профессиональное образование в Республике Башкортостан. Основные итоги за 2004 год. – Уфа, РИО РУНМЦ МО РБ, 2005. С. 28-30]

**Показатели деятельности государственных и негосударственных средних специальных учебных заведений в Российской Федерации и Республике Башкортостан,
(на начало учебного года)**

Показатель	Учебные годы				
	1995-1996	2000-2001	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Государственные ссузы					
Число самостоятельных учебных заведений, в том числе в РБ	2612 76	2589 76	2626 77	2627 77	2637 77
Выпущено специалистов всего, тыс. чел., в том числе в РБ	473,0 14,443	568,0 20,248	646,0 22,156	671,0 22,693	675,0 23,217
Выпущено всех специалистов в расчете на 10 000 чел. населения, в том числе в РБ	71 35	88 49	99 54	102 55	102 57
Численность штатных преподавателей, тыс. чел. в том числе в РБ	110,7 ...	129,5 ...	134,2 ...	135,6 5,018	137,1 ...
Негосударственные ссузы (только по Республике Башкортостан)					
Число самостоятельных учебных заведений	1	20	20	21	24
Выпущено специалистов всего, человек	60	1829	4627	4725	5026

[Источники: 1) Россия в цифрах 2005. Крат. стат. сб. / Росстат. - М., 2005. С. 122-123; 2) Статистический ежегодник Республика Башкортостан. Стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. Часть I. – Уфа, 2005. С. 97; 3) Профессиональное образование в Республике Башкортостан. Основные итоги за 2004 год. – Уфа, РИО РУНМЦ МО РБ, 2005. С. 18-19]

**Количество нормативно-правовых актов, действовавших в сфере
дополнительного профессионального образования специалистов
в Российской Федерации в период с 1990 по 2006 год**

Вид правового документа	Количество документов (на конец года)									
	1990	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Документов, всего, в том числе утративших силу и не вступивших в силу	38	444	833	946	1067	1205	1349	1540	1693	1711
Все документы, кроме утративших силу и не вступивших в силу, находящиеся: - в юрисдикции органов управления образованием РФ	2	40	71	81	101	112	121	129	145	145
- в юрисдикции всех государственных органов управления РФ	22	242	508	582	679	790	908	1081	1229	1247
в том числе по документам, находящимся в юрисдикции всех государственных органов управления РФ:										
- законы РФ	2	30	63	70	81	93	106	121	133	134
- постановления Правительства РФ	12	92	156	183	211	253	294	382	413	416
- приказы министерств и ведомств РФ	4	46	130	157	186	223	265	303	382	390
- письма министерств и ведомств РФ	6	22	32	39	48	57	68	77	86	88

[Источник: Законодательство Российской Федерации, Законодательство Республики Башкортостан // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» версия Проф., Технология 3000, серия 200, 2006 год]

**Количество нормативно-правовых актов, действовавших в сфере
дополнительного профессионального образования специалистов
в Республике Башкортостан в период с 1990 по 2006 год**

Вид правового доку- мента	Количество документов (на конец года)									
	1990	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Документов, всего, в том числе утративших силу и не вступивших в силу	3	195	479	564	649	744	841	928	1010	1017
Все документы, кроме утративших силу и не вступивших в силу, находящихся:										
- в юрисдикции органов управления образованием РБ	-	18	32	41	45	54	61	68	75	76
- в юрисдикции всех государственных органов управления РБ	-	121	337	412	489	567	661	745	827	834
в том числе по документам, находящимся в юрисдикции всех государственных органов управления РБ:										
- законы РБ	-	10	20	24	27	31	36	41	52	52
- постановления Правительства РБ	-	71	155	191	225	262	304	330	361	367
- приказы министерств и ведомств РБ	-	2	15	18	21	23	32	36	44	44
- письма министерств и ведомств РБ	-	-	5	7	8	9	9	10	10	10

[Источники: Законодательство Российской Федерации, законодательство Республики Башкортостан // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» версия Проф., Технология 3000, серия 200, 2006 год]