

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ ОБУЧЕНИЯ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ*

Разумова Татьяна Олеговна
Д.э.н., профессор
МГУ имени М.В. Ломоносова,
Экономический факультет
(г. Москва, Россия)

Бурак Ирина Дмитриевна
К.э.н., доцент
МГУ имени М.В. Ломоносова,
экономический факультет
(г. Москва, Россия)

Аннотация

В статье продемонстрирована роль дополнительного профессионального образования как неотъемлемой части системы непрерывного образования в преодолении противоречий между спросом и предложением на рынке труда. На примере программы МВА доказано, что освоение программ такого типа может приводить к положительным изменениям в трудовой карьере работника. Кроме того, государственные инициативы подтверждают необходимость использования возможностей сферы дополнительного профессионального образования для экономического и социального развития общества в целом.

Ключевые слова: непрерывное образование, дополнительное профессиональное образование, МВА, рынок труда, человеческий капитал.

JEL коды: I290, J240.

Идеи, связанные с человеческим капиталом, уходят корнями еще во времена Платона: в своих произведениях автор уделяет много внимания учению о знании, отмечая, что само понятие знания статично, но несмотря на это обстоятельство ему обязательно требуется оживляющая сила. В диалоге «Государство» Платон отмечает, что знание – «это самая мощная из всех способностей» (Платон, 1971, с. 176). Таким образом, уже в 400-х гг. до нашей

* Работа выполнена Разумовой Т.О. при финансовой поддержке РФФИ. Проект №18-010-00686

Разумова Т.О., e-mail: tatiana.razumowa@yandex.com

Бурак И.Д., e-mail: irina.d.burak@mail.ru

эры наблюдается осознание важности знаний для человека и, соответственно, необходимости передачи знаний в виде формирования системы образования.

Предпосылки для развития концепции человеческого капитала появляются в трудах экономистов классической школы А. Смита и Д. Рикардо, показывающих оценку влияния имеющихся знаний на экономическое развитие в целом. А. Смит рассматривает знания и навыки на микроэкономическом уровне: он подчеркивает первостепенность способностей и умений работника перед материальными факторами производства при увеличении производительности полезного труда. В то время как Д. Рикардо ориентируется на макроэкономический уровень, демонстрируя положительное влияние образования населения на экономическое развитие всей страны (Антология..., 1993). Таким образом, способный, образованный работник представляется экономически выгодным не только на уровне отдельного предприятия, но и в масштабе целого государства.

Понятие «человеческий капитал» было сформулировано только в 60-х гг. прошлого столетия американским экономистом, Нобелевским лауреатом Т. Шульцем. Под ним понималась экономическая оценка способностей человека приносить доход. Способности, в данном случае, включали в себя не только врожденную предрасположенность к определенным видам деятельности, но и талант, образование, приобретенную квалификацию (Shultz, 1971). Лауреат Нобелевской премии Г. Беккер развил теорию человеческого капитала, продемонстрировав важность инвестиций в индивида. Основные направления инвестирования включают основное общее базовое образование, профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, как в учебных заведениях, так и на рабочем месте, а также вложения в здравоохранение, миграцию и поиск информации о доходах и ценах. В работе «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» автор доказывает необходимость капитальных вложений в сферу образования, отдача от которых в долгосрочном периоде положительно отразится на экономике страны в целом (Becker, 1962).

В том же периоде возникло понятие «LifeLongLearning (LLL)» – образование через всю жизнь. ЮНЕСКО дала такое определение этого понятия: «LLL означает образование без возрастных ограничений. Образование и обучение должны быть расширены настолько, чтобы охватывать всю жизнь индивидуума, все умения и все области знаний, чтобы использовать всевозможные средства с целью предоставления всем гражданам мира возможность развивать себя как личностей» (Бурак, 2015). Данная концепция подразумевает, что человек не останавливается на получении одного уровня образования (среднее профессиональное или высшее), а идет дальше, осваивая различные программы дополнительного профессионального образования и углубляя свои знания или развивая себя в новой профессиональной сфере.

В настоящее время система непрерывного образования охватывает практически все страны мира. Это подтверждается данными зарубежных профессиональных организаций и специализированных центров, чьей основной задачей является развитие образования в течение всей жизни для адаптации или повышения конкурентоспособности индивидов разных социальных групп на рынке труда. Например, Европейский центр профессиональной подготовки¹ (далее – Центр) ежегодно публикует отчеты о развитии системы непрерывного обра-

¹ European Center for the Development of Vocational Training (Cedefop). URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/about-cedefop>

зования в странах Европы, которые включают в себя описание действующей системы непрерывного образования в стране, государственные инициативы в этой сфере и существующие ограничения для дальнейшего развития непрерывного образования (Developing..., 2018). К основным направлениям деятельности Центра следует также отнести разработку рекомендаций по построению системы непрерывного образования, проверку формального и неформального обучения, повышение квалификации учителей и тренеров, создание возможностей для стажировок на рабочих местах, мониторинг государственных стратегий в части предотвращения раннего ухода молодежи из сферы образования, совершенствование системы обучения взрослых. За последние годы возросло внимание Центра и к изучению ситуации с образованием работников пожилого возраста как значимого трудового ресурса ввиду прогнозируемого сокращения трудоспособного населения в трудоспособном возрасте.

Центр популяризирует целостный подход к системе непрерывного образования: важно не только профессиональное развитие индивида, но и личностное, причем не только после освоения определенных образовательных ступеней (начальное, среднее, высшее), но и до получения начального образования. На сегодняшний день разработано большое количество разных методик по развитию младенцев до года, адаптации ребенка в новой среде (детский сад), подготовке к школе, а наряду с ними предлагается бесчисленное количество кружков, секций, индивидуальных занятий разной направленности. Кроме того, рассматриваемый подход предполагает, что в системе должно быть учтено как формальное, так и неформальное образование (формальное образование включает в себя плановые программы обучения полного дня, предоставляемые школами, колледжами, университетами и другими формальными образовательными институтами. Неформальное обучение может предоставляться как в рамках утвержденных образовательных институтов, так и вне их, включая открытые и дистанционные курсы, мастер-классы, семинары, обучение на рабочем месте, частные уроки и т.д.), что позволит сделать образовательную траекторию индивида еще более гибкой и уникальной.

Образование взрослых принято разделять на четыре вида: дополнительное профессиональное образование, образование для семьи и общества, личностное развитие и дополнительное обучение. Дополнительное профессиональное образование является самым распространенным видом и представляет собой набор различных программ обучения, направленных на приобретение новых и развитие и совершенствование уже имеющихся профессиональных знаний и навыков. Такие программы реализуют не только в техникумах и технических колледжах, но и в высших учебных заведениях, а также корпоративных университетах (Бурак, Разумова, 2017).

Образование для семьи и общества осуществляется различными общественными организациями и религиозными институтами и направлено, в первую очередь, на решение острых социальных проблем. Так, например, в странах с большой долей мигрантов широкое распространение получают курсы по изучению основ национального языка, культуры и истории страны, позволяющие мигрантам лучше адаптироваться в социуме. Религиозные институты проводят просветительские лекции духовного характера; общественные организации занимаются подготовкой волонтеров для проведения крупных мероприятий. В целях улучшения здоровья населения организуются различные курсы, тренинги, лекции, телевизионные программы, пропагандирующие здоровый образ жизни.

Под личностным развитием понимается широкий спектр курсов и программ, которые способствуют физическому, эмоциональному и культурному развитию индивида. Это могут быть психологические тренинги, семинары по повышению самооценки, занятия йогой и аэробикой, кулинарные курсы, выездные мероприятия типа мастер-классов по рыбной ловле и т.д. Реализуют такие программы учебные заведения (школы, техникумы, колледжи, университеты), религиозные и общественные организации, досуговые центры (Бурак, Разумова, 2017).

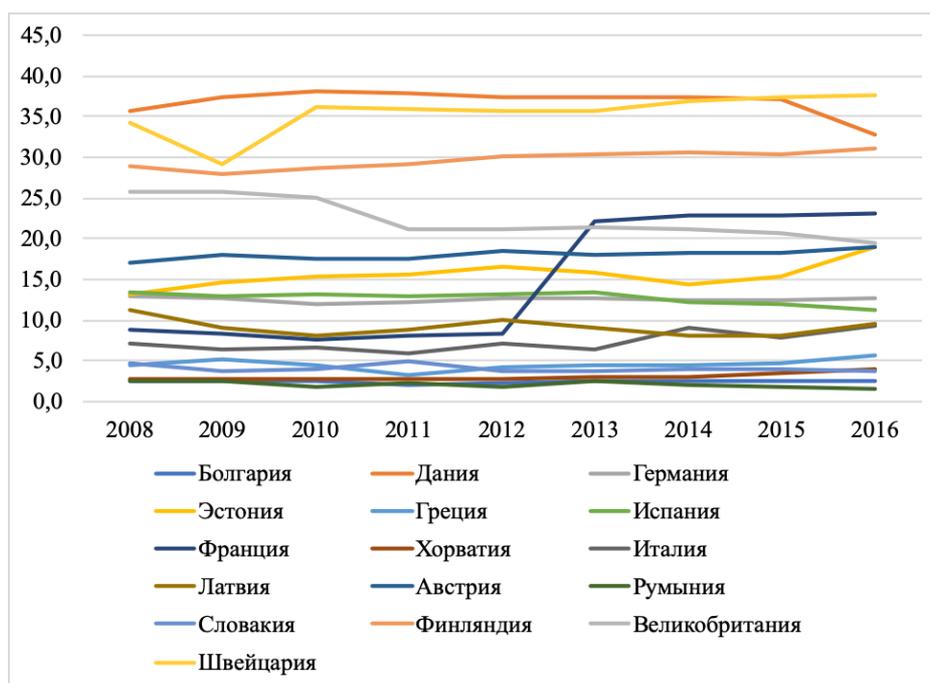
Дополнительное обучение помогает индивидам стать полноценными гражданами и включает в себя следующие виды курсов: повышение грамотности, обучение чтению и правописанию, составление резюме и поиск работы, управление личными финансами, организация личного времени и т.д. Другими словами, дополнительное обучение помогает индивидам развивать самые необходимые, основополагающие навыки для нормального функционирования в обществе.

Текущая мировая ситуация с участием взрослых в образовании отражена в статистике Организации экономического сотрудничества и развития (далее – ОЭСР). В обзоре 2017 г. представлены данные об участии взрослого населения разных стран в формальном и неформальном образовании в 2012 г. (Education at a Glance..., 2017). В исследовании принимали участие взрослые люди в возрасте от 25 до 64 лет. Формальное образование включает в себя плановые программы обучения полного дня, предоставляемые школами, колледжами, университетами и другими формальными образовательными институтами. Неформальное обучение может предоставляться как в рамках утвержденных образовательных институтов, так и вне их, включая открытые и дистанционные курсы, мастер-классы, семинары, обучение на рабочем месте, частные уроки и т.д. Более 50% населения принимало участие в образовании взрослых в таких странах, как Ирландия, Эстония, Германия, Австралия, Англия, Канада, США, Нидерланды, Норвегия, Швеция, Дания и Финляндия (страны расположены в возрастающем порядке по показателю «доля взрослого населения, охваченного формальным и неформальным образованием»). Таким образом, скандинавские страны являются лидерами по уровню участия взрослых в формальном и неформальном образовании. На отметке 50% остановилась Южная Корея, а ниже расположились Чехия, Бельгия, Северная Ирландия, Австрия, Испания, Япония, Франция, Польша, Словакия, Италия (страны расположены в порядке убывания показателя). Италия, как мы видим, имеет наиболее низкий уровень участия взрослых в образовании – около 25%. Еще ниже в таблице представлена Российская Федерация с уровнем участия чуть ниже 20%, однако авторы доклада объясняют, что для полноты информации у них не хватало данных о московском регионе. Также в таблице представлены данные по некоторым странам за 2015 г.: Греция, Турция, Литва, Чили, Словения, Сингапур и Новая Зеландия (страны расположены в порядке возрастания показателя). Таким образом, самым высоким в 2015 г. является уровень участия взрослого населения в формальном и неформальном образовании Новой Зеландии – почти 70%, самым низким – в Греции – чуть больше 20%. Как видно из представленной статистики, в большей части стран ОЭСР взрослые люди являются активными участниками образовательных процессов разного уровня, од-

нако для целей нашего исследования важно оценить масштаб участия взрослого населения непосредственно в дополнительном профессиональном образовании².

В декабре 2017 г. была обновлена статистика сферы дополнительного профессионального образования для стран Европейского союза, представляемая статистической службой Европейского союза³ (далее – Евростат). Согласно приведенным данным, с 2008 по 2016 г. наблюдалась следующая динамика уровня участия в программах дополнительного профессионального образования жителей, имеющих статус занятых и находящихся в возрастном диапазоне от 18 до 74 лет.

На представленном графике видно, что уровень участия слушателей в программах дополнительного профессионального образования хоть и различается по странам, но при этом довольно стабилен. Существенные изменения наблюдаются во Франции, где в 2012 г. случился резкий рост, и в Швейцарии, Дании и Великобритании, где в кризисный период случился резкий спад уровня участия слушателей в программах такого типа. В целом, несмотря на снижение рассматриваемого показателя в отдельных странах, в Евростатной зоне наблюдается тенденция увеличения уровня участия слушателей в программах дополнительного профессионального образования.



² Несмотря на интеграцию усилий и популяризацию концепции непрерывного образования в мире, в области дополнительного профессионального образования отсутствует терминологическое единство. Большое количество используемых, довольно однотипных терминов с разной трактовкой вводят исследователей в заблуждение и приводят к попыткам сравнить то, что не может подлежать сравнению. Ситуация осложняется и тем, что многие официальные зарубежные источники публикуют в свободном доступе отрывочные статистические данные о сфере дополнительного профессионального образования и/или публикуют их с существенной временной задержкой. Однако в своем исследовании мы собрали наиболее актуальную информацию по разным странам, характеризующую именно сферу дополнительного профессионального образования.

³ Statistical office of the European Union (Eurostat). URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/about/overview>

Рисунок 1. Уровень участия населения в программах дополнительного профессионального образования в динамике по годам, %.⁴

В 2017 г. было опубликовано исследование Европейского фонда улучшения условий жизни и труда⁵ (далее – Фонд) о качестве жизни в странах Европейского союза в 2016 г. Согласно приведенным данным, 26% европейцев участвовало в 2016 г. в программах дополнительного профессионального образования (European Quality..., 2017), причем наибольшую активность проявляли занятые жители, нежели безработные. Среди всех европейских стран наивысшая степень участия в дополнительном профессиональном образовании у жителей Швеции (51%), в то время как наименее активными в данном отношении являются жители Греции (9%). В исследовании представлены результаты, демонстрирующие участие европейцев в дополнительном образовании для нужд, не связанных с профессиональной деятельностью. Согласно данным опроса, 11% европейцев участвовали в таком дополнительном образовании, причем лидером является Финляндия (25%), а самый низкий показатель демонстрирует Хорватия (4%). Различие данных Фонда и Евростата заключается в разной выборке: для Евростата ее составляли только работающие граждане определенной возрастной категории, а для Фонда выборка включала в себя граждан других категорий (безработные, незанятые) и несколько другой возрастной диапазон (от 15 лет и старше). Ввиду различия используемых методик и отсутствия абсолютных значений результаты этих двух исследований не могут подлежать сравнению между собой.

Отдача от дополнительного профессионального образования представлена и в исследовании Центра, опубликованном в 2018 г., согласно которому, в среднем, 83% всех опрошенных работников – жителей стран Европейского союза и стран, по которым у Центра имеются необходимые данные, – улучшили свою трудовую деятельность в результате получения дополнительного профессионального образования (Indicator 2110..., 2018).

⁴ Источник: составлено авторами, данные Евростата, 2017.

⁵ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) <https://www.eurofound.europa.eu/about-eurofound>

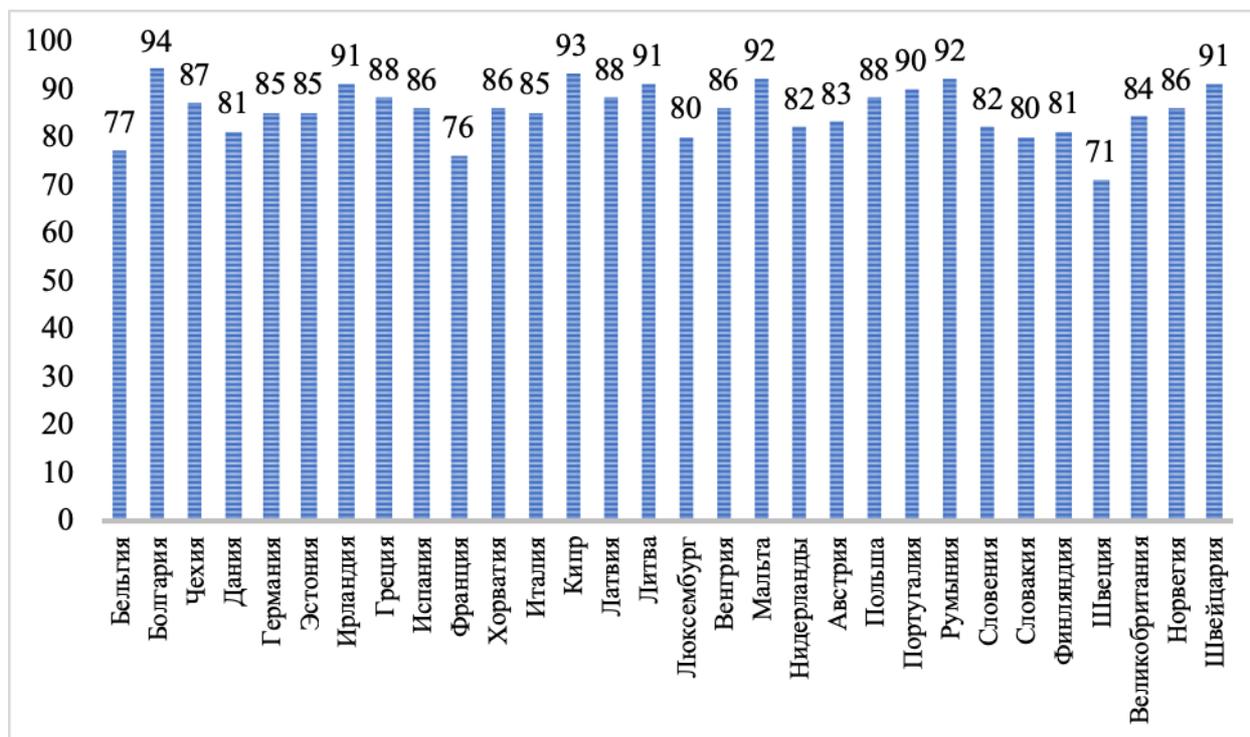


Рисунок 2. Доля работников стран Европейского союза, трудовая деятельность которых была улучшена в результате получения дополнительного профессионального образования, в общем числе обученных работников, %⁶

На рисунке 2 видно, что наибольший процент работников, получивших отдачу от обучения, приходится на Литву, Ирландию, Мальту, Румынию и Кипр (более 90%); наименьший – на Швецию, Бельгию и Францию (чуть более 70%). Разницу в процентах авторы предлагают списать на разницу в целях обучения: у одних респондентов целью могло быть достижение конкретных улучшений на занимаемом рабочем месте, у других – более широкая цель, охватывающая, например, совершенствование не определенных навыков, а нескольких компетенций. Тем не менее, совершенно очевиден положительный эффект от обучения у большинства работников, что позволяет рассматривать дополнительное профессиональное образование как фактор повышения удовлетворенности трудом.

По данным регионального доклада ЮНЕСКО в странах Центральной Африки в 2017 г. наблюдается рост числа участников программ дополнительного образования (The status..., 2017). Естественно, что большая часть этого роста связана с повышением грамотности и начальных навыков населения, однако респонденты исследования также принимают участие в программах дополнительного профессионального образования, причем как в университетах, так и на рабочих местах. Респонденты исследования отмечают также существенное положительное влияние прохождения обучения на производительность труда и занятость (The status..., 2017). В докладе приведены кейсы успешных образовательных траекторий отдельных стран региона, которые демонстрируют все больший проявляемый интерес населения к программам дополнительного профессионального образования.

Создание условий для непрерывного образования на протяжении всей жизни человека является одной из приоритетных задач Российской Федерации (Федеральный закон..., 2012),

⁶ Источник: составлено авторами, данные Европейского центра профессиональной подготовки.

и сфера дополнительного образования выступает основным инструментом достижения поставленной задачи в условиях рыночной экономики. Спрос на дополнительное профессиональное образование поддерживается не только отдельными индивидами или компаниями, но и органами государственной власти. Долгосрочные концепции, стратегии и законы нередко используют возможности дополнительного профессионального образования для достижения поставленных задач. Рассмотрим некоторые из них. Согласно Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» люди определенных профессий (врачи, профессорско-преподавательский состав и т.д.) должны регулярно повышать свою квалификацию. Очевидно, что это будет предопределять два процесса: неиссякающий спрос на программы дополнительного профессионального образования и выделение программ повышения квалификации как наиболее популярных. Поскольку в этой идее видится рациональное зерно, и Россия не единственная страна, в которой практикуется такой подход, мы полагаем, что тенденция к обязательному повышению квалификации работников определенных специальностей сохранится.

Возможности сферы дополнительного профессионального образования планируется использовать в рамках исполнения Указа Президента Российской Федерации № 596 от 07 мая 2012 г. «О долгосрочной государственной экономической политике», который предполагает, что к 2020 году должны быть созданы или модернизированы 25 миллионов высокопроизводительных рабочих мест, а также увеличено количество высококвалифицированных работников. Для выполнения и систематизации поставленных задач Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов разработало дорожную карту «Создание Национальной системы компетенций и квалификаций».

Целью проекта стала разработка системы взаимодействия граждан, бизнеса и государственных органов в сфере формирования, развития, накопления, воспроизводства, оценки и защиты квалификаций и компетенций для создания конкурентоспособной и востребованной на мировом уровне продукции нового поколения в кратчайшие сроки. Источниками квалифицированных и высококвалифицированных кадров для заполнения высокопроизводительных рабочих мест станут: система базового профессионального образования, в том числе совмещение получения профессионального образования с работой на профильных предприятиях, система переподготовки и дополнительного (в том числе неформального) образования взрослых и привлечение высококвалифицированных и квалифицированных мигрантов. Основная часть высокопроизводительных рабочих мест будет заполнена за счет работников, прошедших профессиональную переподготовку и повышение квалификации.

Дорожная карта предполагает, что к 2020 г. рост доли работников формального сектора, проходящих дополнительное профессиональное обучение в течение года, составит до 50%, что обеспечит не менее 14 миллионов высококвалифицированных специалистов. Остальные рабочие места будут заполняться за счет «неформального» обучения, в том числе с использованием возможностей сети Интернет (Дорожная карта..., 2012).

Возможности дополнительного профессионального образования используются в рамках Стратегии повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017–2023 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 сентября 2017 г. № 2039-р (далее – Стратегия). Ввиду усложнения предлагаемых финансовых продуктов и периодически происходящих экономических кризисов, создание условий для повыше-

ния уровня финансовой грамотности населения стало общемировым трендом, и Российская Федерация не является исключением. Приведенная в Стратегии статистика демонстрирует крайне низкий уровень финансовой грамотности российского населения, что вынуждает органы государственной власти использовать все возможные инструменты для исправления ситуации, ведь уровень финансовой грамотности является одним из стратегических факторов обеспечения конкурентоспособности финансового рынка России (Стратегия повышения..., 2017). Для решения поставленной задачи ответственные государственные органы (Правительство Российской Федерации, Министерство финансов Российской Федерации, Центральный банк Российской Федерации) совершенствуют нормативно-правовую базу в сфере финансов, а также реализуют масштабные проекты в рамках данной тематики. Одним из таких проектов является «Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования в Российской Федерации», реализуемый Правительством Российской Федерации совместно с Международным банком реконструкции и развития⁷. В рамках данного проекта основное внимание уделяется повышению квалификации преподавателей организаций высшего образования и педагогов общеобразовательных организаций в сфере финансовой грамотности и преподавания финансовых дисциплин. Таким образом, одним из основных инструментов как проекта, так и всей Стратегии служит дополнительное профессиональное образование. Министерство образования и науки Российской Федерации с 2016–2017 гг. совместно с образовательными организациями разрабатывает программы повышения квалификации по финансовому образованию.

Рассмотренные и другие государственные инициативы определяют дальнейшую востребованность дополнительных профессиональных программ, причем масштабы реализации инициатив ощутимы на уровне отдельных субъектов дополнительного профессионального образования. Так, например, на базе экономического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова (далее – экономический факультет МГУ) за 2016 г. – первое полугодие 2019 г. повысили свою квалификацию по специально разработанной программе для преподавателей образовательных организаций высшего образования «Разработка и реализация рабочих программ дисциплин (модулей) по финансовой грамотности для студентов образовательных организаций высшего образования» более 1500 преподавателей из двадцати трех регионов Российской Федерации.

В Российской Федерации ежегодно продолжает расти число слушателей программ дополнительного профессионального образования, и в 2016 г. более пяти миллионов человек было охвачено таким формами дополнительного профессионального образования, как: повышение квалификации, повышение квалификации в форме стажировки, профессиональная переподготовка (Федеральный портал..., 2017).

⁷ «Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования в Российской Федерации» <https://www.minfin.ru/ru/om/fingram/>

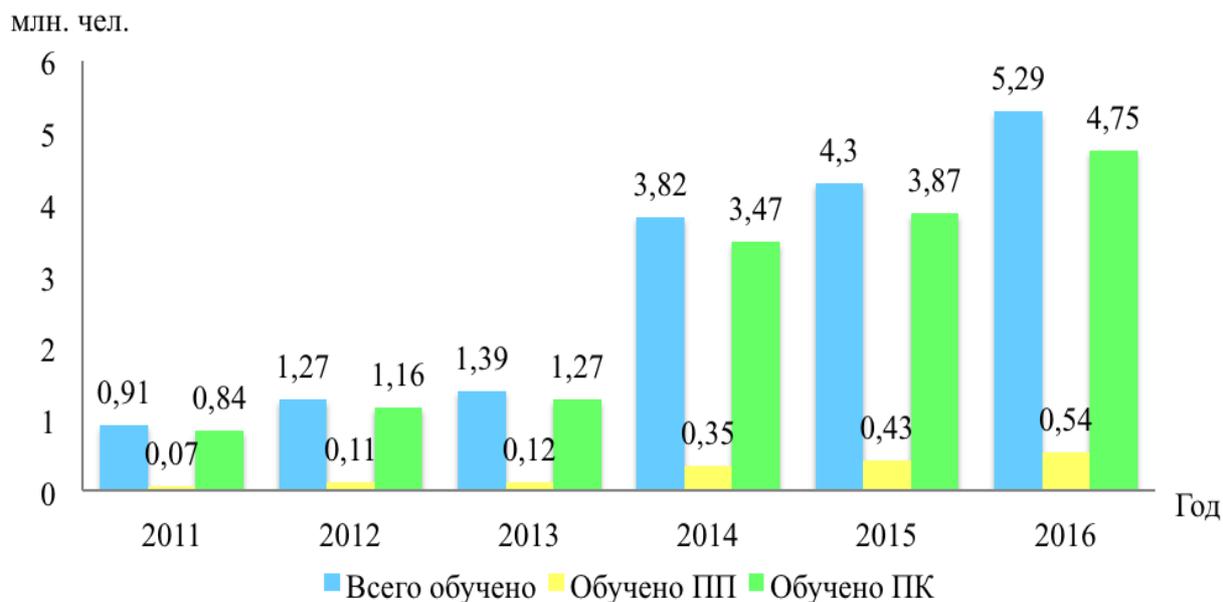


Рисунок 3. Динамика численности слушателей на программах дополнительного профессионального образования с 2011 по 2016 гг. (где ПП – профессиональная переподготовка, ПК – повышение квалификации), млн. чел.⁸

На рисунке 3 видно, что резкий рост числа слушателей программ дополнительного профессионального образования произошел в 2014 г. Согласно новому Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» (большая часть положений, касающихся дополнительного профессионального образования, вступила в силу с сентября 2013 г.) образовательные организации получили больше свободы в области проектирования и реализации дополнительных профессиональных программ, что позволило активнее внедрять инновации в образовательный процесс, использовать новые форматы в обучении, перенимать успешный опыт зарубежных коллег, а также подключать к образовательному процессу профильные бизнес-структуры (за счет развития сетевой формы взаимодействия). Соответственно, увеличилось количество образовательных программ, в том числе менее продолжительных (программами повышения квалификации стали считаться программы от 16 часов, а не от 72 часов, как было ранее) и более удобных с точки зрения формата (дистанционного или смешанного).

На рисунке также видно, что количество слушателей на программах повышения квалификации значительно превышает количество слушателей на программах профессиональной переподготовки. Это, в первую очередь, связано с тем, что согласно действующему законодательству, в сфере образования определенные категории работников обязаны с установленной периодичностью повышать свою квалификацию. Кроме того, повышение квалификации, как правило, гораздо менее затратно по времени и финансам, нежели профессиональная переподготовка.

Несмотря на ежегодно отмечаемый рост числа слушателей программ дополнительного профессионального образования, масштабы обучения на сегодняшний день относительно невелики: согласно данным российской статистики 83% опрошенных не участвуют в программах обучения (Комплексное наблюдение..., 2016). Этот показатель может свидетель-

⁸ Источник: составлено авторами, данные Федерального портала «Российское образование».

ствовать о том, что население недостаточно информировано о возможностях сферы дополнительного профессионального образования. По запросу в сети Интернет «дополнительное профессиональное образование» заинтересованный индивид получает 58 млн результатов⁹, среди которых первыми идут статьи о дополнительном профессиональном образовании в законе об образовании в разных информационно-правовых системах; статьи, доклады, рефераты разных авторов о дополнительном профессиональном образовании. За исключением закона, оценить достоверность и актуальность информации в других источниках человеку, который имеет даже общее представление о дополнительном профессиональном образовании, непросто. Если изменить запрос в сети Интернет на «портал о дополнительном профессиональном образовании», то система находит 95 млн результатов¹⁰, среди которых действительно представлены сайты, посвященные дополнительному профессиональному образованию¹¹. Однако в большинстве случаев представленная информация относится к определенным группам заинтересованных лиц (педагогические работники, руководители структурных подразделений и учреждений дополнительного профессионального образования) и не дает полного представления о функционировании рассматриваемой сферы. Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод о том, что дополнительное профессиональное образование нуждается в большей популяризации и лучшем представлении в средствах массовой информации.

Активно развивается дистанционная форма обучения в сфере дополнительного профессионального образования. По официальным данным число слушателей, осваивающих программы с применением дистанционных образовательных технологий, выросло с 558 тыс. человек в 2014 г. до 902 тыс. человек в 2016 г. (Федеральный портал..., 2017). Взрослые люди обладают серьезными временными ограничениями (семья, работа, бытовые дела и т.д.), поэтому им так важен гибкий график обучения, который может предложить дистанционный формат программы. Кроме того, такой вариант обучения позволяет сделать получение образования в крупных российских образовательных центрах более доступным для региональных и иностранных слушателей. Дистанционное обучение во всем мире включает в себя курсы от одного часа до программ получения докторской степени, тем самым предоставляя слушателю огромный выбор. Более того, слушатель может самостоятельно создать программу обучения, сложив имеющиеся курсы в определенный набор, иными словами, разработать свою индивидуальную траекторию. Еще одним плюсом дистанционного обучения является снижение издержек самих преподавателей на проведение занятий по своему курсу¹².

⁹ По состоянию на 18.04.2018 г., используемая поисковая система – «Яндекс».

¹⁰ По состоянию на 18.04.2018 г., используемая поисковая система – «Яндекс».

¹¹ В качестве примеров такого рода порталов можно привести следующие: Информационно-образовательный портал «Дополнительное профессиональное образование» <http://dpo24.ru>; Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей <http://www.dpo-edu.ru>; Дополнительное профессиональное образование педагогических работников города Москвы <https://www.dpomos.ru>

¹² Делая этот вывод, мы исходим из данных опроса преподавателей экономического факультета МГУ, занятых на программах дополнительного профессионального образования, проводимых в заочной форме с применением дистанционных образовательных технологий. Опрошенные преподаватели имеют опыт реализации не только дистанционных, но и очных программ, что позволяет им провести сравнительный анализ для выявления трудоемкости процесса.

Рынок дистанционного образования очень конкурентный, так как слушателям предоставлен большой выбор программ и курсов практически в любом учебном заведении планеты. В настоящее время конкуренция перешла на качественный уровень, ведь с появлением бесплатных открытых онлайн-курсов (Coursera, Eduson.tv, Busuu.com и т.д.) борьба учебных заведений за слушателей может основываться только на повышении качества предлагаемых программ обучения и дополнительной активности в виде, например, освоения зарубежного модуля. Говоря о дистанционном обучении, прослеживается определенная закономерность: развитие такого формата влечет за собой необходимость освоения возможностей персонального компьютера на более продвинутом уровне, что, в свою очередь, также приведет индивидов в сферу дополнительного профессионального образования¹³.

Опыт экономического факультета МГУ в реализации программ такой формы демонстрирует зависимость положительных изменений в рассматриваемой сфере от изменений в действующем законодательстве: на рисунке 4 показано, что резкий рост числа дистанционных программ произошел именно в 2013 г., когда существенные изменения в законе об образовании вступили в силу.

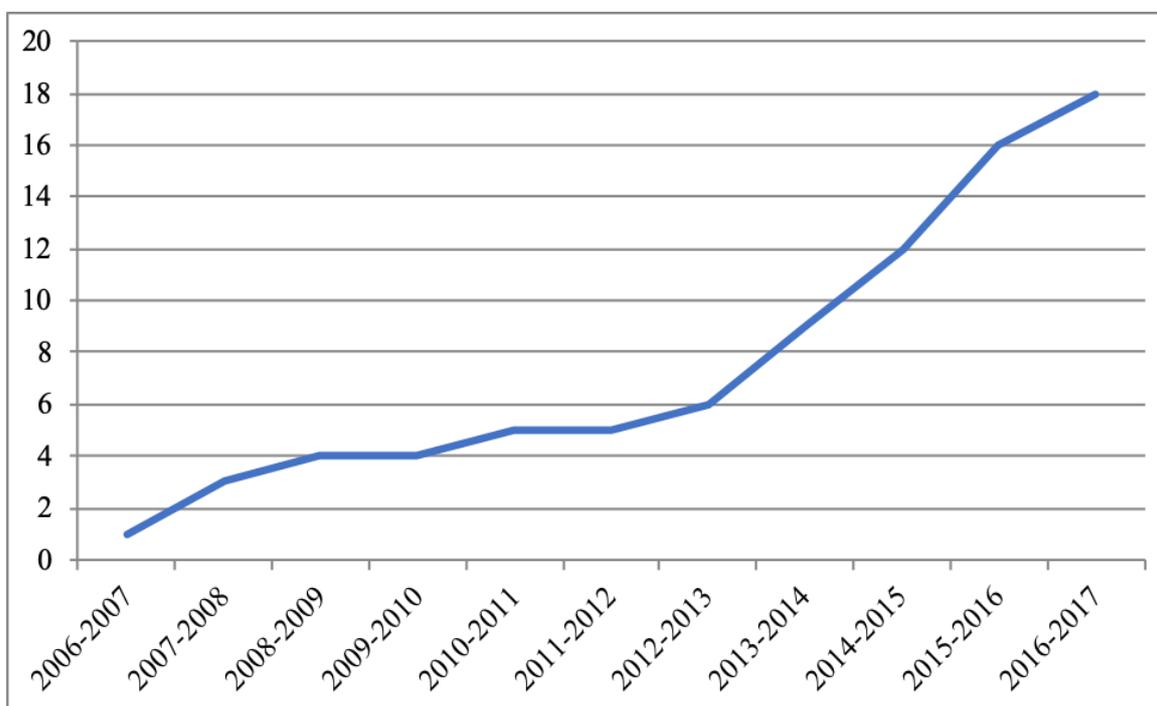


Рисунок 4. Количество программ дополнительного профессионального образования экономического факультета МГУ, реализуемых с применением дистанционных образовательных технологий.¹⁴

С начала XXI в. в российской системе дополнительного профессионального образования, наряду с обучением на рабочем месте, программами повышения квалификации и про-

¹³ Подробнее о развитии дистанционных образовательных технологий см. в статьях: Бурак И.Д., Разумова Т.О. Основные тренды дополнительного профессионального образования в России и мире: различия и общность // Социально-экономические проблемы развития отдельных отраслей сферы услуг: Сборник статей / Под ред. Н.А. Восколович, И.Н. Молчанова. – М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2017. / ISBN 978-5-906783-51-6; Бурак И.Д., Разумова Т.О. Дистанционные образовательные технологии как фактор развития трудового потенциала // Ломоносовские чтения-2018. Секция экономических наук. Цифровая экономика: человек, технологии, институты: сборник тезисов выступлений. 2018.

¹⁴ Источник: составлено авторами, данные экономического факультета МГУ.

фессиональной переподготовки, широкое распространение получают программы профессиональной переподготовки с присвоением дополнительной квалификации «Мастер делового администрирования – Master of Business Administration (МВА)» (далее – МВА), нацеленные на подготовку управленческих кадров. Они реализуются преимущественно в высших учебных заведениях, и содержание такого типа программ варьируется в зависимости от образовательной организации и преподавательского состава, т.е. каждая разработанная программа представляет собой уникальный образовательный продукт.

Тем не менее, диплом программы МВА не всегда однозначно воспринимался на российском рынке труда, поскольку на старте своего развития программы создавались по образцу зарубежных аналогов, ориентированных на западные модели ведения бизнеса, что для российской действительности зачастую было не применимо. Следовательно, и эффективность российских программ МВА была не столь высока. Осознание этой проблемы привело к существенным изменениям содержания программ такого типа, чему способствовало и обновление законодательной базы в области образования в 2013 г.

На экономическом факультете МГУ программы МВА реализуются с 2002 г., и их содержание к настоящему времени претерпело существенные изменения: появились новые дисциплины, отражающие современные запросы рынка труда, преподавательский состав пополнился известными практиками, были включены в учебный план зарубежные учебные модули, и т.д. Кроме того, отдельные дисциплины программы МВА, реализуемой в дистанционной форме, прошли международную аккредитацию EОССS EFMD, которая подтверждает их высокое качество на международном уровне.

В контексте изучения целей обучения слушателей дополнительных профессиональных программ нами были проведены в 2015–2017 гг. интервью с представителями европейских бизнес-школ (University of Salzburg Business School, International School of Management in Dortmund, Danube University Krems), реализующих программы МВА. В ходе проведения интервью представителям бизнес-школ были заданы вопросы о содержании и процессе реализации программ, об используемых методах и формах обучения, о маркетинговых мероприятиях с целью выявления общностей и различий в подходах. Программы бизнес-школ в Зальцбурге и Кремсе оказались во многом схожи с программами МВА экономического факультета МГУ, в то время как программы в Дортмунде реализуются в малых группах, фактически по индивидуальным образовательным траекториям и значительно отличаются от программ экономического факультета МГУ. Один из вопросов, который был задан представителям бизнес-школ, заключался в их способах оценки отдачи от обучения слушателей. Выяснилось, что при поступлении на программу МВА во всех рассмотренных бизнес-школах действует программа связи с работодателем: обучение слушателя оплачивается за счет средств работодателя, что дает возможность бизнес-школам отслеживать реализацию полученного образовательного результата на рабочем месте в течение трех-пяти лет после прохождения программы.

Представители всех бизнес-школ отметили в интервью, что установление деловых контактов – такой же важный индикатор отдачи от полученного образования, как и карьерный рост, и уровень дохода. Интересно, что такая цель обучения, как установление деловых контактов, присуща только абитуриентам/слушателям программ повышения квалификации

экономического факультета МГУ, но не программ профессиональной переподготовки и МВА¹⁵.

Проведенное нами в 2017–2019 гг. исследование¹⁶ среди выпускников программы МВА экономического факультета МГУ подтвердило оправданность ожиданий большей части выпускников от освоения программы (91,3% респондентов), а также продемонстрировало положительное влияние освоения программы профессиональной переподготовки с приобретением дополнительной квалификации на трудовую карьеру выпускника с позиций трех параметров: уровень доходов (45,8% респондентов), карьерный рост (50% респондентов) и удовлетворенность трудом (62,5% респондентов). Анализ мотивационных эссе абитуриентов программ и проведенные интервью с корпоративными заказчиками обучения на программе МВА позволил сделать вывод о целесообразности расширения понимания выгод и издержек, причем как со стороны самого работника, так и работодателя, от получения работником дополнительного профессионального образования.

В силу изменения характера труда и портрета работника меняется методика оценки выгод и издержек от получения дополнительного образования: появляются альтернативные подходы к интерпретации издержек и выгод, что заставляет работников и работодателей принимать решение об обучении не только с позиции экономического детерминизма. Для работника продемонстрированы два подхода к измерению отдачи от инвестиций в обучение. Классический подход к измерению отдачи от инвестиций в образование известен из теории человеческого капитала, когда затраты на обучение соотносятся с выгодами в виде приращенной заработной платы после прохождения обучения. Оценка может быть проведена двумя способами: путем определения чистой текущей стоимости инвестиций (NPV) или внутренней нормы отдачи (IRR). Решение об инвестициях будет положительным, если NPV будет больше 0 или IRR будет выше текущей процентной ставки.

Однако существует альтернативный подход, который представляет собой измерение полезности от обучения, т.е. к выгодам относится не только прирост заработной платы, но и повышение удовлетворенности трудом и карьерное продвижение. Благодаря концепции достойного труда, предложенной в 1999 г. Международной организацией труда, в обществе появилось понимание того, что не только заработная плата является индикатором подходящей работы, но и повышение качества трудовой жизни, соблюдение баланса «семья-работа» и др. Мировое сообщество берет курс на работу с самореализацией, что предопределяет развитие работников по индивидуальным образовательным и карьерным траекториям. Соответственно, отдача от обучения становится понятием индивидуальным, в зависимости от предпочтений работника в данный момент времени. Таким образом, современный подход к определению выгод и издержек от инвестиций работника в образование выходит за рамки экономического детерминизма.

¹⁵ Подробнее об исследовании ожиданий абитуриентов/слушателей программ дополнительного образования экономического факультета МГУ см. в статье: Бурак И.Д., Разумова Т.О. Влияние дополнительного профессионального образования на трудовую карьеру работника // Вестн. Воронеж. гос. ун-та. 2018. № 1.

¹⁶ Подробнее об исследовании отдачи от инвестиций в дополнительное профессиональное образование выпускников программы МВА экономического факультета МГУ см. в статье: Бурак И.Д., Разумова Т.О. Влияние дополнительного профессионального образования на трудовую карьеру работника // Вестн. Воронеж. гос. ун-та. 2018. № 1.

Для работодателя мы выделяем три альтернативных подхода к определению затрат и выгод от инвестиций в обучение работника:

Первый подход – учет прямых и косвенных издержек, связанных с добровольным увольнением работника, не получившим карьерного продвижения после обучения. Исследования утверждают, что отсутствие карьерного роста – одна из наиболее частых причин увольнения работника по собственному желанию (Бергер, 2013; Ткаченко, 2015). Издержки работодателя, связанные с увольнением работника, можно классифицировать по следующим укрупненным статьям: затраты на увольнение, поиск и найм, обучение и адаптацию нового сотрудника. Причем косвенные затраты, включающие снижение производительности, репутационные риски, риск утечки информации и др., могут превышать прямые издержки. В 2017 г. была посчитана стоимость увольнения в течение 2016 г. 156 работников одной российской компании. Потери компании от увольнения составили почти 111 миллионов рублей (Стоимость увольнения, 2017). Таким образом, работодатель несет существенные потери при увольнении и, если есть возможность карьерного продвижения, ему, как правило, выгоднее сохранить положительно зарекомендовавшего себя работника, чем нанимать нового сотрудника.

Второй подход – выбор между затратами на обучение сотрудника для дальнейшего продвижения на вакантное рабочее место и затратами на поиск компетентного специалиста на внешнем рынке. Первый вариант кажется самым выгодным, так как сотрудник известен, хорошо знает компанию, коллектив и т.д., однако все зависит от того, что ждет руководитель от нового сотрудника: если сохранения компании на существующем уровне, то такое решение, скорее всего, будет оправданным; если кардинальных перемен, то выгоднее будет нанять нового работника, который не стал частью корпоративной культуры и может привнести «свежие» идеи. Возможна ситуация, когда два рассматриваемых фактора могут действовать одновременно. Например, руководитель решил обучить сотрудника, но тот отказался от должности в силу определенных обстоятельств (декретный отпуск), поэтому работодатель при сохранении действующего сотрудника вынужден нанимать внешнего кандидата, неся при этом существенные издержки, если речь идет о найме на руководящую позицию. По разным оценкам издержки на подбор и найм персонала могут варьироваться от 13 000 рублей (Карандашев Д., 2017), если речь идет о рядовом сотруднике, до 25–30% годового дохода будущего сотрудника – топ-менеджера или ключевого специалиста (Совершенствование подбора..., 2015).

Третий подход – учет выгод в виде дополнительного функционала работника после обучения. Оценка отдачи от инвестиций в обучение довольно сложна: данная методика остается актуальной в тех видах деятельности, где результат обучения может быть мгновенно применен к работе и оценен. Один из возможных вариантов выгод для работодателя – введение дополнительного функционала работнику, который позволяет получить более высокий предельный продукт труда работника при минимальном повышении заработной платы. В качестве иллюстрации приведем один из реальных кейсов слушателя программы МВА экономического факультета МГУ: после получения документа о дополнительном образовании работник обратился к работодателю с вопросом о повышении заработной платы, так как он стал еще более квалифицированным работником. Работодатель не заинтересован в том, чтобы повышать заработную плату только за наличие дополнительного документа об образова-

нии, а работник не готов работать больше за минимальное повышение оплаты его труда. Существует множество вариантов решения данной ситуации: от отказа работодателя в повышении заработной платы и расширении функционала до решения работодателя установить испытательный срок с минимальным повышением заработной платы для работника с новыми обязанностями, а в дальнейшем перевести его на более высокую должность. Выбор зависит, в первую очередь, от положения и состояния компании. Но самым экономически выгодным решением в такой ситуации для работодателя является пересмотр функционала работника при минимальном повышении заработной платы (получая $MPL > w$): работодатель поручит работнику решение более сложных задач, что работником после обучения не будет восприниматься как увеличение объема работ, так как он уже обладает теми знаниями и навыками, которые позволят ему легко справиться с этими задачами.

Таким образом, полученный инструментарий позволяет работникам и работодателям адекватно оценить целесообразность и выгодность вложений в дополнительное профессиональное образование с учетом эволюции понимания отдачи от обучения.

Дополнительное профессиональное образование оперативно реагирует на происходящие изменения, и наряду с классическими программами появляются новые программы для обеспечения работников необходимыми компетенциями. Именно поэтому оно выступает важнейшим элементом системы непрерывного образования, обеспечивающим образование взрослых на любом отрезке жизненного цикла индивида. К направлениям дальнейших исследований в данной сфере можно отнести выявление индивидуальной отдачи от программ дополнительного профессионального образования других уровней: профессиональной переподготовки и повышения квалификации, с целью возможного выявления других значимых для индивидов параметров отдачи, которым сегодня уделяется мало внимания. Это позволит больше кастомизировать программы такого типа, что положительно скажется на образовательных результатах слушателей и на качестве программ в целом.

Проведенный анализ доказал, что сфера дополнительного профессионального образования довольно активно развивается как в России, так и за рубежом растет число слушателей программ, появляются новые методики и технологии реализации программ, образование на таких программах становится более доступным. Развитие новых информационно-коммуникационных технологий определило появление дистанционной формы обучения и дало мощнейший толчок в развитии сферы дополнительного профессионального образования. Именно с развитием дистанционной формы обучения получили широкое распространение открытые онлайн-курсы, позволяющие индивиду на совершенно бесплатной основе перенять опыт и получить знания от ведущих специалистов и экспертов в своей области. Одно из основных достижений российской сферы дополнительного профессионального образования – осознание необходимости предоставления возможности для образования взрослых по индивидуальным траекториям. Развитию данной сферы способствуют и законодательные инициативы, довольно активно использующие дополнительное профессиональное образование как для подготовки высококвалифицированных специалистов для решения важных стратегических задач, так и для адаптации социально уязвимых групп к реалиям рынка труда. Дополнительное профессиональное образование как часть рынка образовательных услуг призвано стать тем инструментом, который восполнит пробел между взаимными ожидания-

ми работников и работодателей, что положительно отразится на рынке труда и на экономике страны в целом.

Список литературы

Антология экономической классики. В 2 т. / авт.-сост. И.А. Столяров. М.: Эконом, 1993. 475 с.

Бергер С. Отсутствие карьерных перспектив – причина ухода из компании у 59% менеджеров // HR-Portal, 2013. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://hr-portal.ru/blog/otsuststvie-karernyh-perspektiv-prichina-uhoda-iz-kompanii-u-59-menedzherov>

Бурак И.Д. Дополнительное профессиональное образование как способ адаптации работников к рынку труда в условиях экономического кризиса // Альтернативы экономической политики в условиях замедления экономического роста: Сборник статей / под ред. А.А. Аузана, В.В. Герасименко. М.: Эконом. фак. МГУ имени М.В. Ломоносова, 2015. / ISBN 978-5-906783-08-0.

Бурак И.Д., Разумова Т.О. Влияние дополнительного профессионального образования на трудовую карьеру работника // Вестн. Воронеж. гос. ун-та. 2018. № 1.

Бурак И.Д., Разумова Т.О. Дистанционные образовательные технологии как фактор развития трудового потенциала // Ломоносовские чтения-2018. Секция экономических наук. Цифровая экономика: человек, технологии, институты: сборник тезисов выступлений. 2018.

Бурак И.Д., Разумова Т.О. Основные тренды дополнительного профессионального образования в России и мире: различия и общность // Социально-экономические проблемы развития отдельных отраслей сферы услуг: Сборник статей / под ред. Н. А. Восколович, И.Н. Молчанова. М.: Эконом. фак. МГУ имени М. В. Ломоносова, 2017.

Дорожная карта по переходу к Национальной Системе Компетенций и Квалификаций / Агентство стратегических инициатив, 2012. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://fgosvo.ru/news/8/197>

Карандашев Д. Сколько стоит подбор персонала – считаем трудовозатраты и расходы // HR-ПРАКТИКА. Июнь 2017. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://hr-praktika.ru/blog/podbor-personala-sebestoimost/>

Комплексное наблюдение условий жизни населения / Федеральная служба государственной статистики, 2016. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/kouz16/index.html

Платон. Государство. Собр. соч.: в 3-х тт. Т. 3 (1). М., 1971. 176 с.

Совершенствование подбора персонала: разбираемся с бюджетом // Директор по персоналу. Ноябрь 2015. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/63047-sovershenstvovanie-podbora-personala-razbiraemsa-s-byudjetom>

Стоимость увольнения / HR – Академия, 2017. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://hr-academy.ru/hrarticle/stoimost-uvolneniya.html>

Стратегия повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017–2023 годы / Правительство Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/uQZdLRrkPLAdEVdaBsQrk505szCcL4PA.pdf>

Ткаченко Е. Причины увольнения сотрудников и как удержать ценных специалистов // Рекрутинговая компания АВИКОНН, 2015. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://aviconn.com/press/prichinyi-uvolneniya-sotrudnikov-i-kak-uderzhat-tsennyih-spetsialistov.html>

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. Режим доступа:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/

Федеральный портал «Российское образование». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.edu.ru/news/eksklyuzivny/integralnye-statisticheskie-dannye--o-funkcionirova/>

Becker G. S. Investment in Human Capital: A. Theoretical Analysis // Journal of Political Economy. Supplement. Oct., 1962.

Developing lifelong learning / European Center for the Development of Vocational Training, 2018. [Электронный ресурс]. Mode of access: <https://www.cedefop.europa.eu/en/themes/developing-lifelong-learning>

Education at a Glance 2017: OECD Indicators / OECD Publishing, Paris. [Электронный ресурс]. Mode of access: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en>

European Quality of Life Survey 2016 / Eurofound, 2017. [Электронный ресурс]. Mode of access: <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-quality-of-life-survey>

Indicator 2110: workers helped to improve their work by training / European Center for the Development of Vocational Training, 2018. [Электронный ресурс]. Mode of access: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/26-does-training-help>

Schultz T. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. N.Y., 1971.

The status of adult learning and education in sub-Saharan Africa / UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2017. [Электронный ресурс]. Mode of access: <http://uil.unesco.org/adult-education/confintea/confintea-vi-mid-term-review-2017-status-adult-learning-and-education-sub>

FURTHER PROFESSIONAL EDUCATION AS AN INSTRUMENT FOR IMPLEMENTING THE LIFELONG LEARNING APPROACH

Tatyana O. Razumova
*Doctor of Economics, Professor,
Lomonosov Moscow State University,
Faculty of Economics
(Moscow, Russia)*

Irina D. Burak
*Ph.D., Associate Professor,
Lomonosov Moscow State University,
Faculty of Economics
(Moscow, Russia)*

Abstract

The article demonstrates the role of further professional education as an integral part of the lifelong learning system in overcoming the contradictions between the demand and supply in the labor market. On the example of the MBA program it is proved that the development of programs of this type can lead to the positive changes in the working career of an employee. In addition, state initiatives confirm the need to use the opportunities of further professional education for the economic and social development of society as a whole.

Key words: lifelong learning, further professional education, MBA, labor market, human capital.

JEL codes: I290, J240.