



# **РАНХиГС**

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**С а м а р с к и й   ф и л и а л**

## **Тенденции и диспропорции в развитии дополнительного профессионального образования рабочих и специалистов**

**Алашеев Сергей Юрьевич**, старший научный сотрудник Самарского филиала РАНХиГС, ORCID 0000-0002-6902-1323, [alashcev-sy@ranepa.ru](mailto:alashcev-sy@ranepa.ru).

**Кутейницына Татьяна Григорьевна**, ведущий научный сотрудник Самарского филиала РАНХиГС, кандидат социологических наук, ORCID 0000-0003-1476-6878, [kuteynitsyna-tg@ranepa.ru](mailto:kuteynitsyna-tg@ranepa.ru).

**Посталюк Наталья Юрьевна**, главный научный сотрудник Самарского филиала РАНХиГС, доктор педагогических наук, ORCID 0000-0001-5254-5449, [postalyukny@ranepa.ru](mailto:postalyukny@ranepa.ru).

**Прудникова Виктория Аркадьевна**, директор Самарского филиала РАНХиГС, кандидат педагогических наук, ORCID 0000-0002-1943-5819, [prudnikova-va@ranepa.ru](mailto:prudnikova-va@ranepa.ru).

**Репринцева Елена Григорьевна**, старший научный сотрудник Самарского филиала РАНХиГС, ORCID 0000-0003-3258-2212, [reprintseva-eg@ranepa.ru](mailto:reprintseva-eg@ranepa.ru).

**Самара – 2023**

**The Russian Presidential Academy of National Economy  
and Public Administration  
Samara branch**

**Trends and imbalances  
in the development of additional professional  
education for workers and specialists**

**Sergey Yu. Alashev.** Senior Researcher of the Samara branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. Samara, Russia. ORCID 0000-0002-6902-1323, E-mail: [alashev-sy@ranepa.ru](mailto:alashev-sy@ranepa.ru).

**Tatiana G. Kuteinitsyna.** Ph.D. (Sociology). Leading Researcher of the Samara branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. Samara, Russia. ORCID 0000-0003-1476-6878. E-mail: [kuteynitsyna-tg@ranepa.ru](mailto:kuteynitsyna-tg@ranepa.ru).

**Natalia Yu. Postalyuk.** Dr. Sci. (Pedagogy), Professor. Chief Researcher of the Samara branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. Samara, Russia. ORCID 0000-0001-5254-5449. E-mail: [postalyuk-ny@ranepa.ru](mailto:postalyuk-ny@ranepa.ru).

**Victoria A. Prudnikova.** Ph.D. (Pedagogy), Associate Professor. Director of the Samara branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. Samara, Russia. ORCID 0000-0002-1943-5819. E-mail: [prudnikova-va@ranepa.ru](mailto:prudnikova-va@ranepa.ru).

**Elena G. Reprintseva** Senior Researcher of the Samara branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. Samara, Russia. ORCID 0000-0003-3258-2212. E-mail: [reprintseva-eg@ranepa.ru](mailto:reprintseva-eg@ranepa.ru).

**С.Ю. Алашеев, Т.Г. Кутейницына, Н.Ю. Посталюк, В.А. Прудникова, Е.Г. Репринцева. Тенденции и диспропорции в развитии дополнительного профессионального образования рабочих и специалистов.**

**Аннотация**

*Актуальность исследования* определяется современной российской повесткой в сфере повышения квалификации и переподготовки кадров в связи со сменой технологических приоритетов и политикой «импортозамещения».

*Объектом наблюдения* выступали реализуемые в регионах России программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки рабочих, служащих и специалистов среднего звена и организации – провайдеры этих программ.

*Цель исследования* – выявить состояние и тенденции развития системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров с прикладными квалификациями в контексте трансформаций квалификационного спроса на региональных рынках труда.

*Инструментарий исследования* составили показатели, характеризующие различные аспекты процесса и результатов реализации дополнительных профессиональных программ для кадров с прикладными квалификациями. Для описания структуры данных и их распределений использовался динамический и структурный анализ, картирование и другие инструменты описательной (дескриптивной) статистики.

*Основные результаты.* Выявлены межрегиональные различия и внутрирегиональные диспропорции в сфере дополнительного профессионального образования и обучения рабочих кадров и специалистов среднего звена в России. Установлены значительные диспропорции структур занятости регионов в разрезе категорий работников и контингентов программ повышения квалификации и переподготовки кадров с прикладными квалификациями. Сформирован рейтинг субъектов РФ по Индексу структурного дисбаланса, фиксирующему уровень рассогласования между охватом дополнительными профессиональными программами рабочих и специалистов среднего звена и их местом на рынке труда региона.

*Научная новизна.* Впервые осуществлено комплексное исследование эволюции дополнительного профессионального образования и обучения рабочих, служащих и специалистов среднего звена, в котором проведены межрегиональные и

внутрирегиональные сопоставления, выявившие тенденции и диспропорции его развития в региональном экономическом контексте.

*Рекомендации.* Полученные данные позволяют оценить, в какой мере в российских регионах поддерживается, наращивается и обновляется потенциал кадров с прикладными квалификациями с учетом их места в структуре занятости субъекта РФ. Результаты исследования могут быть использованы федеральными и региональными органами исполнительной власти в целях устранения дисбалансов и диспропорций в кадровом оснащении рынков труда.

**Ключевые слова:** кадры с прикладными квалификациями, дисбаланс, показатели, рынок труда, структура занятости.

**Коды JEL Classification:** C43, C81, I21, I25, J44, R58.

**S.Yu. Alasheev, T.G. Kuteynitsyna, N.Yu. Postalyuk, V.A. Prudnikova, E.G. Reprintseva. Trends and imbalances in the development of additional professional education for workers and specialists.**

#### **Abstract**

*The relevance of the study* is determined by the current Russian agenda in the field of personnel advanced training and retraining in connection with the change in technological priorities and the policy of "import substitution".

*The objects of observation* were the programs of advanced training and professional retraining of workers, employees and mid-level specialists being implemented in the regions of Russia and the organizations providing these programs.

*The purpose of the study* is to identify the state and trends in the development of the system of personnel with applied qualifications advanced training and professional retraining in the context of transformations in the qualification demand in regional labor markets.

*The research tools* included indicators that characterize various aspects of the implementation process and results of additional professional programs for personnel with applied qualifications. To describe the structure of data and their distributions, dynamic and structural analysis, mapping and other tools of descriptive statistics were used.

*Main results.* Inter-regional differences and intra-regional disproportions in the field of additional professional education and training of workers and mid-level specialists in Russia are revealed. Significant disproportions in the employment structures of the regions in the context of workers categories and contingents of advanced training and retraining

programs for personnel with applied qualifications have been established. A rating of subjects of the Russian Federation to the Structural Imbalance Index, which fixes the level of mismatch between the coverage of additional professional programs for workers and mid-level specialists and their place in the region labor market was formed.

*Scientific novelty.* For the first time, a comprehensive study of the evolution of additional vocational education and training of workers, employees and mid-level specialists was carried out, in which inter-regional and intra-regional comparisons were made, revealing trends and disproportions in its development, taking into account the regional economic context.

*Recommendations.* The data obtained make it possible to assess the extent to which the potential of personnel with applied qualifications is maintained, increased and updated in the Russian regions, taking into account their place in the structure of employment of a constituent entity of the Russian Federation. The results of the study can be used by federal and regional executive authorities in order to eliminate imbalances in the quality of labor markets staffing.

**Key words:** personnel with applied qualifications, imbalance, indicators, labor market, employment structure.

**JEL Classification codes:** C43, C81, I21, I25, J44, R58.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1. ОБЪЕКТЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ

2. РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

БЛАГОДАРНОСТИ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

## **Введение**

Сегодня во всем мире признается важнейшей роль дополнительного профессионального образования и обучения в обеспечении экономического роста, достижении динамического баланса квалификационного спроса и предложения на

рынках труда, а также индивидуального профессионального развития персонала компаний, взрослого населения, включая безработных и мигрантов [1-3].

В России значимость дополнительного профессионального образования долгие годы связывалась с повышением квалификации и профессиональной переподготовкой специалистов с высшим образованием. Большое количество исследований и отражающих их результаты публикаций посвящены именно этой проблематике [4-7]. В то же время самую многочисленную категорию трудящихся на российском рынке труда (в 2022 году - более 32 млн человек [8]) составляют специалисты среднего звена и квалифицированные рабочие, служащие, освоившие программы среднего профессионального образования (СПО).

Данная группа работников в современном научном дискурсе обозначается терминологическим словосочетанием «кадры с прикладными квалификациями», профессиональная деятельность которых соответствует 2-5 уровням квалификации по национальной квалификационной рамке, утвержденной Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации [9]. Их доля в 2022 году достигла 45% от общей численности занятых в экономике, а специалистов с высшим образованием – 35%. По оценкам экспертов и аналитиков, «... выпускники программ СПО оказывают существенное влияние на российский рынок труда. В перспективе ближайшего десятилетия их значение будет сохраняться» [10, с.5]. Имеется достаточно оснований ожидать, что растущий в последние годы спрос со стороны российских абитуриентов на программы СПО, который по отдельным направлениям подготовки превышает востребованность высшего образования [11], будет поддерживать эту тенденцию.

Заметная актуализация повестки переподготовки кадров, которая фиксируется в настоящее время в России, обусловлена структурными трансформациями отечественной экономики и кризисными явлениями на рынках труда многих регионов, в том числе в связи со сменой технологических приоритетов в ряде отраслей и политикой «импортозамещения». Таким образом вопрос о глубине и направленности изменений, которые происходят в региональных системах повышения квалификации и переподготовки кадров с прикладными квалификациями, а также о степени их соответствия трансформациям квалификационного спроса на рынках труда представляет очевидный исследовательский интерес, а также высокую практическую значимость.

Для решения задач обновления и расширения квалификаций в российской массовой практике, в соответствии с действующим образовательным законодательством (ст.73 и 76 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»), используются дополнительные профессиональные программы в рамках дополнительного профессионального образования (ДПО), а также курсы повышения квалификации и переподготовки рабочих, служащих в составе программ профессионального обучения (ПО).

Современный научно-образовательный дискурс содержит относительно немногочисленные результаты НИР и НИОКР, отражающие теорию и практику организации дополнительного профессионального образования и обучения кадров с прикладными квалификациями. Проведены социологические исследования феномена повышения квалификации и переподготовки кадров, в том числе опросы заказчиков, пользователей и провайдеров дополнительных профессиональных программ и программ профессионального обучения [12-16]. Получены экспертные оценки работодателей - представителей предприятий сегмента наукоёмких производств российского рынка труда, более 80% которых указывают на необходимость дополнительной подготовки большинства выпускников СПО, освоивших специальности для высокотехнологичных секторов экономики [14; 17].

Исследователями изучены мотивы различных групп населения России (безработных, персонала предприятий и др.), осваивающих программы ДПО и ПО. Установлено, что в группе побудительных стимулов работников к профессиональной переподготовке преобладают мотивы повышения конкурентоспособности на рынке труда, карьерного роста и укрепления социального статуса [18, с.7]. Выявлено, что интервал в процессах непрерывного профессионального образования/обучения не должен превышать трех лет, а для организаций инновационных сегментов рынков труда с ускоренной динамикой технико-технологического обновления – одного года [19, с.47].

Несмотря на значительные наработки, в научном знании существуют исследовательские дефициты, которые характеризуются отсутствием систематизированных данных о развитии систем повышения квалификации и переподготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена в целях достижения соответствия кадрового потенциала российских регионов требованиям рынков труда в условиях структурных трансформаций экономики.

**Цель исследования** заключалась в выявлении современного состояния и тенденций развития системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров с прикладными квалификациями в контексте трансформаций квалификационного спроса на региональных рынках труда.

**Научная новизна исследования:** впервые осуществлено комплексное исследование эволюции дополнительного профессионального образования и обучения, охватывающее профессии/специальности рабочих, служащих и специалистов среднего звена, в котором проведены межрегиональные и внутрирегиональные сопоставления, выявившие тенденции и диспропорции его развития с учетом экономического контекста.

**Практическая значимость исследования:** полученные результаты могут быть использованы федеральными и региональными органами власти в целях устранения дисбалансов и диспропорций в кадровом оснащении рынков труда.

## **1 Объекты и методы работы**

**Аналитическая рамка.** Выбор регионального ракурса рассмотрения данной проблематики обусловлен тем, что в начале XXI века в результате движения российской экономики от административно-командной к рыночной модели субъекты РФ эволюционировали в относительно самостоятельные подсистемы со достаточно сильными внутренними связями между экономическими агентами. Примерно в этот же период и сети организаций профессионального образования (сначала училища, затем техникумы и колледжи) были переданы в ведение регионов вместе с соответствующими полномочиями по осуществлению региональной образовательной политики. Кроме того, молодежная когорта студентов и выпускников организаций профессионального образования характеризуется сравнительно низким уровнем образовательной и трудовой миграции. Взрослые обучающиеся по программам ДПО и ПО для кадров с прикладными квалификациями также, как правило, осваивают дополнительные компетенции и квалификации в собственном регионе. Исходя из этого, мы рассматриваем дополнительные профессиональные программы и программы повышения квалификации и переподготовки рабочих, служащих как эффективный инструмент «настройки» региональных систем подготовки кадров с прикладными квалификациями к меняющимся требованиям рынков труда субъектов РФ.

**Объектом наблюдения** выступали реализуемые в субъекте РФ программы повышения квалификации (ПК) и профессиональной переподготовки (ПП), охватывающие профессии/специальности рабочих, служащих и специалистов среднего звена, и организации – провайдеры этих программ. Совокупность провайдеров, которые, в соответствии с действующим законодательством, могут реализовывать в регионе программы ПК и ПП кадров с прикладными квалификациями, включает в себя следующие категории и группы:

- профессиональные образовательные организации (колледжи и техникумы);
- вузы, в которых осуществляется обучение по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена;
- организации ДПО;
- иные организации (учебные центры системы внутрифирменной подготовки предприятий, учебные центры региональной службы занятости населения и др.);
- научные организации;
- индивидуальные предприниматели (только для программ профессионального обучения).

Последняя категория провайдеров рассматриваемых программ в формах государственной статистики не выделяется. Таким образом, в перечень объектов наблюдения исследования входят только организационно-правовые формы юридических лиц, предусмотренные гражданским законодательством, и их структурные подразделения.

**Предметом исследования** являются динамические характеристики спроса и предложения на программы ПК и ПП на четырехлетнем интервале наблюдения (2019÷2022 гг.)<sup>1</sup> в контексте трансформаций экономики и рынков труда в регионах.

**Инструментарий исследования** составляли показатели, характеризующие различные аспекты процесса и результатов реализации программ ПК и ПП кадров с прикладными квалификациями. Для описания структуры данных и их распределений использовались динамический и структурный анализ, картирование и другие инструменты описательной (дескриптивной) статистики.

Сведения о провайдерах программ ПК и ПП кадров с прикладными квалификациями и результатах их деятельности содержатся в формах Федерального статистического наблюдения (Росстата): № 1-ПК «Сведения об образовательных

организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам» и № ПО «Сведения об образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным программам профессионального обучения», а также №№ СПО-1 «Сведения об образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования» и № СПО-2 «Сведения о материально-технической и информационной базе, финансово-экономической деятельности профессиональной образовательной организации». Использовались данные Выборочного обследования рабочей силы (Росстат, 2022), Выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование (Росстат, 2022) и других мониторинговых обследований.

Период изменений в региональных системах ПК и ПП ограничен четырьмя годами в целях обеспечения сопоставимости данных в связи с изменениями форм федерального статистического наблюдения по некоторым из изучаемых показателей.

## **2 Результаты и их обсуждение**

Анализ практики дополнительного профессионального образования и обучения и ее научного обоснования в публикациях показал, что «взрывной» рост дополнительных программ в целях профессионального развития работников и регулирования занятости выступает общемировой тенденцией. Наиболее динамично в этой сфере развиваются сегменты неформального и информального образования: обучение на рабочем месте, в сетевых сообществах профессионалов, в форме наставничества и т.д. В то же время именно эта подсистема ДПО и ПО в России фактически не регулируется законодательно и нормативно, не отслеживается в мониторингах, то есть выходит за рамки объектов государственного и ведомственного управления. При этом следует подчеркнуть, что и так называемый формальный сектор системы ДПО и ПО в настоящее время характеризуется слабым уровнем государственного регулирования: значительно устарела его нормативная правовая база (большинство регламентов организации ДПО и профессионального обучения относится к 2013-2014 гг.); сеть государственных образовательных организаций ДПО в регионах (преимущественно отраслевой принадлежности),

сформированная десятилетия назад, не в полной мере отвечает новым вызовам развития экономики и социальной сферы.

В содержательном плане как в России, так и за рубежом самыми быстроразвивающимися направлениями освоения дополнительных компетенций и навыков выступает цифровизация профессиональной деятельности и обогащение квалификационного профиля работника универсальными (надпрофессиональными) навыками: решения проблем, планирования и осуществления коммуникаций, работы с информацией и т.д. [20-22].

Исследование показало также выраженную тенденцию интеграции (размыwania границ) основного и дополнительного профессионального образования. Обе подсистемы расширяют функционирование на основе принципа дискретности процесса профессионализации работника с увеличением числа «точек входа и выхода» на рынок труда. В компоновке содержания профессионального образования и обучения интенсифицируется использование системы «микрокредитов». Развивается практика «взаимозачетов», осознается необходимость учета образовательных результатов, полученных в неформальном и информальном секторах основного и дополнительного профессионального образования.

Усиливается ориентация на потребителей и заказчиков программ ДПО (то есть персонализация обучения), свидетельством чему является применение провайдером в рамках предложения образовательных услуг т.н. «конструкторов программ». Такую компоновку содержания обучения позволяет осуществлять модульная организация образовательных программ. Наряду с диверсификацией провайдеров программ, значимо возрастает и разнообразие используемых форматов обучения в рамках ДПО и ПО. Российская образовательная практика в последние годы обогащалась такими организационными формами реализации дополнительных профессиональных программ как онлайн-обучение, «гибридные» форматы, образовательные платформы, обучение «по подписке» и т.д. Детальный анализ основных тенденций развития дополнительного профессионального образования и обучения кадров с прикладными квалификациями в мировой практике представлен в нашей более ранней публикации [23].

По результатам исследования выявлены межрегиональные различия и внутрирегиональные диспропорции в сфере дополнительного профессионального образования и обучения рабочих кадров и специалистов среднего звена в России.

Установлено, что структура контингента программ дополнительного профессионального образования и обучения в разрезе уровня образования обучающихся не соответствует структуре занятости в российской экономике. Кадры с прикладными квалификациями в период наблюдения менее активно, чем другие категории работников, участвовали в программах обновления навыков и компетенций. В 2022 году программы ПК и ПП освоили 7,4 млн работников с образованием уровня СПО. На интервале наблюдения 2019-2022 гг. они стабильно составляли около четверти контингента обучающихся по программам ПК и ПП. Так, в 2019 году, по данным Росстата, эта доля достигала 23,9%, в 2020 году - 25,0%, в 2021 году - 23,2%, в 2022 году - 22,3%. При этом доля рабочих кадров и специалистов среднего звена в составе работников, занятых в российской экономике, все эти годы колебалась вокруг значения 45%: в 2019 году – 45,0%, в 2020 году – 44,8%, в 2021 году - 45,3%; в 2022 году – 45,0% (рисунок 1).

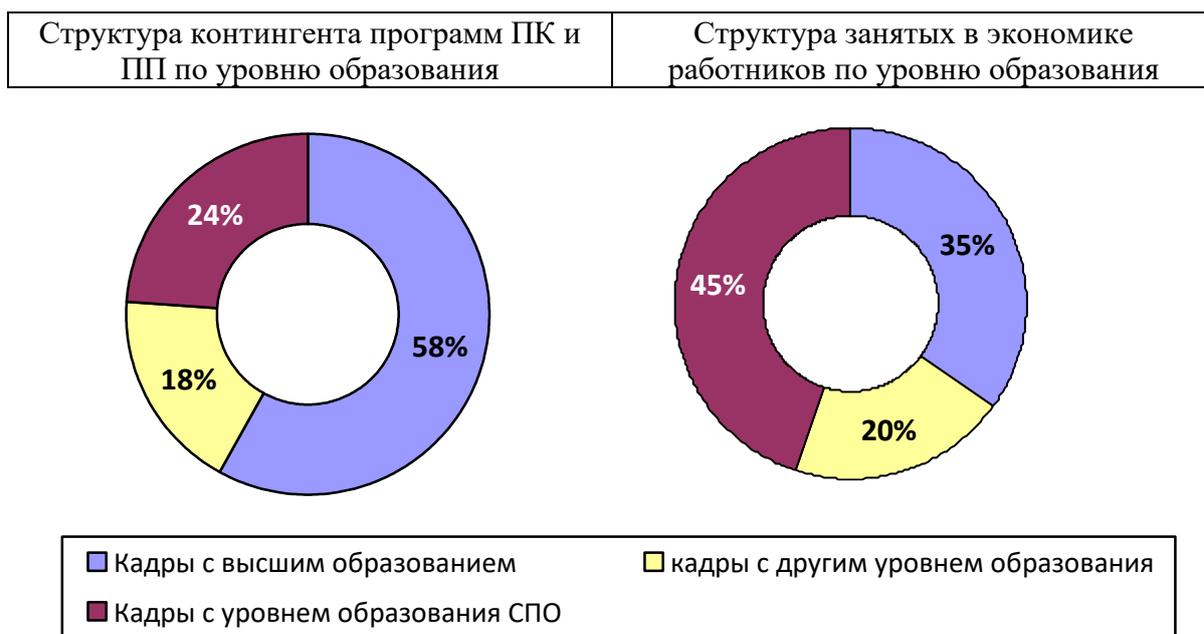


Рисунок 1. Структуры контингента программ дополнительного профессионального образования и обучения и системы занятых в экономике работников по уровню образования (Россия, 2022 г.)

*Источник: составлено нами на основе данных форм Росстата № 1-ПК, № ПО, Выборочного обследования рабочей силы (Росстат, 2022).*

Эти диспропорции составляют **структурный дисбаланс**, суть которого можно определить как количественную рассогласованность структурных позиций объекта наблюдения в двух сравниваемых между собой системах. Понятие «структурный дисбаланс (неравновесие)» используется в ряде предметных областей для решения задач оценки соответствия и описания количественной структурной

рассогласованности статуса различных феноменов в нескольких системах. В нашем случае – это система занятости региона в разрезе категорий работников и контингент программ ПК и ПП кадров с прикладными квалификациями по группам обучающихся. Введенный в рамках исследования показатель (Индекс) дисбаланса рассчитывается как разность долей объекта в структурах сравниваемых систем. Индекса структурного дисбаланса прошедших ПК и ПП и занятых в экономике работников с образованием уровня СПО показывает уровень рассогласования (диспропорций) между долей в контингенте и местом данной категории работников в структуре занятости на рынке труда.

При анализе региональных особенностей участия рабочих кадров и специалистов среднего звена в разных видах обновления и наращивания квалификации фиксируется значительная региональная дифференциация в значениях Индекса структурного дисбаланса занятых в экономике и прошедших ПК и ПП работников с образованием уровня СПО (таблица 1).

Таблица 1

Фрагмент распределения регионов России по показателю структурного дисбаланса занятых в экономике и прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников с образованием уровня СПО (2022 г.)

Ранг	Субъект РФ (регион)	Доля кадров с образованием СПО		Индекс структурного дисбаланса (разность), п.п.
		в структуре занятости региона, %	прошедших ПК и ПП (в рамках ДПО и ПО), %	
1	Республика Марий Эл	43,5	50,6	7,1
2	Магаданская область	51,3	54,6	3,3
3	Забайкальский край	40,6	43,3	2,7
4	Кировская область	46,9	46,3	-0,6
5	Республика Ингушетия	47,4	45,6	-1,9
6	Удмуртская Республика	51,0%	47,2	-3,8
7	Хабаровский край	41,3	36,3	-5,0
8	Курганская область	49,2	42,4	-6,9
...			...	
79	Костромская область	56,9	26,0	-30,9
80	Курская область	51,0	20,0	-31,0
81	Чукотский автономный округ	65,2	34,2	-31,0
82	Тюменская область	55,0	22,6	-32,4
83	Смоленская область	50,4	16,8	-33,6
84	Тамбовская область	54,3	20,4	-33,8
85	Республика Карелия	54,0	19,2	-34,8

Среднее по России	45,4	24,0	-21,4
-------------------	------	------	-------

*Источник: составлено нами на основе данных форм Росстата № 1-ПК, № ПО, Выборочного обследования рабочей силы (Росстат, 2022).*

Вариация показателя «Индекс структурного дисбаланса занятых в экономике и прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников с образованием уровня СПО» по российским регионам в 2022 году оказалась значительной (42 п.п.). Наибольшее рассогласование значений Индекса структурного дисбаланса характеризует Республику Карелия, Тамбовскую и Смоленскую области. В Республике Марий Эл доля обучающихся по программам ПК и ПП рабочих, служащих и специалистов среднего звена несколько превышает пропорцию в структуре региональной занятости, что свидетельствует о предпринимаемых мерах по регулированию кадрового спроса и предложения посредством предоставления возможностей работникам дополнить и модернизировать компетенции и квалификации в соответствии с меняющимися потребностями рынков труда.

Представленные в табличной форме данные посредством картирования отражены в форме инфографики для всех регионов России (рисунк 2). Его цветовая гамма наглядно демонстрирует структурные диспропорции: в 83 субъектах РФ из 85 доля рабочих кадров и специалистов среднего звена в контингенте программ ПК и ПП меньше (в большинстве регионов – значительно меньше), чем их доля в структуре занятости на региональных рынках труда. Эти значения оказались никак не связанными с экономической специализацией отдельных регионов, уровнем их социально-экономического развития и общими региональными масштабами организации ДПО и ПО, в том числе сетевыми параметрами (число провайдеров дополнительных профессиональных программ, их разнообразие и т.д.). Так, наименьшая доля обучающихся с образованием уровня СПО среди участников программ ДПО в 2022 году зафиксирована в почти полярных по уровню экономического развития и по объемам реализации программ ДПО федеральных округах России:

- в Центральном федеральном округе с большими объемами подготовки по дополнительным профессиональным программам (всего 2,25 млн чел., из них с образованием уровня СПО - 18%);

- в Северо-Кавказском федеральном округе с небольшим контингентом программ ДПО (0,2 млн чел., из них с образованием уровня СПО - 16%).

В целом по России, независимо от глубины и интенсивности трансформаций внешних условий и факторов в регионах, масштабы переподготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена с учетом новых требований рабочих мест незначительно выросли, но их доля в контингенте потребителей программ ДПО и ПО почти не меняется.

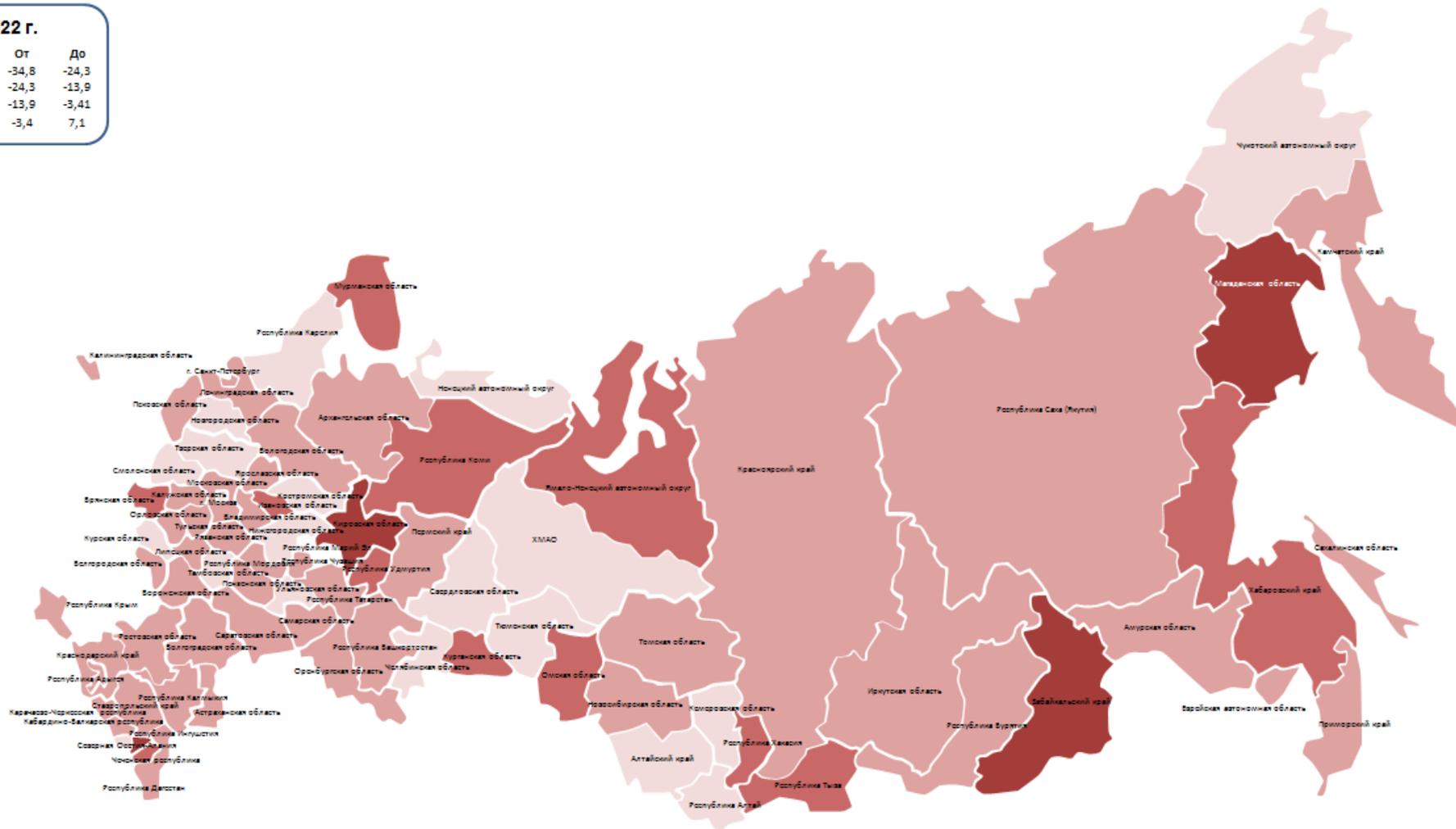
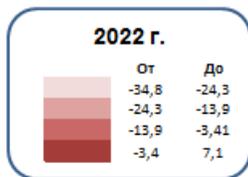


Рисунок 2. Распределение регионов России по Индексу дисбаланса прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку и занятых в экономике региона работников с образованием уровня СПО (2022 г., Россия)

Выявленные рассогласования позволяют утверждать, что в российской образовательной практике и региональных стратегиях развития кадрового потенциала функция дополнительного профессионального образования и обучения как ресурса повышения эффективности занятости используется недостаточно эффективно.

В Приложении А представлен Рейтинг регионов России по показателям структурного дисбаланса работников с образованием уровня СПО, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку, и занятых в экономике. Его данные позволяют оценить, в какой мере в регионах поддерживается, наращивается и обновляется потенциал кадров с прикладными квалификациями с учетом их места в структуре занятости субъекта РФ.

Рейтинги субъектов РФ по различным аспектам повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников с образованием уровня СПО (отдельно по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, по категориям обучающихся и т.д.) размещены на сайте Самарского филиала РАНХиГС [24].

В целом приведенные данные позволяют констатировать, что подготовка кадров с прикладными квалификациями не синхронизирована с кадровыми потребностями экономики, не учитывает ускоренную разбалансировку квалификационного спроса и предложения на региональных рынках труда.

Полученные данные дополняют результаты исследований специалистов Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», в котором проанализировано состояние рынка труда выпускников российской системы СПО и показано, что для них, наряду с отраслевыми диспропорциями (по количеству подготовленных кадров и кадровыми потребностями отраслей), характерны квалификационные дисбалансы между качеством подготовки и требованиями рабочих мест [10, с.8]. Этот установленный факт может быть объяснен, в том числе недостаточным использованием такого эффективного инструмента «доводки» качества подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена как программы ДПО и ПО, которые осваиваются студентами старших курсов параллельно с получением среднего профессионального или высшего образования.

В нашем исследовании выявлено, что студенты, получающие высшее образование, и обучающиеся, осваивающие программы СПО в колледжах и техникумах или структурных подразделениях вузов, составляют специфическую целевую группу контингента программ ПК и ПП (наряду с персоналом предприятий, населением региона по направлениям службы занятости и т.д.). Их доля в структуре контингента программ ДПО в 2022 году, как и в предыдущие годы, была очень небольшой: 1% - для студентов, обучающихся по основным программам СПО, и 3% - для обучающихся по основным программам высшего образования. Самый низкий среди всех федеральных округов уровень участия студентов профессиональных образовательных организаций в этих видах программ фиксируется в Центральном федеральном округе.

В целом по стране охват программами ДПО студентов на протяжении периода наблюдения не превышал 2,8% от общего контингента обучающихся по основным образовательным программам СПО (рисунок 3).

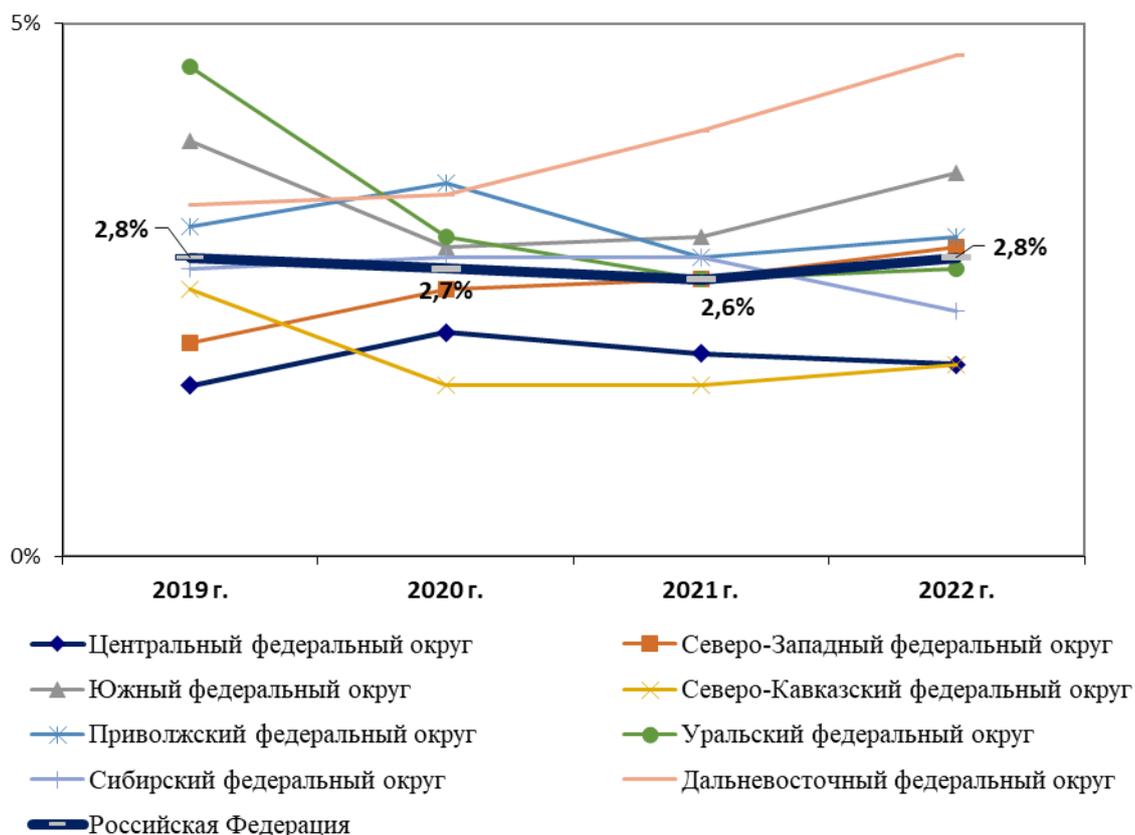


Рисунок 3. Динамика доли обученных по программам ДПО студентов, получающих профессиональное образование, в общем контингенте обучающихся по основным образовательным программам СПО в разрезе федеральных округов.

Полученные данные позволяют утверждать, что студенты, получающие профессиональное или высшее образование, далеко не в полной мере пользуются

предоставленным им правом овладеть дополнительными профессиональными знаниями и навыками и скорректировать свою квалификацию во время обучения. Причем доля студентов, осваивающих прикладные квалификации, на протяжении четырехлетнего периода наблюдений практически не менялась, независимо от изменений квалификационного спроса на рынках труда.

Характерно, что региональные различия в значениях показателя доли студентов, получающих профессиональное образование и параллельно осваивающих программы ПК и ПП, незначительны (среднеквадратичное отклонение  $sd = 2,1$ ), что свидетельствует о наличии общих для всех субъектов РФ факторов, влияющих на фиксируемую тенденцию. Минимальная поляризация регионов по обсуждаемому показателю доказывает общероссийский статус этой тенденции, ее обусловленность приоритетами федеральной образовательной политики в этой сфере, а также сложившимися устойчивыми паттернами региональных образовательных практик.

В разрезе федеральных округов и регионов страны присутствуют определенные флуктуации значений рассматриваемого показателя. Отмечается рост популярности программ ДПО среди студентов, обучающихся по основным образовательным программам СПО, в Дальневосточном федеральном округе. На фоне того, что в целом по России доля студентов, которые в период обучения осваивают дополнительные профессиональные программы, за период наблюдения не изменилась, в Уральском федеральном округе доля таких студентов уменьшилась, а в Астраханской области - сократилось вдвое: с 10% в 2019 г. до 5% в 2022 году. Уменьшение значения этого показателя фиксируется также в Красноярском и Ставропольском краях. В то же время именно в эти годы наиболее ярко проявлялись (и продолжают действовать) негативные контекстные факторы, обусловленные экономической рецессией и кризисными явлениями на региональных рынках труда. Поэтому выявленные тренды можно трактовать как симптомы недостаточного уровня мер по синхронизации подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих, служащих с кадровыми потребностями экономического развития субъектов РФ.

## **Заключение**

Проведенное исследование подтверждает тезис о необходимости адаптации образовательных систем и обеспечивающих их процессов к условиям

неопределенности и турбулентности жизнедеятельности общества, которые сопровождаются в том числе ускоренной девальвацией квалификаций, возникновением новых систем разделения труда и форматов занятости и т.д. Выявлен ряд особенностей развития дополнительного профессионального образования и профессионального обучения кадров с прикладными квалификациями в России на интервале наблюдения 2019-2022 гг., в том числе в разрезе федеральных округов и в региональном измерении. В целом по полученным данным можно утверждать, что региональные подсистемы дополнительного профессионального образования и обучения кадров с прикладными квалификациями в настоящее время все еще не в полной мере отвечают требованиям трансформирующихся рынков труда.

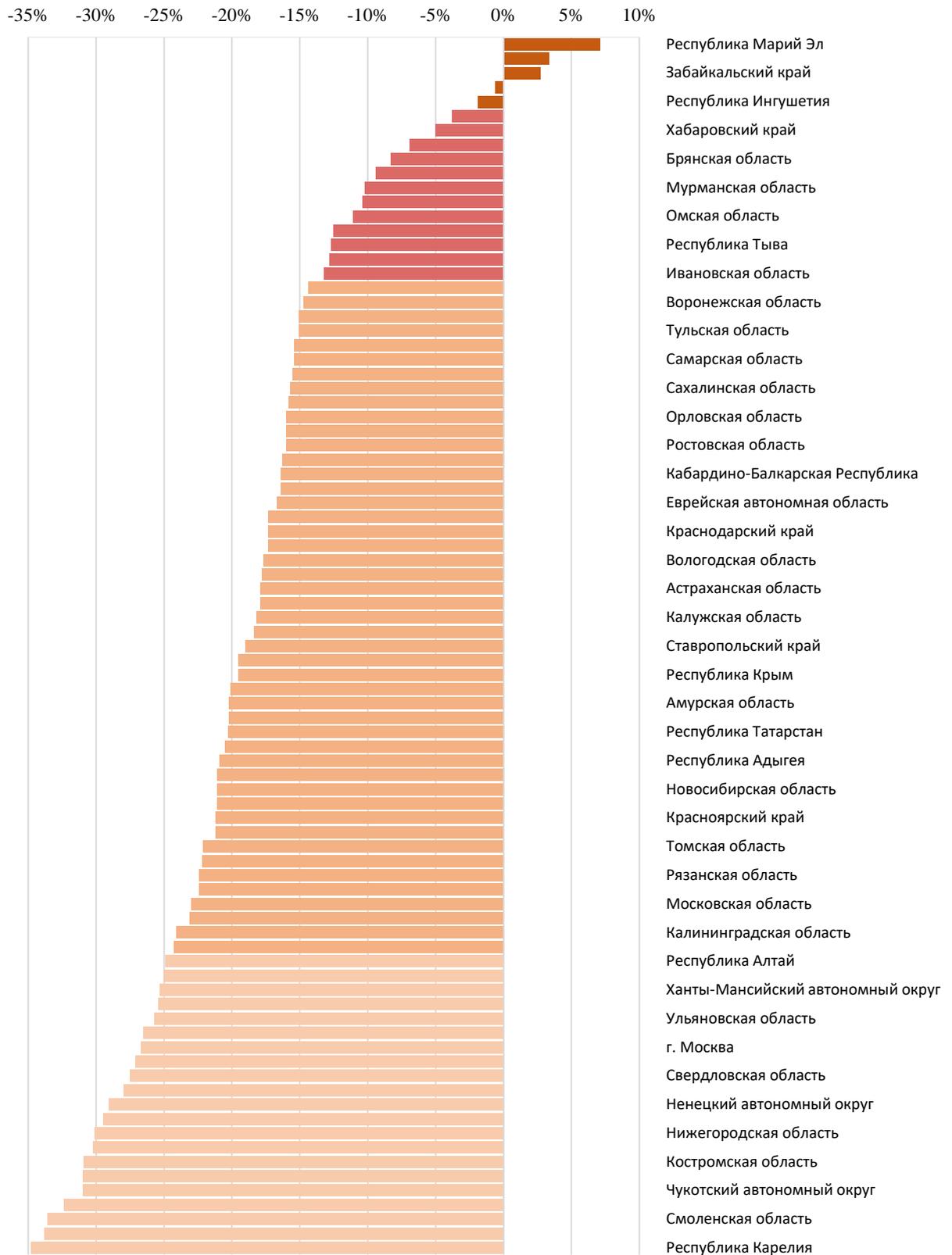
Выявленные структурные дисбалансы и диспропорции в развитии дополнительного профессионального образования и обучения работников с образованием уровня СПО, а также ярко выраженная региональная дифференциация в этой сфере свидетельствуют о слабой управляемости системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки как на уровне субъектов РФ, так и на федеральном уровне. Требуются более сильные механизмы координации и управления, нежели те, которые применяются сегодня. Результаты исследования могут быть использованы федеральными и региональными органами исполнительной власти в целях устранения дисбалансов и диспропорций в кадровом оснащении рынков труда.

В перспективе дальнейшего исследования развития дополнительного профессионального образования и обучения кадров с прикладными квалификациями средствами корреляционного анализа будет установлено, какие факторы и условия определяют региональные особенности состояния и динамики повышения квалификации и профессионального переподготовки специалистов среднего звена и рабочих кадров.

**Благодарности.** Материал подготовлен в рамках выполнения НИР «Исследование потенциала развития дополнительного профессионального образования в региональных системах СПО» государственного задания РАНХиГС на 2023 год.

# Приложение А

## Рейтинг субъектов РФ по Индексу структурного дисбаланса



## Список источников

1. Cedefop (2023). The future of vocational education and training in Europe: synthesis report. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 125. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/0882>.
2. Proposal for a Decision of the European Parliament and Council on a European Year of Skills (2023). <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10431#navItem-6>.
3. Переподготовка как ответ на вызовы нового мира работы. Аналитический отчет. М.: АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка», 2021. 78 с.
4. Авраамова Е.М., Логинов Д.М., Клячко Т.Л., Яковлев И.А., Полушкина Е.А. Анализ развития системы дополнительного профессионального образования в Российской Федерации. М.: РАНХиГС, 2020. 74 с.
5. Воронин В.Н. Роль дополнительного профессионального образования в системе непрерывного образования // Стандарты и качество. 2021. N 9. С. 63 - 69. <https://doi.org/10.35400/0038-9692-2021-9-63-69>.
6. Коршунов И.А., Кужелева К.С., Грачев Б.А., Сергеев К.А. Обучение и образование взрослых: востребованные программы, возрастная и отраслевая структуры. Факты образования. М.: Изд. дом ВШЭ, 2018. N 1 (16). 32 с.
7. Коршунов И.А., Гапонова О.С., Гапонова Н.С. Обучение и образование взрослых в контексте экономического развития регионов // Экономика региона. 2019. Т. 15. N 1. С. 107-120. <https://doi.org/10.17059/2019-1-9>.
8. Выборочное наблюдение трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование. Росстат, 2022.
9. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2012 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки профессиональных стандартов».

10. Выпускники среднего профессионального образования на российском рынке труда: доклад к XXIV Ясинской (Апрельской) междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2023 г. / К.В. Анисимова, А.А. Владимирская, Ф.Ф. Дудырев и др.; науч. ред. С.Ю. Роцин; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2023. 148 с.
11. Мальцева В.А., Сальникова И.Е., Шабалин А.И. Вместо университета — в колледж: что приводит успевающих одиннадцатиклассников в СПО? //Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2022. № 3. С. 45-66. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.3.2090>.
12. Дудырев Ф.Ф., Романова О.А., Шабалин А.И., Абанкина И.В. Молодые профессионалы для новой экономики: среднее профессиональное образование в России / под ред. Ф.Ф. Дудырева, И.Д. Фрумина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 271 с.
13. Дудырев Ф.Ф., Анисимова К.В., Артемьев И.А. Среднее профессиональное образование в России: ресурс для развития экономики и формирования человеческого капитала: аналитический доклад / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2022. 164 с.
14. Дежина И.Г., Ключарев Г.А. Среднее профессиональное образование для инновационной экономики // Вестник Института социологии. 2019. Том 10. N 1. С. 120-138. <https://doi.org/10.19181/vis.2019.28.1.560>.
15. Коршунов И. А., Пешкова В. М., Малкова Н. В. Успешные стратегии реализации программ дополнительного профессионального образования в профессиональных образовательных организациях и вузах // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. 2019. N 1. С. 187 - 214. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2019-1-187-214>.
16. Аниськина А.А. Проблемы развития и нормативной поддержки дополнительного профессионального образования в Российской Федерации // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2019. N 2 (44). С. 1-6. <http://www.dpo-edu.ru/wordpress/wp-content/uploads/%D0%94%D0%9F%D0%9E-2.pdf>.
17. Дежина И.Г., Ключарев Г. А. Российское образование для инновационной экономики: «болевы точки» // Социологические исследования. 2018. N 9. С. 40-48. <https://doi.org/10.31857/S013216250001957-5>.

18. Чикилева Е.Н. Развитие дополнительного профессионального образования в регионе: социально-институциональные аспекты: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Пенза, 2018. 28 с.
19. Федотов А.В., Беляков С.А., Клячко Т.Л., Полушкина Е.А. Периодичность обучения по программам дополнительного профессионального образования: факты и потребности // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Том 22, N 1. С. 38-50. <https://doi.org/10.15826/umpa.2018.01.004>.
20. Training. Oxford University Press. Cascio, W.F. (2019) Training trends: Macro, micro, and policy issues. *Human Resource Management Review* 29(2): 284-297.
21. Коршунов И.А., Лубников С.В., Ширкова Н.Н. Образование и обучение взрослого населения для развития навыка решения задач // Образование и наука. 2023. Т. 25, № 6. С. 166-192. DOI: 10.17853/1994-5639-2023-6-166-192.
22. Сорокин П.С., Мальцева В.А., Гасс П.В. Профессиональные навыки и их оценка в новых институциональных условиях: дискуссии, проблемы и перспективы // Журнал институциональных исследований. 2022. Т. 14. № 3. С. 59-73. DOI: 10.17835/2076-6297.2022.14.3.059-073.
23. Кутейницына Т.Г., Посталюк Н.Ю., Прудникова В.А. Дополнительное профессиональное образование и обучение кадров с прикладными квалификациями: отечественный и зарубежный опыт // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2023. № 2 (50). С.200-212. DOI 10.54509/22203036\_2023\_2\_200.
24. Рейтинги субъектов РФ по показателям дополнительного профессионального образования и профессионального обучения // Официальный сайт Самарского филиала РАНХиГС: <https://sam.ranepa.ru/nauka/federalnoe-statisticheskoe-nablyudenie-.php>