

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Татьяна Александровна ФЕДОРОВА ^a,

Надежда Олеговна КОЗЛОВА ^{b,*}

^a доктор экономических наук, доцент,
директор департамента дополнительного и бизнес-образования,
Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого
(ТГПУ им. Л.Н. Толстого),
Тула, Российская Федерация
ftatiana75@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-1945-1835>
SPIN-код: 7002-0260

^b кандидат технических наук, старший преподаватель кафедры математики и информатики,
Тульский филиал Финансового университета при Правительстве Российской Федерации,
Тула, Российская Федерация
95kno@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0001-6808-2880>
SPIN-код: 2344-5174

* Ответственный автор

История статьи:

Рег. № 681/2021
Получена 12.12.2021
Получена в
доработанном виде
26.12.2021
Одобрена 13.01.2022
Доступна онлайн
28.02.2022

УДК 331.108.45

JEL: I25, M53

Ключевые слова:

дополнительное
профессиональное
образование,
промышленность,
предприятие, кадровый
потенциал, регион

Аннотация

Предмет. Тенденции развития дополнительного профессионального образования и возможности его взаимодействия с промышленными предприятиями.

Цели. Выявление тенденций развития дополнительного профессионального образования и факторов, влияющих на эффективность взаимодействия организаций дополнительного профессионального образования с промышленными предприятиями. Гипотеза исследования заключается в предположении, что организации дополнительного профессионального образования могут содействовать развитию необходимого предприятию уровня кадрового потенциала.

Методология. Использованы общенаучные методы исследования.

Результаты. Исследованы тенденции развития дополнительного профессионального образования и факторы, оказывающие влияние на его эффективность. Проведен анализ и разработаны рекомендации по формированию в регионе системы взаимодействия организаций дополнительного профессионального образования и предприятий.

Выводы. Реализация амбициозных целей развития российской экономики невозможна без соответствующего уровня кадрового потенциала предприятий. Развитие кадрового потенциала в современных условиях цифровой экономики становится одной из стратегических задач предприятия. Решение данной задачи возможно в рамках системы эффективного взаимодействия корпоративных программ развития персонала и программ дополнительного профессионального образования в регионе.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2021

Для цитирования: Федорова Т.А., Козлова Н.О. Тенденции развития дополнительного профессионального образования // *Экономический анализ: теория и практика*. – 2022. – Т. 21, № 2. – С. 329 – 352.
<https://doi.org/10.24891/ea.21.2.329>

В современных условиях быстро развивающихся и сменяющих друг друга технологий новым инструментом формирования и накопления человеческого капитала становится непрерывное образование. Важная роль в этом процессе принадлежит дополнительному профессиональному образованию. Оно призвано восполнять естественно возникающие разрывы между базовым профессиональным образованием и специальными требованиями к работнику на конкретном рабочем месте вследствие развития технологий в промышленной и социальной сферах.

В настоящее время увеличилась востребованность системы дополнительного профессионального образования в России в связи с реализацией, например, такого федерального проекта, как «Новые возможности для каждого», реализуемого в рамках национального проекта «Образование»¹ и в котором поставлена задача обучения по программам непрерывного образования в организациях высшего образования по программам дополнительного профессионального образования и профессионального обучения в течение 2019–2024 гг. не менее 10,2 млн чел. Повышение квалификации работников промышленного сектора предусмотрено и в рамках таких национальных проектов, как «Цифровая экономика Российской Федерации»² (11,27 млн чел.), «Производительность труда и поддержка занятости»³ (178,4 тыс. чел.), «Демография»⁴ (1,81 млн чел.).

Как к промежуточному звену между классическим высшим образованием и профессиональной деятельностью конкретного работника к системе дополнительного профессионального образования должны предъявляться требования более гибкого реагирования на вызовы рынка труда. Система дополнительного профессионального образования должна выполнять роль своеобразного буфера между образованием и профессиональной деятельностью, своевременно снимая возникающие противоречия, используя, в том числе, ресурсы образовательных и производственных организаций. Это будет способствовать, с одной стороны, более планомерному процессу изменения образовательных программ образовательными организациями без «авралов», которые неизбежно сопровождаются снижением качества образовательного процесса, и подбору преподавательского состава, отвечающего потребностям рынка. С другой стороны,

¹ Паспорт национального проекта «Образование».

URL: <http://static.government.ru/media/files/UuG1ErcOWtjfOFCsqdLsLxC8oPFDkmBB.pdf>

² Паспорт национального проекта «Цифровая экономика Российской Федерации».

URL: <http://static.government.ru/media/files/urKHm0gTPPnzJlaKw3M5cNLo6gczMkPF.pdf>

³ Паспорт национального проекта (программы) «Производительность труда и поддержка занятости».

URL: <http://static.government.ru/media/files/Ki3g5TzKdmVyX2ogBvNTIxH3BQ6YFADA.pdf>

⁴ Паспорт национального проекта (программы) «Демография».

URL: <http://static.government.ru/media/files/Z4OMjDgCaehKWaA0psu6lCekd3hwx2m.pdf>

предприятия и организации смогут поддерживать свой кадровый потенциал на необходимом уровне. Под кадровым потенциалом в настоящем исследовании понимаются возможности всех работников для решения стоящих перед промышленным предприятием задач по созданию продукции, которые могут быть реализованы при наиболее эффективном выполнении возложенных на работников функций.

Дополнительное профессиональное образование востребовано как со стороны работников, так и со стороны работодателей. Рост востребованности дополнительного профессионального образования был вызван изменениями структуры экономики России после 1991 г., когда появилась необходимость в массовом переобучении работников [1]. Так, И.И. Муртаева обращает внимание на то, что дополнительное профессиональное образование несет на себе миссию социальной адаптации граждан в современном обществе, помогая им не только повышать квалификацию, но и подготовиться к новому виду деятельности, более востребованному на рынке, что способствует получению работы или повышению в должности [2], в том числе обеспечивает профессиональную мобильность личности [3].

В России внедряются новые подходы к повышению кадрового потенциала организаций на основе корпоративного обучения. Например, подобные программы реализуют ПАО «Сбербанк» и ПАО «Газпром нефть»⁵. Однако не все организации могут себе позволить создать корпоративный университет как в силу экономических, так и профессионально-педагогических и методических возможностей. В то же время корпоративное образование понимается шире и может включать направление работников для обучения в университеты и колледжи, во внешние организации дополнительного профессионального образования [4].

В исследовании С.Д. Дмитриевой обоснована структура кадрового потенциала организации, включающая потенциал коллектива в целом и индивидуальный потенциал работника. Потенциал работника имеет психофизиологический, квалификационный, образовательный, интеллектуальный, коммуникативный и ценностно-мотивационный аспекты. А потенциал коллектива зависит от потенциала системы управления и потенциала организации труда [5]. Следовательно, кадровый потенциал организации имеет два уровня: системный и личностный. На системном уровне он определяется наличием системы управления кадровым потенциалом, на личностном – профессиональными компетенциями и личными качествами работника.

Быстрое развитие технологий, присущее современному этапу развития экономики – цифровой экономике – привело, с одной стороны, к необходимости непрерывного образования в течение всей жизни, а с другой стороны, предоставило и новые

⁵ Гончарова Н.А., Чикишева О.А., Кузнецова А.В. Особенности корпоративного обучения сотрудников // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2019. Т. 1. С. 83–88.

технологии образования, в частности, электронные онлайн-платформы, на которых происходит взаимодействие обучающихся с преподавателями, друг с другом, при этом открывается возможность формирования персонифицированных обучающих программ⁶.

Персонифицированная реализация дополнительного профессионального образования в соответствии с потребностями конкретной организации является в настоящее время одной из новых тенденций дополнительного профессионального образования [6]. При этом организации предлагается большой спектр образовательных программ. Одни из них направлены на развитие профессиональных компетенций в соответствии с изменениями функционала, вызванными использованием новых технологий (функционально-технологические, специализированно-прикладные, административно-управленческие, научно-исследовательские), другие – на развитие общекультурных компетенций (компенсирующие, адаптивно-корректирующие, профессионально-валеологические, профессионально-продолжительные, креативно-развивающие).

Однако в системе дополнительного профессионального образования в России отмечается ряд проблем. Так, в России повышением квалификации в производственных компаниях охвачены только 21% работников, в то время как в европейских компаниях – 50%. Одна из причин этого, по мнению Н.В. Гоффе и Г.А. Монусовой, заключается в отставании России во внедрении новых прогрессивных технологий, требующих от персонала постоянного развития навыков, в том числе цифровых [7]. В свою очередь Л.Ф. Красинская [8] обращает внимание на то, что, несмотря на имеющуюся в России разветвленную структуру дополнительного профессионального образования, включающую как традиционные отраслевые институты повышения квалификации и переподготовки, центры дополнительного профессионального образования в организациях и вузах, так и новые корпоративные университеты и автономные организации, ей не хватает системности, имеет место разобщенность, отсутствие взаимодействия для реализации более масштабных проектов подготовки обучающихся, которые не под силу одной организации дополнительного профессионального образования. Еще один существенный недостаток – процесс повышения квалификации является стихийным, особенно в отсутствие нацеленности на планомерный, непрерывный и преемственный характер повышения квалификации конкретного работника. В то же время в исследовании Д.М. Логинова отмечается, что работники, получившие высшее образование (руководители, специалисты), существенно чаще повышают квалификацию и предполагают воспроизводить данный опыт снова⁷, то есть

⁶ Жуков В.Н., Романова О.В., Сварник Т.А. Дополнительное профессиональное образование: основные тренды в эпоху цифровизации // Вестник Университета Правительства Москвы. 2020. № 4. С. 51–55.

⁷ Логинов Д.М. Дополнительное профессиональное образование на старте трудовой карьеры: практики, результативность, планы // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. 2021. № 40. С. 23–32.

нацелены именно на непрерывный и преемственный характер повышения квалификации.

Одним из факторов, стимулирующих развитие дополнительного профессионального образования в России, является возможность использования дистанционных технологий. Поскольку обучение по программам дополнительного профессионального образования проходят высокомотивированные работники, которые часто обладают ограниченными временными возможностями, то для них обучение без отрыва от работы в удобное для себя время является очень привлекательным⁸.

Формальный фактор, стимулирующий востребованность системы дополнительного профессионального образования – это изменения в трудовом законодательстве, связанные с требованием Трудового кодекса Российской Федерации в отношении профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников (ст. 196), а также введением в действие профессиональных стандартов [9].

Повышение квалификации и переподготовки кадров промышленных предприятий активно происходит в рамках реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», охватывая все категории работников – от рабочего до высшего менеджмента компаний [10].

Исследователи рынка дополнительного профессионального образования часто отмечают важность того, чтобы программы повышения квалификации и профессиональной подготовки соответствовали текущему этапу развития современных цифровых технологий. Так, И.Г. Дежина считает, что для подготовки по новым технологическим направлениям перспективными являются совместные формы реализации дополнительного профессионального образования вузами и компаниями на оборудовании последних. Одно из направлений подобного сотрудничества включает сетевое взаимодействие нескольких вузов и компаний на базе центров компетенций Национальной технологической инициативы [11].

Очевидно, что в случае реализации системного подхода к организации системы дополнительного профессионального образования, она приносит наибольший положительный эффект для экономики стран и регионов. Имеющиеся данные свидетельствуют, что реализуемая в развитых странах концепция непрерывного образования, в которой существенное место занимает дополнительное профессиональное образование, позволяет им обеспечивать до 40% ВВП. В России имеется положительный опыт Республики Татарстан, в которой в 2001–2006 гг. была принята и реализована региональная программа дополнительного профессионального образования. В результате республике удалось значительно увеличить производительность труда и подняться на высокие позиции по уровню

⁸ Морозова Е.В. Дополнительное профессиональное образование для подготовки высококвалифицированных кадров // Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона. 2018. Т. 1. С. 135–138.

развития экономики среди российских регионов [12]. Аналогичная ситуация отмечается в Казахстане [13]

В связи с активизацией на российских предприятиях современной системы наставничества и предложением разработки профессионального стандарта в этой области в целях подготовки к такой деятельности более опытных сотрудников [14] можно предполагать, что реализация обучения наставников также может осуществляться через систему дополнительного образования.

Особенно важна роль дополнительного профессионального образования для сбалансирования рынка труда, когда после прохождения дополнительного образования на рынок смогут прийти работники, компетентность которых будет соответствовать требованиям на рынке труда в регионе, что является наиболее актуальным для регионов с высоким уровнем безработицы, отмечает А.Д. Шматко⁹.

Кроме того, по результатам исследования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», дополнительное профессиональное образование является перспективным направлением экспорта образовательных услуг [15] и способствует как росту экспорта высокотехнологичной продукции, так и размещению производств отечественных компаний в зарубежных странах.

Таким образом, системе дополнительного профессионального образования принадлежит важная роль в процессе формирования такого фактора национального богатства, как человеческий капитал, который можно оценить в соответствии с методикой Всемирного банка как совокупную сумму затрат государства и бизнеса на воспитание, образование, профессиональную подготовку и другие социальные факторы. В России человеческий капитал в составе национального богатства составляет 50%, в то время как природный капитал и воспроизводимый (основные фонды) 40 и 10% соответственно. По сравнению с США, где структура национального богатства составляет 77%, 4%, 19%, Индией (58%, 20%, 22%), Канадой (69%, 11%, 20%) [16], у России имеются большие резервы для наращивания человеческого капитала, который в современной экономике становится ведущим фактором социально-экономического развития страны. Существенная роль в этом процессе принадлежит системе дополнительного профессионального образования.

Гипотеза нашего исследования заключается в предположении, что организации дополнительного профессионального образования могут содействовать развитию необходимого предприятию кадрового потенциала при условии реализации предприятием системного подхода к развитию персонала, наличия стратегии развития персонала на основе использования корпоративных программ обучения и

⁹ Шматко А.Д. Вопросы обучения персонала с учетом потребностей регионального рынка труда // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2021. № 1. С. 14–23.

эффективного взаимодействия с организациями дополнительного профессионального образования в регионе.

Цель исследования заключается в выявлении тенденций развития дополнительного профессионального образования и факторов, влияющих на эффективность взаимодействия организаций дополнительного профессионального образования с промышленными предприятиями, что позволяет осуществлять развитие кадрового потенциала предприятий.

Процесс повышения квалификации, как и обучения вообще, является двусторонним. Чтобы он был в наибольшей степени эффективным, необходимо совпадение двух факторов: во-первых, обучающая система должна быть профессиональной, во-вторых, обучающиеся должны быть заинтересованы в повышении своей квалификации и развитии своего профессионального потенциала на основе базового образования. Однако сегодня в силу разных причин базовое образование часто не соответствует профессиональной деятельности работника. В этом случае работнику необходимо не столько повышение квалификации, сколько профессиональная переподготовка.

Важно, чтобы работник испытывал чувство удовлетворения от своей деятельности. Это во многом зависит от его профессионального уровня и, конечно, от состояния условий в которых он работает, от того, как его воспринимают другие члены трудового коллектива.

Структуру дополнительного профессионального образования следует рассматривать на макро- и микроуровнях. На макроуровне структура дополнительного профессионального образования представлена специальными организациями и подразделениями дополнительного профессионального образования в организациях более сложной структуры, таких как организации высшего образования и среднего профессионального образования, научных организаций, промышленных корпораций и т.п. Исследования рынка организаций, предоставляющих услуги дополнительного профессионального образования, показали, что за период 2016–2020 гг. их число остается примерно на одном уровне, при этом наибольшее количество в 2020 г. составляли специализированные организации дополнительного профессионального образования (2 021 ед., или 35%), организации среднего (1 952 ед., или 33%) и организации высшего (1 117 ед., или 19%) профессионального образования (*рис. 1*).

На микроуровне в структуре дополнительного профессионального образования можно выделить кадровую, инфраструктурную и научно-методическую составляющие. Кадровая составляющая включает преподавателей и методистов. Преподаватели могут быть в штате организации или подразделения дополнительного профессионального образования и могут быть приглашены из других организаций как специалисты-эксперты в соответствующих областях знаний.

Инфраструктура – помещения, специальное оборудование, компьютерная техника, современные средства обучения, набор прикладных программ, возможность проведения практики, в том числе непосредственно на предприятии и т.д.

Научно-методическая составляющая включает образовательные программы разного уровня (профессиональной подготовки, повышения квалификации в соответствии с лицензией) и направленности, научно-методические материалы, в соответствии с которыми проводятся занятия, например, рабочие программы, записи лекций, методические указания для проведения семинаров, практических занятий и лабораторных работ, деловых игр и тренингов.

Число слушателей, прошедших обучение по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, увеличивается. Так, в 2020 г. повысили квалификацию свыше 6 млн чел., а прошли программы профессиональной переподготовки почти 650 тыс. чел. (рис. 2). Обращает на себя внимание тот факт, что в 2020 г. – в год начала пандемии COVID-19 – темпы роста числа прошедших повышение квалификации составили 7,3% по сравнению с 2019 г. Главным образом это объясняется ростом предложения программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (рис. 3). При этом доля программ, реализуемых с использованием этих технологий, на протяжении последних пяти лет все время увеличивалась и к 2020 г. достигла 48% для программ повышения квалификации и 53% – для программ профессиональной переподготовки.

Программы дополнительного профессионального образования по своему содержанию можно разделить на программы, связанные определенными профилями профессиональной деятельности, и развивающие программы, формирующие мягкие компетенции. Для промышленных предприятий в первую очередь представляют интерес специализированные программы, в то время как программы, не связанные с отраслевыми задачами, носят общий характер и не являются актуальными для предприятий соответствующей отрасли.

Несмотря на положительную динамику роста сектора дополнительного образования, по 12 обследованным секторам экономики в России в 2020 г. получили дополнительное профессиональное образование только 12,1% от списочного состава работников. Среди руководителей и специалистов такое обучение прошли 22,1%, среди служащих – 4,7%, среди рабочих – 3,1%. Если рассмотреть данный показатель по отраслям экономики, то превышает общероссийский уровень сфера образования (25,7%), здравоохранение (18,1%) и добыча полезных ископаемых (13,2%) (рис. 4).

В таком важном для развития экономики страны секторе, как обрабатывающие производства, эта доля составила всего 7%, а в области информации и связи – 5,4%.

В Центральном федеральном округе в 2020 г. численность работников, получивших дополнительное профессиональное образование, от численности работников списочного состава составила 10,6%, что ниже общероссийского уровня (12,1%) (рис. 5). Только в Костромской и Липецкой областях данный показатель выше общероссийского – 13,2 и 12,3% соответственно. Для сравнения максимальные значения среди федеральных округов имеет Уральский федеральный округ – 14,1%, а среди регионов – Республика Тыва – 17,6%.

Для эффективного функционирования экономики в условиях быстрого развития цифровых интеллектуальных технологий необходимы другие, более широкие масштабы охвата работников системой дополнительно профессионального образования.

К основным факторам, влияющим на масштабы дополнительного образования работников, следует отнести:

- требования регуляторов (в тех сферах, на которые распространяются требования об обязательном повышении квалификации работников, доля повышающих квалификацию существенно выше);
- наличие внутренней системы повышения квалификации работников (например, корпоративное обучение);
- наличие необходимых ресурсов (финансовых, материальных, кадровых) для повышения квалификации работников как на предприятиях, так и в системе дополнительного профессионального образования;
- уверенность предприятий в необходимом уровне подготовки по необходимым программам дополнительного профессионального образования внешними организациями;
- наличие сетевого взаимодействия организаций дополнительного профессионального образования и предприятий;
- учет при организации взаимодействия системы дополнительного профессионального образования с предприятиями задач развития региона.

В настоящее время в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 196) работодатель сам решает, когда и каким работникам необходимо повышение квалификации. Кроме того, в условиях дефицита кадров работодатели стараются найти работников необходимой квалификации непосредственно на рынке труда, что, по-видимому, снижает в глазах работодателя необходимость в повышении квалификации имеющихся работников.

Во многих организациях промышленности сохранилась внутренняя система обучения и повышения квалификации для рабочих, однако современные технологии

требуют непрерывного обучения и специалистов, что трудно реализовать внутри организации без привлечения внешних экспертов даже при формировании корпоративного обучения.

В современных условиях организации ограничены в выделении собственных ресурсов для обеспечения регулярного повышения квалификации работников, однако у них есть возможность включаться в разные программы поддержки, которые реализуются в рамках национальных проектов, например, «Новые возможности для каждого», «Цифровая экономика Российской Федерации», «Производительность труда и поддержка занятости», «Демография». В этом случае повышение квалификации персонала предприятий может быть осуществлено либо частично, либо полностью за счет бюджетных средств.

Некоторые организации создают собственную систему корпоративного обучения в связи с тем, что не находят на рынке дополнительного профессионального образования современных, отвечающих их требованиям программ дополнительного профессионального образования. В связи с этим необходима активизация самих организаций дополнительного профессионального образования, изучение требований предприятий к программам. Однако эффективность дополнительного профессионального образования в организации будет выше, если его система опирается на стратегию развития кадрового потенциала. Кроме того, представляется, что такая работа может быть осуществлена только при организующей роли региональной власти, которая может аккумулировать информацию как о потребностях предприятий и организаций региона в необходимых компетенциях персонала в соответствии с региональными программами развития, так и возможностях региональных организаций дополнительного профессионального образования.

Определенная разбалансированность рынка дополнительного профессионального образования, когда организации стараются предложить любые программы, на которые есть спрос, независимо от того, могут ли они предложить и необходимый уровень качества этих программ или нет, может быть преодолена в случае, если организации дополнительного профессионального образования будут позиционировать себя на рынке как реализующие программы для соответствующей отрасли, сосредоточив свои усилия именно на тех программах, которым соответствует кадровый потенциал преподавательского состава и оснащенность организации. Организациям дополнительного профессионального образования следует искать возможности развития в выбранной специализации. Универсальность направлений программ распыляет ресурсы организации, не позволяя обеспечивать все возрастающие требования заказчиков к уровню качества программ.

Одной из эффективных форм организации дополнительного профессионального образования, которая удовлетворяет все заинтересованные стороны, является

сетевое взаимодействие организаций дополнительного профессионального образования и предприятий. Это предполагает использование для реализации программ образовательных ресурсов организации дополнительного профессионального образования и фондов предприятия.

Источником развития регионов является развитие предприятий, расположенных на их территории. Региональные власти, заинтересованные в развитии предприятий, начинают включаться в процесс налаживания взаимодействия между системой дополнительного профессионального образования в регионе и промышленными организациями в связи с необходимостью непрерывного образования работников. Например, в Тульской области этот процесс начинает развиваться, становится более целенаправленным и организованным, благодаря созданию научно-образовательного центра мирового уровня «ТулаТЕХ»¹⁰. Деятельность НОЦ «ТулаТЕХ» направлена на содействие достижению технологического лидерства предприятиями региона на основе цифровых, интеллектуальных производственных технологий. Для этого «ТулаТЕХ» берет на себя задачу формирования кадрового потенциала путем развития системы профессионального образования, ориентированного непосредственно на потребности наукоемкой промышленности региона.

На основании рассмотренных факторов, влияющих на эффективность взаимодействия организаций дополнительного профессионального образования с промышленными предприятиями, предлагается модель системы дополнительного профессионального образования в регионе (рис. 6). Модель отражает центральную организующую роль регионального научно-образовательного центра, который в соответствии со стратегией развития региона способствует взаимодействию организаций дополнительного профессионального образования и предприятий региона, включению их в реализацию национальных проектов.

Проведенное исследование выявило следующие тенденции развития системы дополнительного профессионального образования в России: структура рынка на протяжении периода с 2016 по 2020 г. остается стабильной, организации дополнительного профессионального образования составляют 35%, организации среднего профессионального образования – 33%, высшего – 19%. Число обученных слушателей программ дополнительного профессионального образования увеличивается со средними темпами 6% в год. Увеличивается разнообразие программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, в том числе реализуемых с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, в 2020 г. их доля достигла соответственно 48% и 53%. Развитие разных форматов обучения помогло организациям дополнительного профессионального образования быть готовыми к возросшему спросу на

¹⁰ Научно-образовательный центр мирового уровня «ТулаТЕХ». URL: <https://tulateh.ru>

дополнительные программы обучения, характерному для современного этапа быстро развивающихся технологий, в особенности цифровых, интеллектуальных.

Однако вклад системы дополнительного профессионального образования в формирование кадрового потенциала промышленных предприятий в условиях цифровой экономики остается недостаточным для решения задач технологического развития и внедрения современных интеллектуальных цифровых технологий в производство. В частности, в 2020 г. только 7% работников обрабатывающих производств от списочного состава повысили свою квалификацию. В России этот уровень составил 12,1% по сравнению с 50% в развитых странах.

Повышению результативности решения системой дополнительного профессионального образования необходимых социально-экономических задач в регионе будет способствовать формирование системы взаимодействия организаций дополнительного профессионального образования и предприятий региона, тем более, что достичь эффективного корпоративного обучения можно в рамках отрасли, где разработанные программы могут повторяться многократно, а не отдельного предприятия с относительно небольшим трудовым коллективом.

Для создания в регионе системы взаимодействия организаций дополнительного профессионального образования и предприятий можно сформулировать ряд рекомендаций.

Во-первых, система дополнительного профессионального образования в регионе должна соответствовать стратегии развития региона. Данная система должна опираться на постоянный мониторинг баланса имеющейся потребности в повышении квалификации работников со стороны предприятий и организаций региона и имеющегося предложения программ дополнительного профессионального образования.

Во-вторых, достижению баланса имеющейся потребности в повышении квалификации работников со стороны предприятий и организаций региона и имеющегося предложения программ дополнительного профессионального образования способствует база сформированных профессиональных стандартов, размещенная на сайте Минтруда России. Это способствует однозначному пониманию предприятиями и организациями дополнительного профессионального образования, какие именно компетенции должны иметь работники и какие программы этому будут соответствовать.

В-третьих, необходимо развивать в регионе сетевое взаимодействие организаций дополнительного профессионального образования, что устранил распыление ресурсов отдельных организаций по широкому спектру программ и позволит сосредоточиться на тех программах, в которых они имеют приоритет вследствие

своей основной деятельности (что характерно для организаций высшего и среднего профессионального образования и научных организаций).

В-четвертых, следует развивать в регионе и сетевое взаимодействие организаций дополнительного профессионального образования и профильных организаций, это позволит обеспечить предприятия образовательными ресурсами и создать условия для развития самих организаций дополнительного профессионального образования в соответствии с потребностями предприятий региона в повышении квалификации персонала.

В-пятых, одной из задач регионального развития является не только сохранение кадров в регионе, но и развитие их профессионального уровня с учетом вызовов, которые ставят перед экономикой региона национальные проекты. Развитие системы дополнительного профессионального образования в регионе должно опираться на активное вовлечение организаций региона в такие национальные проекты, включающие подготовку и переподготовку кадров, как «Новые возможности для каждого», «Цифровая экономика Российской Федерации», «Производительность труда и поддержка занятости», «Демография» и др.

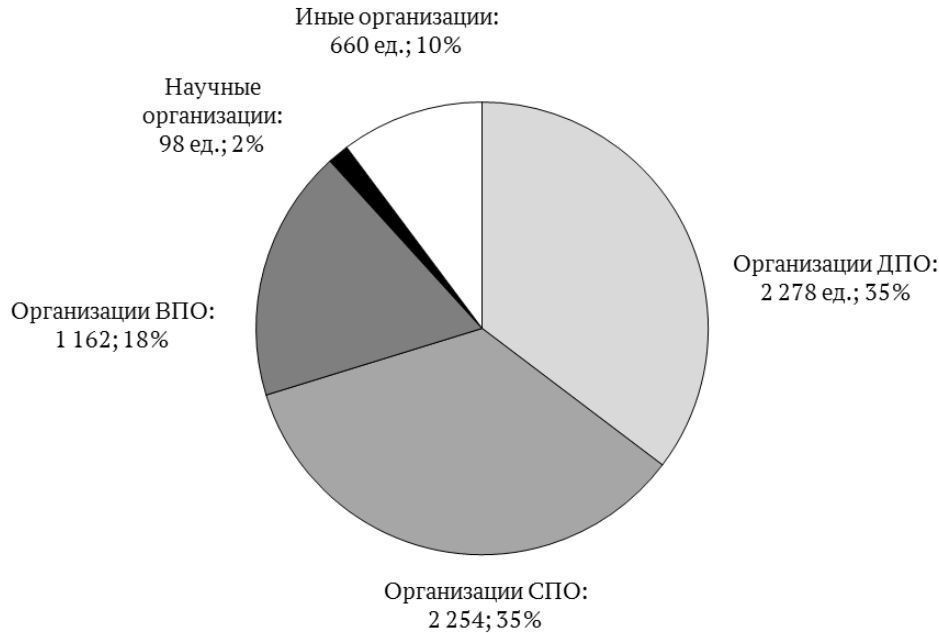
Система дополнительного профессионального образования, призванная поддерживать кадровую составляющую инновационной экономики сама должна носить инновационный характер. Организации дополнительного профессионального образования должны отслеживать тенденции инновационного развития предприятий, что возможно в рамках сетевого взаимодействия предприятий и организаций дополнительного профессионального образования на базе региональных научно-образовательных центров. Формирование программ с учетом задач, которые ставят национальные проекты, позволяет организовать систему дополнительного профессионального образования в регионе на современном, актуальном уровне.

Рисунок 1

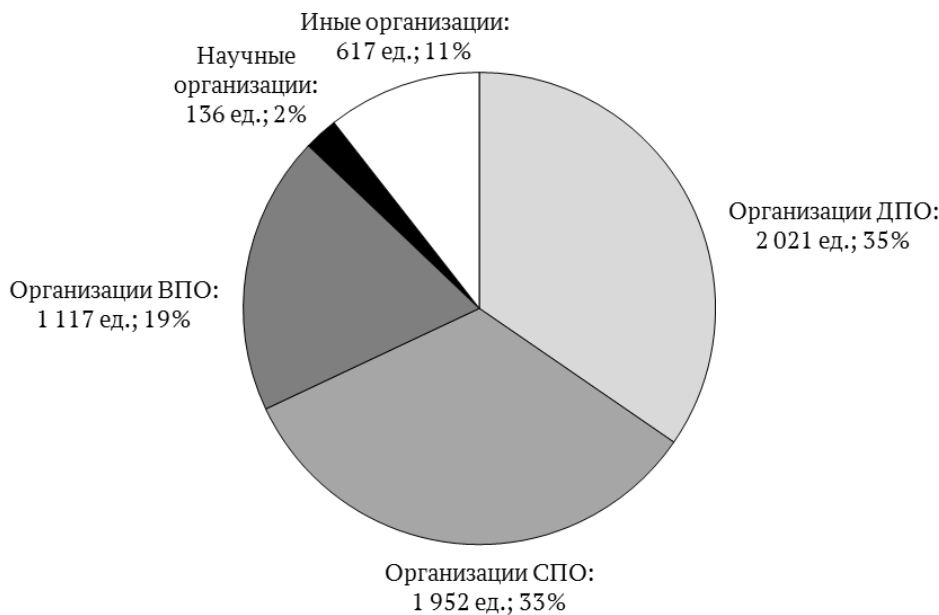
Структура рынка организаций дополнительного профессионального образования в России: а – 2016 г.; б – 2020 г.

Figure 1

The structure of the market of organizations involved in supplementary professional education in Russia: a – 2016; b – 2020



a



b

Примечание. ВПО – высшее профессиональное образование; СПО – среднее профессиональное образование; ДПО – дополнительное профессиональное образование.

Источник: Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам.

URL: <https://www.minobrnauki.gov.ru/action/stat/added/>

Source: Information on the activities of organizations involved in educational activities under supplementary professional programs. URL: <https://www.minobrnauki.gov.ru/action/stat/added/>

Рисунок 2

Динамика числа обученных слушателей дополнительного профессионального образования в России в 2016–2020 гг.

Figure 2

Trends in the number of trained students of supplementary vocational education in Russia in 2016–2020



Источник: Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам.

URL: <https://www.minobrnauki.gov.ru/action/stat/added/>

Source: Information on the activities of organizations involved in educational activities under supplementary professional programs. URL: <https://www.minobrnauki.gov.ru/action/stat/added/>

Рисунок 3

Динамика числа программ дополнительного профессионального образования, реализованных в России с применением электронного обучения (ЭО) и дистанционных образовательных технологий (ДОТ) в 2016–2020 гг.: а – программы повышения квалификации; б – программы профессиональной переподготовки

Figure 3

Trends in the number of programs for supplementary professional education implemented in Russia with the use of e-learning and distance education technologies in 2016–2020: а – advanced training programs; б – retraining programs



a



b

Источник: Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам.

URL: <https://www.minobrnauki.gov.ru/action/stat/added/>

Source: Information on the activities of organizations involved in educational activities under supplementary professional programs. URL: <https://www.minobrnauki.gov.ru/action/stat/added/>

Рисунок 4

Доля числа работников от списочного состава, получивших дополнительное профессиональное образование, по отраслям экономики в России в 2020 г., %

Figure 4

The share of the number of employees from the list of employees who received supplementary professional education, by branch of the economy in Russia in 2020, percentage



Источник: Дополнительное профессиональное образование работников в организациях.

URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13287>

Source: Supplementary professional education of employees in organizations.

URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13287>

Рисунок 5

Численность работников в Центральном федеральном округе, получивших дополнительное профессиональное образование, от численности работников списочного состава в России в 2020 г., %

Figure 5

The number of employees who have received supplementary professional education, of the number of payroll employees in Russia in 2020, percentage



Источник: Дополнительное профессиональное образование работников в организациях.
 URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13287>

Source: Supplementary professional education of employees in organizations.
 URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13287>

Рисунок 6

Модель системы дополнительного профессионального образования в регионе

Figure 6

A model of the system of supplementary professional education in the region



Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Список литературы

1. Свиридова Г.Ф. Дополнительное профессиональное образование в системе формирования капитала будущего специалиста // *NovaUm.Ru*. 2017. № 6. URL: <http://novaum.ru/public/p194>
2. Муртаева И.И. Дополнительное профессиональное образование как способ адаптации в современных социально-экономических условиях // *Социальные науки*. 2020. № 4. URL: <https://readera.org/dopolnitelnoe-professionalnoe-obrazovanie-kak-sposob-adaptacii-v-sovremennyh-143173054>
3. Силенков В.И., Тарасова М.И. Дополнительное профессиональное образование взрослых как элемент непрерывного образования // *Ученые записки Российского государственного социального университета*. 2021. Т. 20. № 1. С. 113–121. URL: https://rgsu.net/netcat_files/multifile/5199/4/UZ_1_2021_V_PChAT_.pdf

4. *Ярных В.И., Макарова Н.Я., Онучина К.К.* Интегрированные подходы к формированию модели корпоративного образования // *Управление образованием: теория и практика*. 2020. № 3.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/integrirrovannye-podhody-k-formirovaniyu-modeli-korporativnogo-obrazovaniya>
5. *Димитриева С.Д.* Формирование системы развития кадрового потенциала организации // *Управление персоналом организации в условиях цифровизации: монография*. Симферополь: Армал, 2020. С. 114–142.
6. *Афанасьев В.В., Куницына С.М., Лебедев В.В.* Персонифицированное дополнительное профессиональное образование: модель, стратегия проектирования программ повышения квалификации // *Вестник Московского университета. Серия 20: Педагогическое образование*. 2017. № 1. С. 45–59.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/personifitsirovannoe-dopolnitelnoe-professionalnoe-obrazovanie-model-strategiya-proektirovaniya-programm-povysheniya>
7. *Гоффе Н.В., Монусова Г.А.* Производительность труда: социально-экономические предпосылки роста // *Мировая экономика и международные отношения*. 2017. Т. 61. № 4. С. 37–49. URL: <https://doi.org/10.20542/0131-2227-2017-61-4-37-49>
8. *Красинская Л.Ф.* Дополнительное профессиональное образование кадров: проблемы и пути их решения // *Современные наукоемкие технологии*. 2021. № 7. С. 123–127. URL: <https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=38763>
9. *Тропникова Н.Л., Чиркова О.И.* Дополнительное профессиональное образование специалистов в соответствии с требованиями профессионального стандарта // *Управление в современных системах*. 2019. № 2.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dopolnitelnoe-professionalnoe-obrazovanie-spetsialistov-v-sootvetstvii-s-trebovaniyami-professionalnogo-standarta>
10. *Федорова Т.А., Ломовцев Д.А., Потворов А.И.* Анализ эффективности реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» // *Экономический анализ: теория и практика*. 2021. Т. 20. Вып. 3. С. 396–415.
URL: <https://doi.org/10.24891/ea.20.3.396>
11. *Дежина И.Г.* Дополнительное профессиональное образование для развития перспективных технологий: вклад вузов // *Университетское управление: практика и анализ*. 2018. Т. 22. № 5. С. 22–31.
URL: <https://doi.org/10.15826/umpra.2018.05.046>
12. *Шеховцов В.В., Гоник И.Л., Плотников А.С.* Формирование системы дополнительного профессионального образования в регионе // *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование*.

Педагогические науки. 2017. Т. 9. № 1. С. 103–111.

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-sistemy-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniya-v-regione>

13. *Шевякова А.Л., Петренко Е.С., Набиев Е.Н. и др.* Формирование компетенций для индустрии 4.0: рекомендации к действию // *Экономика, предпринимательство и право*. 2021. Т. 11. № 3.

URL: <https://1economic.ru/lib/111815>

14. *Локтюхина Н.В., Назарова У.А., Шабаета С.В.* Актуальные проблемы развития системы наставничества на промышленных предприятиях России // *Экономика в промышленности*. 2019. Т. 12. № 4. С. 494–502.

URL: <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2019-4-494-502>

15. *Коршунов И.А., Мешкова Т.А., Мирошников М.С., Сверчков М.Н.* Дополнительное профессиональное образование российских университетов: интеграция в международные рынки // *Интеграция образования*. 2018. Т. 22. № 4. С. 612–631.

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dopolnitelnoe-professionalnoe-obrazovanie-rossiyskih-universitetov-integratsiya-v-mezhdunarodnye-rynki>

16. *Котова Л.Р.* Эволюция трудовых отношений и производительность труда в пореформенной России // *Федерализм*. 2016. № 2. С. 69–80.

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF SUPPLEMENTARY VOCATIONAL EDUCATION

Tat'yana A. FEDOROVA ^a,

Nadezhda O. KOZLOVA ^{b,*}

^a Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University (TSPU),
Tula, Russian Federation
ftatiana75@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-1945-1835>

^b Tula Branch of Financial University under Government of Russian Federation,
Tula, Russian Federation
95kno@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0001-6808-2880>

* Corresponding author

Article history:

Article No. 681/2021
Received 12 Dec 2021
Received in revised form
26 December 2021
Accepted 13 Jan 2022
Available online
28 February 2022

JEL classification: I25,
M53

Keywords:

supplementary
professional education,
industry, enterprise,
talent capacity, human
resources

Abstract

Subject. The article considers trends in the development of supplementary professional education and the possibility of its interaction with industrial enterprises.

Objectives. The focus is on the identification of trends in the development of supplementary professional education and factors, affecting the effectiveness of interaction between organizations of supplementary professional education and industrial enterprises. The hypothesis of the study lies in the assumption that organizations of supplementary professional education can contribute to the development of the level of human resources required by the enterprise.

Methods. The study employs general scientific research methods.

Results. We investigated trends in the development of supplementary professional education and factors influencing its effectiveness. We performed the analysis and developed recommendations for the formation of a system of interaction between organizations of supplementary professional education of enterprises in the region.

Conclusions. The implementation of ambitious goals of the Russian economy development is impossible without an appropriate level of talent capacity of enterprises. The development of human resources in the modern conditions of the digital economy is one of strategic tasks of the enterprise. This problem can be solved within the framework of effective interaction between corporate personnel development programs and programs for additional professional education in the region.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2021

Please cite this article as: Fedorova T.A., Kozlova N.O. Trends in the Development of Supplementary Vocational Education. *Economic Analysis: Theory and Practice*, 2022, vol. 21, iss. 2, pp. 329–352.
<https://doi.org/10.24891/ea.21.2.329>

References

1. Sviridova G.F. [Additional professional education in the system of capital formation of a future specialist]. *NovaUm.Ru*, 2017, no. 6. (In Russ.) URL: <http://novaum.ru/public/p194>
2. Murtaeva I.I. [Additional professional education as a way to adapt to modern socio-economic conditions]. *Sotsial'nye nauki*, 2020, no. 4. (In Russ.)
URL: <https://readera.org/dopolnitelnoe-professionalnoe-obrazovanie-kak-sposob-adaptacii-v-sovremennyh-143173054>
3. Silenkov V.I., Tarasova M.I. [Additional vocational education of adults as an element of continuous education]. *Uchenye zapiski Rossiiskogo gosudarstvennogo sotsial'nogo universiteta = Scientific Notes of RSSU*, 2021, vol. 20, no. 1, pp. 113–121.
URL: https://rgsu.net/netcat_files/multifile/5199/4/UZ_1_2021_V_PEChAT_.pdf
(In Russ.)
4. Yarnykh V.I., Makarova N.Ya., Onuchina K.K. [Integrated approaches to the formation of a corporate education model]. *Upravlenie obrazovaniem: teoriya i praktika = Education Management Review*, 2020, no. 3.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/integrirovannye-podhody-k-formirovaniyu-modeli-korporativnogo-obrazovaniya> (In Russ.)
5. Dimitrieva S.D. *Formirovanie sistemy razvitiya kadrovogo potentsiala organizatsii. V kn: Upravlenie personalom organizatsii v usloviyakh tsifrovizatsii: monografiya* [Formation of the organization's human resources development system. In: Organization personnel management in the context of digitalization: a monograph]. Simferopol, Armal Publ., 2020, pp. 114–142.
6. Afanas'ev V.V., Kunitsyna S.M., Lebedev V.V. [Personalized additional professional education: A model, a strategy of designing training programs]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 20: Pedagogicheskoe obrazovanie = The Moscow University Bulletin. Series 20. Pedagogical Education*, 2017, no. 1, pp. 45–59.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/personifitsirovannoe-dopolnitelnoe-professionalnoe-obrazovanie-model-strategiya-proektirovaniya-programm-povysheniya> (In Russ.)
7. Goffe N.V., Monusova G.A. [Labour Productivity: Social and Economic Prerequisites for Growth]. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya*, 2017, vol. 61, no. 4, pp. 37–49. (In Russ.) URL: <https://doi.org/10.20542/0131-2227-2017-61-4-37-49>
8. Krasinskaya L.F. [Additional professional training of personnel: Problems and ways to solve them]. *Sovremennye naukoemkie tekhnologii = Modern High Technologies*, 2021, no. 7, pp. 123–127. URL: <https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=38763> (In Russ.)
9. Tropnikova N.L., Chirkova O.I. [Additional professional education of specialists in accordance with the requirements of the professional standard]. *Upravlenie v sovremennykh sistemakh*, 2019, no. 2. (In Russ.)
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dopolnitelnoe-professionalnoe-obrazovanie-spetsialistov-v-sootvetstvii-s-trebovaniyami-professionalnogo-standarta>

10. Fedorova T.A., Lomovtsev D.A., Potvorov A.I. [Analyzing the efficiency of the national project "Labor Productivity and Support to Employment" implementation]. *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika = Economic Analysis: Theory and Practice*, 2021, vol. 20, iss. 3, pp. 396–415. (In Russ.) URL: <https://doi.org/10.24891/ea.20.3.396>
11. Dezhina I.G. [The supplementary vocational education for advanced technological development: The contribution of higher education institutes]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*, 2018, vol. 22, no. 5, pp. 22–31. (In Russ.) URL: <https://doi.org/10.15826/umpa.2018.05.046>
12. Shekhovtsov V.V., Gonik I.L., Plotnikov A.S. [Forming of the regional system for advanced professional training]. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Obrazovanie. Pedagogicheskie nauki = Bulletin of South Ural State University. Series Education. Educational Sciences*, 2017, vol. 9, no. 1, pp. 103–111. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-sistemy-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniya-v-regione> (In Russ.)
13. Shevyakova A.L., Petrenko E.S., Nabiev E.N. et al. [Building competencies for Industry 4.0: Recommendations for action]. *Ekonomika, predprinimatel'stvo i pravo*, 2021, vol. 11, no. 3. URL: <https://1economic.ru/lib/111815> (In Russ.)
14. Loktyukhina N.V., Nazarova U.A., Shabaeva S.V. [Actual problems of developing a mentoring system at industrial enterprises in Russia]. *Ekonomika v promyshlennosti = Russian Journal of Industrial Economics*, 2019, vol. 12, no. 4, pp. 494–502. (In Russ.) URL: <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2019-4-494-502>
15. Korshunov I.A., Meshkova T.A., Miroshnikov M.S., Sverchkov M.N. [Russian Universities' Further Education: Integration with International Markets]. *Integratsiya obrazovaniya = Integration of Education*, 2018, vol. 22, no. 4, pp. 612–631. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dopolnitelnoe-professionalnoe-obrazovanie-rossiyskih-universitetov-integratsiya-v-mezhdunarodnye-rynki> (In Russ.)
16. Kotova L.R. [Evolution of labor relations and labor productivity in the post-reform Russia]. *Federalizm = Federalism*, 2016, no. 2, pp. 69–80. (In Russ.)

Conflict-of-interest notification

We, the authors of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.