

DOI: 10.12731/2218-7405-2015-5-55

УДК 331.586

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Разумова Т.О., Алиева П.Р., Мирзабалаева Ф.И.

Цель. *В условиях формирования экономики знаний развитие системы дополнительного профессионального образования как составной части непрерывного профессионального образования приобретает особую актуальность. Целью написания данной статьи является исследование проблем развития дополнительного профессионального образования в современных условиях.*

Методы проведения работы – анализ документов, обобщение и сравнение.

Результаты. *В данной статье сделан акцент на исследование современного понимания сущности понятия «дополнительное профессиональное образование», рассмотрены характеристики основных видов и направления наиболее эффективного развития системы дополнительного профессионального образования.*

Область применения результатов. *Результаты исследования могут быть использованы специалистами в области экономики, аспирантами и студентами, широким кругом читателей, а также при создании программ эффективного использования и развития программ дополнительного профессионального образования.*

Ключевые слова: *дополнительное профессиональное образование; непрерывное образование; повышение квалификации; переподготовка кадров; стажировка.*

ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION IN THE MARKET ECONOMY

Razumova T.O., Alieva P.R., Mirzabalaeva F.I.

Purpose. *In the conditions of the knowledge economy's formation the development of the system of additional professional training as a part of continuous professional education gains special relevance. The purpose of writing this article is to research the problems of the development of additional professional education in modern conditions.*

Methods of carrying out the work – *the analysis of documents, generalization and comparison.*

Results. *This article focuses on research of the modern understanding of the concept of «additional professional education», the characteristics of the main types and directions of the most effective development of the additional professional education's system are considered.*

Scope of results. *The results can be used by specialists in the field of economics, postgraduate and undergraduate students, a wide range of readers, and also for creating the programs of effective use and development of the additional professional education programs.*

Keywords: *continuing professional education; continuing education; training; retraining; training.*

В условиях современной социально-экономической ситуации сокращение персонала происходит практически во всех сферах деятельности, организации пытаются отобрать лучших, сохраняется острая потребность в высококвалифицированных специалистах, поэтому развитие персонала является важной задачей, как для руководителей, так и персонала. Реализуемые преобразования, связанные с повышением уровня профессионализма кадров, требуют изменений в подходах к организации и функционированию системы управления персоналом в организации. Специалисты, работающие в сфере управления человеческими ресурсами, наиболее подвержены постоянно меняющимся условиям жизни общества и должны быть готовы к непрерывному повышению профессиональной компетентности. Вместе с тем, стремительные изменения в экономической сфере и сфере управления производством ставят задачи повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей производства, специалистов в области финансов, маркетинга, продаж, логистики и др.

Процесс информатизации общества, внедрение новых информационных технологий во все сферы деятельности отражается, в том числе, и на изменениях, происходящих в методах обучения, особенно по программам дополнительного профессионального образования (ДПО). Уже очевидными становятся факты того, что XXI век является веком интеллектуалоемких технологий и информационных ресурсов, а обучение взрослых предполагает подбор наиболее рациональных форм с точки зрения затрат времени, включающих использование дистанционных технологий, вебинаров, интернет-конференций.

В современных реалиях представляются недостаточными имеющиеся возможности обеспечить растущие потребности в профессиональной переподготовке, имеющаяся инфраструктура доступа к непрерывному профессиональному образованию в течение всего периода про-

фессиональной деятельности. Важно понимать, что только специалисты высокого уровня подготовки образуют ядро кадрового потенциала страны для ее будущего развития. Уровень их профессиональной квалификации и их вовлечения в экономику являются важными для экономического роста страны.

В качестве средства дополнительного метода стимулирования можно рассматривать возможность формирования и внедрения адекватной времени системы повышения квалификации и обучения персонала. На уровне компаний, функционирующих в рыночных условиях, профессиональное развитие и обучение персонала включает в себя систему процессов получения новыми и действующими сотрудниками навыков, необходимых для успешного выполнения работы.

Профессиональное образование представляет собой целенаправленный процесс удовлетворения образовательных потребностей, приобретения в процессе обучения специальных знаний, необходимых для определенного вида трудовой деятельности в интересах человека, общества, государства.

Непрерывность образования как средство развития личности в течение всей жизни представляет постоянный переход с одного уровня обучения на другой после его завершения. Важнейшей составляющей системы непрерывного образования является ДПО [10, с. 335]. Данный вид образования представляет собой «профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды» и направлено на «удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей» [8, с. 21]. Оно занимает наиболее продолжительный период в жизни человека и в системе его непрерывного образования.

Основными задачами ДПО являются: обновление и пополнение знаний, полученных специалистами ранее; адаптация персонала к конкретным условиям профессиональной деятельности; совершенствование профессиональных навыков работников в связи с необходимостью решения новых задач; приобретение знаний, профессиональных навыков и умений по новой специальности [5, с. 234].

В зависимости от целей обучения различают следующие виды ДПО: повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка и самообразование (рис. 1).

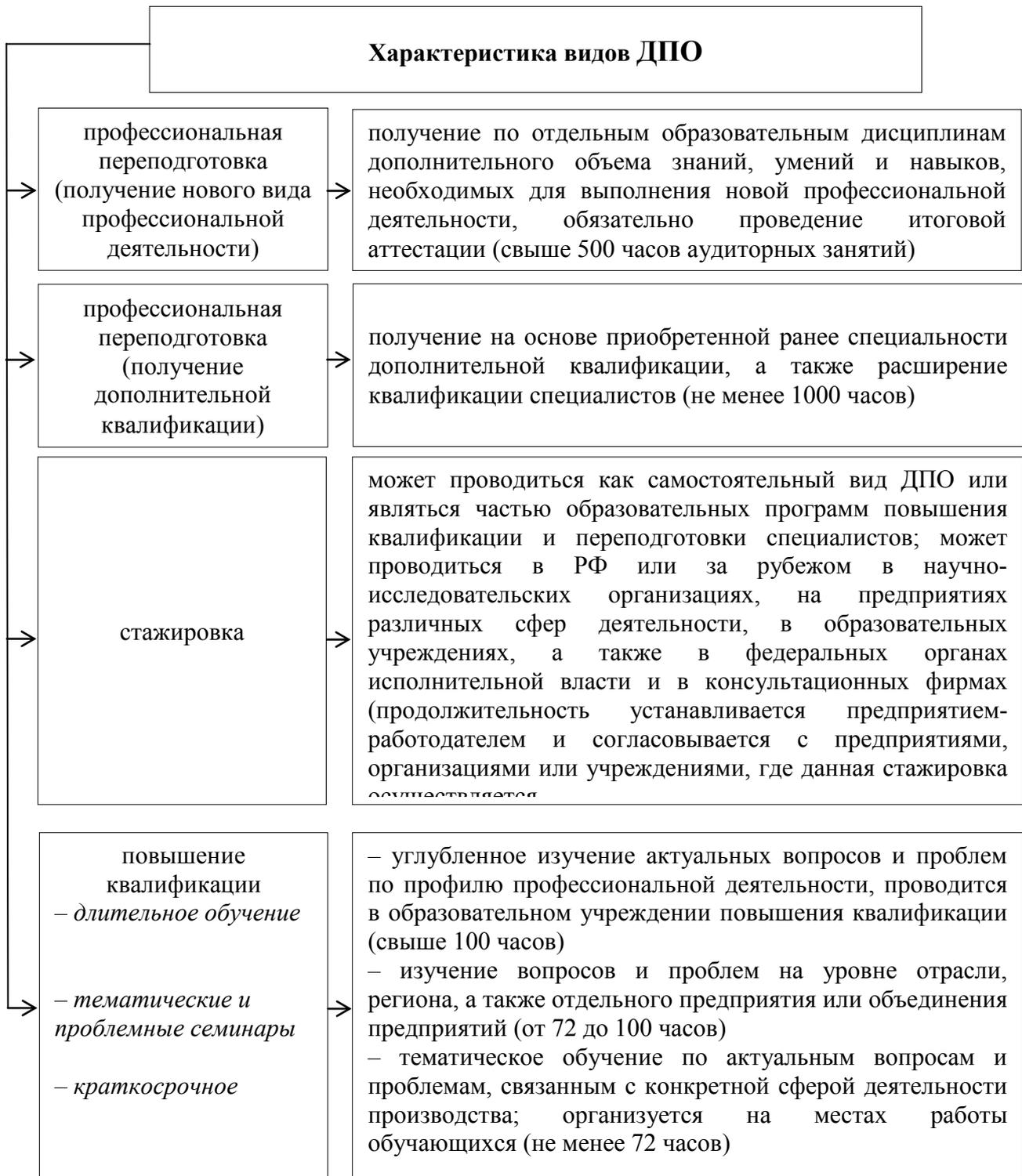


Рис. 1. Характеристика видов ДПО

Основными принципами переподготовки и повышения квалификации являются: обязательность; периодичность; целевая направленность. В России современная система повышения квалификации и профессиональной подготовки находится в стадии становления, что связано, прежде всего, с имеющимися в законодательстве противоречиями. Следствием этого являются периодические изменения и дополнения в законодательство. Действующее законодательство включает в себя целый комплекс разноуровневых актов, направленных на регулирование деятельности по повышению квалификации.

К сожалению, в Трудовом кодексе РФ не дается определение понятий профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, что приводит к определенным сложностям в правоприменительной практике, в частности, когда работодатель, подменяя понятия, нарушает права работников [6, с. 109].

Среди факторов, определивших специфику и проблемы сложившейся системы ДПО в РФ, выделяют следующие:

- всеобщее ослабление мотивации к переподготовке кадров и повышению квалификации, связанное с повсеместным падением уровня производства;
- неразвитость нормативно-правовой базы ДПО в стране;
- недооценка роли и места ДПО;
- отсутствие общих требований к содержанию дополнительных образовательных программ, качеству профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров;
- значительные расстояния, неразвитость средств связи и информационного обмена, предопределившее значительную регионализацию в сфере дополнительного профессионального образования, необходимость широкого внедрения дистанционных методов обучения, развития обучения непосредственно на рабочих местах и др. [7, с. 15]

О результативном использовании организационного и ресурсного потенциалов учреждений ДПО специалистов и рабочих свидетельствуют данные об их деятельности за 2013 год (табл. 1). Данные свидетельствуют, что удельный вес численности обученных работников в общей численности занятых в народном хозяйстве только в 2012 году составил 15,8%. Наибольшую долю в общей численности обученных работников составили работники, получившие ДПО (41,1%). В ранжированном порядке по величине доли предоставленных работникам образовательных услуг в общем числе работников второе место занимают обученные работники на курсах целевого назначения (33,8%), третье место принадлежит работникам, прошедшим

профессиональную подготовку или дополнительную профессиональную подготовку (25,2%) [3, с. 24].

Таблица 1

**ДПО, предоставленное категориям работников народного хозяйства
 в 2013 году (человек) [2]**

Виды предоставленных работникам услуг ДПО	Работники, чел.	В том числе по категориям персонала			
		руководители	специалисты	другие служащие	рабочие
Всего обучено работников <i>в том числе:</i>	4365740	565123	1861933	137926	1800756
получили ДПО, из них по программам:	2410056	460576	1630693	61934	256853
Профессиональной переподготовки	258308	51885	110454	8929	87040
Повышения квалификации	2171369	411578	1530902	53894	174995
Стажировки	61825	7808	32272	3275	18470
Прошли профессиональную подготовку или дополнительную профессиональную подготовку	1991937	109795	239981	76806	1565355

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, в 2013 году в Российской Федерации около 5 млн. работников организаций прошли обучение по программам ДПО, профессиональной подготовки и на курсах целевого обучения. Из них 2,4 млн. чел. обучались по программам ДПО, в том числе 2,1 млн. чел. по программам повышения квалификации, 258,3 тыс. чел. – по программам профессиональной переподготовки, стажировались около 62 тыс. работников организаций, 10,4 тыс. чел. ДПО за рубежом. Профессиональную подготовку или дополнительную профессиональную подготовку прошли 1,9 млн. человек, в том числе непосредственно в организации 806,4 тыс. работников, их них 173,9 тыс. человек [2] обучались в форме наставничества.

Основными категориями работников, получавших ДПО или обучение, являются специалисты (67,7%) и руководители (19,1%), на рабочий состав приходилось 10,7% обученных, остальные 2,6% – на долю других служащих.

Несмотря на отмеченные преимущества и тенденцию развития рынка программ ДПО необходимо отметить, что потребность в переподготовке и повышении квалификации работников в стране удовлетворена все еще недостаточно.

Многие российские компании уделяют незначительное внимания программам профессиональной переподготовки кадров, несмотря на то, что такие программы успешно действуют в различных регионах России. Безусловно, самый широкий спектр программ дополнительного образования предлагаются вузами Москвы и Санкт-Петербурга.

По мнению специалистов, выбор программы повышения квалификации в России обусловлен спецификой рынка труда. Наиболее популярные специальности связаны с областью продаж, логистики, маркетинга, бухгалтерским учетом и финансами. Повысить уровень знаний в IT-технологиях также желает значительно количество потенциальных слушателей. Курсы повышения квалификации для секретарей не менее популярны (секретарей обучают искусству телефонных разговоров и эффективному использованию рабочего времени). Изучение иностранных языков и индивидуальный подход в процессе обучения также интересует желающих. Очень популярными становятся такие специальности, как психология, менеджмент, реклама и PR.

В отечественной сфере экономики и управления наиболее востребованными программами, как показал анализ истории развития дополнительного образования в России, явились такие программы, как MBA, Президентская программа подготовки управленческих кадров и т.д. Такого рода программы рождались в наиболее престижных ВУЗах России.

Экономический факультет МГУ начал реализацию программ дополнительного образования в 2003-2004 учебном году. Тогда на программах дополнительного образования обучались 899 слушателей, причем лишь 38 из них повышали свою квалификацию на программах послевузовского образования, 78 человек обучались на программах встроенного образования (подготовительные курсы в магистратуру и обучение английскому языку), а остальные (школьники) готовились к поступлению на программах довузовского образования. В настоящее время только в рамках послевузовского образования успешно реализуется свыше 20 программ, ежегодно проходят обучение около 1 тыс. слушателей. Наибольшей популярностью пользуются: программы MBA и «Экономика и управление», реализуемые как в очно-заочной (вечерней), так и в дистанционной формах, а также программы «Финансовый менеджмент», «Управление финансами компании», «Спортивный менеджмент», «Предпринимательство и инновационное развитие бизнеса», «Аудит» и др.

Накоплен опыт эффективного взаимодействия с корпоративными заказчиками, направляющими на обучение на стандартных программах большие группы слушателей или участвующими в разработке и реализации специализированных программ, ориентированных на потребности компаний. Для повышения квалификации преподавателей вузов разработаны программы по наиболее актуальным курсам: «Институциональная экономика», «Основы демографии», «Финансы и кредит», действует система стажировок, позволяющая погрузиться в учебный процесс и/или завершить работу над диссертацией. Благодаря дистанционным программам становится возможным осуществлять повышение квалификации и профессиональную подготовку не только для представителей различных регионов России, но и для граждан зарубежных стран. За последние годы среди наших слушателей были граждане Республики Казахстан, Украины, Азербайджана, Грузии, Туркменистана, Белоруссии, КНР, Тайланда и др. В настоящее время вектором развития программ ДПО на факультете стали программы DBA (Doctor of Business Administration).

Эффективная подготовка по программам «МВА» и «Executive MBA», а также дополнительным программам непрерывного обучения («Executive Programs») осуществляется в Высшей школе бизнеса Московского государственного университета. Тесное сотрудничество университета с ведущими компаниями дает студентам уникальную возможность уже в процессе обучения подключиться к решению практических задач бизнеса, а после окончания школы получить престижную работу и добиться быстрого профессионального роста [11, с. 129].

В Высшей школе менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета осуществляется подготовка по программе «Executive MBA» модульного формата продолжительностью два календарных года, которая состоит из 14 основных курсов, охватывающих все направления современного менеджмента без специализации по отраслям, а также из 16 курсов по выбору в соответствии с профессиональными и личностными интересами.

Общеизвестно, что страны с развитой рыночной экономикой придают крайне важное значение постоянному и непрерывному процессу профессиональной переподготовки и повышению квалификации работников всех отраслей, ведь интеллект человека тоже должен «тренироваться» для решения усложняющихся в обществе задач. Потребность специалистов в регионах России в профессиональной переподготовке и повышении квалификации, особенно в свете постоянных экономических преобразований и затяжных кризисов будет только возрастать.

В то же время, системой образования должны быть созданы такие условия, при которых любой специалист имел бы возможность реализовать свою потребность в непрерывном образовании. Необходимо учитывать различные факторы потенциальных слушателей при про-

ектировании и функционировании системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации, так, например, различный уровень квалификации и профессионального опыта, потребность в новых знаниях, специфических умениях и навыках в маркетинге, менеджменте и управлении персоналом. Эти программы всегда носят исключительно коммерческий характер и поэтому являются неотъемлемой и наиболее показательной составляющей российской конкурентной среды в образовании.

На современном этапе развитие системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации появляется необходимость во внедрении новых образовательных технологий, обеспечивающих повышение результативности образовательного процесса. Ключевыми нововведениями в этой сфере как в нашей стране, так и за рубежом становятся дистанционные методы получения образования. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации с использованием дистанционных методов имеют ряд преимуществ: наличие права слушателя заниматься в таком временном объеме, насколько он физически способен и в удобное только для него лично время; возможность освоения всего курса поэтапно, модульно; существенная финансовая экономия для слушателей; уникальная форма образовательного процесса, построенного на тестах – выходном контроле знаний; возможность освоения передовых технологий не только в образовании, но и в приобретении навыков для повседневной необходимости использования интернета в жизни; составление образовательных программ таким образом, что для их освоения не требуется какой-либо специальной базовой подготовки и др. [12]

Важным является инновационность предоставляемых в системе дополнительного образования услуг. Под инновацией в системе ДПО предлагается понимать комплекс организационных, финансовых, управленческих (административных), правовых и социальных решений, индуцированных потребностями рынка труда, подкрепленных соответствующими методиками и расчетами, направленных на совершенствование деятельности системы инновационного обеспечения системы ДПО и предназначенных для их непосредственной реализации в учебной, научной и социальной сфере. Инновационный подход позволяет прогнозировать приоритетные направления развития системы ДПО и осуществлять обновление ассортимента оказываемых услуг для обеспечения их конкурентоспособности на потребительском рынке; определять возможные направления дифференциации услуг и новые сферы применения инноваций, а также рациональные границы новаторства в системе ДПО [4, с. 14-15].

Исходя из вышеизложенного, можно сказать, что для наиболее эффективного развития системы ДПО необходимо проводить следующие мероприятия:

- совершенствование нормативно-правового обеспечения, соответствующего новым экономическим и социальным условиям;
- расширение перечня организаций, осуществляющих дополнительные профессиональные программы;
- обучение каждого специалиста должно носить постоянный характер, т.е. осуществляться в течение всей его профессиональной карьеры с целью обновления его знаний, полученных в результате «базового» образования, и обретения новых знаний, которые он будет использовать в своей профессиональной деятельности;
- развитие более тесного сотрудничества образовательного учреждения с бизнесом, в частности, по разработке программ ДПО, преподавания и прохождения практики;
- расширение и уточнение определенных законом видов дополнительных образовательных программ, связанное с изменениями на рынке труда и необходимостью в постоянной актуализации образовательных программ;
- совершенствование учебно-методической и материально-технической базы;
- активное использование дистанционных технологий [1, с. 114].

Таким образом, система ДПО персонала в течение всего рабочего периода должна способствовать развитию трудового потенциала каждого работника и всей организации в целом и росту на этой основе конечных социально-экономических результатов трудовой деятельности, а также непрерывному росту человеческого капитала и его рациональному использованию.

Инвестирование в инновационную, гибкую систему ДПО является важным направлением развития непрерывного образования. Воспроизводство неконкурентоспособной и устаревшей системы образования снижает конкурентоспособность страны в целом.

Список литературы

1. Даутова Т.А. Дополнительное профессиональное образование как условие реализации концепции непрерывного образования // Вестник ВЭГУ. 2015. № 1 (75). С. 33-39.
2. Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 г. по видам экономической деятельности. Т. 1. Статистический бюллетень. – М., 2013. 255 с.
3. Лебедев В.В. Теоретические и методологические основы формирования организационно-экономического механизма управления учреждениями дополнительного профессионального образования. Автореф. на соиск. уч. степ. д.э.н. – СПб., 2015. 40 с.

4. Матвеева Т.В. Теоретические и методологические основы инновационного обеспечения системы дополнительного профессионального образования. Автореф. на соиск. уч. степ. д.э.н. – Санкт-Петербург. 2008. 34 с.
5. Мирзабалаева Ф.И., Алиева П.Р. Развитие трудового потенциала организации: учебное пособие. – Махачкала: Издательство ДГУ, 2014. 304 с.
6. Михайлова В.П. Сравнительный анализ систем повышения квалификации в России и Германии // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия Социология. 2009. № 2. С. 108-113.
7. Павлов П., Роденков В.А. Ускорение инновационного развития экономики: новые требования к подготовке и переподготовке кадров // Прикладные экономические исследования. 2014. № 1. С. 13-21.
8. Сысова Е.Л. Дополнительное профессиональное образование в системе непрерывного образования граждан России // Теория и практика сервиса экономика, социальная сфера, технологии. 2013. № 4 (18). С. 20-24.
9. Татарникова А.А. Дополнительное профессиональное образование как составная часть непрерывного профессионального образования // Вестник Томского государственного университета. 2007. № 299. С. 144-149.
10. Управление персоналом: Учебник. Изд. 2-е, доп. и перераб. / Под общ. ред. А.И. Турчинова. – М.: Изд-во РАГС, 2008. 608 с.
11. Цукерман В.А. Подготовка и переподготовка управленческих кадров для инновационной индустриализации Севера и Арктика // Север и рынок формирование экономического порядка. 2014. Т. 4. № 41. С. 129-133.
12. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.xn--80adcqployo.xn--p1ai/domarket/analit.phtml?id=1> (дата обращения 10.05.2015).

References

1. Dautova T.A. *Vestnik VEGU* [Bulletin of VEGU], no 1(75) (2015): 33-39.
2. *Statisticheskiiy byulleten'* [Statistical bulletin], 1. – Moscow, 2013, 255 p.
3. Lebedev V.V. *Teoreticheskie i metodologicheskie osnovy formirovaniya organizatsionno-ekonomicheskogo mekhanizma upravleniya uchrezhdeniyami dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya* [Theoretical and methodological basics of formation the organizational-economic

mechanism of management of the additional professional education institutions]. – Saint-Petersburg, 2015, 40 p.

4. Matveeva T.V. *Teoreticheskie i metodologicheskie osnovy innovatsionnogo obespecheniya sistemy dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya* [Theoretical and methodological basics of innovative supplement of the additional professional system]. – Saint-Petersburg, 2008, 34 p.
5. Mirzabalaeva F.I., Alieva P.R. *Razvitie trudovogo potentsiala organizatsii* [The development of labor potential of the organization]. – Makhachkala: Publishing house of DGU, 2014. 304 p.
6. Mikhaylova V.P. *Vestnik Rossiyskogo universiteta druzhby narodov. Seriya Sotsiologiya* [The Bulletin of the Russian university of friendship of the people. Sociology series], no 2 (2009): 108-113.
7. Pavlov P., Rodenkov V.A. *Prikladnye ekonomicheskie issledovaniya* [Applied economic researches], no 1 (2014): 13-21.
8. Sysova E.L. *Teoriya i praktika servisa ekonomika, sotsial'naya sfera, tekhnologii* [Theory and Practice of the service economy, social sphere, technology], no 4(18) (2013): 20-24.
9. Tatarsnikova A.A. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Tomsk State University], no 299 (2007): 144-149.
10. Turchinov A.I. *Upravlenie personalom* [Personnel administration]. Moscow: Publishing House of RAGS, 2008. 608 p.
11. Tsukerman V.A. *Sever i rynek formirovanie ekonomicheskogo poryadka* [North and market of the economic order formation], no 41 (2014): 129-133.
12. <http://www.xn--80adcqployo.xn--p1ai/domarket/analit.phtml?id=1> (accessed May 10, 2015).

ДАнные ОБ АВТОРАХ

Разумова Татьяна Олеговна, профессор кафедры «Экономика труда и персонала», доктор экономических наук

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

Ленинские горы, д. 1, г. Москва, 119991, Россия

e-mail: Tatiana.razumova@yandex.ru

Алиева Патимат Руслановна, старший преподаватель кафедры «Экономика труда и управление персоналом», кандидат экономических наук

Дагестанский государственный университет

ул. Гаджиева, 43-а, г. Махачкала, Республика Дагестан, 367000, Россия

e-mail: patyaalieva@yandex.ru

SPIN-код в SCIENCE INDEX: 7494-6594

Мирзабалаева Фарида Исламудиновна, профессор кафедры «Экономика труда и управление персоналом», кандидат экономических наук

Дагестанский государственный университет

ул. Гаджиева, 43-а, г. Махачкала, Республика Дагестан, 367000, Россия

e-mail: faridamir@yandex.ru

SPIN-код в SCIENCE INDEX: 5011-4886

DATA ABOUT THE AUTHORS

Razumova Tatiana Olegovna, Professor of the chair of Labor Economics and personnel, Doctor of Economics

Lomonosov Moscow State University

GSP-1, Leninskie Gory, Moscow, 119991, Russia

e-mail: Tatiana.razumowa@yandex.ru

Alieva Patimat Ruslanovna, Senior Lecturer of the chair of Labor Economics and human resource management, PhD degree in Economics

Dagestan State University

43-a, Gadzhiyev Street, Makhachkala, 367000, Russia

e-mail: patyaalieva@yandex.ru

Mirzabalaeva Farida Islamudinovna, Professor of the chair of Labor Economics and human resource management, PhD degree in Economics

Dagestan State University

43-a, Gadzhiyev Street, Makhachkala, 367000, Russia

e-mail: faridamir@yandex.ru