

УДК 331.5.024.54 (470.12)

ББК 65.497.4

© Леонидова Г.В.

© Устинова К.А.

Непрерывное образование как условие формирования человеческого капитала

В статье дано обоснование того, что непрерывное образование выступает одним из факторов формирования человеческого капитала. Определены параметры, на основе которых можно оценивать вовлеченность населения в образовательный процесс. Повышение квалификации населения исследовалось на региональном уровне на основе данных социологических опросов. По результатам анализа выявлены факторы, способствующие и препятствующие развитию в регионе системы непрерывного образования.

Непрерывное образование, фактор формирования, человеческий капитал, повышение квалификации населения.



**Галина Валентиновна
ЛЕОНИДОВА**

кандидат экономических наук, зав. лабораторией ИСЭРТ РАН
galinaleonidova@mail.ru



**Ксения Александровна
УСТИНОВА**

инженер-исследователь ИСЭРТ РАН
ustinova-kseniya@yandex.ru

Одним из первых документов, в котором была затронута проблема непрерывного образования, стало принятое в 1987 г. Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР «О мерах по коренному улучшению качества подготовки и использования специалистов с высшим образованием в народном хозяйстве». В нём закреплялось требование обеспечения непрерывного, на протяжении всего периода обучения, экономического

образования, а также правовой и экологической подготовки населения. Впоследствии непрерывное образование выходит за рамки собственно образования в смежную область – труда и занятости [1, с. 29-31]. Это отражено в Федеральной целевой программе «О содействии занятости населения Российской Федерации в 1996 – 1997 гг.», в которой среди ключевых направлений действий Правительства обозначено

«развитие системы непрерывного образования как наиболее прогрессивного средства поддержки качества рабочей силы».

На современном этапе социально-экономического развития стратегической целью государства становится формирование инновационной экономики, для функционирования которой необходим иной тип работника с высоким уровнем социального, культурного и человеческого капитала. Как показывает опыт европейских стран, устойчивое развитие такой экономической системы становится возможным при достижении определённой «критической массы» работников (до 35%), соответствующих новому типу экономики [9, с. 20-21]. Аналогичное требование законодательно закреплено и в России. Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. №599 установлено в целях совершенствования государственной политики с учетом требований инновационной экономики увеличение до 37% к 2015 году доли занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет, прошедшего повышение квалификации

или профессиональную подготовку, в общей численности занятого населения этой возрастной группы [11].

Следует отметить, что по формальным признакам российская рабочая сила — одна из самых высокообразованных в мире: в настоящее время более половины работников в стране имеют третичное образование — высшее (29%) или среднее специальное (27%) [12, с. 108]. Важнейшей характеристикой непрерывного образования является его долгосрочность, оценить которую можно через среднее число накопленных лет обучения.

В 2010 г. Россия, по оценкам Барро и Ли [4, с. 15; 100], имела один из самых высоких образовательных уровней, превосходя по показателю продолжительности (11 лет) обучения населения не только страны БРИКС, но и большинство развитых стран (Великобританию — на 1,8 года, Францию — почти на год; табл. 1). В России среднее число накопленных лет обучения в 2010 г. выше среднемирового уровня на 3,9 года и уровня развитых стран на 0,7 года.

Таблица 1. Среднее число накопленных лет обучения (2000, 2005 и 2010 гг.)

Страна	Среднее число накопленных лет обучения						Душевой ВВП по ППС, тыс. долл.		
	15 лет и старше			25 лет и старше			2000 *	2005	2010
	2000 г.	2005	2010	2000	2005	2010			
<i>Развитые страны</i>									
Франция	7,86	9,90	10,53	8,37	9,80	10,43	26,90	30,70	35,00
Германия	10,20	11,80	11,82	9,75	12,20	12,21	26,10	31,40	37,90
Япония	9,47	11,30	11,58	9,72	11,10	11,48	27,30	30,30	34,30
Великобритания	9,42	9,30	9,75	9,35	9,00	9,42	28,50	32,20	35,90
США	12,05	12,90	13,10	12,25	13,20	13,27	36,70	41,90	48,10
<i>Переходные страны</i>									
Чехия	9,48	12,70	12,13	9,46	13,10	12,32	17,90	20,40	25,90
Венгрия	9,12	11,50	11,65	8,81	11,50	11,67	15,40	17,00	19,60
Польша	9,84	9,70	9,87	9,90	9,70	9,95	11,90	13,80	20,10
<i>Страны БРИКС</i>									
Бразилия	4,88	7,20	7,54	4,56	6,60	7,18	7,70	8,50	11,60
Россия	10,03	11,30	11,52	10,49	11,60	11,73	9,10	11,90	16,70
Индия	5,06	4,70	5,13	4,77	4,00	4,41	2,90	2,20	3,70
Китай	6,35	7,60	8,17	5,74	8,30	7,55	5,10	4,10	8,40

* По курсу доллара 2000 года.
Источники: Barro R. J., Lee J. W. International Data on Education Attainment: Updates and Implications // Oxford Economic Papers. 2001. — Vol. 53. — №3; World Development Indicators. Washington: World Bank, 2005.

Таблица 2. Индекс глобальной конкурентоспособности

Страна	Индекс ГКС (ранг)			Высшее образование и профессиональная подготовка (ранг)		
	2005 г.	2009 г.	2012 г.*	2005 г.	2009 г.	2012 г.*
Швейцария	5,46 (8)	5,60 (1)	5,74 (1)	н.д.	5,60 (6)	5,80 (3)
США	5,81 (2)	5,59 (2)	5,43 (5)	н.д.	5,57 (7)	5,57 (13)
Великобритания	5,11 (13)	5,19 (13)	5,39 (10)	5,60 (6)	5,17 (18)	5,47 (16)
Франция	5,39 (12)	5,13 (16)	5,14 (18)	5,30 (15)	5,30 (15)	5,24 (20)
Китай	4,07 (49)	4,74 (29)	4,90 (26)	5,79 (4)	4,09 (61)	4,34 (58)
Бразилия	н.д.	4,23 (56)	4,32 (53)	5,36 (17)	4,14 (58)	4,35 (57)
Россия	3,53 (75)	4,15 (63)	4,21 (66)	н.д.	4,30 (51)	4,54 (52)

* Ранжирование по значениям ИГК в 2012 г.

Источники: The Global Competitiveness Report 2010 – 2011. – P. 15, P. 20-21; The Global Competitiveness Report 2009 – 2010. – P. 13, P. 18-19; The Competitiveness Report 2005–2006; The Competitiveness Report 2011 – 2012. – P. 16-17, P. 20-21.

Сопоставление таких показателей, как среднее число накопленных лет обучения и душевой ВВП, даёт основание утверждать, что те государства, в которых за десятилетний период продолжительность обучения населения возросла примерно на 2 года (Франция, Германия, Чехия, Япония, Китай), продемонстрировали и значительные темпы роста душевого ВВП (во Франции – на 30%, в Германии и Чехии – на 45%, в Бразилии – более чем наполовину, в Китае – на 65%).

Однако, несмотря на высокие значения показателей, характеризующих продолжительность обучения, реализация принципов непрерывного образования в России на практике затруднена. Это связано с отсутствием системы непрерывного образования (единых нормативно-правовых основ деятельности образовательных учреждений, механизмов саморегуляции и самоорганизации) [14, с. 129-137], а также со снижением объемов финансирования этой сферы, неравномерным доступом населения к образованию на протяжении всей жизни, увеличением стоимости образовательных услуг по мере вовлечения людей в профессиональную деятельность, снижением с возрастом экономической отдачи от образования (демотивирующий фактор инвестирования в образование взрослых) [6, с. 81; 97].

В связи с этим цель статьи заключается в анализе возможностей и препятствий относительно реализации непрерывного образования среди населения региона, в изучении территориальных различий по отдельным показателям развития образования.

В исследовании будем опираться не только на данные статистических агентств, но и на обзоры по образовательной политике европейских стран, а при анализе развития непрерывного образования на региональном уровне – на данные социологических опросов.

Среди параметров, позволяющих провести такой анализ, выделим индекс глобальной конкурентоспособности (ИГК), состоящий из индикаторов, объединенных в 9 базисных групп¹, одной из которых является «высшее образование и профессиональная подготовка»² (табл. 2).

¹ Девять базисных групп: институциональная среда, состояние инфраструктуры, макроэкономические показатели, развитие здравоохранения и начального образования, высшее образование и профессиональное обучение, эффективность рынка, технологическая восприимчивость, организация бизнеса и деловая практика.

² При расчете индекса «высшее образование и профессиональная подготовка» учитывается не только доля населения с высшим и незаконченным высшим образованием, но и качество образования и науки в стране (при расчете индекса учитываются оценки бизнесом качества образовательной системы, уровень подготовки по математике и естественным наукам, качество организации школьного обучения).

Согласно данным Всемирного экономического форума, в период 2005 – 2012 гг. Швейцария и США занимали ведущие позиции в рейтинге как по интегральному индексу глобальной конкурентоспособности (1 и 5 места соответственно), так и по индексу «высшее образование и профессиональная подготовка» (3 и 13-е). Стабильно высокие показатели у Великобритании. В Китае и России в этот период происходили существенные позитивные изменения в рассматриваемой сфере (Китай в рейтинге по ИГК улучшил свои позиции на 23 пункта, Россия – на 12).

Срединное положение России в рейтинге по обоим изучаемым индикаторам – как по индексу глобальной конкурентоспособности, так и по индексу «высшее образование и профессиональная подготовка» – показывает её способность к эффективному производству и использованию знаний, что стратегически важно в условиях перехода к инновационной экономике.

Лучшими по эффективности использования знаний для обеспечения экономического развития в период 2000 – 2012 гг.

являются Дания, Великобритания, США. Среди более чем 140 стран Россия занимает в 2012 г. 55 место, что по сравнению с 2000 г. означает улучшение ее рейтинга на 9 позиций.

Анализ интегральных индикаторов и их составляющих выявляет не только возможности экономического роста страны, но и степень развитости образовательной системы, возможности для совершенствования непрерывного образования и использования накопленного человеческого капитала на практике (табл. 3).

В условиях перехода России к инновационной экономике происходят изменения в производственном процессе, возрастают требования к профессиональной подготовке и образовательному уровню работников в целом. С одной стороны, это вызывает необходимость организации непрерывного образовательного процесса для преодоления диспропорций между ситуацией на рынке труда и в образовательной сфере, а с другой стороны, необходимость изучения теоретических подходов к определению непрерывного образования.

Таблица 3. Индекс экономики знаний

Страна	Индекс экономики знаний ¹⁾		Индекс знаний ²⁾		Индекс образования ³⁾		Ранг*	
	2000 г.	2012 г.	2000 г.	2012 г.	2000 г.	2012 г.	2000 г.	2012 г.
Дания	9,50	9,16	9,62	9,00	9,65	8,63	3	3
США	9,32	8,77	9,40	8,89	9,13	8,70	6	12
Великобритания	9,21	8,76	9,26	8,61	9,39	7,27	9	14
Россия	5,41	5,78	6,68	6,96	8,23	6,79	64	55
Руанда	1,25	1,83	1,37	1,14	0,92	0,77	145	127

* Ранжирование по данным 2012 г.

¹⁾ Индекс экономики знаний показывает, насколько эффективно используются знания для обеспечения экономического развития. С помощью данного индекса измеряется способность страны к производству и распространению знаний на территории страны. Индекс рассчитывается как среднее из оценок по 4 параметрам экономики знаний: экономические стимулы, институциональный режим, образование, инновации, использование информационных технологий. И принимают значения от 0 до 10, при этом 10 – соответствует наибольшей степени развитости признака. Лучшие 10% стран получают индекс экономики знаний [9-10]. Худшие 10% стран – [0-1].

²⁾ Индекс знаний является составляющей индекса экономики знаний и состоит из 3 компонентов: индекс образования, индекс инноваций и индекс развития информационно-коммуникационных технологий.

³⁾ При расчете индекса образования учитываются такие компоненты как грамотность взрослого населения, охват вторичным и третичным образованием. Принимает значения от 0 до 10 (10 – наибольшая степень развитости признака).

Источник: KEI and KI Indexes [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://info.worldbank.org/etools/kam2/KAM_page5.asp

Идея непрерывного образования впервые сформулирована в докладе А. Менбриджа на Всемирной конференции по образованию взрослых в 1929 г. в Англии. Изначально это понятие еще не толковалось как «переподготовка» и «непрерывность», поскольку само образование рассматривалось в качестве процесса на протяжении всей жизни и трудовой деятельности [5, с. 18]. Непрерывное образование характеризовалось как образование для взрослых, с учетом специфики интересов этой группы населения, технологий обучения, необходимости повышения профессионального уровня [5, с. 274-292]. Впоследствии непрерывное образование стало рассматриваться не только как учебная деятельность в период взрослой жизни, но и как обучение, воспитание человека, предшествующее его вступлению в самостоятельную жизнь (детско-юношеское образование).

Таким образом, происходило расширение содержания данного понятия и оно трактовалось с точки зрения обеспечения последовательности и преемственности усвоения знаний на разных этапах. Эта трактовка непрерывного образования соответствует парадигме информационного

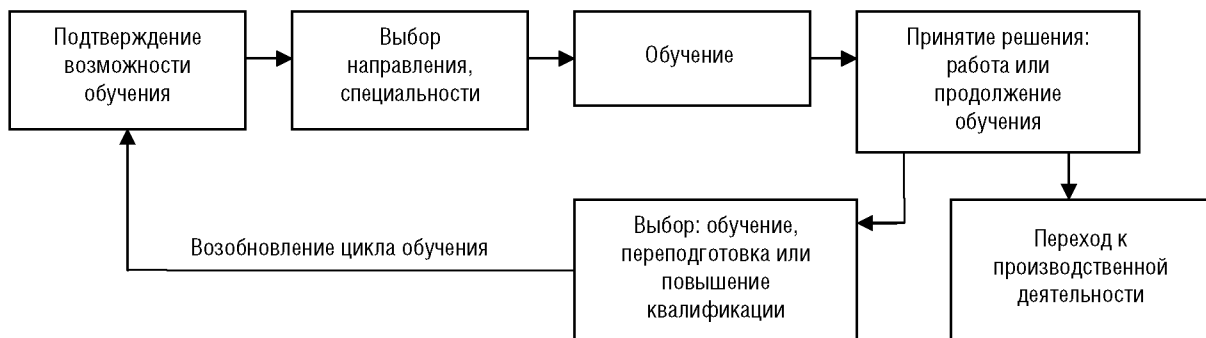
общества, в котором любой активный поиск, получение и переработка информации может рассматриваться как образовательный процесс, процесс самообучения [1, с. 17-20].

Изменялись и подходы к определению данного понятия: оно стало характеризоваться и как процесс (А.И. Кравченко, А.Д. Чураева), и как система. Кроме того, ряд исследователей рассматривают непрерывное образование как цель (Parson, 1990), продукт (Hatton, 1997), моральный долг (Wain, 1991). Однако наиболее распространены *процессный* и *системный* подходы (рис. 1 и 2).

Процессный подход трактует непрерывное образование как рост образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение жизни, организационно обеспеченный системой государственных и общественных институтов и соответствующий потребностям личности и общества.

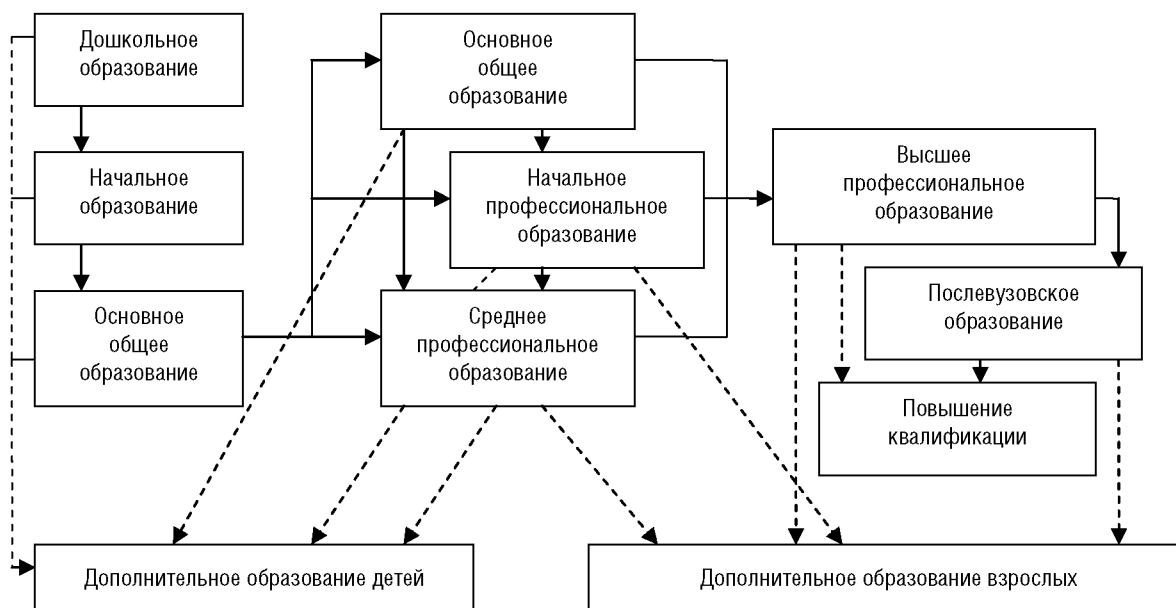
С позиций системного подхода непрерывное образование трактуется как принцип организации образовательной деятельности, объединяющий все её ступени и виды (дошкольное, школьное, профессиональное образование, повышение квали-

Рисунок 1. Непрерывное образование (процессный подход)



Источник: Карпухина А.Е. Мониторинг непрерывного образования: инструмент управления и социологические аспекты. – М.: МАКС Пресс, 2006. – С. 125.

Рисунок 2. Непрерывное образование (системный подход)



Источник: Карпухина А.Е. Мониторинг непрерывного образования: инструмент управления и социологические аспекты. – М.: МАКС Пресс, 2006. – С. 44.

фикации и переподготовка) в целостную систему, обеспечивающую возможность обновления и пополнения знаний и навыков на протяжении всей жизни человека – от раннего детства до старости.

В рамках системного подхода непрерывное образование рассматривалось в работе А.П. Владиславлева – одном из первых фундаментальных исследований непрерывного образования в нашей стране. Он подчеркивал необходимость систематического и самостоятельного повышения квалификации работников всех возрастных групп, делая акцент на раскрытии таких принципов, как индивидуальность и системность [3, с. 8-11]. Теорию и практику непрерывного образования развивали российские исследователи С.Ю. Алферов, А.П. Беляева, А.А. Вербицкий, Л.А. Волович, Б.С. Гершунский, Г.Л. Ильин, М.В. Кларин, М.И. Махмутов, А.М. Новикова и другие [10, с. 17-22].

Таким образом, среди характеристик непрерывного образования можно отметить следующие: долгосрочный характер (на протяжении всей жизни); обеспечение роста интеллектуального потенциала личности (путем развития навыков и способностей); обеспечение гибкости в деятельности личности за счет учета индивидуальных интересов, а также изменения ситуации на рынке труда.

Ключевым параметром, характеризующим вовлеченность в образовательный процесс населения, является доля участвующих в программах формального и неформального образования. По данным Организации экономического сотрудничества и развития, в 2011 г. в среднем 40% взрослых в её странах-членах участвовали в таких программах, 27% – искали информацию о различных программах обучения [18].

Межстрановой анализ вовлеченности населения в систему непрерывного обра-

зования позволил выявить государства-лидеры (Австрия, Словения, Люксембург, Дания, Финляндия, Швеция), в которых 70-80% населения получают образование в течение всей жизни; государства, занимающие промежуточное положение (Франция, Ирландия, Италия, Латвия, Португалия, Бельгия, Германия), в которых уровень вовлеченности населения в непрерывное образование сопоставим со средним по странам ОЭСР; государства с низким уровнем участия населения в непрерывном образовании. В последнюю группу входят некоторые европейские страны и Россия (рис. 3).

Одним из параметров, на основе которого можно оценить вовлеченность населения в непрерывное образование, является самообразование (рис. 4).

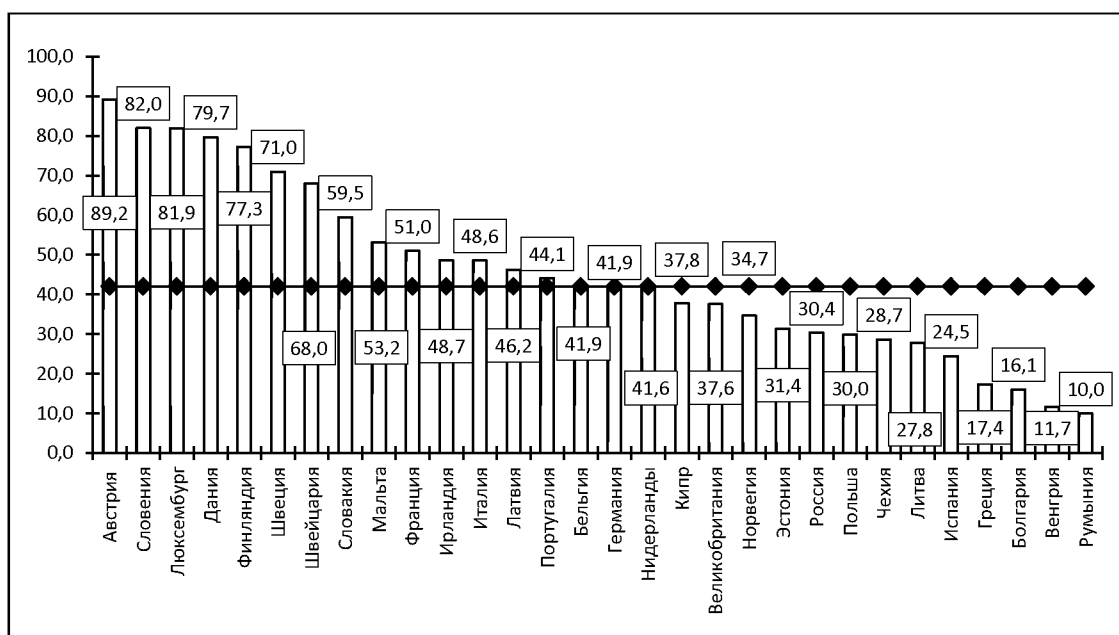
По данному показателю Россия также значительно уступает ведущим европейским странам: только четверть россиян в

возрасте 25-64 лет занимаются самообразованием, в то время как, например, в Словакии – более 80% населения, в Швеции, Австрии, Норвегии – более 70%.

Что касается повышения квалификации и переподготовки, то информацию об этих процессах в России, на уровне страны и её регионов, дают опросы населения. Так, на основе данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области выявлено, что в среднем половина занятых не работают по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении (48% в 2004 г., 43% в 2012 г.; рис. 5).

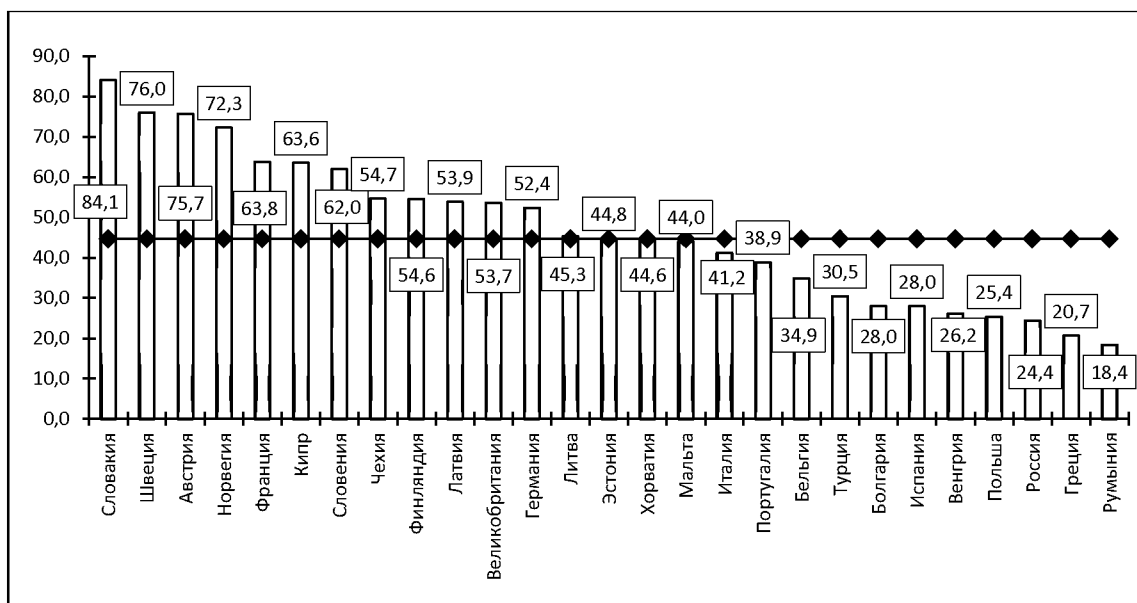
Параметром, который характеризует, с одной стороны, диспропорции, существующие на рынке труда и в образовательной сфере, а с другой стороны, уровень подготовки работающих, является степень соответствия квалификации требованиям рабочего места.

Рисунок 3. Участие России и европейских стран в непрерывном образовании в 2010 г. (% от числа опрошенных в возрасте 25-64 лет)



Источник: Индикаторы образования. 2011: стат. сб. – М.:ГУ-ВШЭ, 2011. – С. 33.

Рисунок 4. Участие России и европейских стран в самообразовании в 2010 г. (% от числа опрошенных в возрасте 25-64 лет)



Источник: Индикаторы образования. 2011: стат. сб. – М.:ГУ-ВШЭ, 2011. – С. 37.

Рисунок 5. Население Вологодской области, работающее или не работающее по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении (% от числа опрошенных)

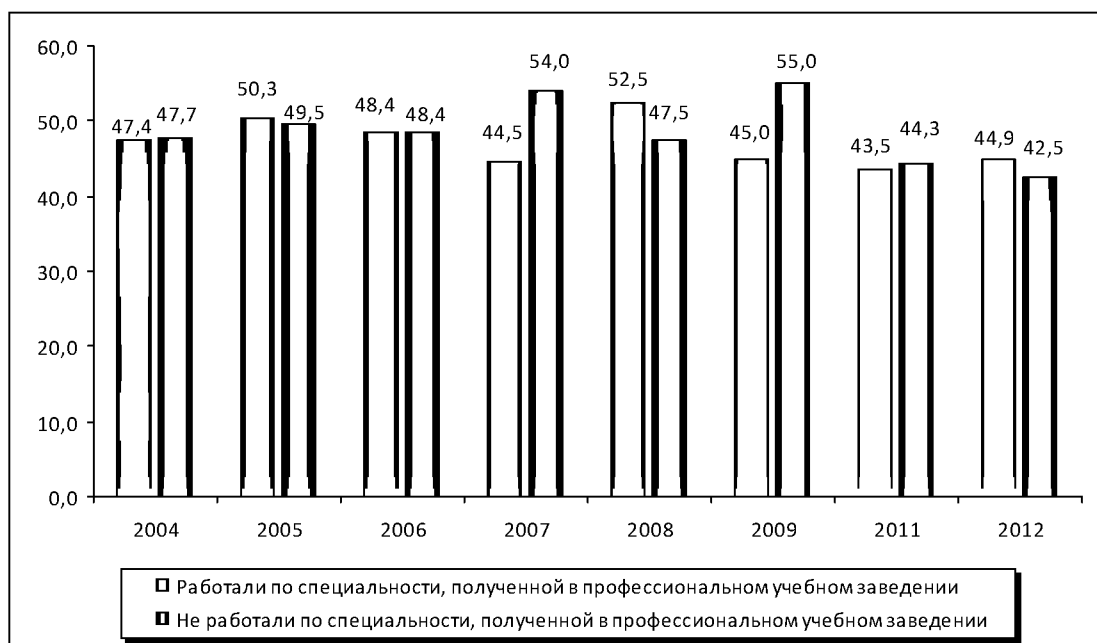
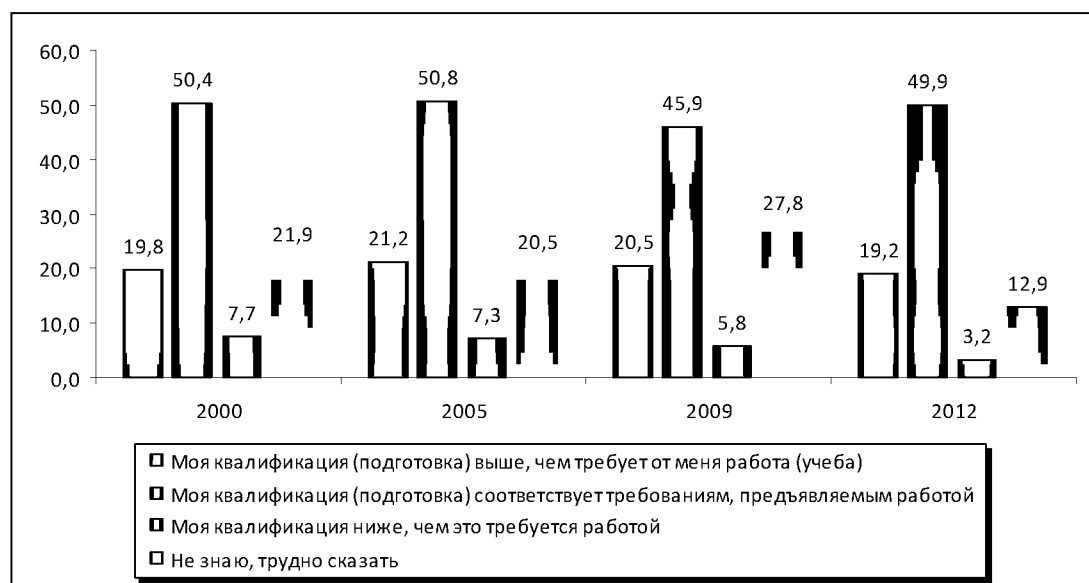


Рисунок 6. Распределение населения Вологодской области по степени соответствия квалификации требованиям рабочего места (% от числа опрошенных)*



* Составлено на основе данных проводимого ИСЭРТ РАН мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области.

В полной мере в 2000 г. квалификация соответствовала требованиям рабочих мест лишь у половины опрошенных, и величина этого показателя не менялась на протяжении всего исследуемого периода. Среди положительных тенденций можно отметить сокращение практически вдвое доли населения с квалификацией ниже требований рабочих мест (рис. 6).

Вовлеченность в процесс непрерывного образования можно косвенно оценить на основе ответов респондентов на вопрос о том, планируют ли они повышать квалификацию и участвовать в курсах переподготовки. По результатам анализа данных мониторинга общественного мнения в Вологодской области³ выявлены следующие

³ Мониторинг общественного мнения населения в Вологодской области проводится с 1995 г. ежегодно, 1 раз каждые два месяца, на территории Вологды и Череповца, а также восьми районов (Бабаевского, Великоустюгского, Вожегодского, Грязовецкого, Кирилловского, Никольского, Тарногского, Шекнинского). Объем выборки — 1500 человек в возрасте от 18 лет и старше. Величина случайной ошибки выборки не превышает 3%.

территориальные различия: население городов по сравнению с жителями районов более активно вовлечено в процесс повышения квалификации (доля посещающих курсы повышения квалификации в городах более чем в два раза превосходит показатели по районам).

В то же время население районов в меньшей степени по сравнению с жителями Вологды и Череповца заинтересовано в повышении своего образовательного уровня и в перспективе (число тех, кто не планирует повышать квалификацию, на 10% больше в районах, чем в городах; табл. 4).

На муниципальном уровне возможными причинами подобной ситуации могут быть: недостаток денежных средств у населения для оплаты курсов, отсутствие технологических изменений в производстве. Однако эти предположения требуют дополнительных исследований с целью их доказательства или опровержения.

Таблица 4. Распределение ответов на вопрос: «Посещали ли Вы или планируете посещать курсы повышения квалификации или переподготовки кадров?» (% от числа опрошенных)

Варианты ответа	г. Вологда	г. Череповец	Районы	Вологодская область
Посещал(а) в течение предыдущих 6 месяцев	8,2	16,4	3,4	7,9
Планирую посетить в ближайшие 6 месяцев	11,3	9,6	4,3	7,3
Не посещал	12,7	11,4	10,3	11,1
Не планирую	31,0	30,6	42,0	36,5
Затрудняюсь ответить	36,9	31,9	40,0	37,2

Источник: Здесь и далее – данные мониторинга общественного мнения в Вологодской области, 2011 г., ИСЭРТ РАН.

Одним из параметров, косвенно характеризующих заинтересованность населения в повышении квалификации и непрерывном образовании, является временной интервал, в течение которого осуществлялось повышение квалификации. Около трети от числа всех опрошенных ни разу на протяжении своей трудовой деятельности не повышали профессионального уровня (табл. 5).

Вместе с тем около 30% опрошенных вологжан и череповчан повышали свой профессиональный уровень 1 – 3 года назад, в то время как доля жителей районов, участвовавших в переподготовке, была в два раза меньше. Это свидетельствует о территориальных различиях по данному параметру.

Несмотря на невысокий уровень активности населения в сфере повышения своих профессиональных навыков, можно отметить как положительный фактор то, что более половины респондентов в Вологде и Череповце и свыше 60% – в районах области готовы посещать курсы по собственной инициативе (табл. 6).

Работодатель воздействует на мотивацию работников к повышению квалификации, используя аттестацию и предусматривая возможность карьерного роста и увеличения вознаграждения за выполняемую работу. Хотя работодатели и пытаются заинтересовать работников в повышении

их профессионального уровня (32% по области), около половины респондентов в Вологде и Череповце и более 70% – в районах области отмечают обратное.

Судя по результатам опроса, наиболее «действенной» формой мотивации сотрудников является аттестация, вторая по значимости форма – карьерный рост, замыкает тройку повышение вознаграждения работников (в городах области – 20-30, 9-16 и 7-14% соответственно; табл. 7).

Курсы повышения квалификации организуются примерно лишь для трети респондентов в городах и 20% – в районах Вологодской области (табл. 8). Очень мало используются такие формы переподготовки, как школа передового опыта и стажировка на других предприятиях.

Следует подчеркнуть, что их использование способствует росту производительности труда и заработной платы, движению по карьерной лестнице и развитию личности в целом (табл. 9).

Наиболее значимыми результатами повышения квалификации, по мнению респондентов, являются: личностное развитие и карьерный рост (30 и 18% соответственно). В связи с последним мы выявили факторы, препятствующие достижению высокого профессионального уровня. Примерно треть респондентов полагают, что эти препятствия отсутствуют (табл. 10).

Таблица 5. Распределение ответов на вопрос: «Как давно Вы повышали квалификацию?» (% от числа опрошенных)

Варианты ответа	г. Вологда	г. Череповец	Районы	Вологодская область
1 год назад и менее	14,4	20,0	8,3	12,7
3 года назад	13,0	11,7	6,3	9,3
5 лет назад	6,8	10,1	2,8	5,6
Не повышал(а)	27,6	27,5	31,8	29,7
Затрудняюсь ответить	38,3	30,6	50,8	42,7

Таблица 6. Распределение ответов на вопрос: «По чьей инициативе Вы повышаете квалификацию?» (% от числа ответивших на вопрос)

Варианты ответа	г. Вологда	г. Череповец	Районы	Вологодская область
По инициативе работодателя	38,0	32,9	28,4	32,2
По собственной инициативе	56,0	46,0	65,0	56,6
По инициативе служб занятости	1,6	9,9	3,6	5,2

Таблица 7. Распределение ответов на вопрос: «Какие формы мотивации к повышению квалификации использует Ваш работодатель?» (% от числа ответивших на вопрос)

Варианты ответа	г. Вологда	г. Череповец	Районы	Вологодская область
Анализ потребностей работников	7,9	2,6	2,1	3,6
Аттестация работников	31,6	20,1	17,1	21,3
Денежные вознаграждения (премия)	7,2	14,7	6,5	8,8
Повышение заработной платы	5,9	20,1	3,6	8,5
Повышение по службе	8,9	16,1	3,0	7,9
Другое	1,0	5,5	0,5	1,9
Затрудняюсь ответить	51,3	43,7	71,8	59,6

Таблица 8. Распределение ответов на вопрос: «Организует ли организация, в которой Вы работаете, мероприятия по повышению квалификации работников?» (% от числа ответивших на вопрос)

Варианты ответа	г. Вологда	г. Череповец	Районы	Вологодская область
Курсы повышения квалификации и переподготовки	35,5	34,9	18,7	26,9
Школа передового опыта	3,8	3,2	0,8	2,1
Учебные комбинаты, корпоративные университеты	3,1	9,8	0,3	3,4
Стажировка на других предприятиях	2,4	3,2	2,1	2,5
Заключение договоров с образовательными учреждениями на подготовку (переподготовку) специалистов	5,8	9,2	2,3	4,9
Не организует	48,8	46,7	73,2	60,5
Другое	5,1	5,1	3,7	4,4

Таблица 9. Распределение ответов на вопрос: «Что даёт повышение квалификации для Вашего профессионального роста?» (% от числа опрошенных)

Варианты ответа	г. Вологда	г. Череповец	Районы	Вологодская область
Карьерный рост	17,2	17,7	8,3	12,8
Повышение заработной платы	12,7	20,8	8,6	12,7
Рост производительности труда	8,2	11,7	5,3	7,6
Личностное развитие	31,8	26,5	13,3	21,1
Ничего не даёт	14,9	15,1	16,2	15,6
Другое	0,0	1,6	0,1	0,5
Затрудняюсь ответить	22,5	24,9	45,0	34,5

Таблица 10. Распределение ответов на вопрос: «Что препятствует Вашему профессиональному росту?» (% от числа опрошенных)

Варианты ответа	г. Вологда	г. Череповец	Районы	Вологодская область
Отсутствие курсов, которые соответствуют Вашим запросам	7,0	3,1	2,8	3,9
Отсутствие собственной инициативы	1,4	3,6	1,8	2,2
Отсутствие инициативы со стороны работодателя	11,0	6,5	4,3	6,5
Отсутствие возможностей для повышения квалификации непосредственно на рабочем месте	8,2	6,2	4,7	5,9
Недостаток финансовых средств	14,4	11,4	13,4	13,1
Недостаток свободного времени	18,9	10,9	3,3	8,9
Другое	0,8	2,9	0,3	1,1
Ничего не мешает	24,8	30,1	23,6	25,5
Затрудняюсь ответить	26,5	24,4	40,7	33,1

Однако, по мнению многих респондентов, к факторам, затрудняющим профессиональное развитие, относятся недостаток свободного времени, финансовых средств, а также безынициативность со стороны работодателя и отсутствие курсов переподготовки.

Несмотря на то, что непрерывное образование работника сопровождается достижением целей личностного развития, повышением вознаграждения за труд, 60 – 70% населения не планируют на перспективу повышение образовательного уровня (получить высшее образование, продолжать образование в магистратуре и аспирантуре), примерно 20% – не определились со своими планами (табл. 11).

Таким образом, по результатам анализа определены основные факторы, сдерживающие повышение квалификации и непрерывное образование населения:

- высокая доля населения, не посещающего и не планирующего посещать курсы повышения квалификации;
- отсутствие планов, связанных с повышением своего образовательного уровня в будущем;
- отсутствие активной позиции у работодателей в отношении организации курсов повышения квалификации работников;

- отсутствие результатов повышения квалификации;

- наличие факторов, препятствующих профессиональному росту (недостаток финансовых средств и недостаток свободного времени).

Подчеркнем, что выявлены следующие параметры территориальной дифференциации в сфере повышения квалификации населения:

- степень соответствия квалификации выполняемой работе (в городах в два раза больше населения с квалификацией выше требований рабочих мест, что формирует потенциал не только для функционирования организаций, но и для их развития, в т.ч. на инновационной основе);

- планирование населением повышения квалификации в ближайшее время (в городах по сравнению с районами области в три раза больше тех, кто посещал или планирует в ближайшее время посетить курсы повышения квалификации);

- сторона, инициирующая повышение квалификации (в городах по сравнению с районами области на 10% больше тех, кто повышает квалификацию по инициативе администрации, в то время как в районах на такую же величину больше, чем в городах, доля повышающих квалификацию по собственной инициативе);

Таблица 11. Распределение ответов на вопрос: «Собираетесь ли Вы в будущем...?» (% от числа ответивших на вопрос)*

Варианты ответа	г. Вологда	г. Череповец	Районы	Вологодская область
<i>Получить высшее образование (второе высшее образование)</i>				
Да	15,7	20,7	9,9	14,1
Нет	67,0	64,2	73,8	69,7
<i>Учиться в магистратуре</i>				
Да	1,5	3,1	0,0	1,2
Нет	86,5	87,2	84,8	85,8
<i>Учиться в аспирантуре</i>				
Да	2,2	3,7	0,2	1,6
Нет	84,1	84,4	85,4	84,9
<i>Получить еще какое-либо дополнительное образование, учиться на профессиональных курсах</i>				
Да	26,3	27,2	11,5	19,1
Нет	45,7	45,9	64,3	55,2
* Без учета затруднившихся ответить на вопрос. Источник: данные мониторинга общественного мнения в Вологодской области, 2011 г., ИСЭРТ РАН.				

— результаты повышения квалификации (в городах акцентируется внимание на таких результатах повышения квалификации, как личностное развитие, карьерный рост, повышение заработной платы, однако в районах области высока доля респондентов, которым повышение квалификации ничего не даёт).

Таким образом, на уровне предприятий необходимо выявление периодичности посещения работниками курсов перепод-

готовки, создание мотивационных механизмов для формирования заинтересованности населения в повышении своего профессионального уровня и инвестировании в образование.

Региональным органам власти следует предусмотреть для работодателей стимулы к активизации их деятельности в направлении организации курсов переподготовки и повышения квалификации.

Литература

1. Беляков, С.А. Мониторинг непрерывного образования: инструмент управления и социологические аспекты [Текст]: монография / С.А. Беляков, В.С. Вахштайн, В.А. Галичин. — М.: МАКС Пресс, 2007. — 340 с.
2. Ильин, В.А. Качество трудового потенциала населения Вологодской области / В.А. Ильин, Н.А. Смирнова, Я.Б. Тимофеева. — Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998. — 76 с.
3. Индикаторы образования 2011 [Текст]: стат. сб. — М.: ГУ-ВШЭ, 2011. — 576 с.
4. Капелюшников, Р.И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения [Текст] / Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова. — М.: Либеральная миссия, 2010. — 196 с.
5. Ключарев, Г.А. Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах / Г.А. Ключарев. — М.: ИС РАН, 2008. — 400 с.
6. К обществам знания [Текст]: Всемирный доклад Юнеско. — Париж: Юнеско, 2005.
7. Леонидова, Г.В. Генерация знаний талантливой молодежи в интересах интеллектуализации человеческого капитала: методы и формы осуществления [Текст] / Г.В. Леонидова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. — 2011. — №1(13). — С. 90-100.

8. Бабич Л.В. Частно-государственное партнерство в образовании: модель управления человеческим капиталом [Текст] / Л.В. Бабич, Г.В. Леонидова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2012. – №1(19). – С. 39-50.
9. Москвич, Ю.Н. Непрерывное образование для новой России [Текст] / Ю.Н. Москвич // Инновации в образовании. – 2010. – №1. – С. 20-23.
10. Навазова, Т.Г. Методология непрерывного профессионального образования [Текст] / Т.Г. Навазова // Человек и образование. – 2005. – №3. – С. 17-22.
11. О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки [Текст]: Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №599 // Российская газета. – Федеральный выпуск №5775.
12. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011 [Текст]: стат. сб. / Росстат. – М., 2011. – 990 с.
13. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие / В.А. Ильин, К.А. Гулин, Г.В. Леонидова, В.В. Давыдова. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. – 104 с.
14. Федорков, А.И. Современное состояние и перспективы развития системы непрерывного образования в России [Текст]: монография / А.И. Федорков. – СПб.: СПбГИЭУ, 2010. – 328 с.
15. Шабунова, А.А. Человеческий капитал – индикатор устойчивого развития территории [Текст] / А.А. Шабунова, Г.В. Леонидова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2011. – №5(17). – С. 101-115.
16. Barro R.J., Lee J.W. International Data on Education Attainment: Updates and Implications // Oxford Economic Papers. 2001. – Vol. 53. – №3. – P. 541-563.
17. Barro, R.J., Lee, J.W. A new data set of educational attainment in the world, 1950-2010 [text]: working paper 15902. – Cambridge, 2010. – 49 p.
18. Education at a Glance 2011 OECD Indicators [text]: factbook. – Centre for Educational Research and Innovation, 2011. – 500 p.