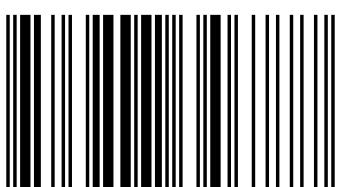


В работе отражены актуальные проблемы развития системы дополнительного профессионального образования специалистов (ДПОС). Предложен новый концептуальный подход к совершенствованию управления в данной сфере с позиций системного, институционального, компетентностного и административно-управленческого подходов к управлению сложными открытыми социально-экономическими системами. В монографии, с авторских позиций предложены, научно обоснованы, методически проработаны и отражены подходы к интеграции управления дополнительными образовательными услугами; концепция совершенствования управления в сфере ДПОС; методика комплексной оценки ее состояния; способ оценки экономической эффективности профессионально-кадровой структуры организаций, отраслей и их комплексов; методика выбора кадровых стратегических альтернатив. Предназначена для руководителей учреждений профессионального образования; топ-менеджеров организаций – заказчиков кадров; широкого круга специалистов-практиков: научных работников, руководителей и специалистов государственных органов управления образованием, профессиональных консультантов и тренеров, преподавателей вузов, колледжей и техникумов.



Николай Смольяников

Смольяников Николай Евгеньевич. Кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предпринимательства ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный авиационный технический университет», Уфа. Основные области исследований: экономика, планирование и управление предприятиями, отраслями и их комплексами; компетентностный подход в образовании; маркетинг услуг



978-3-8473-4677-7

Монография



Николай Смольяников

Управление в сфере дополнительного профессионального образования

Актуальные аспекты управления в области
повышения квалификации и
профессиональной переподготовки
специалистов

Николай Смольяников

LAP LAMBERT
Academic Publishing

Николай Смольяников

**Управление в сфере дополнительного
профессионального образования**

Николай Смольяников

**Управление в сфере
дополнительного
профессионального
образования**

**Актуальные аспекты управления в
области повышения квалификации и
профессиональной переподготовки
специалистов**

LAP LAMBERT Academic Publishing

Impressum/Imprint (nur für Deutschland/only for Germany)

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle in diesem Buch genannten Marken und Produktnamen unterliegen warenzeichen-, marken- oder patentrechtlichem Schutz bzw. sind Warenzeichen oder eingetragene Warenzeichen der jeweiligen Inhaber. Die Wiedergabe von Marken, Produktnamen, Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen u.s.w. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutzgesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Coverbild: www.ingimage.com

Verlag: LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co. KG
Heinrich-Böcking-Str. 6-8, 66121 Saarbrücken, Deutschland
Telefon +49 681 3720-310, Telefax +49 681 3720-3109
Email: info@lap-publishing.com

ДА: Екатеринбург, Уральский государственный экономический университет,
2007

Herstellung in Deutschland:

Schaltungsdienst Lange o.H.G., Berlin
Books on Demand GmbH, Norderstedt
Reha GmbH, Saarbrücken
Amazon Distribution GmbH, Leipzig
ISBN: 978-3-8473-4677-7

Только для России и стран СНГ

Библиографическая информация, изданная Немецкой Национальной Библиотекой. Немецкая Национальная Библиотека включает данную публикацию в Немецкий Книжный Каталог; с подробными библиографическими данными можно ознакомиться в Интернете по адресу <http://dnb.d-nb.de>.

Любые названия марок и брендов, упомянутые в этой книге, принадлежат торговой марке, бренду или запатентованы и являются брендами соответствующих правообладателей. Использование названий брендов, названий товаров, торговых марок, описаний товаров, общих имён, и т.д. даже без точного упоминания в этой работе не является основанием того, что данные названия можно считать незарегистрированными под каким-либо брендом и не защищены законом о брэндах и их можно использовать всем без ограничений.

Изображение на обложке предоставлено: www.ingimage.com

Издатель: LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co. KG
Heinrich-Böcking-Str. 6-8, 66121 Saarbrücken, Germany
Телефон +49 681 3720-310, Факс +49 681 3720-3109
Email: info@lap-publishing.com

Напечатано в России

ISBN: 978-3-8473-4677-7

АВТОРСКОЕ ПРАВО ©2012 принадлежат автору и LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co. KG и лицензиарам
Все права защищены. Saarbrücken 2012

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ	7
1.1. Система дополнительного профессионального образования специалистов как социально-экономический институт	7
1.2. Структура, функции и цели системы дополнительного профессионального образования специалистов	20
1.3. Система дополнительного профессионального образования специалистов как сфера оказания специфических услуг	30
2. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ	49
2.1. Проблемы формализации сложных социально-экономических систем в контексте совершенствования управления системой дополнительного профессионального образования специалистов	49
2.2. Применение принципов компетентностного подхода к управлению системой дополнительного профессионального образования специалистов	55
2.3. Особенности экономической оценки профессиональных компетенций специалистов	62
3. РЫНОЧНАЯ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СФЕРЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	69
3.1. Анализ рыночной конъюнктуры системы дополнительного профессионального образования специалистов в России	69
3.2. Институциональные аспекты развития системы дополнительного профессионального образования специалистов в России	80

4. КОНЦЕПЦИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ	115
5. МЕТОДИКА КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ СОСТОЯНИЯ СФЕРЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ	139
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	165
Список литературы	169
Приложение А	183
Приложение Б	190
Приложение В	197
Приложение Г	208

ВВЕДЕНИЕ

Переход России от директивной формы управления экономикой к управлению на основе рыночных механизмов привел в 90-е гг. ХХ в. к существенному изменению профессионально-кадровой структуры отраслей народного хозяйства, хозяйствующих субъектов и их комплексов. Одним из инструментов ее формирования и совершенствования является сфера дополнительного профессионального образования специалистов (ДПОС), которая функционирует во взаимодействии с важнейшими элементами социально-экономической структуры, оказывает влияние на развитие организаций всех форм собственности и хозяйственного механизма, выступая в роли одного из факторов модернизации национальной экономики.

Многие авторы *выделяют в модернизации экономики дополнительного профессионального образования организационно-экономические и технократические аспекты*. Так, например, сферу ДПОС изучают как сложную открытую социально-экономическую систему, которой свойственно проявление синергетических эффектов, суть которых мало изучена. Данный подход также рассматривает систему ДПОС с позиций теорий управления социально-экономическими системами. Часто, в целях принятия эффективных управленческих решений на различных уровнях, важна комплексная оценка текущего состояния данной сферы профессионального образования, но универсальных методик на сегодняшний день практически не предложено.

Систему ДПОС, также часто рассматривают в аспекте оказания специфических услуг, результат предоставления которых отражается на их потребителе через неопределенный, но фиксированный временной период, окончание которого характеризуется повышением эффективности социально-экономических систем и человеческого капитала. Причем сам потребитель, в момент оказания ему услуги, является активным участником ее предоставления. Важной проблемой в этом плане все еще остаются вопросы оценки качества услуг в сфере дополнительного профессионального образования.

Кроме того, реализация образовательных программ ДПОС связана с жесткой нормативно-правовой регламентацией, что обусловливает возникновение перед соответствующими и вновь создаваемыми

образовательными учреждениями рыночных барьеров и проблем межорганизационного взаимодействия.

Важным проявлением организационно-технократического направления модернизации ДПОС в настоящее время являются также не достаточно изученные аспекты формирования структур корпоративного обучения персонала.

Второй значимый подход к рассмотрению модернизации дополнительного профессионального образования – социокультурный – рассматривает эту отрасль как институт социализации и профессионализации специалистов, который, с одной стороны, существует наряду с другими социальными и экономическими институтами, а с другой, является детерминирующим, предопределяющим развитие профессионально-кадровой структуры общества, человеческого капитала и национальной экономики. Внутри- и межинституциональное взаимодействие и прогнозирование результатов его развития остается также малоизученной темой.

В рамках данного подхода также рассматриваются актуальные аспекты развития профессиональных компетенций специалистов, социально-экономического взаимодействия потребителей образовательных программ и учреждений ДПОС, организации процесса обучения, повышения его эффективности и качества.

Многостороннее проявление сущности сферы ДПОС в комплексе этих подходов все еще остается *terra incognita*. В связи с этим остро стоит вопрос о необходимости разработки новых концептуальных подходов к совершенствованию управления в сфере ДПОС с междисциплинарных позиций.

Данная монография, отчасти снимает часть описанных проблем и вопросов взаимоувязки, предлагая научно-обоснованные рекомендации, направленные на совершенствование управления в данной сфере, отличающиеся использованием системного сочетания интересов образовательных учреждений и потребителей образовательных услуг на основе оценки, формирования и совершенствования профессиональных компетенций персонала.

В первой главе рассматривается сущность, закономерности и особенности управления в сфере ДПОС с точки зрения системного и институционального подходов; структура, функции и цели системы; а

также специфика оказания специфических образовательных услуг и их влияния на развитие человеческого капитала.

Вторая глава посвящена изучению проблем формализации сложных открытых социально-экономических систем и синергетическим эффектам их развития; вопросам применения компетентностного подхода в образовании и теоретическому обоснованию нового направления в управлении образовательными системами – *образовательной инженерии*; актуальным аспектам и особенностям экономической оценки профессиональных компетенций специалистов в контексте управления системой ДПОС.

В третьей главе на основе разнообразного фактического и эмпирического материала дана рыночная и институциональная характеристика сферы ДПОС в России; подтвержден тезис о необходимости ее совершенствования.

Теоретическому обоснованию авторского концептуального подхода к управлению в сфере дополнительного профессионального образования специалистов посвящена *четвертая глава* монографии.

В пятой главе предложен, разработанный в рамках авторской концепции управления, прикладной методический инструментарий комплексной оценки сферы ДПОС.

Хочется надеяться, что данная работа вызовет профессиональный интерес, как у руководителей учреждений профессионального образования – в целях совершенствовании системы управления дополнительными образовательными услугами вузов, ссузов, учреждений ДПО, так и у топ-менеджмента организаций – в целях проектирования и повышения эффективности деятельности функционирующих корпоративных образовательных структур. Кроме того, монография будет полезна широкому кругу специалистов-практиков: научным работникам, руководителям и специалистам государственных органов управления образованием, профессиональным консультантам и тренерам, преподавателям вузов, колледжей и техникумов, а также, аспирантам и студентам экономических специальностей вузов.

Ваши рассуждения, контраргументы и замечания по поводу данной работы можно направить по электронной почте, e-mail: nesmol@mail.ru.

1. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ

1.1. Система дополнительного профессионального образования специалистов как социально-экономический институт

Переход России от директивной формы управления экономикой к управлению на основе рыночных механизмов привел в 90-е гг. XX в. к существенному изменению профессионально-кадровой структуры отраслей народного хозяйства, организаций и их комплексов [29; 133; 135; 160; 161].

Важное значение в формировании и регулировании профессионально-кадровой структуры общества имеет система профессионального образования, которую необходимо рассматривать как важнейший социально-экономический институт.

Под *социальнym институтом* (от лат. *institutum* – установление, учреждение) здесь и далее будем понимать:

1) исторически сложившиеся устойчивые формы организации совместной деятельности людей;

2) внутрисоциальное образование, несущее специфический набор функций, которые другие общественные институты и люди по-одиноке не могут выполнять либо вообще, либо с необходимым для устойчивости общества и его развития уровнем качества;

3) постоянно повторяющиеся и воспроизводящиеся отношения людей и их устойчивых совокупностей (социальных групп, учреждений) в процессе выполнения ими конкретных общественных функций, основанные на приоритете определённых норм и правил социального поведения.

Закономерности функционирования профессионального образования как социального института, его функции, взаимосвязь с другими институтами, содержание социальной политики в области образования, ценностные ориентации специалистов, образовательные системы и структуры, отношение к образованию различных социальных групп, вопросы управления и кадрового обеспечения образова-

тельных учреждений и другие аспекты профессионального образования исследуются в рамках *социологии образования*.

Основы социологии образования были заложены в работах Э. Дюркгейма [40], М. Вебера [19; 20; 21] (исследования социальных функций педагогики и образования, их роли и связей с экономическими и политическими процессами) и развиты Т. Парсонсом [112], который рассматривал образование как институт *социализации*, а учебные заведения – как *социальные системы*.

Профессиональному образованию как социальному институту, проблемам его модернизации и развитию кадрового потенциала современного российского общества посвящены труды отечественных социологов: Г. Е. Зборовского [47; 48], Г. А. Ключарева [65; 66] и М. К. Горшкова [33], Г. Б. Кораблевой [76; 77], В. С. Магуна [87], И. П. Поповой [115; 116], Л. А. Семеновой [143], Ф. И. Шереги [182] и др.

Институт профессионального образования оказывает сильное воздействие на развитие всего общества. Он, являясь одним из институтов знаний, взаимодействует с другими социальными институтами (государствообразующими, институтами народного хозяйства, коммуникаций и др.), предопределяя не только перспективы развития общества, но и деятельность социальных групп и каждого отдельного человека (см. рис. 1).

С точки зрения социологии, *образование как система* – это уникальный общественный институт, призванный развивать и преумножать человеческий капитал.

Социальный институт профессионального образования в нашей стране включает в себя следующие подсистемы образования: *а)* начального профессионального; *б)* среднего профессионального; *в)* высшего; *г)* дополнительного профессионального и *д)* послевузовского.

Первые три подсистемы являются собой блок первоначальной социализации специалистов, причем *подсистема начального профессионального образования* предусматривает лишь воспроизведение квалифицированной рабочей силы. Небольшая часть из выпускников соответствующих образовательных учреждений в будущем продолжает обучение на более высоких ступенях образования.



Рис. 1. – Место профессионального образования в институциональной системе формирования профессионально-кадровой структуры общества

Основой массовой подготовки специалистов практически для всех отраслей экономики являются *подсистемы среднего профессионального и высшего образования*, которые обеспечивают приток необходимых общству кадровых ресурсов с высоким уровнем квалификации.

Подсистема послевузовского профессионального образования решает наиболее важные задачи будущего воспроизводства кадрового потенциала страны. Здесь идет подготовка элиты профессионалов – специалистов высшей квалификации, которые в последующем приступают к фундаментальным и прикладным научным исследованиям, осуществляют подготовку специалистов в подсистемах высшего и среднего профессионального образования. Их основная задача обеспечить взаимосвязь науки, производства и подсистем профессионального образования.

Одной из основополагающих подсистем профессионального образования, влияющей на социализацию специалиста на протяжении

всей его трудовой карьеры, способствуя его более гибкой профессиональной ориентации, является *подсистема дополнительного профессионального образования специалистов (ДПОС)*. В рамках данной подсистемы осуществляется переподготовка и повышение квалификации действующего персонала всех организаций – специалистов со средним, высшим и послевузовским профессиональным образованием. Посредством данной подсистемы, отчасти, происходит и обновление собственного кадрового потенциала, т.е. ее самовоспроизводство.

На рис. 2 показан механизм движения контингента слушателей и трудовых (человеческих) ресурсов в системе образования.

Основной социальной функцией системы ДПОС является предоставление образовательных услуг повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов. Данный социальный институт функционирует во взаимодействии с важнейшими элементами социально-экономической структуры, оказывает влияние на развитие организаций всех форм собственности и хозяйственного механизма, а также на развитие отраслей и их комплексов и, в итоге, экономики в целом.

Данная подсистема, де-юре, должна оказывать значительное влияние на развитие промышленного сектора, сферы услуг, а также предпринимательства. Однако ее социальная эффективность в современных условиях не высока, что, по мнению автора, связано с рядом взаимодeterminированных причин, среди которых:

- экономические риски и кризисы (глобальные и локальные);
- отсутствие достоверного социально-экономического прогноза развития отраслей, изменения рынка труда и профессий;
- политический лоббизм при формировании рыночного предложения дополнительных профессиональных образовательных программ, спровоцированный экономической и рыночной конъюнктурой;
- «старение» профессорско-преподавательского состава и научных кадров учебных заведений по наименее востребованным направлениям и специальностям профессионального образования; отток молодых ученых из образовательной сферы в экономически выгодные профессиональные ниши;
- низкая мотивация специалистов к обучению со стороны работодателей;

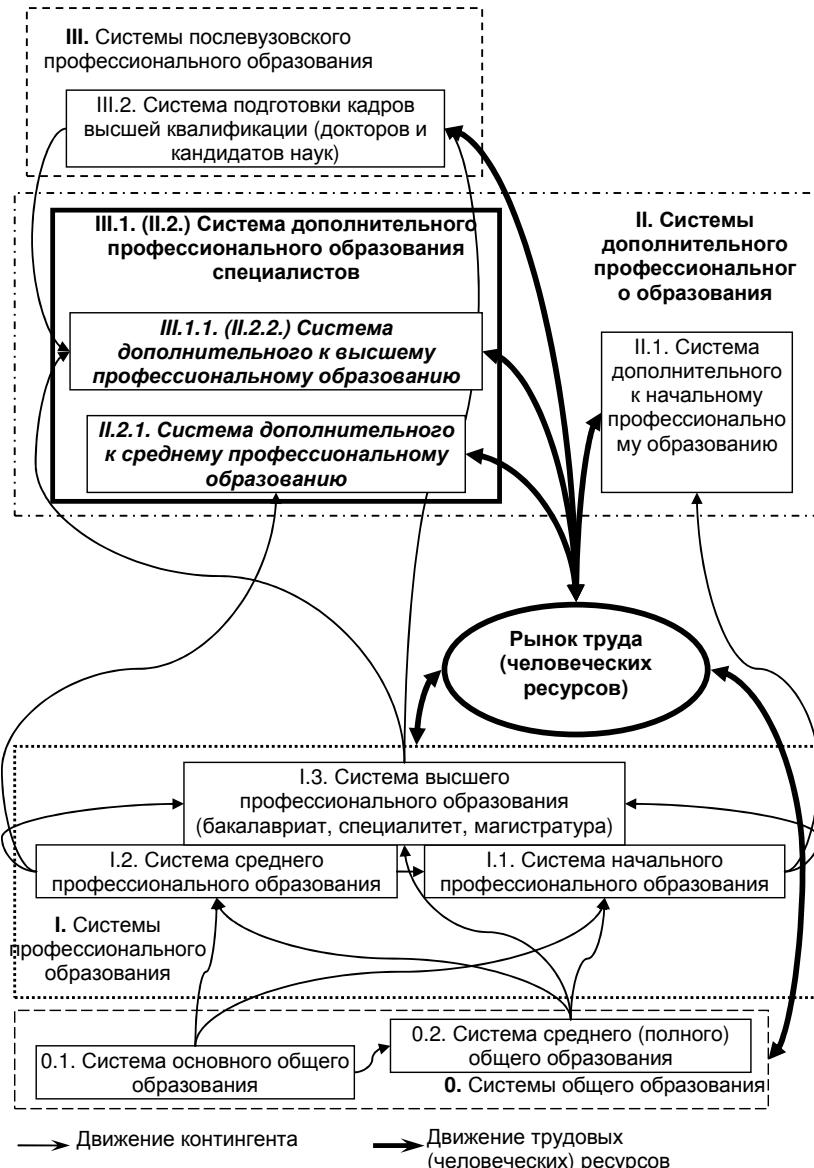


Рис. 2. – Механизм движения контингента слушателей и трудовых (человеческих) ресурсов в системе образования

– «социальная апатия» специалистов – нежелание и неумение ими применять новые полученные знания, умения и навыки на практике

тике; невидение ими перспектив своего профессионального и карьерного роста;

– отставание научного, учебно-методического обеспечения и средств технического оснащения программ ДПОС, адаптированных для взрослых людей, имеющих базовое профессиональное образование, богатейший профессиональный и жизненный опыт от соответствующего оснащения основных образовательных программ (ООП) бакалавриата, специалитета и магистратуры;

– «рыночный механизм» формирования предложения профессиональных образовательных программ; отвлечение научно-педагогических ресурсов на формирование спроса на них.

Несмотря на наличие вышеназванных дисфункций системы, среднегодовые объемы повышения квалификации и профессиональной переподготовки сопоставимы со среднегодовым выпуском дипломированных специалистов высшими учебными заведениями России, а в отдельные годы даже превышают его (см. Приложение А).

Из этого следует, что систему ДПОС необходимо рассматривать как самостоятельную и существенную *подотрасль образования*.

Построение современной образовательной системы России предопределено богатым историческим опытом ее реформирования [163; 132; 109], основные этапы которого приведены в таблице 1.

Из таблицы видно, что если в 90-е гг. XX в. в профессиональном образовании отмечались процессы формирования институциональной основы профессионального образования, связанные с изменением социальных отношений и структуры общества, то с начала XXI в. отдается приоритет вопросам формирования профессионально-кадровой структуры России. Основными приоритетными направлениями при этом являются:

- 1) *формирование эффективного рынка образовательных услуг за счет внедрения многоуровневой структуры профессионального образования;*
- 2) *развитие современной системы непрерывного (в течение жизни) профессионального образования, неотъемлемой частью которого является система ДПОС;*

Направления реформирования системы образования России в 1917-2011 гг.

Таблица 1

Период	Действующий министр	Направления реформирования системы образования	Результаты реформ
1917 - 1929	Луначарский А.В. Первый нарком просвещения советской России	Построение системы образования коммунистического типа (на принципах классового подхода). В 1918, 1919 гг. разработаны правила приема в вузы, ограничивающие прием в вузы по классовому признаку; созданы рабочие факультеты, дающие льготы при поступлении в вузы выходцам из семей рабочих и крестьян. Количество студентов в вузах резко возросло.	Ограничение доступа к образованию отдельных категорий граждан. За счет массовости и бесконтрольности приема «лытотников» снизилось качество обучения.
1930 - 1953		Й и внутренней среды организации включая принципах классового подхода и административно-командного управления.	Ориентация системы образования на индустриализацию экономики, формирование научных и педагогических школ.
1956 - 1967	Афанасенко Е. И. Министр просвещения РСФСР	Увеличение количества вузов и школ. Стремление к всесоциальному охвату населения обучением. Сокращение учебных программ за счет гуманитарных дисциплин под предлогом установления «связи школы с жизнью».	Подрыв сплочившихся в системе образования академических начал и педагогических технологий. Снижение зарплаты педагогов. Резкое снижение качества образования.
1959 -1972	Столетов В.Н. Министр высшего и среднего специального образования РСФСР	Научное обоснование проблем высшего и среднего специального образования, организации системы образования в СССР. Развитие сети вузов России.	Укрепление позиций высшего образования в РСФСР. Повышение объемов подготовки специалистов.

Продолжение таблицы 1

Период	Действующий министр	Направления реформирования системы образования	Результаты реформ
1954 - 1986	Елпютин В.П. Министр высшего и среднего специального образования СССР	Предпринята попытка «стереть грани между УМСТвенным и физическим трудом» (возврат к классовому подходу 20-х годов). 1958 г. - принято положение о преимущественном зачислении в вузы лиц, проработавших на производстве не менее 2-х лет, действовавшее до 1964 г. Их для в плане приема увеличена до 80%. (Непласные преимущества по признаку социального происхождения сохранились до середины 80-х гг. XX в.). Большое внимание, при этом уделялось развитию и оснащению учебных заведений страны.	Резкое падение уровня подготовки специалистов. Изменение контингента вузов и союзов по социальному происхождению, резкое сокращение слоя интеллигенции. Повышение объемов подготовки специалистов. Улучшение материальной базы учебных заведений.
1980 - 1990	Веселов Г.П. Министр просвещения РСФСР	Развитие педагогического образования, системы повышения квалификации учителей.	Создание новых педагогических институтов. Поддержание на актуальном уровне профессиональных знаний и навыков учителей.
1985 - 1991	Ягодин Г.А. Министр высшего и среднего специального образования СССР (1985-1988); Председатель Госкомитета СССР по образованию (1988-1991)	Развитие вариативного образования, новых инновационных педагогических программ.	Развитие сети гимназий, лицеев, колледжей.

Продолжение таблицы 1

Период	Действующий министр	Направления реформирования системы образования	Результаты реформ
1990 - 1992	Днепров Э.Д. Первый министр образования новой России	Предложена и подготовлена программа реформирования общебазовательных школ; дано научное обоснование принципов образовательной политики, общественно-педагогического движения, становления и развития системы образования в России. Принят закон РФ «Об образовании»	Предопределены направления современных реформ (90-х гг. ХХв.) в системе образования России.
1992 - 1996	Ткаченко Е.В. Министр образования Российской Федерации	Начато реформирование законодательной базы в области образования. Организация сотрудничества Министерства образования с крупнейшими образовательными организациями Европы. Главный тезис – у российской системы образования много общего с некоторыми европейскими системами. Необходимость привлечения зарубежных партнеров обусловлена возможностью: 1) разработки единых учебных программ для школ и колледжей и 2) признания российских документов об образовании за рубежом.	Определены направления интеграции России в европейское и мировое образовательное пространство.
1993 - 1998	Кинелев В.Г. Председатель Госкомвуза в области высшего и дополнительного профессионального образования С 1996 - Министр общего и профессионального образования РФ	Начато реформирование нормативно-правовой базы в области высшего и дополнительного профессионального образования. Начат эксперимент в области дистанционного образования. Реформа системы образования направлена на разработку рыночных механизмов хозяйствования образовательных учреждений, включая переход к платному обучению. Начато дифференцирование программ высшего и среднего профессионального образования.	Разработаны основы законодательства и нормативно-правовой базы в сфере высшего и дополнительного профессионального образования специалистов. Созданы предпосылки и научное обоснование принципов построения в государственных учебных заведениях: рост выпуска специалистов. Наблюдалось снижение качества образования за счет оттока преподавательских кадров из существующих учебных заведений.

Окончание таблицы 1

Период	Действующий министр	Направления реформирования системы образования	Результаты реформы
1990 - 1998	Тихонов А.Н. Первый зам. Министра образования – март 1998 - Министр образования РФ	Инициировано развитие российских научно-образовательных сетей: RUnNet, RBNET, Relarn-IP. Поддержан эксперимент в области дистанционного образования. Начато развитие и становление научных исследований (в т. ч. фундаментальных) в новых экономических условиях. Введены программы, осуществляющие модернизацию инфраструктуры научных исследований вузах.	Развитие информационной инфраструктуры образования. Созданы предпосылки к интеграции российской и мировых образовательных систем.
1998 - 2004	Филиппов В.М.	Принята «Федеральная программа развития образования», разработаны: «Национальная доктрина образования», проект Закона РФ «О правах и гарантиях на образование», программа «Индустрия образования», проект перехода на двенадцатилетнее обучение в школах. Присоединение России к Болонской декларации.	Ликвидированы долги по зарплате учителей, увеличено финансирование в федеральном, региональном, местном бюджетах. Предпринято научное обоснование компетентностного подхода в образовании.
2004 - по настоящее время	Фурсенко А.А.	Создано Министерство образования и науки РФ. Программа «Развитие образования» включена в состав приоритетных национальных проектов. Направления развития образовательной системы РФ: 1) повышение качества профессионального общего образования; 2) обеспечение доступности качественного общего образования; 3) развитие современной системы непрерывного профессионального образования; 4) повышение инвестиционной привлекательности сферы образования; 5) переход на принципы подъема финансирования и формирование эффективного рынка образовательных услуг.	Созданы институциональные предпосылки для интеграции фундаментальной науки и образования. Отмечен рост финансирования системы образования из бюджетных источников, позволявший на рост заработной платы работников образования и рост материально-технического и информационного обеспечения в сфере образования.

3) повышение качества образования за счет применения компетентностного подхода к обучению специалистов, развивающегося в рамках Болонского процесса.

В отличие от социологического подхода, рассматривающего систему профессионального образования, как исторически сложившиеся устойчивые формы социальных отношений людей их групп, организаций и других социальных образований в процессе обучения, воспитания, социализации и профориентации специалистов, **экономический неоинституционализм** рассматривает отношения, связанные с рыночной (экономической) позицией индивида, хозяйствующего субъекта, государства по поводу организации обучения и повышения образовательного уровня *человеческого ресурса (капитала)*.

Здесь нужно отметить, что новая институциональная теория никогда не отличалась внутренней однородностью и сегодня предстает как семейство походов, объединенных несколькими общими идеями [55].

Например, американский ученый Д. Норт, с именем которого связывают развитие неоинституционального подхода к анализу экономических процессов определяет институты, как совокупность «правил, механизмов, обеспечивающих их выполнение и норм поведения, которые структурируют повторяющиеся взаимодействия между людьми» [102, С. 73]. Такую совокупность Д. Норт называл *институциональной матрицей*.

Достойный вклад в развитие теории институциональных матриц внесла С. Г. Кирдина (см., например, [58; 59]).

Следуя Д. Норту А. А. Аузан рассматривает институт, как «правило или совокупность нескольких правил и внешнего механизма принуждения индивидов к исполнению этого правила» [9, С. 23].

Таким образом, институт, с точки зрения неоинституционализма – это совокупность правил и механизмов принуждения, обеспечивающих его выполнение. Как нормы и правила поведения хозяйствующего субъекта, так механизм принуждения может быть *внутренними*, когда санкции за нарушение правила налагает на себя сам экономический агент (внутренние регламенты, распорядительные доку-

менты, правила поведения и т.п.), и *внешними*, когда правила и санкции налагаются на агента извне (через нормативно-правовые акты).

Экономический агент склонен нарушить правило, если *трансакционные издержки* его выполнения превышают издержки наказания за нарушение. Если затраты ресурсов, связанные с соблюдением правила или нормы, представляют для агента больший риск и большие потери, чем санкции за неисполнение этой нормы, то следуя принципу рациональности и максимизации собственной полезности агент скорее всего предпочтет нарушить норму.

Другой основоположник неоинституционализма, Р. Коуз, определял *трансакционные издержки*, как издержки пользования рыночным механизмом [82]. Однако позднее это понятие приобрело более широкий смысл, и к ним стали относить любые виды издержек, сопровождающих взаимодействие экономических агентов, где бы оно ни протекало: на рынке или внутри организаций. Ведь деловое сотрудничество в пределах организаций также сопровождается трениями и потерями [56].

Институты, являясь общепризнанными формами взаимодействия людей, оказывают существенное влияние на их поведение, делая его более предсказуемым и снижая неопределенность внешней среды. «Главная роль, которую, институты играют в обществе, заключается в уменьшении неопределенности путем установления устойчивой (хотя и необязательно эффективной) структуры взаимодействия между людьми» [103, с. 21].

Каждая экономическая система характеризуется наличием определенных социальных, экономических, политических, правовых институтов, формирующих условия, в которых проходит конкурентная борьба между экономическими агентами [106]. В центре внимания новой институциональной теории оказываются отношения, складывающиеся внутри экономических организаций, а реально действующими «актерами» социального процесса признаются не группы или организации, а индивиды. Поведение коллективных общностей подлежат объяснению с точки зрения целенаправленного поведения индивидуальных агентов. Кроме того, неоинституционалистами предлагается достаточно реалистическое описание самого процесса принятия решений [53] на основе анализа:

- специфических активов: человеческого капитала, основных фондов, целевых активов и др.;
- безвозвратных издержек;
- оппортунистического поведения экономических агентов.
- остаточных убытков доверителя.

Поведение экономического агента может принимать форму выбора в рамках существующего набора ограничений. Таким образом, под воздействием определенных институциональных факторов формируется механизм управления, который позволяет достигнуть определенного экономического эффекта.

Некоторые институциональные особенности дополнительного профессионального образования будут рассмотрены нами ниже (см. главы 1.2, 2 и 3). Здесь же осталось отразить значимость отдельных экономических теорий для исследования социально-экономических процессов и явлений, происходящих в связи с формированием профессионально-кадровой структуры общества.

Это, в первую очередь, *теория человеческого капитала* Г. Беккера [14; 187] и Т. У. Шульца [204] и их последователей. Существенная часть главы 2 данной монографии посвящена именно аспектам формирования и реализации человеческого капитала.

В рамках другого направления экономической теории также возможно изучение институциональных особенностей системы профессионального образования. Теория экономического поведения индивидуальных экономических агентов в рыночных и нерыночных условиях, основанная на постуатах экономической теории равновесия и благосостояния К. Эрроу [184] и Дж. Хикса [196] и др. была развита в работах отечественных ученых: Г. Д. Клейнера [61; 62; 63], О. В. Иншакова [52], Т. А. Любимовой [86] и др. и получила название *наноэкономики* – одного из направлений неоинституционализма.

Далее, основываясь на постуатах социологической и новой институциональных теорий, предпримем попытку анализа системы дополнительного профессионального образования специалистов в России.

1.2. Структура, функции и цели системы дополнительного профессионального образования специалистов

Согласно действующему законодательству [44, ст. 8; 172, ст. 4], структура сферы ДПОС определяется через понятие *системы образования*, а именно – через совокупность: государственных образовательных стандартов; образовательных программ; образовательных учреждений соответствующего дополнительного профессионального образования; научных, проектных, производственных и других учреждений, организаций и предприятий; органов управления образованием, а также подведомственных им учреждений, организаций и предприятий; общественных и государственно-общественных объединений.

Существенным недостатком действующего законодательства в области профессионального образования является то, что оно:

- *во-первых*, не полностью описывает состав элементов, входящих в систему ДПОС;
- *во-вторых*, превышает роль Государственных образовательных стандартов и Федеральных государственных образовательных стандартов (третьего поколения) (ГОС и ФГОС, соответственно), применительно к рассматриваемой системе.

Так, действующее законодательство не вводит в структуру системы образования (в частности ДПОС) *потребителей образовательных услуг*: специалистов и руководителей, корпоративных заказчиков, что в корне не верно. Специалисты и организации-заказчики являются элементами рассматриваемой системы в связи с тем что, *с одной стороны*, включены в социально-экономические связи посредством договорных отношений с образовательными учреждениями и между собой через рынки образовательных услуг и труда.

С другой стороны – специалисты являются носителями определенной совокупности: *а)* знаний, умений и навыков и профессиональных компетенций, а также *б)* потребностей и мотивов. Формирование и совершенствование компетенций специалистов, а также удовлетворение потребностей в области повышения квалификации происходит, как правило, в учреждениях ДПОС. А их реализация происходит в организации – хозяйствующем субъекте, т.е. в профессиональной среде.

И, наконец, третий аргумент. Организации, могут самостоятельно осуществлять обучение специалистов посредством: *а) организаций собственных учебных подразделений или б) выбрав в качестве одного из бизнес-направлений, обучение специалистов иных организаций* (например, консалтинговые, тренинговые компании) и, таким образом, также являются частью образовательной системы и должны быть включены в круг правового регулирования образовательных процессов.

Система государственных образовательных стандартов (ГОС и ФГОС) в сфере ДПОС вообще не является обязательной и, на сегодняшний день, такие стандарты существует только в виде Дополнительных требований при реализации программ дополнительного к высшему образованию с получением соответствующего диплома о дополнительной квалификации. Кроме того, стандарты всегда отстают от потребностей заказчиков, так как меняются реже, чем знания, умения и навыки в отдельных отраслях науки и технологий. А потребности заказчиков часто сиюминутны, быстро изменяются.

Теперь рассмотрим состав *программ дополнительного профессионального образования специалистов*. Их классификация по характеру, продолжительности и виду выдаваемых документов, подтверждающих факт обучения приведена на рис. 3.

В соответствии с действующим законодательством [119, 166], они делятся на программы: повышения квалификации, профессиональной переподготовки и стажировки различной продолжительности и предполагают выдачу, как правило, документов государственного образца о соответствующем обучении (если обучение проводилось в учебном заведении, имеющем соответствующую государственную аккредитацию).

Но вместе с тем, можно выделить корпоративные программы [66], которые реализуются силами организаций (не образовательных) в виде отдельных курсов для собственного или стороннего персонала. В этом случае, организация подтверждает факт обучения собственными документами (дипломами, сертификатами и др.), не имеющими статус государственных документов об образовании.

Учреждения повышения квалификации. Совокупность учреждений и соответствующих подразделений ДПОС показана на рис. 4.

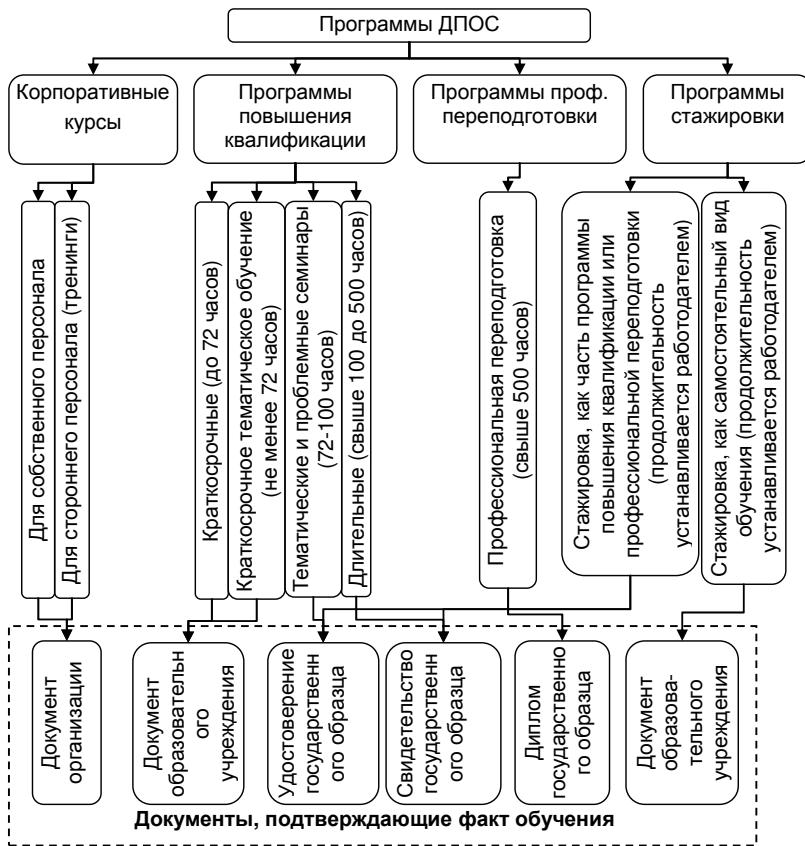


Рис. 3. – Классификация программ ДПОС по характеру, продолжительности и виду документа

Образовательные программы ДПОС, в соответствии с действующим законодательством [166, 167], вправе осуществлять учреждения повышения квалификации, а также соответствующие *структурные подразделения образовательных учреждений профессионального образования*.

Действующее в России законодательство в области образования не вводит в состав учреждений ДПОС, организации, осуществляющие повышение квалификации в виде тренинговых и консультационных услуг, а также соответствующие учебные подразделения хозяйствующих субъектов. Это существенно обедняет видение рынка услуг в сфере ДПОС.

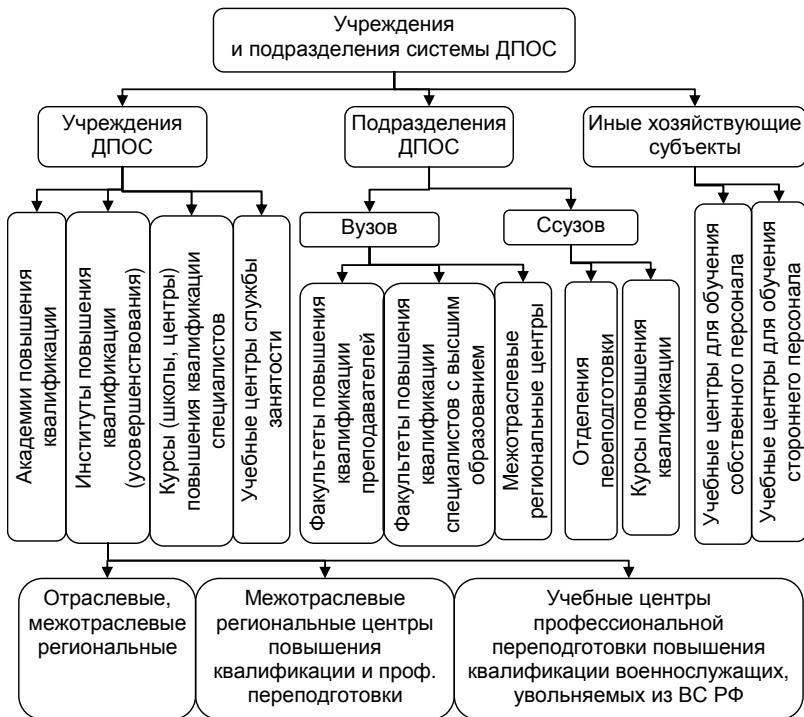


Рис. 4. – Классификация учреждений и подразделений ДПОС

Основными *формами организационных структур корпоративного обучения* являются:

- корпоративные университеты, создающиеся в рамках отдельных компаний для обучения своих сотрудников;
- консультационные и тренинговые компании, работающие по заявкам организаций заказчиков в форме консультирования и тренингов;
- e-learning компании, использующие преимущественно дистанционные формы обучения.

Корпоративные университеты – образовательные центры, функционирующие внутри крупных фирм. Обучение в них, в первую очередь, ориентировано на сотрудников организации, а также её постоянных партнеров (например, дистрибуторов, дилеров и т.п.). При

достижении численности работников в 1000 и более человек, организация стремится создать внутреннюю учебную структуру[210];

Консультационные и тренинговые компании – организации (как правило, мобильные) ориентированные на *консультирование* стороннего заказчика (использование научно-технических и организационно-экономических инноваций для решения и (или) внедрения – типовых и инновационных решений бизнес-задач), а также ориентированные на *тренинги* (подготовку, обучение, тренировку персонала и т.п. для выполнения работниками организации-заказчика профессиональных функций).

Консультацио-тренинговые компании можно разделить на три основные группы: *а)* филиалы иностранных компаний, предлагающие программы обучения, разработанные иностранными партнерами; *б)* отечественные компании, работающие с адаптированными лицензионными западными программами; *в)* российские компании, опирающиеся собственными авторскими методиками [211];

E-learning компании ориентированы на «виртуальные» технологии обучения, как сотрудников компаний, так и индивидуальных заказчиков.

К преимуществам E-learning обучения обычно относят: *а)* отсутствие личных встреч с преподавателем (преимущество особенно актуально, если для личной встречи необходима командировка в другой город); *б)* возможность обучения в удобное время и в удобном для обучающегося темпе [117].

Научные, проектные, производственные и прочие организации ведут научные исследования и обеспечивают функционирование и развитие высшего и послевузовского (в том числе и дополнительного) профессионального образования.

Органы управления формируют и реализуют государственную политику и стратегию в сфере ДПОС; участвуют в разработке и принятии актов законодательства и нормативного регулирования. Органы управления реализуют свою деятельность: на федеральном и на региональном уровне.

Общественные организации осуществляют свою деятельность в форме: творческих союзов, профессиональных ассоциаций, обществ, научных и методических советов и иных объединений. Функциони-

рут эти элементы структуры ДПОС как на федеральном, так на региональном уровнях.

Далее, говоря об институциональных особенностях исследуемой системы нам необходимо выделить ее *ключевые функции*, по характеру которых только и можно выделить систему ДПОС в самостоятельный социально-экономический институт.

Главной функцией системы ДПОС является *профессиональная переподготовка и повышение квалификации специалистов*. Она заключается в организации и предоставлении образовательных услуг различным категориям потребителей (отдельным специалистам и организациям-заказчикам), направлена на формирование и совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков специалистов (профессионализацию) и, как следствие, на развитие профессионально-кадровой структуры организаций, отраслей, народного хозяйства в целом.

Эта функция сферы ДПОС предполагает также *собственное воспроизведение системы* дополнительного образования путем совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков персонала учреждений ДПОС.

Взаимосвязь совокупности элементов и отношений в сфере ДПОС, ее основные функции показаны на рис. 5.

Основные функции ДПОС нацелены на управление: 1) человеческим ресурсом; 2) образовательным процессом; 3) качеством (человеческих ресурсов и образовательного процесса) на уровне отдельных отраслей и организаций.

Функции управления в сфере ДПОС на уровне отраслей заключаются:

1) в создании условий (экономических, правовых, организационных) для повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов (регулирующая функция).

2) в обеспечении соответствия профессионально-кадровой структуры отрасли потребностям народного хозяйства (контрольная функция).

Функции управления системой ДПОС на уровне организаций имеют особенности, которые заключаются в том, что организации-заказчики кадров являются, с одной стороны, поставщиками челове-

ческих ресурсов в сферу ДПОС (образовательным учреждениям), с другой, – потребителями этих же ресурсов. Следовательно, оба эти явления связаны между собой законом проса и предложения. Из чего можно сделать вывод о наличии механизма рыночного регулирования.



Рис. 5. – Совокупность элементов и связей в сфере ДПОС, участвующих в формировании профессионально-кадровой структуры отраслей и организаций, а также ее функции

1) Образовательные учреждения используют человеческий ресурс в качестве предмета труда, изменяя и совершенствуя состав его профессиональных знаний, умений и навыков. Осуществляется это посредством образовательного процесса, который заключается: *во-первых*, в разработке, организации и реализации образовательных

программ (образовательная функция или функция формирования и совершенствования профессиональных компетенций); *в-вторых*, в осуществлении хозяйственной деятельности на рыночных принципах (как поставщик образовательных услуг учреждение ДПОС реализует хозяйственную, производственную функцию). При этом, *в-третьих*, оба процесса (образовательный и производственный) завершается соответствующими контрольными процедурами (контрольная функция).

2) Организации-заказчики кадров: используют «усовершенствованный» в учреждениях ДПОС человеческий ресурс (его знания, умения и навыки) в качестве одного из средств производства (производственная функция или функция реализации профессиональных компетенций); участвуют в разработке и реализации программ ДПОС в качестве партнеров образовательных учреждений или самостоятельно (образовательная функция или функция создания и совершенствования профессиональных компетенций); осуществляют мониторинг рынка труда и качества подготовки специалистов в учреждениях ДПОС или в собственных образовательных подразделениях (контрольная функция).

Совокупность функций ДПОС по объектам и сферам управления представлены на рис. 6, анализ которого очевидностью показывает, что основными функциями системы ДПОС являются: 1) регулирующая; 2) образовательная (функция формирования и совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков); 3) производственная (функция реализации профессиональных знаний, умений и навыков); 4) контрольная.

Наличие названных функций, позволило выделить следующие *системные цели в сфере ДПОС*.

1) Реализация регулирующей функции имеет целью: достижение равновесия спроса и предложения на профессиональные знания, умения и навыки (компетенции); оптимизацию профессионально-кадровой структуры организаций и отраслей.

2) Целью образовательной функции является формирование и совершенствование структуры компетенций специалистов, в соответствии с потребностям заказчиков кадров и с наибольшей экономической выгодой.

		СФЕРЫ УПРАВЛЕНИЯ		
		Управление человеческими ресурсами	Управление образовательным процессом	Управление качеством
ОБЪЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ	ОТРАСЛИ	- регулирование профессионально-кадровой структуры - контроль в области рынка руда	- регулирование процессов в области ДПОС - контроль в сфере образования	- регулирование (соответствие профессионально-кадровой структуры и сферы ДПОС) - контроль плановых макроэкономических показателей и показателей развития сферы ДПОС
	ОРГАНИЗАЦИИ, ПРЕДПРИЯТИЯ, УЧРЕЖДЕНИЯ	<p>Хозяйствующие субъекты-заказчики кадров</p> <p>- спрос потребление, реализация) человеческого ресурса профессиональных компетенций)</p>	<p>- формирование человеческих ресурсов (профессиональных компетенций)</p>	<p>контроль соответствия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - компетенций персонала - рынка труда - образовательного процесса
		<p>Образовательные учреждения ДПОС</p> <p>- предложение человеческого ресурса профессиональных компетенций)</p>	<p>- формирование человеческого ресурса (профессиональных компетенций)</p>	<p>контроль соответствия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - образовательного процесса - рынка труда - требований (потребностей) потребителей

Рис. 6. – Матрица функций сферы ДПОС

3) Цель производственной функции для хозяйствующих субъектов (включая и образовательные учреждения) – максимальное использование (потребление, реализация) профессиональных компетенций в процессе производства товаров, работ, услуг при минимальных издержках.

4) Целью контрольной функции в сфере ДПОС является достижение соответствия поставленных выше целей реальным показателям развития системы.

Взаимосвязь функций и целей сферы ДПОС показана на рис. 7.

Все четыре цели имеют одну, характерную особенность – все они направлены на оптимизацию ключевых показателей системы, снижение затрат и увеличение выгоды. Значит, основной социально-экономической целью сферы ДПОС, ее **missией**, является максималь-

ное удовлетворение потребностей отраслей, организаций, предприятий и учреждений в оптимизации их профессионально-кадровой структуры, через оптимизацию структуры и содержания профессиональных компетенций специалистов, путем взаимовыгодного партнерства образовательных учреждений и организаций-заказчиков кадров.



Рис. 7. – Взаимосвязь функций и целей сферы ДПОС

Таким образом, нами уточнен состав элементов системы ДПОС, системных связей, функции и цели рассматриваемой системы с точки зрения институционального подхода. Дополнительно (в главах 1.3. и 4) монографии будет рассмотрена нормативно-правовая база в области профессионального образования и в сфере оказания образовательных услуг как институциональная основа функционирования системы ДПОС.

А наш дальнейший теоретический анализ будет посвящен рассмотрению системы ДПОС, как сфере оказания специфических услуг.

1.3. Система дополнительного профессионального образования специалистов как сфера оказания специфических услуг

Систему дополнительного профессионального образования специалистов необходимо также рассматривать как сферу оказания специфических услуг, *результат предоставления которых отражается на ее потребителе через неопределенный временной период*, причем сам потребитель, в момент оказания ему услуги, является активным участником ее предоставления.

Традиционно вопросам изучения рынков услуг уделяется большое внимание со стороны *школ маркетинга*. Одна из самых ранних работ в этой области принадлежит Э. Джонсону [37], в которой сформулированы четыре признака, которые присущи услугам:

- Неосязаемость.
- Неотделимость от источника предоставления.
- Непостоянство качества.
- Несохраняемость.

В настоящее время сформировалось и существует несколько признанных научных школ маркетинга услуг в Северной Америке и Западной Европе [99], основные направления исследований и ведущие представители которых представлены в таблице 2.

Из работ западных ученых, посвященных маркетингу услуг, следует особо выделить труды американских, скандинавских и французских ученых: У. Джорджа и Х. Баксдейла [189, С. 65-70], Р. Джадда [197, С. 58-59] и Дж. Ратмелла [203, С. 32-36]; Э. Гаммессона [194], К. Гренрооса [191; 192; 193]; Э. Лангеарда и П. Эйглиера [198].

С конца 90-х годов XX в. интерес к управлению услугами начал бурно развиваться и в России. Например, отдельным аспектам оказания услуг в социальной сфере посвящены работы В. Княжева [68], В. Д. Марковой [90], Э. В. Новаторова [99], Г. Л. Тульчинского [169] и др.

В настоящее время можно выделить два направления идей по организации управления услугой [96]. Представители первого считают, что *разделение маркетинга материального продукта и маркетинга услуг нецелесообразно*, так как различие проводится по спорному критерию материальности и на практике большая часть сбытовых

процессов ориентирована на услуги или характеризуется «типичными» признаками маркетинга услуг [67].

Таблица 2

Основные направления исследований и представители североамериканских и европейских научных школ маркетинга услуг

Научные школы маркетинга услуг	Представители	Направления исследований и реализуемые концепции
Североамериканские школы маркетинга услуг		
Центр изучения маркетинга услуг при Аризонском университете (США)	С. Браун	Задача диссертаций в области маркетинга услуг; проведение ежегодной краткосрочной школы по маркетингу услуг для менеджеров крупнейших американских компаний; ежегодное издание специализированного научного сборника
Техасский А&М университет	Л. Берри, В. Зейтхамп и П. Парасураман, Дж. Кромптон	Качество услуг
Гарвардская школа бизнеса	К. Лавлок, Ч. Вейнсберг и Дж. Батесон	Маркетинг транспортных услуг, маркетинг услуг общественных и неприбыльных организаций
Европейские школы маркетинга услуг		
Северная (скандинавская) научная школа	Е. Гаммессон и К. Гренроос	Концепции «внутреннего маркетинга», «двустороннего маркетинга» и «качества услуг»
Марсельская научная школа	Э. Лангеард и П. Эйглие	Развитие североамериканских направлений исследований, концепция «servuction» («производства услуг»)

Однако такой подход обоснован для организаций имеющих в составе своих бизнес-единиц товарные направления. Услуги же в сфере ДПОС, как правило, не сопровождаются производством материальных продуктов.

Поэтому, в области оказания образовательных услуг, более обоснованными кажутся взгляды приверженцев второго направления, которые считают, что *главная причина создания особого комплекса маркетинга заключается в:* а) необходимости демонстрации заказчику высокого качества услуги; б) участие потребителя в процессе ее оказания; в) важности для потребителя как процесса, так и результата ее предоставления; г) невозможности хранения услуги [188, С. 106; 191, С. 47-48]. Это предопределяет особые требования к персоналу, системе контроля качества, требует точных расчетов маркетинговых возможностей организации, предоставляющей услуги.

Очевидно, что особое внимание в работах зарубежных и отечественных авторов в контексте управления услугами уделяется вопросам обеспечения их качества.

Так, Н. А. Нагапетянц выделяет следующие *наиболее важные компоненты оценки качества услуг*: осозаемость процесса и результата их предоставления; определенность сроков получения результата; ответственность, вежливость, коммуникабельность персонала и наличие у сотрудников необходимых компетенций, позволяющих им эффективно оказывать услугу; доступность и безопасность услуг [97, С. 70].

В. В. Кулибанова делает вывод, что *организации, предоставляющей услуги, выгоднее постоянно оправдывать качество услуги, чем пытаться предвосхитить растущие ожидания потребителей* [83, С. 198].

А. Парасурман, В. Зайтамл и Л. Бери разработали *концептуальную модель качества услуг*. В модели описываются факторы, которые характеризуют: а) ожидания и спрос на услугу со стороны заказчика; б) процесс предоставления услуги со стороны организации, оказывающей услугу. Управление, таким образом, строится на *управлении расхождениями* между ожиданиями потребителей и фактическим качеством предоставления услуги. При этом выделяется пять типов расхождений: 1) ошибочное представление руководства об ожиданиях потребителя; 2) несоответствие представления менеджмента о качестве предлагаемых услуг и желаемых выгод, ожиданий потребителей; 3) несоответствие оказанной услуги качеству, предложенному менеджментом; 4) несоответствие обещаний качества действительности; 5) несоответствие восприятия услуги ожиданиям потребителей [60].

Таким образом, качество услуги является одной из ключевых задач при ее оказании.

Важнейшим *аспектам собственно образовательных услуг* посвящены не столь многочисленные работы зарубежных и отечественных авторов. Среди них можно выделить особый вклад в развитие научной мысли в этой сфере таких ученых, как: Ф. Котлер, А. Л. Анисимов, Н. В. Варжина, И. В. Захарова, А. И. Ковалев, В. А. Ковалев, Н. П. Литвинова, А. П. Панкрухин и др.

Ф. Котлером, например, исследовались вопросы *стратегического планирования и управления в сфере высшего образования*, а также *проблемы взаимоотношения высших образовательных учреждений и государства* [81].

И. В. Захарова определяет экономический смысл маркетинга образовательных услуг, рассматривает *закономерности его проявления, социальный и коммерческий эффекты применения, формулирует особенности маркетинговой деятельности различных типов образовательных учреждений*, анализирует *ценовые и неценовые факторы конкурентоспособности образовательной организаций*, рассматривает *два механизма регулирования рынка образовательных услуг: государственный и общественный* [46].

К. А. Сагинов определял *основные задачи маркетинга в сфере образовательных услуг в регионе*, как исследования рынка труда и образовательных услуг; *изучение образовательных потребностей; особенности привлечения потенциальных потребителей* и т.п. [140].

Другие авторы развивали понятийный аппарат маркетинга образовательных услуг. Так, С. Н. Андреев *делит участников процесса обмена исходя из теории классического маркетинга* на: производителей (образовательные учреждения); потребителей (отдельные личности, предприятия и организации); посредников (службы занятости, биржи труда) и контактные аудитории (общественные институты и структуры, СМИ, органы регистрации, лицензирования и аккредитации образовательных учреждений) [1].

Е. М. Белый и И. Б. Романова считают, что *формирование товарной политики* (специальностей и программ) *вузов должно осуществляться на основе принципов: непрерывности инноваций, диверсификации образования; продвижения образовательных услуг; тотального управления качеством; формирования бизнес-портфеля на основе стратегического анализа образовательных услуг* [15].

В работе В. Д. Чухомлина [179] рассматриваются *особенности ценообразования на образовательные услуги вузов*.

А. П. Панкрухин в работе [111] отмечает, что *результатом оказания образовательных услуг для потребителя могут быть приобретение новых или повышение уже имеющегося потенциала знаний, умений, навыков*. Он также отмечает, что *особенностью потребления*

образовательной услуги состоит в том, что ее результаты используют одновременно потребители разных категорий и сам специалист, и организации-заказчики, и общество в целом.

Некоторые авторы исследуют *альтернативные виды оказания услуг в сфере ДПОС*. Например, О. С. Перминова приводит исследования рынка тренинговых услуг, классификацию тренингов, проблемы развития этой сферы в России [114]. С. Н. Капустин и Н. Л. Краснова в работе [57] дают теоретическое обоснование совершенствования развития профессиональных знаний, умений и навыков персонала посредством организации корпоративного обучения. Данная форма переподготовки кадров с середины XX в. является основной в ведущих японских корпорациях и связана с доктриной «пожизненного найма» и другими национальными мотивами поведения японских работодателей и работников [127].

Большой вклад в рассматриваемой области знаний внесен представителями омской научной школы. Например, один из ее основателей – А. И. Ковалев уделяет большое внимание *развитию менеджмента и маркетинга образования*, а частности: исследованиям потенциала высшей школы и структурным изменениям системы профессионального образования в целом; разработкам концептуальных моделей менеджмент-образования; маркетинговых стратегий в этой сфере; а также методам оценки качества, рисков и маркетинговой деятельности учебных заведений, экономической ценности потребителей образовательных услуг и др. вопросам [70; 71; 72; 73].

Другим представителем омской школы, В. А. Ковалевым, сформирована «...концепция управления услугами, ориентированная на потребителя, отличающаяся использованием модели ценности потребителей, и включающая в себя следующие элементы: 1) анализ состояния рынка услуг с точки зрения: потребителя, организации, факторов внешней среды; 2) сегментация рынка услуг: по группам потребителей, по параметрам образовательных услуг, по характеристикам конкурентов; 3) стратегическое планирование деятельности организации; 4) реализация деятельности организации в конкретных условиях; 5) оценка и анализ ценности потребителей услуг на основе предложенной модели, управление ценностью потребителей услуг» [74].

Многие исследователи в своих работах пытаются дать определения термина «образовательная услуга». В таблице 3 приведены наиболее характерные из них в трактовке отечественных авторов.

Таблица 3
Авторские определения термина «образовательная услуга»
в трактовке российских ученых

Автор	Образовательная услуга – это ...
В.Н. Зотов	«...комплекс учебной и научной информации, передаваемой гражданину в виде суммы знаний общеобразовательного и специального характера, а также практических навыков для последующего применения» [50]
Т.А Сон	«... результат учебной, управленческой и финансово-хозяйственной деятельности учебного заведения, направленной на удовлетворение производственного спроса на подготовку, переподготовку и повышение квалификации рабочей силы и спроса индивидов на получение профессии или квалификации, переквалификации...» [155]
А.Л. Анисимов	«...специфическая форма услуг, представляющая собой деятельность, направленную на удовлетворение спроса человека в профессиональной подготовке, а также работодателей в специалистах» [2]
Н.В. Варжина	«...средство удовлетворения потребности в образовании, которая выявляется и удовлетворяется на рынке образовательных услуг», а также, как «...вид деятельности, направленный на удовлетворение ожидаемых и неожидаемых образовательных потребностей конкретных потребителей» [17]

Различия в определениях связаны с тем, что в качестве исходных объектов системы профессионального образования принимаются: «образовательное учреждение – студент, слушатель», «государство – образовательное учреждение» или «образовательное учреждение – рынок труда», «образовательное учреждение – организация-заказчик кадров».

Наиболее точно выделил *отличия образовательных услуг от других их видов* А. П. Панкрухин, в своей работе [110, С. 37]. Эти отличия заключаются в: их сезонности; высокой стоимости; относительной длительности оказания; отсроченности выявления результатов; зависимости результатов от условий будущей работы; необходимости дальнейшего сопровождения услуг; зависимости приемлемости услуг от места их оказания и места проживания потенциальных обучающихся.

Дополняя особенности образовательных услуг, данных А. П. Панкрухиным необходимо также отметить то, что слушатель, является активным участником процесса оказания услуги в сфере

ДПОС вне зависимости от того, кто является заказчиком этой услуги, он сам, организация-работодатель или третье лицо. В любом случае он оказывается получателем информации, знаний, умений и навыков, которые сможет использовать в будущем в своей профессиональной деятельности, влияя на развитие своей организации, а через нее и на развитие народного хозяйства в целом. При этом качество услуги зависит также от качества работы многих подразделений учебного заведения, которые непосредственно не участвуют в процессе ее передачи потребителю.

Следовательно, необходимо разработать *механизм, который бы позволял интегрировать интересы потребителей услуг в сфере ДПОС и соответствующего образовательного учреждения*.

Кроме маркетинга услуг, особое место развитию квалификационно-кадровой структуры общества уделено в работах авторов *теории человеческих ресурсов (капитала)*, которая первоначально систематизирована и изложена в работах американских экономистов Т. Шульца (1960-61 гг.) и Г. Беккера (1964 г.).

До возникновения названной теории образование рассматривалось экономистами только как фактор формирования рабочей силы, подготовки и повышения квалификации кадров. Советская экономическая наука, при этом, особое внимание уделяла также идеологическим и политическим аспектам [144, С. 25–27].

Т. Шульц считал *образование одним из главных источников экономического роста, а изменение структуры и качества рабочей силы рассматривал как результат инвестиций в образовательные системы*, приравнивая их к инвестициям в технический прогресс (поскольку в обоих случаях растут производительность и доходность производства). Таким образом, им был сделан вывод о *ведущей роли человеческого капитала в современном производстве*, особенно в наукоемких отраслях [13].

Г. Беккер значительно расширил понимание инвестиций в человеческий капитал, считая *инвестициями в него также расходы на поиск информации и повышение квалификации* (и др.), если они ведут к росту производительных способностей и, как следствие, доходов работника. Им широко используются количественные методы и модели

исследования взаимосвязей инвестиций в человеческий капитал и их отдачи [14, С. 93–98].

В настоящее время сложилось следующее определение *понятия человеческий капитал*.

Человеческий капитал (ЧК) – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост заработков данного человека.

Таким образом, теория ЧК впервые поставила вопрос об *общей экономической отдаче образования*. Труд есть функция рабочей силы, а способность к труду является важнейшим свойством человеческой личности, входящей в структуру производительных сил.

Существенный вклад в развитии теории человеческого капитала в России внес С. А. Дятлов. Он рассматривает *человеческий капитал, как наиболее ценный ресурс*, который «...является краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности» [42, С. 38.], обладающий как общими (для любого вида капитала) признаками, так и специфическими. Среди последних выделяются следующие [42, С. 29-30].

1. Отдача от инвестиций в ЧК зависит от продолжительности трудоспособного периода человека. Чем раньше делаются вложения в ЧК, тем быстрее они дают отдачу. Более качественные и длительные инвестиции приносят более высокий и более долговременный эффект.

2. ЧК подвержен износу: *а)* физическому (естественному старению организма и присущих ему психофизиологических функций) и *б)* моральному (экономическому) вследствие устаревания знаний или изменения ценности полученного образования. Он также способен накапливаться и умножаться в процессе периодического переобучения и накопления работником производственного опыта. Качественные и количественные (качество, объем, ценность) характеристики ЧК по мере его использования улучшаются и увеличиваются, при условии, непрерывности данного процесса.

3. По мере накопления ЧК его доходность повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активного трудоспособного возраста, а потом резко снижается.

4. В процессе формирования ЧК совершаются характеристики и способности как обучаемого, так и обучающего, что приводит к росту заработков, как первого, так и второго («множительный эффект»).

5. Инвестициями в ЧК должны быть признаны лишь те вложения, которые общественно целесообразны и экономически необходимы.

6. Характер и виды вложений в человека обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями.

7. По сравнению с инвестициями в иные формы капитала, инвестиции в ЧК наиболее выгодны как с точки зрения отдельного человека, так и с точки зрения всего общества.

А. И. Добрыниным, С. А. Дятловым и С. А. Курганским выделяются отличия износа и амортизации ЧК, от тех же характеристик материально-вещественных ресурсов. «В первые годы функционирования человеческого капитала за счет физического взросления работника, а также за счет накопления им производственного опыта, экономическая ценность запаса его знаний и способностей отнюдь не уменьшается, как это происходит с физическим капиталом, а, напротив, возрастает» [38, С. 10].

При этом *приоритетами инвестиций в человеческий ресурс считаются:* 1) инвестиции общества в образование, здравоохранение, культуру; 2) инвестиции работодателей в обучение и подготовку персонала; 3) затраты времени и средств индивидов в собственное развитие. Данный подход используется в развитых странах. Например, «...в Японии в период 50-х-80-х годов прошлого века цена единицы капиталовложений возросла в два-четыре, а рабочей силы – более 15 раз; в США в период 1947-1989 годах расходы на воспроизводство основного капитала выросли в 3,7 и рабочей силы – в 5,3 раза, при этом расходы на науку – в 13 раз. В России же все эти годы и тем более в 90-х годах XX столетия соотношение было обратным» [129].

Таким образом, последователи рассматриваемой теории *под человеческим капиталом понимают, с одной стороны, совокупность*

производственных способностей работника, а с другой – издержки государства, организации, и данного работника на формирование и постоянное совершенствование этих способностей [178]. Следовательно, можно сделать вывод о том, что человеческий капитал оказывает влияние одновременно на статус отдельного человека, а также на уровень развития организации, членом которой он является, а через него на уровень развития всего общества.

Авторы теории разработали ряд методик, устанавливающих зависимость образования и экономического роста. В названных выше работах С. А. Дятлова проведен анализ моделей оценки издержек воспроизводства ЧК, предложенных Т. Шульцем, Л. Туру, И. Бен-Поретом, а в работе [41, С. 49-62] им предложены собственные модели. Они строятся по аналогии с моделями инвестирования в воспроизведение физического капитала с применением коэффициентов, учитывающих личную способность индивида увеличивать ЧК. Формирование человеческого капитала первоначально осуществляется посредством обучения и оцениваются затратами времени конкретного человека. Затем инвестируются средства работника, его семьи, организаций, государства. Производство человеческого капитала, его распределение, обмен и потребление дают, таким образом, информацию об его движении, но не объясняют его характер.

Вместе с тем, производство и потребление услуг в сфере ДПОС и характер движения человеческого капитала во многом определяется *потребностями, предпочтениями и мотивами потребителей*, целями деятельности конкретного человека по своему саморазвитию.

С. И. Ожегов в [105, С. 572] дает наиболее общее определение потребности: *потребность – это «...надобность, нужда в чем-нибудь, требующая удовлетворения»*.

Академик И. В. Бестужев-Лада рассматривает потребности, с точки зрения их социальной роли: «*Социальная потребность* – это нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма человеческой личности, социальной группы, общества в целом» [16, С. 401]. Осознание потребности служит формированию: интереса, мотива, ориентации, установки, цели, решения, действия, удовлетворенности индивида.

Рис. 8 наглядно показывает условное соотношение различных групп потребностей, предложенных разработчиками этих теорий.

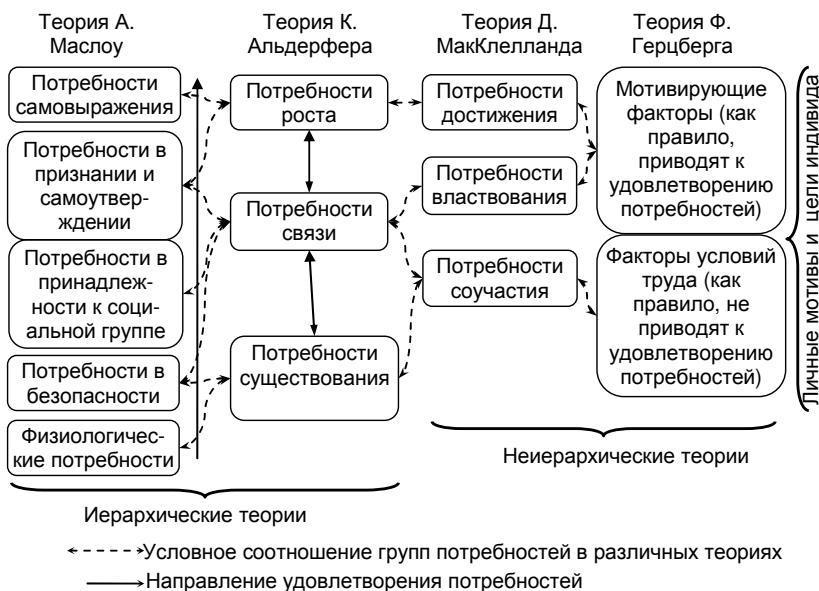


Рис. 8. – Соотношение групп потребностей в теориях потребностей А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. МакКлелланда и Ф. Герцберга

Взгляды на потребности человека, изложены в ряде *теорий*, разработанных в рамках *бихевиористского направления* социальной психологии, в 60-70-х годах XX века. Основные потребности индивидов в соответствии с этими теориями показаны в таблице 4.

Важную роль в формировании потребностей играет *мотивация*, которая определяется О. С. Виханским и А. И. Наумовым, как «...процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям» [24, С. 134].

Теории, которые описывают процесс мотивации приведены в таблице 5.

Анализ рассмотренных теорий, позволяет сделать вывод о том, что они в определённой мере дополняют друг друга, дают классификацию потребностей, позволяющую делать выводы о механизме мотивации индивида (мотивация определяется его целями, которые

можно разделить на ценовые и ценностные). Однако данные теории распространяются лишь на личные потребности и мотивы (за исключением теории Д. МакКлелланда).

Таблица 4
Потребности по А. Маслоу, К. Альдерферу,
Д. МакКлелланду, Ф. Грецбергу

Наименование теории	Автор	Перечень ключевых потребностей в соответствии с теорией
Иерархическая теория потребностей	А. Маслоу	Физиологические потребности, потребности в безопасности, потребности в принадлежности к социальной группе, потребности в признании и самоутверждении, потребности самовыражения [91, 92]
Теория потребностей существования, связи и роста	К. Альдерфер	Потребности существования, потребности связи, потребности роста [186]
Теория приобретенных потребностей	Д. МакКлелланд	Потребности достижения, потребности соучастия, потребности властowania [199, 200]
Теория двух факторов	Ф. Герцберг	Внутренние, по отношению к работе, потребности (мотивирующие факторы): достижение и успех, продвижение по службе, признание и одобрение результатов работы, работа сама по себе, возможности творческого и делового роста. Внешние потребности (факторы условий труда): заработка плата, статус в организации, условия и безопасность на рабочем месте, режим работы и корпоративные правила, наличие и объем контроля со стороны руководства, отношения в коллективе [195].

В контексте же данной работы потребности следует рассматривать более широко, распространяя их влияние и на организационные структуры: предприятия, организации и учреждения, отрасли и народное хозяйство в целом. Например, современная экономическая наука, выдвигая тезис о важности потребностей в общественной жизни, распространяет детерминирующее влияние потребностей на экономические институты.

Институты определяются совокупностью социальных (в том числе экономических): потребностей; норм и правил поведения; формальных правовых средств и регуляторов (законодательства); ресурсов, возможностей и условий существования [25].

Таблица 5

Теории мотивации по В. Вруму, С. Адамсу
и Л. Портеру–Э. Лоулеру

Наименование теории	Автор	Суть теории
Теория ожидания	В. Врум	Активная потребность – не единственное необходимое условие мотивации человека к достижению определённой производственной или профессиональной цели. Человек должен надеяться на то, что выбранный им тип поведения приведёт к удовлетворению потребности [206].
Теория справедливости (равенства)	С. Адамс	Люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. Пока люди не начнут считать, что они получают справедливое вознаграждение, они будут уменьшать интенсивность труда [185].
Комплексная теория мотивации	Л. Портер и Э. Лоулер	Мотивирующие факторы: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения. Достигнутые результаты зависят от приложенных индивидом усилий, способностей и характера, а также от осознания им своей роли. Уровень приложенных усилий определяется ценностью вознаграждения и степенью уверенности в том, что данный уровень усилий повлечёт за собой определённый уровень вознаграждения. Человек удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждений за достигнутые результаты, а результативный труд ведёт к удовлетворению потребностей [202].

К. МакКоннелл и С. Брю в своей работе [89] обуславливают работу рыночных механизмов именно наличием материальных и экономических потребностей людей и организаций. При этом они связывают понятие потребностей с понятием экономических ресурсов (факторов производства), к которым относят как материальные ресурсы – сырье и капитал, так и человеческие ресурсы – труд и предпринимательскую способность. Так как, для удовлетворения потребностей людей, хозяйствующим субъектам необходимы ресурсы для производства товаров и услуг, то эти организации сами испытывают потребность в них. При этом потребности – безграничны, а факторы производства, – редки или ограничены. Следуя логике рассуждения, по аналогии можно предположить, что потребности испытывают не только люди или организации, но и целые отрасли, являющиеся потребителями ресурсов.

Потребности, как основная движущая сила экономического развития, рассматриваются и в других экономических науках. В менеджменте, например, потребность рассматривается, как то, от чего человек стремится освободиться, так как, пока она существует, то «требует» от человека своего удовлетворения [24, С. 134].

С точки зрения управления маркетингом, потребность определяется ценностью или выгодой, которую получает потребитель при ее удовлетворении. Поэтому организации стремятся максимально удовлетворить ее, привлекая все большее количество потребителей [39]. Ф. Котлер добавляет, что эта ценность может быть явной или скрытой, поэтому, необходимо «...не только обращать внимание на уже существующие, но и предвидеть появление новых потребностей» [80, С. 131].

На основании вышеизложенного раскроем совокупность базовых социально-экономических потребностей в дополнительном профессиональном образовании специалистов для: а) отдельных специалистов, как индивидов; б) специалистов, как специфической профессиональной группы определенного уровня и профиля; в) хозяйствующих субъектов: предприятий, организаций и учреждений – заказчиков кадров, в том числе учреждений сферы ДПОС; г) отраслей.

В таблице 6 рассмотрены базовые потребности в дополнительном профессиональном образовании, а также возможные мотивы поведения их основных носителей.

Из приведенной таблицы видно, что для всех экономических объектов и субъектов (носителей потребностей) характерно наличие как ценового (доход, прибыль), так и ценностного (удовлетворение общественных потребностей) мотивирования, однако не очевидно, какое из них превалирует при удовлетворении потребностей.

Поэтому, в ходе последующего анализа конкретизируется перечень потребностей и мотивов поведения потребителей (специалистов и представителей организаций-заказчиков кадров) при выборе ими программ ДПОС.

Институциональная основа оказания образовательных услуг. Как было отмечено выше, институциональной основой социально-экономических систем (каковой является сфера ДПОС) является наличие формальных правовых средств и регуляторов (действующего

законодательства), а также ресурсов, возможностей и условий их существования.

Таблица 6
Соотношение возможных базовых потребностей
и мотивов их носителей в сфере ДПОС

Носители потребностей	Потребности	Мотивы
Отрасли народного хозяйства	<ul style="list-style-type: none"> - Отраслевые ресурсы (человеческие, техногенные, информационные, природные) - Услуги ДПОС для совершенствования кадровой составляющей деятельности отраслей - Эффективное развитие общества за счет совершенствования механизмов функционирования отраслей - Улучшение качества жизни членов общества за счет деятельности отраслей 	<ul style="list-style-type: none"> - Признание эффективности отрасли со стороны общества - Удовлетворение общественных потребностей - Экономический рост отрасли
Организации, предприятия, учреждения (хозяйствующие субъекты)	<ul style="list-style-type: none"> - Ресурсы организации (человеческие, техногенные, информационные, природные) - Услуги ДПОС для совершенствования профессионально-кадровой структуры организации - Эффективное развитие организации за счет совершенствования механизмов ее функционирования - Улучшение качества жизни персонала организации 	<ul style="list-style-type: none"> - Увеличение прибыли - Удовлетворение общественных потребностей
Специалисты, как специфическая профессиональная группа	<p>Потребности по А. Маслоу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Принадлежность к группе (социальный статус в профессиональном сообществе) - Признание и самоутверждение (социальный статус и роль в профессиональном сообществе) - Самовыражение (социальная роль в профессиональном сообществе) <p>Потребности по К. Альдерферу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Связь (социальная роль в профессиональном сообществе) - Рост (социальный статус в профессиональном сообществе) <p>Потребности по Д. МакКлелланду:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Соучастие (принадлежность к профессиональному сообществу) - Достижение (в профессиональном сообществе) - Властвование (в профессиональном сообществе) <p>Потребности по Ф. Грицбергу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Внутренние потребности (мотивирующие потребности, направленные на достижения и успех) 	<ul style="list-style-type: none"> - Улучшение социального статуса - Улучшение личных условий жизни (как материальных, так и духовных) - Удовлетворение личных и общественных потребностей
Специалисты, как индивиды	<p>Потребности по А. Маслоу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Физиологические потребности - Безопасность (финансовая и профессиональная) 	<ul style="list-style-type: none"> - Улучшение личных условий жизни (как материальных, так

Носители потребностей	Потребности	Мотивы
	<ul style="list-style-type: none"> - Принадлежность к группе (трудовому коллективу) - Признание и самоутверждение (в малой группе) - Самовыражение (роль в малой группе) <p style="margin-left: 20px;">Потребности по К. Альдерферу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Существование (личный аспект) - Связь (принадлежность к малой группе) - Рост (профессиональный аспект) <p style="margin-left: 20px;">Потребности по Д. МакКелланду:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Соучастие (принадлежность к малой группе) - Достижение (личный аспект) - Властвование (личный аспект) <p style="margin-left: 20px;">Потребности по Ф. Грицбергу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Внешние потребности (не мотивирующие потребности, связанные с условиями труда) 	<ul style="list-style-type: none"> - духовных) - Удовлетворение личных и общественных потребностей

Развитие законодательства в сфере ДПОС способствует ее: эффективному развитию; совершенствованию инфраструктуры; созданию условий для долгосрочных инвестиций; обеспечению гарантий качества образовательных услуг посредством организации процедур лицензирования, аттестации и аккредитации учреждений ДПОС и отдельных образовательных программ.

Законодательство России, регулирующее вопросы предоставления образовательных услуг в сфере ДПОС включает более сотни различных правовых и нормативных актов [179]. Среди них особое место занимают Федеральные законы: «Об образовании», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», «О защите прав потребителей», Гражданский кодекс РФ и др.; Постановления Правительства РФ: «Об утверждении правил оказания платных образовательных услуг», «Об утверждении типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» и др.; постановления и приказы федеральных министерств и ведомств в сфере ДПОС.

Согласно Правил оказания платных образовательных услуг [120, пп. 2 и 4] «...потребителем таких услуг является организация или гражданин, намеривающиеся заказать, заказывающие их для себя или несовершеннолетних граждан, либо получающие образовательные услуги лично, а исполнителем являются образовательные учреждения,

организации (в т.ч. научные), граждане, занимающиеся индивидуальной трудовой педагогической деятельностью, оказывающие платные образовательные услуги.

Требования к оказанию образовательных услуг, в том числе к содержанию образовательных программ, специальных курсов, определяются по соглашению сторон и могут быть выше, чем это предусмотрено государственными образовательными стандартами».

Таким образом, законодательно выделяется роль договорных отношений в процессе формирования требований к образовательной услуге. Однако участие заказчиков и потребителей к подобному формированию на практике, часто ограничено.

Общероссийский классификатор услуг населению [104] разработан для развития и совершенствования стандартизации и сертификации в сфере услуг, актуализации их видов услуг с учетом новых социально-экономических условий в РФ, учета и прогнозирования объемов их реализации и других задач, связанных с управлением сферой услуг на уровне отраслей и народного хозяйства в целом. Он содержит в качестве отдельного класса и услуги в области повышения квалификации специалистов.

В Законе «Об образовании» устанавливается, что дополнительные образовательные программы и услуги реализуются в целях удовлетворения образовательных потребностей граждан, общества, государства, а основной задачей является непрерывное повышение квалификации в связи с постоянным совершенствованием образовательных стандартов [44].

Таким образом нами выявлено, что *процесс оказания услуги в сфере ДПОС предполагает участие в нем различных контрагентов*: с одной стороны – потребителей и заказчиков (специалистов, организаций, отраслей, а через них и общества в целом); с другой – поставщиков (организаций, оказывающих подобные услуги).

Основой существования и развития сферы ДПОС является наличие индивидуальных, корпоративных и общественных потребностей, которые формируются под воздействием целей и мотивов экономических агентов. Цели, мотивы и потребности носят ценовой и ценностный характер.

От процесса и результата оказания услуг в сфере ДПОС *потребители и заказчики ожидают определенного качества, требования к которому регулируются рыночными и институциональными механизмами*. Законодательство вносит также существенный вклад в регулирование процессов в сфере повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов.

Следовательно, *важнейшими факторами и рычагами управления в сфере ДПОС являются наличие: 1) экономических контрагентов; 2) общественных и экономических потребностей; 3) рыночных механизмов, а также норм, правил социально-экономического поведения; 4) действующего законодательства.*

Таким образом, предшествующий анализ предопределил методологические подходы анализа системы ДПОС, как важного социально-экономического института. Нами выявлены функции системы, ее цели и задачи, институциональные механизмы взаимодействия контрагентов рыночных отношений в процессе оказания образовательных услуг, а также ключевые факторы, влияющие на формирование и развитие человеческого капитала и профессионально-кадровой структуры общества.

В следующей главе мы обоснуем подходы к выбору направлений совершенствования управления в сфере ДПОС.

Направления совершенствования управления в сфере ДПОС видится автором в рассмотрении: *а) проблем формализации сложных социально-экономических систем, какой является сфера ДПОС и б) современных принципов построения и управления образовательными системами.*

2. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ

2.1. Проблемы формализации сложных социально- экономических систем в контексте совершенствования управления системой дополнительного профессионального образования специалистов

Современный словарь иностранных слов дает следующее толкование понятия *система*: «...совокупность хозяйственных единиц, учреждений, родственных по своим задачам и организационно объединенных в единое целое...» [154, С. 562].

Дж. Клир, в работе [64, С. 14-15] использует применительно к элементам системы термин *отношение* в широком смысле, включающем набор родственных понятий, таких как «...ограничение, структура, информация, организация, ...связь, соединение, взаимосвязь, зависимость, корреляция, образец и т.д.».

Академик Осипов Г. В. выделяет главную особенность *социальных систем* (к классу которых относится система ДПОС): «...отношения в них складываются благодаря деятельности человека» [107]. Академик Глушков В.М. отмечает, что «...присутствие в системах данного типа человека, с его способностью реализовывать процессы, возникающие в них, позволяет отнести данные системы к классу развивающихся» [32, С. 17].

По мнению Ф. Р. Филлипова [172] и Турченко В. Н. [170], систему профессионального образования следует рассматривать с точки зрения взаимодействия ее подсистем с профессионально-кадровой структурой общества.

Академик Х. Н. Гизатуллин, в тесной связи с проблемами изучения сложных социально-экономических систем (СЭС), выделяет четыре фундаментальных понятия экономической кибернетики: «...модель, система, управление, информация», и при этом отводит особое место моделированию «...при изучении объектов, недоступных прямому наблюдению и исследованию или не поддающихся экспериментированию в необходимых масштабах» [26, С. 12-13].

Особое внимание в этом случае необходимо уделять информационным связям изучаемых объектов.

Процесс управления любой СЭС можно представить в следующем виде (см. рис. 9).

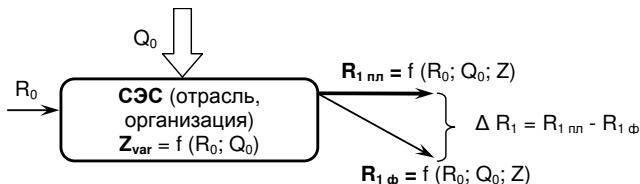


Рис. 9. – Процесс управления сложной социально-экономической системой

СЭС, в целях своего воспроизведения потребляет некоторое количество ресурсов (R_0) и в дальнейшем преобразует их, предлагая в измененном виде (R_1) для дальнейшего потребления.

Характер и условия преобразования ресурсов зависят от структуры конкретной СЭС, ее функций и свойств, отношений – (Z_{var}). Характеристика Z_{var} при этом рассматривается, как состояние управляемого объекта, которое меняется с течением времени под влиянием внешней среды. На характер и условия преобразования ресурсов в СЭС, влияют внешние объекты (Q_0). Поэтому, характеристику Q_0 можно рассматривать как действия управляющей системы. Характер и условия преобразований обусловлены свойствами и характеристиками потребляемых ресурсов (R_0).

Соотношение ресурсов на выходе можно рассматривать, как планируемый результат (социально-экономические цели) развития СЭС ($R_{1\text{пп}}$).

Однако, на практике, не всегда удается достигнуть заданных целями плановых показателей, а лишь какой-то их фактической величины – ($R_{1\phi}$), которые будут отличаться от плановых ($R_{1\text{пп}}$) на величину разрыва ($\Delta R_1 = R_{1\text{пп}} - R_{1\phi}$). В современном маркетинге такой подход породил метод анализа, называемый «методом анализа стратегического разрыва» (GAP-анализ), который широко применяется при исследованиях рынков.

Разрыв связан:

- со сложностью СЭС и невозможностью учета всех детерминирующих факторов;
- с многообразием подходов и методов управления такими системами,
- с субъективными факторами.

Сложность СЭС и многообразие подходов и методов управления ими заключается в том, что:

1) Применяются различные концептуальные подходы: *управление с помощью изменения значений входных и выходных параметров; управление с помощью изменения структуры и алгоритма управления* [165, С. 30];

2) Ориентируются, как правило, на управление по целям или по конечным результатам [139, С. 138; 142; 171]. *Целевое управление* делает основной упор на планирование и контроль планов, *управление по результатам* – на процесс управления сотрудниками и их компетенциями или на мотивацию и квалификацию персонала.

3) Принятие эффективного управленческого решения связано, как правило, с *обработкой существенного объема информации* [26, С. 23].

4) *Проявляется синергетический эффект*. Его сущность раскрыта в работах П. Глендорфа, И. Пригожина, И. Стенгерса [30; 121; 122; 123; 124] и Г. Хакена [174; 175; 176]. Сложные системы открытого типа характеризуются постоянной изменчивостью, которая проявляется под влиянием флюктуаций (случайных отклонений величин, характеризующих систему, от их средних значений), и бифуркаций (разделения, разветвления или дробления явлений, процессов, объектов, характеризующих систему).

В определенный момент, называемый «точкой бифуркации», отдельная флюктуация или их комбинация может привести к разрушению существовавшей прежде структуры. В этот момент, принципиально невозможно предсказать, в каком направлении будет происходить дальнейшее развитие системы: станет ли ее состояние еще более хаотическим, или она перейдет на новый, более высокий уровень упорядоченности. В качестве меры упорядоченности систем используется

параметр количества информации. А хаотическое состояние системы описывается величиной информационной энтропии.

Вопросам изучения упорядоченных структур посвятили свои работы В. И. Аршинов и В. Г. Буданов [8], К. Х. Делокаров [36], Д. Т. Жовтун [43], Н. Н. Князева и С. П. Курдюмов [69], Г. Рузавин [138], Л. Ф. Кузнецова и В. С. Степин [162], С. С. Шевелева [180].

5) Многообразие приемов и методов управления сложными системами, раскрывается через термин «модель». В общем случае моделированием называют процесс практического или теоретического исследования предмета (объекта), при котором изучаемый объект замещается каким-либо искусственным или естественным аналогом (часто формализованным, т.е. упрощенным и логически структурированным) [156, С. 462-463].

В монографии Х. Н. Гизатуллина и Д. А. Ризванова [27, С. 10-63] и работе Д. А. Новикова [101] рассмотрены существующие экономико-математические модели, используемые для анализа экономических явлений и разработки методов управления развитием сложных экономических объектов и организационных систем. При этом отмечается, что «...экономическая система (предприятие, отрасль, регион, округ, государство) характеризуются совокупностью функций, которые она выполняет...» [27, С. 65].

Необходимо выделить, вклад в развитие общей теории систем и экономической кибернетики таких видных отечественных и зарубежных ученых, как: Н. Е. Корбинский, Е. З. Майминас, М. Д. Месарович, А. Д. Смирнов, Я. Корнаи, Т. Липтак, Д. Мако, И. Такахара, основополагающие труды которых [78; 79; 94; 95] также стали источником для исследований.

Особое место среди работ, посвященных анализу сложных социально-экономических систем и принятию решений в условиях неопределенности посвящены также труды В.-Б. Занга [45] (синергетическая экономика) Р. Гилмора [28] (прикладная теория катастроф), Дж. Нэша [201] (теория некооперативных игр) и др.

Как было отмечено выше, развивающиеся системы сильно зависят от *влияния человеческого фактора*. Академик В. М. Глушков отмечал: «...В каждой развивающейся системе происходят процессы материального характера... Но все эти процессы реализуются лишь

посредством людей, входящих в эту развивающуюся систему, и сильно зависят от их поведения...» [32, С. 17].

Сложности субъективного характера, таким образом, связанны: 1) с выбором адекватной системы целей, планируемых параметров и критериев их оценки [32, С. 4] и 2) с формализацией модели и применением математического аппарата [23, С. 239-248]. Первая заключается в том, что для СЭС трудно получить статистически непрерывные ряды данных и приходится оперировать информацией, характеризующей ряд дискретных состояний системы. Сложность же описания математической модели связана, *во-первых*, с тем, что от состава и свойств социальных объектов зависит уровень их *гомеостаза**.

Во-вторых, в общественных науках, практически невозможно свести к минимуму связь между наблюдаемым явлением и наблюдателем.

Основываясь на работе Н. Винера [23, С. 122,123] мы предлагаем подход, позволяющий нормировать не связанные, разнородные показатели, характеризующие систему ДПОС с помощью нормированных параметров количества информации и информационной энтропии [153].

Количество информации о системе по одному показателю можно рассчитать по формуле (1):

$$I f(p_k) = -p_k \log_2 p_k \quad (1)$$

Где, p – модуль приращения показателя за анализируемый период, в %.

Количество информации по совокупности показателей рассчитывают по формуле К. Шеннаона (2) [181]:

$$I f(p_k) = -\sum_{k=1}^k (p_k \log_2 p_k) \quad (2)$$

* Здесь под *гомеостазом* понимается совокупность сложных приспособительных реакций социальной системы на влияние факторов внешней и внутренней среды связанная с обеспечением постоянства состава и свойств внутренней среды и поддержанием устойчивости основных функций исследуемой системы. (Прим. автора).

Мера информации (I) тесно связана с мерой энтропии (информационно неопределенности, системного хаоса (H)), и является величиной обратной ей (см. формулу (3)):

$$I \sum f(p_k) = \frac{1}{H \sum f(p_k)} \quad (3)$$

Анализ функций количества информации ($I(a)$) и информационной энтропии ($H(a)$), показанных на рис. 10, проведенный с использованием пакета MathCad 12, дал следующие результаты.

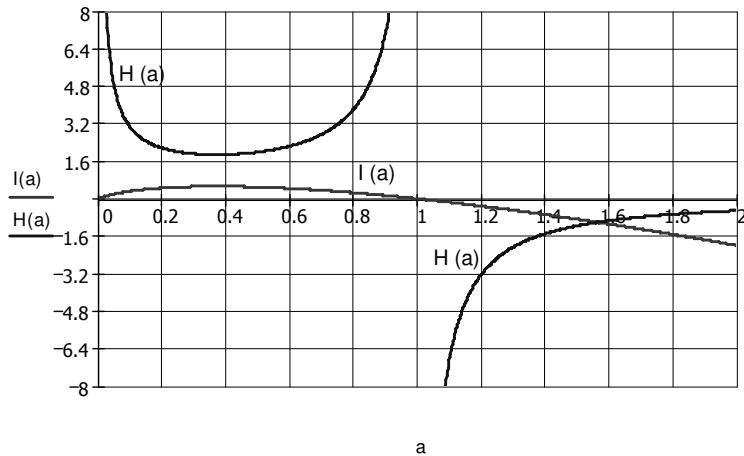


Рис. 10. – Графики функций количества информации – $I(a)$ и энтропии – $H(a)$ (для одного показателя)

Система уравнений для двух анализируемых функции не имеет корней (нет пересечений с осями координат) и, таким образом, функции $I(a)$ и $H(a)$ не определены в точках $P = 0,0$ и $P = 1,0$.

$H(a) > 0; I(a) > 0$ на отрезке $P \in]0,0; 1,0[$ и $H(a) < 0; I(a) < 0$ на отрезке $P \in]1,0; \infty[$.

$H(a) \cap I(a)$ в точке $P = 1,556$; $H(a) = I(a) = -1,0$.

$H(a)_{min} = 1,87$; $I(a)_{max} = 0,53$, в точке $P = 0,368$.

При $P \rightarrow 0,0; H(a) \rightarrow +\infty, I(a) \rightarrow 0,0$.

При $P \rightarrow 1,0; H(a) \rightarrow \pm\infty, I(a) \rightarrow 0,0$.

Таким образом, необходимым условием эффективности сферы ДПОС является ее стремление к такому состоянию, когда *функция I* (*a*) максимальна при минимальном значении *функции H* (*a*), т.е. в состояние, соответствующее значению $P = 0,368$.

Очевидно, что во взаимном поведении обоих функций проявляется синергетический эффект. Система ведет себя наиболее непредсказуемо в точках соответствующих значениям $P = 0,0$ и $P = 1,0$ (и близких к ним), которые и соответствуют точкам бифуркации системы.

2.2. Применение принципов компетентностного подхода к управлению системой дополнительного профессионального образования специалистов

Другим направлением совершенствования управления в сфере ДПОС является *применение современных принципов построения и управления образовательными системами*.

Современные тенденции в развитии мирового сообщества и, в частности, в сфере обучения и образования (см. рис. 11), наметили переход от информационного (постиндустриального) общества к обществу знаний. Это предопределило необходимость в сближении подходов к построению и унификации национальных образовательных систем (и, в частности, сферы ДПОС).

Развитие общества предопределяет развитие сферы образования. Знание этих ключевых тенденций позволяет применить основные принципы, признанные мировым образовательным сообществом и закрепленные *Организацией объединенных наций* [131], *ЮНЕСКО* [75; 125] и *Болонским процессом* [10; 11; 35] для построения и унификации образовательных систем и, в частности, сферы ДПОС (см. рис. 12).

Данные принципы направлены на совершенствование управления национальными образовательными системами, в том числе и сферой ДПОС, и предусматривают повышение качества предоставляемых образовательных услуг за счет применения компетентностного подхода в образовании, который в качестве основного показателя личности специалиста рассматривает показатель уровня его компетенций.

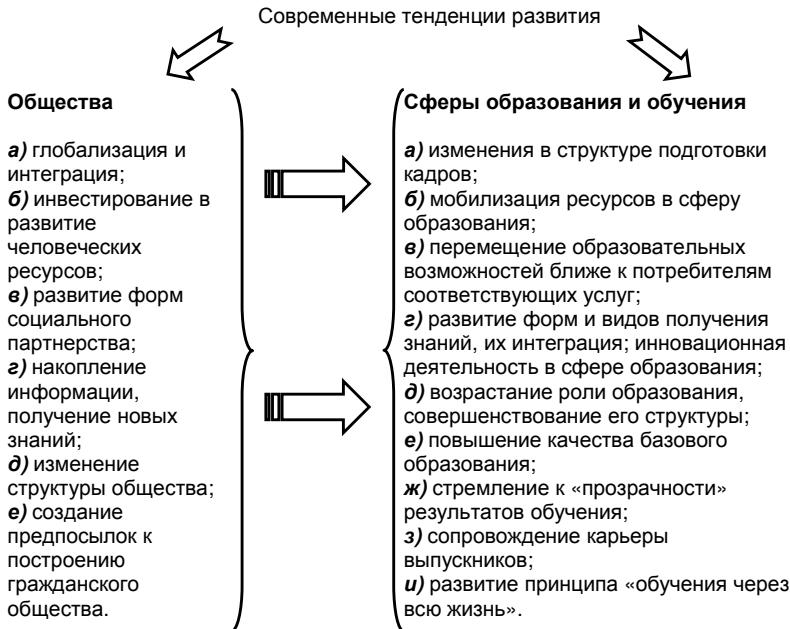


Рис. 11. – Современные тенденции развития общества

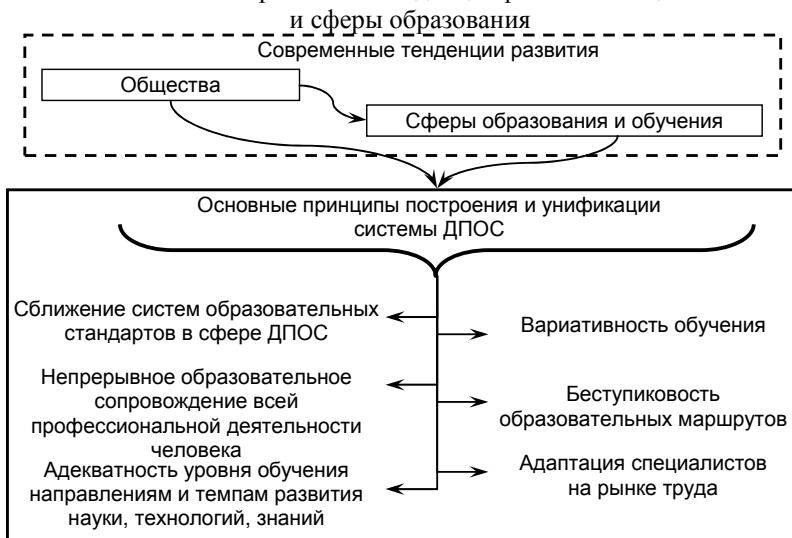


Рис. 12. – Принципы построения и унификации системы ДПОС в соответствии с глобальными тенденциями развития общества и сферы образования

Теоретические основы компетентностного подхода в профессиональном образовании изложены в работах отечественных и зарубежных авторов: В. И. Байденко, А. А. Вербицкого, И. А. Зимней, Ю. Г. Татур; Р. Вагенаара, Р. Вейссета, Ж. Делора, Дж. ван Занвортса, Дж. Кампаналя и др.

Определения термина «компетенции» в трактовке зарубежных и отечественных авторов приведены в таблице 7.

Таблица 7
Определения термина «компетенции»
в трактовке зарубежных и отечественных ученых

Определения зарубежных авторов	Определения отечественных ученых
<p>«...эффективное использование способностей, позволяющее плодотворно осуществлять профессиональную деятельность согласно требованиям рабочего места...» (Испания, INEM); «...овладение знаниями, умениями и способностями, необходимыми для работы по специальности при одновременной автономности и гибкости в части решения профессиональных проблем; развитое сотрудничество с коллегами и профессиональной межличностной средой...» (Германия, BIBB); «...интегрированное сочетание знаний, способностей и установок, позволяющее человеку выполнять трудовую деятельность в современной трудовой среде...» (Швеция, LERNIA); «...конструкты проектирования стандартов, представляющие собой ...: критерии деятельности (мера качества); область применения; требуемые знания (Великобритания, Национальный совет профессионального образования [66, Сыл10]) эффективно. Соответствие требованиям, предъявляемым при устройстве на работу. Способность выполнять особые трудовые функции»; «... личные качества и опыт, которыми обладает человек: знания, образование, подготовка и другие личные характеристики, которые позволяют ему эффективно выполнять свою деятельность» [31..]. Способность выполнять особые виды деятельности и работ в зависимости поставленных задач...»; «...умение действовать в профессиональной ситуации...»; «...устоявшаяся совокупность знаний, типичного поведения, стандартных процедур, типов мышления...»; «...интегрированное применение способностей, черт личности, ...приобретенных знаний для того, чтобы выполнять профессиональную деятельность...»</p>	<p>«интегральное свойство личности, характеризующее его стремление и способность (готовность) реализовать свой потенциал (знания, умения, опыт, личностные качества и др.) для успешной деятельности в определенной области» [164]</p> <p>«совокупность новообразований, знаний, системы ценностей и отношений, способствующая созданию ценностно-смысловых, поведенческих, мотивационных, эмоционально-волевых, когнитивных результатов <u>лидерской деятельности учащихся</u>, проявляющегося в её собственных действиях в определенных профессионально и социокультурном уровне <u>знаниях</u> [40] и навыков специалиста, которые он может применить на практике без предварительного обучения (индивидуальные компетенции)...»; «общие виды профессиональной ответственности и основные функции, характерные для достаточно большой социальной группы – специалистов в конкретной сфере деятельности... (коллективные компетенции)</p>

Синтез представленных определений, позволяет сделать вывод, что *компетенции*:

- 1) интегрируют термины «знания», «умения», «владение», «навыки» применительно как к отдельной личности, так и к социально-профессиональной группе специалистов;
- 2) обусловлены конкретными профессиональными ситуациями и позволяют действовать эффективно.

То есть, профессиональные компетенции специалистов – это фактическая (определенная на фиксированный момент времени) совокупность знаний, умений и навыков, полученная в процессе предшествующего обучения и (или) профессиональной деятельности специалиста, необходимая для выполнения запланированной работы и не требующая дополнительной переподготовки. Профессиональные компетенции специалистов разделяются на: *а)* индивидуальные (личные, персональные), характеризующие специалиста, как личность и *б)* коллективные (базовые), характеризующие большую, устойчивую социальную группу – специалистов в конкретной сфере профессиональной деятельности [5; 7; 152].

Соглашаясь А. Б. Курловым [84; 85], который определяет процесс овладения работником профессиональными знаниями, умениями и навыками, которые способствуют эффективному выполнению им своих профессиональных и трудовых функций как профessionализацию, можно сделать вывод, что *процесс профessionализации заключается в формировании и совершенствовании профессиональных компетенций специалистов*.

Таким образом, *компетенции специалистов поддаются формированию и совершенствованию путем педагогического воздействия и профessionализации*.

Обосновывая особенности применения компетентностного подхода при реализации основных и дополнительных образовательных программ в названных выше работах автора сделан вывод о том, что при реализации базовых образовательных программ высшего и среднего профессионального образования такой подход направлен, в основном на *формирование коллективных профессиональных компетенций*, а при реализации программ ДПОС, как правило – на *формирование индивидуальных профессиональных компетенций*.

Кроме того, анализ работ В. И. Байденко, А. А. Вербицкого, И. А. Зимней, В. А. Исаева позволил выявить особенности применения традиционного и компетентностного подходов при реализации образовательных услуг, которые показаны в таблице 8 [4].

Таблица 8
Особенности традиционного и компетентностного подходов
при реализации образовательных услуг

Характеристика	Традиционный подход	Компетентностный подход
Ориентация	на развитие квалификационных характеристик специалистов за счет традиционных форм, методов и методик обучения	на развитие профессиональных характеристик специалистов, как правило, за счет обучения действием, не исключая традиционных форм, методов и методик обучения
Ключевые понятия	«знания», «умения», «навыки» рассматриваются применительно к специалистам, как к социальной группе	«компетенции» (совокупность знаний, умений, навыков) применительно к отдельному специалисту, как личности
Совокупность знаний, умений и навыков	это «базовые» (коллективные) профессиональные компетенции	«личные», персональные компетенции (персональный ресурс)
Основная область применения	разработка основных профессиональных образовательных программ	разработка дополнительных профессиональных образовательных программ
Преследуемые цели	управление массовой подготовкой специалистов, совокупностью коллективных профессиональных компетенций	управление качеством, совокупностью индивидуальных профессиональных компетенций

В работах [5; 152] автором была предпринята попытка обосновать целесообразность совмещения двух названных подходов в дополнительном профессиональном образовании специалистов.

Условием, при котором такое объединение целесообразно, является процесс разработки и реализации образовательных программ и управления качеством подготовки специалистов и, следовательно, качеством предоставления образовательных услуг (см. рис. 14).

Процесс разработки, проектирования чего-либо или какую-либо прикладную науку принято называть инженерией (от *engineer*, *engineering* проектирование, сооружение чего-либо: например, генная инженерия, инженерия знаний, социальная инженерия). В связи с тем, что рассматриваемый здесь процесс связан со сферой образования, логично было бы называть его *образовательной инженерией*.



Рис. 14. – Соотношение традиционного и компетентностного подходов при оказании образовательных услуг

Анализ информационных источников показал, что с середины 90-х годов XX века во Франции (Академия продолженного образования, г. Гренобль,) возник профессиональный термин - *образовательная инженерия*, обозначающий деятельность, направленную на организацию и проведение процесса обучения и ориентированную на применение компетентностного подхода, развитие которого началось за два десятилетия до этого. Так Р. Вейссет и Дж. Компональ дают следующее определение этого термина. *Образовательная инженерия* – это координируемый процесс разработки и реализации профессиональных образовательных программ, способствующих выработке и совершенствованию профессиональных компетенций специалистов, ... а также совокупность методов и средств, направленных на создание таких программ [93].

Они рассматривают процесс образовательной инженерии лишь с позиций компетентностного подхода, при этом не указывают на то, что процесс образовательной инженерии является процессом управления профессионально-кадровой структурой организаций и отраслей, через формирование и совершенствование профессиональных компетенций специалистов.

Однако Р. Вейссет и Дж. Компональ справедливо отмечают важность начального и конечного этапов образовательной инженерии – этапа анализа потребностей заказчиков в обучении персонала и этапа контроля результатов обучения, проводимых совместными усилиями образовательного учреждения и организации-заказчика. Применение педагогических приемов и методик в практике обучения рассматривается авторами лишь как технология формирования и совершенствования личных профессиональных компетенций. При этом очевидно, что ими не уделяется достаточного внимания вопросам развития базовых (коллективных) профессиональных компетенций.

Примерно в то же время (в 1995 году), появилась статья М. Виве, назвавшего *образовательной инженерией* процесс разработки средств информационного обеспечения процесса обучения, с применением вычислительной техники [22], без связи с компетентностным подходом. В статье «Возможности применения информационных и коммуникационных технологий в открытом образовании» [21] он также ведет речь об образовательной инженерии в контексте принципов построения компьютерной системы контроля знаний и собственно инженерии знаний, с использованием информационных и коммуникационных технологий в открытом образовании.

На наш взгляд такой подход существенно сужает значимость и смысловое содержание понятия *образовательная инженерия*.

Поиск в сети *Internet* по ключевым словам и словосочетаниям («образовательная инженерия», «инженерия образования», «инженерия обучения», «*educate...education ... engineering ... building*», а также поиск в электронных каталогах Российской Национальной библиотеки, и каталогах защищенных диссертаций, не дал положительных результатов в более полном раскрытии этого термина в научной практике.

Не приводится такой термин и в специализированной энциклопедической литературе [113].

Таким образом, термин «образовательная инженерия» намного шире, использовавшихся ранее трактовок этого понятия. *Образовательная инженерия должна объединить в себе два основных подхода (традиционный и компетентностный), не исключая использование*

иных инновационных педагогических приемов и методик в практике обучения.

Вместе с этим образовательная инженерия должна рассматриваться как процесс управления, включающий в себя этапы:

1) предварительной оценки и планирования развития профессиональных компетенций;

2) планирования учебного процесса;

3) организации процесса обучения;

4) текущего контроля и учета;

5) итоговой оценки состояния профессиональных компетенций.

В связи с вышеизложенным дается следующее авторское определение термина «образовательная инженерия».

Образовательная инженерия – это процесс интеграции управления образовательной деятельностью и качеством обучения, направленный на совершенствование профессиональных компетенций специалистов путем сотрудничества между образовательным учреждением и организацией-заказчиком кадров на договорных условиях, который заключается в предоставлении образовательной услуги с применением традиционного, компетентностного и иных подходов к обучению взрослых.

2.3. Особенности экономической оценки профессиональных компетенций специалистов

Очевидно, что в рассмотренных выше работах, посвященных компетентностному подходу, уделяется крайне мало внимания вопросам экономической оценки компетенций.

В работе [146] автор попытался сформулировать и теоретически обосновать подход к формализации сферы ДПОС с точки зрения оценки профессиональных компетенций через соотношение спроса, предложения и цены на человеческие ресурсы, которые продаются и покупаются на рынке труда, влияя на затраты организации и одновременно на доход их носителя – специалиста.

Для общей оценки социально-экономической эффективности и качества развития кадрового потенциала предлагается использовать

критерий их стоимости. Здесь необходимо учесть два обстоятельства. С одной стороны, экономическая стоимость человеческого ресурса определяется количеством, качеством и эффективностью труда, выполненного отдельным индивидом. Стоимость его труда оценивается объемом дохода (заработной платы) за определенный период времени.

С другой стороны, количество, качество и эффективность труда определяются совокупностью профессиональных компетенций индивида.

С учетом этого можно утверждать, что работодатель заинтересован в человеческом ресурсе, в первую очередь, с точки зрения его профессиональных компетенций, с помощью которых достигается эффективное выполнение работы, направленной на достижение целей хозяйствующего субъекта.

То есть, опосредованно (через труд), работодателем оплачивается совокупность профессиональных компетенций индивида. Чем больше у работника наработанных компетенций, тем выше производительность его труда и выработка, следовательно, тем больше его личный доход и прибыль организации, использующей его труд.

Коль скоро профессиональные компетенции, оцениваемые доходом специалиста в денежном выражении, влияют на объем выполненной работы, то стоимостную оценку труда можно выразить через стоимость компетенций и по аналогии с законами спроса и предложения на товары [88, С. 61-65] представить в виде двух скрещивающихся прямых (см. рис. 15).

Однако необходимо помнить, что потребности (в компетенциях) безграничны, в то время как ресурсы для их приобретения ограничены. При этом специалист, как носитель компетенций стремится и вправе получить максимальное вознаграждение за использование меньшего количества своих компетенций, в то время как работодатель имеет целью использовать наибольшее количество компетенций по максимально низким ценам.

В связи с этим, важным вопросом в оценке эффективности использования труда специалистов является достижение оптимального соотношения между совокупным количеством труда (работы, доступной на рынке) и фактической совокупной стоимостью компетенций.

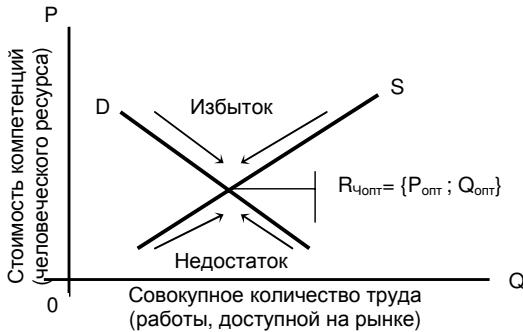


Рис. 15. – Равновесная стоимость компетенций и равновесное количество спроса и предложения на труд

В связи с тем, что компетенции подчинены законам спроса и предложения, то появляется возможность проведения дальнейшего анализа с использованием модели стабилизации спроса, предложения и цены на товар (в данном случае на профессиональные компетенции).

Модель стабилизации спроса и предложения использует в качестве анализируемого параметра коэффициент эластичности [26, С. 25-28], который определяется по следующим формулам:

1) эластичность спроса по цене –

$$Ec = \frac{\partial Q_c}{\partial P} \times \frac{P}{Q_c} \quad (4)$$

2) эластичность предложения по цене –

$$En = \frac{\partial Q_n}{\partial P} \times \frac{P}{Q_n}, \quad (5)$$

где, Ec и En – эластичности спроса и предложения на компетенции по цене, соответственно, P – цена (стоимость компетенций), Q_c и Q_n - величины спроса и предложения на компетенции, соответственно,

но, $\frac{\partial Q_c}{\partial P}$ и $\frac{\partial Q_n}{\partial P}$ – их предельные значения по цене.

В данном случае эластичность можно охарактеризовать, как процент изменения спроса (или) предложения (объема работ предла-

гаемых или выполненных организацией), ожидаемый от изменения стоимости компетенций - на один процент.

На приведенном выше рис. 13 показан механизм формирования: а) равновесной стоимости компетенций (дохода индивида или совокупного человеческого ресурса) – P_{onm} ; б) равновесного количества труда (работы), который необходимо выполнить с помощью заданной совокупности компетенций (уравновешенный спрос и предложение на компетенции) – Q_{onm} . Оптимальное соотношение рыночного спроса (D) и предложения (S) на компетенции достигается в точке $R_{q_onm} = \{P_{onm}; Q_{onm}\}$.

Несложные математические выкладки дадут величину равновесной цены:

$$P(t) = P(0) \exp \left(\frac{\partial Q_c}{\partial P} \times \frac{1}{Q_c} - \frac{\partial Q_n}{\partial P} \times \frac{1}{Q_n} \right) t \quad (6)$$

Наряду с этим показателем, в качестве критериев оценки развития сферы ДПОС, предлагается также использовать показатели эластичности иных социально-экономических показателей.

Таким образом, мы сделали вывод о том, что эффективность развития организаций, отраслей и народного хозяйства в целом зависит от качества человеческого ресурса, которое выражается в стоимости профессиональных компетенций персонала. Следовательно, управление развитием профессионально-кадровой структурой организаций и отраслей целесообразно осуществлять через управление профессиональными компетенциями специалистов.

Основываясь на вышеизложенном, дадим следующее определение термина «профессиональные компетенции специалиста». **Профессиональные компетенции специалиста** – это определенная на фиксированный момент времени совокупность знаний, умений и навыков, полученная им в процессе предшествующего обучения и профессиональной деятельности, не требующая дополнительной подготовки для выполнения запланированной работы, оцениваемая совокупным объемом личного дохода.

Другой моделью для оценки эффективности компетенций специалистов может служить модель расчета цен на макроуровне (меж-

отраслевой баланс), которая предполагает использование следующей формулы для расчета валового продукта отрасли [26, С. 28-31]:

$$\bar{X}_i = \sum_{j=1}^n \bar{X}_{ij} + \bar{L}_i + A_i, \quad i = 1, 2, \dots, n, \quad (7)$$

где, \bar{X}_i - валовый продукт отрасли i ; \bar{X}_{ij} - количество продукта отрасли i , используемое в отрасли j ; \bar{L}_i - трудовые затраты в отрасли i ; A_i - амортизационные отчисления в отрасли i . Так как \bar{L}_i - есть искомая нами стоимостная оценка профессиональных компетенций, то ее можно получить из формулы (7) путем несложных преобразований. А совместный анализ показателей \bar{X}_i , \bar{L}_i и их эластичности поможет дать оценку коллективных профессиональных компетенций.

Таким образом, при совершенствовании управления сферой ДПОС необходимо наиболее полно использовать экономико-математические методы, основываясь на стоимостной оценке профессиональных компетенций специалистов.

Итак, основываясь на результатах теоретического исследования можно заключить, что система ДПОС характеризуется сложной структурой: наличием множества элементов, связанных между собой отношениями социально-экономического характера. Следовательно, ее необходимо рассматривать как сложную социально-экономическую систему. При этом в научной литературе практически не дается определений самого термина «система ДПОС», но он часто используется для описания ее состояния.

Проведенный выше анализ позволил дать авторское определение понятия «система дополнительного профессионального образования специалистов». **Система дополнительного профессионального образования специалистов** – это социально-экономический институт, рассматриваемый, как совокупность организаций и специалистов, основанный на потребностях общества в повышении квалификации, управляемый посредством социальных, образовательных, экономических и правовых норм и правил, основной социально-экономической

целью которого является адекватный развитию народного хозяйства уровень профессиональных компетенций работников.

В следующей главе, в целях оценки состояния системы ДПОС России и выявления возможных диспропорций, проведем анализ основных социально-экономических показателей развития данной сферы профессионального образования и развития профессионально-кадрового потенциала Российской Федерации и Республики Башкортостан, а также еще раз остановимся на анализе отдельных институциональных особенностей развития ДПОС.

3. РЫНОЧНАЯ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СФЕРЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

3.1. Анализ рыночной конъюнктуры системы дополнительного профессионального образования специалистов в России

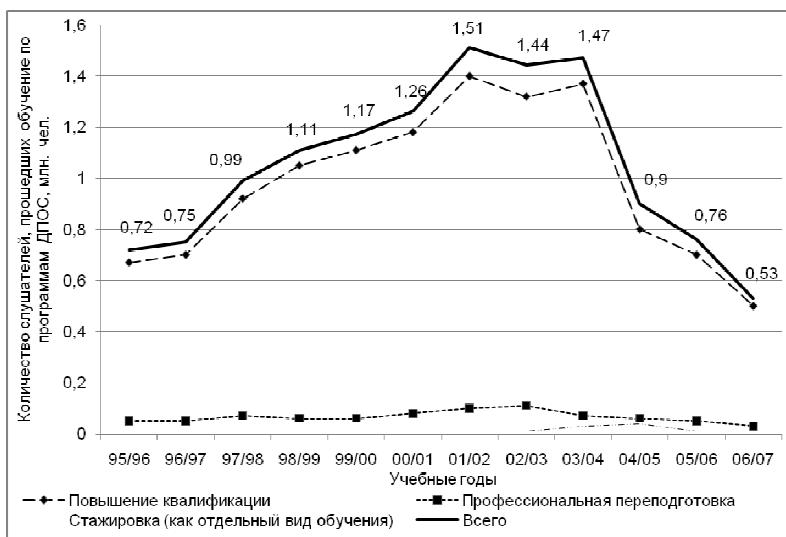
Основой анализа в этой главе является информация портала дополнительного профессионального образования в сети Internet [118], официального сайта компании РБК [130] и портала TREKO.RU «Консалтинг и тренинги Санкт-Петербурга [117].

Структура и динамика рынка программ ДПОС. Структура программ ДПОС не подвергалась значительным изменениям за анализируемый период. Наиболее востребованными были программы повышения квалификации с объемами обучения от 72 до 500 часов и выдачей слушателям удостоверений государственного образца (90-95 % обученных) [118].

Вместе с тем, ежегодный потенциальный спрос на услуги ДПОС в РФ составляет около 5-6 млн. чел (при периодичности повышения квалификации специалистов 1 раз в 5 лет). Соответствующий показатель для Республики Башкортостан составляет около 150 тыс. чел. ежегодно. Удовлетворение потенциального спроса требует дальнейшего развития сферы ДПОС в направлении совершенствования организации и управления процессами воспроизводства человеческого капитала, в том числе и в части разнообразия выбора длительности подготовки.

Бурный рост рынка ДПОС РФ отмечался в период с 1996-97 по 2006-07 учебные годы, пик которого пришелся на 2002-2004 годы (см. рис. 16). За этот период произошло удвоение среднегодовой численности слушателей.

Рост связан, *во-первых*, с наличием потребности организаций и отраслей в специалистах с новыми профессиональными компетенциями, не востребованными социалистической экономической системой; *во-вторых*, правовой институционализацией в сфере ДПОС.



По данным: Портал «Система дополнительного профессионального образования». – 2011. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.dpo-edu.ru/DPO_system/Index_dpo.htm

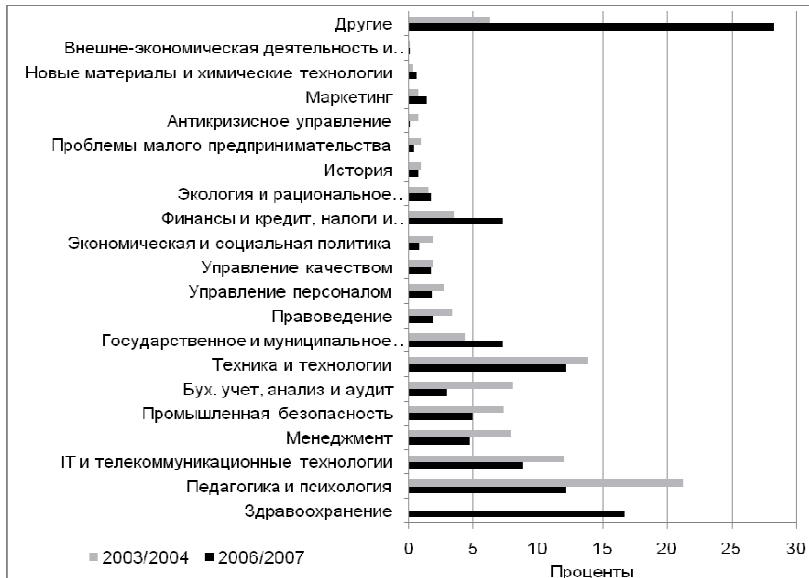
Рис. 16. – Динамика рынка программ ДПОС
в Российской Федерации в 1995-2007 годах

Кроме того причинами роста отрасли связаны с *рыночной и политической конъюнктурой, позитивным ожиданием улучшения экономических реформ* после кризиса 1998 г. со стороны производителей, а также с *реализацией государственной программы развития образования* в рамках одноименного национального проекта.

Стабилизация развития сферы ДПОС (2002-2004 гг.), на наш взгляд, может быть связана с *насыщением рынка труда* России специалистами в области экономики, финансов и юриспруденции, антикризисного управления, наиболее востребованных в период формирования новых рыночных и социальных институтов.

Однако система не смогла справиться с изменением рыночной конъюнктуры. Последующее развитие народного хозяйства выдвинуло к организациям-заказчикам кадров требование *постоянного совершенствования профессиональных компетенций персонала и по иным направлениям профессиональной деятельности*.

Существенное падение объемов обучения в 2005-2007 гг. (ниже уровня первой половины 90-х годов XX в.) может быть связано именно с фактором изменения потребительских предпочтений (см. рис. 17).



По данным: Портал «Система дополнительного профессионального образования». – 2005, 2011.[Электронный ресурс]. – URL: http://www.dpo-edu.ru/DPO_system/Index_dpo.htm

Рис. 17. – Изменение структуры рыночного спроса на программы ДПОС в 2006-2007 уч. году по сравнению с 2003-2004 уч. годом

Очевидно, что *наибольший спрос устанавливается на программы, характеризующиеся неудовлетворенными потребностями заказчиков*. Кроме того, величина спроса на программы дополнительного образования характеризует объемы применения соответствующих профессиональных компетенций в отраслях народного хозяйства, в организациях.

Однако, образовательные учреждения, вяло реагируя на изменение конъюнктуры рынка, часто предлагают для реализации морально устаревшие или не соответствующие требованиям заказчика образовательные программы. Потенциальные потребители в этих условиях вынуждены изменять тактику своего поведения. Для более качествен-

ного обучения они могут: обратиться в консультационно-тренинговые (не образовательные) компании, организовать обучение персонала в собственных учебных центрах, пройти обучение за рубежом.

Таким образом, существенными факторами снижения объемов переподготовки кадров являются: *а) резкие изменения потребительских предпочтений, б) «отток» потребителей с достаточными финансовыми возможностями для обучения за рубежом; в) формирование «теневого» рынка дополнительных образовательных услуг (корпоративные системы ДПО, консалтинговые компании, частные лекторы), не охваченного официальной статистикой.* Кроме того на характер снижения показателей могли оказаться влияние *негативные ожидания глобальных рынков, производителей и работодателей в преддверии кризиса 2008 г.*

Структура профессорско-преподавательского состава системы ДПОС. Для учреждений ДПОС характерна меньшая, по сравнению с вузами, доля штатных преподавателей. Это связано со спецификой слушателей, имеющих профессиональное образование, опыт работы и повышающих квалификацию с целью получения дополнительных знаний, выработки новых профессиональных умений и навыков, которые далеко не каждый преподаватель вуза может им дать. В этом случае преподаватель-практик, имеющий опыт практической работы представляет значительно большую ценность для слушателей.

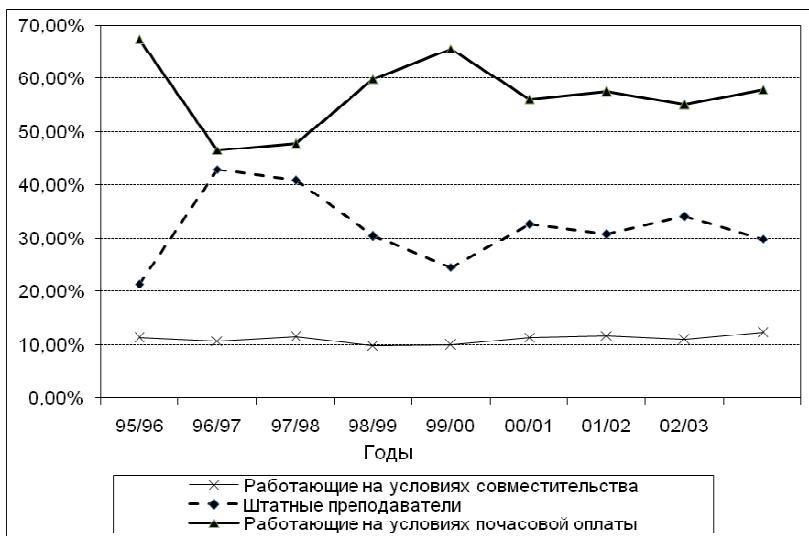
На рис. 18 показана динамика численности профессорско-преподавательского состава (ППС) учреждений ДПОС в 1995-2004 гг. по категориям.

Заметим, что рост рынка дополнительных образовательных программ до 2004 г. практически не повлиял на структуру ППС соответствующих учреждений. Очевидно также, что для них характерна низкая доля штатных ППС.

В таблице 9 приведен сравнительный анализ численности и структуры ППС системы ДПОС в Российской Федерации в 2003-2004 и 2006-2007 уч. годах.

Преобладание преподавателей без ученых степеней и званий связано, в первую очередь со спецификой аудитории слушателей (о чем речь шла выше), а также с существованием правовых барьеров,

которые не позволяют превышать нормативы годовой педагогической нагрузки ППС вузов.



По данным: Портал «Система дополнительного профессионального образования». – 2005. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.dpo-edu.ru/DPO_system/Index_dpo.htm

Рис. 18. Динамика распределения ППС учреждений и подразделений ДПОС России по категориям

Таблица 9

Сравнительная характеристика ППС системы ДПОС России
в 2003-2004 и 2006-2007 уч. годах

Характеристика	2003-2004 уч. год	2006-2007 уч. год
Среднегодовая численность ППС, тыс. чел.	124	92
Структура ППС по категориям, в %		
Штатные преподаватели	29,9	35,7
Преподаватели, работающие на условиях штатного совместительства	12,2	13,5
Преподаватели, работающие на условиях почасовой оплаты	57,9	50,8
Структура ППС по оステпененности, в %		
Профессора, доктора наук	13,4	15,4
Доценты, кандидаты наук	33,5	44,0
Преподаватели без ученых степеней, званий	53,1	40,6

По данным: Портал «Система дополнительного профессионального образования». – 2005, 2011. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.dpo-edu.ru/DPO_system/Index_dpo.htm

Из таблицы видно, что падение рынка дополнительных образовательных услуг в 2004 г. привело как к изменению численности ППС (что очевидно), так его структуры.

Однако в период кризиса рынка отмечается замещение преподавателей:

- работающих на условиях почасовой оплаты, штатными преподавателями (на 5,8 %) и штатными совместителями (на 1,3 %);
- без ученых степеней и званий доцентами, кандидатами наук (на 10,5 %) и профессорами, докторами наук (на 2 %).

Причины такого замещения могут быть следующими. *Во-первых*, это специфика преподавательской деятельности; не каждый специалист-практик способен методически верно и педагогически правильно сформировать у слушателей профессиональные компетенции. Выход здесь может быть найден в применении инновационных методик преподавания (например, ведение занятий с ассистентом: профессора и доценты концентрируют внимание слушателей на методологии и научном подходе, а специалист-практик уделяет больше внимания особенностям практической реализации получаемых знаний и формированию эффективных с точки зрения профессиональной деятельности умений и навыков).

Во-вторых, неудовлетворенность специалистов-практиков уровнем оплаты преподавательского труда в связи с их низкой научно-педагогической квалификацией.

В-третьих, перераспределение педагогической нагрузки преподавателей между основными и дополнительными профессиональными программами (например, при снижении контингента поступающих в вуз абитуриентов, которое, в свою очередь, связано с причинами демографического характера).

Показатели развития сферы ДПОС в разрезе федеральных округов в 2003-2004 и 2006-2007 уч. годах представлены в таблице 10 по основными категориям слушателей, на которые ориентирована система ДПОС: работающих специалистов, ППС учреждений профессионального образования, незанятых специалистов, лиц с высшим военным образованием, уволенных с военной службы.

Важным считается показатель, характеризующий долю специалистов, обученных по программам ДПОС в экономически активном

населении. Казалось бы, он должен наиболее полно характеризовать состояние дел в системе ДПОС, поскольку соотносится с потребностями потенциальных потребителей дополнительных образовательных услуг, а не с общей численностью населения.

В среднем по России в 2003-2004 и 2006-2007 уч. годах он составлял 2,3% и 0,7 %, соответственно.

Таблица 10
Основные показатели развития сферы ДПОС Российской Федерации в 2003-2004 и 2006-2007 уч. годах* в разрезе федеральных округов

Показатели	Федеральный округ								В целом по России
	Северо-Кавказский	Централь-ный	Северо-Западный	Южный	Приолж-ский	Уральский	Сибирский	Дальневосточ-ный	
1. Доля специалистов в экономически активном населении, обученных по программам ДПОС, %	** **	2,4 1,2	3,9 0,8	1,7 0,2	2,0 0,5	1,7 0,7	2,3 0,9	1,5 0,6	2,3 0,7
2. Доля ППС, обученного по программам ДПОС, %	** **	37,6 29,4	13,7 20,6	8,9 4,3	17,1 16,8	7,8 3,3	10,5 22,9	4,4 2,7	100 100
3. Доля незанятого населения, обученного по направлению службы занятости, %	** **	42,3 40,2	5,1 14,0	10,9 20,4	16,5 1,7	8,4 8,1	11,4 12,3	5,4 3,3	100 100
4. Доля лиц, уволенных с военной службы и прошедших обучение в учреждениях ДПОС, %	** **	31,0 25,5	21,6 3,1	12,2 6,7	14,2 0,0	14,1 64,6	6,8 0,1	0,1 0,0	100 100

По данным: Портал «Система дополнительного профессионального образования», – 2005, 2011.[Электронный ресурс]. – URL: http://www.dpo-edu.ru/DPO_system/Index_dpo.htm

* В числителе приведены данные 2003-2004 уч. года, в знаменателе – 2006-2007 уч. года.
** Нет данных.

Однако, на наш взгляд, необходимо рассчитывать соответствующие доли обученных, не ко всему активному населению, а только к той его категории, по которой ведется расчет. А соотносить со всем экономически активным населением необходимо численность всех слушателей системы ДПОС, прошедших соответствующее обучение.

Из таблицы 10 также видно, что отдельные регионы имеют относительно равномерную загрузку по категориям слушателей (например Центральный, Северо-Западный, Южный), а другие – нет (Приолжский, Уральский, Сибирский, Дальневосточный). Это ставит уч-

реждения ДПОС этих округов в крайне тяжелое положение с точки зрения планирования бизнеса и учебного процесса, кадровой политики учебных заведений. Правда, нужно учитывать и тот факт, что в кластере «успешных» округов сосредоточена существенная часть образовательных учреждений ДПОС, где обучается большая доля специалистов из других округов.

Кроме того, можно сделать вывод, что система ДПОС эффективно выполняет свои функции в отношении категорий слушателей, обучение которых регламентируется прямым государственным регулированием и предопределено социально-экономической и политической конъюнктурой (ППС, безработные, увольняемые военнослужащие) и, вместе с тем, система не эффективна в отношении рыночных сегментов (специалисты организаций реального сектора экономики, индивидуальные потребители).

Рынок консалтинга и корпоративные системы ДПОС. Кроме образовательных учреждений (подразделений), с конца 90-х годов XX века и по настоящее время, в России эффективно развивается рынок *корпоративного образования*, как альтернатива традиционному обучению. С ростом интеллектуальной емкости труда, углубляющейся специализацией профессий и ростом объема необходимых работнику компетенций, корпоративное обучение получает значительное распространение [66].

Исследования американских ученых показало, что увеличение расходов на обучение персонала на 10% дает прирост производительности труда на 8,5%, что вдвое эффективнее увеличения капиталовложений [190]. Однако адекватно оценить российский рынок корпоративного образования в настоящее время не представляется возможным. Но по некоторым экспертным оценкам он значительно превышает размеры нынешних государственных инвестиций в систему ДПОС [66].

Наиболее мобильными на рынке корпоративного образования являются консультационно-тренинговые компании, в связи с чем, целесообразно провести анализ соответствующего рынка.

Этапы развития рынка консультационных услуг в России приведены в таблице 11.

Таблица 11

**Этапы развития рынка консультационных и тренинговых услуг
в России (конец 80-х годов ХХ в. – 2011 г.)**

Этап	Общая характеристика и тенденции развития рынка
Конец 80-х – начало 90-х годов	Существенные экономические преобразования и рыночные реформы обусловили необходимость изменения экономических знаний. Цель программ – оперативный ликбез для предпринимателей первой волны и менеджеров.
1994-1996 гг.	Начало массовой приватизации. Рынок тренингов сужается, на нем возникает жесткая конкуренция. Выделяется узкий круг компаний, предлагающих качественные профессиональные программы
1996-1998 гг.	Оживляется спрос, вызванный постепенной стабилизацией экономической ситуации в стране. До кризиса в сфере тренингов работает до 200 образовательных центров в г. Москва и такое же количество в г. Санкт-Петербург.
1999-2004 гг.	После кризиса число компаний сокращается на 20-30 % (за счет, предлагающих обучение по краткосрочным программам). Большая часть оставшихся на рынке учебных центров диверсифицируется.
2005-2007 г.	Этап планомерного развития. Положение центров не стабильно, но постоянно работает в названных городах более 300 учебных центров и не менее 100 фирм, которые не специализируются на образовательной деятельности и организуют тренинги как дополнительную услугу. В целом по стране насчитывается до 800 тренинговых компаний.
2008-2009 гг.	Глобальный экономический кризис. Крушение рынка консультационных и тренинговых услуг на 50-80 %.
2010 г. – по настоящее время.	Основные проблемы современного рынка консалтинга и тренинга являются: <ul style="list-style-type: none"> - Расслоение тренеров и консультантов по уровню профессионализма (5-10 % - «профессионалы»; 30-40 % - «люди возможностей»; 50-60 % - «непрофессионалы»). Вероятность получения новых актуальных знаний, умений и навыков на этом рынке – 35-50 % при очень высокой цене. - Отсутствие обраулиягры. Заказчики, повторно обращающиеся к тренерам-консультантам, требуют изменение технологии обучения, обеспечение проверяемости результатов, эффективности использования предлагаемых методик. - Рост числа жалоб потребителей на оказанную услугу из-за низкого качества. В том числе, жалоб на тренеров, приехавших в регионы из городов Москвы и Санкт-Петербурга. - Отсутствие адекватной и уникальной литературы по предметной области тренинга и методик организации работы тренера.
	<ul style="list-style-type: none"> - Постоянное угасание интереса у потребителей к традиционным видам консалтинга (тренинг, командная работа, конференция, семинар, мастер-класс и др.) и к отдельным программам (бизнес и психология, НЛП, коучинг и др.). - Демонстративное решение тренеров-консультантов решать бизнес-задачи заказчиков, ни тренинговыми, ни консалтинговыми методами; - Отсутствие у них педагогических компетенций и знания предметной области. - Возрастание сложности создания нового консалтингового продукта или тренинга, а также нахождения востребованных тем. - Отсутствие профессиональных ассоциаций тренеров в отдельных предметных областях.

По данным: Портал TREKO.RU «Консалтинг и тренинги Санкт-Петербурга. [Электронный ресурс]. 2011. – URL: <http://www.treko.ru/>

В таблице 12 приведены отдельные экспертные оценки объемов рынка консультационно-тренинговых услуг в России.

Таблица 12

Экспертная оценка объемов рынка
консультационных и тренинговых услуг в России до 2009 г.

Эксперт	Характеристика рынка
Федосова И. [207] (2004 г.)	<p>Общий объем рынка тренингов в России – \$ 20-25 млн. в год.</p> <p>Российские компании работают в сегменте среднего отечественного бизнеса, имея доход от \$300 тыс. до \$1,5 млн. в год.</p> <p>Возможный ежегодный прирост объемов обучения за счет прихода в Россию крупных западных корпораций оценивается в 15-20 %.</p>
Крюкова Е. [208] (2005 г.)	<p>Наиболее актуальные тренинги: по продажам, финансам и менеджменту (80% от всех предложений).</p> <p>Стоимость одного дня корпоративного обучения у начинающего тренера – \$1000, в учебном центре среднего ранга – \$3000, а в компаниях с отличной репутацией – \$5000.</p> <p>За два года (2004, 2005 гг.) цены выросли на 12-15%.</p> <p>Компании проводят тренинги пять-десять раз в год и чаще.</p>
Пальшин К. [209] (2007 г.)	Рост отечественного рынка краткосрочного образования составляет от 15% до 55% в год.
Димитриев Д. - Президент ГК «Международный институт менеджмента» [177] 2008 г.	<p>Тренинговые компании можно разделить на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - крупные – оборот от \$10 млн. в год и выше. Их единицы. Доля рынка – не менее \$ 150 млн. в год; - средние – оборот от \$600 тыс. в год и более. Таких компаний несколько сотен. Совокупная доля – от \$300-600 млн. в год; - малые компании – оборот \$120 тыс. в год и более. Таких компаний более тысячи. Их доля – не менее \$200 млн. в год; - мелкие компании и фрилансеры с оборотом до \$120 тыс. в год. Таких субъектов на рынке несколько тысяч. Совокупная для - \$150-200 млн. <p>Минимальный объем российского рынка тренинговых услуг в 2007 г. - не менее \$1 млрд.</p>

Основные *тренинговые продукты*: а) собственно тренинг, семинар, конференция; б) книга, брошюра или комплект раздаточных материалов; в) специализированный бюллетень, журнал и т.п.; г) аудиокассеты, CD, DVD, видеокассеты; д) e-Learning; е) сайт, Internet-форум.

Проанализируем два территориальных рынка тренинговых программ: г. Москва и г. Санкт-Петербург, которые наиболее ярко характеризуют российские тенденции в данной области. Их сравнительная характеристика представлена в таблице 13. Источником для анализа послужили данные компании «РБК» [130].

Таблица 13

Сравнительный анализ рынков тренинговых услуг в г. Москве
и г. Санкт-Петербурге в 2005 году

Показатели	Рынки	
	г. Москва	г. Санкт-Петербург
1. Общее количество тренинговых компаний	от 200 до 300	от 200 до 300
2. Продолжительность деятельности на рынке		
а) 3-5 лет	40,0 %	
б) 10-11 лет (как правило, являются подразделениями государственных образовательных учреждений - ведущих столичных вузов)		1,0-3,0 %
2. Доля тренинговых компаний по типу		
а) «полного сервиса» (используют только штатных тренеров);	20,0 %	51,0 %
б) «смешанного типа» (используют как штатных, так и привлеченных тренеров);	62,0 %	48,0 %
в) компании-провайдеры.	18,0 %	1,0 %
3. Работают кроме своего региона в иных субъектах РФ (как самостоятельно, так и через представительства в местных образовательных учреждениях или консультационных компаниях).	свыше 90,0 %	31,0 %
4. Соотношение видов тренингов в портфеле программ		
а) «открытые» (участвуют все желающие)	40,0 %	нет данных
б) «корпоративные» (проводимые для сотрудников конкретной организации или по ее заказу)	60,0 %	нет данных
5. Доли крупных, средних и малых организаций-заказчиков в численности корпоративных потребителей тренинговых услуг		
а) крупных	35,0 %	нет данных
б) средних	55,0 %	нет данных
в) малых	35,0 %	нет данных
6. Стоимость тренинга		
а) «открытого» (за одного участника)	100-500 евро	
б) «корпоративного» (за трехдневный тренинг)	1200-5500 евро	
в) при работе в другом регионе	30,0-50,0 % от базовой цены	
7. Среднее количество проводимых одной компанией тренингов	50-60 в год	
8. Штатное количество тренеров в одной компании	от 3-5 до 12-15 чел.	
9. Наличие площадей		
	как правило, арендованные помещения (до 40 м ² на 15-20 посадочных мест)	
10. Наличие необходимого оборудования		
	как правило, арендованные мультимедийные средства и иное оборудование	

Стоимость обучения на тренингах, проводимых ведущими тренерами-преподавателями, составляет в настоящее время (2011 г.), в среднем, 13-16 тыс. руб. за одного участника. Стоимость дополнительных услуг составляет в среднем: а) индивидуальная консультация 3500 р./час.; б) разбор реальной бизнес-ситуации заказчика – 7000 р.

3.2. Институциональные аспекты развития системы дополнительного профессионального образования специалистов в России

Основой для анализа общих тенденций развития сферы ДПОС в России и в Республике Башкортостан в 1995-2010 годах послужили: 1) данные государственных органов статистики [128; 133; 134; 135; 136; 137; 158; 159]; 2) отчеты учреждений ДПОС РБ [108]; 3) исследования потребностей, предпочтений и мотивации потребителей услуг в сфере ДПОС, проведенные автором в Республике Башкортостан в 1998-2003 гг., 4) Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» [157].

Основные показатели, характеризующие динамику развития сферы ДПОС, профессионального образования в РФ и РБ, приведены в приложении А.

Для выявления уровня соответствия существующей сферы ДПОС требованиям экономики проведем анализ ключевых социально-экономических показателей, характеризующих развитие отраслей народного хозяйства, их трудовых ресурсов в России и Республике Башкортостан, а также покажем взаимосвязь профессионального образования и рынка труда.

Анализ данных государственной статистики и исследовательских центров России позволил выявить следующие тенденции. Отмечалась положительная динамика доли занятых в экономике к численности населения при средних показателях безработицы (см. таблицу 14).

Таблица 14

Доли занятых и безработных в численности постоянного и экономически активного населения в Российской Федерации в 1995-2009 гг. (в %)

	1995	2000	2005	2009
Доля занятых в экономике по отношению к численности населения*	43,2 90,6	44,6 90,2	48,0 92,9	48,9 91,8
Доля безработных по отношению к численности экономически активного	4,5 9,4	4,8 9,8	3,6 7,1	4,3 8,2

* В числителе – по отношению к постоянной численности населения, в знаменателе – по отношению к численности экономически активного населения.

Однако это не привело к существенному росту показателя общей численности обученных в сфере ДПОС (см. выше). Напомним, что доля специалистов, обученных по программам ДПОС в экономи-

чески активном населении в среднем по России: в 2003-2004 уч. году составляла – 2,3%; в 2006-2007 уч. году – 0,7. Из этого следует, что работодатели используют, как правило, трудовые ресурсы с существующими профессиональными компетенциями и не стремятся обучать специалистов за свой счет.

Это подтверждают и данные мониторинга экономики образования (см. таблицу 15 и рис. 19).

Таблица 15

Доля предприятий, организовывавших за последний год переподготовку, повышение квалификации, стажировку для своих сотрудников

2004	2005	2006	2007	2008	2009
72 %	68 %	69 %	68 %	61 %	63 %

По данным: Сайт «Мониторинг экономики образования» / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – 2011. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.hse.ru/org/hse/mee/ind/2010_010

В условиях меняющейся социально-экономической конъюнктуры вполне понятна заинтересованность предприятий в повышении квалификационного потенциала работников. Практическая деятельность работодателей в этом направлении снижалась. Ежегодно около трети организаций (и более), не проводят обучение персонала. За 2010 год ситуация в некоторых секторах экономики существенно не изменилась, а в ряде секторов – еще больше снизилась.

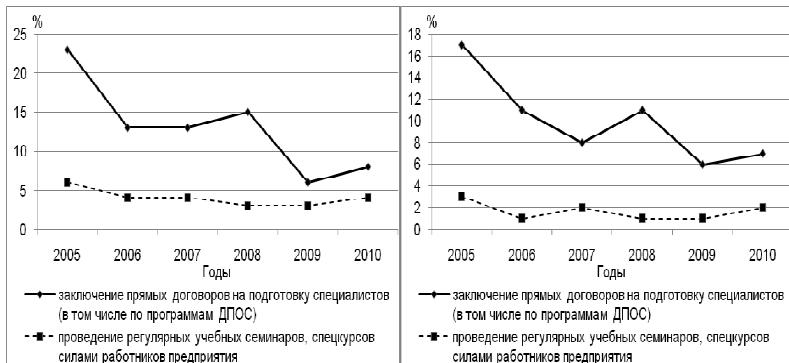
Распространенность заключения договоров на подготовку кадров остается весьма ограниченной и пока работодатели не стремятся расширять «заказы». И без того низкая доля проведения семинаров и спецкурсов силами работников предприятий имеет тенденцию к снижению (см. рис. 19).

Общая тенденция к снижению интенсивности сотрудничества работодателей с учреждениями системы профессионального образования отражает:

- неудовлетворенность работодателей качеством обучения;
- сокращение статей расходов компаний на обучение своих сотрудников.

В 2010 году российские предприятия и организации затратили на повышение квалификации, подготовку и переподготовку сотруд-

ников 91,1 млрд. рублей, или около 0,4 % от их годового объема фонда оплаты труда.



a)

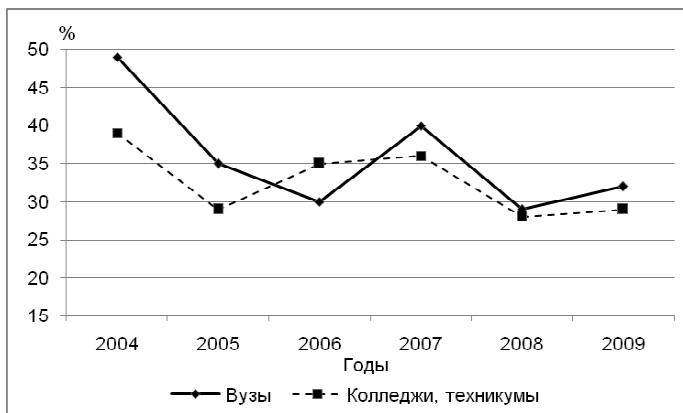
б)

По данным: Сайт «Мониторинг экономики образования» / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – 2011. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.hse.ru/org/hse/mnee/ind/2010_008

Рис. 19. – Доли организаций, отдающих предпочтения различным формам сотрудничества с учреждениями профессионального образования
а) с вузами; б) с колледжами и техникумами

При этом структура корпоративных затрат на образование сотрудников выглядела следующим образом: оплата подготовки работников в учреждениях, организациях, у частных лиц, предоставляющих образовательные услуги – 59,0 %; тренинги и курсы повышения квалификации на предприятии – 8,3 %; приобретение информационных ресурсов – 6,9 %; оплата обучения работников 3,8 %; финансирование корпоративных образовательных центров 1,7 %. Прочие расходы связанные с обучением персонала составляли 20,3 % [141].

Снижение уровня сотрудничества организаций с учреждениями ДПОС отмечается еще до кризиса 2008 года, который лишь закрепил эту тенденцию. В целом ситуация характеризуется как «замораживание» сотрудничества работодателей с образовательной системой. В настоящий момент, лишь около 30 % организаций поддерживают деловые контакты с учреждениями ДПОС, вузами, техниками/колледжами по вопросам подготовки и повышения квалификации кадров (см. рис. 20).



По данным: Сайт «Мониторинг экономики образования» / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – 2011. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.hse.ru/org/hse/mee/ind/2010_007

Рис. 20. – Доля организаций, продолжающих сотрудничать с учреждениями профессионального образования

Таблица 16 показывает достаточно четкую установку работодателей по отношению к требуемому качеству сотрудников для своих организаций. Это должен быть специалист «широкого профиля», обладающий достаточным набором знаний, умений и навыков, и владеющий как общепрофессиональными, так и специальными компетенциями. Причем эти требования имеют для служащих, офисных работников, технических исполнителей тенденцию к повышению, а для специалистов линейных подразделений – к понижению.

Таблица 16
Доля работодателей, отдающих предпочтение подготовке
специалистов «широкого профиля» (%)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Специалистов функциональных подразделений	61	53	59	57	60	60
Специалистов линейных подразделений	58	56	56	53	52	51
Служащих, офисных работников, технических исполнителей	61	67	68	66	68	69

По данным: Сайт «Мониторинг экономики образования» / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». [Электронный ресурс]. 2010. URL: http://www.hse.ru/org/hse/mee/ind/2010_009

Анализ данных государственной статистики Республики Башкортостан выявил следующие тенденции. Результаты анализа распределения численности занятого населения и безработных в экономике РБ по уровню образования приведены в таблице 17.

Таблица 17

Распределение численности специалистов среди занятого населения и безработных в экономике Республики Башкортостан, по уровню образования и оценка необходимой пропускной способности учреждений ДПОС республики*, (в процентах)

Годы	Численность занятых / безработных в экономике, всего, тыс. чел.	Численность специалистов, имеющих профессиональное образование						Необходимость ежегодного повышения квалификации специалистов при средней периодичности, не реже 1 раза в 3 года		
		высшее		среднее		всего		Тыс. чел.		
		в %	Тыс. чел.	в %	Тыс. чел.	в %	Тыс. чел.	высшее	среднее	всего
1995	1747,7	12,3	215,0	28,5	498,1	40,8	713,1	71,7	166,0	237,7
	43,1	2,0	0,9	21,7	9,4	23,7	10,2	0,3	3,1	3,4
2000	1745,2	15,2	265,3	31,0	541,0	46,2	806,3	88,4	180,3	268,8
	21,2	8,4	1,8	30,5	6,5	38,9	8,3	0,6	2,2	2,8
2001	1747,0	15,7	274,3	30,1	525,8	45,8	800,1	91,4	175,3	266,7
	23,7	6,9	1,6	27,4	6,5	34,1	8,1	0,6	2,2	2,7
2002	1764,3	17,5	308,8	28,3	499,3	45,8	808,1	102,9	166,4	269,4
	34,1	9,4	3,2	27,7	9,5	37,1	12,7	1,1	3,2	4,2
2003	1783,4	16,7	297,8	27,9	497,6	44,6	795,4	99,3	165,9	265,1
	27,2	12,6	3,4	22,7	6,2	35,3	9,6	1,1	2,1	3,2
2004	1788,9	15,7	280,9	25,6	458,0	41,3	738,8	93,9	152,7	246,6
	36,2	10,1	3,7	19,0	6,9	29,1	10,5	1,2	2,3	3,5
Среднегодовая оценка потребности повышения квалификации специалистов Республики Башкортостан							92,1	170,3	262,3	

* В числителе представлены данные по занятым, в знаменателе – по безработным.

По данным: Статистический ежегодник Республика Башкортостан. Стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. Ч. I. – Уфа, 2005. – 201 с.

Основная масса специалистов (свыше 25,0 %) в числе занятого населения РБ, в 1995-2004 гг. составляли лица, имеющие среднее профессиональное образование и только около 15,0 % - высшее. Доля безработных, имеющих среднее профессиональное образование также существенна, и достигала в разные годы от 21,7 %, в 1995 году до 30,5 % - в 2000 году. С этого года отмечается тенденция к снижению доли лиц со средним профессиональным образованием среди безработных

в РБ, которая снизилась в 2004 году до 19,0 %; при этом аналогичный показатель в РФ составил 20,5 %.

За тот же период (1995-2004 гг.) доля лиц с высшим профессиональным образованием в численности занятого населения республики составляла ежегодно, в среднем, - 15,7 %. В 2004 году отмечен такой же показатель (15,7 %), в то время как по России он составил в этом году почти 25,0 %. При этом доля этой категории специалистов, зарегистрированных в качестве безработных в Республике Башкортостан составляла в среднем 8,2 % за год. В сравнении (по 2004 году) в республике и в России в целом эти показатели достигли приблизительно одной величины, соответственно – 10,1 % и 10,9 %.

Анализ численности специалистов в Республике Башкортостан показал, что для достижения средней периодичности переподготовки каждого специалиста народного хозяйства (с периодичностью не менее одного раза за 3 года) ежегодно необходимо повышать квалификацию более 0,25 млн. чел., среди которых доли специалистов со средним и высшим профессиональным образованием составляют, соответственно, около 65,0 % и 35,0 %. Такой пропускной способности сфера ДПОС республики не достигала никогда. Официально зарегистрированный органами управления образованием максимум лиц, прошедших обучение в соответствующих учреждениях ДПОС республики составлял в 1996-1998 годах, в среднем, около 20,0 тыс. человек. Таким образом, пропускная способность республиканской системы ДПОС в эти годы составляла всего около 7,6 % от потребности.

Не лучших показателей добилась система переподготовки кадров и на федеральном уровне. В 1995 году соответствующий показатель составлял по приведенной методике оценки – около 7,0 % от потребности. По состоянию на 2004 год, этот показатель в России должен был составить 11,3 млн. чел., в то время как реально было обучено около 1,4 млн. чел. (т.е. всего 12,4 % от потребности).

Подобный анализ может быть составлен по данным государственной статистики за любой год, что важно, для составления долгосрочных прогнозов развития системы ДПОС. Однако весь предшествующий анализ показывает, что положение дел с повышением квалификации и профессиональной переподготовкой специалистов критическое и не улучшается, а усугубляется. И это характерно, как для

рынка образовательных учреждений, так и для корпоративных образовательных систем.

Современное состояние *структурь экономически активного населения по уровню профессионального образования специалистов в экономике России* приведено в таблицах 18, 19.

Таблица 18

Распределение численности экономически активного населения по уровню профессионального образования в России, (тыс. человек)

Годы	Экономически активное население			Занято в экономике			Безработные		
	Всего	в том числе имеют образование		Всего	в том числе имеют образование		Всего	в том числе имеют образование	
		высшее проф.	среднее проф.		высшее проф.	среднее проф.		высшее проф.	среднее проф.
2000	72322	14944	20276	65273	14164	18675	7059	780	1601
2003	72835	16459	19152	67152	15821	17975	5683	638	1177
2004	72909	17372	18704	67134	16739	17521	5775	632	1183
2005	73811	17480	18430	68603	16957	17452	5208	524	978
2006	74187	18279	18575	69157	17733	17699	4999	537	864
2007	75060	20164	19145	70814	19677	18345	4246	487	800
2008	75892	20358	19756	70603	19707	18738	5289	651	1018
2009 [*]	-	-	-	69362	20083	19087	-	-	-

«-» Нет данных

По данным: Труд и занятость в России. 2009: Стат.сб. / Росстат – М., 2009. – 623 с.

* Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). 2010: Стат.сб. / Росстат. – М., 2010. – 171 с.

Очевидно, что численность экономически активного населения и занятых в экономике в России до кризиса 2008 г. постоянно росла а доля безработных сокращалась, что говорит о хорошей рыночной конъюнктуре на рынке труда.

Причем доля безработных с высшим образованием постоянно снижалась и была вдвое ниже, чем доля безработных со средним профессиональным образованием.

Следовательно, фактор уровня образования и, как следствие, наличия большего набора профессиональных компетенций является конкурентным преимуществом на рынке труда

Таблица 19

Сравнительный анализ структуры численности занятых и безработных по уровню профессионального образования в России, Приволжском федеральном округе и некоторых его субъектах в 2008 г. (в процентах)

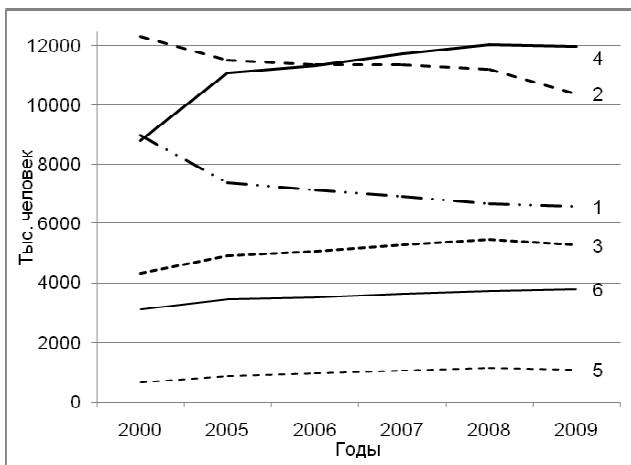
Годы	Экономически активное население			Занято в экономике			Безработные		
	Всего	В том числе имеют образование		Всего	В том числе имеют образование		Всего	В том числе имеют образование	
		высшее проф.	среднее проф.		высшее проф.	среднее проф.		высшее проф.	среднее проф.
Российская Федерация	100	26,8	26,0	100	27,1	26,7	100	11,4	19,3
Приволжский федеральный округ	100	-	-	100	23,7	25,9	100	11,3	20,8
Республика Башкортостан	100	-	-	100	20,7	26,5	100	10,9	20,4
Республика Татарстан	100	-	-	100	25,0	23,0	100	17,9	18,9
Пермский край	100	-	-	100	22,6	25,6	100	9,7	17,6
Самарская область	100	-	-	100	27,6	25,9	100	9,5	19,2

«-» Нет данных

По данным: Труд и занятость в России. 2009: Стат.сб. / Росстат – М., 2009. – 623 с.

Анализ мобильности специалистов в Российской Федерации.

Распределение занятых в экономике по видам экономической деятельности в России, показывает (см. рис. 21), что существенным структурным изменениям подверглись (в сторону уменьшения численности занятых и, соответственно, квалифицированного труда, профессиональных компетенций): сельское хозяйство и обрабатывающие производства. Отток по этим видам экономической деятельности компенсировался значительным ростом в сфере торговли, бытовых услуг населению, ремонта автотранспортных средств. Заметный рост также отмечался в таких видах экономической деятельности, как строительство, государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное страхование, а также в финансовой деятельности.



По данным: Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб. / Росстат. – М., 2010. – 813 с.

Рис. 21. – Среднегодовая численность занятых в экономике по видам экономической деятельности:

- 1) сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство;
- 2) обрабатывающие производства;
- 3) строительство;
- 4) оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования;
- 5) финансовая деятельность;
- 6) государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение

Динамика численности работающих, занятых в организациях различных форм собственности в России проиллюстрирована на рис. 22 а) и б). Здесь видно, что с 1995 года, вследствие проведения приватизации, произошел существенный отток персонала из организаций государственной (муниципальной) и смешанных (без иностранного участия) форм собственности. Приоритетной при этом, на сегодняшний день, становится частная форма собственности.

Логично было бы предположить, что смена собственника, должна привести к изменению отношения к качеству человеческого капитала, однако предыдущий анализ показывает, что роста рынка ДПОС не наблюдается, а «бегство» профессиональных компетенций и квалификации из производственных отраслей отмечалось.

Следовательно, собственник во всех случаях стремиться к сокращению затрат связанных с развитием человеческого капитала и не намерен изменять текущую стратегию поведения по отношению к но-

сителю живого труда и профессиональных компетенций: а) стремясь воспользоваться людскими ресурсами с существующим объемом и качеством профессиональных компетенций и б) не стремясь изменить эти компетенции за свой счет.

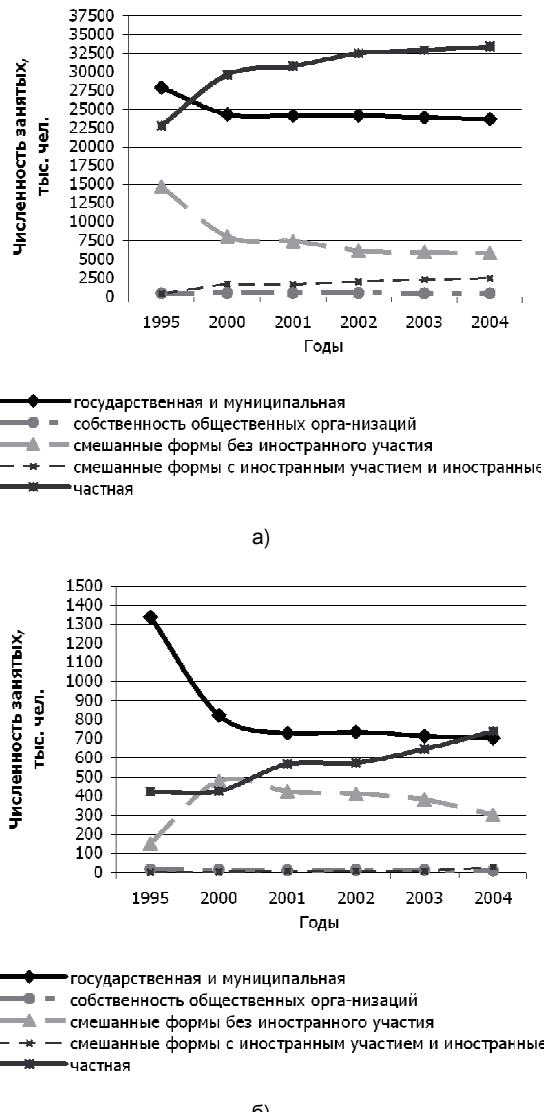
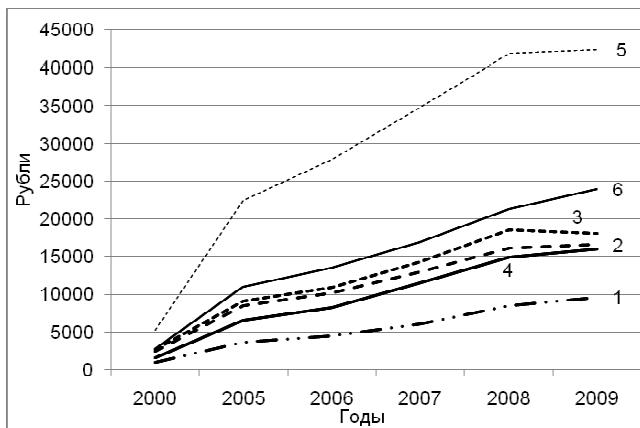


Рис. 22. Распределение численности занятых в организациях различных форм собственности:
а) в Российской Федерации; б) в Республике Башкортостан

Сравнивая между собой такие макроэкономические показатели, как рост ВВП и средний уровень заработной платы можно заметить, что темпы роста ВВП обуславливают рост средней заработной платы.



По данным: Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб. / Росстат. – М., 2010. – 813 с.

Рис. 23. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников отдельных видов экономической деятельности:

- 1) сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство;
- 2) обрабатывающие производства; 3) строительство;
- 4) оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования;
- 5) финансовая деятельность; 6) государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение

Нельзя при этом утверждать, что рост среднемесячной номинальной начисленной заработной платы по отдельным видам экономической деятельности является причиной увеличения численности занятых в них. Этот тезис подтверждает анализ рис. 21 и 23.

Примерно одинаковая скорость оттока человеческого капитала из промышленности и сельского хозяйства породили неодинаковые темпы роста оплаты человеческого капитала.

Существенный рост численности в сфере торговли и бытовых услуг населению не привел к адекватному росту заработной платы в ней. Здесь отмечаются самые существенные темпы роста работающих; при этом темпы роста заработной платы остаются на уровне зарплаты в промышленности и строительстве. Высокие профессиональ-

ные компетенции ушедшего в торговлю из обрабатывающей промышленности и аграрно-промышленного комплекса человеческого капитала, таким образом, не смогли быть востребованы в необходимом качестве в коммерческой деятельности, а специальных профессиональных компетенций в сфере предпринимательства этот человеческий ресурс не приобрел (либо приобрел в недостаточных объемах). Кроме того весь торговый оборот в этой сфере деятельности стал делиться на большее число работающих.

Интерес к сфере финансов, связанный с максимальным ростом заработной платы, напротив, не привел к росту численности в данном виде экономической деятельности, поскольку здесь требуется человеческий капитал с высокой квалификацией и специфическими профессиональными компетенциями. Кроме того рост этого вида деятельности связан с финансированием, в основном реального сектора экономики (промышленность, сельское хозяйство), а они в эти годы недостаточно интенсивно развивались или сокращались [134].

Следовательно, не столько заработка платы является стимулом для перехода людей из отрасли в отрасль. Численность работающих в отрасли, темпы роста и средняя зарплата в ней связаны больше с эффективностью использования человеческого капитала и типом развития отраслей или видов экономической деятельности: экстенсивным или интенсивным.

Однако, темпы роста отрасли (вида экономической деятельности, являются ключевым показателем, используемым для выявления лидеров экономики и повышения интереса к данным отраслям, как со стороны организаций, так со стороны потенциальных работников (через рост предложения труда).

Анализ дополнительных источников [54; 130] выявил тенденции в развитии оплаты труда персонала. Для России характерно следующее. Рост зарплаты находится в прямой зависимости от спроса на конкретные специальности и направления профессиональной деятельности. За последние три года наблюдается рост спроса на специалистов в области: высоких технологий; маркетинга; производственный персонал; персонал розничных продаж в крупных торговых сетьях. Оплата труда в наиболее развитых регионах характеризуется тен-

денцией к «социализации» т.е. к развитию компенсационной политики.

Мировые тенденции в этом направлении обнародованы журналом «Money» и веб-сайтом <http://www.salary.com>. Отмечается, что зарплата сегодня – один из важнейших факторов в определении ценности работы, но люди выбирают профессию, оценивая ее также с позиций: карьерного роста, уровня стресса в процессе трудовой деятельности, количества выходных дней, компенсирующих труд. Женщины больше мужчин подвержены стрессам, меньше удовлетворены работой и гибкостью рабочего графика.

Таким образом, необходимо изучить мотивацию поведения и цели конечных потребителей образовательных услуг в сфере ДПОС.

Анализ мотивов поведения заказчиков. В целях изучения мотивов поведения и предпочтений потенциальных потребителей программ ДПОС, при принятии ими решения о прохождении обучения, а также в целях совершенствования управления в сфере ДПОС, организации работы образовательных учреждений, в 1998 и 2003 годах, в Республике Башкортостан, были проведены дополнительные исследования в этом направлении, которые включали: а) пилотажный опрос слушателей; б) опрос (анкетирование) слушателей учреждений ДПОС Республики Башкортостан и в) опрос руководителей организаций-заказчиков кадров.

Пилотажный опрос слушателей был организован и проведен в рамках мониторинга системы дополнительного профессионального образования, организованного Госкомитетом Республики Башкортостан по науке, высшему и среднему профессиональному образованию, в марте 1998 г., в целях изучения и совершенствования управления в сфере ДПОС республики. В ходе этого опроса изучалось мнение слушателей о состоянии и эффективности системы ДПОС республики, а также проводилось апробирование анкеты. В опросе приняло участие 46 респондентов из 3-х учреждений ДПОС. Некоторые результаты пилотажного опроса были опубликованы в следующих работах автора [145; 147; 150].

Основной опрос слушателей был организован и проведен в сентябре 2003 года в виде анкетирования респондентов во всех учреждениях ДПОС и соответствующих подразделениях вузов и средних спе-

циальных учебных заведений, министерств и ведомств, организаций, расположенных на территории республики, в которых, на момент опроса, реализовывались программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Общее количество организаций, в которых проводился опрос – 21. Все они расположены в городах: Уфа, Стерлитамак, Ишимбай, Кумертау, Октябрьский.

Для отбора респондентов была применена *выборка пропорциональная ежегодным объемам обучения* в каждой выбранной организации. Общее количество опрошенных составило 490 человек. Для обработки данных использовано 486 анкет; 4 анкеты были заполнены ненадлежащим образом и не применялись при анализе.

Анкета содержит 60 вопросов, 14 из которых направлены на сбор информации о возрасте половой и национальной принадлежности, уровне и направлении образования, социальном статусе, месте обучения респондента и т.п. Остальные 46 вопросов направлены на выявление: а) мотивов, б) предпочтений слушателей и в) их оценки существующей сферы ДПОС. Анкета содержит как закрытые, так и открытые вопросы с применением номинальных и интервальных шкал. Применение порядковых шкал ограничено оценочными вопросами, варианты ответов на которые расположены в порядке возрастания (убывания) их смысловых значений; однако такие шкалы рассматриваются в данном исследовании как номинальные.

Опрос руководителей организаций-заказчиков был организован и проведен в ноябре 2003 года, в виде почтового (заочного) анкетирования. Для опроса было выбрано 40 организаций. При этом респонденты (руководители организаций и заместители руководителей по кадровым вопросам) рассматривались в качестве экспертов, дающих качественную оценку показателям развития сферы ДПОС республики с точки зрения корпоративных заказчиков кадров. Анализ данных анкет позволил судить о мотивах топ-менеджмента при управлении профессионально-кадровой структурой организаций и о потребностях корпоративных заказчиков в сфере ДПОС.

В опросе приняло участие 40 человек (по одному человеку из каждой организации из городов, в которых проводился опрос слушателей сферы ДПОС РБ).

Вопросник, содержал 26 вопросов, 4 из которых относятся непосредственно к респонденту, и содержат информацию об его возрасте, половой принадлежности, уровне образования, социальном статусе. Остальные вопросы направлены на выявление мотивов и предпочтений потенциальных заказчиков образовательных услуг ДПОС. Анкета содержит как закрытые, так и открытые вопросы. В анкете, в основном, применены номинальные шкалы; интервальная шкала в чистом виде применена в вопросе о возрасте респондентов; порядковые шкалы не использовались.

Статистический анализ анкет проводился с использованием программы SPSS, v. 12. В ходе исследования применены методики и приемы статистического анализа, изложенные в книге А. Бюоля и П. Цёфеля [205].

Проведенный анализ показал, что для различных категорий потребителей образовательных услуг в сфере ДПОС, различны и детерминирующие потребности, предпочтения и мотивы, связанные с дополнительным обучением. В таблице 20 представлены ключевые результаты этой части исследования.

Анализ анкет слушателей дал следующие результаты.

1) *Существующая в РБ система повышения квалификации специалистов в основном отвечает поставленным перед ней целям и задачам.* 79,4 % опрошенных являются служащими-специалистами. Из них 92,8 % имеют высшее и среднее профессиональное образование. Наибольшим спросом пользуются программы дополнительного к среднему профессиональному образованию (по ним обучалось 60,5 % респондентов).

2) *Структура респондентов по направлениям базового образования* следующая: а) медицинское (41,6 %); б) техническое (23,1 %); в) педагогическое (12,1 %); г) экономическое (9,5 %); д) сельскохозяйственное (8,4 %) профессиональное образование.

3) *Периодичность переподготовки.* Более 47,0 % опрошенных не повышали квалификацию более 15 лет. В целом, доля лиц, не повышавших квалификацию 5 и более лет до составляет 77,8 %, что соответствует данным предварительного анализа макросостояния системы ДПОС России и РБ (см. главу 2.1.).

Таблица 20
Различия в потребностях, предпочтениях и мотивах обучения, в зависимости от категории потребителей (на основе наивысшего рейтинга в ответах респондентов)

		Категории потребителей				
		Руководители организаций-заказчиков кадров (анкетирование)	Мужчины (опрос слушателей)	Женщины (опрос слушателей)	В возрасте до 30 лет (опрос слушателей)	В возрасте 46 и более лет (опрос слушателей)
1	Специалисты - слушатели (опрос)	2	3	4	5	7
Характеристики респондентов	486 чел.	40 чел.	30,0 %	70,0 %	30,6 %	25,7 %
Наличие формализованного плана подготовки кадров в организации	Нет					
- Регулярность переподготовки специалистов (для организаций): - Давность получения базового образования для специалистов)	Более 5 лет	Один раз в 6-9 лет				
Приоритетные категории специалистов, направляемых на обучение	Служащие-специалисты	Линейные руководители				

Продолжение таблицы 20

	1	2	3	4	5	6	7
Факторы, повлиявшие на решение пройти обучение	Желание стать професионалом в избранной сфере	Производственная необходимость	- Желание стать профессионалом в избранной сфере;	- Рекомендация начальства	- Желание стать профессионалом в избранной сфере;	- Желание стать профессионалом в избранной сфере;	- Желание стать профессионалом в избранной сфере;
Основной мотив обучения	Интерес к выбранному направлению профессиональной деятельности	Производственная необходимость	- Интерес к выбранному направлению профессиональной деятельности;	- Приверженность конкретной работе	- Желание стать профессионалом в избранной сфере;	- Желание получить работу по избранной специальности	- Интерес к выбранному направлению профессиональной деятельности;

Продолжение таблицы 20

		1	2	3	4	5	6	7
Основная ценность системы ДПОС	- Повышение профессионального уровня; - Возможность получения соответствующего документа об образовании							
Ожидания перспектив должностного, профессионального роста, роста материального благосостояния	Низкие	Готовы к продвижению сотрудников в соответствии с производственной необходимостью	Высокие (профессиональный)	Высокие (профессиональный, материальный)	Высокие	Низкие		
Профессиональная мобильность (внутренняя готовность к смене направления профессиональной деятельности, должности, места работы)	Не готовы		- Готовы сменить должностное место работы; - Не готовы менять направление проф. деятельности	- Готовы сменить место работы; - Не готовы менять направление проф. деятельности	Готовы	Не готовы		

Продолжение таблицы 20

1	2	3	4	5	6	7
Предпочтения в направлениях обучения	Здравоохранение; Экономика и управление	Производственная необходимость	Сельское хозяйство; Безопасность жизнедеятельности; Экономика и управление; Повышение квалификации гос. служащих; Автоматика и управление	- Здравоохранение; Экономика и управление	- Образование и педагогика; - Экономика и управление; - Здравоохранение	- Здравоохранение; - Экономика и управление; - Безопасность жизнедеятельности; - Сельское хозяйство; - Повышение квалификации гос. служащих
Наибольшая вариативность выбора на-правления обучения, не соответствую-щего базовому	Техническое (машиностроение, металлообработка)	Определя-ется производственной необходимостью	Большая	Меньшая	Меньшая	Большая

Продолжение таблицы 20

1	2	3	4	5	6	7
Предпочтения в видах учебных программ ДПОС	<p>Среднесрочное повышение квалификации (100-500 часов)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Краткосрочное (до 72 часов) - Краткосрочное повышение квалификации (72-100 часов) 	<p>Краткосрочные (до 72 часов)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Краткосрочное повышение квалификации (72-100 часов) 	<p>Краткосрочные (до 72 часов)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Краткосрочное повышение квалификации (72-100 часов) 	<p>Среднесрочное повышение квалификации (100-500 часов)</p>	<p>- Профессиональная первичная подготовка (свыше 500 часов)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Среднесрочное повышение квалификации (72-100 часов) 	<p>- Среднесрочное повышение квалификации (100-500 часов);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Краткосрочное повышение квалификации (72-100 часов)
Предпочтения в формах обучения	С отрывом от работы	С частичным или полным отрывом от работы				
Предпочтения в выборе места обучения						

Окончание таблицы 20

1	2	3	4	5	6	7
Оценка видов учебных занятий	Практические и теоретические	Практические занятия				
Оценка системы ДПОС	Достаточно эффективна	Не эффективна				
Оценка удовлетворенности преподавательским составом	Высокая					
Оценка соответствия ценности качеству обучения	Затруднились с ответом	Не соответствует				
Оценка соответствия ценны объему обучения	Затруднились с ответом	Не соответствует				
Личная удовлетворенность результатами обучения	В целом удовлетворены					
Оценка качества специалистов организаций		Средний уровень				

4) Среди факторов, повлиявших на принятие решения о получении дополнительного образования опрошенные выделили: а) желание стать профессионалом в выбранной сфере 54,1 %; б) желание получить документ об образовании (8,8 %); в) на обучении настояло начальство – 8,4 %; г) желание получить работу по избранной специальности – 7,6 %.

5) От 38,3 % до 53,7 % респондентов отмечают исключительную важность получения дополнительных профессиональных компетенций в результате обучения. При этом приоритет отдается групповому обучению в образовательных учреждениях (70,2 %).

6) Большинством опрошенных был точно определен основной мотив обучения: а) личный интерес к выбранному направлению профессиональной деятельности или к конкретной работе – 52,7 %; б) престижность будущей работы - 49,0 %; в) независимость от изменения конъюнктуры рынка труда – 31,9 % и г) материальная независимость в будущем – 23,0 %. Таким образом, для специалистов решающими являются неценовые факторы и мотивы при принятии ими решения о повышении квалификации.

7) Профессиональная мобильность. Большинство респондентов (78,8 %) не намерены менять места работы, и видят свою будущую профессиональную деятельность – в соответствии с полученной квалификацией, на прежнем рабочем месте. Только 16,2 % респондентов намерена, после окончания обучения, сменить работу.

Такая установка сложилась в результате их ожиданий, сформировавшихся в трудовой среде. Около 70 % опрошенных не видят (или не уверены в существовании) перспектив должностного роста в организации. Противоположная картина складывается у опрошенных в отношении перспектив профессионального роста и роста материального благосостояния. Из числа опрошенных, 64,2 % уверены в своем профессиональном росте, а 40,7 % и в улучшении своего материального положения в связи с фактом прохождения ими дополнительного обучения.

8) Оценка видов учебных занятий. Наибольшее значение для специалистов имеют: а) практические (77,4 %); и б) теоретические (71,2 %) занятия.

9) *Оценивая сферу ДПОС*, большинство опрошенных (76,7 %) считают существующую систему повышения квалификации специалистов достаточно эффективной. *Основными ценностями*, которые она дает специалистам, опрошенные считают: повышение профессионального уровня (82,1 %); получение документа об образовании (45,3 %); смену места работы или организацию собственного бизнеса (34,0 %); повышение социального статуса (21,8 %); смена направления профессиональной деятельности (20,8 %); карьерный рост (15,8 %).

В целом слушатели удовлетворены профессиональными качествами преподавателей, осуществляющих образовательный процесс. Более 77,0 % респондентов отметили их как «высокие». Около 40,0 % респондентов дали хорошую оценку соответствия стоимости обучения объему подготовки и его качеству. В целом удовлетворены результатами обучения также около 40,0 % опрошенных.

10) *Портрет типового потребителя*. Говоря об образе потребителя образовательных услуг в сфере ДПОС, применена стратегия сегментации рынка, широко применяемая в маркетинге. Анализ анкет показал, что 70,0 % слушателей сферы ДПОС – женщины. Среди респондентов заметно преобладание лиц старше 36 лет – 55,1 % опрошенных. Услугами учреждений ДПОС пользуются люди всех национальностей.

В таблице 21 показан рейтинг наиболее востребованных в Республике Башкортостан направлений повышения квалификации специалистов.

Таблица 21

**Приоритетные направления повышения квалификации
в Республике Башкортостан на момент исследования (2003 год)**

Направления программ ДПОС	Доля обученных, %
Здравоохранение	39,7*
Экономика и управление	24,1
Сельское хозяйство	9,3
Образование и педагогика	7,2
Повышение квалификации государственных служащих	6,4
Безопасность жизнедеятельности	6,0
Автоматика и управление	5,1
Информатика и вычислительная техника	1,2
Гуманитарно-социальные направления	1,0

* Высокая доля слушателей, проходящих обучение в области здравоохранения, объясняется отчасти, законодательно установленными нормами, предусматривающими обязательное повышение квалификации медицинскими работниками в течение определенных периодов времени.

Большинство слушателей (76,5 %) предпочтуют среднесрочные программы ДПОС, предусматривающие выдачу документов государственного образца о повышении квалификации (удостоверений и свидетельств). 14,2 % респондентов удовлетворяют краткосрочные программы, предусматривающие выдачу слушателям документа об окончании курсов, установленного образовательным учреждением образца, и лишь 9,3 % предпочитают программы повышенной сложности и объема, но предусматривающие выдачу дипломов государственного образца о профессиональной переподготовке с присвоением новой квалификации. Большинство слушателей пользуется услугами учреждений ДПОС, находящихся в городе проживания специалиста, причем большинство из них (свыше 60 %) проходят обучение в самостоятельных учреждениях ДПОС; около 25 % в соответствующих подразделениях вузов и лишь около 13 % в подразделениях техникумов и колледжей.

Листинг частотного анализа анкет слушателей (2003 г.) приведен в приложении В.

Анализ анкет слушателей с использованием таблиц сопряженности по двум признакам показал следующие результаты.

1) В основном специалисты проходят *повышение квалификации по базовым направлениям образования*. Однако отмечены случаи кардинальной смены профессиональных компетенций среди специалистов с военным и строительным (до 100 % респондентов), техническим (более 90,0 %), естественно-научным (около 59,0 %), педагогическим (около 45,0 %), экономическим (около 24,0%) базовым образованием.

Наибольшее количество вариантов изменения своих профессиональных компетенций отмечено среди специалистов с техническим (в области промышленности) образованием – 7 направлений переподготовки; педагогов и экономистов - по 5; специалистов с естественно-научным базовым образованием – 4; медиков, специалистов в области высоких технологий, сельского хозяйства – по 3.

2) Выявлены общие и специфические потребности, мотивы и оценки среди опрошенных мужчин и женщин.

Как для мужчин, так и для женщин *факторами, оказавшими влияние на решение о повышении квалификации*, стало желание стать

профессионалом в избранной сфере (55,5 % и 53,5 %, соответственно). Вторым по значимости фактором, для женщин, стало желание получить работу по избранной специальности (10,3 %); а для мужчин – рекомендация начальства (22,6 %).

Главным мотивом обучения стал личный интерес к выбранному направлению профессиональной деятельности (51,4 % и 34,4 % мужчин и женщин, соответственно). Дальнейшие приоритеты в их мотивации расходятся. Для женщин основными мотивами обучения являются также: материальная обеспеченность в будущем (28,5 %); престижность будущей работы, независимость от изменения конъюнктуры рынка труда, интерес к конкретной работе (по 11,8 %). Для мужчин – приверженность конкретной работе (16,4 %) и материальная обеспеченность в будущем (10,3 %).

Оценка личных перспектив. Большинство, как мужчин, так и женщин ожидают от повышения квалификации укрепления своих личных профессиональных компетенций и, соответственно, повышения личной конкурентоспособности на своем рабочем месте, нежели карьерного роста или улучшения материального положения. Доля женщин, положительно оценивающих перспективы должностного роста составляет – 31,2 %; профессионального – 65,3 %; роста материального благосостояния – 47,1 %. Для мужчин эти показатели составляют, соответственно: 27,4 %; 61,6 %; 26,0 %.

При выборе направления повышения квалификации, женщины ориентируются в основном на программы по: здравоохранению (53,5 %); экономике и управлению (27,4 %); педагогике и образованию (7,6 %). Остальные направления мало или вовсе не привлекательны (от 1,2 % до 3,5 %). Для мужчин характерны иные направления обучения: сельское хозяйство (25,3 %); безопасность жизнедеятельности (19,9 %); экономика и управление (16,4 %); повышение квалификации государственных служащих (13,0 %); автоматика и управление (10,3 %).

Женщины и мужчины по-разному оценивают свою готовность к смене должности, места работы, специальности. Женщин меньше, чем мужчин привлекает перспектива сменить должность, не меняя специальности (22,9 % и 28,8 %, соответственно). В тоже время, наме-

рения одновременно сменить и должность, и специальность, придерживается 11,5 % женщин и всего 9,6 % мужчин.

Женщин больше чем мужчин характеризует намерение сменить место работы, опираясь на существующие профессиональные компетенции (25,0 % и 17,8 %, соответственно).

Женщины предпочитают среднесрочные программы повышения квалификации объемом от 101 до 500 академических часов, предполагающие выдачу, после окончания обучения, свидетельств государственного образца (70,0 %). Мужчины же предпочитают еще более краткие курсы объемом до 100 часов (65,7 %). Как женщины, так и мужчины менее всего настроены на выбор длительных образовательных программ (10,3 % и 6,8 % случаев, соответственно).

3) Выявлены следующие возрастные различия в потребностях, мотивации и оценках респондентов.

Анализ *факторов, повлияющих на решение пройти обучение* среди респондентов различного возраста, показал, что желание стать профессионалом в избранной сфере с возрастом возрастает. Вторым по значимости фактором является, для респондентов в возрасте: 24-30 лет – желание получить документ об образовании (11,2 %); 31-36 лет – желание получить работу по избранной специальности (20,3 %); 37-45 лет – желание получить документ об образовании (12,6 %). Для 17,6 % лиц в возрасте старше 45 лет на повышении квалификации настояло начальство.

Наибольшей долей уверенности, при определении *основного мотива обучения*, характеризуется более молодое поколение специалистов. Так, слушатели в возрасте от 17 до 23 лет назвали среди них: интерес именно к выбранному направлению профессиональной деятельности (28,3 %); материальную обеспеченность в будущем (также 28,3 %); интерес к конкретной работе (20,0 %); независимость от изменений конъюнктуры рынка труда (13,3 %); престиж будущей работы (10,0 %). Те же показатели для категории слушателей в возрасте 24-30 лет составляют, соответственно: 40,4 %; 16,9 %; 19,1 %; 12,4 %; 10,1 %. Диспозиция в мотивировке слушателей старшего поколения (старше 45 лет) следующая. Также как и у молодых специалистов, у них превалирует интерес к выбранному направлению профессиональной деятельности (40,0 %) и материальная обеспеченность в будущем

(16,8 %). Их также привлекает конкретная работа (13,6 %) и престиж будущей работы (12,0 %); независимость от изменений конъюнктуры рынка труда (10,4 %). Как у молодых, так и у старших по возрасту специалистов налицо сочетание профессионального интереса в настоящее время и материальной выгоды в будущем от получаемых, в процессе обучения профессиональных компетенций. Вариативность количества мотивов к обучению с возрастом возрастает (в случае приведенного опроса – удваивается).

С возрастом отмечается снижение *ожиданий в отношении перспектив должностного и профессионального роста, материального благосостояния.*

Большинство слушателей младшего поколения (в возрасте 17-23 лет) *выбирают для себя следующие направления повышения квалификации:* образование и педагогика (43,3 %); экономика и управление (23,3 %); здравоохранение (18,3 %). Большинство слушателей в возрасте 24-30 лет (50,6 %) предпочли повышение квалификации в сфере здравоохранения другим направлениям. Это же направление выбрали для себя в качестве основного и лица старше 30 лет (от 36,0 % до 43,5 % в различных возрастных категориях). Кроме того, доля лиц в возрасте 31-36 лет, которая выбрала экономику и управление, в качестве направления подготовки, составила 30,4 %; а среди 37-45 летних – 23,1 %. Наибольший разброс при выборе направлений профессиональной переподготовки и повышения квалификации проявился среди лиц в возрасте старше 45 лет. Кроме медицинского направления (36,0 %) они выбрали также программы по: повышению квалификации государственных служащих (51,6 %); экономике (17,6 %); безопасности жизнедеятельности (15,2 %); сельскому хозяйству (12,0 %).

Молодежь больше, чем старшее поколение специалистов готово к *профессиональной мобильности*. С возрастом у специалистов отмечается *тенденция к смене более длительных программ в пользу более коротких.*

Анализ опроса корпоративных заказчиков дал следующие результаты.

1) *Характеристика опрошенных и организаций, принявших участие в интервьюировании.* В опросе приняло участие 12 руководите-

лей организаций и 28 заместителей руководителей по кадровым вопросам (30,0 % и 70,0 % респондентов, соответственно).

Респонденты, в равных долях (по 50,0 %) представляют хозяйственное товарищество и общества, а также государственные (муниципальные) унитарные предприятия. Из них, 32,5 % представляют организации, численность специалистов в которых превышает 500 человек; 17,5 % - от 101 до 500 человек; 25,0 % - от 51 до 100 человек; 17,5 % - от 11 до 50 человек и 7,5 % - до 10 человек. Как видно, в число респондентов попали представители как крупных, так и средних хозяйствующих субъектов, а также представители малых организаций.

Среди опрошенных – 52,5 % - представители машино- и приборостроительных организаций; 25,0 % - организаций легкой промышленности; по 5,0 % организаций связи, а также производства и переработки сельхоз продукции; по 2,5 % предприятий в сфере быта и услуг, а также иных отраслей (по одной организации оптовой и розничной торговли, одно кредитное учреждение, и одно предприятие лесной промышленности и деревообработки).

2) Особенности потребностей, мотивации и оценки сферы ДПОС, с точки зрения организаций-заказчиков кадров.

Менеджмент 42,5 % организаций использует утвержденный план переподготовки кадров, тогда как в 17,5 % хозяйствующих субъектов такого документа не существует. Вместе с тем 40,0 % респондентов затруднилось ответить на данный вопрос, что дает основания сомневаться в наличии планового управления и, соответственно надлежащей формализации и регламентации ключевых вопросов повышения квалификации специалистов в большинстве (около 60,0 %) организаций народного хозяйства республики.

Приоритетом при направлении на обучение пользуются:
1) в основном линейные руководители (в 40,0 % организаций).
2) 25,0 % организаций направляет на переподготовку специалистов среднего звена управления; и отдают предпочтение таким категориям своих служащих, как 3) топ-менеджеры и прочие специалисты (по 17,5 %, соответственно).

Регулярно (как минимум, 1 раз в 2-3 года) повышается профессиональный уровень специалистов лишь в 17,5 % организаций; с достаточной регулярностью (1 раз в 5 лет) – в 25,0 % организаций; в то

время, как для большинства хозяйствующих субъектов (57,5 %) этот показатель не превышает одного раза за 6-9 лет и более.

Основными факторами, влияющими на снижение периодичности переподготовки работодатели считают: высокую стоимость обучения и командировочные расходы (до 70,0 %, в целом) и отсутствие в регионе необходимых программ переподготовки специалистов (15,0 %). Респонденты отмечают в качестве факторов также наличие в организации собственного учебного подразделения и отсутствие соответствующей рекламной и иной информации со стороны образовательных учреждений (в целом – 10,0 %).

Наиболее предпочтительными считаются программы продолжительностью: менее 72 часов (50,0 % опрошенных); 2) краткосрочные курсы продолжительностью до 100 часов (30,0 %). При этом 85,0 % руководителей заинтересованы в том, чтобы их работникам, прошедшим обучение, выдавались документы государственного образца. Однако обучение по программам продолжительностью менее 72 часов не сопровождается выдачей документов государственного образца.

Приоритеты при направлении специалистов на обучение связаны с производственной необходимостью (55,0 %). Часть опрошенных (45,0 %) утверждает, что стараются совмещать производственную необходимость и желания сотрудников.

При выборе форм организации учебного процесса работодатели, как правило, выбирают обучение с частичным или полным отрывом от работы (в 40,0 % и 37,5 % случаев, соответственно), предпочитая его таким формам обучения, как обучение без отрыва от работы (17,5 %) и по индивидуальным учебным планам (2,5 %). Руководителям образовательных учреждений необходимо иметь в виду данную информацию при формировании собственных портфелей образовательных продуктов.

В качестве основного вида учебных занятий большинство респондентов (80,0 %) считают практические занятия и стажировки (62,5 %). Такие формы учебных занятий как лабораторные работы, совершенно не эффективны в сфере ДПОС. Хотя данный тезис можно и оспорить, предполагая, что лабораторная работа – это более детальное, комплексное и, вместе с тем, самостоятельное выполнение специалистом практических профессиональных задач. Цель образовательных

учреждений, таким образом, заключается в усилении разъяснительной работы среди заказчиков кадров.

Большинство респондентов предпочитают, чтобы обучение проводилось на базе учебного заведения (45,0 %) или на базе организации, направившей сотрудника на обучение (42,5 %).

Большинство руководителей (85,0 %) заинтересована в том, чтобы программы повышения квалификации специалистов сопровождались разбором конкретных производственных ситуаций, возникших в организации, направившей специалиста для обучения. В этой связи, в качестве рекомендаций для образовательных учреждений можно предложить: *во-первых*, более тесное сотрудничество с хозяйствующими субъектами в сфере образовательной инженерии, а *во-вторых*, необходимо обратить особое внимание комплектованию ППС (подбирать для работы со специалистами только наиболее подготовленными в педагогическом и профессиональном плане преподавателей).

Оценка сложившейся сферы ДПОС. Анализ оценки существующей системы ДПОС показал, что лишь 25,0 % респондентов считают, что она эффективна; остальные придерживаются противоположной точки зрения (32,5 %) или затрудняются с ответом (42,5 %). Особенно показательно затруднение с ответом. Оно говорит о том, что существенная доля работодателей совершенно не знакома с существующей сферой ДПОС, в связи с чем, и не может оценить ее эффективность. Большинство (45,0 %), при этом отмечают, что со стороны государства не создано достаточно условий для эффективного воспроизводства кадрового потенциала. Однако законодательство, в основном, не ограничивает интересов работодателей. Здесь может быть только один фактор, не урегулированный государством в пользу хозяйствующих субъектов – стоимость обучения. Но это аксиома рынка: работодатель, ответственный за качество своих человеческих ресурсов, должен осуществлять его воспроизведение по рыночной цене, точно так же, как сам требует этого от потребителей собственной продукции.

Работодатель, в большинстве своем, оценивает качество своего человеческого капитала лишь как «средние» (72,5 %). Высоко оценивает качество своих специалистов – только 20,0 % респондентов.

Тенденции к поощрению сотрудников, прошедших обучение по программам ДПОС. 80,0 % опрошенных учитывают факт обучения своих специалистов при решении вопросов связанных с их карьерным ростом, а 57,5 % стремятся и к материальному стимулированию.

Листинг результатов анкетирования руководителей организаций-заказчиков (2003 г.) приведен в приложении Г.

Результаты исследования автора монографии (2003 г.) актуально сравнить с результатами свежих данных (2009-2010 гг.), полученных в рамках *мониторинга системы профессионального образования группой исследователей Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»*^[1].

Характерна структура найма новых работников по основным категориям персонала. Доля организаций, осуществлявших прием новых сотрудников сократилась с 34 % до 28 % - по найму руководителей функциональных подразделений; с 36 % до 30 % - по найму руководителей линейных подразделений; с 39 % до 29 % - по найму исполнителей высшей квалификации, специалистов линейных подразделений, в 2005 г. и 2009 г. соответственно. Дефицит человеческого капитала и компетенций восполнялся наймом более дешевой рабочей силы - служащих, офисных работников, технических исполнителей; около 43 % организаций осуществляли рекрутинг этой категории специалистов в 2005-2009 гг.

Обращаясь в 2005-2007 гг. на рынок труда в поисках персонала, работодатели частично возобновили свой интерес к выпускникам вузов и колледжей, техникумов: 50-56 % работодателей придерживались этой тактики до 2007 г. в отношении выпускников вузов и 41-46 % в отношении молодых специалистов, окончивших техникумы и колледжи. Однако глобальный экономический кризис заставил их отказалось от этого и сейчас (2009-2010 гг.), лишь 40-45 % организаций осуществляет найм выпускников вузов и 30-33 % - выпускников средних специальных учебных заведений.

В 2009-2010 гг. работодатели реже испытывали потребность в

¹ Индикаторы экономики образования: (8 волна, 2010 г.) Взаимосвязь профессионального образования и рынка труда. // Сайт «Мониторинг экономики образования» / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». /[Электронный ресурс]. – 2011. – URL: <http://memo.hse.ru/ind>

дополнительном обучении вновь принятых работников. По мнению исследователей это могло быть связано: *а*) с сокращением найма; *б*) с более тщательным отбором персонала при собеседованиях; *в*) с экономией (в краткосрочном аспекте) корпоративных бюджетов на профессиональную подготовку персонала *г*) со снижением склонности вкладывать в новичков. В целом чаще в дополнительном обучении нуждаются линейные специалисты; реже служащие и функциональные специалисты.

Основными формами дополнительного обучения и переподготовки вновь принятых на работу специалистов были (в среднем за 2005-2009 гг. по категориям персонала: *а*) функциональных и *б*) линейных специалистов, а также *в*) служащих:

- курсы повышения квалификации в образовательных учреждениях – около 40 %, около 34 %, и 24 %, соответственно;
- корпоративное обучение (с оплатой) – около 16 %, 15 % и 12 %, соответственно;
- корпоративное обучение (без оплаты) – около 9 %, 11 % и 9 %, соответственно;
- «прикрепление» к опытному работнику (с оплатой) - около 8 %, 12 %, 17 %, соответственно;
- «прикрепление» к опытному работнику (без оплаты) - около 19 %, 18 %, 31 %, соответственно;
- самообучение новичка – 6 %, 7 %, 6 %, соответственно.

Продолжительность дополнительного обучения и переподготовки вновь принятых специалистов составляла (в среднем за 2006-2010 гг. по категориям персонала: *а*) функциональных и *б*) линейных специалистов, а также *в*) служащих):

- более полугода – в 4 %, 6,5 % и 5 % случаев, соответственно;
- 3-6 месяцев – в 12 %, 10,5 % и 9,5 % случаев, соответственно;
- 1-3 месяца – в 28 %, 26 % и 28,5 % случаев, соответственно;
- менее одного месяца – в 56,5 %, 57 % и 56,5 % случаев, соответственно.

Анализ нормативно-правовой базы. Кроме социально-экономических потребностей, особое место в развитии институциональных основ системы ДПОС занимает действующее законодатель-

ство. За период с 1990 по 2006 год объем нормативно-правовой базы, регулирующей правоотношения в сфере ДПОС вырос многократно (см. рис. 24).

Де-факто, основой законодательства в сфере ДПОС являются правовые документы, находящиеся в юрисдикции государственных органов управления профессиональным образованием, но их доля в общей нормативно-правовой базе документов, регулирующих правоотношения в этой области не превышает 10-15 %.



По данным: Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. 2007. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>.

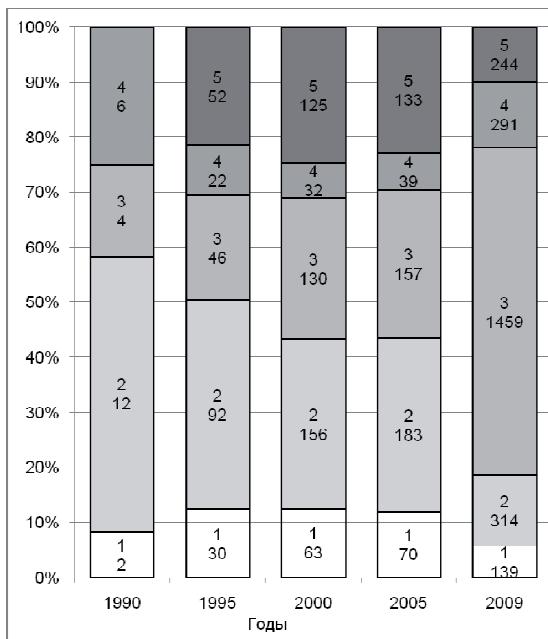
Рис. 24. – Динамика развития нормативно-правовой базы в сфере ДПОС в Российской Федерации за период с 1990 по 2006 год

Правовые документы, находящиеся в юрисдикции иных государственных органов управления, как правило, лишь уточняют характер этих отношений в отдельных отраслях или для отдельных категорий потребителей соответствующих образовательных услуг и носят скорее вспомогательный характер.

На рис. 25 показана динамика развития нормативно-правовой базы России в сфере ДПОС по видам правовых документов.

Действующее законодательство устанавливает механизмы функционирования правовых и рыночных отношений между произво-

дителями и потребителями образовательных услуг и определяет принципы построения системы дополнительного профессионального образования специалистов.



По данным: Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. 2011. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>.

Рис. 25. – Динамика развития нормативно-правовой базы в сфере ДПОС в Российской Федерации по видам документов:
1) Законы Российской Федерации; 2) Постановления Правительства России;
3) приказы министерств и ведомств; 4) письма министерств и ведомств;
5) прочие действующие документы

Однако если сравнить данные динамики рынка программ (рис. 16.) и развития нормативно-правовой базы в сфере ДПОС (рис. 25.), то можно сделать вывод о жестком государственном регулировании отрасли, что ведет к «сворачиванию» деловой активности в этой сфере.

4. КОНЦЕПЦИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ

Весь предшествующий анализ предопределил направления дальнейшего совершенствования управления в сфере ДПОС. Его целесообразно рассматривать с позиций социально-экономического, образовательного и административно-управленческого подходов, а управление развитием профессионально-кадровой структуры отраслей, организаций, предприятий и учреждений осуществлять на основе управления развитием профессиональных компетенций специалистов.

Цель: 1) Совершенствование управления сферой ДПОС с позиций: социально-экономического, образовательного и административно-управленческого подходов.
2) Управление развитием профессионально-кадровой структуры отраслей, организаций, предприятий и учреждений на основе оценки, формирования и совершенствования профессиональных компетенций специалистов.

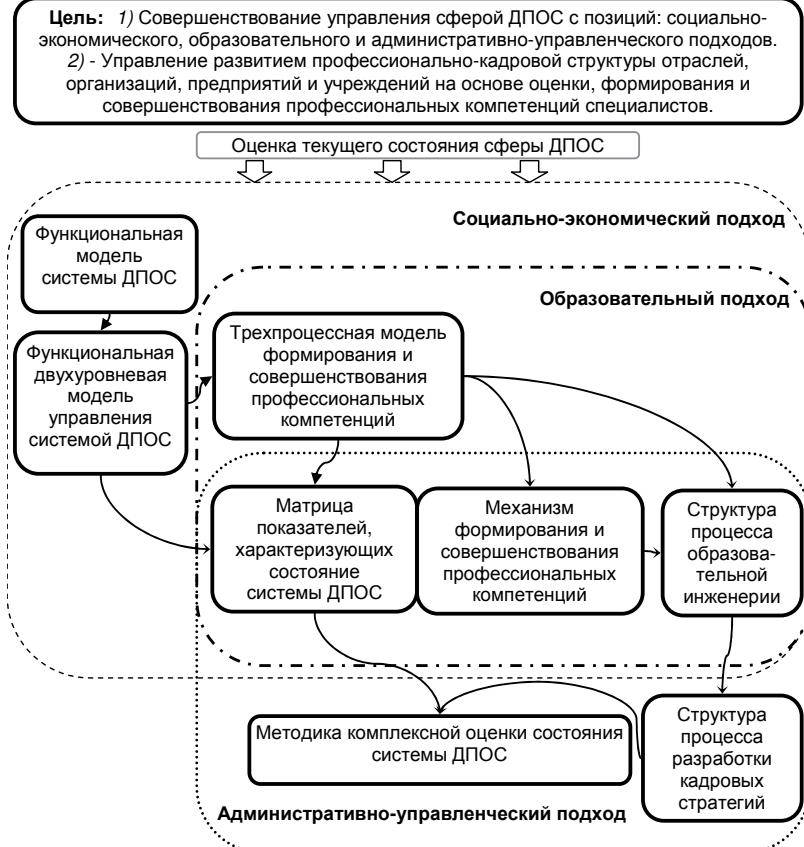


Рис. 26. – Структура концепции совершенствования управления в сфере ДПОС

В связи с этим предлагается следующая структура концепции совершенствования управления в сфере ДПОС (см. рис. 26), предлагающая разработку:

- Функциональной модели системы ДПОС.
- Построенной на ее основе двухуровневой модели управления.
- Трехпроцессной модели формирования и совершенствования профессиональных компетенций специалистов, полученную при трансформации двухуровневой модели.
- Матрицы показателей, характеризующих текущее состояние системы ДПОС.
- Механизма формирования и совершенствования профессиональных компетенций и структуру процесса образовательной инженерии, разработанных на основе трехпроцессной модели с учетом методологии компетентностного подхода.
- Структуры процесса разработки кадровых стратегий организациями – хозяйствующими субъектами.
- Методику комплексной оценки состояния системы ДПОС.

Построение *функциональной модели* способствует выделению основных элементов и существенных связей рассматриваемой системы. Совокупность элементов и связей определяются ее функциями. В связи со сложностью детализации иерархии управления в полном объеме, рассмотрим только те элементы, которые непосредственно участвуют в воспроизведстве профессионально-кадровой структуры отраслей и организаций, предприятий, учреждений.

На рис. 27 стрелками показаны направления управляющего воздействия в системе ДПОС, которое осуществляется посредством социально-экономических отношений, через передачу информационных сигналов, структурированных в виде: правовых и договорных норм и правил; потребностей, и мотивов поведения потребителей; профессиональных компетенций.

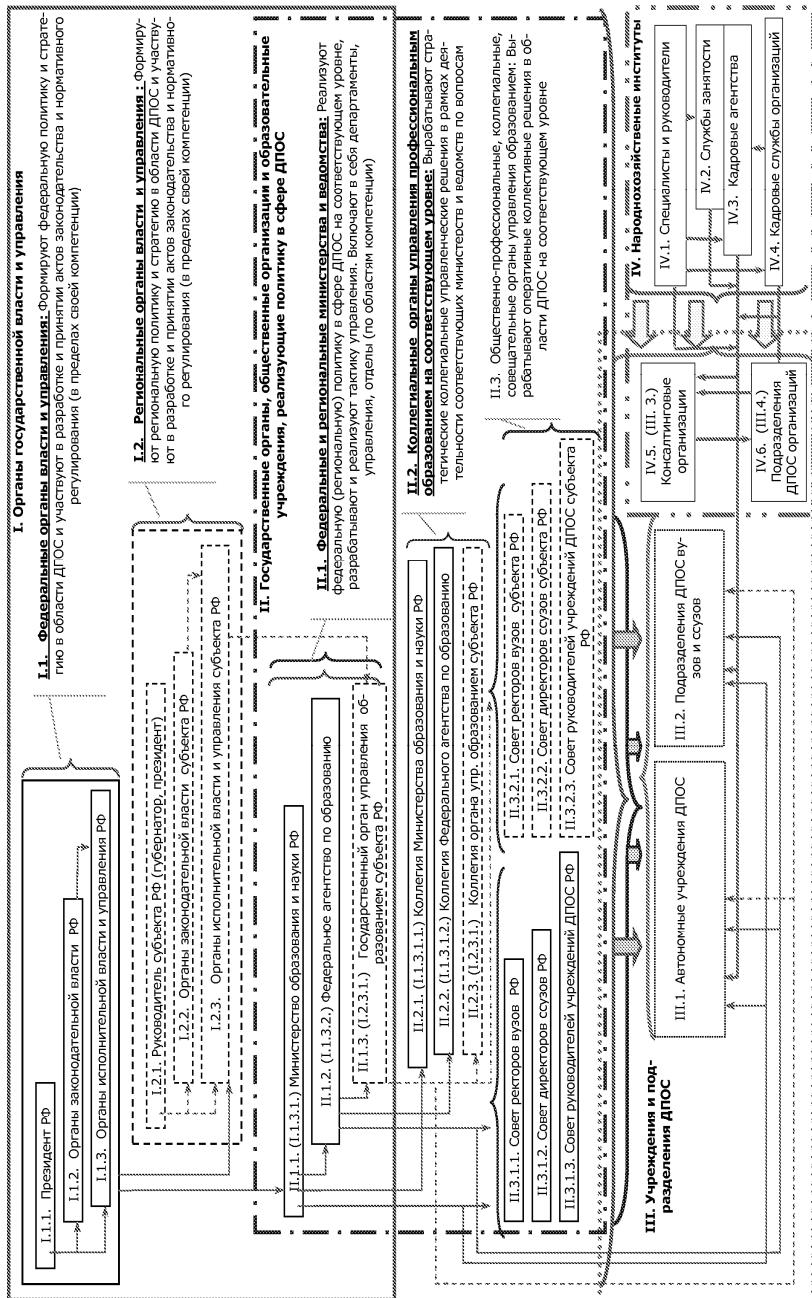


Рис. 27. – Функциональная модель системы ДПОС

Здесь, I уровень: Органы государственной власти и управления, формирующие политику и стратегию в сфере ДПОС. Они делятся на: 1) федеральные и 2) региональные государственные органы и выполняют функции: высшего руководства; законодательного обеспечения; администрирования (государственного управления); реализации политики в сфере дополнительного профессионального образования специалистов и развития рыночной инфраструктуры.

На этом уровне и его под уровнях действуют: Президент РФ; органы законодательной власти РФ (Государственная Дума и Совет Федерации) и исполнительной власти и управления РФ (Правительство РФ, федеральные министерства и ведомства); руководители субъекта РФ (губернатор, президент); органы законодательной власти субъекта РФ и исполнительной власти и управления субъекта РФ.

II уровень: Государственные органы и общественные организации, реализующие государственную политику в сфере ДПОС. Здесь три уровня иерархии: федеральные и региональные министерства и ведомства: Министерство образования и науки РФ; Федеральное агентство по образованию; государственные органы управления образованием субъекта РФ; коллегиальные органы управления профессиональным образованием на соответствующем уровне: Коллегия Министерства образования и науки РФ, Коллегия Федерального агентства по образованию, Коллегия органа управления образованием субъекта РФ; общественно-профессиональные коллегиальные (совещательные) органы управления профессиональным образованием на соответствующем уровне: Советы ректоров вузов РФ, директоров ссузов РФ, руководителей учреждений ДПОС РФ, Советы ректоров вузов, директоров ссузов, руководителей учреждений ДПОС субъекта РФ.

III уровень: Учреждения (подразделения) ДПОС, осуществляющие образовательный процесс: автономные образовательные учреждения ДПОС, подразделения ДПОС вузов и ссузов, тренинговые организации, самостоятельные подразделения ДПОС иных организаций.

IV уровень: Народнохозяйственные (рыночные) институты. Специалисты и руководители, государственные службы занятости, кадровые агентства, кадровые службы организаций, консалтинговые и тренинговые организации, организации – хозяйствующие субъекты, самостоятельные подразделения ДПОС иных организаций.

Анализ функциональной модели системы ДПОС позволил выделить в ней два основных направления управляющих сигналов.

Первый поток управляющего воздействия сконцентрирован в сфере профессионального образования и образовательных потребностей. Характер этого воздействия, как правило, нормативный, законодательно регламентированный. Конечным элементом этого потока является специалист как слушатель (обучаемый), на котором сфокусировано действие со стороны образовательного учреждения.

Второй поток управляющего воздействия сконцентрирован в сфере экономических (рыночных) институтов, связанных с народно-хозяйственными потребностями общества и экономическими отношениями. Конечным элементом этого потока также является специалист, но как работник. Воздействие на него в этом случае оказывает организация (предприятие, учреждение).

Специалисты, являются носителями профессиональных компетенций и поэтому, в обоих случаях, *объектом управления* выступает *процесс формирования и совершенствования профессиональных компетенций специалистов*.

Налицо двухуровневая система управления. Более подробно этот класс систем и соответствующие модели рассмотрены в работах Гизатуллина Х. Н. [26, С. 38-46; 27, С. 46-57].

На рис. 28 показана функциональная двухуровневая модель управления системой ДПОС, впервые описанная автором в работе [3].

Здесь, C_0 – вышестоящая управляющая система, совокупность всех социальных институтов и иных социальных объектов, координирующих деятельность общества в сфере дополнительного профессионального образования специалистов (иначе – центр управления или координатор);

C_1 и C_2 , две нижестоящие в иерархии (*управляемые центром*) системы: C_1 – образовательное учреждение; C_2 – организация-заказчик кадров (хозяйствующий субъект);

v_1 и v_2 – командные сигналы от центра к управляемым системам (соответственно, к образовательному учреждению ДПОС и хозяйствующему субъекту);

m_1 и m_2 – управляющие сигналы от соответствующих нижестоящих в иерархии управляющих систем к процессу формирования и совершенствования профессиональных компетенций (P);

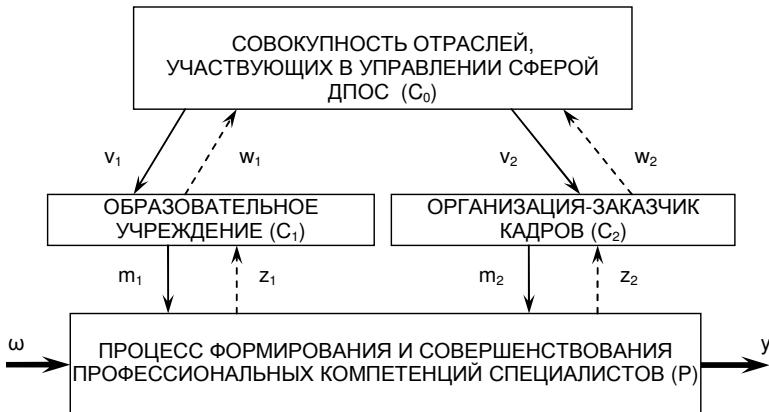


Рис. 28. – Функциональная двухуровневая модель управления системой ДПОС

w_1 и w_2 – информационные сигналы обратной связи, поступающие, соответственно, от систем нижнего уровня C_1 и C_2 к центру управления;

z_1 и z_2 – сигналы обратной связи от процесса (P) к образовательному учреждению и к организации-заказчику кадров, соответственно. Эти информационные сигналы являются, по существу, координирующими (регулирующими) сигналами, исходящими от процесса (P) к вышестоящим (для него) элементам системы: образовательному учреждению ДПОС и хозяйствующему субъекту (C_1 и C_2);

ω – входной сигнал, воздействующий на процесс (P), характеризующийся совокупностью внешних возмущений социальной среды;

y – выходной сигнал процесса формирования и совершенствования профессиональных компетенций (P), описываемый совокупностью характеристик, которые передаются посредством обратной связи через элементы нижнего уровня иерархии (C_1 и C_2) к координатору (C_0).

Очевидно, что сигналы на входе (ω) и на выходе (y), также как и сигналы между элементами системы (v_1 и v_2 ; w_1 и w_2 ; m_1 и m_2 ; z_1 и z_2)

являются в реальности совокупностями сигналов, содержащими разнородные характеристики внешнего воздействия и управления. Поэтому каждый из сигналов принадлежит соответствующему множеству:

$\omega_i = (\omega_1, \omega_2, \dots, \omega_n) \in \Omega$ – множество внешних сигналов;

$y_i = (y_1, y_2, \dots, y_n) \in Y$ – множество выходных характеристик;

$v_i = (v_1, v_2, \dots, v_n) \in V$ – множество координирующих сигналов от центра управления системой (C_0) к нижестоящим управляющим системам (C_1 и C_2);

$m_i = (m_1, m_2, \dots, m_n) \in M$ – множество сигналов управления от образовательных учреждений и хозяйствующих субъектов (C_1 и C_2) к процессу (P);

$z_i = \varphi(m_i, \omega) \in Z$ – множество сигналов обратной связи к управляющим системам нижнего уровня (C_1 и C_2) от процесса (P).

$w_i = (w_1, w_2, \dots, w_n) \in W$ – множество сигналов от управляющих систем нижнего уровня (C_1 и C_2) к координатору (C_0).

Согласованность действия всех элементов системы достигается при четко сформулированных совместимых целях: *a)* для системы в целом и *b)* для ее отдельных элементов. При этом управляющие сигналы от вышестоящих элементов нижестоящим должны быть допустимыми для каждого элемента C_i .

Т.е.

$v_i \in V_i, z_i \in Z_i ;$

$$\bigcup_{i=1}^n V_i = V ;$$

$$\bigcup_{i=1}^n Z_i = Z ;$$

Где, V_i – допустимое множество командных сигналов для C_i ;

Z_i – допустимое множество для функции $z_i = \varphi(m_i, \omega)$.

Основной задачей центра управления (C_0) является координация деятельности в сфере ДПОС, в ходе которой он пытается добиться, чтобы обе нижестоящие системы управления (C_1 и C_2) функционировали согласованно, т.е., *во-первых*, добивались собственных локальных целей и, *во-вторых*, выполняли командные сигналы вышестоя-

щей управляющей системы. Это предполагает автономное (в определенных пределах) функционирование образовательных учреждений и организаций – заказчиков кадров.

Таким образом, координатор использует сигналы обратной связи $w_i=(w_1, w_2, \dots, w_n)$ для выработки командных установок для нижестоящих систем $v_i=(v_1, v_2, \dots, v_n)$, используя информацию на выходе системы $y_i \in Y$ и целевую установку $\bar{y}_i \in Y$. Для изменения параметров вектора $v_i=(v_1, v_2, \dots, v_n)$ используется разность $|y_i - \bar{y}_i|$.

Для устранения конфликтов между элементами C_1 и C_2 (образовательным учреждением и хозяйствующим субъектом) необходимо ввести связывающие их условия:

$$\sum_{i=1}^n \alpha_i^v v_i = \alpha^0 \quad \text{или} \quad \sum_{i=1}^n \beta_i^z z_i = \beta^0, \quad (8)$$

где α_i^v, β_i^z – весовые коэффициенты входящих в подсистемы C_1 и C_2 сигналов, α^0, β^0 – ресурсы управления, находящиеся в распоряжении центра управления

Далее возможно усложнить приведенную модель, рассматривая ее как двухуровневую систему управления с ограничениями на ресурсы. Однако, наиболее важной задачей является более глубокое рассмотрение предложенной модели, с точки зрения взаимодействия элементов C_1, C_2 (организаций) и P (процесса формирования и совершенствования профессиональных компетенций специалистов).

Выше уже было отмечено, что специалист, как личность выступает в двух ипостасях: *во-первых*, как обучаемый, получающий или совершенствующий свои профессиональные компетенции в образовательном учреждении; *во-вторых*, как работник, выполняющий определенный набор профессионально-трудовых функций в организации и на практике применяющий характерный для него набор профессиональных компетенций. Таким образом, специалист одновременно участвует в трех процессах: 1) в производственном (в организации); 2) в образовательном (в учебном заведении); 3) в процессе формирования

и совершенствования профессиональных компетенций (как в организации, так и в образовательном учреждении).

Соответствующая этому соотношению процессов модель показана на рис. 29.

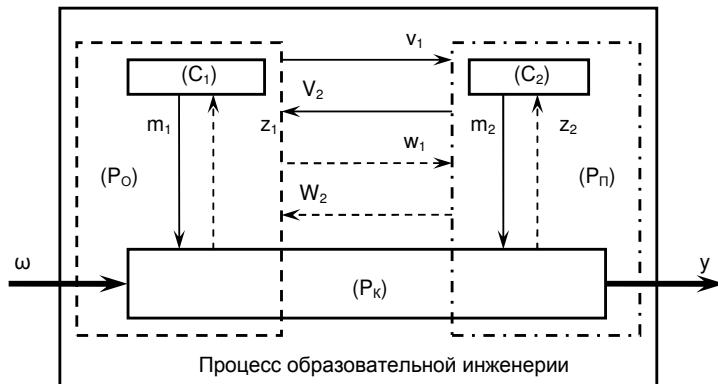


Рис. 29. – Трехпроцессная модель формирования и совершенствования профессиональных компетенций специалиста

Здесь, P_{Π} – процесс профессионализации специалиста;

P_O – образовательный процесс;

P_K – процесс формирования и совершенствования профессиональных компетенций;

C_1 и C_2 – соответственно, образовательное учреждение и хозяйствующий субъект;

m_1 и m_2 – командные сигналы со стороны учебного заведения и организации (хозяйствующего субъекта) и их представителей, направляемые на специалиста, участника процесса формирования и совершенствования его профессиональных компетенций;

z_1 и z_2 – информационные сигналы обратной связи, в виде ответных реакций со стороны специалиста, на воздействие образовательного учреждения ДПОС и организации.

Командные сигналы m_1 формируются в виде: 1) педагогического, 2) организационного и 3) профессионального воздействия на специалиста со стороны представителей учебного заведения. Это, в соответствии с видом командных сигналов, могут быть: педагогические приемы и методы, распоряжения и приказы руководства учреждения

ДПОС, учебные задания, профессиональные тренинги и т.д. и т.п. Командные сигналы m_1 формируются в соответствии с целями образовательного учреждения и его подразделений. Основная цель образовательных учреждений ДПОС – это осуществление образовательного процесса в соответствии с требованиями: *во-первых*, Государственных образовательных стандартов (при их наличии) и иных нормативно-правовых документов, *во-вторых*, учебных программ, а также, *в-третьих* в соответствии с потребностями отраслей и организаций-заказчиков кадров, а также отдельных индивидов.

Командные сигналы m_2 формируются в виде: 1) организационно-управленческого и 2) профессионально-трудового воздействия на специалиста со стороны менеджмента организации, сформулированных в форме: приказов, распоряжений и профессионально-трудовых заданий, непосредственно связанных с профессиональной деятельностью того или иного специалиста. Командные сигналы m_2 формируются в соответствии с целями хозяйствующего субъекта и его подразделений. Основная цель большинства организаций это производство товаров и услуг: *во-первых*, в соответствии с требованиями соответствующих государственных и отраслевых стандартов; *во-вторых*, по разработанным производственным технологиям и, *в-третьих*, в соответствии с потребностями отраслей, организаций и отдельных индивидов. Производство товаров и услуг не возможно без воздействия на предмет труда со стороны человеческого ресурса, который изменяет его посредством своих профессиональных компетенций [153].

Сигналы обратной связи выражаются в концентрированном виде: *а*) в форме итоговых оценок по предметам, разделам учебной программы, по отдельным учебным заданиям (z_1); и *б*) в форме результатов профессиональной деятельности, которые часто резюмируются в процессе профессиональной аттестации специалистов (в организации, на рабочем месте) (z_2). Таким образом, оценивается качество человеческого ресурса через его профессиональные компетенции (в нашем случае – компетенции специалиста). Результаты формальной оценки уровня профессиональных компетенций часто отражаются на стоимости человеческого ресурса (в виде увеличения заработной платы). На это указывают результаты интервьюирования руководителей организаций-заказчиков кадров.

Как видим, на рис. 29 не представлен координатор, центр управления системой ДПОС (как на рис. 28), поэтому часть его функций должны выполнять образовательное учреждение и организация – хозяйствующий субъект. Координация осуществляется посредством 1) командных сигналов: v_1 – от образовательного учреждения (C_1) к организации (C_2); и v_2 – от хозяйствующего субъекта (C_2) к учебному заведению (C_1); а также 2) соответствующих сигналов обратной связи w_1 и w_2 .

На практике процесс координации между двумя объектами (C_1 и C_2) осуществляется посредством договорных отношений и достижением консенсуса в этих переговорах.

Отмечая схожесть целей учреждений ДПОС и организаций - хозяйствующих субъектов, необходимо выделить также и то обстоятельство, что обюдной целью двух процессов (P_O – образовательного и P_P – професионализации) является формирование и совершенствование всей совокупности профессиональных компетенций специалистов (т.е. соответствующий процесс – P_K), которые, воспроизводятся с использованием методологии образовательной инженерии.

Другими словами, взаимодействие образовательного и производственного процессов, а также процесса формирования и совершенствования профессиональных компетенций (P_O P_P и P_K) через совокупность векторов $m_1, z_1, m_2, z_2, v_1, w_1, v_2, w_2$, характеризующих их отношения – есть процесс образовательной инженерии суть которого будет рассмотрена ниже.

По результатам анализа основных функций системы ДПОС, предшествующего анализа и проведенного выше моделирования построена матрица показателей, наиболее полно характеризующих текущее состояние системы ДПОС (см. рис. 30).

Здесь, каждому уровню иерархии (отраслям; образовательным учреждением и организациям-заказчикам кадров); а также каждому подходу (социально-экономическому; образовательному и административно-управленческому), соответствуют различные показатели.

В качестве ключевых показателей функции управления в сфере ДПОС (W) предлагается применять:

1) количество нормативно-правовых документов, регулирующих социально-экономические отношения ($НПБ$);

ПОДХОДЫ, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В СФЕРЕ ДПОС

		СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ	ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ИНЖЕНЕРИЯ	АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ
ОТРАСЛИ	ОБЪЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ	<ul style="list-style-type: none"> - $R_{чном}$ – потребность в повышении квалификации специалистов по народному хозяйству в целом и по отраслям экономики (чел.); - $ВВП$ – показатель уровня валового внутреннего (регионального) продукта и отраслей экономики (руб.); - $ЗП$ – уровень заработной платы в народном хозяйстве и по отраслям экономики (руб.); - $Чзз$ - численность занятых и безработных (лиц трудоспособного возраста) в народном хозяйстве и по отраслям (чел.); - $НПБ$ – уровень развития нормативно-правовой базы в сфере ДПОС (количество документов). 	<ul style="list-style-type: none"> - $R_{чесом}$ – пропускная способность учреждений ДПОС (максимально возможная численность слушателей в системе (чел.); - $ППС$ – численность ППС в системе (чел.) - $Нпк$ – количество направлений повышения квалификации (ед.); - $Пр вид$ – соотношение возможных программ ДПОС, по видам (%). 	<ul style="list-style-type: none"> - $R_{чесом} / R_{чном}$ – уровень соответствия пропускной способности учреждений ДПОС потребностям народного хозяйства в повышении квалификации специалистов (%); тоже по отраслям (%); тоже по видам программ ДПОС (%); - $\Delta ВВП$ – темпы роста ВВП (ВРП) и отраслей экономики (%); - $\Delta ЗП$ – темпы роста заработной платы в народном хозяйстве и по отраслям экономики (%); - $\Delta Чзз$ – темпы роста численности занятых; - $\Delta НПБ$ – темпы роста нормативно-правовой базы в сфере ДПОС (%); - $\Delta R_{чесом}$ – темпы роста числа обученных в сфере ДПОС (%).
ОРГАНИЗАЦИИ, ПРЕДПРИЯТИЯ, УЧРЕЖДЕНИЯ	хозяйствующие субъекты-заказчики кадров	<ul style="list-style-type: none"> - Δ – доход (прибыль) (руб.); - $Чс$ – численность специалистов в организации (чел.); - $З$ – затраты организации, всего (руб.) - $Зос$ – амортизация основных средств, используемых специалистом в работе, за анализируемый период (руб.); - $Зинф$ – затраты на программное и информационное обеспечение (включая специальную литературу и Internet), используемых специалистом (руб.); - $ЗПс$ – затраты на оплату труда специалистов (руб.); - $ЗЕСН$ – затраты на соц. страхование и обеспечение (руб.); - $Зобуч$ – затраты на обучение специалистов (руб.); - $Зкомп = Зос+Зинф+ЗПс+ЗЕСН+Зобуч$ – суммарные затраты на поддержание профессиональных компетенций. 	<ul style="list-style-type: none"> - $Чсобух$ – количество специалистов, прошедших обучение (чел.); - $K_{до}$ – оценка коллективных профессиональных компетенций специалистов до обучения (баллы, %); - $K_{после}$ – оценка коллективных профессиональных компетенций после обучения (баллы, %). 	<ul style="list-style-type: none"> - $\Delta С$ – темпы роста спроса на продукцию (услуги) организации (%); - $\Delta \Delta$ – темпы роста дохода (прибыли) (%); - $\Delta / З$ – рентабельность (%); - $Чсобух / Чс$ – соотношение обученных к общей численности специалистов (%); - $Зобуч / З$ – доля затрат на обучение специалистов (%); - $K_{после} / K_{до}$ – уровень приобретенных коллективных профессиональных компетенций (%); - $\Delta \Delta / Зкомп$ – рентабельность поддержания компетенций персонала в актуальном состоянии.
образовательные учреждения системы ДПОС	хозяйствующие субъекты-заказчики кадров	<ul style="list-style-type: none"> - Все показатели, характерные для хозяйствующих субъектов, а также: - Δ – доход от образовательной деятельности (руб.); - $Чс$ – численность ППС (чел.); - $ЗПс$ – затраты на оплату труда ППС (руб.); - $З$ – затраты на организацию образовательной деятельности (руб.). 	<ul style="list-style-type: none"> - Все показатели, характерные для хозяйствующих субъектов, а также: - $Нпк$ – количество направлений повышения квалификации (ед.); - $Пр вид$ – количество видов программ повышения квалификации (ед.); - $K_{после} / K_{до}$ – соотношение коллективных и индивидуальных профессиональных компетенций обученных до и после обучения (баллы, %). 	<ul style="list-style-type: none"> - Все показатели, характерные для хозяйствующих субъектов, а также: - $\Delta С_{нап}$ – темпы роста спроса по направлениям обучения (%); - $\Delta С вид$ – темпы роста спроса по видам программ (%); - $\Delta \Delta$ – темпы роста дохода (%); - $\Delta / З$ – рентабельность (%).

Рис. 30. – Матрица показателей, характеризующих состояние системы ДПОС

- 2) годовые объемы повышения квалификации специалистов (R);
- 3) уровень их заработной платы ($ЗП$);
- 4) их численность ($Чзан$);
- 5) соотношение прибыли ($Д$) и затрат ($З$).

$$W = F(HPB; R; ЗП; Чзан; Д; З) \quad (9)$$

Теперь рассмотрим более подробно механизм формирования и совершенствования профессиональных компетенций (т.е. процесс P_K), который можно представить в виде следующей модели, представленной на рис. 31.

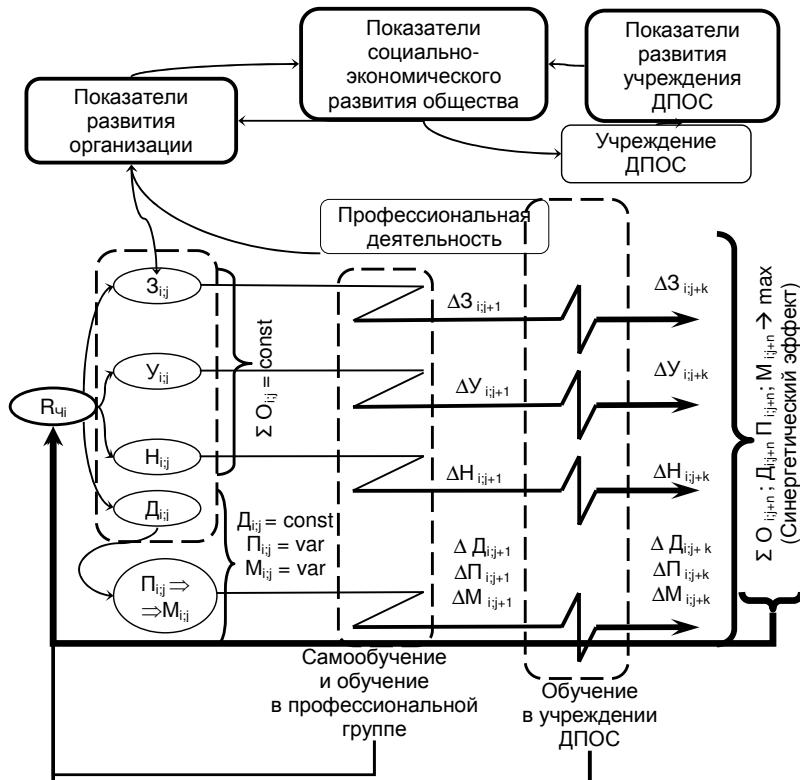


Рис. 31. – Механизм формирования и совершенствования профессиональных компетенций специалиста

Специалист, представляющий собой i -ю единицу человеческого ресурса (R_{qi}), в определенный (j -й) момент своей профессиональной деятельности: 1) обладает профессиональным опытом ($O_{i;j} = const$), который характеризуется: совокупностью профессиональных знаний ($Z_{i;j}$), умений ($Y_{i;j}$) и навыков – ($H_{i;j}$) и 2) определенным доходом ($\Delta_{i;j}$); 2) руководствуется для реализации своих профессиональных возможностей, мотивами ($M_{i;j} = var$) меняющимися под воздействием личных потребностей ($\Pi_{i;j} = var$).

В процессе профессиональной деятельности, в каждый определенный ($j+1$ -й) момент времени, он приобретает новый опыт, в т.ч. путем: самообучения; и (или) обучения в профессиональной группе. Таким образом, в процессе професионализации, в той или иной степени, осуществляется прирост всех заданных показателей – $\{\Delta Z_{i;j+1}; \Delta Y_{i;j+1}; \Delta H_{i;j+1}; \Delta \Pi_{i;j+1}; \Delta M_{i;j+1}\}$.

Предположим, что в ($j+k$ -й) момент своей карьеры, специалист проходит дополнительное обучение в образовательном учреждении ДПОС. Этому этапу соответствует следующее приращение опыта потребностей и мотивов: $\{\Delta Z_{i;j+k}; \Delta Y_{i;j+k}; \Delta H_{i;j+k}; \Delta \Pi_{i;j+k}; \Delta \Pi_{i;j+k}; \Delta M_{i;j+k}\}$.

Таким образом, в ($j+n$ -й) момент времени специалист имеет постоянно увеличивающуюся совокупность опыта, потребностей и мотивов своей профессиональной деятельности: $\{Z_{i;j+n}; Y_{i;j+n}; H_{i;j+n}; \Delta_{i;j+n}; \Pi_{i;j+n}; M_{i;j+n}\} \rightarrow max$.

То есть, за счет комплексного воздействия различных приемов и методик обучения, самообучения и профессиональной деятельности достигается *синергетический эффект* в приобретении профессионального опыта, который, в последующем: *во-первых*, используется специалистом для удовлетворения своих новых потребностей и, *во-вторых*, влияет на показатели развития организации, а через нее и на всю систему показателей общественно-экономического развития.

Следующее направление совершенствования управления в сфере ДПОС предполагает включение в него *процесса образовательной инженерии* (см. рис. 32), который включает этапы: 1) анализа потребностей заказчиков в обучении и компетенциях; 2) разработки плана обучения; 3) организации процесса обучения; 4) учета и контроля 5) оценки (организации процесса обучения, его эффективности, качества подготовки специалиста).

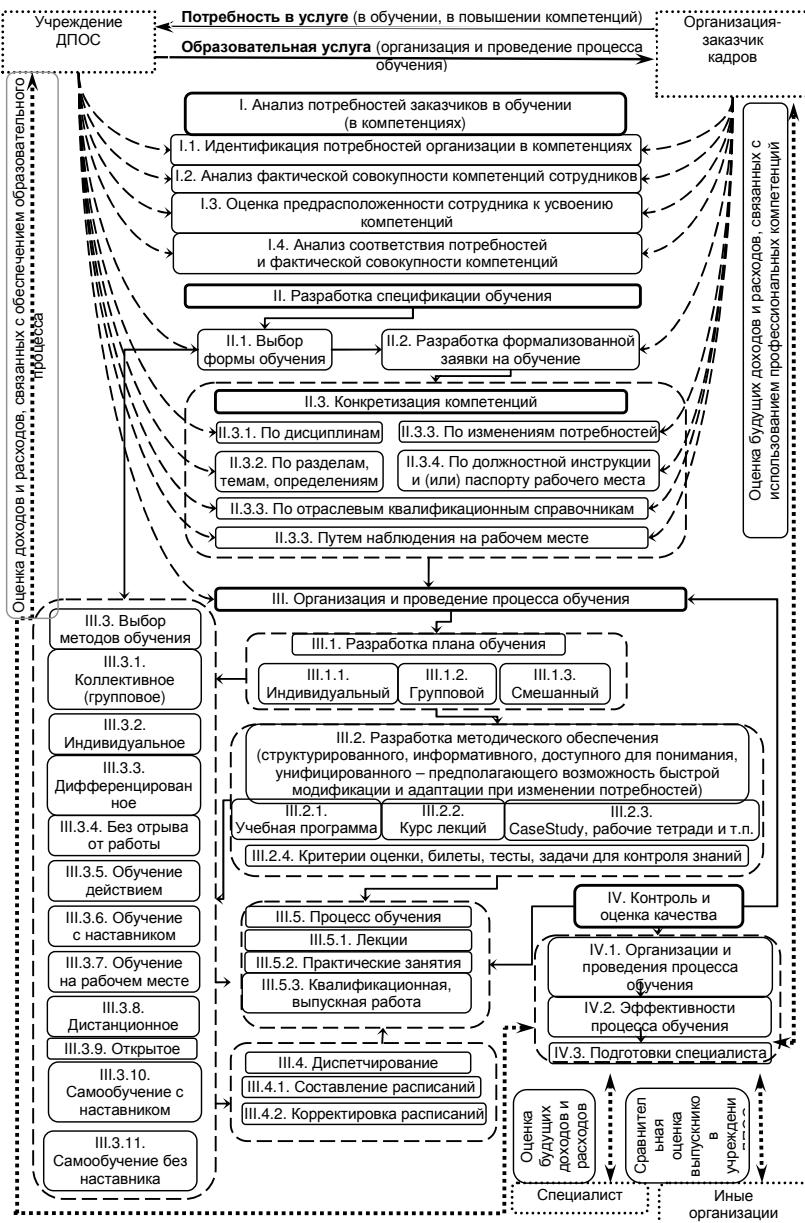


Рис. 32. – Этапы процесса образовательной инженерии

Этап анализа потребностей заказчиков основывается на предварительном анализе и оценке: 1) совокупности потребностей заказ-

чика в базовых и индивидуальных профессиональных компетенциях специалистов; 2) фактической совокупности их компетенций; 3) предрасположенности сотрудника к усвоению компетенций; 4) соответствия потребностей и фактического состояния профессиональных компетенций. Данный этап должен проводиться совместными усилиями организации-заказчика и образовательного учреждения.

Этап разработки спецификации (плана) обучения заключается в выборе формы обучения и детализации учебного плана применительно к каждому специалисту, входящему в учебную группу (т.е. в формализации заявки на обучение конкретного специалиста). Разработка плана, таким образом, проводится в целях уточнения компетенций, выработать и закрепить которые, в процессе обучения, является: *с одной стороны*, потребностью заказчика кадров, а *с другой* – обязательством учреждения ДПОС.

Конкретизация базовых профессиональных компетенций осуществляется последовательно: *а)* по изучаемым дисциплинам в соответствии с ГОС (при их наличии), и (или) программой ДПОС; *б)* по содержанию дисциплины; *в)* в соответствии с требованиями отраслевых квалификационных справочников.

Конкретизация индивидуальных профессиональных компетенций должна проводиться с учетом компетенций, присущих специалисту на момент разработки спецификации: *а)* в соответствии с потребностями заказчика образовательных услуг; *б)* путем анализа должностной инструкции и характеристики (паспорта) рабочего места; и *в)* путем наблюдения на рабочем месте.

При конкретизации компетенций должны учитываться следующие факторы: *а)* профессиональная специализация сотрудника (виды работ, действий и операций, выполняемых им на конкретном рабочем месте); *б)* технические, эргонометрические и прочие показатели конкретного рабочего места; *в)* требования заказчика к личностным и общепрофессиональным качествам работника (совокупность базовых профессиональных, психологических, коммуникативных и иных требований); *г)* возможные варианты развития его карьеры; *д)* вероятная заработка плата; *е)* тенденции развития конкретного профессионального сообщества (профессии в целом) и др.

На основе плана обучения, разрабатывается соответствующее *методическое обеспечение (МО)*, которое должно быть максимально: 1) структурированным и унифицированным; 2) информативным и 3) доступным для понимания и реализации в практической деятельности.

Анализ существующих *форм обучения* в сфере ДПОС позволил классифицировать *соответствующие им методы*.

Обучению с отрывом от работы соответствуют следующие методы обучения: 1) коллективное; 2) индивидуальное; 3) дифференцированное, совмещающее особенности первого и второго.

Обучению без отрыва от работы соответствуют: 1) собственно обучение без отрыва от производства (процесс обучения происходит в образовательном учреждении в нерабочее время, процесс усвоения новых знаний происходит на рабочем месте под руководством наставника); 2) обучение действием (в организации на рабочем месте или в учебных центрах); 3) обучение с наставником (предполагает непосредственный контакт с коллегой-наставником, выполняющего роль тренера); 4) обучение на рабочем месте (на собственном профессиональном опыте).

Обучение с частичным отрывом предполагает методы обучения, характерные для обучения с отрывом и без отрыва от производства.

Обучение по инновационным методикам предусматривает такие методы обучения как: 1) дистанционное (без физического присутствия преподавателя, наставника, тренера, связь с которыми осуществляется посредством информационных и компьютерных технологий) и 2) открытое (предполагает чередование дистанционного метода и обучение в учебном заведении).

Самообучение предполагает самостоятельное осуществление обучения посредством доступа к информационным и педагогическим ресурсам: как 1) с привлечением преподавателя (наставника, тренера), так и 2) без него.

Важной функцией учреждения ДПОС является *диспетчирование*, способствующее осуществлению *учета и контроля* в сфере организации образовательного процесса.

Важным моментом в образовательной инженерии являются этапы заключительного контроля и оценки качества, который обеспечивает доступ к этим функциям всех заинтересованных сторон.

Этот этап предполагает постоянный мониторинг и учет основных показателей деятельности в рамках образовательной деятельности. Оценка и контроль качества осуществляются на различных уровнях, различными управляющими объектами, по следующим направлениям: 1) контроль и оценка качества подготовки образовательных программ; 2) контроль и оценка качества процесса обучения; 3) контроль и оценка качества подготовки специалиста с точки зрения, как образовательного учреждения (сфера образования), так и заказчика кадров (в случае совместной конкретизации компетенций); 4) контроль качества подготовки специалиста с точки зрения образовательного учреждения (сфера образования) в случае конкретизации компетенций силами учреждения или системы, например в соответствии с Государственными образовательными стандартами; 5) оценка качества подготовки специалиста с точки зрения потенциальных организаций-заказчиков кадров в агрегированном виде (в случае конкретизации компетенций силами учреждения или системы образования, но без участия данного потребителя кадров); 6) оценка качества подготовки специалиста с точки зрения самого обучающегося.

Уровни и направления оценки качества в рамках образовательной инженерии представлены на рис. 33.

С точки зрения государства, важно получить, во-первых, социально-экономический эффект, выражаящийся в улучшении социально-экономических показателей: валового внутреннего (регионального) продукта, уровня безработицы, общих доходов и заработной платы населения, объемов повышения квалификации специалистов в экономике в целом и по отраслям, доле нормативно-правовых регуляторов в области ДПОС в законодательной базе. Во-вторых, государственным органам важно оценить качество подготовки человеческого ресурса. Это можно сделать, с помощью мониторинга уровня адаптации специалиста на рынке труда (использовав, например, показатели динамики выбытия/прибытия специалистов в отрасль, т.е. трудовой мобильности).

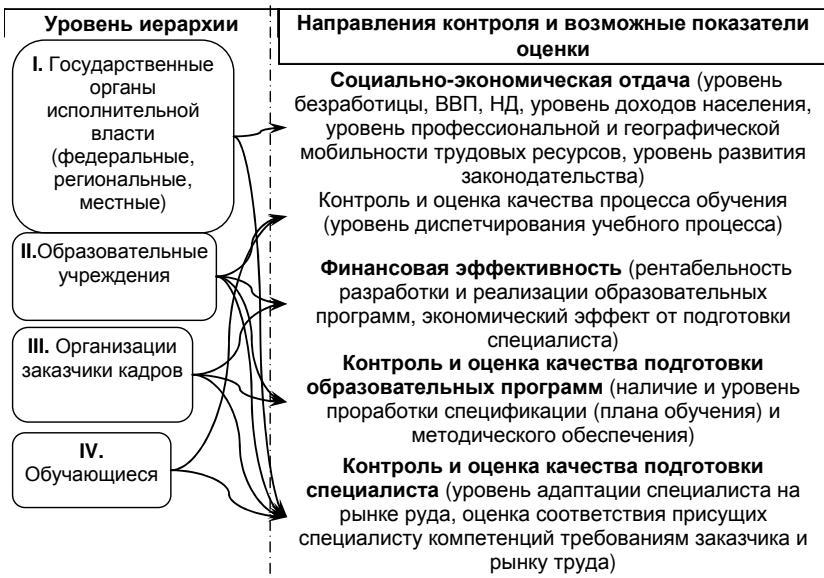


Рис. 33. – Уровни и направления оценки качества образовательного процесса и качества подготовки специалистов

Работодатели (организации-заказчики), во-первых, должны оценить качество подготовки специалиста, а также полученные им компетенции, соответствие этих компетенций требованиям рынка труда и потребностям организации, с использованием, например аттестационных процедур. Во-вторых, немаловажно оценить экономический эффект от обучения специалиста. Это можно сделать сопоставив доход принесенный специалистом за отчетный промежуток времени и затраты на его обучение. В-третьих, в случае, если организация принимала участие в разработке плана обучения и МО для обучения своих сотрудников, необходимо оценить экономическую эффективность такого участия организации-заказчика в образовательном процессе и дать качественную оценку, разработанных совместно с учреждением ДПОС программы обучения.

Учреждения ДПОС должны оценить: 1) свою экономическую эффективность при разработке учебных программ; 2) дать качественную оценку этих программ, например, по критерию удовлетворенности заказчика, слушателей; 3) оценить качество подготовки специалистов (по собственным критериям оценки принятым в образовательном учреждении).

Кроме того, образовательное учреждение должно 4) постоянно проводить мониторинг уровня диспетчирования образовательного процесса.

Со стороны *слушателей учреждений ДПОС* важно заручиться оценкой: 1) уровня организации учебного процесса и 2) личной удовлетворенности процессом обучения.

Учитывая все вышеизложенное, а также то, что образовательное учреждение, также как и любую иную организацию, необходимо рассматривать как хозяйствующий субъект, рассмотрим совокупность приемов и методов, ориентированных на воспроизведение профессионально-кадровой составляющей человеческих ресурсов, т.е. – кадровые стратегии.

Так как в процессе воспроизведения профессиональных компетенций участвуют оба типа рассматриваемых организаций, ориентированные на схожие цели, главная из которых – добиться соответствия спроса и предложения на компетенции, то можно предположить, что и процессы формирования кадровых стратегий могут быть для них схожи, тем более, что процесс их разработки предполагается проводить во взаимодействии образовательного учреждения и организации-заказчика кадров (в рамках образовательной инженерии).

В работе [148] автором предложена следующая структура процесса разработки кадровых стратегий (см. рис. 34).

Очевидно, что разработка кадровых стратегий напрямую зависит от: текущих социально-экономических потребностей; организационной формы хозяйствующего субъекта; корпоративной миссии и текущих целей организации.

Не вызывает сомнений и тот факт, что разработка кадровых стратегий должна проводится постоянно, как на этапе создания организации, так и на этапе ее функционирования. Этот процесс должен основываться, *во-первых*, на предварительном исследовании проблем в реализации основных функций организации (оргструктуры и кадрового состава, управления и маркетинга, производства, сбыта, учета и финансов и др.); и *во-вторых*, завершаться: *а)* разработкой плана мероприятий, направленных на достижение корпоративных целей, в соответствии с миссией организации, и *б)* контролем в области кадрового управления.

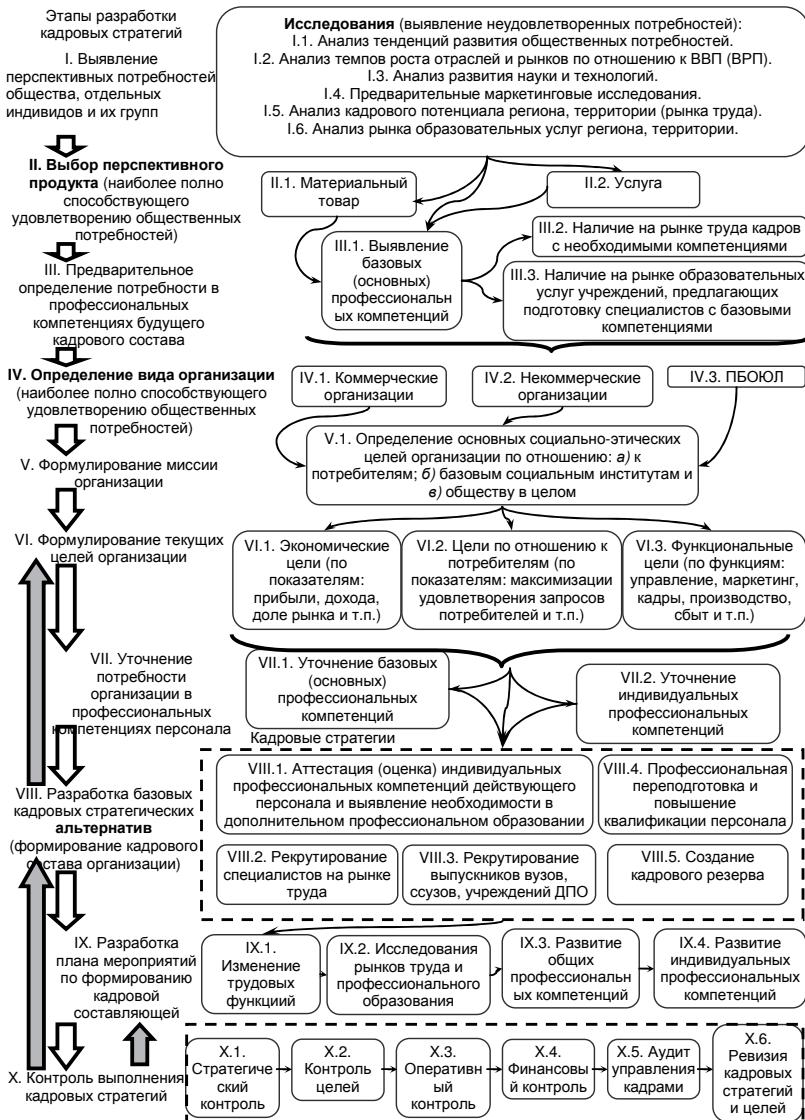


Рис. 34. – Структура процесса разработки кадровых стратегий

I этап: Идентификация социально-экономических потребностей общества, заключающаяся в проведении исследований, направленных на выявление неудовлетворенных общественных потребностей.

На данном этапе целесообразно проводить сбор, обработку и обобщение следующей информации: 1) о тенденциях развития общественных потребностей, с целью их будущего удовлетворения; 2) о темпах роста отраслей и рынков, удовлетворяющих эти потребности, для принятия обоснованного решения о том, на каких из них наиболее удобно удовлетворять эти потребности; 3) о тенденциях развития науки и технологий, для определения возможностей диверсификации корпоративной деятельности, в целях максимизации удовлетворения социально-экономических потребностей; 4) о конъюнктуре предварительно выбранных рынков и отраслей, в разрезе уровня конкуренции, потенциала потребления исследуемой потребности и т.п.; 5) о состоянии и тенденциях развития рынка труда в выбранном регионе, для предварительного определения соответствия кадрового потенциала региона потребностям организации; 6) о состоянии и тенденциях развития рынка образовательных услуг, в целях приведения корпоративных кадров в соответствие нуждам организации.

II этап. Основываясь на информации, полученной в ходе предыдущего этапа, организации необходимо выбрать товар или услугу, которые наиболее необходимы обществу (т.е. спрос на которые наименее удовлетворен).

III этап предусматривает: 1) предварительную идентификацию будущих базовых профессиональных компетенций сотрудников организации, а также 2) проверку соответствия этим компетенциям: а) человеческих ресурсов на рынках труда и б) образовательных услуг в регионе.

IV этап: Определение вида будущей организации, который наиболее полно способствует удовлетворению выявленных потребностей. Этот этап наиболее характерен при создании организации либо при ее реорганизации. Гражданским кодексом РФ предусмотрены следующие виды организаций: 1) коммерческие, созданные в форме: а) хозяйственных товариществ и обществ, б) производственных кооперативов, в) государственных и муниципальных унитарных предприятий; 2) некоммерческие, созданные в форме: а) потребительских кооперативов, б) общественных или религиозных организаций (объединений), финансируемых собственником учреждений, в) благотворительных и иных фондов, а также в других формах, предусмотренных

законом) [34]. Допускается создание объединений организаций в форме ассоциаций и союзов. Физические лица – граждане, могут организовываться в виде предпринимателей, осуществляющих свою деятельность без образования юридического лица (*ПБОЮЛ*).

V этап: Формулировка миссии организации. Важной составной частью миссии, должны быть целевые установки менеджмента организации по отношению к собственному персоналу, в том числе, в части, касающейся профессионального и служебного роста сотрудников, что в свою очередь обеспечивается реализацией соответствующих кадровых стратегий.

VI этап предусматривает *разработку совокупности целей:* 1) экономических, 2) по позиционированию (т.е. целей, по отношению к потребителям) и 3) функциональных.

В качестве показателей экономических целей могут выступать величины: дохода (прибыли), доли рынка, себестоимости продукции и др. Несоответствие текущих экономических показателей целевым установкам, например, их снижение, говорит о снижении интереса к конкретному товару и выражается в снижении удовлетворения общественных потребностей.

Показателями целей по позиционированию служат показатели: максимизации запросов потребителей (через изменения объемов продаж товара), а также отношение потребителей к товару и собственно к организации (через сегментацию рынка и позиционирование товара или организации по отношению к конкурентам) и др.

Функциональные цели организации устанавливаются при наличии дисфункций в соответствующих подразделениях организационной структуры действующего бизнеса. Такая дисфункция, часто связана с *недостатком профессиональных компетенций персонала* (как общих, так и индивидуальных).

VII этап: Уточнение потребностей организации в базовых и индивидуальных профессиональных компетенциях действующего персонала.

Выявив, таким образом, обобщенный недостаток профессиональных компетенций персонала, появляется возможность на *VIII этапе* непосредственно приступить к *разработке базовых кадровых стратегических альтернатив*, среди которых выделим четыре основ-

ные: 1) рекрутирование специалистов на рынке труда; 2) рекрутирование выпускников вузов, ссузов, учреждений ДПОС; 3) профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала организации; 4) создание кадрового резерва. *Аттестация*, как способ деятельности организации предусматривает непрерывный мониторинг и оценку человеческого ресурса, в целях качественного выполнения ею своих функций.

IX этап. Выбрав одну из стратегических альтернатив, наиболее точно соответствующую миссии и текущим целям, необходимо разработать план мероприятий по формированию кадрового состава организации на определенный временной отрезок. Планирование кадров должно служить детализации и формализации кадровых стратегий. Одновременно с этим план должен содержать мероприятия: 1) по мониторингу: *а*) изменений трудовых функций персонала; *б*) рынков труда и образовательных услуг; а также 2) по выявлению и развитию: *в*) общих и *г*) индивидуальных профессиональных компетенций действующего персонала в связи с изменениями условий труда.

X этап подразумевает контроль выполнения разработанных на предыдущих этапах мероприятий. Система контроля в области разработки и реализации кадровых стратегий должна содержать, в качестве основных инструментов, следующие элементы: 1) стратегический, 2) целевой, 3) оперативный и 4) финансовый контроль; а также: 5) аудит управления кадрами и *б*) ревизию мероприятий: *а*) плана формирования кадрового потенциала, *б*) кадровых стратегий и *в*) целей организации (для их своевременной корректировки).

На основании изложенного теоретико-методического обоснования построения концепции совершенствования управления сферой ДПОС разработана методика комплексной оценки ее состояния и выбора кадровых стратегий.

5. МЕТОДИКА КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ СОСТОЯНИЯ СФЕРЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ

Структура методики комплексной оценки состояния сферы дополнительного профессионального образования специалистов. Методика комплексной оценки состояния сферы ДПОС разрабатывается в целях предоставления руководителям отраслей и организаций практического инструментария для: 1) оценки состояния системы ДПОС; 2) оценки экономической эффективности инвестиций в развитие профессиональных компетенций специалистов и 3) выбора кадровых стратегий при управлении человеческим ресурсом, через управление профессиональными компетенциями.

Разработка методики комплексной оценки является завершающим этапом концепции совершенствования управления в сфере ДПОС (см. рис. 26), основывается на применении: матрицы показателей, характеризующих состояние системы ДПОС (см. рис. 30); структуры процессов образовательной инженерии (см. рис. 32) и разработки кадровых стратегий (см. рис. 34) и *включает две методики и один способ*, которые могут быть применены как в комплексе, так и раздельно:

- 1) методику оценки состояния системы ДПОС по параметрам:
 - a) эластичности основных социально-экономических показателей
 - и б) информационных мер связи (количества информации и энтропии);
- 2) способ оценки экономической эффективности профессионально-кадровой структуры отраслей и организаций на основе показателя рентабельности инвестиций в развитие профессиональных компетенций специалистов;
- 3) методику выбора кадровых стратегических альтернатив организациями – хозяйствующими субъектами по показателям темпов роста отрасли и уровня профессиональных компетенций специалистов организации.

На рис. 35 показана структура методики комплексной оценки состояния сферы ДПОС.

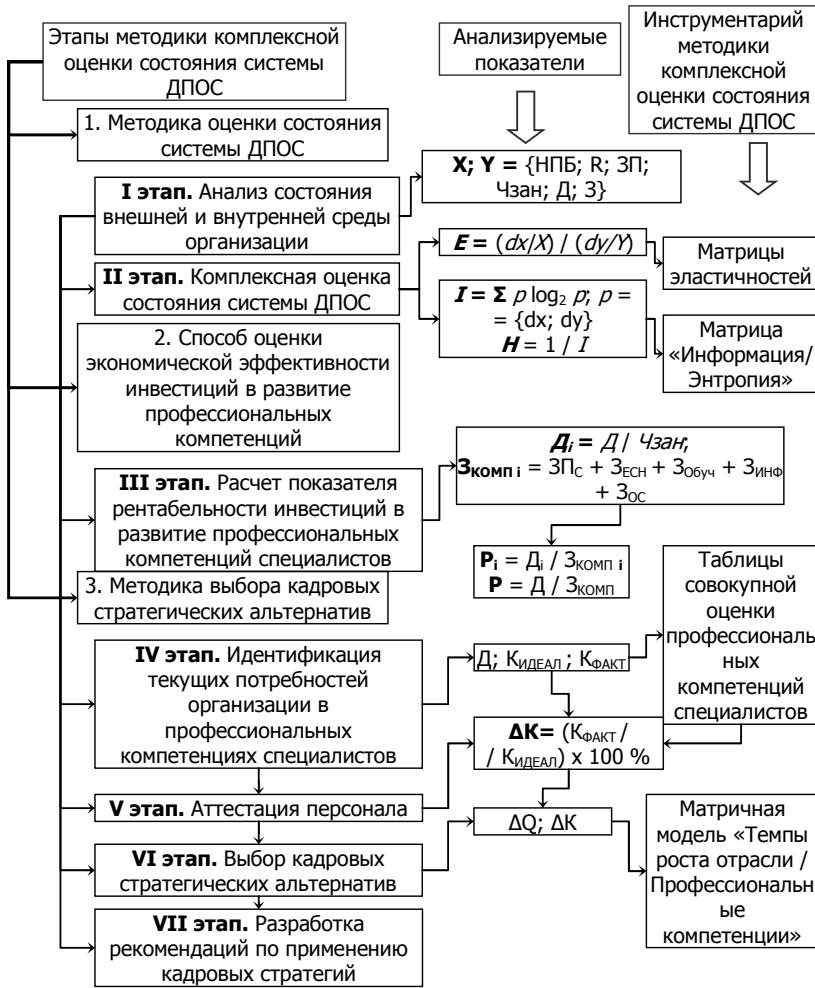


Рис. 35. Структура методики комплексной оценки состояния сферы ДПОС

- 1) Методика оценки состояния системы ДПОС включает два этапа:
 - I. Этап анализа состояния внешней и внутренней среды организации включает анализ:
 - состояния и перспектив развития системы ДПОС и рынка образовательных услуг;

- социально-экономических показателей развития страны, региона, отрасли, организации (в т.ч.: темпов роста ВВП, ВРП, отраслей; заработной платы; численности занятых; кадрового потенциала (рынка труда) региона, территории);
- состояния нормативно-правовой базы в сфере оказания образовательных услуг;
- общих потребностей, предпочтений и мотивации потребителей образовательных услуг.

II. Этап комплексной оценки состояния системы ДПОС заключается в использовании матрицы показателей, характеризующих состояние системы ДПОС в (см. Рис. 2-12) и, в частности, показателей: 1) количества нормативно-правовых документов, регулирующих социально-экономические отношения (*НПБ*); 2) годовых объемов повышения квалификации специалистов (*R*); уровня 3) их заработной платы (*ЗП*) и 4) численности (*Чзан*), а также 5) темпов роста прибыли, дохода (*Д*). В качестве оценочных параметров используются показатели эластичности и информационных мер связи. В качестве инструментов оценки используются матрицы оценки состояния системы ДПОС: эластичностей и «Информация / Энтропия».

- 2) Методика оценки экономической эффективности инвестиций в развитие профессиональных компетенций (III этап комплексной методики) заключается в расчете показателя рентабельности затрат.
- 3) Методика выбора кадровых стратегических альтернатив включает четыре этапа.

Этап идентификации текущих потребностей организации в профессиональных компетенциях специалистов (IV этап комплексной методики). Конкретизация потребности в компетенциях основывается на анализе профессионально-трудовых функций, реализуемых в организации. За идеальный вариант текущей потребности организации в профессиональных компетенциях принимается совокупность компетенций, сформулированных: 1) в перечне дисциплин, изучаемых в соответствии с ГОС (ФГОС) или программой ДПОС; а также 2) в должностных инструкциях или 3) в отраслевых квалификационных справочниках должностей и работ специалистов. В качестве инструментов используются таблицы совокупной оценки состава профессиональных компетенций специалистов.

Этап аттестации персонала (V этап комплексной методики) заключается в оценке соответствия: 1) текущего состояния профессиональных компетенций специалистов организации и 2) идеального варианта потребностей организации в компетенциях.

Процедура аттестации, таким образом, характеризуется следующими особенностями. *Во-первых*, для ее проведения необходимо иметь «идеальный» вариант текущих потребностей организации в профессиональных компетенциях в виде: 1) общей комплексной оценки, а также 2) в виде оценок данных раздельно: а) по дисциплинам и б) по должностным характеристикам и (или) по квалификационным справочникам. *Во-вторых*, необходимо провести сбор данных о составе индивидуальных профессиональных компетенций, характеризующих каждого конкретного работника организации.

Этап выбора кадровых стратегических альтернатив (VI этап комплексной методики). Одним из подходов, упрощающих выбор кадровых стратегий, может стать применение, в этих целях, принципов матричного моделирования. За совокупность базовых стратегий принимаются альтернативы, предложенные на восьмом этапе процесса разработки кадровых стратегий (см. рис. 34, главу.3). В качестве инструмента для принятия кадровых стратегий предлагается применить матричную модель «Темпы роста / Профессиональные компетенции», строящуюся по соответствующим расчетным показателям, выявленным на трех предшествующих этапах методики.

Этап разработки рекомендаций по применению кадровых стратегий (VII этап комплексной методики) заключается в интерпретации результатов, полученных на этапе выбора стратегий.

Элементы методики комплексной оценки состояния сферы дополнительного профессионального образования специалистов

1) *Методика оценки состояния системы ДПОС* предложена автором в работе [149], где в целях исследования, рекомендуется использовать для комплексной оценки четыре матрицы:

1) матрицу « $E_{OTP/ЧЗ} / E_{ЧЗ/ЗП}$ » («эластичность темпов роста отрасли по темпам роста численности занятых в ней / эластичность темпов роста численности занятых в отрасли по темпам роста среднемесячной заработной платы»);

- 2) матрицу $\langle E_{\text{OTP/ЧЗ}} / E_{\text{РЧВОЗМ/НПБ}} \rangle$ («эластичность темпов роста отрасли по темпам роста численности занятых в ней / эластичность темпов роста численности обученных (всего) по темпам роста нормативно-правовой базы в сфере ДПОС»);
- 3) матрицу $\langle E_{\text{РЧВОЗМ/НПБ}} / E_{\text{ЧЗ/ЗП}} \rangle$ («эластичность темпов роста численности обученных (всего) по темпам роста нормативно-правовой базы в сфере ДПОС / эластичность темпов роста численности занятых в отрасли по темпам роста среднемесячной заработной платы»);
- 4) матрицу $\langle I / H \rangle$ («количество информации / величина информационной энтропии»).

Напомним, что заработка плата (в частности, специалистов) является экономической оценкой профессиональных компетенций, развитие которых является главной социально-экономической целью сферы ДПОС, связанной с целью роста общественного благосостояния, через рост экономических показателей развития организаций и отраслей. А так как, в совокупности матриц эластичности отражена взаимозависимость пяти ключевых показателей, связывающих:

1) уровень развития социальных норм и правил (через уровень развития нормативно-правовой базы – законодательства) с 2) объемами повышения квалификации (пропускной способностью сферы ДПОС); с уровнем 3) профессиональных компетенций (через заработную плату); 4) с привлекательностью отрасли (через величину занятых в ней) и 5) с ее ростом (через соответствующий показатель роста отрасли), то можно сделать заключение о том, что совокупность матриц показывает совокупное состояние сферы ДПОС. Таким образом, с помощью данного инструмента, можно дать комплексную оценку ее состояния и соответствия потребностям общества в сфере ДПОС.

Оценка системы связана со свойствами коэффициента эластичности:

- при $E = 1$ показывает стабильность и соразмерность динамики изменения сравниваемых показателей;
- при $E > 1$, изменения показателя характеризующего числитель изменяются более быстрыми темпами, чем изменения показателя, характеризующего знаменатель;
- при $E < 1$, характерна картина, обратная предыдущему случаю.

Коэффициенты эластичности рассчитываются по следующей формуле:

$$E = \frac{\partial x}{X} \times \frac{Y}{\partial y} \quad (10)$$

Где, X ; $Y = \{НПБ; R; ЗП; Чзан; Д; З\}$ показатели из матрицы, характеризующей систему ДПОС.

Совокупность трех матриц эластичности дает комплексную оценку по пяти показателям системы ДПОС названным выше, через параметры эластичности:

$E_{OTР/ЧЗ}$ – эластичность, характеризующая процентное изменение объемов отрасли (в стоимостном выражении), ожидаемое от изменения роста численности занятых в ней на один процент;

$E_{ЧЗ/ЗП}$ – эластичность, характеризующая процентное изменение численности занятых в отрасли, ожидаемое от изменения роста заработной платы в ней на один процент;

$E_{RЧБОЗМ / НПБ}$ – эластичность, характеризующая процентное изменение численности обученных в сфере ДПОС, ожидаемое от изменения уровня нормативно-правового регулирования в сфере ДПОС на один процент.

Совокупность трех матриц эластичности представлена на рис. 36.

Матрица « I / H » («Количество информации / Величина информационной энтропии») представлена на Рис. 37.

Здесь, $If(p)$ – количество информации о системе; $Hf(p)$ – величина информационной энтропии.

Некоторые свойства этих функций проанализированы в главе 2. Для расчетов величины $If(p)$ возможно использовать как всю совокупность показателей предложенных в главе 4 (см. рис. 30), так и часть из них, ограничившись, например, показателями, характеризующими состояние сферы ДПОС на уровне отрасли. В качестве величины p , в данном случае, необходимо использовать прирост соответствующего показателя за год, взятый по модулю.

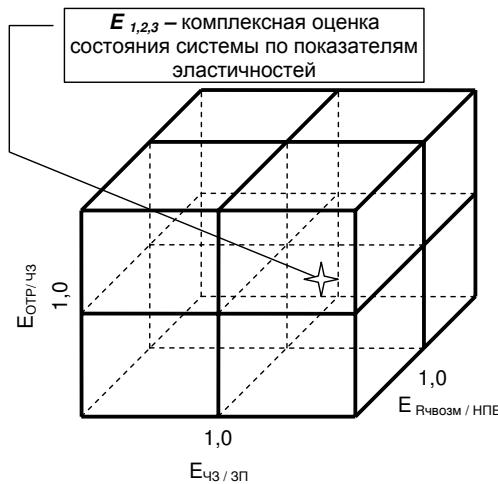


Рис. 36. – Совокупность матриц эластичностей комплексной оценки состояния системы ДПОС

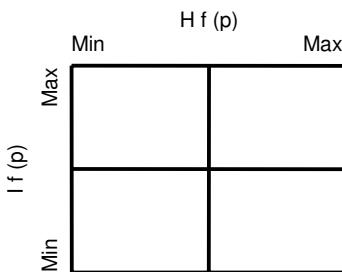


Рис. 37. – Матрица комплексной оценки состояния системы ДПОС « I / H » («Количество информации / Величина информационной энтропии»)

Для соблюдения взаимосвязи двух предложенных для комплексного анализа системы ДПОС подходов, необходимо, чтобы в качестве показателей, участвующих в оценке в матрице « I / H », были приняты показатели, использующиеся в объемной матрице эластичностей « $E_{OTР/ЧЗ} / E_{ЧЗ/ЗП} / E_{РЧВОЗМ / НПБ}$ », а в частности:

- a) темпы роста отрасли;*
- б) численности занятых в отрасли;*
- в) среднемесячной заработной платы в отрасли;*
- г) численности обученных в сфере ДПОС;*

д) уровня нормативно-правового регулирования.

Напомним, что цель управления по величинам информации и энтропии заключается в минимизации второй и максимизации первой функции, т.е. $Hf(p) \rightarrow \min$; $If(p) \rightarrow \max$.

Совместный анализ матриц эластичностей « $E_{OTP/ЧЗ} / E_{ЧЗ/ЗП} / E_{РЧВозм/НПБ}$ » и матрицы « I / H » дает комплексную оценку состояния исследуемой системы по показателям эластичностей с поправкой на информационные меры связи.

Данная часть комплексной методики может быть использована органами управления профессиональным образованием для экспресс-оценки состояния системы ДПОС и анализа динамики ее ключевых системных показателей, а также для выработки направлений совершенствования управления ею.

2) Способ оценки экономической эффективности инвестиций в развитие профессиональных компетенций – III этап комплексной методики, который заключается в расчете показателя рентабельности затрат на формирование и совершенствование профессиональных компетенций специалистов организации (предприятия, учреждения).

В общем случае расчет рентабельности (P) ведется по следующей формуле:

$$P = \frac{Д}{З_{комп}}, \quad (10)$$

где, $Д$ – величина прибыли; $З_{комп}$ – величина совокупных затрат на формирование и совершенствование профессиональных компетенций (см. матрицу показателей, характеризующих систему ДПОС, рис. 30).

Совокупные затраты на формирование и совершенствование компетенций включают затраты: на оплату труда специалиста ($ЗП_C$), с учетом отчислений в фонды социального страхования и обеспечения ($З_{ECH}$), на повышение его квалификации и переподготовку ($З_{Обы}$), а также затрат связанных с информационным обеспечением ($З_{ИИФ}$) и с амортизацией основных средств, используемых в процессе профессиональной деятельности ($З_{OC}$) за анализируемый период. Таким

образом, суммарные затраты на поддержание профессиональных компетенций можно найти по формуле:

$$Z_{комп} = Z_{ПС} + Z_{ECH} + Z_{Обы} + Z_{ИИФ} + Z_{OC}, \quad (12)$$

Для определения рентабельности инвестиций в развитие компетенций отдельного специалиста расчет необходимо вести по следующей формуле:

$$P_i = \frac{Д_i}{Z_{комп}}, \quad (13)$$

где, $Д_i$ – величина прибыли, приходящаяся на одного работающего; $Z_{комп}$ – величина совокупных затрат на формирование и совершенствование профессиональных компетенций конкретного специалиста.

$$Д_i = \frac{Д}{Ч_{зан}}, \quad (14)$$

где, $Ч_{зан}$ – количество занятых (работающих).

3) *Методика выбора кадровых стратегических альтернатив* предназначена для оценки качества человеческих ресурсов организаций и разработки рекомендаций по формированию и совершенствованию профессиональных компетенций специалистов.

В комплексной методике для выбора кадровых стратегий используется матричная модель «Темпы роста отрасли / Профессиональные компетенции специалистов организаций – хозяйствующих субъектов».

Предлагаемая модель предусматривает в качестве исходных данных при выборе стратегических кадровых альтернатив следующие показатели: 1) темп роста отрасли и 2) уровень профессиональных компетенций специалистов организаций.

Темп роста отрасли выбран в качестве интегрального индикатора рыночных возможностей и привлекательности выбранного на-

правления хозяйственной деятельности организации. Этот показатель рассчитаем по формуле:

$$\Delta Q = \left(\frac{Q_{t_2}}{Q_{t_1}} - 1 \right) \times 100\%, \quad (15)$$

где, Q_{t_2} – величина валового продукта отрасли за текущий период времени, выраженная в стоимостном измерителе; Q_{t_1} – величина этого показателя за предшествующий период времени в стоимостном измерителе (руб.).

В качестве низкого показателя будем считать темпы роста при $\Delta Q = 0 \div 10\%$, высокого – при $\Delta Q \geq 10\%$.

Уровень профессиональных компетенций – это интегральный показатель, характеризующий качество человеческого ресурса организации. Уровень профессиональных компетенций необходимо рассчитать по формуле (16).

$$\Delta K = \frac{K_{факт}}{K_{идеал}} \times 100\%, \quad (16)$$

где, ΔK – уровень профессиональных компетенций, в %; $K_{факт}$ – фактический уровень профессиональных компетенций; $K_{идеал}$ – уровень «идеальных» профессиональных компетенций.

Низким показателем будем считать уровень профессиональных компетенций при $\Delta K = 0 \div 50\%$, высоким – при $\Delta K \geq 50\%$.

Для совокупной оценки профессиональных компетенций предлагается применить два подхода:

1) Применение в качестве оценочного показателя *темпов роста*: а) заработной платы в отрасли (применение его теоретически обосновано в главе 1) или б) развития нормативно-правовой базы, регулирующей отрасль (предполагается, что бурное развитие законодательства в некоторых областях профессиональной деятельности, например, в сфере налогообложения, государственного управления или

рынка недвижимости, предполагает быстрое устаревание профессиональных компетенций специалистов).

Темп роста, в общем случае, определяется приростом соответствующего показателя по формуле (15).

2) Оценка осуществляется путем расчета *балльно-весовых показателей* с применением метода экспертных оценок. Такой подход позволяет наиболее точно оценить уровень профессиональных компетенций специалистов организации и способствует более точному обоснованию решения о применении той или иной кадровой стратегии. Но при этом, существенно усложняется процедура оценки.

Таблица 22

Форма бланка для оценки «идеального / фактического» состава компетенций кадрового потенциала «наименование организации» по дисциплинам специальности «код», «наименование»

Цикл дисциплин в соответствии с Государственным образовательным стандартом* / Дисциплины	Максимальная оценка (баллы)	Вес цикла дисциплин (доли единицы)	Интегральная оценка ($O_{\Sigma} = B^* k$)
1	2	3	4
I. Общие гуманитарные и социально-экономические дисциплины (ГСЭ)			
I.1 ...	5	k_I	$O_{\Sigma I}$
I.n ...	5	k_I	$O_{\Sigma I}$
Итого по циклу ГСЭ	ΣB_I	k_I	$\Sigma O_{\Sigma I} = \Sigma B_I * k_I$
II. Общие математические и естественнонаучные дисциплины (ЕН)			
II.1	5	k_{II}	$O_{\Sigma II}$
II.n ...	5	k_{II}	$O_{\Sigma II}$
Итого по циклу ЕН	ΣB_{II}	k_{II}	$\Sigma O_{\Sigma II} = \Sigma B_{II} * k_{II}$
III. Общепрофессиональные дисциплины (ОПД)			
III.1 ...	5	k_{III}	$O_{\Sigma III}$
III.n ...	5	k_{III}	$O_{\Sigma III}$
Итого по циклу ОПД	ΣB_{III}	k_{III}	$\Sigma O_{\Sigma III} = \Sigma B_{III} * k_{III}$
IV. Специальные дисциплины (СД)			
IV.1 ...	5	k_{IV}	$O_{\Sigma IV}$
... (N) IV.n ...	5	k_{IV}	$O_{\Sigma IV}$
Итого по циклу СД	ΣB_{IV}	k_{IV}	$\Sigma O_{\Sigma IV} = \Sigma B_{IV} * k_{IV}$
ВСЕГО	ΣB	$\Sigma k = 1.0$	$O_{\Sigma} = \Sigma O_{\Sigma i}$
Средняя	$\frac{\Sigma B}{N} = 5$		$O_{\Sigma} N$

* Названия циклов дисциплин приведены для специальности высшего профессионального образования 080107 «Налоги и налогообложение». Для иных специальностей и направлений подготовки специалистов необходимо пользоваться соответствующим Государственным образовательным стандартом.

Для оценки идеального состава компетенций специалистов организации по дисциплинам специальностей востребованных в ее хозяйственной деятельности используется таблица 22.

Очевидно, что средняя максимальная оценка по всем дисциплинам, в случае «идеальной» оценки, всегда будет равна 5 (пяти) баллам, так как в соответствующих документах об образовании не выставляется более высокая оценка за предметы. Однако этот инструмент содержит информацию о дисциплинах специальности, которые определяют общие (базовые) профессиональные компетенции специалистов конкретного профиля и важны для формирования профиля компетентностных потребностей организации. Кроме того, используя весовые коэффициенты (k_i) возможно уже на этом этапе оценить ключевые для организации потребности в общих профессиональных компетенциях специалистов (в целом, по циклам дисциплин и по отдельным дисциплинам). Весовая оценка будет зависеть от общего количества дисциплин в соответствующем цикле и от их веса во всем перечне дисциплин.

Данная форма также используется для сбора информации об индивидуальных профессиональных компетенциях конкретных специалистов соответствующего профиля. В этом случае в графе 2 указывается не «идеальная» (пять баллов), а фактическая оценка специалиста по конкретной дисциплине.

Для оценки идеального состава компетенций специалистов организации в соответствии с должностной инструкцией, разработанной в организации или в соответствии с квалификационными справочниками, используется таблица 23.

В этом документе средняя максимальная оценка по всем компетенциям будет зависеть от того, какую оценочную шкалу использует исследователь. Для простоты практического применения рекомендуется применять, также как и в предыдущем инструменте (таблица 22), пятибалльную шкалу. Данная форма конкретизирует и детализирует информацию о базовых и содержит информацию о персональных (индивидуальных) профессиональных компетенциях специалистов, необходимых организации на конкретном рабочем месте, для выполнения определенного вида профессиональной деятельности. Кроме того, ис-

пользуя весовые коэффициенты (k_i) возможно также задать приоритеты организации в требуемых компетенциях.

Таблица 23

Форма бланка для оценки «идеального / фактического» состава компетенций специалиста, занимающего должность
 «наименование в соответствии со штатным расписанием»
 в соответствии с должностной инструкцией
 (отраслевым квалификационным справочником)

Виды работ, которые должен выполнять специалист и сфера профессиональной ответственности (в соответствии с должностной инструкцией, отраслевым квалификационным справочником)	Максимальная оценка (баллы)	Вес показателя (доли единицы)	Интегральная оценка ($O_{\Sigma} = B^* k$)
1	2	3	4
I. Должен знать			
I.1 ...	B_I	k_I	$O_{\Sigma I}$
I.n ...	B_I	k_I	$O_{\Sigma I}$
Итого должен знать	ΣB_I	k_I	$\Sigma O_{\Sigma I} = \Sigma B_I * k_I$
II. Должен уметь			
II.1 ...	B_{II}	k_{II}	$O_{\Sigma II}$
II.n ...	B_{II}	k_{II}	$O_{\Sigma II}$
Итого должен уметь	ΣB_{II}	k_{II}	$\Sigma O_{\Sigma II} = \Sigma B_{II} * k_{II}$
III. Должен иметь навык			
III.1 ...	B_{III}	k_{III}	$O_{\Sigma III}$
III.n ...	B_{III}	k_{III}	$O_{\Sigma III}$
Итого должен иметь навык	ΣB_{III}	k_{III}	$\Sigma O_{\Sigma III} = \Sigma B_{III} * k_{III}$
IV. Особые компетенции			
IV.1 ...	B_{IV}	k_{IV}	$O_{\Sigma IV}$
(N) IV.n ...	B_{IV}	k_{IV}	$O_{\Sigma IV}$
Итого по особым компетенциям	ΣB_{IV}	k_{IV}	$\Sigma O_{\Sigma IV} = \Sigma B_{IV} * k_{IV}$
ВСЕГО	ΣB	$\Sigma k = 1.0$	$O_{\Sigma} = \Sigma O_{\Sigma i}$
Средняя	$\Sigma B/N$		$O_{\Sigma} N$

В строке «IV. Особые компетенции» могут быть указаны дисциплины и виды работ, которые не указаны в образовательных стандартах, должностных инструкциях, квалификационных справочниках, но владение которыми жизненно необходимо для деятельности организации.

Таблица 23 также используется для оценки индивидуальных профессиональных компетенциях конкретных специалистов, занимающих (или стремящихся занять) определенную должность. В этом случае в графе 2 также указывается не «идеальная», а фактическая оценка специалиста полученная по результатам профессиональной аттестации. В строке «IV. Особые компетенции» могут быть отражены

результаты дополнительного обучения специалиста, с выставлением в графе 2 соответствующей оценки.

Для проведения *оценочной процедуры* необходимо по каждому специалисту:

1) Собрать информацию по форме, приведенной в таблице 22, проставляя в графе 2 соответствующую оценку по каждой дисциплине.

Здесь возможны два случая:

a) совпадение «идеальной» специальности (т.е. выявленной на этапе идентификации потребности организации в компетенциях) и *специальности*, по которой имеется диплом *конкретного специалиста*, что позволяет уже на этом этапе сравнить так называемый «средний балл» диплома с максимально возможной идеальной оценкой (пять баллов);

b) при несовпадении специальностей необходимо учитывать только оценки по тем дисциплинам, которые совпадают с «идеальной» оценочной таблицей, что даст заниженную оценку компетенций специалиста и позволит уже на этом этапе принять решение о его последующей профессиональной переподготовке.

2) Собрать информацию по форме приведенной в таблице 23. Для этого необходимо провести один из видов оценочных процедур:

a) профессиональный экзамен; Проведение профессионального экзамена предусматривает разработку соответствующего методического обеспечения (билетов, тестов, критериев оценок). Это обстоятельство позволяет применять данный метод оценки, как правило, в образовательном учреждении или в организации, но с привлечением профессорско-преподавательского состава учебных заведений.

б) экспертную оценку комиссией, созданной по инициативе работодателя. Для этого рекомендуется использовать форму бланка с таблицей 23 (для индивидуальной оценки каждым экспертом или экзаменатором необходимо использовать только отдельный бланк). На основе оценок каждого эксперта определяется «средний балл» специалиста по форме, приведенной в таблице 24.

Расчет уровня компетенций выполняется по формуле (16).

Таблица 24

Форма бланка для проведения экспертной оценки компетенций специалиста, занимающего должность «наименование в соответствии со штатным расписанием» в соответствии с должностной инструкцией (отраслевым квалификационным справочником)

Эксперт	Средняя оценка эксперта (баллы)	Вес эксперта (доли единицы)	Интегральная оценка
1	2	3	4
1. ...	B_1	k_1	O_1
N. ...	B_N	k_{IN}	O_N
ВСЕГО	ΣB	$\Sigma k = 1.0$	$O_{\Sigma} = \Sigma O_i$
Средняя	$\Sigma B/N$	1.0	$\Sigma O_{\Sigma} / N$

В результате, *интегральная оценка* профессиональных компетенций конкретного специалиста определится как среднее арифметическое оценок: *a)* по специальности и *б)* оценки по должностной инструкции (или квалификационному справочнику).

Последним этапом в оценке профессиональных компетенций (аттестации) специалистов является сравнение фактических и идеальных компетенций, т.е. уровень профессиональных компетенций (расчитывается как соотношение фактической и «идеальной» оценки; измеряется – в долях единицы или в процентах).

На основании вышеизложенного, можно построить матричную модель «Темпы роста / Профессиональные компетенции» (см. рис. 38) и использовать ее в практике определения стратегических кадровых альтернатив [6].

Как показано в главе 4, рассматривая *возможные альтернативы*, при разработке кадровой политики организаций, можно выделить четыре, наиболее общие и часто применяемые в практике управления человеческими ресурсами, стратегии: 1) рекрутинг специалистов на рынке труда; 2) рекрутинг выпускников учреждений профессионального образования; 3) целевая подготовка специалистов: повышение квалификации и профессиональная переподготовка (в эту же группу можно отнести подготовку специалистов по программам высшего и среднего профессионального образования, осуществляющую по контрактам (договорам), а также обучение персонала на рабочем месте и др.); 4) создание кадрового резерва. Аттестация (оценка) человеческо-

го ресурса, рассматривается здесь как постоянная деятельность организации и не является стратегией, рассматриваемой в данной матрице.

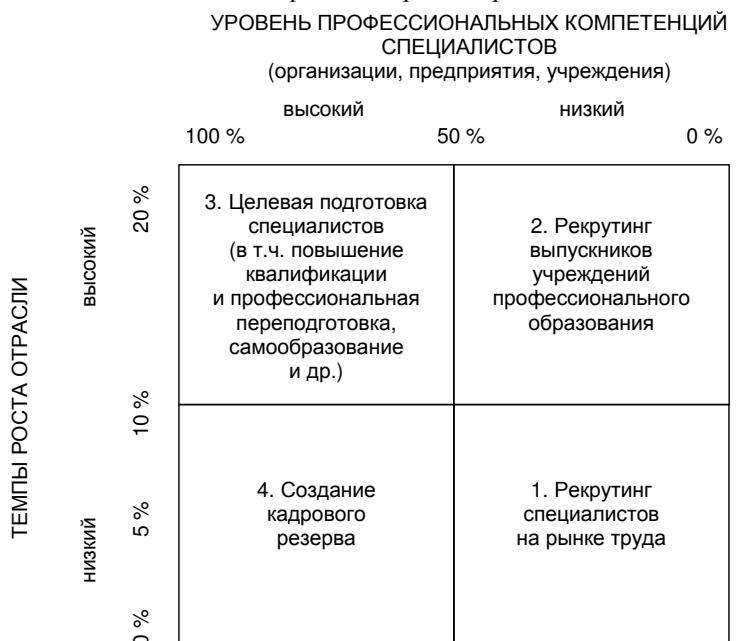


Рис. 38. – Матричная модель «Темпы роста / Профессиональные компетенции» для определения стратегических кадровых альтернатив

Ниже приведена краткая характеристика каждой из названных стратегий, которые предусматривают варианты развития человеческого ресурса, в зависимости от соотношения выбранных интегральных показателей.

1) *Рекрутинг на рынке труда* – стратегия, предполагающая привлечение персонала с высшим и средним профессиональным образованием с открытого конкурентного рынка труда на конкурсной основе, посредством аттестации (оценки) и отбора персонала по формальному составу компетенций (например, по компетенциям, подтвержденным соответствующим документом об образовании или повышении квалификации).

При низком уровне профессиональных компетенций, исследуемый объект не может использовать компетенции человеческого ресурса в качестве внутреннего резерва своего развития и является, при

низких темпах роста, неперспективным (в условиях конкурентных рыночных отношений). Поэтому целесообразной является стратегия подбора нового персонала на рынке труда и замена им старого кадрового состава, не соответствующего требуемым компетенциям. Очевидно, что данная стратегия не требует существенных вложений в развитие кадрового потенциала, однако фактор времени на поиск персонала с необходимыми компетенциями, а также текучесть кадров, возникающая при ее применении, могут быть критичными.

2) *Рекрутинг выпускников учреждений профессионального образования* – стратегия, которая предполагает отбор выпускников вузов, техникумов, колледжей, а также учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования. Аттестация (оценка) человеческого ресурса, при этом, осуществляется по результатам защиты выпускных квалификационных работ и предварительного собеседования с претендентами.

При низком уровне профессиональных компетенций исследуемые социально-экономические объекты не могут долгое время поддерживать высоких темпов роста, за счет несоответствия кадровой ставляющей своим потребностям. В то же время, стратегия рекрутинга специалистов на рынке труда, не способна поддерживать постоянно возрастающие потребности в новых компетенциях. В этой ситуации целесообразно сконцентрировать усилия на *привлечении в структуру объекта выпускников образовательных учреждений*. Но молодые выпускники, как правило, обладают более современными компетенциями в области новых знаний и некоторых умений, но не имеют при этом значительных практических навыков. Поэтому, необходимо использовать *рекрутинг выпускников совместно со стратегией рекрутинга специалистов на рынке труда* (2), поддерживая, таким образом «паритет сил» при минимальных временных и финансовых издержках.

3) *Целевая подготовка специалистов* – стратегия, предусматривающая предварительную аттестацию (оценку) *действующего персонала* исследуемого социально-экономического объекта на предмет соответствия требуемым компетенциям и принятие решения о необходимости дополнительного обучения или повышения квалификации, в целях устранения возможного несоответствия.

Для обеспечения высоких темпов роста за счет имеющегося кадрового потенциала необходимо, *наряду с привлечением молодых выпускников*, проводить, также, на постоянной основе, *целевую подготовку действующих специалистов*, с использованием различных форм организации учебного процесса: *а) повышения квалификации; б) переподготовки*, в том числе и профессиональной; *в) обучения с чедрованием; г) обучения на рабочих местах; д) в форме самообразования и др.* Высокие темпы роста, при этом, обеспечат необходимый приток средств, необходимых для финансирования такой деятельности. Концентрация усилий на целевой подготовке специалистов должна продолжаться на протяжении всего периода роста.

4) Стратегия создания кадрового резерва обеспечивает поддержание компетенций действующего персонала исследуемого объекта на необходимом и достаточном уровне; а также позволяет решать вопросы кадровых и профессиональных перемещений отдельных специалистов и их групп внутри выбранного для исследования объекта.

При снижении темпов роста ниже средних показателей, организация, имея преимущества в количестве и качестве компетентных сотрудников, способна *создать и поддерживать в работоспособном состоянии кадровый резерв*, без существенных финансовых вложений. Часть средств, в этот период, должна направляться на поддержание профессиональных компетенций человеческого ресурса на необходимом и достаточном уровне, за счет продолжения деятельности в рамках стратегии целевой подготовки специалистов.

В заключение, необходимо отметить, что данная матрица может быть применена не только для комплексной оценки состояния человеческих ресурсов организации в целом и выбора соответствующей стратегии, но также и для оценки каждого конкретного специалиста. В этом случае ее применение послужит основой для разработки *тактики* в сфере управления человеческими ресурсами хозяйствующего субъекта.

Таким образом, теоретически обоснована возможность применение методики комплексной оценки состояния сферы ДПОС.

Практическое применение методики комплексной оценки состояния сферы дополнительного профессионального образования специалистов. В данной главе приведены результаты апробации от-

дельных элементов методики комплексной оценки состояния сферы ДПОС России и УФНС РФ по РБ. Источником для расчетов послужили данные органов государственной статистики России и Республики Башкортостан.

Таблица 25
Показатели социально-экономического развития отрасли экономики
(управление)

Показатель (Российская Федерация)	(на конец года)					
	1995	2000	2001	2002	2003	2004
ОТР – Доходы консолидированного бюджета, млрд. руб. (1995 г. – трлн. руб.)	437,0	2097,7	2683,7	3519,2	4138,7	5427,3
 Δ ОТР 	...	1660,7	586,0	835,5	664,5	1288,6
Δ ОТР / ОТР	...	3,800	0,279	0,311	0,189	0,311
ЧЗ – Численность занятых в управлении, тыс. чел.	1893,0	2925,0	2880,0	2965,0	3061,0	3156,0
 Δ ЧЗ 	...	1032,0	45	85	96	95
Δ ЧЗ / ЧЗ	...	0,545	0,015	0,030	0,032	0,031
ЗП – Уровень заработной платы в управлении, руб., (1995 г. – тыс. руб.)	504,4	2668,6	3636,9	5153,3	6897,7	8330,9
 Δ ЗП 	...	2164,2	968,3	1516,4	1744,4	1433,2
Δ ЗП / ЗП	...	4,2	0,363	0,417	0,339	0,208
Rчвозм – Обученных всего, тыс. чел.	770,3	1119,1	991,5	1432,9	1443,8	1473,3
 Δ Rчвозм 	...	348,8	127,6	441,4	10,9	29,5
Δ Rчвозм / Rчвозм	...	0,453	0,114	0,445	0,008	0,020
НПБ – количество нормативно-правовых документов в сфере ДПОС, всего ед.	444	946	1067	1205	1349	1540
 Δ НПБ 	...	502	121	138	144	191
Δ НПБ / НПБ	...	1,131	0,128	0,129	0,120	0,142

Таблица 26
Коэффициенты эластичностей соответствующих показателей

Показатель	(на конец года)					
	1995	2000	2001	2002	2003	2004
<i>E - эластичность</i>						
1. E_{отр/чз}	...	6,972	18,6	10,367	5,906	10,032
E_{чз/отр}	...	0,143	0,054	0,096	0,169	0,010
2. E_{чз/зп}	...	0,130	0,041	0,072	0,094	0,149
E_{зп/чз}	...	7,706	24,200	13,900	10,594	6,710
3. E_{рчвозм/нпб}	...	0,401	0,891	3,450	0,067	0,141
E_{нпб/рчвозм}	...	2,500	1,123	0,290	15,000	7,100

Основные показатели социально-экономического развития сферы ДПОС, использованные для расчетов и коэффициенты эластично-

стей, рассчитанные для построения объемной матрицы приведены в таблицах 25 и 26.

Комплексная оценка состояния системы ДПОС по параметрам эластичностей и информационных мер связи.

На основе коэффициентов эластичности построены проекции точек комплексной оценки состояния системы ДПОС в 2000-2004 гг. на соответствующие плоскости в объемной матрице эластичностей (см. рисунки 39 а), б), в)).

По результатам анализа матриц эластичностей сделаны следующие выводы.

1. Отмечается чрезвычайная эластичность величины консолидированного бюджета Российской Федерации по отношению к росту численности занятых в управлении (в том числе и государственных служащих, работающих в налоговых органах). Следовательно, данная отрасль развивается по экстенсивному пути, используя наращивание человеческого ресурса для своего роста. Однако, на данном этапе исследования, не изучен фактор влияния роста консолидированного бюджета в зависимости от роста показателя нормативно-правовой базы в сфере налогообложения.

2. Численность занятых в сфере управления чрезвычайно не эластична по величине заработной платы в ней. Следовательно, для данной категории специалистов (государственных служащих) ценовая мотивация не является существенной.

3. Выявлено, что сфера ДПОС (через показатель численности обученных) крайне восприимчива к изменению нормативно-правовой базы.

Информация и результаты расчета показателей количества информации и информационной энтропии представлена в таблицах 27 и 28, а графическое представление расчетов – на рисунках 40 и 41.

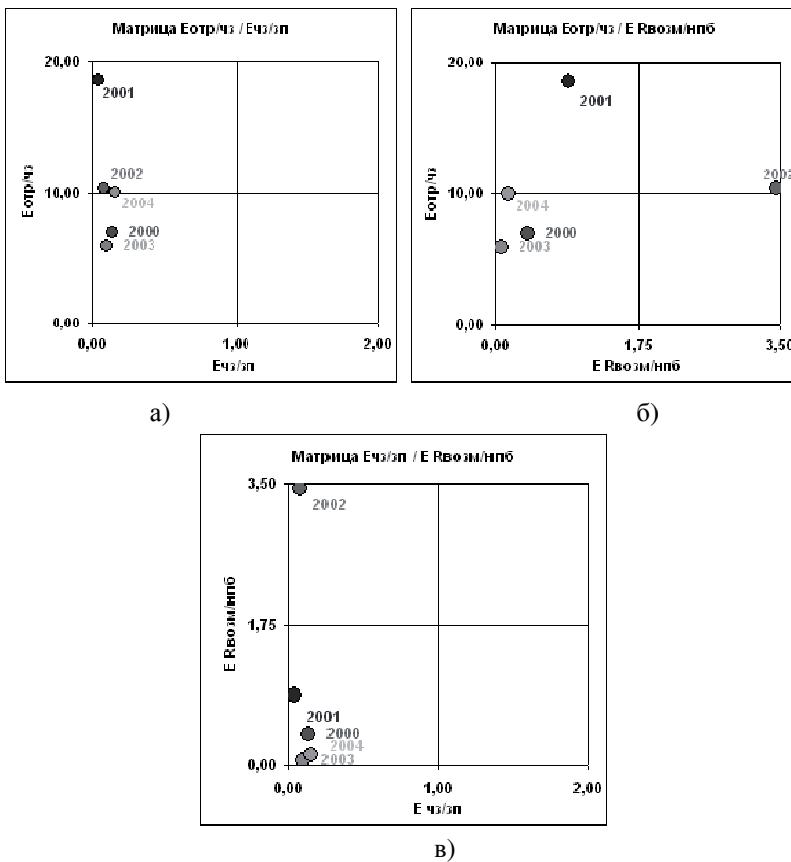


Рис. 39. – Проекции точек комплексной оценки состояния системы ДПОС в 2000-2004 гг. на соответствующие плоскости в объемной матрице эластичностей:

- а) матрица «эластичность темпов роста отрасли по темпам роста численности занятых в ней / эластичность темпов роста численности занятых в отрасли по темпам роста среднемесячной заработной платы»;
- б) матрица «эластичность темпов роста отрасли по темпам роста численности занятых в ней / эластичность темпов роста численности обученных (всего) по темпам роста нормативно-правовой базы в сфере ДПОС»;
- в) матрица «эластичность темпов роста численности обученных (всего) по темпам роста нормативно-правовой базы в сфере ДПОС / эластичность темпов роста численности занятых в отрасли по темпам роста среднемесячной заработной платы».

Таблица 27

Количество информации и информационная энтропия

Показатель	(на конец года)					
	1995	2000	2001	2002	2003	2004
$I f(p) = - p \log_2 p$						
$I_{\text{отр}}$...	-7,319	0,514	0,524	0,454	0,524
$I_{\text{чз}}$...	0,477	0,091	0,152	0,159	0,155
$I_{\text{зп}}$...	-8,696	0,531	0,526	0,529	0,471
$I_{\text{вчвозм}}$...	0,518	0,357	0,520	0,056	0,113
$I_{\text{нпб}}$...	-0,201	0,380	0,381	0,367	0,400
I_{Σ}	...	-15,221	1,872	2,103	1,565	1,663
$I_{\Sigma} \rightarrow \max$...	2,654	2,654	2,654	2,654	2,654
$H_{\text{отр}}$...	-0,137	1,946	1,908	2,201	1,908
$H_{\text{чз}}$...	2,095	11,003	6,589	6,293	6,437
$H_{\text{зп}}$...	-0,115	1,884	1,900	1,890	2,122
$H_{\text{вчвозм}}$...	1,932	2,800	1,924	17,945	8,859
$H_{\text{нпб}}$...	-4,978	2,634	2,624	2,724	2,501
H_{Σ}	...	-0,066	0,534	0,476	0,639	0,601
$H_{\Sigma} \rightarrow \min$...	0,377	0,377	0,377	0,377	0,377

На основании анализа данных показателей можно сделать следующие выводы.

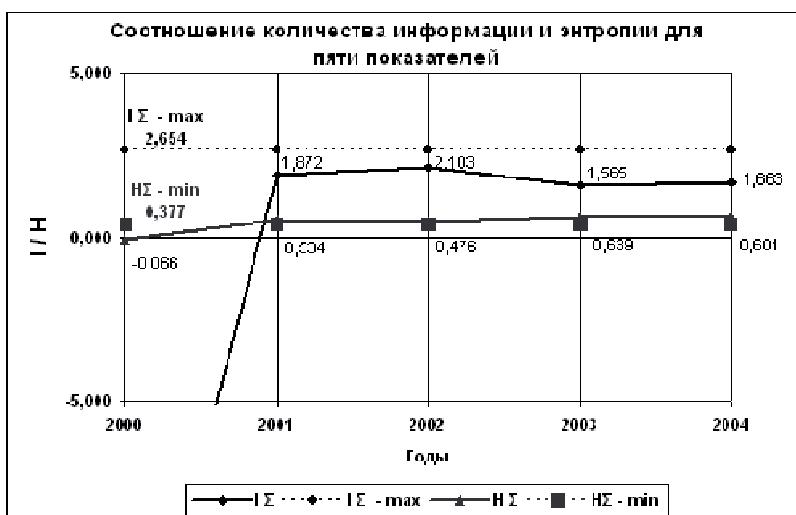


Рис. 40. – Соотношение количества информации ($I f(p)$) и информационной энтропии ($H f(p)$) по анализируемым показателям

1. В 2000 году сфера ДПОС характеризовалась крайней неустойчивостью, на что указывают крайне низкие показатели количества информации и энтропии, соотношение которых показано на рис. 40.

Связано это с тем, что темпы роста анализируемых показателей для 2000 года рассчитывались во взаимосвязи с показателями 1995 года. Между этими периодами наблюдался системный кризис экономики России – дефолт 1998 года.

2. В период с 2001 по 2004 годы сфера ДПОС находилась в состоянии устойчивого развития (в оптимальном состоянии), с некоторой тенденцией понижения устойчивости, на что указывает незначительное снижение показателя количества информации и, соответственно увеличение показателя информационной энтропии.



Рис. 41. – Матрица «Количество информации ($I f(p)$) – энтропия ($H f(p)$)» для пяти анализируемых показателей

3. К такому же выводу приводит и анализ матрицы « $I f(p)$ / ($H f(p)$)» для пяти анализируемых показателей, которая показана на рис. 41. В период с 2001 по 2004 годы сфера ДПОС являлась достаточно устойчивой. Этот вывод вытекает из того, что показатель количества информации находится в верхней левой ячейке матрицы, стремясь к максимуму ($I_{max} = 2,654$), а показатель энтропии существенно низок и стремится к минимуму ($H_{min} = 0,377$). Причем наиболее оптимальными, в соответствии с предложенной методикой являются тре-

тий и четвертый годы после кризиса (дефолта 1998 года) – 2001 и 2002 годы. Устойчивость системы ДПОС в 2003-2004 годах несколько снизилась, что должно послужить сигналом к ее регулированию. Так как сфера ДПОС крайне восприимчива к изменению нормативно-правовой базы, то первым направлением государственного регулирования в данной сфере должны быть изменения действующего законодательства, способствующие ее развитию (росту).

Выбор кадровых стратегических альтернатив. Для оценки уровня развития коллективных (базовых) профессиональных компетенций применен первый подход, использующий в качестве оценочного показателя темпы роста нормативно-правовой базы в сфере налогообложения. Информация для его расчета представлена в таблице 28.

Таблица 28

Показатели уровня развития нормативно-правовой базы в сфере налогообложения, бухгалтерского учета и отчетности

Показатель	(на конец года)					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Количество нормативно-правовых документов в сфере налогообложения, всего ед.	26	72	141	214	520	1045
Количество нормативно-правовых документов в сфере бухгалтерского учета и отчетности, всего ед.	20	39	50	92	135	248
Всего, ед.	46	111	191	306	655	1293
Изменения (ежегодный прирост), в %	...	141,3	72,1	60,2	114,1	97,4

Средний ежегодный прирост нормативно-правовой базы в сфере налогов и налогообложения, а также бухгалтерского учета и отчетности составляет (за последние пять лет) около 97,02 %. Следовательно, количество информации практически удваивается из года в год, а знания устаревают обратно пропорционально количеству информации. Кроме того, изменяются требования к умениям и навыкам специалистов в сфере налогообложения. В связи с этим уровень компетенций специалистов в сфере налогообложения можно оценить как средний (около 50 % и менее).

Среднегодовые темпы роста отрасли (оцененные по темпам роста бюджета) составляют около 27,3 %.

Для определения кадровых стратегий для специалистов УФНС РФ по РБ воспользуемся моделью «Темпы роста / Профессиональные компетенции». Результаты представлены на рис. 42.

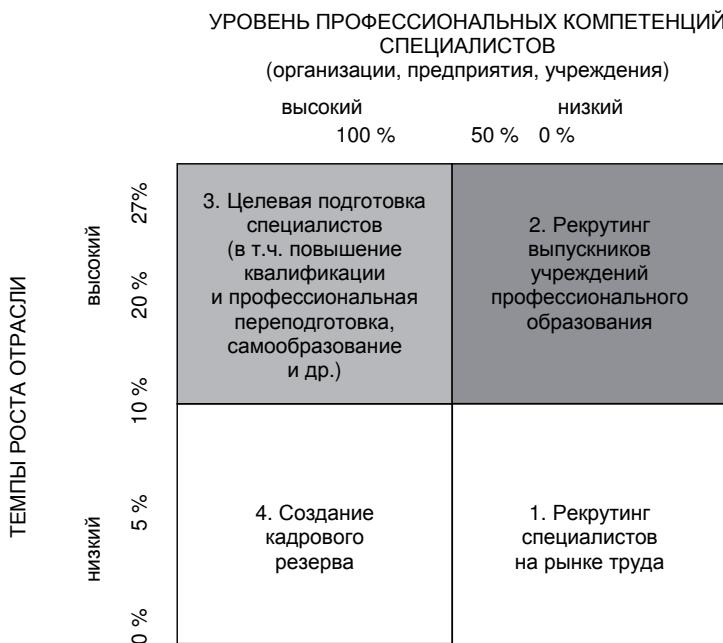


Рис. 42. Определение кадровых стратегий по модели «Темпы роста / Профессиональные компетенции» для специалистов УФНС РФ по РБ

Наиболее приемлемыми кадровыми стратегиями для УФНС РФ по РБ являются рекрутинг выпускников учреждений профессионального образования (в большей степени), а также целевая подготовка специалистов в учреждениях ДПОС или на базе собственных учебных центров (как альтернативная).

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

1. Использование при комплексной оценке состояния сферы ДПОС, в качестве оцениваемых и анализируемых параметров коэффициентов эластичностей и информационных показателей, позволяет упростить процедуру оценки и сократить время ее проведения по сравнению с традиционным методом анализа (см. главу 3).

2. При разработке кадровых стратегических альтернатив возможно и целесообразно использовать метод матричного моделирования, а матрица «Темпы роста / Профессиональные компетенции», является простым и мобильным инструментом разработки кадровых стратегий.

Существенным преимуществом предложенной матричной модели является то, что в качестве показателей для несложных расчетов используется доступная информация, которая может быть получена, в том числе, и с помощью качественных методов, без привлечения сторонних специалистов в области маркетинга или управления человеческими ресурсами.

Данная модель может быть с успехом применена учреждениями высшего и среднего профессионального, а также соответствующего дополнительного образования, в целях определения приоритетных направлений подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в монографии предложены, научно обоснованы, методически проработаны и отражены следующие элементы научной новизны.

1. *Подходы к интеграции управления дополнительными образовательными услугами*, базирующиеся на анализе направлений реформирования образовательной системы и норм российского законодательства, ориентированные на сочетание интересов заказчиков образовательных услуг и учреждений ДПОС.

В качестве интегрирующего подхода к управлению в сфере ДПОС автором предложено объединение в единую концепцию управления социально-экономического, образовательного и административно-управленческого подходов.

Анализ действующего законодательства в области профессионального образования, а также институциональных и рыночных механизмов позволил уточнить состав элементов и выявить существенные связи системы ДПОС.

В результате, дано авторское определение термина *профессиональные компетенции специалиста*, под которыми понимается определенная на фиксированный момент времени совокупность знаний, умений и навыков, полученная специалистом в процессе предшествующего обучения и профессиональной деятельности, не требующая дополнительной переподготовки для выполнения запланированной работы, оцениваемая совокупным объемом личного дохода (заработной платы).

Дано авторское определение термина *образовательная инженерия*, под которой понимается процесс интеграции управления образовательной деятельностью и качеством обучения, направленный на совершенствование профессиональных компетенций специалистов путем сотрудничества между образовательным учреждением и организацией-заказчиком кадров на договорных условиях, который заключается в предоставлении образовательной услуги с применением традиционного, компетентностного и иных инновационных подходов к обучению взрослых.

Уточнено понятие *система дополнительного профессионального образования специалистов*, под которой в авторской концепции понимается социально-экономический институт, рассматриваемый, как совокупность организаций и специалистов, основанный на потребностях общества в повышении квалификации, управляемый посредством социальных, образовательных, экономических и правовых норм и правил, основной социально-экономической целью которого является адекватный развитию народного хозяйства уровень профессиональных компетенций специалистов.

2. *Концепция совершенствования управления в сфере ДПОС*, отличающаяся использованием системного сочетания интересов образовательных учреждений, заказчиков и потребителей дополнительных образовательных услуг, на основе оценки, формирования и совершенствования профессиональных компетенций специалистов.

В основу концепции положены следующие подходы к интеграции управления в сфере дополнительного профессионального образования:

1) использование функциональной и двухуровневой модели управления системой ДПОС;

2) разработка трехпроцессной модели и механизма формирования и совершенствования профессиональных компетенций специалистов; матрицы показателей, характеризующих текущее состояние системы ДПОС; структуры процесса образовательной инженерии; процесса разработки кадровых стратегий организациями – хозяйствующими субъектами.

3. *Методика, позволяющая провести комплексную оценку состояния системы ДПОС* по параметрам эластичности основных социально-экономических показателей и информационных мер связи.

Она основывается на применении: показателей, характеризующих состояние системы ДПОС; структуры процессов образовательной инженерии и разработки кадровых стратегий; и включает три методики, которые могут быть применены как в комплексе, так и раздельно.

4. *Способ оценки экономической эффективности профессионально-кадровой структуры организаций, отраслей и их комплексов* на основе показателя рентабельности инвестиций в развитие профес-

сиональных компетенций специалистов, отличающийся от существующих тем, что в качестве затрат на поддержание профессиональных компетенций в актуальном состоянии принимается совокупность затрат на оплату труда специалиста с учетом отчислений в фонды социального страхования и обеспечения, на повышение его квалификации и переподготовку, а также затрат, связанных с информационным обеспечением и с амортизацией основных средств, используемых в процессе профессиональной деятельности специалиста.

5. Методика выбора менеджментом хозяйствующих субъектов кадровых стратегических альтернатив, основанная на применении показателей темпов роста отрасли и уровня профессиональных компетенций специалистов организаций, которая предназначена для оценки качества человеческих ресурсов организации и разработки рекомендаций по формированию и совершенствованию профессиональных компетенций специалистов с использованием матричной модели «Темпы роста отрасли / Профессиональные компетенции специалистов организаций».

Практическая значимость монографии заключается в том, что предложенные методические разработки и рекомендации носят универсальный характер, ориентированы на управление сферой дополнительного профессионального образования специалистов на всех уровнях социально-экономической системы (регион, отрасль, учреждение ДПОС, организация – заказчик кадров, индивидуальные потребители) и гибко реагируют на изменения внешней среды.

Безусловно, в работе рассмотрены не все междисциплинарные аспекты функционирования системы дополнительного профессионального образования специалистов; некоторые тезисы проработаны недостаточно подробно и требуют дальнейшей детализации; авторское видение проблемы не во всем бесспорны.

Но автор выражает надежду на то, что коллеги по научному сообществу согласятся с тем фактом, что основные перспективные векторы развития и совершенствования сферы ДПОС обозначены, а, следовательно, заложена качественная теоретико-методическая основа для будущих исследований в данном направлении и база для широкой научной дискуссии.

Список литературы

1. Андреев С.Н. Маркетинг в некоммерческой сфере: теоретический аспект // Маркетинг в России и за рубежом. № 4, 2000
2. Анисимов А.Л. Комплексное управление образовательными услугами вузов: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата наук. 08.00.05. – Екатеринбург, 2004. – 25 с.
3. Аристархова М.К., Смольянинов Н.Е. Двухуровневая модель системы дополнительного профессионального образования специалистов // Вестник УГАТУ, Т. 8, № 1, – Уфа: УГАТУ, 2006. С. 111-114.
4. Аристархова М.К., Смольянинов Н.Е. Компетентностный подход: Принципы построения и унификации национальных образовательных систем // Мавлютовские чтения: Российская научно-техническая конференция, посвященная 80-летию со дня рождения чл.-кор. РАН, профессора Р.Р. Мавлютова: сб. трудов. Том 1. – Уфа: УГАТУ, 2006. – С. 17-21.
5. Аристархова М.К., Смольянинов Н.Е. Применение концепции образовательной инженерии при реализации программ высшего образования // Технологии и организация обучения. – Уфа, УГАТУ, 2005. С. 115-124.
6. Аристархова М.К., Смольянинов Н.Е. Применение матричной модели «Темпы роста / Профессиональные компетенции» для разработки кадровых стратегий // Управление экономикой: методы, модели, технологии (Корпоративная социальная ответственность бизнеса): Шестая Всероссийская научная конференция с международным участием: Материалы конференции: В 2-х ч., Ч.2. – Уфа: УГАТУ, 2006. С. 139-145.
7. Аристархова М.К., Смольянинов Н.Е. Функциональный подход к определению компетенций налогового специалиста // Актуальные проблемы качества образования и пути их решения в контексте европейских и мировых тенденций: Материалы XV Всероссийской научно-методической конференции 26 мая – 2 июня 2005 г. – Уфа-Москва: УГАТУ, 2005. С. 122-125.
8. Аршинов В.И., Буданов В.Г. Синергетика: эволюционный аспект // Самоорганизация и наука: опыт философского осмысления. – М., 1995.
9. Аузан А. А. Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория. / Под общей ред. А. А. Аузана. – М.: ИНФРА-М, 2006.
10. Байденко В.И. Болонский процесс: Середина пути. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. Российский Новый Университет, 2005. – 379 с.
11. Байденко В.И. Болонский процесс: Структурная реформа высшего образования. – М.: Исследовательский центр проблем каче-

ства подготовки специалистов. российский Новый Университет, 2005. – 127 с.

12. Байденко В.И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): Методическое пособие. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 114 с.

13. Барсуков Г.В., Родионова Е.М. Человеческий капитал специалистов высшей квалификации // Образование и общество. №2, 2006. [Электронный ресурс]. 2006. – URL: http://education.rekom.ru/2_2006/

14. Беккер Г. С. Человеческий капитал (главы книги «Воздействия на заработки инвестиций в человеческий капитал») // США: Экономика, политика, идеология. 1993. №11.

15. Белый Е.М., Романова И.Б. Принципы формирования товарной политики ВУЗа // Маркетинг в России и за рубежом. № 6, 2002.

16. Бестужев-Лада И.В. Потребность. / Российская социологическая энциклопедия. Под общей редакцией академика РАН Г.В. Осипова. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998.

17. Варжина Н.В. Формирование системы управления качеством образовательных услуг: Автограферат диссертации на соискание ученой степени кандидата наук. 08.00.05. – Екатеринбург, 2004. – 20 с.

18. Вебер М. История хозяйства. Город / Пер. с нем.; Под ред. И. Грэвса; Коммент. Н. Саркитова, Г. Кучкова. – М.: КАНОН-пресс-Ц, 2001. – 576 с.

19. Вебер М. Политика как призвание и профессия. – М.: Директ-Медиа, 2010. – 122 с.

20. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. – М.: Директ-Медиа, 2010. – 561 с.

21. Виве М. Возможности применения информационных и коммуникационных технологий в открытом образовании. [Электронный ресурс]. 2006. – URL: <http://www.ido.edu.ru/open/ikt/3.htm>

22. Виве М. Образовательная инженерия // Информатика и образование. - 1995. - № 2. - С. 114-116.

23. Винер Н. Кибернетика, или управление и связь в животном и машине. – М.: Главная редакция для зарубежных стран издательства «Наука», 1983. – 340 с.

24. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – 3-е изд. – М.: Экономист, 2004. – 528 с.

25. Гавра Д.П. Социальные институты. // Социально-политический журнал. 1998. № 2. С. 123-133.

26. Гизатуллин Х.Н. Проблемы управления сложными системами: Доклад на пленарном заседании всероссийской научно-практической конференции «Теория и практика программного разви-

- тия регионов» / Институт социально-экономических исследований УНЦ РАН. – Уфа: Гилем, 2004. – 56 с.
27. Гизатуллин Х.Н., Ризванов Д.А. Проблемы управления сложными социально-экономическими системами / Под ред. А.И. Татаркина; УрО РАН, - Екатеринбург: Институт экономики, – М: ЗАО «Издательство «Экономика», 2005. – 218 с.
28. Гилмор Р.- Прикладная теория катастроф. В 2-х томах. – М.: Мир, 1984.
29. Глазьев С.Ю., Кара-Мурза С.Г., Батчиков С.А. Белая книга: Экономические реформы в России 1990-2002 гг. – М.: Изд-во ЭКСМО, 2004. – 384 с.
30. Гленсдорф П., Пригожин И. Термодинамическая теория структур, устойчивости и флуктуаций. – М.:, 1973.
31. Глоссарий терминов рынка труда, разработки стандартов образовательных программ и учебных планов. Европейский фонд образования. ЕФО, 1997.
32. Глушков В.М. Кибернетика, вычислительная техника и информатика. В 3-х томах. Т. 3. Киев: Наук. Думка. 1990.
33. Горшков М. К., Ключарев Г. А.Непрерывное образование в контексте модернизации. – М.: ИС РАН, ФГНУ ЦСИ, 2011. – 232 с.
34. Гражданский Кодекс Российской Федерации (от 21.07.2005 № 109-ФЗ). Часть I, ст. 23, ст. 50. // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. 2011. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>.
35. Гречко П. Глобализация: образовательные горизонты // Высшее образование в России. № 11, 2005.
36. Делокаров К.Х. Синергетика и управление: методологические замечания // Самоорганизация, организация управление. - М., 1995.
37. Джонсон Э. Отличаются ли товары вещной формы и услуги? Упражнение по теории маркетинга. //Классика маркетинга / Составители Энис Б.М., Кокс К.Т., Мокава М.П. – СПб: Питер, 2001.
38. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Курганский С.А. Методология оценки человеческого капитала // Экономика образования. Международный периодический научный журнал. Кострома, № 1, 1999.
39. Друкер, Питер Ф. Энциклопедия менеджмента. : Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 432 с.
40. Дюргейм Э. Социология образования: / Пер. с фр. Т. Г. Астаховой. Научн. ред. В. С. Собкин, В. Я. Нечаев. Вступительная статья В. С. Собкина. –М.: ИНТОР, 1996. – 80 с.
41. Дятлов С.А. Информационный подход к разработке методики расчета экономической эффективности образования // Экономика образования. № 1, 2000.
42. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала: Учебное пособие. СПб.: Изд. СПбУЭФ. 1996. - 141 с.

43. Жовтун Д.Т. Диалектические интенции в познании самоорганизующихся социальных систем // Информация и самоорганизация. - М., 1996.
44. Закон РФ № 3266-1 от 10.07.1992 «Об образовании» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. 2011. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>.
45. Занг В.-Б. Синергетическая экономика. Время и перемены в нелинейной экономической теории / Пер. с англ. – М.: Мир 1999. – 335 с.
46. Захарова, И. В. Маркетинг образовательных услуг / И. В. Захарова. – Ульяновск: УлГТУ, 2008. – 170 с.
47. Зборовский Г. Е. Образование: научные подходы к исследованию // Социология образования перед новыми проблемами. Москва-Омск: Журнал РАН «Социологические исследования», Ом.гос.ун-т, 2003.
48. Зборовский Г. Е. Социология образования и социология знания: поиск взаимодействия // Социол. исслед. – 1997. – № 2.
49. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 40 с.
50. Зотов В.Н. Разработка стратегии и тактики маркетинговой деятельности вузов на рынке образовательных услуг и научно-технической продукции: Автореферат... к.э.н. – М.: РЭА им. Г.В. Плеханова, 1997.
51. Индикаторы экономики образования: (8 волна, 2010 г.) Взаимосвязь профессионального образования и рынка труда. // Сайт «Мониторинг экономики образования» / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». [/Электронный ресурс]. – 2011. – URL: <http://memo.hse.ru/ind>
52. Иншаков О. В. Homo institutius – Человек институциональный: монография / под ред. д.э.н. О. В.Иншакова. – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2005. – 854 с.
53. Исаев В.А. Образование взрослых: компетентностный подход. Монография. – Великий Новгород, 2005. – 50 с.
54. Исследования компании «ANT-MANAGEMENT» / Деловая газета «Взгляд». [Электронный ресурс] 14.04.2006 г. –URL: <http://www.vz.ru/society/>
55. История экономических учений: Учеб. пособие / Под ред. В. Автономова, О. Ананьина, Н. Макашевой. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 784 с.
56. Капельюшников Р. И. Новая институциональная теория. – 23.08.1998г. [Электронный ресурс]. 2011 – URL: <http://www.libertarium.ru/10625>.

57. Капустин С.Н., Краснова Н.Л. Маркетинговый подход к корпоративному обучению // Маркетинг в России и за рубежом. № 4, 2000.
58. Кирдина С.Г. Институциональные матрицы и развитие России. – М.: ТЕИС, 2000. – 213 с.
59. Кирдина С.Г. Теория институциональных матриц (пример российского институционализма) / Постсоветский институционализм. Под ред проф. Р.М. Нуриева и В.В. Дементьева. Донецк: Каштан, 2005. С. 75-101.
60. Классика маркетинга / Составители Энис Б.М., Кокс К.Т., Москва М.П. – СПб.: Питер, 2001.
61. Клейнер Г. Д. Агенты и институты: к проблеме институционального выбора В кн.: *Homo institutius* - человек институциональный, глава 2. – Волгоград: ВолГУ, 2005.
62. Клейнер Г. Д. Модернизация экономики и «выращивание» институтов: взгляд «снизу». Т. 1. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005.
63. Клейнер Г. Наноэкономика // Вопросы экономики. - 2004. - № 12.
64. Клир Дж. Системология. Автоматизация решения системных задач. / Пер. с англ. – М.: Радио и связь. 1990.
65. Ключарев Г. А. Модернизация профессионального образования в зеркале мнений региональных экспертов // Официальный сайт ИС РАН. – 2010. [Электронный ресурс].
URL:<http://www.isras.ru/publ.html?id=1923>
66. Ключарев Г.А. Корпоративное образование: альтернатива государственным программам в сфере дополнительного образования // Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах / Отв. ред. Г.А. Ключарев. М.: ИС РАН, 2008. С. 134-160.
67. Кляйнальтенкамп М. Синергетический потенциал исследований в области маркетинга промышленных товаров и услуг // Проблемы теории и практики управления. № 1, 2002.
68. Княжев В. Менеджмент и маркетинг медицинских услуг. — М: Златограф, 2000.
69. Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Синергетика: начала нелинейного мышления // ОНС. 1993, № 2
70. Ковалев А.И. Маркетинговые стратегии в менеджмент – образовании // Сибирский экономический журнал. – 2002. – № 2.
71. Ковалев А.И. Организационно-экономический механизм функционирования системы менеджмент-образования. Монография. - Омск: Издательство ОмГПУ, 2001. – 208 с.
72. Ковалев А.И. Потенциал высшей школы как объект исследований// Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2003. – № 4.
73. Ковалев А.И. Экономическая ценность потребителя услуги как объект менеджмента// Экономика и финансы. – 2002. – № 6

74. Ковалев В.А. Потребитель, как субъект рынка образовательных услуг: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата наук. 08.00.05. – Екатеринбург, 2004. – 22 с.
75. Коммюнике Конференции Министерств, ответственных за Высшее образование, в Берлине 19 сентября 2003 г. / <http://www.umo.msu.ru/conf/berlin.htm>
76. Кораблева Г. Б. Об институциональном подходе к исследованию связи профессии и образования // Социологические исследования = СОЦИС. – 2000. – № 6. – С. 48-51.
77. Кораблева Г. Б. Профессии и образование: социологический аспект связи. Екатеринбург, 1999.
78. Корбинский Н.Е., Майминас Е.З., Смирнов А.Д. Введение в экономическую кибернетику. – М.: Экономика, 1975. – 343 с.
79. Корнаи Я., Липтак Т. Планирование на двух уровнях // Применение математических методов в экономических исследованиях. – Т.3. – М.: Мысль, 1965.
80. Котлер Ф. Маркетинг от А до Я. / Пер. с англ. Под ред. Т.Р. Тэор. – СПб.: Издательский дом «Нева», 2003. – 224 с.
81. Котлер, Ф., Ли, Н. Маркетинг для государственных и общественных организаций / Ф.Котлер, Н.Ли. – СПб: Питер, 2008. – 384 с.
82. Коуз Р. Фирма, рынок и право. – М.: Catallaxy, 1993.
83. Кулибанова В.В. Прикладной маркетинг. – СПб.: Издательский дом «Нева»; М.: «ОЛМА-ПРЕСС Инвест», 2002. – 272 с.
84. Курлов А.Б. Социализация и специализация. // Философская культура и образование в современных условиях. М.: Изд-во МГУ, 1988.
85. Курлов А.Б., Сулейманов М.Н., Файзуллин Ф.С. Профессионализация и проблемы совершенствования инженерной подготовки, М.: Изд-во Философское общество, 1990.
86. Любимова Т. А. Наноэкономика как исходный уровень анализа экономических отношений // Вестник ИрГТУ, 2009, №2. – С. 88-97.
87. Магун В. С. Динамика ресурсных стратегий молодежи // Вопросы воспитания. 2010. № 1. С. 66-73.
88. МакКоннелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т.: Пер. с англ. 11-го изд., Т. I. – М.: Республика, 1992.
89. МакКоннелл К., Брю С. Экономикс: принципы, проблемы и политика / Пер. 16-го англ. Изд. – М.: ИНФРА-М, 2006. – XXXVI, 940 с.
90. Маркова В. Д. Маркетинг услуг. – М.: Финансы и статистика, 1996.

91. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / Под ред. Г.А. Балла, А.Н. Киричука, Д.А. Леонтьева; Пер. с англ. – М.: Смысл, 1999. – 425 с.
92. Маслоу А.Г. Мотивация и личность /пер. с англ. А.М. Татлыбаевой; Вступ. статья Н.Н. Акулиной. – СПб: Евразия, 1999. – 478 с.
93. Материалы проекта TEMPUS TACIS D-CP 578 RF «Распространение концепции образовательной инженерии в России», 2000
94. Месарович М., Мако Д., Такахара И. Теория иерархических многоуровневых систем / Пер. с англ. – М.: Мир, 1973. – 344 с.
95. Месарович М.Д. Основания общей теории систем // Сборник трудов симпозиума «Взгляды на общую теорию систем». – М.: Мир, 1966. – 187 с.
96. Миронова Н.В. Маркетинг различных типов услуг // Маркетинг в России и за рубежом № 4, 2003.
97. Нагапетянц Н.А. Прикладной маркетинг. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000.
98. Никитов А.В. О результатах и основных направлениях деятельности на 2010-2012 годы: Доклад Минобрнауки РФ. – М.: Минобрнауки РФ, 2009. – 89 с.
99. Новаторов В. Э. Маркетинг в социально-культурной сфере. — Омск: Омич, 2000.
100. Новаторов Э. Становление маркетинга услуг как самостоятельной научной дисциплины за рубежом / Маркетинг в России и за рубежом, №4, 2002.
101. Новиков Д.А. Теория управления организационными системами. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. – 584 с.
102. Норт Д. Институты и экономический рост: историческое введение// THESIS. -Т.1.Вып. 2. – 1993.
103. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Начала, 1997.
104. Общероссийский классификатор услуг населению ОК 002-93 (ОКУН) (утв. Постановлением Госстандарта РФ от 28.06.1993 № 163) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. 2011. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>.
105. Ожегов С.И. и Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. – 6-е изд., дополненное. – М.: Азбуковник, 2003. – 944 с.
106. Олейник А. Н. Институциональная экономика: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М. 2002. – 416 с.
107. Осипов Г.В. Природа и общество. // Социология. Основы общей теории (под ред. Осипова Г.В., Москвичева Л.Н.). – М.: 1996.

108. Отчеты автономных учреждений ДПОС и соответствующих подразделений учреждений высшего и среднего профессионального образования Республики Башкортостан за 1995-1998 годы по форме № 1-пк.

109. Официальный сайт Министерства образования и науки РФ. [Электронный ресурс]. 2011. – URL: <http://www.mon.gov.ru/>

110. Панкрухин А.П. Маркетинг образовательных услуг в высшем и дополнительном образовании: Учеб. пособие для студентов эконом. и пед. вузов. / А.П. Панкрухин. – М.: Интерпракс, 1995. – 240 с.

111. Панкрухин А.П. Цена образования // Alma Mater. – № 5, 1997. – С . 24-29.

112. Парсонс Т. О структуре социального действия. – М.: Академический Проект, 2000. – 880 с.

113. Педагогика: Большая современная энциклопедия / Сост. Е.С. Рапацевич. – Мн.: «Соврем. слово», 2005.–720 с.

114. Перминова О.С. Рынок тренинговых услуг в России // Маркетинг в России и за рубежом. № 1, 2001.

115. Попова И. П.Дополнительное профессиональное образование: тенденции в реализации интеллектуально-профессионального потенциала. / И. П. Попова.- М., 2011. – 64 с.

116. Попова И. П.Эффективность профессионального переобучения в различных профессиональных группах // X Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества: в 3 кн. / отв. ред. Е. Г. Ясин; Гос. ун-т - Высшая школа экономики. Кн. 1. – М.: Изд. дом Гос. ун-та - Высшей школы экономики. 2011. – С. 546-554.

117. Портал TREKO.RU «Консалтинг и тренинги Санкт-Петербурга. [Электронный ресурс]. 2011. – URL.: <http://www.treko.ru/>.

118. Портал «Система дополнительного профессионального образования», [Электронный ресурс]. 2011 – URL: http://www.dpo-edu.ru/DPO_system/Index_dpo.htm

119. Постановление Госкомвуза России от 27 декабря 1995 г. № 13 «Об утверждении форм документов государственного образца о повышении квалификации и профессиональной переподготовке специалистов и требований к документам» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. 2011. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>.

120. Правила оказания платных образовательных услуг (Утв. Постановлением Правительства РФ от 05.06.2001 г. № 505 // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. 2011. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>.

121. Пригожин И. Синергетика. Сборник статей / Пер. англ., – М.:, 1984

122. Пригожин И. Философия нестабильности // Вопросы философии. 1991., №2 с. 46-52.
123. Пригожин И., Стенгерс И. Время, хаос, квант. – М.:, 1994.
124. Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса. – М.:, 1986.
125. Программные приоритеты ЮНЕСКО на 2006-2007 гг. / Официальный сайт Бюро ЮНЕСКО в Москве. [Электронный ресурс]. 2006. – URL: <http://www.unesco.ru/tus/>.
126. Промышленность Республики Башкортостан: Стат. сборник / Комитет государственной статистики Республики Башкортостан. – Уфа, 2004. – 145 с.
127. Пронников В.А., Ладанов И.Д. Управление персоналом в Японии. Очерки. М: Наука. Главная редакция восточной литературы, 1989. – 207 с.
128. Профессиональное образование в Республике Башкортостан. Основные итоги за 2004 год. – Уфа, РИО РУНМЦ МО РБ, 2005. – 72 с.
129. Пшиканкова Н.И. Структурные реформы региональной экономики: сущность, трансформация форм хозяйства, сдвиги в профилирующих группах отраслей. / Вестник Адыгейского государственного университета: сетевое электронное издание, № 3, 2005. [Электронный ресурс]. 2006. – URL: <http://vestnik.adygnet.ru/?2005.3>
130. РБК. Исследования рынков, апрель-май 2006 г. / Официальный сайт компании РБК (РосБизнесКонсалтинг). [Электронный ресурс]. 2006. – URL: <http://research.rbc.ru/>.
131. Рекомендации о развитии образования взрослых, 26 ноября 1976 г. / Официальный сайт Организации Объединенных Наций. [Электронный ресурс]. 2005. – URL: <http://www.un.org/russian/>.
132. Ресурсы сервера DSSP-LAB, [Электронный ресурс]. 2006. – URL: <http://dssplab.karelia.ru/>
133. Российский статистический ежегодник 2004: Стат. сб. / Росстат. – М., 2004. – 725 с.
134. Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб. / Росстат. – М., 2010. – 813 с.
135. Россия в цифрах 2005. Крат. стат. сб. / Росстат. - М., 2005. С. 28-31; 34, 35, 39-40, 81-85, 88, 107, 108.
136. Россия в цифрах. 2010: Крат.стат.сб. / Росстат - М., 2010. – 558 с.
137. Россия в цифрах. 2011: Крат.стат.сб. / Росстат - М., 2011. – 581 с.
138. Рузавин Г. Парадигма самоорганизации как основа нового мировоззрения // Свободная мысль. 1993, № 17-18.
139. Румянцева З.П. и др. Общее управление организацией, принципы и процессы. 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 3. – М.: «ИНФРА-М». 1999.

140. Сагинов К.А. Маркетинг образовательных услуг региона //Маркетинг в России и за рубежом. № 5, 2003.
141. Сайт «Мониторинг экономики образования» / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – 2011. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.hse.ru/org/hse/mee/ind/>
142. Санталинен Т. и др. Управление по результатам. М.: Прогресс, 1988.
143. Семенова Л. А. Кадровый потенциал постсоветской России: потери, обретения, проблемы. Социологический анализ - LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH&Co.KG Dudweiler Landstr. 99,66123 Saarbruken, Germany.
144. Скаргинский М.И. Экономико-институциональная специфика сферы образования // Экономика образования. 1999. № 1.
145. Смольянинов Н. Е. Социальные проблемы профессиональной переподготовки кадров для сферы малого предпринимательства // Теория и практика развития малого предпринимательства в России и пути его совершенствования: Тезисы Всероссийской научно-практической конференции. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 1999. С. 310.
146. Смольянинов Н. Е. Факторы, определяющие уровень развития системы дополнительного профессионального образования и профессиональные компетенции, как критерий оценки качества и эффективности трудовых ресурсов // Мавлютовские чтения: Российская научно-техническая конференция, посвященная 80-летию со дня рождения чл.-кор. РАН, профессора Р.Р. Мавлютова: сб. трудов. Том 1. – Уфа: УГАТУ, 2006. – С. 179-185.
147. Смольянинов Н.Е. Адаптация программ повышения квалификации к структуре профессиональных мотивов как социальная проблема. // Новые обучающие технологии: Материалы Всероссийской научно-методической конференции. – Уфа, 1999. С. 71-72.
148. Смольянинов Н.Е. Имитационная модель процесса разработки кадровых стратегий, как инструмент формирования социальной ответственности бизнеса // Управление экономикой: методы, модели, технологии (Корпоративная социальная ответственность бизнеса): Шестая Всероссийская научная конференция с международным участием: Материалы конференции: В 2-х ч., Ч.2. – Уфа: УГАТУ, 2006. С. 134-139.
149. Смольянинов Н.Е. Методика комплексной оценки состояния системы дополнительного профессионального образования специалистов // Управление экономикой: методы, модели, технологии: Шестая Всероссийская научная конференция с международным участием: Материалы конференции: В 2-х ч., Ч.1. – Уфа: УГАТУ, 2006. С. 151-156.
150. Смольянинов Н.Е. Некоторые особенности интеграции системы повышения квалификации специалистов в целостную социоси-

стему Республики Башкортостан на современном этапе // Проблемы интеграции образования на пороге XXI века: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Часть II. – Бирск: Бирск. гос. пед. ин-т, 1999. С. 63-65.

151. Смольянинов Н.Е. О тенденциях и приоритетах развития товарных рынков в России. // Состояние и перспективы развития торговли, бизнеса и малого предпринимательства / Сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции. / Уфа: УИ РГТЭУ, 2005. - С. 188-190.

152. Смольянинов Н.Е. Образовательная инженерия, как методологическая основа разработки учебных программ подготовки кадров для торговой отрасли. «Состояние и перспективы развития торговли, бизнеса и малого предпринимательства» / Сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции. Уфа: УИ РГТЭУ, 2005. – 294 с., стр. 226-229.

153. Смольянинов Н.Е. Ресурсно-информационная модель общества и методика количественных оценок социально-экономических данных с помощью информационных мер связи // Управление экономикой: методы, модели, технологии: Материалы четвертой Российской научно-методической конференции с международным участием в 2-х ч., Ч.2. / – Уфа: УГАТУ, 2004. С. 248-253.

154. Современный словарь иностранных слов. – М.: Рус. яз. 1993.

155. Сон Т.А. Формирование рынка образовательных услуг. [Электронный ресурс]. 2005. – URL: www.marke-ting.spb.ru

156. Спиркин А.Г. Философия. – 2-е изд.. – М.: Гардарики, 2004. – 736 с.

157. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. 2011. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>.

158. Среднее, высшее и дополнительное профессиональное образование в Республике Башкортостан. Основные итоги за 2003 год. – Уфа. РИО РУНМЦ МО РБ, 2004. – 64 с.

159. Статистический ежегодник Республика Башкортостан. Стат. сборник / ТERRITORIALНЫЙ орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. Ч. I. – Уфа, 2005. – 201 с.

160. Статистический ежегодник: Республика Башкортостан. Статистический сборник, Ч. I. / Комитет государственной статистики Республики Башкортостан. Уфа, 2004 г. – 212 с.

161. Статистический ежегодник: Республика Башкортостан. Статистический сборник, Ч. II. / Комитет государственной статистики Республики Башкортостан. Уфа, 2004 г. – 216 с.

162. Степин В.С., Кузнецова Л.Ф. Научная картина мира в культуре техногенной цивилизации. - М., 1994.

163. Столетов В.Н. Становление личности. – М.: Мысль, 1987. – 334 с.
164. Татур Ю.Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования: Материалы ко второму заседанию методологического семинара. Авторская версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 16 с.
165. Теория автоматического управления: Учеб. Для вузов по спец. «Автоматика и телемеханика». В 2-х ч. Ч. I. Теория линейных систем автоматического управления / Н.А. Бабков, А.А. Воронов, А.А. Воронова и др.; Под ред. А.А. Воронова. -2-е изд., перераб. и доп. – М.: Высш. шк., 1986.
166. Типовое положение о структурных подразделениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, организуемых в высших и средних специальных учебных заведениях Российской Федерации (утв. постановлением Госкомвуза РФ от 10.04.1996 № 2) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. 2011. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>.
167. Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов (утв. Постановление Правительства РФ от 26.06.95 № 610) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. 2011. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>.
168. Труд и занятость в России. 2009: Стат.сб. / Росстат – М., 2009. – 623 с.
169. Тульчинский Г. Л. Маркетинг в сфере культуры. — СПб., Изд. СПБГИК, 1995.
170. Турченко В.Н. Социология и система образования. – М.: // Социология и экономика проблем образования. 1980. – С. 10.
171. Управление по результатам: Пер. с финск. / Общ. ред. и предисл. Я.А. Лейманна. – М.: Издательская группа «Прогресс», 1993. – 320 с.
172. Федеральный закон № 125-ФЗ от 22.08.1996 «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. 2011. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>.
173. Филиппов Ф.Р. Социология образования. – М.: 1990.
174. Хакен Г. Иерархия неустойчивости в самоорганизующихся системах и устройствах. – М.:, 1985.
175. Хакен Г. Информация и самоорганизация. Макроскопический подход к сложным системам. – М.:, 1991.
176. Хакен Г. Синергетика. – М.:, 1983.

177. Цифры российского рынка тренингов и семинаров. Сайт «Консалтинг и тренинги Санкт-Петербурга. [Электронный ресурс]. 2011. – URL: http://www.treko.ru/show_article_1028
178. Чернов В.А. Проблема инвестирования капитала и способы её решения в России / Аудит и финансовый анализ № 1, 2003.
179. Чухломин В.Д. Ценообразование на образовательные услуги с учетом факторов внутренней среды организации //Маркетинг в России и за рубежом. № 6, 2003.
180. Шевелева С.С., Открытая модель образования (синергетический подход): - М., ИЧП «Издательство Магистр», 1997.
181. Шенонн К.Э. Работы по теории информации и кибернетики, ИЛ., М., 1963.
182. Шереги Ф.Э.Профессиональное образование и воспроизведение социальной структуры // Официальный сайт ИС РАН. – 2010. [Электронный ресурс]. URL:<http://www.isras.ru/publ.html?id=1891>
183. Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). 2010: Стат.сб. / Росстат. – М., 2010. – 171 с.
184. Эрроу К. Дж. Коллективный выбор и индивидуальные ценности. / Пер. с англ. Науч. ред., предисл., послесл. Ф. Т. Александрова. – М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2004. –204 с.
185. Adams J.S. Inequity in Social Exchange / Ed. by L. Berkowitz // Advances in Experimental Social Psychology. Vol. 2 N.Y.: Academic Press, 1965.
186. Alderfer C.P. Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings. N.Y.: The Free Press, 1972.
187. Becker, Gary S. Human Capital. – N.Y.: Columbia University Press, 1964.
188. Bitner M., Zeithaml V. Services marketing. – Massachusetts, 1996.
189. George, W. & Barksdale H. Marketing Activities in the Service Industries // Journal of Marketing. – 1974. – 38 (October).
190. Green Andy. Report of the Annual Conference by British Association for International Comparative Education. Nottingham, 2002.
191. Gronroos C. Service management and marketing. – West Sussex, 2000.
192. Gronroos, C. Marketing of Services: A Study of Marketing Function of Service Firms: Unpublished Econ. D. dissertation. – Swedish School of Economics, 1979.
193. Gronroos, C. Strategic Management and Marketing in the Service Sector. – Cambridge, MA: Marketing Science Institute, 1983.
194. Gummesson, E. The Marketing and Purchasing of Professional Services, Stockholm. – Marketing Technology Center, 1977.
195. Herzberg F., Maunssner B., Snyderman B. The Motivation to Work. N.Y.: Wiley, 1959.

196. *Hicks J. R.* Value and Capital: An Inquiry into some Fundamental Principles of Economic Theory, 1939.
197. Judd, R. The Case for Redefining Services // Journal of Marketing. – 1964. – 18 (January). – Pp. 58-59.
198. Langeard, E & Eiglier, P. Principles de politique marketing pour les entreprises de services. – L’Institute d’Administration des entreprises, Universite d’Aix-Marseille, 1976.
199. McCleland D. Achieving Society. Princeton, N.J.: Van Nostrand, 1961.
200. McCleland D. Power: The Inner Experience. N.Y.: Irvington, 1975.
201. Nash, Jr. John F. Non-cooperative games. Annals of Mathematics, 1951. P. 286-295.
202. Porter L.W. Lawler E.E. Managerial Attitudes and Performance. Homewood, IL.: Irwin, 1968.
203. Rathmell, J. What is Meant by Service? // Journal of Marketing. – 1966. – 30 (October).
204. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. – N.Y., 1968, vol. 6.
205. SPSS: искусство обработки информации. Platinum Edition: Пер. с нем. / Ахим Бюоль, Петер Цёфель. – СПб.: ООО «ДиаСофтиОП», 2005. – 608 с.
206. Vroom V.H. Work and Motivation. N.Y.: Wiley, 1964.
207. Федосова И., Корпоративный душок. / «Коммерсант-Деньги». 2004. - № 49. – С. 34.
208. Крюкова Е. Пришло время тренингов. // «Платное образование». 2005. -№ 4. – С.48-49.
209. Пальшин К., Сам себе учитель. / «Компания». 2007. № 40. – С. 61.
210. Солтицкая Т.А., Тренинг продаж. СПб.: Изд-во СПбГУ. 2004. – С. 13.
211. Штерн Е. Рынок бизнес-тренингов: большая игра / Бизнес-обучение. Навигатор / Специальное приложение к газете «Элитный персонал». 2005. – С. 82.

Приложение А

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
И РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

Основные показатели и степени достижения цели (задач)

Минобрнауки РФ в сфере ДПОС 2010-2012 гг.

Показатель	Ед. изм	2000	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Целевое значение	Год достиже-ния
Средняя ожидаемая продолжительность обучения в течение предстоящей жизни [*, С. 4]	лет	14,3	15,6	15,8	15,9	16,0	16,0	16,0	16,0	2015
Удельный вес преподавателей, прошедших повышение квалификации и переподготовку в текущем году, в общей их численности ¹ [*, С. 6]	%	...	14,0	17,0	19,0	20,0	20,0	20,0	20,0	2010
Структура занятых в экономике по уровню образования [*, С. 9]	%									
Высшее профессиональное		21,7	27,8	27,9	28,2	28,5	28,7	29,0	30,0	2015
Среднее и начальное профессиональное		39,6	43,5	45,8	50,3	51,5	51,7	52,0	53,5	2015
Удельный вес безработных в общей численности выпускников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования [*, С. 10]	%	3,8	4,5	4,0	2,0	1,0	1,0	1,0	1,0	2010
Удельный вес занятого населения, прошедшего повышение квалификации и переподготовку в возрасте 25–55 лет, в общей численности занятого в экономике населения данной возрастной группе [*, С. 11]	%	1,8	10,0	15,0	17,0	20,0	20,5	21,0	23,0	2015
Создание бизнес-школ мирового уровня ² [*, С. 71]	Млн руб.				94,0	1000				

[* Никитов А.В. О результатах и основных направлениях деятельности на 2010-2012 годы: Доклад Минобрнауки РФ. – М.: Минобрнауки РФ, 2009. – 89 с.]

¹ Целевое значение показателя установлено на уровне нормативного срока прохождения повышения квалификации не реже одного раза в 5 лет.

² В рамках финансирования приоритетного национального проекта «Образование»

Объемы повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов в Российской Федерации¹⁾, (тысяч человек)

Учебные годы и виды дополнительного профессионального образования специалистов	Всего	в том числе				
		специалисты	из них занимающие руководящие должности	лица, уволенные с военной службы	преподаватели образовательных учреждений профессионального образования	незанятые лица по направлению службы занятости
1995/1996						
Всего обучено в том числе	770,3	722,7	128,4	5,0		18,8
ПК*	717,8	687,6	119,2	0,8		9,6
ПП**	52,5	35,1	9,3	4,3		9,2
1996/1997						
Всего обучено в том числе	701,6	660,9	108,4	7,2		16,1
ПК*	658,1	635,9	103,8	1,4		7,2
ПП**	43,5	24,9	4,6	5,7		8,9
1997/1998						
Всего обучено в том числе	898,4	842,2	158,9	7,1		17,8
ПК*	825,3	788,1	146,1	0,6		10,7
ПП**	73,1	54,1	12,8	6,5		7,1
1998/1999						
Всего обучено в том числе	1059,4	1030,8	194,9	7,4		21,2
ПК*	997,4	983,2	183,1	1,7		12,5
ПП**	62,0	47,6	11,8	5,8		8,6
1999/2000						
Всего обучено в том числе	1119,1	1090,4	202,1	4,0		24,7
ПК*	1059,9	1043,5	190,9	0,9		15,6
ПП**	59,1	46,9	11,2	3,1		9,1
2000/2001						
Всего обучено в том числе	991,5	964,0	191,7	4,4		23,1
ПК*	923,6	909,0	178,7	0,5		14,1
ПП**	67,9	55,0	13,1	3,9		9,0
2001/2002						
Всего обучено	1432,9	1347,5	243,7	4,4	43,1	37,8
в том числе						
ПК*	1319,0	1258,2	225,6	0,6	37,4	22,8
C***	20,0	16,4	2,0	-	3,4	0,2
ПП**	93,9	73,0	16,1	3,8	2,3	14,8
2002/2003						
Всего обучено	1443,8	1342,7	221,9	8,5	61,8	30,9
в том числе						
ПК*	1325,1	1243,4	200,6	4,1	56,0	21,6

Учебные годы и виды дополнительного профессионального образования специалистов	Всего	в том числе				
		специалисты	из них занимающие руководящие должности	лица, уволенные с военной службы	преподаватели образовательных учреждений профессионального образования	незанятые лица по направлению службы занятости
С***	13,0	10,2	1,8	-	2,7	0,1
ПП**	105,8	89,1	19,5	4,4	3,1	9,2

¹⁾ По данным Рособразования, за соответствующий учебный год.

* ПК – прошли повышение квалификации.

** ПП – прошли профессиональную переподготовку.

*** С – прошли стажировку, как самостоятельный вид обучения.

[Источник: Российский статистический ежегодник 2004: стат. сб. / Росстат. – М., 2004. С. 259]

Объемы повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов в Республике Башкортостан, (человек)

Учебные годы и виды ДПОС	Всего	в том числе				
		специалисты	из них занимающие руководящие должности	лица, уволенные с военной службы	преподаватели образовательных учреждений профессионального образования	незанятые лица по направлению службы занятости
1996 год¹⁾						
Всего обучено в том числе	17855	16968	2096	84		530
ПК*	16986	16462	1985	28	-	294
ПП**	869	506	111	56		236
1997 год¹⁾						
Всего обучено в том числе	20507	19544	2307	из	-	654
ПК*	19650	19181	2270	30	-	287
ПП**	857	363	37	87		367
1998 год¹⁾						
Всего обучено в том числе	21056	19732	2381	201		940
ПК*	2000	19192	2286	22	-	629
ПП**	1056	550	95	179		311

¹⁾ Данные приведены с учетом деятельности учреждений и подразделений ДПОС государственных и негосударственных вузов и ссузов Республики Башкортостан в соответствии с формой отраслевого статистического наблюдения № 1-пк.

* ПК - прошли повышение квалификации.

** ПП - прошли профессиональную переподготовку.

[Источник: Отчеты автономных учреждений ДПОС и соответствующих подразделений учреждений высшего и среднего профессионального образования Республики Башкортостан за 1995-1998 годы по форме № 1-пк]

Численность преподавателей вузов, ссузов и подразделений дополнительного профессионального образования Республики Башкортостан, прошедших обучение по программам ДПОС в 1996-1999 годах, (человек)

Показатель	Годы				
	1993	1996	1997	1998	1999
Профessorско-преподавательский состав вузов, ссузов и ДПОС, прошедший обучение по дополнительным образовательным программам, всего	1143	1095	634	702	688
в том числе по программам:					
повышения квалификации	286	696	291	293	196
стажировки	857	371	252	322	442
профессиональной переподготовки	-	28	91	87	50

[Источники: Отчеты вузов, ссузов и учреждений (подразделений) ДПОС Республики Башкортостан за 1995-1999 годы]

Количество учреждений и соответствующих подразделений, реализующих программы дополнительного профессионального образования специалистов в Республике Башкортостан за 1996-2003 годы

Показатель	Годы					
	1993 ^a	1996	1997	1998	1999	2003 ^a
Количество учреждений и подразделений ДПОС, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности	34	66	72	88	90	95
Количество учреждений и подразделений ДПОС, реализующих соответствующие программы	Нет данных	20	34	40	48	53

[Источники: 1) Отчеты учреждений ДПОС и соответствующих подразделений вузов и ссузов Республики Башкортостан за 1995-1998 годы по форме № 1-пк; 2) Среднее, высшее и дополнительное профессиональное образование в Республике Башкортостан. Основные итоги за 2003 год. – Уфа. РИО РУНМЦ МО РБ, 2004. С. 32]

Показатели деятельности государственных и негосударственных высших учебных заведений в Российской Федерации и Республике Башкортостан, (на начало учебного года)

Показатель	Учебные годы				
	1995-1996	2000-2001	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Государственные вузы					
Число самостоятельных учебных заведений, в том числе в РБ	762 11	965 11	1039 12	1046 12	1071 12
Выпущено специалистов всего, тыс. чел., в том числе в РБ	395,0 8,467	579,0 11,106	753,0 18,640	860,0 21,965	930,0 22,607
Выпущено всех специалистов в расчете на 10 000 чел. населения, в том числе в РБ	61 21	99 27	129 46	149 54	163 55
Численность штатного профессорско-преподавательского состава, тыс. чел., в том числе в РБ	239,2 ...	265,2 ...	291,8 5,638*	304,0 6,667*	313,6 ...
Негосударственные вузы					
Число самостоятельных учебных заведений, в том числе в РБ	193 1	358 4	384 4	392 5	409 5
Выпущено специалистов всего, тыс. чел., в том числе в РБ	8,0 -	56,0 1,546	87,0 2,591	117,0 3,623	146,0 4,710

Показатель	Учебные годы				
	1995-1996	2000-2001	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Численность штатного профессорско-преподавательского состава, тыс. чел., в том числе в РБ	239,2 ...	265,2 ...	291,8 0,339	304,0 0,352	313,6 ...

[Источники: 1) Россия в цифрах 2005. Крат. стат. сб. / Росстат. - М., 2005. С. 124-125; 2) Статистический ежегодник Республика Башкортостан. Стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. Часть I. – Уфа, 2005. С.100; 3) Среднее, высшее и дополнительное профессиональное образование в Республике Башкортостан. Основные итоги за 2003 год. – Уфа, РИО РУНМЦ МО РБ, 2004. С. 23; 4) Профессиональное образование в Республике Башкортостан. Основные итоги за 2004 год. – Уфа, РИО РУНМЦ МО РБ, 2005. С. 28-30]

Показатели деятельности государственных и негосударственных средних специальных учебных заведений в Российской Федерации и Республике Башкортостан, (на начало учебного года)

Показатель	Учебные годы				
	1995-1996	2000-2001	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Государственные ссуды					
Число самостоятельных учебных заведений, в том числе в РБ	2612 76	2589 76	2626 77	2627 77	2637 77
Выпущено специалистов всего, тыс. чел., в том числе в РБ	473,0 14,443	568,0 20,248	646,0 22,156	671,0 22,693	675,0 23,217
Выпущено всех специалистов в расчете на 10 000 чел. населения, в том числе в РБ	71 35	88 49	99 54	102 55	102 57
Численность штатных преподавателей, тыс. чел. в том числе в РБ	110,7 ...	129,5 ...	134,2 ...	135,6 5,018	137,1 ...
Негосударственные ссуды (только по Республике Башкортостан)					
Число самостоятельных учебных заведений	1	20	20	21	24
Выпущено специалистов всего, человек	60	1829	4627	4725	5026

[Источники: 1) Россия в цифрах 2005. Крат. стат. сб. / Росстат. - М., 2005. С. 122-123; 2) Статистический ежегодник Республика Башкортостан. Стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. Часть I. – Уфа, 2005. С. 97; 3) Профессиональное образование в Республике Башкортостан. Основные итоги за 2004 год. – Уфа, РИО РУНМЦ МО РБ, 2005. С. 18-19]

Количество нормативно-правовых актов, действовавших в сфере дополнительного профессионального образования специалистов в Российской Федерации в период с 1990 по 2006 год

Вид правового документа	Количество документов (на конец года)									
	1990	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Документов, всего, в том числе утративших силу и не вступивших в силу	38	444	833	946	1067	1205	1349	1540	1693	1711
Все документы, кроме утративших силу и не вступивших в силу, находящихся:										
- в юрисдикции органов управления образованием РФ	2	40	71	81	101	112	121	129	145	145
- в юрисдикции всех государственных органов управления РФ	22	242	508	582	679	790	908	1081	1229	1247
в том числе по документам, находящимся в юрисдикции всех государственных органов управления РФ:										
- законы РФ	2	30	63	70	81	93	106	121	133	134
- постановления Правительства РФ	12	92	156	183	211	253	294	382	413	416
- приказы министерств и ведомств РФ	4	46	130	157	186	223	265	303	382	390
- письма министерств и ведомств РФ	6	22	32	39	48	57	68	77	86	88

[Источник: Законодательство Российской Федерации, Законодательство Республики Башкортостан // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» версия Проф., Технология 3000, серия 200, 2006 год]

Количество нормативно-правовых актов, действовавших в сфере дополнительного профессионального образования специалистов в Республике Башкортостан в период с 1990 по 2006 год

Вид правового документа	Количество документов (на конец года)									
	1990	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Документов, всего, в том числе утративших силу и не вступивших в силу	3	195	479	564	649	744	841	928	1010	1017
Все документы, кроме утративших силу и не вступивших в силу, находящихся:										
- в юрисдикции органов управления образованием РБ	-	18	32	41	45	54	61	68	75	76
- в юрисдикции всех государственных органов управ-	-	121	337	412	489	567	661	745	827	834

Вид правового документа	Количество документов (на конец года)									
	1990	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ления РБ										
в том числе по документам, находящимся в юрисдикции всех государственных органов управления РБ:										
- законы РБ	-	10	20	24	27	31	36	41	52	52
- постановления Правительства РБ	-	71	155	191	225	262	304	330	361	367
- приказы министерств и ведомств РБ	-	2	15	18	21	23	32	36	44	44
- письма министерств и ведомств РБ	-	-	5	7	8	9	9	10	10	10

[Источник: Законодательство Российской Федерации, законодательство Республики Башкортостан // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» версия Проф., Технология 3000, серия 200, 2006 год]

Приложение Б

**ОСНОВНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
В 1995-2004 ГОДАХ**

**Основные социально-экономические показатели развития
Российской Федерации и Республики Башкортостан**

Показатель*	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Численность постоянного населения, тыс. чел.	<u>148300,0</u> <u>4084,5</u>	<u>146300,0</u> <u>4115,2</u>	<u>145600,0</u> <u>4108,2</u>	<u>145200,0</u> <u>41023</u>	<u>144200,0</u> <u>4092,3</u>	<u>143500,0</u> <u>4078,8</u>
Среднегодовая численность занятых в экономике, тыс. чел.	<u>66409,0</u> <u>1747,7</u>	<u>64327,0</u> <u>1746,2</u>	<u>64710,0</u> <u>1747,0</u>	<u>65359,0</u> <u>1764,3</u>	<u>65656,0</u> <u>1783,4</u>	<u>65900,0</u> <u>1788,9</u>
Число официально зарегистрированных безработных, тыс. чел.	<u>2327,0</u> <u>43,1</u>	<u>1037,0</u> <u>21,2</u>	<u>1123,0</u> <u>23,7</u>	<u>1500,0</u> <u>34,1</u>	<u>1639,0</u> <u>27,2</u>	<u>1920,0</u> <u>36,2</u>
Валовый внутренний продукт млрд. руб.						
всего	9643,0 ¹⁾	50192,0	61785,0	75179,0	91315,0	116664,0
на душу населения	<u>1429,0¹⁾</u> <u>39,436¹⁾</u> <u>9,681¹⁾</u>	<u>7306,0</u> <u>159,498</u> <u>38,737</u>	<u>8944,0</u> <u>185,003</u> <u>44,994</u>	<u>10818,0</u> <u>213,232</u> <u>51,941</u>	<u>13201,0</u> <u>279,664</u> <u>68,256</u>	<u>16779,0</u> <u>279,664</u> <u>68,565</u>
Денежные доходы населения (в среднем на душу населения в месяц), руб. (⁽²⁾ тыс. руб.)	<u>515,5²⁾</u> <u>325,7²⁾</u>	<u>2281,0</u> <u>1736,3</u>	<u>3061,3</u> <u>2400,2</u>	<u>3947,2</u> <u>3133,8</u>	<u>5171,1</u> <u>4153,1</u>	<u>6337,1</u> <u>5140,2</u>
Номинальная начисленная среднемесячная заработкаальная плата одного работника, руб. (** тыс. руб.)	<u>472,4²⁾</u> <u>415,9²⁾</u>	<u>2223,4</u> <u>1932,9</u>	<u>3240,4</u> <u>2836,8</u>	<u>4360,3</u> <u>3717,9</u>	<u>5498,5</u> <u>4449,4</u>	<u>6831,8</u> <u>5389,4</u>

* В числителе представлены данные по Российской Федерации, в знаменателе – по Республике Башкортостан.

[Источник: 1) Россия в цифрах 2005. Крат. стат. сб. / Росстат. - М., 2005. С. 28-31; 2) Статистический ежегодник Республика Башкортостан. Стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. Часть I. – Уфа, 2005. С. 6-8]

**Индексы основных социально-экономических показателей развития
Российской Федерации и Республики Башкортостан, (в процентах)**

Показатель*	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Валовый внутренний / региональный продукт	95,9	110,0	105,1	104,7	107,3	107,1
	100,4	105,6	108,1	102,7	108,9	-
Продукция промышленности	96,7	111,9	104,9	103,7	107,0	106,1
	100,3	108,4	106,3	102,8	107,6	103,3
Продукция сельского хозяйства	92,0	107,7	107,5	101,5	101,3	101,6
	99,6	98,3	114,7	109,2	105,1	101,5
Реальные располагаемые среднедушевые денежные доходы населения	85,0	112,0	108,7	111,1	115,1	108,4
	88,2	112,5	113,9	113,8	116,7	109,0
Реальная начисленная заработка плата одного работника	72,0	120,9	119,9	116,2	110,9	110,9
	84,2	126,0	120,6	114,5	105,5	107,3

* В числителе представлены данные по Российской Федерации, в знаменателе – по Республике Башкортостан.

[Источник: 1) Россия в цифрах 2005. Крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2005. С. 34, 35; 2) Статистический ежегодник Республика Башкортостан. Стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. Часть I. – Уфа, 2005. С. 9]

Распределение численности занятого населения и безработных в экономике Республики Башкортостан по возрастным группам*, (в процентах)

Годы	Возрастная группа						Средний возраст, лет
	Всего	До 20	20-29	30-39	40-49	50-59	
1995	100	2,6	24,1	33,2	27,5	10,8	37,2
	100	16,6	30,0	28,7	19,7	3,7	31,5
2000	100	2,1	21,2	30,5	29,6	12,4	42
	100	4,8	34,4	27,4	23,8	7,5	34,4
2001	100	2,5	22,3	28,1	31,5	11,9	37
	100	10,7	29,0	32,1	17,4	8,2	33,5
2002	100	2,6	22,7	26,8	30,7	13,6	36
	100	10,9	26,2	25,2	30,3	6,4	34,5
2003	100	3,2	22,0	25,4	31,2	13,8	44
	100	7,1	31,7	24,3	27,5	9,2	34,4
2004 ¹⁾ (РБ)	100	3,1	21,2	26,1	32,7	13,1	32
(РФ)	100	1,9	22,4	24,4	31,1	16,4	38
(РБ)	100	9,3	35,1	18,8	24,7	11,0	33,7
(РФ)	100	10,4	30,0	21,5	23,7	11,9	34,9

* В числителе представлены данные по занятым, в знаменателе – по безработным.

¹⁾ Данные за 2004 год приведены в сравнении с аналогичным показателем Российской Федерации

[Источник: 1) Статистический ежегодник Республика Башкортостан. Стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. Часть I. – Уфа, 2005. С. 29, 40; 2) Россия в цифрах 2005. Крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2005. С. 85, 88]

Распределение численности занятого населения и безработных в экономике Республики Башкортостан, по уровню образования*, (в процентах)

Годы	Всего	Уровень образования						
		Высшее професиональное	Неполное высшее	Среднее професиональное	Начальное професиональное	Среднее (полное) общее	Основное общее	Не имеют основного общего
1995	100 100	12,3 2,0	1,3 1,8	28,5 21,7	- -	43,3 60,7	12,8 13,4	1,8 0,4
2000	100 100	15,2 8,4	2,4 2,9	31,0 30,5	17,0 16,6	23,0 31,5	8,8 8,8	2,6 1,3
2001	100 100	15,7 6,9	3,1 1,5	30,1 27,4	17,3 20,8	24,7 30,3	7,5 12,3	1,6 0,8
2002	100 100	17,5 9,4	2,3 3,7	28,3 27,7	18,4 17,4	24,5 31,7	8,2 9,7	0,8 0,4
2003	100 100	16,7 12,6	1,9 3,7	27,9 22,7	23,4 28,3	22,7 23,7	6,1 7,9	1,3 1,1
2004 ¹⁾ (РБ) (РФ)	100 100	15,7 24,9	1,6 2,0	25,6 26,1	25,1 17,6	24,4 22,6	7,0 6,2	0,6 0,5
(РБ) (РФ)	100 100	10,1 10,9	0,7 2,7	19,0 20,5	30,8 18,3	29,5 33,1	9,6 13,5	0,3 1,1

* В числителе представлены данные по занятым, в знаменателе – по безработным.

¹⁾ Данные за 2004 год приведены в сравнении с аналогичным показателем Российской Федерации

[Источник: 1) Статистический ежегодник Республика Башкортостан. Стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. Часть I. – Уфа, 2005. С. 30, 41; 2) Россия в цифрах 2005. Крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2005. С. 85, 88]

Распределение численности занятого населения Российской Федерации и Республики Башкортостан по формам собственности, (тыс. человек)

Показатель*	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Всего занято в экономике	66409,0 1935,2	64327,0 1747,7	64710,0 1746,2	65359,0 1747,0	65666,0 1764,3	65900,0 1783,4
в том числе по формам собственности:						
государственная и муниципальная	27939,0 1339,0	24365,0 823,7	24223,0 730,1	24192,0 735,6	23933,0 715,2	23724,0 703,8
собственность общественных организаций	474,0 16,9	526,0 14,8	523,0 12,4	505,0 14,5	465,6 13,2	449,0 9,4
смешанные формы без иностранного участия	14732,0 152,3	8049,0 479,7	7463,0 425,6	6148,0 412,2	6009,0 382,3	5865,0 301,6
смешанные формы с иностранным участием и иностранные	426,0 1,3	1728,0 2,5	1689,0 9,3	2019,0 9,1	2313,0 7,4	2438,0 30,0
частная	22838,0 425,7	29659,0 427,0	30812,0 568,8	32495,0 575,6	32946,0 646,2	33424,0 738,6

* В числителе представлены данные по Российской Федерации, в знаменателе – по Республике Башкортостан.

[Источник: 1) Россия в цифрах 2005. Крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2005. С. 82; 2) Статистический ежегодник Республика Башкортостан. Стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. Часть I. – Уфа, 2005. С. 33]

Основные показатели развития экономики Республики Башкортостан в сравнении с соседними республиками и областями в 2004 году

Показатель	Республика, область							
	Республика Башкортостан	Республика Татарстан	Нижегородская область	Оренбургская область	Пермская область	Самарская область	Свердловская область	Челябинская область
Валовый региональный продукт, млрд. руб.	279,7	319,1	222,4	125,2	232,1	274,9	313,8	230,4
Производство промышленной продукции, млн. руб. индекс физического объема в % к 2003 году	358657 103,3	369810 105,6	235625 101,6	153208 113,0	248117 105,0	394852 108,6	407649 109,4	383742 104,2
Денежные доходы в расчете на душу населения (в среднем за месяц) в % к 2003 году	5140,2 123,8	5345,0 125,1	1721,6 118,0	3870,5 123,4	6271,0 119,3	7162,0 123,7	6610,8 125,3	4717,3 118,0
Номинальная начисленная среднемесячная заработка плата одного работника, руб. в % к 2003 году	5389 121,1	5453 122,3	5256 121,0	4735 121,5	6212 117,6	6276 121,8	6928 123,6	5960 123,2
Реальная начисленная среднемесячная заработка плата одного работника, в % к 2003 году	107,3	109,5	111,0	110,8	102,8	108,0	112,8	110,9
Численность официально зарегистрированных безработных, тыс. чел., в % к 2003 году	36,2 133,0	27,7 113,2	18,2 135,5	8,0 112,7	20,6 115,7	32,5 127,3	48,0 123,4	44,3 160,5

[Источник: 1) Статистический ежегодник Республика Башкортостан. Стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. Часть I. – Уфа, 2005. С. 10-13; 2) Россия в цифрах 2005. Крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2005. С. 39-40]

Численность занятых в экономике Российской Федерации по полу и занятиям в 2004 году*, (тыс. человек)

Занятые в экономике	Всего	в том числе	
		мужчины	женщины
Всего	67134,0	34177,0	32958,0
в том числе:			
руководители (представители) органов власти и управления, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий	4995,0	3094,0	1902,0
специалисты высшего уровня квалификации в области естественных и технических наук	3079,0	1962,0	1117,0
специалисты высшего уровня квалификации в области биологических, сельскохозяйственных наук и здравоохранения	1417,0	531,0	886,0
специалисты высшего уровня квалификации в области образования	2807,0	641,0	2166,0
прочие специалисты высшего уровня квалификации	4479,0	1529,0	2950,0
специалисты среднего уровня квалификации физических и инженерных направлений деятельности	2487,0	1831,0	655,0
специалисты среднего уровня квалификации и вспомогательный персонал в области естественных наук и здравоохранения	2255,0	148,0	2107,0
специалисты среднего уровня квалификации в сфере образования	1424,0	97,0	1327,0
средний персонал в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности	3729,0	1120,0	2609,0
работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации и учетом	1276,0	93,0	1182,0
служащие сферы обслуживания	723,0	79,0	644,0
работники сферы индивидуальных услуг и защиты граждан и собственности	4103,0	1694,0	2408,0
продавцы, демонстраторы товаров, натурщики и демонстраторы одежды	4964,0	970,0	3994,0
другие квалифицированные и неквалифицированные рабочие	29396,0	20388,0	9011,0

* По данным выборочного обследования населения по проблемам занятости. Данные приведены по основному или единственному месту работы Перечень группировок занятий приведен в соответствии с Общероссийским классификатором занятий.

[Источник: Россия в цифрах 2005. Крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2005. С. 83-84]

Среднегодовая численность занятых в экономике Российской Федерации и Республики Башкортостан, по отраслям экономики, (тыс. человек)

Показатель*	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Всего	66409,0 1747,7	64327,0 1746,2	64710,0 1747,0	65359,0 1764,3	65666,0 1783,4	65900,0 1788,9
в том числе:						
промышленность	17161,0 480,1	14543,0 420,3	14692,0 408,8	14534,0 408,9	14345,0 396,8	14130,0 390,2
сельское хозяйство	9744,0 321,8	8370,0 346,4	7936,0 314,7	7683,0 300,1	7208,0 294,2	6787,0 288,6
лесное хозяйство	259,0 9,7	239,0 8,6	264,0 8,8	264,0 8,9	272,0 8,6	267,0 8,4
строительство	6208,0 191,7	5002,0 143,8	5015,0 150,4	4982,0 153,8	5080,0 155,3	5140,0 158,6
транспорт	4375,0 75,4	4139,0 80,7	4115,0 78,0	4137,0 80,0	4234,0 79,9	4217,0 80,7
связь	875,0 22,2	872,0 20,6	899,0 21,4	882,0 21,7	905,0 21,8	923,0 22,8
оптовая и розничная торговля, общественное питание, материально-техническое снабжение, сбыт, заготовки	6676,0 141,3	9421,0 191,5	9997,0 216,6	10837,0 224,8	11055,0 254,0	11335,0 256,1
жилищно-коммунальное хозяйство и непроизводственные виды бытового обслуживания населения	2979,0 65,6	3317,0 76,6	3263,0 78,6	3208,0 81,3	3241,0 76,3	3170,0 71,4
здравоохранение, физическая культура, социальное обеспечение	4443,0 111,7	4503,0 113,0	4531,0 115,3	4591,0 118,6	4672,0 119,3	4779,0 121,5
образование	6179,0 189,5	5871,0 189,2	5557,0 190,2	5887,0 193,6	5941,0 197,6	6062,0 196,6
культура и искусство	1136,0 30,4	1144,0 30,6	1160,0 31,5	1200,0 32,8	1249,0 36,5	1292,0 37,5
наука и научное обслуживание	1688,0 17,7	1201,0 14,5	1187,0 15,1	1181,0 13,1	1217,0 13,4	1211,0 11,4
кредитование, финансы, страхование	820,0 18,3	742,0 16,8	787,0 17,2	816,0 18,1	865,0 17,9	909,0 18,8
управление	1893,0 40,0	2925,0 59,8	2880,0 60,9	2965,0 62,7	3061,0 65,2	3156,0 67,1

* В числителе представлены данные по Российской Федерации, в знаменателе – по Республике Башкортостан.

[Источник: 1) Россия в цифрах 2005. Крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2005. С. 81; 2) Статистический ежегодник Республика Башкортостан. Стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. Часть I. – Уфа, 2005. С. 31-32]

Среднемесячная номинальная начисленная заработка работников организаций Российской Федерации и Республики Башкортостан по отраслям экономики, (рублей)

Показатель*	1995 ¹⁾	2000	2001	2002	2003	2004
Всего	472,4 416,0	2223,0 1933,0	3240,4 2837,0	4360,3 3718,0	5498,5 4449,0	6831,8 5389,0
в том числе:						
промышленность	528,0 495,0	2735,7 2617,0	4016,0 3974,0	5128,6 5002,0	6439,1 5954,0	8060,8 7260,0
сельское хозяйство	236,7 211,0	891,0 721,0	1306,4 1058,0	1752,1 1370,0	2163,8 1678,0	2778,3 2067,0
строительство	595,1 592,0	2795,6 2683,0	4158,9 3977,0	5248,3 4734,0	6551,9 5127,0	7947,2 6532,0
транспорт	736,5 639,0	3344,8 2766,0	4436,6 3951,0	5917,0 5240,0	7638,0 731,0	9684,2 8120,0
связь	586,2 477,0	2879,2 2240,0	4131,2 3437,0	5663,3 4899,0	7315,4 5848,0	9142,0 7166,0
оптовая и розничная торговля, общественное питание	360,6 357,0	1580,6 1559,0	2311,0 2005,0	3046,5 2544,0	3958,5 2950,0	4923,7 3716,0
жилищно-коммунальное хозяйство и непроизводственные виды бытового обслуживания населения	483,6 415,0	1957,9 1832,0	2795,9 2558,0	3700,3 3287,0	4665,3 4201,0	5800,9 4883,0
здравоохранение, физическая культура, социальное обеспечение	348,4 289,0	1370,9 1244,0	2004,0 1707,0	3225,3 2755,0	3754,9 3205,0	4744,8 3891,0
образование	309,2 272,0	1234,6 1144,0	1821,0 1520,0	2922,1 2411,0	3383,9 2694,0	4254,3 3248,0
культура и искусство	286,3 238,0	1229,0 1030,0	1916,2 1376,0	2888,8 2179,0	3474,5 2357,0	4289,1 2852,0
наука и научное обслуживание	365,8 426,0	2711,1 2786,0	4069,8 4555,0	5512,4 5324,0	7005,3 6927,0	8581,4 7302,0
кредитование, финансы, страхование	768,7 997,0	5433,2 5129,0	9283,7 7633,0	12438,0 9446,0	14873, 8 2 11690, 0	17042,4 12806,0
управление	504,4 475,0	2668,6 2593,0	3636,9 3219,0	5153,3 4602,0	6897,7 6265,0	8330,9 7181,0

* В числителе представлены данные по Российской Федерации, в знаменателе – по Республике Башкортостан.

¹⁾ Тысяч рублей.

[Источник: 1) Россия в цифрах 2005. Крат стат. сб. / Росстат. – М., 2005. С. 107-108; 2) Статистический ежегодник Республика Башкортостан. Стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. Часть I. – Уфа, 2005. С. 57]

Приложение В

РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА СЛУШАТЕЛЕЙ СИСТЕМЫ ДПОС
(ЧАСТОТНЫЙ АНАЛИЗ)
 (сентябрь 2003 года)

Вопрос	Час- тота	Про- цент	Валид- ный про- цент	Кумуля- тивный процент
1. Социальный статус слушателей				
Валид- ные				
Служащий-специалист	386	79,4	79,4	79,4
Служащий-неспециалист	12	2,5	2,5	81,9
Рабочий в промышленности	5	1,0	1,0	82,9
Рабочий в сельском хозяйстве	5	1,0	1,0	84,0
Предприниматель (индивиду- альный)	5	1,0	1,0	85,0
Бизнесмен, работник коммер- ческой фирмы	8	1,6	1,6	86,6
Безработный	32	6,6	6,6	93,2
Студент	33	6,8	6,8	100,0
Итого	486	100,0	100,0	
2. Уровень базового образования				
Валид- ные				
Среднее профессиональное	294	60,5	60,5	60,5
Высшее профессиональное	157	32,3	32,3	92,8
Среднее полное общее	7	1,4	1,4	94,2
Начальное профессиональное	3	0,6	0,6	94,9
Неоконченное высшее	25	5,1	5,1	100,0
Итого	486	100,0	100,0	
3. Профиль базового образования				
Валид- ные				
Иное	10	2,1	2,1	2,1
Естественнонаучное	12	2,5	2,5	4,5
Педагогическое	59	12,1	12,1	16,7
Медицинское	202	41,6	41,6	58,2
Экономическое	46	9,5	9,5	67,7
Техническое (высокотехноло- гические процессы)	9	1,9	1,9	69,5
Техническое (промышленность)	94	19,3	19,3	88,9
Техническое (ИВТ и програм- мирование)	9	1,9	1,9	90,7
Военное	3	0,6	0,6	91,4
Сельскохозяйственное	41	8,4	8,4	99,8
Строительное	1	0,2	0,2	100,0
Итого	486	100,0	100,0	
4. Статус базового образования				
Валид- ные				
Государственное	481	99,0	99,0	99,0
Негосударственное	5	1,0	1,0	100,0
Итого	486	100,0	100,0	
5. Давность получения базового образования				
Валид- ные				
Не окончил (а)	23	4,7	4,7	4,7
Менее 1 года	21	4,3	4,3	9,1
От 1 года до 3 лет	22	4,5	4,5	13,6
От 3 до 5 лет	42	8,6	8,6	22,2
От 5 до 10 лет	69	14,2	14,2	36,4
От 10 до 15 лет	80	16,5	16,5	52,9

Вопрос	Час- тота	Про- цент	Валид- ный про- цент	Кумуля- тивный процент
От 15 лет и более	229	47,1	47,1	100,0
Итого	486	100,0	100,0	
6. Факторы, повлиявшие на решение получить дополнительное образование				
Валид- ные	Затрудняюсь ответить			
	2	0,4	0,4	0,4
	Желание получить работу по избранной специальности	37	7,6	7,6
	Желание стать профессионалом в избранной сфере	263	54,1	54,1
	Желание повысить свое положение в обществе	10	2,1	2,1
	Желание повысить свое положение на службе	24	4,9	4,9
	Желание получить престижную работу	15	3,1	3,1
	Желание получить документ об образовании	43	8,8	8,8
	Настояло начальство	41	8,4	8,4
	Угроза потерять работу	16	3,3	3,3
	Советы родителей, родственников, друзей, знакомых	7	1,4	1,4
	Советы сослуживцев	2	0,4	0,4
	Больше хотелось учиться, чем работать	4	0,8	0,8
	Высокий престиж данных курсов	22	4,5	4,5
	Итого	486	100,0	100,0
7. Основной мотив обучения				
Валид- ные	Затрудняюсь ответить			
	6	1,2	1,2	1,2
	Престижность будущей работы	49	10,1	10,1
	Материальная обеспеченность в будущем	112	23,0	23,0
	Независимость от изменения конъюнктуры рынка труда	48	9,9	9,9
	Интересует именно данное направление профессиональной деятельности	192	39,5	39,5
	Привлекает конкретная работа	64	13,2	13,2
	Для себя	6	1,2	1,2
	Больше хотелось учиться, чем работать	1	0,2	0,2
	По долгу службы	3	0,6	0,6
	Необходимость теоретической подготовленности	1	0,2	0,2
	Настояло начальство	2	0,4	0,4
	Необходимость быть в курсе всех событий по конкретным вопросам	1	0,2	0,2
	Профессиональный рост	1	0,2	0,2
	Итого	486	100,0	100,0
8. Оценка престижа будущей профессии в обществе				
Валид- ные	Затрудняюсь ответить			
	79	16,3	16,3	16,3

Вопрос	Час- тота	Про- цент	Валид- ный про- цент	Кумуля- тивный процент
Довольно высокий	189	38,9	38,9	55,1
Недостаточно высокий	180	37,0	37,0	92,2
Низкий	38	7,8	7,8	100,0
Итого	486	100,0	100,0	
9. Оценка престижа будущей профессии в трудовом коллективе				
Валид- ные	Затрудняюсь ответить	55	11,3	11,3
	Довольно высокий	259	53,3	64,6
	Недостаточно высокий	159	32,7	97,3
	Низкий	13	2,7	100,0
	Итого	486	100,0	
10. Оценка престижа будущей профессии среди друзей				
Валид- ные	Затрудняюсь ответить	94	19,3	19,3
	Довольно высокий	246	50,6	70,0
	Недостаточно высокий	134	27,6	97,5
	Низкий	12	2,5	100,0
	Итого	486	100,0	
11. Оценка престижа будущей профессии в семье				
Валид- ные	Затрудняюсь ответить	95	19,5	19,5
	Довольно высокий	258	53,1	72,6
	Недостаточно высокий	119	24,5	97,1
	Низкий	14	2,9	100,0
	Итого	486	100,0	
12. Личная оценка престижа будущей профессии				
Валид- ные	Затрудняюсь ответить	80	16,5	16,5
	Довольно высокий	238	49,0	65,4
	Недостаточно высокий	145	29,8	95,3
	Низкий	23	4,7	100,0
	Итого	486	100,0	
13. Оценка престижа будущей профессии непосредственным начальником				
Валид- ные	Затрудняюсь ответить	115	23,7	23,7
	Довольно высокий	206	42,4	66,0
	Недостаточно высокий	137	28,2	94,2
	Низкий	28	5,8	100,0
	Итого	486	100,0	
14. Суждение, в наибольшей степени характеризующие преимущества специалиста выбранного профиля				
Валид- ные	Затрудняюсь ответить	5	1,0	1,0
	Овладеть профессиональными навыками в процессе обучения	64	13,2	13,2
	Знание нюансов профессиональной деятельности	11	2,3	16,5
	Стать разносторонним специалистом	108	22,2	38,7
	Овладеть методами и навыками в профессиональной деятельности и в смежных областях	186	38,3	77,0
	Необходимо повышать про-	112	23,0	100,0

Вопрос	Час- тота	Про- цент	Валид- ный про- цент	Кумуля- тивный процент
профессиональный и образова- тельный уровень самостоя- тельно Итого	486	100,0	100,0	
15. Понимание круга будущих профессиональных компетенций				
Валид- ные Затрудняюсь ответить Очень хорошо представляю Достаточно хорошо представ- ляю Слабо представляю Совсем не представляю Итого	2 273 197 12 2 486	0,4 56,2 40,5 2,5 0,4 100,0	0,4 56,2 40,5 2,5 0,4 100,0	0,4 56,6 97,1 99,6 100,0
16. Предпочтения в видах будущей профессиональной деятельности				
Валид- ные Затрудняюсь ответить В соответствии с полученной квалификацией, на прежнем рабочем месте Административной деятельно- стью Научной, преподавательской работой В коммерческих структурах Организацией собственного дела В соответствии с полученной квалификацией в государст- венном учреждении Творчеством Итого	23 383 26 17 18 17 1 1 486	4,7 78,8 5,3 3,5 3,7 3,5 0,2 0,2 100,0	4,7 78,8 5,3 3,5 3,7 3,5 0,2 0,2 100,0	4,7 83,5 88,9 92,4 96,1 99,6 99,8 100,0
17. Ожидания в оценке будущих компетенций в решении новых профес- сиональных задач				
Валид- ные Затрудняюсь ответить Да, во всех отношениях Да, но могут возникнуть неко- торые сложности Да, минимум знаний получу, но необходимо еще учиться само- стоятельно Да, минимум знаний получу, но необходимо еще учиться на курсах Нет Итого	24 61 157 209 29 6 486	4,9 12,6 32,3 43,0 6,0 1,2 100,0	4,9 12,6 32,3 43,0 6,0 1,2 100,0	4,9 17,5 49,8 92,8 98,8 100,0
18. Ожидания в отношении перспектив должностного роста				
Валид- ные Да Нет Не уверен Итого	146 178 162 486	30,0 36,6 33,3 100,0	30,0 36,6 33,3 100,0	30,0 66,7 100,0
19. Ожидания в отношении перспектив профессионального роста				
Валид- ные Да	312	64,2	64,2	64,2

Вопрос	Час- тота	Про- цент	Валид- ный про- цент	Кумуля- тивный процент
Нет	63	13,0	13,0	77,2
Не уверен	111	22,8	22,8	100,0
Итого	486	100,0	100,0	
20. Ожидания в отношении перспектив роста материального благосостояния				
Валид- ные	Да	198	40,7	40,7
	Нет	109	22,4	22,4
	Не уверен	179	36,8	36,8
	Итого	486	100,0	100,0
21. Ожидания в отношении иных перспектив				
Валид- ные	Да	12	2,5	2,5
	Нет	25	5,1	5,1
	Не уверен	449	92,4	92,4
	Итого	486	100,0	100,0
22. Намерения, после обучения, сменить должность, не меняя специальность				
Валид- ные	Не уверен	60	12,3	12,3
	Да	120	24,7	24,7
	Нет	306	63,0	63,0
	Итого	486	100,0	100,0
23. Намерения, после обучения, сменить должность, сменив специальность				
Валид- ные	Не уверен	129	26,5	26,5
	Да	53	10,9	10,9
	Нет	304	62,6	62,6
	Итого	486	100,0	100,0
24. Намерения, после обучения, сменить место работы, не меняя специальность				
Валид- ные	Не уверен	107	22,0	22,0
	Да	111	22,8	22,8
	Нет	268	55,1	55,1
	Итого	486	100,0	100,0
25. Намерения, после обучения, сменить место работы, сменив специальность				
Валид- ные	Не уверен	138	28,4	28,4
	Да	54	11,1	11,1
	Нет	294	60,5	60,5
	Итого	486	100,0	100,0
26. Оценка значения обучения в образовательном учреждении для будущей профессиональной деятельности				
Валид- ные	Затрудняюсь ответить	21	4,3	4,3
	Имеют важное значение	341	70,2	70,2
	Имеют значение, но не столь важное	117	24,1	24,1
	Скорее не имеют значения	7	1,4	1,4
	Итого	486	100,0	100,0
27. Оценка значения самостоятельного обучения для будущей профес-				

Вопрос	Час- тота	Про- цент	Валид- ный про- цент	Кумуля- тивный процент
циональной деятельности				
Валид- ные	Затрудняюсь ответить	146	30,0	30,0
	Имеют важное значение	261	53,7	53,7
	Имеют значение, но не столь важное	63	13,0	13,0
	Скорее не имеют значения	16	3,3	3,3
	Итого	486	100,0	100,0
28. Оценка эффективности существующей системы дополнительного об- разования				
Валид- ные	Затрудняюсь ответить	87	17,9	17,9
	Да	373	76,7	76,7
	Нет	26	5,3	5,3
	Итого	486	100,0	100,0
29. Оценка важности ценностей дополнительного образования (повыше- ние профессионального уровня)				
Валид- ные	Затрудняюсь ответить	35	7,2	7,2
	Важное значение	399	82,1	82,1
	Не очень важное значение	47	9,7	9,7
	Не имеет значения	5	1,0	1,0
	Итого	486	100,0	100,0
30. Оценка важности ценностей дополнительного образования (возмож- ность карьерного роста)				
Валид- ные	Затрудняюсь ответить	106	21,8	21,8
	Важное значение	77	15,8	15,8
	Не очень важное значение	172	35,4	35,4
	Не имеет значения	131	27,0	27,0
	Итого	486	100,0	100,0
31. Оценка важности ценностей дополнительного образования (повыше- ние социального статуса)				
Валид- ные	Затрудняюсь ответить	100	20,6	20,6
	Важное значение	106	21,8	21,8
	Не очень важное значение	162	33,3	33,3
	Не имеет значения	118	24,3	24,3
	Итого	486	100,0	100,0
32. Оценка важности ценностей дополнительного образования (получение документа об образовании)				
Валид- ные	Затрудняюсь ответить	90	18,5	18,5
	Важное значение	220	45,3	45,3
	Не очень важное значение	80	16,5	16,5
	Не имеет значения	96	19,8	19,8
	Итого	486	100,0	100,0
33. Оценка важности ценностей дополнительного образования (возмож- ность сменить профиль профессиональной деятельности)				
Валид- ные	Затрудняюсь ответить	109	22,4	22,4
	Важное значение	101	20,8	20,8
	Не очень важное значение	126	25,9	25,9
	Не имеет значения	150	30,9	30,9

Вопрос	Час- тота	Про- цент	Валид- ный про- цент	Кумуля- тивный процент
Итого	486	100,0	100,0	
34. Оценка важности ценностей дополнительного образования (возможность организовать свой бизнес)				
Валидные	Затрудняюсь ответить			
	107	22,0	22,0	22,0
	Важное значение	81	16,7	16,7
	Не очень важное значение	105	21,6	21,6
	Не имеет значения	193	39,7	39,7
	Итого	486	100,0	100,0
35. Оценка важности ценностей дополнительного образования (возможность сменить место работы)				
Валидные	Затрудняюсь ответить			
	101	20,8	20,8	20,8
	Важное значение	84	17,3	17,3
	Не очень важное значение	125	25,7	25,7
	Не имеет значения	176	36,2	36,2
	Итого	486	100,0	100,0
36. Оценка важности ценностей дополнительного образования (возможность сменить круг общения)				
Валидные	Затрудняюсь ответить			
	115	23,7	23,7	23,7
	Важное значение	37	7,6	7,6
	Не очень важное значение	91	18,7	18,7
	Не имеет значения	243	50,0	50,0
	Итого	486	100,0	100,0
37. Оценка важности ценностей дополнительного образования (возможность обеспечить будущее своих детей)				
Валидные	Затрудняюсь ответить			
	425	87,4	87,4	87,4
	Важное значение	7	1,4	1,4
	Не очень важное значение	7	1,4	1,4
	Не имеет значения	47	9,7	9,7
	Итого	486	100,0	100,0
38. Предварительное представление (до обучения) о дисциплинах, которые придется изучать				
Валидные	Затрудняюсь ответить			
	29	6,0	6,0	6,0
	Знал хорошо	254	52,3	52,3
	Знал приблизительно	181	37,2	37,2
	Не знал	22	4,5	4,5
	Итого	486	100,0	100,0
39. Предварительное представление (до обучения) о сфере и квалификации будущей профессиональной деятельности				
Валидные	Затрудняюсь ответить			
	87	17,9	17,9	17,9
	Знал хорошо	292	60,1	60,1
	Знал приблизительно	94	19,3	19,3
	Не знал	13	2,7	2,7
	Итого	486	100,0	100,0
40. Предварительное представление (до обучения) о содержании возможной новой профессиональной деятельности				
Валидные	Затрудняюсь ответить			
	118	24,3	24,3	24,3

Вопрос	Час-тота	Про-цент	Валид-ный про-цент	Кумуля-тивный процент
Знал хорошо	178	36,6	36,6	60,9
Знал приблизительно	119	24,5	24,5	85,4
Не знал	71	14,6	14,6	100,0
Итого	486	100,0	100,0	
41. Оценка значения в обучении теоретических занятий (лекций)				
Валид-ные	Затрудняюсь ответить	38	7,8	7,8
	Имеют важное значение	346	71,2	71,2
	Имеют значение, но не столь важное	91	18,7	18,7
	Скорее не имеют значения	11	2,3	2,3
	Итого	486	100,0	100,0
42. Оценка значения в обучении практических занятий (семинаров, решения задач, разбора типовых профессиональных ситуаций)				
Валид-ные	Затрудняюсь ответить	58	11,9	11,9
	Имеют важное значение	376	77,4	77,4
	Имеют значение, но не столь важное	38	7,8	7,8
	Скорее не имеют значения	14	2,9	2,9
	Итого	486	100,0	100,0
43. Оценка значения в обучении лабораторных занятий (углубленного изучения прикладных аспектов типовых профессиональных ситуаций)				
Валид-ные	Затрудняюсь ответить	175	36,0	36,0
	Имеют важное значение	217	44,7	44,7
	Имеют значение, но не столь важное	57	11,7	11,7
	Скорее не имеют значения	37	7,6	7,6
	Итого	486	100,0	100,0
44. Оценка профессиональных качеств преподавателей				
Валид-ные	Затрудняюсь ответить	11	2,3	2,3
	Высокие	377	77,6	77,6
	Средние	97	20,0	20,0
	Низкие	1	0,2	0,2
	Итого	486	100,0	100,0
45. Форма, по которой проходило обучение				
Валид-ные	С отрывом от работы	363	74,7	74,7
	Без отрыва от работы	123	25,3	25,3
	Итого	486	100,0	100,0
46. Кем оплачивается обучение				
Валид-ные	Затрудняюсь ответить	2	0,4	0,4
	Мной лично	76	15,6	15,6
	Организацией	158	32,5	32,5
	Третьими лицами (физическими)	5	1,0	1,0
	Третьими лицами (юридическими)	43	8,8	8,8
	Не оплачивается	202	41,6	41,6
	Итого	486	100,0	100,0

Вопрос	Час-тота	Про-цент	Валид-ный про-цент	Кумуля-тивный процент
47. Оценка соответствия стоимости обучения объему предоставляемых знаний и умений				
Валид-ные	Затрудняюсь ответить	234	48,1	48,1
	Вполне соответствует	193	39,7	39,7
	Не вполне соответствует	51	10,5	10,5
	Не соответствует	8	1,6	1,6
	Итого	486	100,0	100,0
48. Оценка соответствия стоимости обучения качеству предоставляемых знаний и умений				
Валид-ные	Затрудняюсь ответить	255	52,5	52,5
	Вполне соответствует	182	37,4	37,4
	Не вполне соответствует	44	9,1	9,1
	Не соответствует	5	1,0	1,0
	Итого	486	100,0	100,0
49. Оценка удовлетворенности общими результатами обучения				
Валид-ные	Затрудняюсь ответить	66	13,6	13,6
	Вполне удовлетворен	197	40,5	40,5
	Не вполне удовлетворен	209	43,0	43,0
	Не удовлетворен	14	2,9	2,9
	Итого	486	100,0	100,0
50. Оценка собственных профессиональных качеств (совокупности знаний, умений и навыков) до обучения				
Валид-ные	Затрудняюсь ответить	60	12,3	12,3
	Высокие	46	9,5	9,5
	Средние	300	61,7	61,7
	Низкие	80	16,5	16,5
	Итого	486	100,0	100,0
51. Оценка собственных профессиональных качеств (совокупности знаний, умений и навыков) после обучения				
Валид-ные	Затрудняюсь ответить	46	9,5	9,5
	Высокие	173	35,6	35,6
	Средние	261	53,7	53,7
	Низкие	6	1,2	1,2
	Итого	486	100,0	100,0
52. Распределение слушателей по полу				
Валид-ные	Мужской	146	30,0	30,0
	Женский	340	70,0	70,0
	Итого	486	100,0	100,0
53. Распределение слушателей по возрасту				
Валид-ные	17-23 года	60	12,3	12,3
	24-30 лет	89	18,3	18,3
	31-36 лет	69	14,2	14,2
	37-45 лет	143	29,4	29,4
	46 лет и старше	125	25,7	25,7
	Итого	486	100,0	100,0
54. Распределение слушателей по национальному признаку				
Валид-	Русские	161	33,1	41,0
				41,0

Вопрос	Час-тота	Про-цент	Валид-ный про-цент	Кумуля-тивный процент
ные	Башкиры	70	14,4	17,8
	Татары	117	24,1	29,8
	Белорусы	1	0,2	0,3
	Украинцы	9	1,9	2,3
	Марийцы	15	3,1	3,8
	Евреи	3	0,6	0,8
	Чуваши	13	2,7	3,3
	Удмурты	3	0,6	0,8
	Мордва	1	0,2	0,3
	Итого	393	80,9	100,0
Невалид-ные	Нет ответа	93	19,1	
Итого	486	100,0		

55. Распределение слушателей по направлениям обучения

Валид-ные	Гуманитарно-социальное	5	1,0	1,0	1,0
	Образование, педагогика	35	7,2	7,2	8,2
	Здравоохранение	193	39,7	39,7	47,9
	Экономика и управление	117	24,1	24,1	72,0
	Информатика и вычислитель-ная техника	6	1,2	1,2	73,3
	Безопасность жизнедеятельно-сти	29	6,0	6,0	79,2
	Повышение квалификации гос. служащих	31	6,4	6,4	85,6
	Автоматика и управление	25	5,1	5,1	90,7
	Сельское и рыбное хозяйство	45	9,3	9,3	100,0
	Итого	486	100,0	100,0	

56. Распределение слушателей по длительности обучения

Валид-ные	До 72 часов	69	14,2	14,2	14,2
	От 72 до 100 часов	94	19,3	19,3	33,5
	От 101 до 500 часов	278	57,2	57,2	90,7
	Свыше 500 часов	45	9,3	9,3	100,0
	Итого	486	100,0	100,0	

57. Учреждение, в котором проводилось обучение

Валид-ные	БАГСУ	31	6,4	6,4	6,4
	ИПО БГМУ	4	0,8	0,8	7,2
	ФПК БГПИ	8	1,6	1,6	8,8
	НИЦ Стерлитамакского ГПИ	27	5,6	5,6	14,4
	РМЦПК УГАТУ	18	3,7	3,7	18,1
	ИПК УГНТУ	25	5,1	5,1	23,3
	ФПК УТИС	5	1,0	1,0	24,3
	БИПиПК АПК	70	14,4	14,4	38,7
	КПК «Роснефть»	5	1,0	1,0	39,7
	УЦ Госкомстата	10	2,1	2,1	41,8
	Училище повышения квалифи-кации медработников	190	39,1	39,1	80,9
	УИЦ «Просвещение»	5	1,0	1,0	81,9
	Башкирский кооперативный техникум	8	1,6	1,6	83,5
	Ишимбайский нефтяной кол-ледж	17	3,5	3,5	87,0

Вопрос	Час-тота	Про-цент	Валид-ный про-цент	Кумуля-тивный процент
Кумертауский горный колледж	5	1,0	1,0	88,1
Уфимский колледж статистики, информатики и ВТ	8	1,6	1,6	89,7
Уфимский торгово-экономический колледж	13	2,7	2,7	92,4
Кумертауский техникум экономики и права	3	0,6	0,6	93,0
Октябрьский экономический колледж	2	0,4	0,4	93,4
Башкирский медицинский колледж	3	0,6	0,6	94,0
Инженерно-экономический центр «Ресурс»	29	6,0	6,0	100,0
Итого	486	100,0	100,0	
58. Город, в котором проводилось обучение				
Валид-ные Уфа	432	88,9	88,9	88,9
Стерлитамак	27	5,6	5,6	94,4
Ишимбай	17	3,5	3,5	97,9
Кумертау	8	1,6	1,6	99,6
Октябрьский	2	0,4	0,4	100,0
Итого	486	100,0	100,0	
59. Статус учреждения, в котором проводилось обучение				
Валид-ные Государственное	440	90,5	90,5	90,5
Негосударственное	46	9,5	9,5	100,0
Итого	486	100,0	100,0	
60. Тип учреждения, в котором проводилось обучение				
Валид-ные Вуз	118	24,3	24,3	24,3
Ссуз	62	12,8	12,8	37,0
ДПОС	306	63,0	63,0	100,0
Итого	486	100,0	100,0	

Приложение Г

**РЕЗУЛЬТАТЫ ИНТЕРВЬЮИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОРГАНИЗАЦИЙ-ЗАКАЗЧИКОВ КАДРОВ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН
(ЧАСТОТНЫЙ АНАЛИЗ)**
(ноябрь 2003 года)

Вопрос и варианты ответов	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
1. Категория административного аппарата организации, к которой Вы относитесь?				
Валид лид-ные				
Руководитель предприятия	12	30,0	30,0	30,0
Руководитель кадровой службы	28	70,0	70,0	100,0
Итого	40	100,0	100,0	
2. Какова численность специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, работающих в Вашей организации?				
Валид лид-ные				
До 10 человек	3	7,5	7,5	7,5
До 50 человек	7	17,5	17,5	25,0
До 100 человек	10	25,0	25,0	50,0
До 500 человек	7	17,5	17,5	67,5
Свыше 500 человек	13	32,5	32,5	100,0
Итого	40	100,0	100,0	
3. Какова организационно-правовая форма вашей организации?				
Валид лид-ные				
Хозяйственное товарищество или общество	20	50,0	50,0	50,0
Государственное (муниципальное) унитарное предприятие	20	50,0	50,0	100,0
Итого	40	100,0	100,0	
4. Каков профиль Вашей организации?				
Валид лид-ные				
Машиностроение, приборостроение	21	52,5	52,5	52,5
Легкая промышленность	10	25,0	25,0	77,5
Связь	2	5,0	5,0	82,5
Сфера быта и услуг	1	2,5	2,5	85,0
Производство и переработка сельскохозяйственного сырья	2	5,0	5,0	90,0
Иное	4	10,0	10,0	100,0
Итого	40	100,0	100,0	
5. Существует ли в Вашей организации план переподготовки кадров?				
Валид лид-ные				
Да	17	42,5	42,5	42,5
Нет	7	17,5	17,5	60,0
Затрудняюсь ответить	16	40,0	40,0	100,0
Итого	40	100,0	100,0	
6. Какая категория персонала Вашей организации пользуется первоочередным правом прохождения переподготовки?				
Валид лид-ные				
Высшее звено управления (руководитель и его заместители)	7	17,5	17,5	17,5

Вопрос и варианты ответов	Час-тота	Про-цент	Валид-ный про-цент	Кумуля-тивный процент
ные Среднее звено управления (начальники отделов, служб, управлений, производств) Линейные руководители (начальники цехов, участков) Прочие специалисты Итого	10 16 7 40	25,0 40,0 17,5 100,0	25,0 40,0 17,5 100,0	42,5 82,5 100,0
7. Программы, какой продолжительности наиболее предпочтительны для переподготовки специалистов Вашей организации?				
Валид лид- ные До 72 часов 72-100 часов 101-500 часов Свыше 500 часов 2,5 года и более Затрудняюсь ответить Итого	20 12 4 1 1 2 40	50,0 30,0 10,0 2,5 2,5 5,0 100,0	50,0 30,0 10,0 2,5 2,5 5,0 100,0	50,0 80,0 90,0 92,5 95,0 100,0
8. Какая форма организации учебного процесса наиболее предпочтительная для Вас?				
Валид лид- ные С отрывом от работы Без отрыва от работы С частичным отрывом от работы По индивидуальным формам обучения Затрудняюсь ответить Итого	15 7 16 1 1 40	37,5 17,5 40,0 2,5 2,5 100,0	37,5 17,5 40,0 2,5 2,5 100,0	37,5 55,0 95,0 97,5 100,0
9. Зaintересованы ли Вы в том, чтобы программы переподготовки ваших специалистов предусматривали разбор конкретных производственных ситуаций, возникших в Вашей организации?				
Валид лид- ные Нет ответа Да Нет Не уверен Итого	1 34 2 3 40	2,5 85,0 5,0 7,5 100,0	2,5 85,0 5,0 7,5 100,0	2,5 87,5 92,5 100,0
10. Зaintересованы ли Вы в проведении стажировок для административного персонала и специалистов Вашей организации (в т.ч. и за рубежом)?				
Валид лид- ные Да Нет Не уверен Итого	25 4 11 40	62,5 10,0 27,5 100,0	62,5 10,0 27,5 100,0	62,5 72,5 100,0
11. Согласитесь ли Вы с тем, чтобы работники Вашей организации совместно с преподавателями вуза создавали программы переподготовки специалистов, основанные на реальных примерах Вашего производства?				
Валид лид- ные Да	25	62,5	62,5	62,5

Вопрос и варианты ответов	Час- тота	Про- цент	Валид- ный про- цент	Кумуля- тивный процент
ные				
Нет	5	12,5	12,5	75,0
Не уверен	10	25,0	25,0	100,0
Итого	40	100,0	100,0	
12. Какая организация учебного процесса наиболее предпочтительна для Вас?				
Валид	На базе учебного заведения			
лид- ные				
На базе Вашей организации	18	45,0	45,0	45,0
Затрудняюсь ответить	17	42,5	42,5	87,5
Итого	5	12,5	12,5	100,0
40	100,0	100,0		
13. Как регулярно специалисты Вашей организации повышают свою квалификацию?				
Валид	Регулярно (1 раз в 2-3 года)			
лид- ные				
Достаточно регулярно (1 раз в 5 лет)	7	17,5	17,5	17,5
Не регулярно (1 раз в 6-9 лет)	10	25,0	25,0	42,5
Крайне не регулярно (1 раз в 10 лет и более)	16	40,0	40,0	82,5
Итого	7	17,5	17,5	100,0
40	100,0	100,0		
14. Что является главной причиной, по которой работник не направляется на переподготовку?				
Валид	Высокая стоимость обучения			
лид- ные				
Большая доля командировочных расходов	26	65,0	65,0	65,0
Отсутствие в регионе необходимых программ переподготовки	2	5,0	5,0	70,0
Недостаточное количество или отсутствие рекламы и прямых предложений от образовательного учреждения	6	15,0	15,0	85,0
Наличие на Вашем предприятии подразделения, осуществляющего переподготовку	2	5,0	5,0	90,0
Неудовлетворительное качество переподготовки специалистов в специализированных образовательных учреждениях	2	5,0	5,0	95,0
Итого	1	2,5	2,5	97,5
	1	2,5	2,5	100,0
40	100,0	100,0		
15. Эффективна ли на Ваш взгляд существующая система переподготовки кадров в стране?				
Валид	Да			
лид- ные				
Нет	6	15,0	15,0	15,0
Затрудняюсь ответить	13	32,5	32,5	47,5
Итого	21	52,5	52,5	100,0
40	100,0	100,0		

Вопрос и варианты ответов	Час- тота	Про- цент	Валид- ный про- цент	Кумуля- тивный про- цент
16. Эффективна ли на Ваш взгляд существующая система переподготовки кадров в Вашей организации?				
Валид Да				
лид- ные				
Нет	10	25,0	25,0	25,0
Затрудняюсь ответить	13	32,5	32,5	57,5
Итого	17	42,5	42,5	100,0
	40	100,0	100,0	
17. Достаточно ли создано условий со стороны государства, для эффективного воспроизведения кадрового потенциала Вашей организации?				
Валид Да				
лид- ные				
Нет	1	2,5	2,5	2,5
Затрудняюсь ответить	18	45,0	45,0	47,5
Итого	21	52,5	52,5	100,0
	40	100,0	100,0	
18. Как Вы оцениваете профессиональные качества специалистов Вашей организации?				
Валид Высокие				
лид- ные				
Средние	8	20,0	20,0	20,0
Низкие	29	72,5	72,5	92,5
Итого	3	7,5	7,5	100,0
	40	100,0	100,0	
19. Заинтересованы ли Вы в том, чтобы Ваши специалисты после окончания обучения получили документ государственного образца о повышении квалификации или переподготовке, а ни какой либо другой документ?				
Валид Да				
лид- ные				
Не имеет значения	34	85,0	85,0	85,0
Итого	6	15,0	15,0	100,0
	40	100,0	100,0	
20. Какие виды учебных занятий, на Ваш взгляд, наиболее приемлемы для переподготовки Ваших сотрудников?				
Валид Теоретические (лекции)				
лид- ные				
Практические (деловые игры, семинары, самостоятельное применение навыков, алгоритмов и методик решения конкретных проблем и т.п.)	4	10,0	10,0	10,0
Лабораторный практикум	32	80,0	80,0	90,0
Затрудняюсь ответить	1	2,5	2,5	92,5
Итого	3	7,5	7,5	100,0
	40	100,0	100,0	
21. Чем Вы в первую очередь руководствуетесь, направляя своих сотрудников на переподготовку?				
Валид Производственной необходимости				
лид- ные				
Совмещаю производственную необходимость и желания сотрудников	22	55,0	55,0	55,0
Итого	18	45,0	45,0	100,0
	40	100,0	100,0	

Вопрос и варианты ответов	Час- тота	Про- цент	Валид- ный про- цент	Кумуля- тивный про- цент
22. Учитываете ли Вы факт прохождения специалистом переподготовки при продвижении его по должности?				
Валид Да лид- ные	32	80,0	80,0	80,0
Нет	6	15,0	15,0	95,0
Затрудняюсь ответить	2	5,0	5,0	100,0
Итого	40	100,0	100,0	
23. Учитываете ли Вы факт прохождения специалистом переподготовки при решении вопросов о его материальном стимулировании?				
Валид Да лид- ные	23	57,5	57,5	57,5
Нет	11	27,5	27,5	85,0
Затрудняюсь ответить	6	15,0	15,0	100,0
Итого	40	100,0	100,0	
24. Ваш пол				
Валид Мужской лид- ные	22	55,0	55,0	55,0
Женский	18	45,0	45,0	100,0
Итого	40	100,0	100,0	
25. Ваш возраст				
Валид 31-36 лет лид- ные	2	5,0	5,0	5,0
37-45 лет	11	27,5	27,5	32,5
46-55 лет	17	42,5	42,5	75,0
55-60 лет	7	17,5	17,5	92,5
Старше 60 лет	3	7,5	7,5	100,0
Итого	40	100,0	100,0	
26. Ваше образование				
Валид Высшее лид- ные	31	77,5	77,5	77,5
Среднее профессиональное	9	22,5	22,5	100,0
Итого	40	100,0	100,0	



MoreBooks!
publishing



yes i want morebooks!

Покупайте Ваши книги быстро и без посредников он-лайн – в одном из самых быстрорастущих книжных он-лайн магазинов! Бесплатная доставка и бережное отношение к окружающей среде благодаря технологии Печати-на-Заказ.

Покупайте Ваши книги на
www.more-books.ru

Buy your books fast and straightforward online - at one of world's fastest growing online book stores! Free-of-charge shipping and environmentally sound due to Print-on-Demand technologies.

Buy your books online at
www.get-morebooks.com



VDM Verlagsservicegesellschaft mbH

Heinrich-Böcking-Str. 6-8
D - 66121 Saarbrücken

Telefon: +49 681 3720 174
Telefax: +49 681 3720 1749

info@vdm-vsg.de
www.vdm-vsg.de

