

ПРЕДПОЧТЕНИЯ И ТРЕБОВАНИЯ К ДОПОЛНИТЕЛЬНОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ СО СТОРОНЫ СПЕЦИАЛИСТОВ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ И ИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА)

С.А. Шестак, О.И. Шестак

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, г.
Владивосток

Аннотация: в статье, на материалах социологического исследования, показаны ожидания, требования и предпочтения специалистов и их работодателей к получению дополнительного образования. Статья может быть полезна администрациям высших учебных заведений при проектировании дополнительных образовательных программ.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, рынок труда, дополнительные образовательные программы

Необходимость развития конкурентоспособного дополнительного образования в современной социально-экономической ситуации в значительной степени актуализировалось, когда в результате введения Евросоюзом санкций против России, российские граждане стали в большей степени ориентироваться на отечественный рынок труда и на получение дополнительного образования в России. У российских вузов возникла необходимость изучения потребности населения в дополнительных образовательных услугах для развития дополнительного образования, ориентированного на потребности современного рынка труда [1].

В настоящей статье, на материалах социологического исследования, проведенного Владивостокским государственным университетом экономики и сервиса, показаны основные потребности в дополнительном образовании, имеющиеся у различных специалистов на рынке труда Приморского края. Социологический опрос был проведен с использованием метода структурированного интервью, и раздаточного анкетирования, для чего были разработаны формализованная анкета для проведения структурированного интервью, и опросная анкета для проведения раздаточного анкетирования. Для расчета выборки был использован статистический сборник, отражающий общие тенденции развития рынка труда в Приморском крае [2]. Опрос был проведен среди трех целевых групп: целевая группа 1 – «Работодатели, включая

собственников и руководителей предприятий, имеющие полномочия для принятия решений по вопросам набора и обучение персонала», целевая группа 2 – «Представители работодателей, включая руководителей и менеджеров подразделений по работе с персоналом и сотрудников кадровых агентств», целевая группа 3 – «Сотрудники предприятий, занятые в различных профессиональных сферах и лично заинтересованные в расширении набора своих компетенций и получение дополнительных профессиональных знаний» [3]. Итоговое количество опрошенных составило: по целевой группе 1 – 62 человека, по целевой группе 2 – 129 человек, по целевой группе 3 – 235 человек. Опрос был проведен в ноябре 2013 года, что позволило определить потребность в специалистах на 2013 год и на перспективу до 2015 года.

По результатам проведенного социологического опроса (Целевая группа 1 и целевая группа 2) можно отметить, что величина спроса на специалистов с высшим образованием в Приморском крае составляла в 2013 г. 28,4% от общей потребности в кадрах, в специалистах со средним профессиональным образованием – 16,9%, в квалифицированных рабочих – 20,1% (Таблица 1). Причем, в перспективе отмечается значительный рост потребности в специалистах с высшим образованием, в то время как потребность в специалистах с иными уровнями профессионального образования будет сокращаться по мере роста её удовлетворения к 2017 году.

Таблица 1 – Потребность предприятий опрошенных респондентов в работниках с различным уровнем образования (в %) (по результатам опроса руководителей кадровых служб предприятий)

Уровень образования	Потребность предприятий в работниках		
	2013	2014	2015
ВПО	28,4	29,0	41,0
Неполное высшее	1,1	0,4	-
ВПО/СПО	10,8	5,4	8,3
СПО	19,6	29,0	15,2
СПО/НПО	3,3	16,8	4,7
НПО	20,1	15,4	22,9
Без диплома о профессиональном образовании	16,7	4,0	7,9
Всего	100	100	100

Результаты проведенного социологического опроса показали, что по всем сферам профессиональной деятельности, знания специалистов не соответствуют рыночным реалиям. Если говорить о специалистах на объявленные вакансии, то 93,8% опрошенных руководителей кадровых служб предприятий и 96,0% владельцев предприятий отметили, что найти соответствующего всем требованиям к должности и необходимым для её занятия навыкам и знаниям в реальных рыночных условия невозможно.

Наиболее острая потребность в квалифицированных специалистах по следующим направлениям деятельности: 1) инженеры по видам деятельности предприятия; 2) специалисты в сфере юриспруденции; 3) менеджеры по видам деятельности предприятия.

Выделяют общие требования к специалистам, которые в основном предъявляют работодатели: 1) опыт работы; 2) знание ПК; 3) высокий уровень квалификации.

О необходимости повышения квалификации работающих у них специалистов говорят 63,2% опрошенных руководителей кадровых служб предприятий и 52,1% владельцев предприятий.

Как показывают результаты опроса собственников предприятий в полном объеме оплачивать обучение своих сотрудников готовы только 58,5% опрошенных собственников. 7,5% опрошенных собственников готовы оплачивать обучение сотрудников, но не в полном объеме. 34% респондентов не готовы оплачивать дополнительное образование своих сотрудников вовсе.

Следует отметить, что руководство компаний/предприятий/организаций не всегда готово оплачивать обучение своих сотрудников, либо видения необходимости этого шага недостаточно сформировано. Только половина руководства отметили возможность обучения сотрудников за счет организации. Среди предприятий по видам экономической деятельности совершенно не готовы к таким затратам предприятия сельского хозяйства и рыболовства, рыбоводства.

По результатам опроса руководителей и владельцев предприятий можно сделать вывод, что не сформировано определенного алгоритма принятия решения о необходимости обучения персонала. Часть руководителей отмечают, что обучают своих сотрудников по мере возникновения необходимости в новых знаниях или при наличии инициативы сотрудника. Другая часть респондентов отметили обязательное обучение, проводимое планомерно.

По результатам проведенного интервью с руководителями и собственниками предприятий/организаций/компаний можно выделить следующую тенденцию: та часть руководства, которая осознает необходимость повышения образовательного уровня своих подчиненных, отмечает, что так же важным является желание и мотивация самих сотрудников. Если дополнительное образование не влечет за собой карьерных или денежных (повышение заработной платы) перспектив, то сотрудники не всегда считают его получение необходимым.

Если обучение производится в приказном порядке, то существует возможность того, что полученные навыки и знания не будут применяться на практике в полной мере.

Как следует из ответов респондентов, четкого алгоритма принятия решения об обучении сотрудников у руководителей и владельцев

предприятий нет. Значительное влияние на такие решения оказывает информационная рассылка, которая приходит на почту от обучающих центров, а также наличие указаний от вышестоящих организаций в бюджетных организациях и учреждениях, в системе государственного и муниципального управления.

Анализ интервью руководителей и собственников предприятий/организаций/компаний указывает, что помимо четко сформулированной необходимости дополнительного образования, так же отсутствует понимание и видения причин отсутствия дополнительного обучения. В качестве одной из основных причин руководители отмечают, что при приеме на работу сотрудника отдают предпочтение кадрам уже с необходимыми знаниями и навыками, либо обучение происходит путем передачи опыта от одного сотрудника другому. Таким образом, часть руководителей считают, что проще взять на работу нового человека с необходимыми знаниями, нежели обучать старого сотрудника.

Образовательный уровень сотрудников предприятий оказывает незначительное влияние на факторы выбора образовательных программ и центров. Чем ниже образовательный уровень респондентов, тем больше значения они придают стоимости (Таблица 2).

Таблица 2 – Наиболее значимые характеристики при выборе образовательной программы в разрезе уровня образования сотрудника

Уровень образования респондентов	Значимые характеристики при выборе образовательной программы					
	Уникальность образовательной программы	Практикоориентированность образовательной программы	Квалификация преподавательского состава	Качество организации процесса обучения	Стоимость образовательной программы	Отзывы о качестве образовательной программы студентов и выпускников
Высшее профессиональное	5,2%	19,7%	30,2%	34,3%	29,1%	8,1%
Неполное высшее (не менее 3-х курсов)	15,2%	18,9%	-	15,6%	14,3%	9,5%
Среднее специальное (техникум, колледж)	10,7%	17,7%	10,7%	23,1%	25,4%	12,4%
Начальное профессиональное (профтехучилище)	16,7%	16,7%	-	-	33,3%	-
Общее среднее (11 классов)	-	-	33,3%	33,3%	33,3%	-

Существует зависимость между сроком работы респондента на данном предприятии и отношением к дополнительному профессиональному обучению у сотрудников. Чем дольше человек работает на предприятии, тем больше должна быть его потребность в повышении квалификации, получении новых навыков, знаний и умений. Однако, как показывают результаты опроса, предполагаемая зависимость отсутствует.

Четко сформированных ожиданий и опасений от обучения персонала нет у руководителей предприятий, как нет и у сотрудников [4].

Уровень удовлетворенности ожиданиями работодателей от дополнительного образования сотрудников можно оценить как «средний». Большинство опрошенных отметили наличие отдельных недостатков при оценке результатов обучения сотрудников. Несколько руководителей отметили слабость образовательных программ и полное несоответствие их ожиданиям. По мнению 31,4% опрошенных образовательные программы полностью соответствуют ожиданиям от обучения сотрудников. Наличие недостатков отметили 64,7% опрошенных респондентов.

Как основную причину неудовлетворенностью результатами обучения руководители выделили низкое качество обучения (мало времени и поверхностное обучение) и отсутствие желания со стороны самих работников.

Руководителям так же был задан вопрос, направленный на определение того, насколько руководство поощряет стремление своих сотрудников к дополнительному образованию. Большинство респондентов ответили, что организация поощряет данное стремление – указали 86,7% респондентов. Однако существуют руководители, которые такое стремление не приветствуют в своей организации. Среди основных причин они указали нежелание и нецелесообразность оплачивать дополнительное образование (указали 12,3% респондентов) и возможность ухода сотрудников, прошедших обучение (14,2%).

По оценки ожиданий самих сотрудников, дополнительное образование должно приносить практическую отдачу для дальнейшей работы. Респонденты отметили, что главный критерий практической отдачи от обучения – это возможность все полученные знания и навыки применить в своей работе. 26,1% отмечают, что для них очень важна возможность сразу использовать полученные навыки в профессиональной деятельности. Наличие конкретных идей и полезных наработок по окончанию обучения отмечают 22,1% ответивших респондентов. Только 13,6% считают практической отдачей от обучения возможность карьерного продвижения.

Таким образом, ожидания руководителей и сотрудников предприятий от дополнительного профессионального образования практически совпадают. Обе группы респондентов ожидают

практического применения полученных знаний и навыков в дальнейшей работе. Работники связывают свое дополнительное образование с дальнейшим карьерным ростом и возможностью повышения заработной платы. Руководители опасаются бесполезной траты денег и возможности потерять обученного сотрудника.

При анализе полученных результатов становится, очевидно, что несмотря на то, что многие из респондентов считают получение дополнительного образования не целесообразным 30,2% ответивших все таки планируют получать образование в ближайшие пол года. На более длительную перспективу (в ближайший год) значительно большее количество ответивших респондентов (54,7%) собираются получать дополнительное образование. Такие планы сотрудников связаны с тем, что основная масса осознает необходимость повышения квалификации, но в тоже время не готовы предпринимать никаких усилий и не готовы нести никаких затрат в связи с получением дополнительного образования.

Для определения оптимального соотношения формы, продолжительности и стоимости образовательных программ респондентам были заданы соответствующие вопросы. Вечерняя форма обучения представлена как самая предпочтительная, либо дистанционная форма, которая также очень популярна среди респондентов. Это обусловлено желанием получать дополнительное образование без отрыва от рабочего процесса. Ответы на вопрос о форме обучения распределились следующим образом: вечерняя – 39,6% опрошенных; дистанционная – 34,0%; корпоративная (обучение на предприятии) – 26,4%.

В качестве основной формы проведения занятий сотрудники организаций отдали предпочтение краткосрочным тренингам, семинарам (48,8% респондентов). Следующим по популярности следует ответ компьютерное и Интернет обучение (27,8%). Ответы так же указывают на желание опрошенных респондентов получать образование без отрыва от работы.

Краткосрочные тренинги, семинары	48,8% опрошенных;
Компьютерное и Интернет обучение	27,8%;
Характерное для бизнес-школ (кейсы, практикумы и т.д.)	24,1%;
Традиционное университетское (лекции, семинары и т.д.)	18,5%;
Традиционное заочное (учебники, письменные работы, сессии)	7,4%.

Среднее количество дней, которое наиболее удобно для опрошенных сотрудников, является 2 – 3 дня. Т.е. респонденты предпочитают посещать образовательные программы, которые длятся 2-3 дня в неделю. Уточняя, по каким дням недели респондентам предпочтительнее обучаться, были указаны вторник (45,6%), среда (43,1%) и четверг (43,1%). Однако явного

предпочтения по дням недели не прослеживается. Наименее удобный день для обучения – суббота.

Предпочтительнее всего сотрудники предприятий/компаний /организаций хотят учиться в вечернее время. Причем наиболее удобное время – 18.30-20.00. Размах размера стоимости, которую готовы платить респонденты за получение дополнительного образования достаточно велик. Во многом это обусловлено продолжительностью самой образовательной программы. В рамках каждого периода длительности обучения была выделена максимальная и минимальная стоимость, а так же средняя сумма, указанная сотрудниками. В результате за краткосрочное обучение респонденты готовы платить 4774 руб., среднесрочное (до 1 месяца) – 11054 руб., среднесрочное (от 1 до 10 месяцев) – 24732 руб., долгосрочное (свыше 10 месяцев) – 48238 руб.

Таким образом, при выборе формы обучения респонденты отдают предпочтение краткосрочным тренингам и семинарам, которые должны проводиться либо в вечернее время, либо с использованием Интернет-технологий. Максимально положительно воспринимается обучение без отрыва от работы.

Как показали результаты проведенного исследования, слушатели краткосрочных программ обучения готовы платить в среднем самую высокую сумму за обучение за такую образовательную программу как «Жилищно-коммунальное хозяйство» - 15 000 руб. Следующую группу образовательных программ со стоимостью 8500-7000 руб. составляют программы экономической направленности такие, как: «Менеджмент» (8600 руб.), «Маркетинг» (7500 руб.) и «Экономика и управление на предприятии» (7333 руб.). Респонденты считают, что самыми дешевыми направлениями подготовки являются «Банковское дело», «Внешнеэкономическая деятельность», «Фотография» и «Юридическое направление». За данные образовательные программы респонденты готовы заплатить 1000 руб. за краткосрочное обучение.

Сотрудники, желающие пройти обучение на среднесрочных программах обучения продолжительностью до 1-го месяца, готовы платить за свое обучение 30 000 руб. за программу обучения «Управление персоналом» и 20 000 руб. за обучение на программах «Жилищно-коммунальное хозяйство» и «Эргономика конструирования». Что же касается среднесрочных программ продолжительностью от 1 до 10 месяцев, то сотрудники организаций считают, то им больше всего требуются профессиональные навыки по таким программам, как «Бизнес-планирование», «Менеджмент» и «Туризм». За эти образовательные программы сотрудники организаций готовы заплатить самую высокую стоимость – 100 000 руб., 50 000 руб. и 40 000 руб., соответственно.

За среднесрочные образовательные программы продолжительностью от 1 до 10 месяцев «Жилищно-коммунальное хозяйство», «Инструменты

эффективной договорной работы» и «Системы управления базами данных» респонденты готовы заплатить по 30000 руб. за каждую образовательную программу.

Респонденты считают, что самыми «дешевыми» среднесрочными образовательными программами продолжительность как до 1 месяца, так и от 1 до 10 месяцев, должны быть «Внешнеэкономическая деятельность», «Сметное дело», «Юриспруденция», «Финансовый директор». Причем такой же иерархии соответствуют и долгосрочные программы обучения.

Сотрудники организаций хотели бы также пройти обучение на долгосрочных образовательных программах. Слушатели долгосрочных программ обучения готовы платить в среднем самую высокую сумму за обучение за такие образовательные программы как «МВР» - 150 000 руб., «Экономика и управление на предприятии» - 133000 руб. и «Газовая и нефтяная промышленность» - 100 000 руб.

Таким образом, в результате проведенного исследования, были выявлены образовательные предпочтения специалистов и руководителей предприятий реального сектора экономики. Представляется, что такие исследования необходимы современным вузам для определения тех дополнительных образовательных программ, их длительности и стоимости, которые сегодня могут быть реально востребованы на современном рынке труда [5].

Литература

1. Бондаренко, В.А. Маркетинговое сопровождение образовательных услуг как средство снижения рисков высшего учебного заведения /В.А. Бондаренко //Практический маркетинг. – 2005. - № 9. – С. 11–17
2. Трудовые ресурсы и затраты труда в Приморском крае. 2013: Сборник / Приморскстат, 2013. – 50 с.
3. Шестак, О.И. Модель социологического мониторинга качества профессиональной подготовки выпускников в вузах: методологическое обоснование и концептуальное содержание /О.И. Шестак //Известия Сочинского государственного университета. – 2013. - № 4-1 (27). – С. 198-206.
4. Шестак, О.И. Состояние и основные тенденции развития системы профессионального образования и науки на Дальнем Востоке /О.И. Шестак //Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2012. - № 5. – С.24-32.
5. Шестак, О.И. Маркетинговый подход к управлению качеством образования в современном вузе /О.И. Шестак //Высшее образование в России. – 2013. - № 3. – С.108-113.