



Российская академия народного хозяйства
и государственной службы
при Президенте РФ

ОБРАЗОВАНИЕ

НАУЧНЫЕ ДОКЛАДЫ

13 / 12

Д. М. Rogozin

**ВОСТРЕБОВАННОСТЬ
НЕПРЕРЫВНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКИМИ
ПРЕДПРИЯТИЯМИ**

М О С К В А • 2 0 1 3

Научные доклады: образование

Дмитрий Рогозин

**Востребованность непрерывного
профессионального образования
российскими предприятиями**

«РАНХиГС»

2013

УДК 37
ББК 74.5

Рогозин Д. М.

Востребованность непрерывного профессионального образования российскими предприятиями / Д. М. Рогозин — «РАНХиГС», 2013 — (Научные доклады: образование)

ISBN 978-5-7749-0926-1

В статье анализируется востребованность и качество дополнительного профессионального образования с точки зрения непосредственных потребителей образовательных услуг в бизнесе – предприятий. На основании опроса 600 предприятий из шести отраслей народного хозяйства сделан вывод о более низкой востребованности услуг традиционных образовательных учреждений и большем интересе к бизнес-образованию, предлагаемому в специализированных учебных центрах. Чаще образование рассматривается как способ решения проблем, нежели поиск возможностей. Так, наиболее успешные предприятия реже обращаются к образовательным услугам. Возможно, непрерывное образование реализуется ими в других формах, например через наставничество, мастер-классы и производственные совещания. Поэтому для комплексной оценки качества непрерывного образования уже не достаточно руководствоваться лишь лицензируемыми государством формами предоставления образовательных услуг. Напротив, требуется развитие либерального подхода к профессиональному обучению, предполагающего множественность перспектив, отвечающих запросам различных заинтересованных групп, без тотальной государственной стандартизации образовательных услуг.

УДК 37
ББК 74.5

ISBN 978-5-7749-0926-1

© Рогозин Д. М., 2013

© РАНХиГС, 2013

Содержание

Предмет исследования	9
Конец ознакомительного фрагмента.	10

Дмитрий Михайлович Рогозин

Востребованность непрерывного профессионального образования российскими предприятиями



РАНХиГС

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации



Представление о том, что образование – прерогатива молодости, некоторый начальный этап для дальнейшей карьеры, ушло в прошлое вместе с индустриальным мировоззрением [Шлерис, 2011b, p. 33], в котором жизнь человека укладывалась в жесткие периоды, время делилось на рабочее и нерабочее, и одними из важнейших функций обучения считались воспитание и социализация. Сегодняшний работодатель и работник уверены, что успешная карьера невозможна без непрерывного образования, которое для многих стало если не стержнем, то стилем жизни, характеризующим активность и успех. В такой логике непрерывное образование приравнивается к жизни [Aspin, Chapman, 2000, p. 7–8; Fuller, Unwin, 2011, p.48] и, соответственно, профессиональной карьере, в которой трудно представить рост без постоянного накопления опыта, критического разбора ошибок и поиска возможностей, приобретения компетенций [Шлерис, 2008, p.2; 2011a, p.4].

Теперь необходимо такое обучение, которое бы позволяло людям изменяться и производить новое, нежели повторять усвоенное, быть сетевым и социальным, нежели индивидуальным, отвечать этическим и ценностным представлениям, нежели отгораживаться «свободным от ценностей и объективным» знанием [Тунjala, 2013, p. 12].

Развитие бизнеса, инновационный потенциал предприятия напрямую связаны с образовательными стратегиями, способностью персонала получать новые навыки, отвечающие изменениям и вызовам конкурентной среды [Клячко, 2009]. Этого требует не только развитие

образовательных программ в бизнесе, но и согласование интересов работодателя, работника и государства в формировании и поддержке непрерывного обучения [Trampusch, Eichenberger, 2012, p.645; Souto-Otero, 2013, p.21]. Профессиональная карьера в такой перспективе напрямую связана с личной жизнью, духовными исканиями, политическими представлениями, что позволяет не фрагментировать жизнь человека на отдельные сегменты (семья, церковь, политическая партия, место работы и т. д.), а рассматривать целостную позицию, в которой естественное место занимает непрерывное образование [Wain, 1993, p. 68]. Именно в этой парадигме развивается философия устойчивого развития как непротиворечивое и неконкурирующее с миром состояние бизнеса.

Способность организации учиться, использовать коллективный интеллект и быстро преобразовывать знания в действия в ответ на вызовы внешней среды есть основное конкурентное преимущество в непрерывно изменяющемся мире, насыщенном информацией. Востребованность образования – это индикатор организационной эластичности и адаптивности к неопределенности и изменениям внешней среды [Crick et al., 2013, p.2256].

Непрерывное профессиональное образование (НеПО) приобрело разнообразные формы и форматы, зависящие как от объективных (отраслевой специфики, экономического положения, конъюнктуры рынка и т. д.), так и субъективных причин (представлений руководства и предрасположенности персонала). Обучение может проходить с отрывом и без отрыва от производства, в собственном учебном центре и в университете или институте, быть узкоспециализированным или относиться к весьма широким темам, задающим общие рамки компетенций. С точки зрения бизнеса НеПО рассматривается как средство для увеличения отдачи от инвестиций, повышения капитализации бизнеса, роста эффективности производства и продаж. Поэтому непрерывное образование непосредственно связано с понятием человеческого капитала¹ и переходом к постиндустриальному, основанному на компетенциях, типу производства [Диденко, 2008а, с. 45–46; May, 2006, с. 11; 2012, с. 115; May, Сеферян, 2007, с.39; Unger, Rauch, Frese, Rosenbusch, 2011, p. 342–343; Paradiso, Kumar, Rao, 2013, p.3843], диктующему «постоянный режим переобучения»:

Если во времена господства промышленного капитализма от работника требовалось выучить определенный набор приемов на всю оставшуюся жизнь, то в новейшее время работник должен быть готов к постоянному овладению новыми навыками по мере внедрения новых информационных технологий. Он должен обладать способностью видеть организацию не через призму узкой специализации, а находить место отдельной проблемы в общей системе производственной деятельности. Разнообразие навыков предполагает постоянный режим переобучения [Аврамова, Верпаховская, 2006, с. 38].

¹ Теория человеческого капитала разработана еще в конце 1950-х гг. (см., например: [Mincer, 1958; Becker, 1964]). Под последним понимался набор знаний и навыков, которые человек приобрел в ходе обучения, работы и другого опыта (например, частных поездок или семейных отношений). Экономическая метафора «капитала» выбрана не случайно, поскольку обучение рассматривается как инвестиции человека в свою карьеру, а приобретенные навыки – как основные активы, имеющие свой жизненный цикл и амортизационные отчисления. Широкое применение теория человеческого капитала получила лишь с 1990-х гг., когда были предприняты эмпирические исследования, связывающие человеческий капитал с эффективностью бизнеса и предпринимательства [Chandler, Hanks, 1998; Davidsson, Honig, 2003; Rauch et al., 2005; Binks, Starkey, Mahon, 2006; Ganotakis, 2012] или личными карьерными успехами наемного работника [Baruch, 2009; Chen, 2011]. В качестве операндов концепта человеческого капитала, как правило, берутся переменные связанные с непрерывным образованием: первоначальное и дополнительное профессиональное образование (наличие дипломов); регулярность участия в тренингах, семинарах, конференциях; количество лет, потраченных на обучение; стаж работы в интеллектуальных профессиях; набор приобретенных навыков и умений; компетенции, измеряемые в тестовом режиме, и т. д.

Сара Холл и Линдсей Эпплярд подчеркивают, что в мире образование все в большей степени формируется политическими деятелями, фирмами и организациями как индустрия услуг, способствующая экономическому росту посредством воспроизводства подготовленных (highly skilled) индивидуумов, которые составляют основу экономики, построенной на знании [Hall, Appleyard, 2011, p. 10]. Несмотря на центральную роль, которую занимают в непрерывном образовании сами обучающиеся, формируют заказ на образовательные услуги институциональные игроки: политические партии, общественные движения и коммерческие компании. В контексте затруднений с экономическим ростом и необходимости формировать макроэкономические прогнозы основной интерес, безусловно, представляют последние.

Цель работы – выработка подходов к анализу текущей российской ситуации в области непрерывного профессионального образования, обнаружение реального спроса на образовательные услуги со стороны бизнеса. Кто заинтересован в НепО? Каковы причины такого интереса? Насколько они связаны с инвестиционной деятельностью предприятия? Рассматривается ли НепО в качестве инструмента для решения текущих вызовов и проблем бизнеса? На какие институты – собственные учебные заведения, бизнес-центры по организации тренингов или классические образовательные учреждения (институты, университеты) – в основном рассчитывают предприятия в выборе образовательных стратегий? Кто обращается к непрерывному профессиональному образованию – лидеры рынка для развития новых технологий или аутсайдеры для поддержания текущей позиции? Речь, прежде всего, идет о востребованности НепО, осмысленности обучения персонала для предприятия. Если на уровне идеологических и мировоззренческих конструкций давно признана необходимость образования, то в реалиях контрактных отношений и бизнес-процессов могут возникать иные конфигурации. Другими словами, можно отдавать должное в необходимости учиться и не предпринимать никаких усилий для этого.

Предмет исследования

Традиционно выделяются две принципиальные области бытования дополнительного профессионального образования (workspace education): *интегрированное в и связанное с* производством обучение [Weber, 2013, p.1]. Акцент на первой области отражает типичные представления о том, что обучение возможно лишь на практике [Piercy, 2013], через непосредственную передачу навыков и умений, или обучение через действие (learning-by-doing) [Vonhippel, Tyre, 1995; Koussis, Martzoukos, Trigeorgis, 2007; Hoz i Casas de la, Bias del Hoyo de, 2009]. Вторая область связана с усилиями по корректировке и дополнению основного образования представлениями и умениями, необходимыми в связи с изменяющейся ситуацией [Baruch, 2011; Kochan, 2012] (рис. 1).

Настоящая работа посвящена анализу актуализации, или востребованности, второй области – дополнительного образования, связанного с производством, – со стороны российского бизнеса. Дополнительное профессиональное образование среди российских авторов, как правило, рассматривается как составная часть непрерывного образования, включенного в единую систему: от дошкольного учреждения к высшему учебному заведению – на первой стадии подготовки и дальнейшее обращение к образовательным услугам – на второй [Корытов, 2008; Телегина, 2008; Тюнников, 2009; Беляков, Вахштайн, Галичин и др., 2007, с.44].

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.