



## Повышение квалификации и переподготовка кадров с прикладными квалификациями: динамика изменений

С. Ю. Алашеев <sup>✉</sup>, Н. Ю. Посталюк, В. А. Прудникова

Самарский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Самара, Российская Федерация

<sup>✉</sup> alasheev-sy@ranepa.ru

### Аннотация

**Введение.** Значимость дополнительного профессионального образования (ДПО) и профессионального обучения заметно усиливается в ситуации, когда возникает необходимость в ограниченные сроки скорректировать профили подготовки работников, привести их в соответствие с меняющимися требованиями рабочих мест, вызванными санкционным давлением и структурными трансформациями региональных экономик. Поэтому особый исследовательский интерес представляет вопрос о глубине и направленности изменений, которые произошли в последние годы в региональных системах повышения квалификации и переподготовки кадров с прикладными квалификациями, а также о степени их соответствия происходящим преобразованиям кадрового спроса на рынках труда.

**Цель статьи:** описать тенденции развития системы повышения квалификации и переподготовки кадров с прикладными квалификациями в контексте трансформаций квалификационного спроса на региональных рынках труда.

**Методы.** Информационные источники: формы Федерального статистического наблюдения № 1-ПК, № ПО, № СПО-1, № СПО-2. Инструментарий исследования: показатели, характеризующие различные аспекты процесса и результатов реализации программ ДПО и профессионального обучения кадров с прикладными квалификациями на интервале наблюдения 2019–2022 гг.

**Результаты.** Выявлен неравномерный рост платежеспособного спроса населения на программы ДПО, что является одним из симптомов происходящих структурных трансформаций российской экономики, обуславливающих конверсию параметров спроса на квалификации. Эти изменения носят специфически региональный характер, поскольку перестраиваются не все отрасли экономики, и этот факт отражается не на всех сегментах рынка труда. Общероссийскими тенденциями признаны размывание границ между организациями разного типа, реализующими дополнительные программы для профессионалов, а также недостаточное использование ресурсов ДПО для усиления соответствия качества подготовки обучающихся требованиям рабочих мест.

**Научная новизна.** Установлены общие и специфические (регионально обусловленные) тенденции развития системы повышения квалификации и переподготовки кадров с прикладными квалификациями. Показано их рассогласование с динамикой изменений квалификационного спроса на специалистов на региональных рынках труда.

**Практическая значимость.** Программы ДПО и профессионального обучения целесообразно использовать как эффективный инструмент «настройки» региональных систем подготовки кадров с прикладными квалификациями в соответствии с меняющимися требованиями рынка труда.

© Алашеев С. Ю., Посталюк Н. Ю., Прудникова В. А., 2023

**Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование, профессиональное обучение, подготовка кадров, прикладные квалификации, повышение квалификации, профессиональная переподготовка, рынок труда, санкции

**Финансирование.** Статья подготовлена в рамках НИР государственного задания РАНХиГС на 2023 год «Исследование потенциала развития дополнительного профессионального образования в региональных системах СПО».

**Для цитирования:** Алашеев С. Ю., Посталюк Н. Ю., Прудникова В. А. Повышение квалификации и переподготовка кадров с прикладными квалификациями: динамика изменений // Профессиональное образование и рынок труда. 2023. Т. 11. № 3. С. 26–44. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.54.3.002>

Статья поступила в редакцию 27 июня 2023 г.; поступила после рецензирования 14 июля 2023 г.; принята к публикации 20 июля 2023 г.

Original article

## Upskilling and retraining personnel with applied qualifications: dynamics of change

**Sergey Yu. Alasheev** ✉, **Natalia Yu. Postalyuk**, **Victoria A. Prudnikova**

Samara branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Samara, Russian Federation  
✉ alasheev-sy@ranepa.ru

### Abstract

**Introduction.** The changing requirements of jobs due to sanctions pressure and structural transformations of regional economies have created an urgent need for additional vocational education (AVE) and vocational training. It is important to match the training profile of employees with these changing requirements. This article focuses on the depth and direction of changes that have occurred in recent years in regional upskilling and retraining systems for personnel with applied qualifications, as well as their compliance with ongoing transformations in personnel demand in the labour markets.

**The aim** of the article is to describe the development trends of upskilling and retraining systems for personnel with applied qualifications in the context of transformations in the qualification demand in regional labour markets.

**Methods.** Information sources used in this study include Forms of the Federal Statistical Observation No. 1-PK, No. PO, No. SPO-1, No. SPO-2. Research tools used include indicators that characterise various aspects of the process and results of the implementation of programmes for further vocational education and professional training of personnel with applied qualifications in the observation period of 2019–2022.

**Results.** The study revealed an increase in the effective demand of the population for AVE programmes, which is one of the symptoms of the ongoing structural transformations of the Russian economy that determine the conversion of demand parameters for qualifications. These changes are specifically regional in nature, since not all sectors of the economy are being restructured, and this fact is not reflected in all segments of labour markets. The all-Russian trends are the blurring of boundaries between organisations of various types that implement additional programmes for professionals, as well as the insufficient use of AVE resources to strengthen the compliance of the quality of training with the requirements of jobs in the labour markets.

**Scientific novelty.** The study established general and specific (regionally determined) development trends of upskilling and retraining systems for personnel with applied qualifications. It also showed their discrepancy with the dynamics of changes in the qualification demand in the regional labour markets.

**Practical significance.** AVE and vocational training programmes can be used as an effective tool for “tuning” regional systems for training personnel with applied qualifications in accordance with the changing requirements of the labour markets.

**Keywords:** additional vocational education, vocational education, personnel training, applied qualifications, retraining, upskilling, labour market, sanctions

**Funding.** The article was prepared as part of the research work of the RANEPА state assignment for 2023 «Study of the potential for the development of additional vocational education in regional secondary vocational education systems».

**For citation:** Alasheev, S. Yu., Postalyuk, N. Yu., & Prudnikova, V. A. (2023). Upskilling and retraining personnel with applied qualifications: dynamics of changes. *Vocational Education and Labour Market*, 11 (3), 26–44. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.54.3.002>

Received June 27, 2023; revised, July 14, 2023; July 14, 2023.

## Введение

Как в России, так и за рубежом признается важнейшая роль дополнительного профессионального образования и профессионального обучения в регулировании занятости населения, обеспечении экономического роста и индивидуального профессионального развития кадров с прикладными квалификациями<sup>1</sup>. Европейская комиссия объявила 2023 год «Европейским годом навыков» и ориентировала перспективные планы на обновление компетенций работников путем освоения новых и совершенствования имеющихся квалификаций при ведущей роли повышения квалификации и профессиональной переподготовки взрослого населения, включая безработных и мигрантов<sup>2</sup>.

В России значимость дополнительного профессионального образования (ДПО) и профессионального обучения кадров с прикладными квалификациями определяется необходимостью адаптивной корректировки профиля подготовки работников, приведения его в соответствие с меняющимися требованиями рабочих мест, вызванными санкционным давлением и структурными трансформациями региональных экономик. Для решения задач обновления и расширения квалификаций в российской массовой практике, в соответствии с действующим законодательством (ст.73 и 76 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), используются дополнительные профессиональные программы в рамках ДПО, а также курсы повышения квалификации и переподготовки рабочих, служащих в рамках профессионального обучения.

<sup>1</sup> Работники, профессиональная деятельность которых соответствует 2–5 уровням квалификации по Национальной рамке квалификаций РФ: квалифицированные рабочие, служащие и специалисты среднего звена.

<sup>2</sup> Proposal for a Decision of the European Parliament and Council on a European Year of Skills (2023). <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&FurtherNews=yes&newsId=10431#navItem-6>

В начале 2000-х гг. проблемы научного обоснования и практической реализации дополнительного профессионального образования, как правило, связывались с высшей школой. Сегодня и региональные системы среднего профессионального образования (СПО), предназначенные для подготовки кадров с прикладными квалификациями, в не меньшей степени, чем вузы, начинают принимать на себя эту миссию (Дудырев и др., 2019, 2022).

В современных условиях профессиональное образование практически всегда запаздывает по отношению к вызовам экономики (что обусловлено объективной инертностью образовательной системы, цикл развёртывания которой занимает относительно длительное время), поэтому к моменту выхода из учебного заведения часть компетенций выпускников оказывается частично или полностью устаревшей. Освоение дополнительных знаний и навыков позволяет компенсировать эти дефициты. По прогнозам экспертов, работников, которые хотят осовременить или полностью сменить профессию / специальность, с каждым годом будет становиться все больше, поскольку непрерывное обновление квалификации становится обязательным компонентом и условием успешной профессиональной карьеры (Авраамова и др., 2020; Бондаренко, 2015). При этом отечественная практика повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров с прикладными квалификациями характеризуется устаревшей нормативной правовой базой (большинство регламентов организации ДПО и профессионального обучения относится к 2013–2014 гг.).

В связи с указанными обстоятельствами актуализируется исследовательский интерес к вопросам о глубине и направленности изменений, которые произошли в последние годы в региональных системах повышения квалификации и переподготовки кадров с прикладными квалификациями, а также о степени их соответствия трансформациям квалификационного спроса на рынках труда.

Проблематика ДПО специалистов с высшим образованием в России разрабатывается рядом авторов (Авраамова и др., 2016; Воронин, 2021; Коршунов и др., 2018; Коршунов и др., 2019). В то же время для кадров с прикладными квалификациями такие исследования единичны (Дежина и др., 2019; Коршунов и др., 2019). В последние десятилетия российскими специалистами проведены социологические исследования феномена повышения квалификации и переподготовки кадров, которые включали опросы заказчиков, пользователей и провайдеров дополнительных профессиональных программ и программ профессионального обучения (Аниськина, 2019; Горшков, Ключарев, 2017; Ключарев и др., 2019). По данным экспертного опроса, проведенного сотрудниками Института социологии РАН в 2017–2018 гг. среди представителей наукоемких и высокотехнологичных компаний и производств, подтвержденных позднее и в мониторинговых исследованиях экспертов Высшей школы экономики, более 80 % опрошенных работодателей указывают на необходимость дополнительной подготовки большинства выпускников СПО, освоивших специальности для высокотехнологичных секторов экономики (Дежина, Ключарев, 2018, 2019).

Изучались и мотивы различных групп населения России (безработных, персонала предприятий и др.), осваивающих программы ДПО и профессионального обучения. Как показали результаты исследований, мотивация безработных слушателей, обучающихся по программам ДПО, наиболее прагматична: это стремление получать высокую зарплату (54 %) и необходимость повышать свою конкурентоспособность на рынке труда (21 %) (Тюрин, 2013, с. 8). В качестве стимулов к профессиональной переподготовке отмечено преобладание мотивов повышения конкурентоспособности на рынке труда, карьерного роста и укрепления социального статуса (Чикилева, 2018, с. 7). Показано, что интервал в процессах непрерывного профессионального образования/обучения не должен превышать трех лет, а для организаций инновационных сегментов рынков труда с ускоренной динамикой технико-технологического обновления — одного года (Федотов и др., 2018, с. 47).

Несмотря на значительные наработки, в научном знании существуют исследовательские дефициты, которые характеризуются отсутствием систематизированных данных о развитии систем повышения квалификации и переподготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена в целях достижения соответствия кадрового потенциала субъекта РФ требованиям рынков труда в условиях структурных трансформаций экономики.

*Цель статьи:* описать тенденции развития системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров с прикладными квалификациями в контексте трансформаций квалификационного спроса на региональных рынках труда.

## Методы

Выбор регионального ракурса рассмотрения заявленной проблематики обусловлен тем, что авторы рассматривают дополнительные профессиональные программы и программы повышения квалификации и переподготовки рабочих, служащих как эффективный инструмент «настройки», позволяющий привести региональные системы подготовки кадров в соответствие с меняющимися требованиями рынков труда. В фокусе исследования находятся специалисты среднего звена, квалифицированные рабочие, служащие как группа работников, в современном научном дискурсе обозначаемая терминологическим словосочетанием «кадры с прикладными квалификациями».

*Объектом наблюдения* выступают реализуемые в субъектах РФ программы повышения квалификации (ПК) и профессиональной переподготовки (ПП), охватывающие прикладные квалификации (профессии рабочих, служащих и специальности специалистов среднего звена), и организации — провайдеры этих программ.

*Предметом исследования* являются динамические характеристики спроса и предложения на программы ПК и ПП на четырехлетнем интервале наблюдения (2019–2022 гг.)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Период отслеживания изменений в региональных системах ПК и ПП ограничен четырьмя годами в целях обеспечения сопоставимости данных в связи с изменениями форм федерального статистического наблюдения по некоторым из изучаемых показателей.

Совокупность провайдеров, которые в соответствии с действующим законодательством могут реализовывать в регионе программы ПК и ПП кадров с прикладными квалификациями, включает в себя следующие категории:

- профессиональные образовательные организации (колледжи и техникумы);
- вузы, в которых осуществляется обучение по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена;
- организации ДПО;
- иные организации (учебные центры системы внутрифирменной подготовки предприятий, учебные центры региональной службы занятости населения и др.);
- научные организации;
- индивидуальные предприниматели (только для программ профессионального обучения).

Последняя категория провайдеров программ в формах государственной статистики не выделяется, таким образом, в перечень объектов наблюдения настоящего исследования входят только организационно-правовые формы юридических лиц, предусмотренные гражданским законодательством, или структурные подразделения юридических лиц.

Сведения о провайдерах программ ПК и ПП кадров с прикладными квалификациями содержатся в формах Федерального статистического наблюдения: № 1-ПК (для организаций, реализующих подготовку по программам ДПО) и № ПО (для организаций, ведущих подготовку по основным программам профессионального обучения), а также № СПО-1, № СПО-2.

*Инструментарий исследования* составляют показатели, характеризующие различные аспекты процесса и результатов реализации программ ПК и ПП кадров с прикладными квалификациями.

## Результаты и обсуждение

### ***1. Масштабы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров с прикладными квалификациями в федеральных округах и регионах России***

Результаты исследования показали, что кадры с прикладными квалификациями в период наблюдения менее активно, чем другие категории работников, участвовали в программах освоения дополнительных навыков и компетенций. В 2022 г. общероссийский контингент программ ДПО в примерной пропорции 3:1 составляли специалисты с высшим образованием и кадры с образованием уровня СПО (численность последних — 1,82 млн человек). В то же время это самая многочисленная категория работников на российском рынке труда, где доля специалистов с высшим образованием составляет 35 %, а кадров с прикладными квалификациями — 45 % от общей численности занятых в экономике. В целом по России доля специалистов среднего звена и рабочих, служащих в контингенте программ ПК и ПП на интервале наблюдения почти не менялась: она варьировалась в диапазоне 22 % – 25 %, причем эти

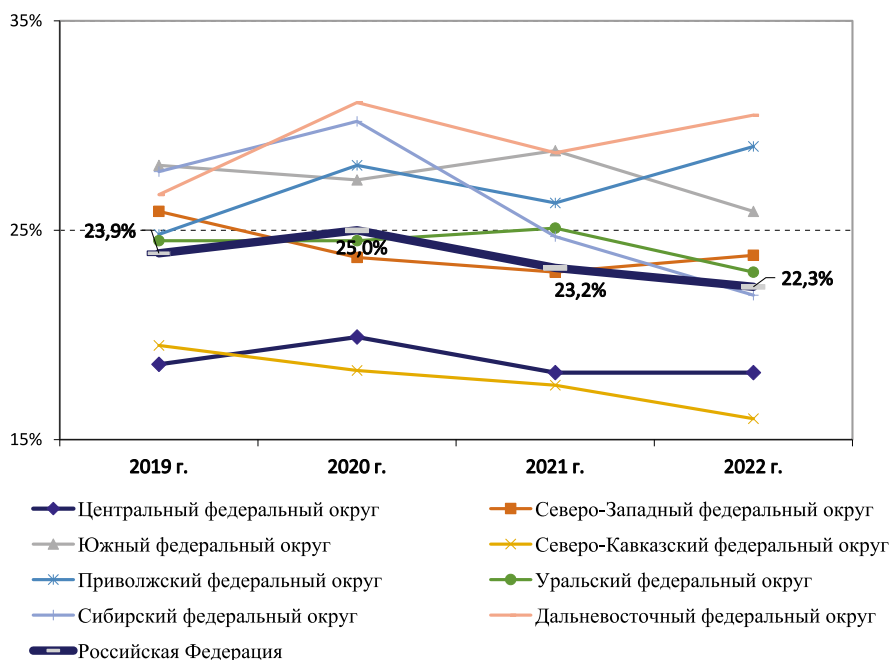


Рис. 1. Динамика доли обучающихся с образованием уровня СПО в общей численности контингента программ ДПО (кадров с прикладными квалификациями) в разрезе федеральных округов России в 2019–2022 гг.  
Fig. 1. Dynamics of the share of students with secondary vocational education in the total number of AVE programs (personnel with applied qualifications) by federal districts of Russia in 2019–2022

*Источник:* здесь и далее в статье все рисунки, диаграммы составлены авторами на основе официальных данных Росстата.

значения оказались никак не связанными с экономической специализацией отдельных регионов, с уровнем их социально-экономического развития и общими региональными масштабами организации ДПО (рис. 1).

Наименьшая доля обучающихся с образованием уровня СПО среди участников программ ДПО в 2022 г. зафиксирована в почти полярных по уровню экономического развития и по объемам реализации программ ДПО федеральных округах:

- в Центральном федеральном округе с большими объемами подготовки (всего 2,25 млн чел., из них с образованием уровня СПО — 18 %);
- в Северо-Кавказском федеральном округе с небольшим контингентом программ ДПО (0,2 млн чел., из них с образованием уровня СПО — 16 %).

В гораздо большей степени работники с образованием уровня СПО в 2019–2022 гг. были вовлечены в повышение квалификации и переподготовку по профессиям рабочих, служащих в рамках профессионального обучения. В целом по России на протяжении рассматриваемого периода

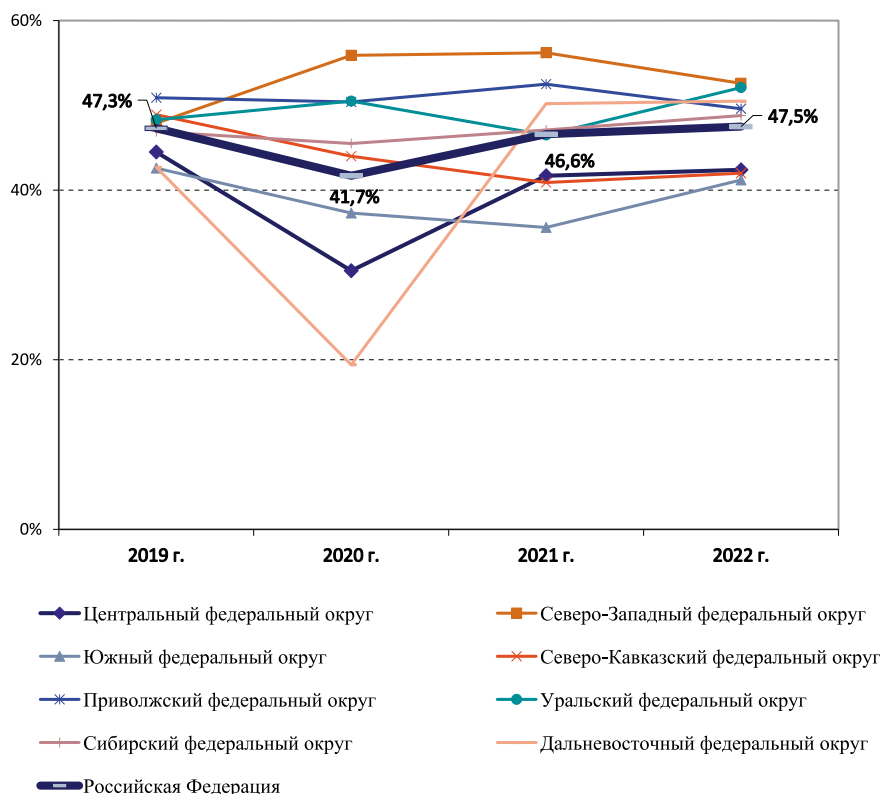


Рис. 2. Динамика доли обученных с образованием уровня СПО в общем контингенте программ ПК и переподготовки рабочих, служащих в разрезе федеральных округов

Fig. 2. Dynamics of the share of those trained with secondary vocational education in the total contingent of advanced training programs and retraining of workers employed by federal districts

почти половину (около 47 %) контингента программ ПК и переподготовки рабочих, служащих стабильно составляли кадры с прикладными квалификациями (рис. 2).

При анализе региональных особенностей участия персонала со средним профессиональным образованием в разных видах обновления и наращивания квалификации фиксируется значительная межрегиональная дифференциация в значениях основных параметров развития ДПО и профессионального обучения в субъектах РФ.

## 2. Динамика предложения программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров с прикладными квалификациями в федеральных округах и регионах России

Изменения параметров предложения со стороны организаций-провайдеров, которые отслеживались по числу реализованных программ ПК и ПП, демонстрируют расширение массива дополнительных профессиональных программ, по которым прошли обучение кадры с прикладными



квалификациями. В 2022 г. в России было реализовано около 322 тыс. программ ДПО для обучающихся с образованием уровня СПО, что на 13 % превышает значение 2019 г. В 2020–2021 гг. (период локдауна, вызванного пандемией коронавируса) наблюдался заметный спад количества реализованных программ ДПО, поскольку их значительная часть носит практико-ориентированный характер<sup>1</sup>. По завершении локдауна количество реализуемых программ ПК и ПП вернулось к прежним значениям с небольшими изменениями в их структуре в регионах.

Количество реализованных на интервале наблюдения программ ПК и переподготовки рабочих кадров демонстрирует противоположную тенденцию. В 2022 г. в стране было реализовано около 45 тыс. таких программ, что на 7,5 % меньше, чем в 2019 г. В их структуре в целом по России наблюдалось сокращение доли как программ ПК (на 5 п.п.), так и программ переподготовки рабочих, служащих (на 2 п.п.) за счет роста доли программ профессиональной подготовки (третий вид программ профессионального обучения для лиц, не имеющих рабочей профессии). Допандемийные значения рассматриваемых показателей постепенно восстанавливаются. Этот факт подтверждает, что значительная часть содержания профессионального обучения по рабочим профессиям не может быть реализована в онлайн-форматах.

В субъектах РФ также фиксируются разноплановые изменения соотношений программ ПК и ПП в общей структуре реализованных программ профессионального обучения. Еще более значительный, чем для программ ДПО, разброс этих значений свидетельствует о доминирующей региональной специфике трансформаций рынков труда и экономического контекста развития. Наиболее существенное уменьшение доли реализуемых программ переподготовки рабочих кадров в структуре программ профессионального обучения (на 52 п.п.) фиксируется в Калужской области, что среди прочих причин может объясняться кризисными явлениями на региональном рынке труда, обусловленными санкционным давлением на экономику. Самая низкая относительная численность реализованных программ профессионального обучения рабочих, служащих зафиксирована в 2020–2022 гг. в Северо-Кавказском федеральном округе.

### ***3. Изменения спроса на программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров с прикладными квалификациями в федеральных округах и регионах России***

Динамика спроса на программы ДПО и профессионального обучения отслеживалась по изменениям численности кадров с прикладными квалификациями, освоивших эти программы. На интервале наблюдения спрос работников на дополнительные профессиональные программы в среднем по России плавно повышался: численность обученных в 2022 г. составила 8,2 млн человек, что на четверть больше значения 2019 г. При этом доля кадров с прикладными квалификациями в общем контингенте программ ДПО незначительно снижалась:

<sup>1</sup> Виртуальное освоение навыков и компетенций, связанных с работой на оборудовании, с профессиональными инструментами, материалами и средствами труда, во многих видах профессиональной деятельности неэффективно, поэтому в периоды изоляции обучение по таким программам частично сворачивается.

с 24 % до 22 % — по программам ПК и с 24 % до 21 % — по программам ПП. В разрезе федеральных округов происходили разнонаправленные изменения. Наименьшие среди федеральных округов значения рассматриваемых показателей зафиксированы в Северо-Кавказском и Центральном федеральных округах. Анализ данных в разрезе регионов не обнаруживает значимого влияния экономического статуса субъекта РФ на спрос кадров с прикладными квалификациями на программы ПК и ПП.

Обучение по программам ПК и переподготовки рабочих, служащих в период экономических вызовов и трансформационных сдвигов 2020–2022 гг., в целом не претерпело существенных изменений, хотя период локдауна обусловил некоторый временный спад численности прошедших повышение квалификацию и переподготовку. Большинство выявленных трансформаций в структуре численности обученных по программам ПК и переподготовки рабочих, служащих, как показал анализ данных, обусловлено региональными особенностями.

#### ***4. Трансформация структуры контингента программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров с прикладными квалификациями***

В структуре контингента программ ДПО статистика выделяет несколько целевых групп обучающихся. Наиболее массовой категорией, охватывающей до 40 % контингента, является персонал предприятий реального сектора экономики, немногим менее трети составляют работники образовательных организаций и 15 % — работники организаций здравоохранения (в сумме — около 85 % контингента). Другие категории обучающихся слабо представлены в структуре контингента программ ПК и ПП кадров с прикладными квалификациями (рис. 3).

Относительная численность обученного персонала предприятий (организаций) характеризует удовлетворенный спрос на программы ДПО со стороны работодателей, которые, как правило, финансируются из средств предприятий. Для организаций образования и здравоохранения, повышающих квалификацию работников, заказчиком на подготовку и переподготовку кадров выступает государство и органы местного самоуправления (оплачивается из средств бюджетов соответствующих уровней).

В целом по стране численность обученных по программам ДПО работников предприятий и организаций всех отраслей в абсолютных значениях заметно выросла и составила в 2022 г. почти 4,3 млн человек, что на 16 % превышает значение 2019 г. При этом доля целевой группы персонала предприятий с образованием уровня СПО в контингенте программ ПК и ПП в анализируемый период снижалась за счет увеличения на треть численности прошедших дополнительное обучение медицинских работников в условиях пандемии коронавируса.

Можно констатировать, что государство и органы местного самоуправления как работодатели для подавляющего большинства работников образования и здравоохранения достаточно полно выполняют свои обязательства по гарантиям права на повышение квалификации и переподготовки персонала. Это происходит в том числе по причине

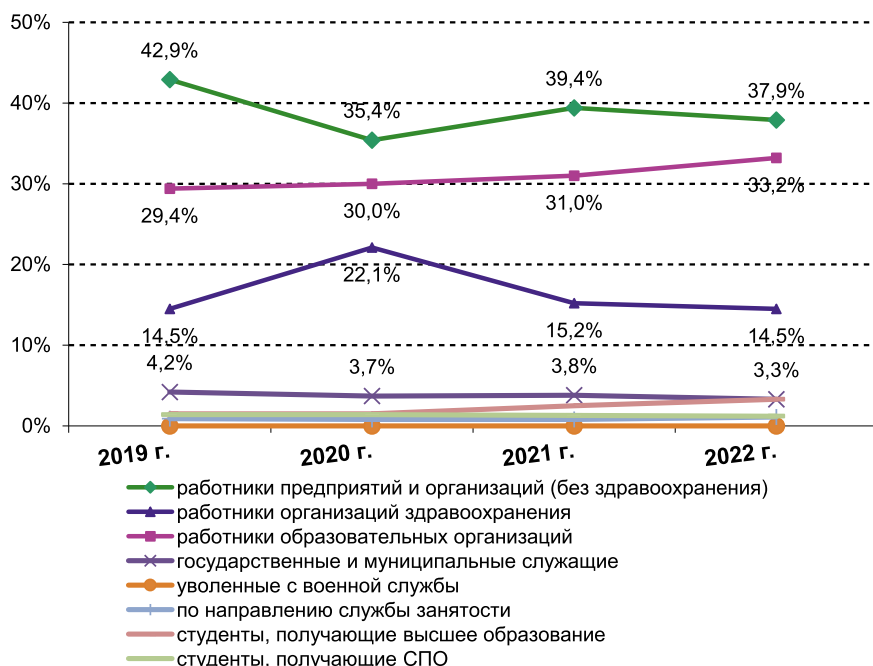


Рис. 3. Динамика структуры контингента кадров с прикладными квалификациями, освоивших программы ДПО, в разрезе целевых групп обучающихся в 2019–2022 гг.

Fig. 3. Dynamics of the personnel contingent structure with applied qualifications, who have mastered the APE programs, by target groups of students in 2019–2022

существования нормативного регламента периодичности повышения квалификации для персонала государственных и муниципальных организаций, а также принятых стратегий развития этих отраслей, включающих систему профессионального роста и переподготовки работников при необходимости обновления их квалификаций и компетенций.

Особый исследовательский интерес привлекала целевая группа освоивших программы ПК и ПП студентов, получающих высшее образование, и отдельно — студентов, осваивающих программы СПО в региональных колледжах и техникумах или структурных подразделениях вузов. Их доля в структуре контингента программ ДПО в 2022 г. была очень небольшой: 1 % — для студентов, обучающихся по основным программам СПО, и 3 % — для обучающихся по основным программам высшего образования. Наиболее низкий среди всех федеральных округов уровень участия студентов профессиональных образовательных организаций в тех и других видах программ ДПО фиксируется в Центральном федеральном округе.

Чтобы более точно охарактеризовать масштаб охвата дополнительными профессиональными программами студентов, осваивающих основные образовательные программы СПО, необходимо оценить, какую



Рис. 4. Динамика доли обученных по программам ДПО студентов, получающих профессиональное образование, в общем контингенте обучающихся по основным образовательным программам СПО региона в разрезе федеральных округов

Fig. 4. Dynamics of the share of students trained under the AVE programs, receiving vocational education, in the total contingent of students studying in the main educational programs of the region's secondary vocational education in the context of federal districts

часть контингента они составляют. Как оказалось, в целом по стране охват программами ДПО студентов составляет 2,8 % от общего контингента обучающихся по основным образовательным программам СПО, и за период наблюдения это значение практически не изменилось (рис. 4). Полученные данные позволяют утверждать, что студенты, получающие профессиональное или высшее образование, далеко не в полной мере пользуются предоставленным им правом овладеть дополнительными профессиональными знаниями и навыками и расширить свою квалификацию во время обучения. Причем доля студентов, осваивающих прикладные квалификации, на протяжении четырехлетнего периода наблюдений практически не менялась, несмотря на изменения квалификационного спроса на рынках труда.

Таким образом, можно констатировать, что подготовка кадров с прикладными квалификациями не синхронизирована с кадровыми потребностями экономики, не учитывает ускоренную разбалансировку квалификационного спроса и предложения на региональных рынках труда. Разброс в значениях показателя доли студентов, получающих

профессиональное образование и параллельно осваивающих программы ПК и ПП, по регионам незначителен, что свидетельствует о наличии общих для всех субъектов РФ причин фиксируемой тенденции.

В разрезе федеральных округов и регионов страны присутствуют определенные флуктуации значений рассматриваемого показателя. Фиксируется рост популярности программ ДПО среди студентов, обучающихся по основным образовательным программам СПО, в Дальневосточном федеральном округе. На фоне того что в целом по России доля студентов, которые в период обучения осваивают дополнительные профессиональные программы, за период наблюдения не изменилась, в Уральском федеральном округе доля таких студентов уменьшилась. В Астраханской области доля студентов региональной системы СПО, освоивших в период обучения программы ДПО, сократилось вдвое: с 10 % в 2019 г. до 5 % в 2022 г. Похожая ситуация фиксируется в Красноярском и Ставропольском краях. В то же время именно в эти годы наиболее ярко проявлялись (и продолжают действовать) негативные контекстные факторы, обусловленные экономической рецессией и кризисными явлениями на региональных рынках труда. Поэтому выявленные тренды свидетельствуют о недостаточных мерах по синхронизации подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих, служащих с потребностями экономического развития субъектов РФ.

Важной целевой группой программ ДПО и профессионального обучения кадров с прикладными квалификациями выступает население региона. Спрос на программы со стороны таких заказчиков обычно рассматривают как «потребительский спрос», выражающий запросы частных лиц. Его состояние в статике и динамике оценивалось посредством показателя доли обученных по договорам платных услуг за счет средств физических лиц. В результате исследования выявлено, что в целом по России удовлетворенный спрос со стороны населения на программы ПП с получением новой квалификации в 3 раза выше, чем на программы ПК, предназначенные для обновления и расширения уже имеющегося набора компетенций. Работающее население регионов в 2019–2022 гг. чаще стремилось сменить свою профессию/специальность, нежели обновить имеющуюся.

Можно предположить, что частные потребители услуг ДПО острее реагирует на изменения конъюнктуры рынка труда (тратят свои деньги на переподготовку), в то время как работодатели экономят на оплате повышения квалификации персонала, несмотря на изменения экономической ситуации, провоцирующие востребованность актуализации квалификаций. Полученные данные подтверждают результаты исследования, установившего одну из самых значительных по сравнению с большинством развитых стран (около 46 %) долю взрослых среди вовлеченного в ДПО населения России, которые самостоятельно оплачивают получение дополнительного образования, что оценивается экспертами как неспособность государства «...масштабно привлечь работодателей к финансированию программ ДПО» (Прохода, 2017, с. 29). Выявлена заметная региональная дифференциация значений показателей потребительского спроса. «Лидерами» по доле населения, самостоятельно оплатившего

свое обучение, в общем контингенте программ ДПО для кадров с прикладными квалификациями в 2019–2022 гг. выступали Южный и Северо-Кавказский федеральные округа.

Анализ динамики спроса на программы профессионального обучения по профессиям рабочих, служащих показывает, что программы переподготовки (с освоением новой рабочей профессии) пользуются среди населения более высоким потребительским спросом, поэтому численность прошедших обучение по ним в целом по России выше, чем по программам ПК. В федеральных округах фиксируются разнонаправленные изменения спроса со стороны населения на дополнительное обучение и корректировку профессионального профиля за счет средств физических лиц.

В целом полученные результаты показали, что развитие систем ДПО и профессионального обучения кадров с прикладными квалификациями слабо синхронизировано с изменениями внешнего контекста деятельности и эволюцией кадровых потребностей экономики и социума в субъектах РФ.

### Заключение

В результате исследования выявлен ряд особенностей развития дополнительного профессионального образования и профессионального обучения кадров с прикладными квалификациями в России на интервале наблюдения 2019–2022 гг., в том числе в разрезе федеральных округов и в региональном измерении. По полученным данным специалисты среднего звена и квалифицированные рабочие, служащие стабильно составляли меньшую часть (примерно четверть) в общей численности освоивших программы ДПО в эти годы. Доля этой целевой группы в программах ПК и переподготовки рабочих кадров почти в 2 раза выше. Для большинства рассмотренных параметров и показателей фиксируется значительный разброс значений по субъектам РФ, что позволяет констатировать преобладание региональной специфики развития ситуации в этой сфере.

Рост платежеспособного спроса населения на программы ДПО выступает одним из симптомов происходящих структурных трансформаций российской экономики, которая претерпевает смену приоритетов, радикальные преобразования в части соотношения сегментов и секторов, что сопряжено с существенными изменениями параметров востребованного кадрового обеспечения на региональных рынках труда. Эти изменения также носят специфически региональный характер, поскольку перестраиваются не все отрасли экономики, и этот факт отражается не на всех сегментах рынков труда.

На примере работников организаций образования и здравоохранения, участие которых в программах ДПО заметно расширилось, можно констатировать, что нормативное регулирование периодичности ПК и ПП персонала, а также регламентированная ответственность работодателей за создание условий для профессионального роста работников, в том числе закреплённая в соответствующих отраслевых и корпоративных стратегиях и документах, выступает важным условием развития человеческого потенциала региона.

Выявлены несущественные различия в региональных показателях доли студентов, получающих профессиональное образование и параллельно осваивающих программы ПК и ПП, что свидетельствует о наличии общих для всех субъектов РФ причин фиксируемой тенденции. Важно подчеркнуть, что значение этого показателя почти не меняется в течение последних лет, независимо от трансформаций внешних условий и факторов. Можно утверждать, что в российской образовательной практике и стратегиях развития системы подготовки кадров с прикладными квалификациями функция ДПО как инструмента синхронизации образовательных результатов с требованиями рынков труда в управлении качеством образования и повышения эффективности занятости на уровне региона и образовательных организаций фактически не используется. В то же время в системах образования, деятельность которых синхронизирована с изменяющимися потребностями рынков труда, в ситуациях структурных трансформаций экономики и резкой переориентации производственных технологий на иные приоритеты, центр тяжести с базового профессионального образования смещается на программы ДПО, освоение которых в относительно короткое время способно адаптировать квалификационный профиль будущего работника под новые вызовы внешней среды.

Общероссийской тенденцией развития региональных подсистем ДПО и профессионального обучения выступает размывание границ между организациями разного типа, реализующими дополнительные профессиональные программы и программы ПК и переподготовки рабочих кадров. Основным принципом структурирования образовательного пространства в этой сфере становится не тип образовательных организаций, а вид программ, которые они реализуют. Об этом свидетельствует заметная диверсификация провайдеров программ ДПО и профессионального обучения, открытие во многих вузах страны (в том числе путем присоединения колледжей и техникумов) структурных подразделений и филиалов, которые специализируются на подготовке и переподготовке кадров с прикладными квалификациями.

Положительным следствием этого феномена можно считать факт формирования конкурентной среды в данной сфере, что выступает важным условием повышения качества образования. Однако, с другой стороны, снижается управляемость рассматриваемой системы как показатель ее реагирования на управленческое воздействие. Органы управления образованием на федеральном и региональном уровнях (Минобрнауки и Минпросвещения России, региональные министерства) по-прежнему фокусируются на отдельных фрагментах целостной системы ДПО и профессионального обучения кадров с прикладными квалификациями. Статистические данные, отражающие различные аспекты функционирования этой системы, аккумулируются в разных статистических формах, поэтому часто рассогласованы, что искажает информацию и снижает достоверность аналитических выводов, необходимых для принятия эффективных управленческих решений. Требуется унификация понятий и терминов, содержащихся в различных фрагментах нормативного правового и инструктивно-методического обеспечения развития систем

ПК и ПП кадров с прикладными квалификациями. Совершенствование качества данных официальной статистики должно выступить фактором повышения точности ключевых макроэкономических индикаторов для составления прогнозов развития образования.

В перспективе дальнейшего исследования развития ДПО и профессионального обучения кадров с прикладными квалификациями средствами корреляционного анализа предполагается установить, какие факторы и условия определяют региональные особенности состояния и динамики ПК и ПП специалистов среднего звена и рабочих кадров.

### Список литературы

1. Аврамова Е. М., Логинов Д. М., Клячко Т. Л., Яковлев И. А., Полушкина Е. А. Анализ развития системы дополнительного профессионального образования в Российской Федерации. М.: РАНХиГС, 2020. 74 с.
2. Аврамова Е. М., Каравай А. В., Клячко Т. Л., Логинов Д. М. Мониторинг дополнительного профессионального образования в России. М.: Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2016. 96 с.
3. Аниськина А. А. Проблемы развития и нормативной поддержки дополнительного профессионального образования в Российской Федерации // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2019. № 2 (44). С. 1–6. <http://www.dpo-edu.ru/wordpress/wp-content/uploads/%D0%94%D0%9F%D0%9E-2.pdf>
4. Бондаренко Н. Вклад компаний в накопление человеческого капитала: межстрановой анализ // Форсайт — Россия. 2015. Т. 9. № 2. С. 22–37. <https://doi.org/10.17323/1995-459x.2015.2.22.37>
5. Воронин В. Н. Роль дополнительного профессионального образования в системе непрерывного образования // Стандарты и качество. 2021. № 9. С. 63–69. <https://doi.org/10.35400/0038-9692-2021-9-63-69>
6. Горшков М. К., Ключарев Г. А. Непрерывное образование в современном контексте: монография, 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2017. 224 с.
7. Дежина И. Г., Ключарев Г. А. Среднее профессиональное образование для инновационной экономики // Вестник Института социологии. 2019. Т. 10. № 1. С. 120–138. <https://doi.org/10.19181/vis.2019.28.1.560.44>
8. Дежина И. Г., Ключарев Г. А. Российское образование для инновационной экономики: «болевы́е точки» // Социологические исследования. 2018. № 9. С. 40–48. <https://doi.org/10.31857/S013216250001957-5>
9. Дудырев Ф. Ф., Романова О. А., Шабалин А. И., Абанкина И. В. Молодые профессионалы для новой экономики: среднее профессиональное образование в России / Ред. Ф. Ф. Дудырев, И. Д. Фрумина. М.: Изд. дом ВШЭ, 2019. 271 с.
10. Дудырев Ф. Ф., Анисимова К. В., Артемьев И. А. Среднее профессиональное образование в России: ресурс для развития экономики и формирования человеческого капитала: аналитический доклад. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 164 с.
11. Ключарев Г. А., Диденко Д. В., Латов Ю. В., Латова Н. В. Социология образования. Дополнительное и непрерывное образование: монография / Ред. Ю. В. Латов. 2-е изд. М.: Юрайт, 2017. 432 с.



12. Коршунов И. А., Кужелева К. С., Грачев Б. А., Сергеев К. А. Обучение и образование взрослых: востребованные программы, возрастная и отраслевая структуры. Сер. Факты образования. М.: Изд. дом ВШЭ, 2018. 32 с.

13. Коршунов И. А., Гапонова О. С., Гапонова Н. С. Обучение и образование взрослых в контексте экономического развития регионов // Экономика региона. 2019. Т. 15. № 1. С. 107–120. <https://doi.org/10.17059/2019-1-9>

14. Коршунов И. А., Пешкова В. М., Малкова Н. В. Успешные стратегии реализации программ дополнительного профессионального образования в профессиональных образовательных организациях и вузах // Вопросы образования. 2019. № 1. С. 187–214. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2019-1-187-214>

15. Прохода В. А. Включенность в дополнительное профессиональное образование жителей европейских государств // Знание. Понимание. Умение. № 4. С. 22–33. <https://doi.org/10.17805/zpu.2017.4.3>

16. Тюрин Э. И. Дополнительное профессиональное образование как адаптационный ресурс специалистов в современном российском обществе (региональный аспект): автореф. дис. ... канд. социол. наук. Пенза, 2013. 24 с.

17. Федотов А. В., Беляков С. А., Клячко Т. Л., Полушкина Е. А. Периодичность обучения по программам дополнительного профессионального образования: факты и потребности // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22. № 1. С. 38–50. <https://doi.org/10.15826/umpa.2018.01.004>

18. Чикилева Е. Н. Развитие дополнительного профессионального образования в регионе: социально-институциональные аспекты: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Пенза, 2018. 28 с.

## References

- Aniskina, A. A. (2019). Problems of additional professional education development and regulatory support in the Russian Federation. *Additional Professional Education in the Country and the World*, 2, 1–6. (In Russ.). <http://www.dpo-edu.ru/wordpress/wp-content/uploads/%D0%94%D0%9F%D0%9E-2.pdf>
- Avraamova, E. M., Loginov, D. M., Klyachko, T. L., Yakovlev, I. A., & Polushkina, E. A. (2020). *Analiz razvitiya sistemy` dopolnitel`nogo professional`nogo obrazovaniya v Rossijskoj Federacii* [Analysis of the development of the additional professional education system in the Russian Federation]. RANEPa. (In Russ.)
- Avraamova, E. M., Karavaj, A. V., Klyachko, T. L., & Loginov, D. M. (2016). *Monitoring dopolnitel`nogo professional`nogo obrazovaniya v Rossii* [Monitoring of additional professional education in Russia.]. RANEPa. (In Russ.)
- Bondarenko, N. (2015). The role of companies in human capital accumulation: a cross-country analysis. *Forsight–Russia*, 9 (2), 22–37. <https://doi.org/10.17323/1995-459x.2015.2.22.37>
- Chikileva, E. N. (2018). *Razvitie dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya v regione: socialno-institucionalnye aspekty* [The additional professional ed-

- ucation development in the region: social and institutional aspects] (Unpublished PhD thesis). Penza. (In Russ.)
- Dezhina, I. G., & Klyucharev, G. A. (2019). Secondary professional education for an innovative economy. *Bulletin of the Institute of Sociology*, 10 (1), 120–138. (In Russ.) <https://doi.org/10.19181/vis.2019.28.1.560.44>
- Dezhina, I. G., & Klyucharev, G. A. (2018). Russian education for an innovative economy: “pain points”. *Sociologicheskie Issledovaniia*, 9, 40–48. (In Russ.) <https://doi.org/10.31857/S013216250001957-5>
- Dudyrev, F. F., Romanova, O. A., Shabalin, A. I., & Abankina, I. V. (2019). *Molodye professionally dlya novoj ekonomiki: srednee professionalnoe obrazovanie v Rossii* [Young professionals for the new economy: vocational education and training in Russia]. HSE Publishing House. (In Russ.)
- Dudyrev, F. F., Anisimova, K. V., & Artemyev, I. A. (2022). *Srednee professionalnoe obrazovanie v Rossii: resurs dlya razvitiya ekonomiki i formirovaniya chelovecheskogo kapitala: analiticheskij doklad* [Vocational education and training in Russia: a resource for economic development and the formation of human capital]. HSE. (In Russ.)
- Fedotov, A. V., Belyakov, S. A., Klyachko, T. L., & Polushkina, E. A. (2018). Periodical cycle of training for additional vocational education: facts and demands. *University Management: Practice and Analysis*, 22 (1), 38–50. (In Russ.) <https://doi.org/10.15826/umpa.2018.01.004>
- Gorshkov, M. K., & Klyucharev, G. A. (2017). *Nepreryvnoe obrazovanie v sovremennom kontekste* [Continuing education in the modern context]. Urait. (In Russ.)
- Klyucharev, G. A., Didenko, D. V., Latov, Yu. V., & Latova, N. V. (2017). *Sociologiya obrazovaniya. Dopolnitelnoe i nepreryvnoe obrazovanie* [Sociology of education. Additional and continuing education]. Urait. (In Russ.)
- Korshunov, I. A., Kuzheleva, K. S., Grachev, B. A., & Sergeev, K. A. (2018). *Obucheniye i obrazovanie vzroslykh: vostrebovannyye programmy, vozrastnaya i otraslevaya struktura*. Fakty obrazovaniya [Adult training and education: demanded programs, age and sectoral structure]. HSE Publishing House. (In Russ.)
- Korshunov, I. A., Gaponova, O. S., & Gaponova, N. S. (2019). Adult training and education in the context of economic development of region. *Economy of Regions*, 15 (1), 107–120. (In Russ.) <https://doi.org/10.17059/2019-1-9>
- Korshunov, I. A., Peshkova, V. M., & Malkova, N. V. (2019). Successful strategies for implementing additional professional education programs in professional educational organizations and universities. *Educational Studies Moscow*, 1, 187–214. (In Russ.) <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2019-1-187-214>
- Prokhoda, V. A. (2017). The involvement of the residents of European states in the supplementary vocational education. *Znanie. Ponimanie. Umenie*, 4, 22–33. (In Russ.) <https://doi.org/10.17805/zpu.2017.4.3>
- Tyurin, E. I. (2013). *Dopolnitelnoe professionalnoe obrazovanie kak adaptatsionnyy resurs specialistov v sovremennom rossijskom obshchestve (regionalnyy aspekt)* [Additional professional education as an adaptation resource of specialists in modern Russian society (regional aspect)] (Unpublished PhD thesis). Penza. (In Russ.)
- Voronin, V. N. (2021). The role of additional professional education in the system of continuous education. *Standards and Quality*, 9, 63–69. (In Russ.) <https://doi.org/10.35400/0038-9692-2021-9-63-69>

### Информация об авторах:

**Алашеев Сергей Юрьевич**, старший научный сотрудник Самарского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6902-1323>, alasheev-sy@ranepa.ru

**Посталюк Наталья Юрьевна**, д-р пед. наук, профессор, главный научный сотрудник Самарского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5254-5449>, postalyuk-ny@ranepa.ru

**Прудникова Виктория Аркадьевна**, канд. пед. наук, доцент, директор Самарского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1943-5819>, prudnikova-va@ranepa.ru

**Конфликт интересов:** авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

### Information about the authors

**Sergey Yu. Alasheev**, Senior Researcher of the Samara branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6902-1323>, alasheev-sy@ranepa.ru

**Natalia Yu. Postalyuk**, Dr. Sci. (Pedagogy), Professor, Chief Researcher of the Samara branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5254-5449>, postalyuk-ny@ranepa.ru

**Victoria A. Prudnikova**, Cand. Sci. (Pedagogy), Associate Professor, Director of the Samara branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1943-5819>, prudnikova-va@ranepa.ru

**Conflict of interests:** the authors declare no conflict of interest.

All authors have read and approved the final manuscript.