САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

На правах рукописи

Бойко Наталья Геннадьевна

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ РЫНКА ТРУДА (НА МАТЕРИАЛАХ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ)

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Санкт-Петербург
2010

Работа выполнена в Федеральном государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет»

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Заслуженный деятель науки РФ
Бляхман Леонид Соломонович

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Яковлева Елена Борисовна

доктор экономических наук, профессор
Пашкус Наталия Анатольевна

Ведущая организация: ГОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов»

Защита состоится «____» мая 2010 г. в ___.00 часов на заседании Совета Д.212.232.61 по защите докторских и кандидатских диссертаций при Санкт-Петербургском государственном университете по адресу: 191123, Санкт-Петербург, ул. Чайковского, д. 62, ауд. 415.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке имени М. Горького Санкт-Петербургского государственного университета.

Автореферат разослан «____»_____ 2010 г.

Ученый секретарь Диссертационного совета
кандидат экономических наук, доцент В.В.Деньгов

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Модернизация российской экономики существенно изменяет условия функционирования рынка труда. Развитие и эффективное использование человеческого капитала становится целью и основным фактором экономического роста. Модернизация рынка труда требует новой образовательной стратегии, изменения прежнего механизма подготовки кадров, который готовил унифицированную рабочую силу, в которой нуждалась электромеханическая технология и поточные линии на производстве. Дополнительное профессиональное образование (ДПО) в новых условиях становится важнейшим элементом системы непрерывного и систематического обучения, базой формирования рынка труда инновационной экономики.

В России, как и во всех развитых странах, началась реформа системы подготовки и повышения квалификации кадров. Однако в экономической науке до сих пор не выработано её общепризнанной стратегии. В США до сих пор реализовывалась стратегия элитного образования, согласно которой инновационный потенциал общества создаёт лишь 5-7% работников, а все остальные нуждаются лишь в функциональном образовании, которое обеспечивает социализацию в обществе. Другая стратегия, разделяемая рядом российских экономистов, исходит из необходимости всеобщего многоступенчатого высшего образования как базы функционирования инновационного рынка труда. Оно включает двухгодичные профессиональные колледжи, бакалавриат, магистратуру, аспирантуру, докторантуру и систему ДПО.

В условиях глобального финансово-экономического кризиса обострились проблемы трудоустройства выпускников вузов: по прогнозу А.Фурсенко, к 2015 г. будет востребован лишь один из трёх экономистов и один из четырёх юристов[1]. Запросы инновационного рынка труда требуют

[1] Материалы Общественного совета при Минобрнауки России «Вузы: кого готовит высшая школа, и кто требуется стране?», 19 ноября 2008 г. URL: http//mon.gov.ru/press/reliz/5045/

существенного изменения профессиональной структуры, содержания и форм обучения.

В то же время инновационный рынок труда создает новые возможности для развития ДПО. Рост оплаты труда преподавателей сделал эту работу более конкурентоспособной, в т.ч. для специалистов с практическим опытом, которые особенно нужны в ДПО. Увеличение безработицы, высвобождение кадров из закрываемых устаревших производств и обанкротившихся предприятий делает необходимым их переподготовку. Ускоряется изменение структуры занятости, которая давно уже не соответствует структуре высшего образования.

Цель и основные задачи исследования.

Цель данной работы – выявление тенденций и обоснование перспектив развития дополнительного профессионального образования при переходе к инновационному рынку труда.

Достижение поставленной цели потребовало решения следующих задач:

- определить роль и особенности образовательных услуг как базы формирования рынка труда;
- уточнить на основе анализа мирового и российского опыта основные направления реформирования образовательных услуг при переходе к инновационному рынку труда;
- выявить особенности и тенденции развития ДПО как сегмента рынка труда;
- установить тенденции развития бизнес-образования как вида ДПО в условиях трансформации рынка труда;
- выявить факторы, определяющие спрос и предложение на рынке последипломного экономического образования.

Предмет и объект исследования

Предмет исследования – дополнительное профессиональное образование как сегмент рынка труда.

Объект исследования – рынок услуг последипломного экономического и бизнес-образования в России, а также зарубежных странах.

Степень разработанности проблемы. Рынок труда и современные тенденции его развития в России исследованы в работах И.М. Алиева, Г.Е. Алпатова, Б.М. Генкина, В.Е. Гимпельсона, Н.А. Горелова, Р.И. Капелюшникова, Р.П. Колосовой, Ю.М. Остапенко, В.С. Пригарина, Т.О. Разумовой, Ф.Ф. Рыбакова, В.Т. Рязанова, В.И. Сигова, Е. Г. Яковенко, Е.Б. Яковлевой. Комплекс образовательных услуг как сегмент рынка труда исследовался в работах Ш.З. Валиева, Л.М. Гохберга, Д.Ф. Динмухаметовой, Е.В. Бурденко, Е.М. Николаевой, А.А. Кузьминой, А.М. Лукашенко, Н.А. Пашкус, А.Г. Поршнева, И.Б. Романовой, В.Г. Халина и ряда других российских экономистов. Программа реформирования образования подготовлена под руководством ректора ГУ ВШЭ Я.И. Кузьминова. Этой проблеме посвящён ряд зарубежных монографий. Однако развитие рынка ДПО при переходе к инновационному рынку труда в кризисных условиях исследовано недостаточно.

Теоретическую и методологическую основу исследования составила современная институциональная теория и концепция трансформации рынка труда при переходе к инновационной экономике как фазе становления постиндустриального информационного общества, развития человеческого капитала, представленная в работах ряда российских и зарубежных учёных.

Информационная база исследования – данные Росстата, его региональных отделений, международных и российских исследовательских центров, в частности Всемирного банка, ЮНЕСКО, ГУ ВШЭ и т.д., а также данные социолого-экономического исследования, проведённого автором в 2008-2010 гг. на материалах Специального экономического факультета (СЭФ) СПбГУ и других вузов.

Теоретическая значимость исследования состоит в выявлении современных тенденций развития комплекса образовательных услуг, в т.ч.

услуг ДПО, как сегмента рынка труда и обосновании путей совершенствования управления и государственного регулирования этого сегмента.

Научная новизна результатов исследования

- выявлены особенности инновационного рынка труда и образовательных услуг как продукта со значительным внешним эффектом, не имеющего адекватной стоимостной оценки и создаваемого в процессе сотрудничества производителя и потребителя услуги;
- на основе обобщения большого статистического и фактического материала, критического анализа российских и зарубежных публикаций уточнены условия выбора стратегии и направлений реформирования образовательных услуг при переходе к инновационному рынку труда;
- выявлены особенности и тенденции развития ДПО как особого сегмента рынка труда, обеспечивающего непрерывность и систематический характер обучения и переподготовки кадров при быстром изменении рынка труда;
- на базе обобщения мирового и российского опыта определены новые тенденции в развитии содержания, методов, форм организации и критериев оценки эффективности бизнес-образования как вида ДПО;
- на основе конкретного социолого-экономического исследования установлены основные факторы, определяющие спрос, предложение и конкурентоспособность на рынке последипломного экономического образования.

Практическая значимость работы состоит в разработке рекомендаций по совершенствованию организации ДПО в области экономики и менеджмента в целях адаптации ДПО к новым требованиям рынка труда. Они использованы СЭФ СПбГУ, что подтверждено справкой. Материалы диссертации могут быть использованы при чтении курсов по экономике труда и экономике образования в вузах.

Апробация результатов исследования проводилась на научно-практических конференциях: Научно-практическая конференция «Прогнозы экономического развития системы образования до 2015 и 2025 годов»

(29 октября 2009 г., Москва, АНХ при Правительстве РФ), Международная научная конференция «Мировой экономический кризис и Россия: причины, последствия, пути преодоления» (12-13 ноября 2009 г. Санкт-Петербург, СПбГУ), Научно-практическая конференция «Актуальные проблемы менеджмента в России на современном этапе: проблемы эффективного управления социально - экономическими процессами в условиях кризиса мировой экономики» (4 декабря 2009 г., Санкт-Петербург, СПбГУ).

Структура и логика исследования подчиняются содержанию и специфике поставленных задач. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы и 4 приложений. Список используемой литературы включает 220 источников, в работе и приложениях содержится 52 таблицы и 42 иллюстрации.

II. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

*В первой главе «*Развитие образовательного комплекса как базы инновационного рынка труда» автором проанализирована роль образовательных услуг в трансформации рынка труда, определены особенности образовательных услуг как особого сегмента сектора услуг, выявлены основные направления реформирования сферы образовательных услуг и высшего профессионального образования в условиях модернизации экономики.

Национальная экономика выступает как система трех взаимосвязанных рынков – благ, труда и капиталов (денег и ценных бумаг). При переходе к постиндустриальной экономике выделяются еще два рынка – информации и технологий, загрязнений окружающей среды. Рынок труда органично связан со всеми этими рынками и является базой их функционирования.

Сам рынок труда представляет собой систему социально-трудовых отношений между обществом и государством, наемными работниками, трудовыми коллективами и работодателями, самозанятым и незанятым на-

селением по поводу формирования, распределения, обмена и эффективного использования рабочей силы, воспроизводства и развития человеческого капитала как главного общественного богатства. Регулирование социально-трудовых отношений в современной экономике направлено не только на эффективное использование действующих и создание новых рабочих мест, но и на человеческое развитие, социальное развитие хозяйственных систем, укрепление социальной безопасности на базе повышения качества и уровня жизни населения, развития социального партнерства, предупреждения и разрешения трудовых и других социальных конфликтов.

Рынок труда с позиций экономической динамики включает три подсистемы: 1) производственную (обучение, воспитание и профессиональная ориентация молодежи, подготовка и профессиональная переподготовка кадров, формирование их конкурентоспособности); 2) отношения «человек-производство» (формирование занятости населения, нормирование, организация, гуманизация и безопасность, производительность, эффективность и стимулирование труда, безработица и мобильность кадров); 3) внепроизводственное социальное обеспечение, страхование и защита населения.

ДПО – комплекс услуг, оказываемых как на предпроизводственной (дополнительное или второе профобразование), так и на производственной (переподготовка, повышение квалификации) и послепроизводстенной стадии социально-трудовых отношений (ДПО пенсионеров). Поэтому ДПО можно рассматривать как особый сегмент (организационно обособленный сектор) рынка труда и в то же время как его элемент, т.е. фактор, оказывающий влияние на эффективность труда и социально-трудовых отношений.

Комплекс образовательных услуг является сегментом (подсистемой) рынка труда, обеспечивающим обучение, социализацию, профессиональ-

ную подготовку и переподготовку кадров для национальной экономики. Модернизация российской экономики, ее переход от ресурсно-сырьевой к инновационной модели развития требует существенной трансформации рынка труда

Инновационный рынок труда, как показали исследования российских экономистов, имеет следующие основные особенности:

– быстрые изменения в структуре занятости, связанные с закрытием устаревших и неконкурентоспособных производств и созданием новых рабочих мест в высокотехнологичных отраслях и сферах деятельности;

– повышение требований к качеству труда, связанных с умением находить и обрабатывать информацию, создавать и использовать инновации, тщательно соблюдать технологические регламенты, самостоятельно принимать управленческие решения в условиях неопределенности;

– увеличение доли самозанятости в различных видах малого бизнеса;

– сокращение жизненного цикла профессиональных знаний и навыков, полученных в процессе первоначального обучения, возрастание роли мобильности рабочей силы;

– увеличение роли личностных факторов роста производительности труда, связанных с ценностной ориентацией, мотивацией и качеством подготовки персонала.

Безработица, особенно в кризисных условиях, становится важной угрозой для социальной мобильности. Все это предъявляет новые требования к комплексу образовательных услуг.

Проанализировав особенности образования как услуги, в работе делается вывод о том, что, услуга представляет собой не просто невещественный объект, имеющий стоимостную оценку, но процесс, ряд действий, создающих ценность для внешнего потребителя. Услуга – действие субъектов гражданского оборота, которое не завершается вещественным результатом, но заключает полезный эффект, имеющий стоимостную оценку, в самих себе. Как и все другие услуги образовательные обладают, в отли-

чие от материальных товаров, четырьмя основными характеристиками: неосязаемостью, неотделимостью от источника, непостоянством качества, невозможностью хранения.

Образовательная услуга представляет собой общественное благо с ярко выраженным внешним эффектом, который получает не только непосредственный потребитель услуги, но и другие члены общества, вступающие с ним в экономические и другие отношения. Внешний эффект образования определяет его особую роль в процессе глобализации как фактора, определяющего конкурентоспособность национальной экономики, является преимущественно долгосрочным, социально-экономическим, что требует комплексного прогнозирования

Оценка уровня образовательных услуг не может осуществляться чисто рыночными методами на основе ценовых сигналов, необходима законодательно утверждённая методика оценки качества этих услуг.

Производство образовательных услуг нуждается в особом государственно-общественном регулировании. Целесообразно более чётко и конкретно сформулировать в ГОС нового поколения перечень фундаментальных понятий и фактов, которые должен знать выпускник, базовых умений и навыков, квалифицирующих специалиста, прошедшего подготовку по соответствующей образовательной программе, а не только трудоемкость каждого курса.

Образовательное учреждение – особый тип товаропроизводителя. Факторы повышения эффективности функционирования вузов как производителей образовательных услуг в диссертации классифицированы по 5 основным направлениям: 1) качество принимаемого контингента (качество обучения в школе); 2) качество учебно-воспитательного процесса, технологии и методики подготовки специалистов; 3) уровень организации НИОКР; 4) квалификация научно-педагогического персонала; 5) уровень организации управления и хозяйственной деятельности.

Специфичность образовательных услуг как элемента рынка труда состоит в том, что он действует на основе общественно-государственно-частного партнёрства, а не только рыночных законов спроса и предложения. Для оценки качества образовательных услуг следует выбрать показатели, отражающие линейно независимые факторы деятельности вузов, прежде всего поддающиеся однозначной количественной оценке на основе данных первичного учёта. Индикаторы, основанные на анализе мнений и высказываний студентов, преподавателей и специалистов народного хозяйства, важны для оценки качества образовательных услуг, но могут использоваться главным образом для анализа путей повышения качества услуг вузов.

Переход к инновационному рынку, а в перспективе – к постиндустриальной экономике обусловливает необходимость модернизации отечественной образовательной системы. Для высшего образования в работе выделены следующие приоритетные направления реформирования (рис.1):

1. Изменение числа и статуса высших учебных заведений.

2. Изменение содержания и методов обучения с целью повышения качества образовательных услуг.

3. Реформирование материальной и кадровой базы высшего образования.

4. Совершенствование правил приема и обучения в вузах.

5. Совершенствование трудоустройства выпускников в соответствии с перспективами развития рынка труда.

Принципиальное значение имеет намеченная на 2011 г. реформа бюджетных учреждений, при которой все учебные заведения станут автономными и будут финансироваться не по смете затрат, а за выполнение госзаказа с учетом качества услуг.

Во второй главе «Развитие дополнительного высшего профессионального образования в условиях модернизации рынка труда» автором выделены особенности и тенденции развития ДПО как особого сегмента

комплекса образовательных услуг, обеспечивающего непрерывность и систематический характер обучения и переподготовки кадров. На основе анализа отечественного и зарубежного опыта определены изменения в содержании, методах, формах организации и критериях оценки эффективности бизнес-образования как особого вида ДПО.

Изучение ДПО как особого сегмента образовательного комплекса, обеспечивающего непрерывность и систематический характер обучения и переподготовки кадров при быстром изменении рынка труда, позволило выделить его особенности и тенденции развития. Они связаны с сокращением жизненного цикла новых продуктов и технологий (до 4-5, а в высокотехнологичных отраслях – до 1-2 лет). Такое быстрое устаревание знаний, полученных при первичном обучении, требует перехода к непрерывному образованию, систематической переподготовке и повышению квалификации в течение всей жизни на базе ДПО. Целесообразно приравнять затратыфирм на последипломное обучение персонала к инвестициям в НИОКР с соответствующими налоговыми льготами. Важное значение имеет партнёрство федеральной и региональной власти с работодателями и некоммерческими организациями (НКО), представляющими интересы вузов и студентов.

ДПО предоставляет возможность индивидуализации обучения после получения диплома, необходимость которого обусловлена возрастающей мобильностью кадров, быстрыми изменениями в структуре занятости и несоответствием первоначально полученного диплома новым запросам рынка труда. По данным исследования Росстата и ГУ ВШЭ[2], на рынке труда сохраняют полученную в вузе профессию 79% медиков, 67% компьютерщиков, 59% юристов, но только 36% инженеров.

Особую роль ДПО играет в становлении центров обучения взрослых, позволяющих осваивать новые профессии, продолжать работать в пенсионном возрасте, что связано с ростом среднего возраста населения, увеличением числа пожилых людей.

---

[2] Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. и др. Выбор профессии: чему учились и где пригодились?// Экономический журнал ВШЭ. Том. 13 (2009), № 2, С. 172–216.

Рис. 1 Приоритетные направления реформирования высшего образования РФ

Анализ опыта последипломного экономического образования в вузах позволяет выдвинуть следующие предложения:

1. Развитие обучения команд, включающих 5-6 человек, например, директора и его заместителей.

2. Программа обучения должна включать, наряду со специальными экономическими дисциплинами:

- анализ конкурентных преимуществ и выбор стратегии фирмы на основе оценки рынка труда, критериев и путей рационализации производственной и организационной структуры фирмы;
- информационное обеспечение, методы и процедуры подготовки и анализа управленческих решений;
- имитационное моделирование, как метод оценки последствий принимаемых решений и внешних факторов;
- мониторинг организации финансовых потоков и платёжных схем, финансовых показателей и угроз неплатёжеспособности;
- организацию оценки и стимулирования деятельности подразделений и сотрудников фирмы;
- методы сетевого планирования и управления проектами;
- налоговое планирование.

3. Курс обучения должен включать не только лекции, деловые игры и т.д., но и совместную работу специалистов вуза и менеджеров по выводу фирмы из кризисного состояния. Преподаватели должны иметь опыт управленческого консультирования.

4. Целесообразно открытие учебно-консультационных пунктов и опорных пунктов учебного центра в городах Северо-Западного ФО, в странах Балтии и СНГ, где проживает большое число русскоязычного населения.

5. Маркетинг образовательных услуг предполагает заключение договоров с компаниями и ассоциациями бизнеса на целевое обучение сотрудников. При этом целесообразно развивать систему модульного обучения для подготовки специалистов по определённым блокам предметов согласно договорам.

6. Целесообразна организация в учебном центре службы по трудоустройству выпускников через целевые договоры с предприятиями, объединениями работодателей и соответствующими службами местной администрации. В условиях роста безработицы специалистов эти меры особенно актуальны.

Выделены основные типы дополнительного экономического образования в зависимости от цели и формы обучения, типа и организационно-правового статуса учебного заведения (рис.2).

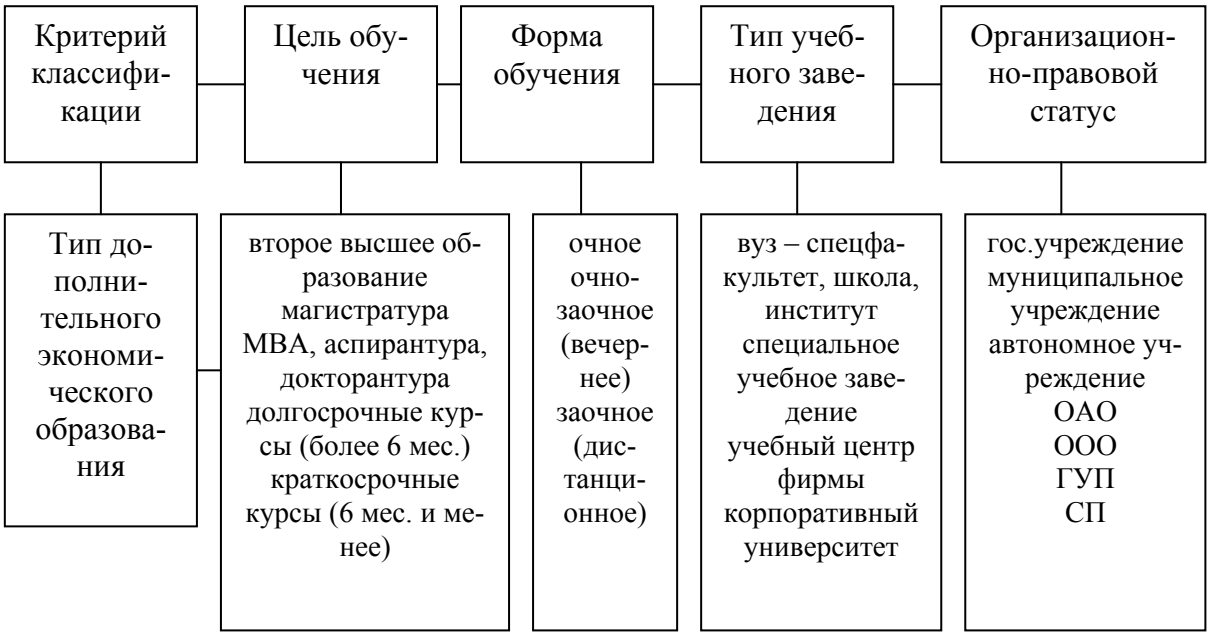

Рис.2. Типология видов дополнительного экономического образования

На основе анализа отечественного и зарубежного опыта в диссертации определены изменения и новые тенденции в развитии содержания, методов, форм организации и критериев оценки эффективности бизнес-образования как особого вида ДПО.

К особенностям бизнес-образования как вида ДПО в условиях трансформации рынка труда следует отнести то, что слушателями бизнес-школ становятся, как правило, лица с высшим образованием, имеющие управленческий опыт. Целью обучения является освоение прогрессивного опыта и практических навыков управления, что определяет специфику содержания и методов обучения. Обучение, как правило, является платным и финансируется за счет средств слушателей, активов фирм, федеральных и региональных фондов переподготовки безработных, уволенных в запас военнослужащих и т.д.

В диссертации выделены и исследованы основные принципы организации бизнес-образования:

– непрерывность и систематичность обучения (в США менеджер с высшим образованием в среднем за время своей работы (30-40 лет) не менее 15 раз проходит профессиональное обучение);

– освоение независимо от конкретной специализации базовых знаний по экономике, менеджменту, учёту и информатике, праву, социологии и социальной психологии, международным рынкам;

– чёткое разделение ступеней обучения - специализированные курсы (60-200 часов обучения); профессиональное обучение (не менее 200 часов в течение 1 или 2 лет); мастер (магистр) делового администрирования (MBA); ученая степень в области менеджмента;

– многообразие форм обучения - с отрывом от производства; в вечерние часы и по субботам; дистанционное (заочное) обучение; обучение на рабочих местах (тренинг, коучинг);

– дифференциация слушателей по уровню подготовки;

– письменные экзамены с дифференцированной (до 10 баллов) оценкой;

– рейтинг бизнес-школы определяется оценкой качества образовательных программ профессиональным сообществом, востребованностью выпускников на рынке труда, составом преподавателей и материальной базой обучения.

К современным тенденциям организации бизнес-образования в диссертации отнесены:

– развитие центров трудоустройства выпускников через Интернет в рамках ассоциации школ бизнеса;

– рост спроса на специалистов по консалтингу, управлению рисками высоких технологий и финансовому анализу, включая учет и аудит;

– ориентация обучения на освоение методов выявления и анализа закономерностей развития организаций, прогнозирования и имитационного моделирования на основе обработки результатов наблюдений;

– расширение курсов по социальной ответственности бизнеса и организации отношений с общественностью, усиление внимания к инновационной стратегии, развитию бренда и гудвилла компаний;

– ориентация обучения на антикризисное управление и выявление перспектив последующего развития фирмы с учётом фазы её жизненного цикла;

– увеличение доли женщин среди слушателей бизнес-школ.

В последние годы бизнес-образование превратилось в важнейший сегмент мирового рынка с ежегодным оборотом в некоторых странах выше 10 млрд.долларов.

Кризис, как показал анализ, воздействует на бизнес-образование как на наиболее рыночный сегмент сферы образовательных услуг по противоположным направлениям. Растёт потребность в новых знаниях, но работодатели сокращают издержки на обучение персонала. Вместо внешних провайдеров компании используют услуги собственных центров повышения квалификации и корпоративных университетов. В этих условиях необходимо ограничить рост платы за обучение, ввести рассрочку оплаты, скидки для отлично успевающих и помогающих в разработке кейсов слушателей, добиваться грантов из специальных фондов.

Анализ дифференциации рейтинга школ бизнеса позволил разработать предложения по включению российской системы ДПО и бизнес-образования в мировой рейтинг.

Дисбаланс в соотношении предложения дипломированных специалистов и потребности в них рынка труда стимулирует конкуренцию на этом рынке, что заставляет многих специалистов прибегать к ДПО как средству увеличения интеллектуального капитала.

Согласование запросов рынка труда выпуску образовательных учреждений предполагает усиление информированности вузов и потенциальных покупателей о реальных запросах рынка труда за счет развития статистической базы, достоверных прогнозов рынка труда, широко освещаемых в СМИ. Целесообразно формирование правовой базы эффективного взаимодействия учебных заведений и работодателей в прогнозировании и мониторинге потребностей рынка труда, а также расширение автономии учебных заведений в определении состава и содержания образовательных программ в зависимости от изменений спроса на рынке труда. Необходимо расширение взаимодействия служб занятости и учебных заведений в организации профессиональной переподготовки кадров, высвобождающихся в ходе модернизации экономики.

В третьей главе «Спрос и предложение на рынке последипломного экономического образования» на основе авторского исследования материалов Специального экономического факультета СПбГУ проанализированы состав контингента обучающихся, изменение предпочтений специальностей, изучена мотивация получающих второе высшее экономическое образование, исследованы причины выбора учебного заведения для получения второго высшего образования, источники получения информации о вузе, сделаны выводы о факторах, влияющих на спрос и предложение на рынке ДПО.

Как показало проведенное автором социолого-экономическое исследование с 2000 по 2009 г.г. число обучающихся на СЭФ СПбГУ удвоилось, что отражает растущий спрос на ДПО на рынке труда. Автор доказывает, что в большой степени его формируют выпускники неэкономических вузов, занятые на рабочих местах, требующих экономического образования. Это является следствием общей трансформации рынка труда в 1990-х и 2000-х г.г. и повышения роли финансово-экономического блока в общей структуре занятости.

В диссертации выявлены, проанализированы и обобщены основные характеристики контингента получающих дополнительное последипломное экономическое образование на материалах СПбГУ и других вузов.

В зависимости от первого образования обучающихся были сформированы 6 укрупненных групп специальностей: естественно-научные; гуманитарно-социальные; инженерно-технические; юридические; филологические; военные. На рис.3 представлены данные об изменении состава получающих второе высшее экономическое образование в 1996 - 2008 г.г. по укрупненным группам специальностей. При этом выявлена тенденция к увеличению числа поступающих, имеющих гуманитарное образование (с 15 до 30%) и юристов (с 1 до 17%), снижению доли инженерно-технических (с 56 до 34%) и военных специальностей (с 6 до 2%).

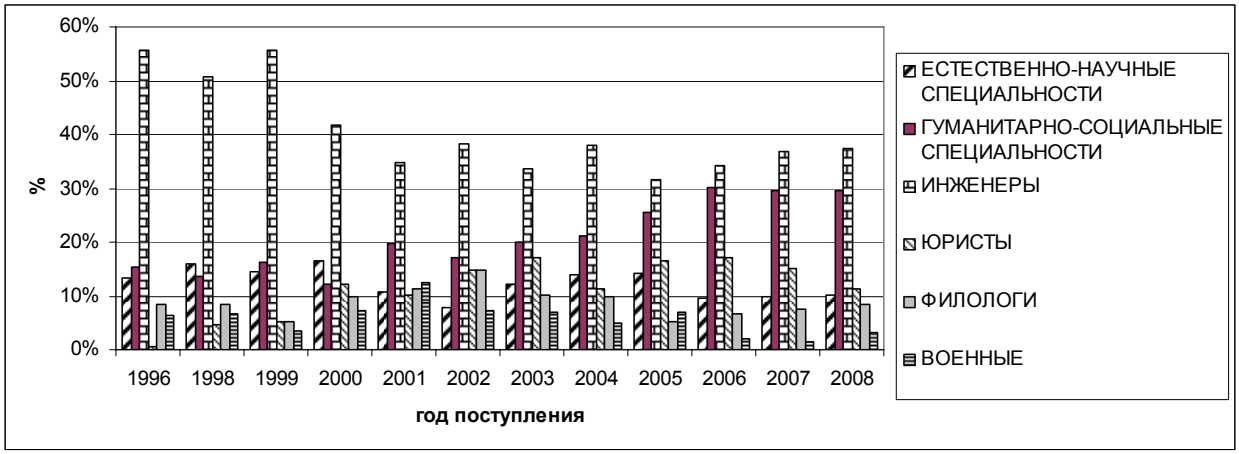

Рис. 3 Динамика доли поступающих на ДПО по виду первого образования в 1996 2008 г.г., (%)

Контингент поступающих за наблюдаемый период претерпевает серьезные изменения: снижается средний возраст поступающих (с 29,2 до 26,7 лет), уменьшается стаж их работы на момент поступления, сокращается период между получением первого диплома и поступлением на ДПО (с 5,7 до 3,6 лет). Довольно постоянно гендерное соотношение – в отличие от развитых зарубежных стран доля женщин-предпринимателей и менеджеров и, соответственно, поступающих на ДПО не растет. Основу контингента последипломного дополнительного экономического образования в российских ву-

зах составляют менеджеры и служащие среднего звена предприятий, доля представителей топ-менеджмента не велика, в динамике – сокращается.

Изучив предпочтения студентов, автор отмечает возрастающий интерес к заочной форме получения образования и универсальной специальности «Экономика и управление на предприятии» (От 3 до 9% поступающих на ДПО не работают на момент поступления, для них привлекательны наименее специализированные программы, позволяющие расширить выбор будущего места работы).

Отмечается снижение платежеспособного спроса на дополнительное образование со стороны работодателей (доля студентов, оплачивающих обучение самостоятельно, выросла с 81 до 94%). В целях дальнейшего развития ДПО как составляющей непрерывного образования в диссертации предлагаются меры по расширению связи содержания ДПО с реальными потребностями рынка труда, развитию системы мониторинга и прогнозирования реального спроса на кадры.

Обосновывается целесообразность предоставления налоговых преференций предприятиям в части средств, направляемых на повышение квалификации и переподготовку персонала, льгот по налогообложению или особого кредитного режима работодателям, участвующим в создании и функционировании в вузах энадаументов, бизнес-инкубаторов, распространение на ДПО системы доступных образовательных кредитов.

Основные цели получения второго высшего экономического образования по данным обследования представлены в табл.1. Данные получены на основе опроса всех поступивших на ДПО за 12-летний период (2843 чел.). В динамике за исследуемый период мотивация изменялась слабо. Основными факторами, влияющими на мотив получения дополнительного образования, оказались: возраст на момент поступления, стаж работы, должность, первое образование. Отмечено слабое гендерное отличие в мотивации получения дополнительного образования. При этом все категории слушателей отдают предпочтение получению новых знаний и компетенций, а не формального диплома.

Табл. 1 Цели поступления на Спецэкономфакультет СПбГУ, (%)

№	Цель поступления	Доля указавших
1.	Получение экономических знаний для организации собственного дела	2,5%
2.	Получение диплома экономиста	20,6%
3.	Карьерный рост	32,8%
4.	Получение дополнительных знаний в области выбранной специальности	6,3%
5.	Смена сферы деятельности и места работы	7,2%
6.	Углубленные экономические знания	14,1%
7.	Получение практических навыков хозяйствования	13,6%
8.	не указали	2,9%

В динамике за исследуемый период мотивация изменялась слабо. Основными факторами, влияющими на мотив получения дополнительного образования, оказались: возраст на момент поступления, стаж работы, должность, первое образование. Отмечено слабое гендерное отличие в мотивации получения дополнительного образования. При этом все категории слушателей отдают предпочтение получению новых знаний и компетенций, а не формального диплома.

Исследование позволило выявить факторы, влияющие на функционирование рынка дополнительного образования. В силу высокой конкуренции, свободы выбора, самостоятельности принятия решения рынок ДПО стал рынком потребителя, где взыскательный заказчик выбирает место обучения, диктует свои требования к качеству услуги.

ДПО играет особую роль в обеспечении компетентностной мобильности специалистов на рынке труда, способствует формированию самостоятельной потребности в образовании индивида. Этому способствует адаптация ДПО к требованиям инновационного рынка труда в части содержания, процесса и организационных процедур.

В диссертации исследованы основные факторы, определяющие спрос, предложение и конкурентоспособность на рынке последипломного экономического образования. В первую очередь, к ним относится качество образовательных услуг, которое становится основой высокой конкуренции на рынке труда. Целесообразно создание особой системы правовых норм и нормативов, позволяющих оценить и измерить качество дополнительных программ

на основе независимой экспертизы. При этом в качестве критерия должны выступать полученные компетенции, как результат достижения обучающимися учебных целей, который можно наблюдать, измерять и сравнивать. Заказчики рынка труда должны стать не спонсорами, а активными участниками разработки учебных программ и планов.

Целесообразно модульное построение учебного процесса и более глубокая индивидуализации обучения. Это позволит изменить технологию обучения, методику, уровень организации и материально-технического обеспечения учебного процесса, новые требования к квалификации преподавательского состава, связанные с необходимостью внедрения в ДПО тьюторства, построения образовательного процесса на основе модели проблемного обучения.

Как показал опыт корпоративных университетов, они играют лидирующую роль во внутрифирменном обучении персонала, используют в учебном процессе новейшие достижения науки и техники, быстро адаптируются к меняющимся потребностям рынка труда, оперативно реагируют на заявки по повышению квалификации определенных групп персонала, обучению команд специалистов.

Престиж и имидж учебного заведения, отмечаемые как второй по значимости фактор влияния на конкурентоспособность, зависит, как показал анализ, от соответствия учебных планов ожиданиям студентов, широты ассортимента образовательных услуг, гибкой ценовой политики, уровня сервиса и месторасположения учебного заведения.

В диссертации анализируется оценка потребителей услуг ДПО различных видов информации при выборе учебного заведения, особая роль рекламных и PR-кампаний в формировании позитивного имиджа образовательного учреждения и его услуг, эффективность поддержания регулярной обратной связи с обучающимися и выпускниками. Прозрачность целей учебной программы, описание учебных результатов на языке компетентностей, разработка инструментов оценивания, отражающих достижение целей учебы должны быть учтены в национальной системе сертификации ДПО.

Основные факторы, определяющие конкурентоспособность учебного заведения ДПО на рынке труда схематично представлены на рис.4.

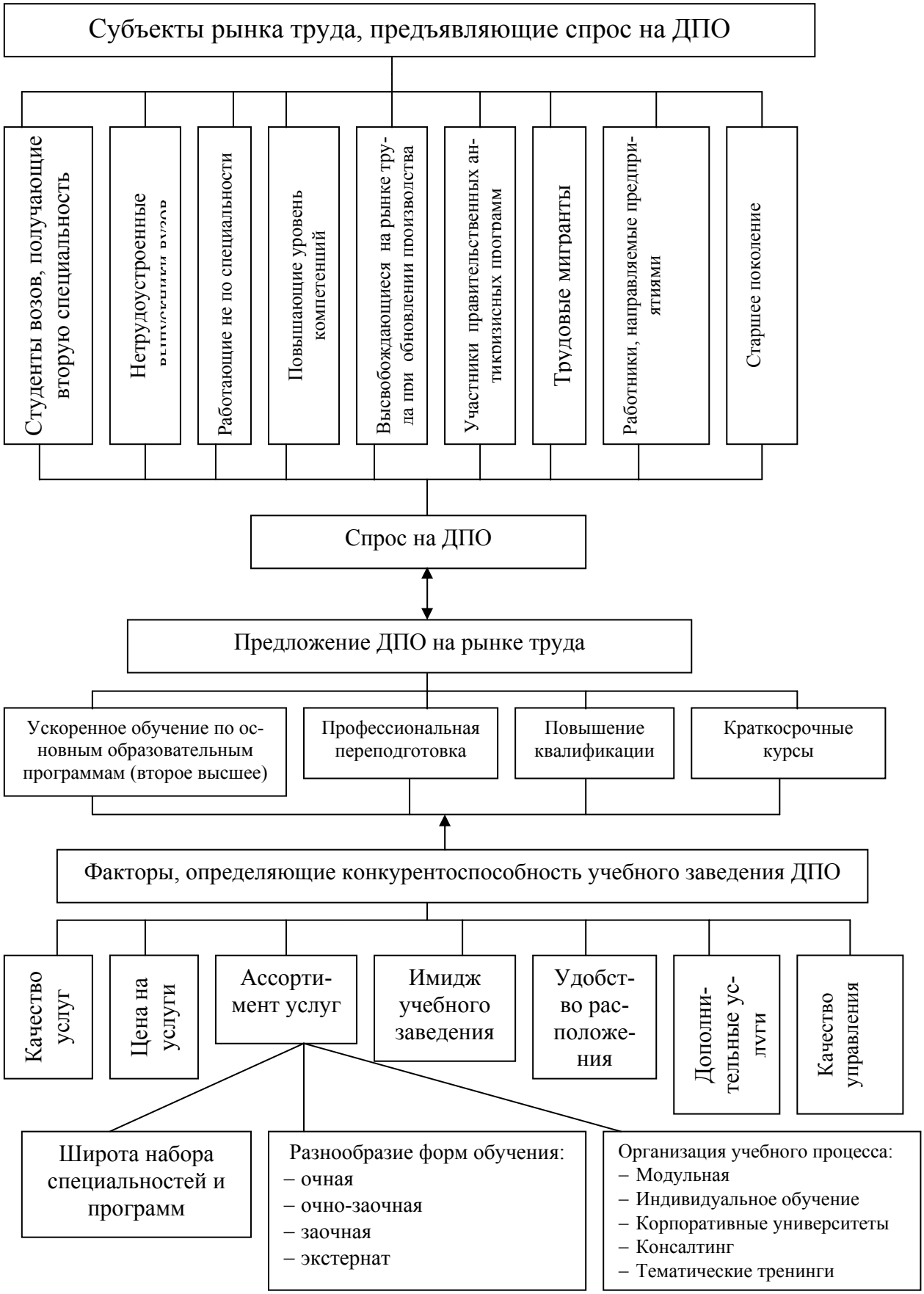

Рис. 4. Факторы, определяющие конкурентоспособность ДПО на рынке труда

Публикации по теме диссертационного исследования:

Статьи в рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК:

1. Бойко Н.Г. Второе высшее образование как особый сегмент рынка образовательных услуг// Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. 5: Экономика. 2009. Вып.4., 0,44 п.л

Статьи и тезисы:

1. Бойко Н.Г. Основные направления модернизации системы высшего образования при переходе к инновационной экономике// Современные аспекты экономики, №10 (147), 2009. – СПб.: ЦОП, 0,33 п.л.

2. Бойко Н.Г. Мотивация в дополнительном профессиональном высшем образовании (на примере экономического образования)// Актуальные проблемы менеджмента в России на современном этапе: проблемы эффективного управления социально-экономическими процессами в условиях кризиса мировой экономики. Тезисы докладов научно-практической конференции. СПб.: ЭФ СПбГУ, 2009. – 0,12 п.л.

3. Бойко Н.Г. Факторы развития дополнительного высшего профессионального образования на современном этапе// Прогнозы экономического развития системы образования до 2015 и 2025 годов. 29 октября 2009 г. Сб. докладов научно-практической конференции. М.: ООО «МАКС Пресс», 2009. – 0,29 п.л.

4. Бойко Н.Г. Влияние мирового финансового кризиса на систему дополнительного профессионального образования// Мировой экономический кризис и Россия: причины, последствия, пути преодоления: Тезисы докладов научно-практической конференции. СПб.: ЭФ СПбГУ, 2009. – 0,12 п.л.