

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2023, Том 15, № s2 / 2023, Vol. 15, Iss. s2 <https://esj.today/issue-s2-2023.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/28FAVN223.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Полевая, М. В. Роль дополнительного профессионального образования в обеспечении потребностей современного рынка труда / М. В. Полевая, А. А. Федченко, И. В. Филимонова, А. Б. Вешкурова // Вестник евразийской науки. — 2023. — Т. 15. — № s2. — URL: <https://esj.today/PDF/28FAVN223.pdf>

For citation:

Polevaya M.V., Fedchenko A.A., Filimonova I.V., Veshkurova A.B. The role of additional professional education in meeting the needs of the modern labor market. *The Eurasian Scientific Journal*. 2023; 15(s2): 28FAVN223. Available at: <https://esj.today/PDF/28FAVN223.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 338

Полевая Марина Владимировна

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Руководитель и профессор Департамента психологии и развития человеческого капитала,
Доктор экономических наук, кандидат психологических наук, профессор
E-mail: MVPolevaya@fa.ru

Федченко Анна Александровна

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Профессор Департамента психологии и развития человеческого капитал
Доктор экономических наук, профессор
E-mail: AAFedchenko@fa.ru

Филимонова Инна Витальевна

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Доцент Департамента психологии и развития человеческого капитала
Кандидат экономических наук, доцент
E-mail: IVFilimonova@fa.ru

Вешкурова Алина Борисовна

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Доцент Департамента психологии и развития человеческого капитала
Кандидат экономических наук, доцент
E-mail: ABVeshkurova@fa.ru

Роль дополнительного профессионального образования в обеспечении потребностей современного рынка труда

Аннотация. Регулирование рынка труда является одной из базовых проблем, требующих в настоящее время незамедлительного решения в связи с трансформационными процессами, происходящими в экономике. Одним из способов воздействия на сложившуюся ситуацию является дополнительное профессиональное образование, влияющее на предложение на рынке труда. Дополнительное профессиональное образование, рассматриваемое нами как практико-ориентированный регулятор рынка труда, имеет сформированную законодательную базу, что позволяет опираться на четко очерченное правовое поле. Авторы акцентируют внимание на том, что динамизм социально-экономических процессов усиливает роль регулирования социально-трудовой сферы, что требует изучения причин изменения спроса и предложения на рынке труда. Спрос на рынке труда, формируемый работодателями, зависит от ввода в действие новых предприятий и объектов, от внедрения новых проектов и технологий.

Эмпирическое исследование дополнительного профессионального образования как регулятора рынка труда, проведенное в Финансовом университете при Правительстве Российской Федерации, предусматривало анкетирование в онлайн-формате на базе Google Forms на русском языке. В исследовании участвовали респонденты из Москвы и Московской области, Амурской, Ярославской, Тульской областей, Пермского и Краснодарского краев. По результатам проведенного опроса сформирован портрет обучающегося, выявлена основная причина прохождения курсов повышения квалификации, обозначена основная проблема обучающихся, подтверждена оптимистичность перспективы изменения ситуации на рынке труда, представлены условия формирования вектора трансформации занятости, аргументирована позиция целесообразности использования искусственного интеллекта для регулирования рынка труда. Доказано, что роль дополнительного профессионального образования усиливается возможностями искусственного интеллекта при получении оперативной и многоплановой информации о работниках, выходящих на рынок труда. В перспективе рекомендуется формирование цифрового профиля субъектов рынка труда.

Ключевые слова: рынок труда; дополнительное профессиональное образование; искусственный интеллект; образовательная система; трудовая мотивация; курсы повышения квалификации; профессиональное образование

Введение

Социально-экономическое развитие, одним из ключевых элементов которого является современный рынок труда, характеризуется рядом особенностей. В частности, на рынке труда, где проявляется результат взаимодействия спроса и предложения на рабочую силу, эти особенности связаны, в первую очередь, с экономической и образовательной составляющими, формирующимися в условиях влияния санкций, демографических процессов, развития новых технологий, в том числе — компьютерных.

Отрицательные последствия санкций проявляются в сокращении поставок по технологическим (логистическим) цепочкам, а также в снижении инвестиционной привлекательности российского бизнеса. До настоящего времени санкции не оказали сильного влияния на российский рынок труда в связи с тем, что они еще в полном объеме не проявились. По данным Росстат в мае-июне 2023 года уровень безработицы в России снизился до исторического минимума в 3,9 %. Количество безработных в возрасте 15 лет и старше составило 3 млн. человек, что на 23 % меньше, чем в 2022 году.¹ Наряду с этим, выявилось снижение числа занятых, что вызвано ростом теневого сектора экономики и повышение популярности самозанятости.

Влияние демографических процессов связано с демографической ямой 90-х годов, т. к. на рынок труда выходит поколение, родившееся в тот период. Наиболее остро последствия демографических процессов будут проявляться в обрабатывающих отраслях, имеющих низкий уровень технологической оснащенности. Существенное влияние на рынок труда оказало развитие новых технологий и компьютеризация всех процессов в социально-экономической сфере, существенно изменив не только возможности работодателей и профессиональную ориентацию работников, но и весь процесс их взаимодействия.

¹ Росстат: Уровень безработицы в России в 2022–2023 году. Источник: <https://visasam.ru/russia/robotavrf/bezrobotica-v-rossii.html>.

Удовлетворение потребностей рынка труда, т. е. получение тех навыков, которые соответствуют спросу, становится все более сложным, поскольку необходимые знания, навыки и способности динамично развиваются в рамках неконтролируемого и во многом непредсказуемого процесса под влиянием изменяющейся социально-экономической среды и развивающихся технологий. Учитывать этот динамизм и реагировать на него — основная задача образования двадцать первого века, важная роль в котором принадлежит дополнительному профессиональному образованию (ДПО).

Цель исследования заключается в определении роли дополнительного профессионального образования в обеспечении потребностей современного рынка труда.

Объектом является дополнительное профессиональное образование.

Предметом — роль дополнительного профессионального образования в обеспечении потребностей современного рынка труда.

1. Методы и материалы

При написании научной публикации авторами использовались следующие методы: сравнительный, статистический анализы, анализ и обобщение научных исследований и статей, табличные и графические способы визуализации статистических данных.

Для достижения данной цели в работе были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть численность выпускников за последние несколько лет;
- определить роль дополнительного профессионального образования в регулировании рынка труда;
- выявить предпочтительный вид и формат профессиональной деятельности на основе результатов, полученных в ходе проведения опроса.

Исследование основывается на теоретических и методологических положениях, разработанных отечественными авторами, в частности Филатовой О.Н. [1], Марковой С.М. [2], Петровым Ю.Н. [3], Константиновой Д.С. [4], Филатовой О.Н. [5] и другими.

2. Результаты и обсуждения

Динамизм социально-экономических процессов усиливает роль регулирования социально-трудовой сферы, что требует изучения причин изменения спроса и предложения на рынке труда. Спрос на рынке труда, формируемый работодателями, зависит от ввода в действие новых предприятий и объектов, от внедрения новых проектов и технологий. Предложение на рынке труда зависит от контингента, закончившего высшие и средние учебные заведения с учетом навыков, полученных во время учебных практик и стажировок [6].

По результатам Росстата численность выпускников высших учебных учреждений 2018–2020 гг., у которых основная работа не связана с полученной специальностью² составляет 23,7 %. В разных отраслях экономики данные показатели разные, например, 2,3 % в клинической медицине, 13,6 % в ядерной энергетике, 37,8 % в фотонике, приборостроении, оптических и биотехнических систем и технологий, 41,5 % в технологии легкой промышленности, 46,5 % в сельском, лесном и рыбном хозяйстве, 57,1 % в политических науках и регионоведении (рис. 1). Это свидетельствует о том, что необходимость в повышении квалификации и переподготовки работников очень высокая.

² Росстат. URL: Трудовые ресурсы, занятость и безработица (rosstat.gov.ru) (Дата обращения: 01.11.2022).



Рисунок 1. Численность выпускников 2018–2020 гг., у которых основная работа не связана с полученной специальностью, % (построено авторами на основании²)

Растущая доступность данных не только со стороны спроса, но и со стороны предложения (в том числе и в форме образовательных ресурсов ДПО) может создать благодатную почву для улучшения ситуации на рынке труда [7].

Обеспечение потребностей современного рынка труда рассматривается нами как путь к достижению соответствия между спросом и предложением рабочей силы. На формирование спроса оказывают влияние ввод новых и расширение действующих предприятий и объектов, требующих дополнительного привлечения работников. Наряду с этим, внедрение новых и модернизация действующих технологий способствуют сокращению потребности в используемой ранее рабочей силе. В то же время появляется необходимость в привлечении работников, владеющих новыми технологиями, в том числе компьютерными. Результат влияния этих разнонаправленных процессов будет формировать спрос на рынке труда, позиционируемый работодателями. Профессионально-квалификационный спрос на работников на современном рынке труда опережает их предложение, зависящее от количества выпускников высшего и среднего образования, в том числе — специального.

Динамизм социально-экономических процессов, высокая степень их неопределенности и непредсказуемости создают серьезные трудности при подготовке специалистов во всех сферах деятельности. Кроме того, продолжительность подготовки, предусмотренная высшим и средним образованием, используемые образовательные стандарты предопределяют отставание теоретических знаний (даже с учетом использования баз практики) от запросов работодателей и их практических ориентаций. Таким образом, наличие временного лага между началом и окончанием образовательного заведения при подготовке обучающихся к профессиональной деятельности, а также усиливаемое цифровизацией технико-технологическое совершенствование в экономической сфере обуславливают диспропорцию между спросом и предложением на рынке труда.

Снижение данной диспропорции достигается использованием дополнительного профессионального образования (ДПО), рассматриваемого нами как инструмент обеспечения потребностей современного рынка труда, способствующий практико-ориентированному его регулированию. В результате применения ДПО возрастает предложение на рынке труда. Поскольку программа подготовки через систему ДПО формируется исходя из потребностей работодателей, то приращение предложения на рынке труда вследствие использования ДПО, будет в максимальной степени отвечать запросам работодателей. Влияние ДПО на регулирование рынка труда представлено нами на следующем рисунке (рис. 2).

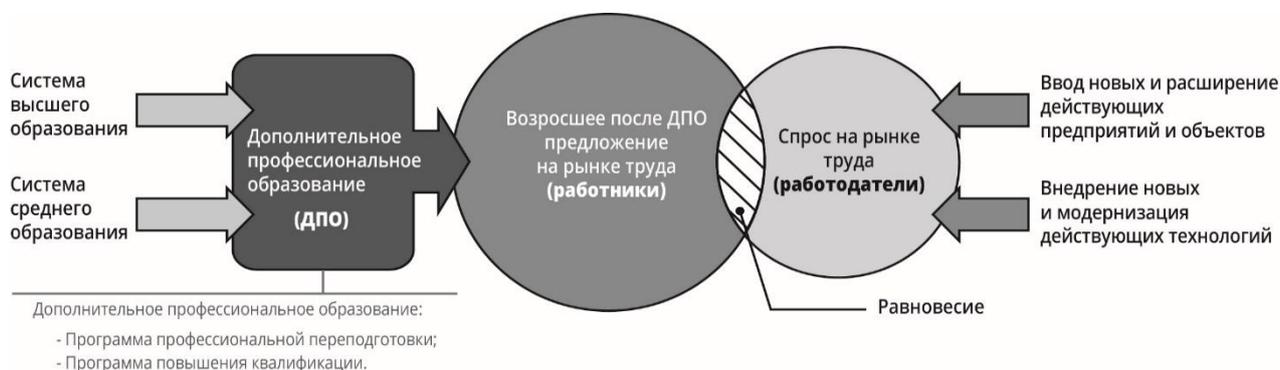


Рисунок 2. Влияние ДПО на регулирование рынка труда (авторская разработка)

Удовлетворение интересов работодателей и работников на рисунке 2 соответствует площади пересечения спроса и предложения на рынке труда. Именно за счет дополнительного профессионального образования и трудоустройства выпускников ДПО достигается повышение соответствия между спросом и предложением на рынке труда.

Ключевым фактором в оценке возможности трудоустройства выпускника ДПО являются профессиональные компетенции [8]. Результаты исследования, проведенного группой испанских экономистов, подтвердили, что люди, сконцентрировавшие усилия на приобретении навыков и на развитии компетенций, которые работодатели считают наиболее важными, с большей вероятностью могут трудоустроиться [9]. Существующее несоответствие между имеющимися компетенциями как выпускника вуза [10], так и действующего работника, и требованиями работодателей имеют свои отрицательные последствия для рынка труда [11]. Мы полностью разделяем позицию авторов, считающих, что несоответствие требуемых и имеющихся навыков возможно эффективно устранить через дополнительное обучение на рабочем месте [12], а также повышение квалификации в системе ДПО. Последние исследования ученых убедительно говорят о наличии связи между образовательным опытом и доступом к достойной работе, что также повышает значимость ДПО, как регулятора современного рынка труда, способствующего обеспечению его потребностей.

В современных условиях в Российской Федерации ДПО представляет собой вид профессионального образования, получаемого дополнительно к среднему профессиональному или высшему образованию и осуществляемого посредством реализации программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки (ч. 1, 2 ст. 76 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273)³. Наряду с федеральными законами ДПО регулируется соответствующими приказами⁴ и письмами⁵.

³ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения 20.05.2023).

Федеральный закон от 02.07.2013 № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"» URL: <https://base.garant.ru/70405818/> (дата обращения 20.05.2023).

⁴ Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам». Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 3 сентября 2020 г. № 1156 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, осуществляющими образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам». URL: <https://base.garant.ru/70440506/> (дата обращения 20.05.2023).

⁵ Письмо Минобрнауки России от 25.08.2015 № АК-2453/06 «Об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере ДПО» (вместе с «Разъяснениями об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере дополнительного профессионального образования»). URL: https://rulaws.ru/acts/Pismo-Minobrnauki-Rossii-ot-25.08.2015-N-AK-2453_06/ (дата обращения 20.05.2023).

Письмо Минобрнауки России от 21.04.2015 № ВК-1013/06 «О направлении методических рекомендаций по реализации дополнительных профессиональных программ» (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме»). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_178777/ (дата обращения 20.05.2023).

Письмо Минобрнауки России от 22.04.2015 № ВК-1032/06 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями-разъяснениями по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов»). URL: https://rulaws.ru/acts/Pismo-Minobrnauki-Rossii-ot-22.04.2015-N-VK-1032_06/ (дата обращения 20.05.2023).

Письмо Минобрнауки России от 25.08.2015 № АК-2453/06 «Об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере ДПО» (вместе с «Разъяснениями об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере дополнительного профессионального образования»). URL: https://rulaws.ru/acts/Pismo-Minobrnauki-Rossii-ot-25.08.2015-N-AK-2453_06/ (дата обращения 20.05.2023).

ДПО направлено на удовлетворение образовательных потребностей и профессиональное развитие всех членов общества в соответствии с изменениями, происходящими в социально-экономической среде. Федеральных государственных образовательных стандартов/образовательных стандартов/федеральных государственных требований для дополнительных образовательных программ не предусмотрено, что предполагает высокую степень свободы в форме, охвате и глубине предоставляемого образовательного материала. Но при этом, каждый из вариантов ДПО несет свою смысловую и образовательную нагрузку, связанную с особенностями получения и реализации профессиональных компетенций. Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации (ч. 5 ст. 76 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), а Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации (ч. 4 ст. 76 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Существует ряд условий, регулирующих образовательную деятельность в этой сфере. В частности, к освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование (ч. 3 ст. 76 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Кроме того, существуют требования, предъявляемые к объему освоения дополнительных профессиональных программ. В частности, минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов, а срок освоения программ профессиональной переподготовки — менее 250 часов (п. 12 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. № 499). По окончании обучения по программе профессиональной переподготовки выдается диплом о профессиональной переподготовке, а после окончания обучения по программе повышения квалификации — удостоверение о повышении квалификации (п. 19 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. № 499).

Освоение дополнительных профессиональных образовательных программ завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно (ч. 14 ст. 76 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). При этом, при освоении дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки возможен зачет учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), освоенных в процессе предшествующего обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) дополнительным профессиональным программам, порядок которого определяется организацией самостоятельно (п. 18 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. № 499).

Методология исследования

Для того, чтобы рассматривать дополнительное профессиональное образование как инструмент обеспечения потребностей современного рынка труда необходимо, на наш взгляд, охарактеризовать портрет обучающегося, выявить его профессиональные предпочтения, определить сферу дальнейшего приложения знаний, что позволит выявить современные тенденции в сфере регулирования рынка труда, формируемые слушателями ДПО. С этой целью в рамках ДПО в Финансовом университете при Правительстве Российской Федерации нами проведено эмпирическое исследование, которое осуществлялось с мая по август 2022 года. К исследованию были приглашены слушатели программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации в рамках Федерального проекта «Содействие занятости граждан». Выборка состояла из 69 респондентов, из них 18,6 % проживает в Москве, 14 % — в Московской области, 9,3 % в Калужской области. География исследования достаточно широкая, представлены респонденты из Амурской, Ярославской, Тульской областей, Пермского и Краснодарского краев. Выборка стратифицирована в соответствии с данными Росстата, касающимися структуры предложения на рынке труда с учетом современных ориентиров ее трансформации в соответствии с контингентом безработных, что предполагает привлечение к образовательному процессу через систему ДПО не только выпускников учебных заведений, но и женщин, находящихся в декретном отпуске, а также пенсионеров. Такая позиция обусловлена изменением ситуации на рынке труда в связи с сокращением численности поколения, выходящего на рынок труда, и последствиями проведения специальной военной операции.

Вопросы анкеты были подготовлены специально для данного исследования и включали три блока:

1. Социально-демографические характеристики (возраст, пол, регион проживания и т. д.).
2. Отношение к удаленной работе и предпочитаемая форма занятости.
3. Мотивация к прохождению повышения квалификации и отношение к работе в целом.

Анкетирование проводилось в онлайн-формате на базе Google Forms на русском языке.

Результаты анализа

Результаты исследования представлены по блокам в соответствии с реализованной анкетой.

Социально-демографические характеристики

Анализ данных показал, что больше всего респондентов в следующих возрастных группах: 25–34 лет — 26,1 %, 35–40 лет — 27,5 % и 51–55 лет — 20,3 %. Из них большинство женщины — 84,1 % (табл. 1).

Большая часть участников опроса имеет высшее образование: закончило специалитет 67,1 %, степень бакалавра имеют 13,5 %. Также 2,1 % участников с ученой степенью.

Из опрошенных на момент проведения опроса работало 34,8 %, в декретном отпуске находился 30,4 % и не работало 31,9 % участников.

Среди работающих респондентов 46,5 % отнесли себя к категории «специалист», 14,5 % к категории «служащий» и 18,8 % — к категории «руководитель».

Таблица 1

Социально-демографический портрет участника опроса

Характеристика	Категории	Удельный вес ответов, %
Возраст, лет	25–34	26,6
	35–40	28,5
	41–45	13
	46–50	2,9
	51–55	20,3
	старше 55	8,7
Пол	мужчина	15,8
	женщина	84,2
Уровень образования	среднее или среднее профессиональное	13,0
	высшее (бакалавриат)	13,5
	высшее (специалитет)	67,1
	высшее (магистратура)	4,3
	ученая степень	2,1
Статус занятости	работаю	34,8
	в декретном отпуске	30,4
	в настоящее время не работаю	31,9
	не работаю, нахожусь на пенсии	2,9
Категория персонала	руководители	18,8
	специалисты	46,5
	служащие	14,5
	рабочие	4,3
	другое (не работает, пенсионер)	15,9

Составлено авторами

Отношение к удаленной работе и предпочитаемая форма занятости

Респонденты заняты в различных отраслях экономики: около 10 % в сфере науки и образования, 7,2 % — в медицине, 5,8 % в сфере ЖКХ, 4,3 % в сфере услуг, 4,3 % в промышленном производстве, 2,9 % — в сельском хозяйстве и т. д.

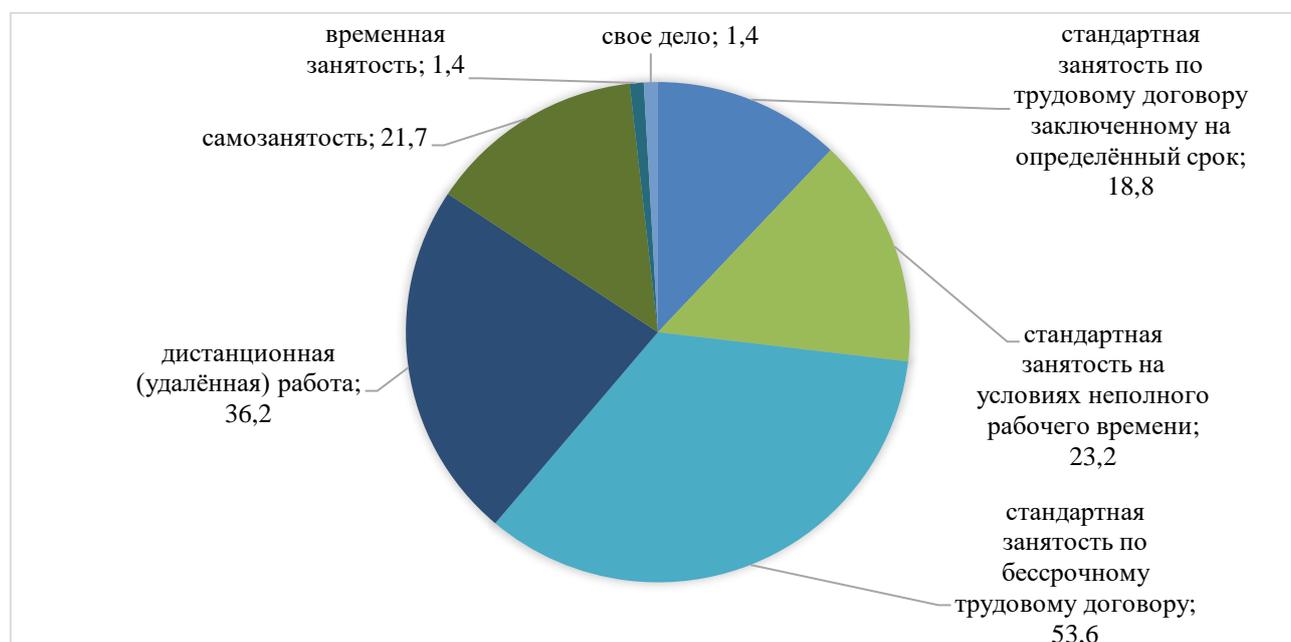


Рисунок 3. Формы занятости, предпочитаемые респондентами, % (составлено авторами)

Предпочитаемые сферы занятости: наука и образование — 17,4 %, сфера услуг — 11,6 %, медицина и туризм — по 8,7 %, промышленное производство — 5,8 %.

Более половины респондентов предпочитают стандартную занятость по бессрочному трудовому договору (53,6 %), хотели бы работать дистанционно 36,2 % опрошенных, на условиях неполного рабочего времени — 23,3 % (рис. 3).

Мотивы респондентов отражены на рисунке 4. Респонденты могли выбрать несколько вариантов или предложить свой.



Рисунок 4. Причины, по которым предпочтительна именно эта форма занятости, количество ответов, % (составлено авторами)

На первое место выходит поддержание баланса работы и личной жизни, что отражает общемировые тенденции, на втором месте мотив, косвенно связанный с первым — возможность более гибко распоряжаться своим рабочим временем и планировать свой рабочий график. Желание работать удаленно отметили треть опрошенных. Представляет интерес тот факт, что такой мотив, как достойная оплата труда занимает *только четвертое место*.

Значительная часть опрошенных положительно относится к удаленной работе: 30,4 % отметили свое позитивное отношение и 49,3 % хотели бы работать в гибридном формате, т. е. часть рабочего времени трудиться из дома, не определились с отношением 2,9 % опрошенных (рис. 5).

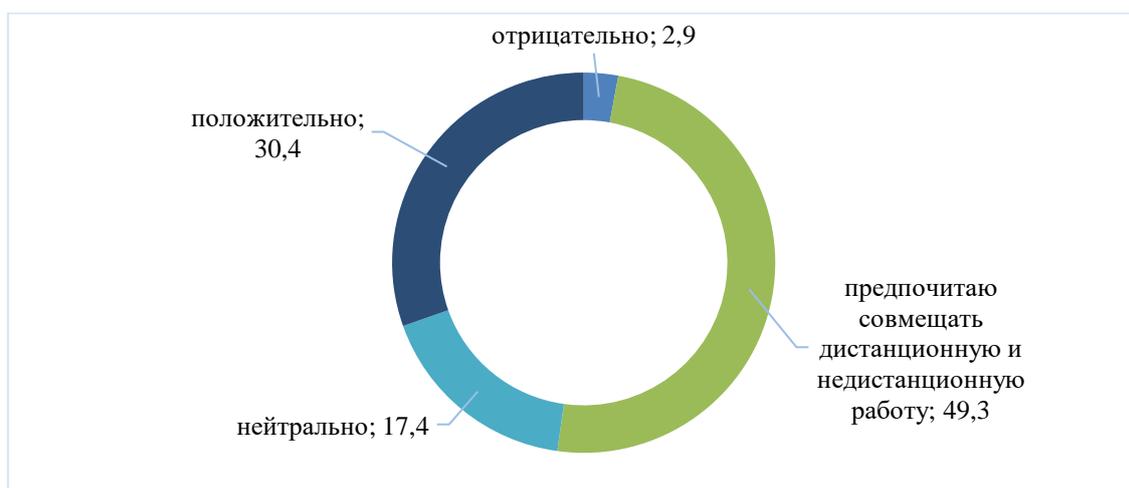


Рисунок 5. Отношение респондентов к дистанционной занятости, % (составлено авторами)

В то же время в дистанционной форме работы респонденты отметили ряд недостатков, среди которых отсутствие возможности непосредственного общения с коллективом (63,8 %), размытые границы рабочего времени (52,2 %), плохая интернет-связь (24,6 %), отсутствие условий для выполнения работы надлежащего качества (26,1 %).

Мотивация к прохождению повышения квалификации и отношение к работе в целом

На вопрос о причине принятия решения респондентами пройти курсы повышения квалификации на первом месте по популярности (55,1 %) оказался ответ «получить новые знания для выполнения текущей работы» (рис. б).

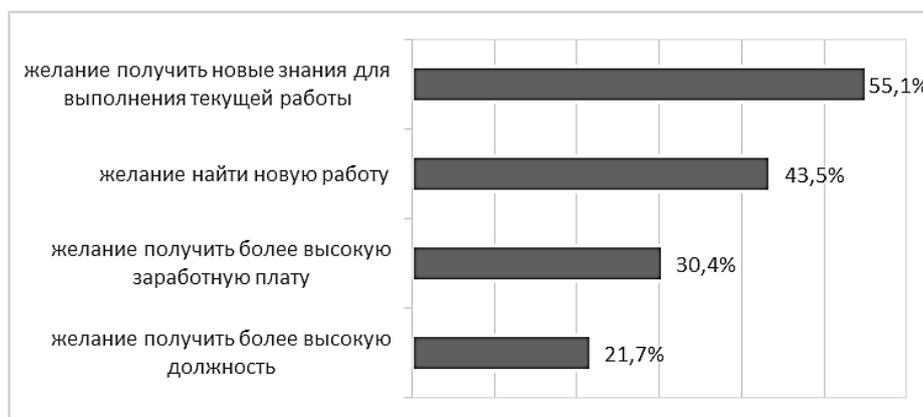


Рисунок 6. Причина решения респондентов пройти курсы повышения квалификации/ переподготовки, % (составлено авторами)

На втором месте — «желание найти новую работу» отметили 43,5 % респондентов (*проходящих переподготовку*). На третьем месте по популярности (30,4 %) был ответ о «желании получить более высокую заработную плату». И наконец, о желании «получить более высокую должность» в результате прохождения повышения квалификации высказались 21,7 % опрошенных.

Работники отметили, что именно снижает удовлетворенность трудом в порядке убывания:

1. Низкая заработная плата (36,2 %).
2. Перенапряжение (27,5 %).
3. Ненормированный рабочий день (26,1 %).
4. Отсутствие стимулов в работе (23,2 %).
5. Авторитарность руководителя (11,6 %).
6. Отсутствие обратной связи от руководителя (10,1 %).

Интересен факт, что низкая заработная плата, была отмечена как наибольший фактор, снижающий удовлетворенность трудом, при этом, она лишь на 4-м месте среди фактов, предопределивших выбор работы респондентов по трудовому договору.

Относительно предпочтительного уровня оплаты труда в месяц ответы респондентов распределились следующим образом:

- 4,3 % опрошенных готовы получать за свой труд заработную плату в диапазоне 37 056–43 724 рублей в месяц после вычета налогов.

- 8,7 % респондентов согласны на заработную плату в диапазоне 43 725–52 149 рублей.
- 10,1 % респондентов будут удовлетворены заработной платой в диапазоне 52 150–63 931 рублей.
- 15,9 % респондентов готовы получать 63 932–84 117 рублей.
- 37,7 % готовы на 84 118–189 338 рублей.
- 21,7 % готовы получать более 189 339 рублей в месяц.

По данным Росстата в 2021 г. среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций составила 57 244 руб.⁶ Согласно данным Росстата⁷ в 2021 году размер среднемесячной зарплаты в Москве достиг 112 768 рублей. Однако, большинство (37,7 %) респондентов ориентированы на диапазон заработных плат московского региона несмотря на широкий спектр регионов их проживания/работы, где средняя заработная плата в 2021 году в среднем составляла 41 тысячу рублей (Самарская область, Краснодарский край, Ярославская область и др.).

Соотношение окладов и премий большинство респондентов (68,1 %) предпочли сочетание 80 % на 20 % соответственно за достижение установленных целевых показателей, 18,8 % предпочли сочетание 70 % оклад, 30 % премии, и 8,7 % опрошенных согласны на сочетание 50 % оклад, 50 % премии за достижение установленных показателей премирования.

Респонденты выразили желание добавить следующие предпочтения в свой социальный пакет кроме законодательно установленных (рис. 7):



Рисунок 7. Предпочтения респондентов по наполнению социального пакета, кроме законодательно установленных предпочтений, % (составлено авторами)

Путёвки в санатории, пансионаты, детские лагеря — самые востребованные предпочтения среди респондентов (66,7 %), на втором месте по популярности добровольное медицинское страхование (43,5 %), наряду с оплатой абонемента в спортклуб (40,6 %), а также, оплатой сотовой связи (33,3 %).

Респонденты высоко оценили на 4 и 5 пунктов по пятибалльной шкале свою готовность работать в постоянно меняющейся инновационной социально-экономической среде, что свидетельствует об адекватности реагирования на динамизм социально-экономических процессов. Выявлено, что возможность карьерного роста мотивирует к работе в высокой

⁶ Росстат. URL: tab1_zpl_09-2022.xlsx (live.com) (дата обращения 23.10.2022).

⁷ Росстат. URL: tab4-zpl.xlsx (live.com) (дата обращения 23.10.2022).

степени (4–5 баллов из 5) — 71 % респондентов. Мотив работать в гибком графике показали 71 % опрошенных. Для 40 % респондентов важно удобное расположение офиса относительно дома; 88 % опрошенных мотивируют интересные проекты; 85,5 % респондентов мотивирует к работе повышение уровня оплаты труда и возможность самореализации.

Таким образом, результаты проведенного опроса позволили аргументировать следующие выводы:

1. Сформирован портрет обучающегося: работающая женщина — специалист, 35–40 лет, закончившая специалитет, предпочитающая стандартную занятость по бессрочному трудовому договору.
2. Основным мотивом прохождения курсов повышения квалификации является получение новых знаний для выполнения текущей работы.
3. Исследование позволило выявить ряд проблем, основной среди которых является снижение удовлетворенности трудом в связи с низким уровнем заработной платы.
4. Оптимистичные перспективы изменения ситуации на рынке труда подтверждаются готовностью работать в постоянно меняющейся инновационной социально-экономической среде.
5. Формирование вектора трансформации занятости требует не только использования результатов социологических исследований, но и постоянного мониторинга происходящих на рынке труда процессов.

Обсуждение результатов исследования

Обеспечении потребностей современного рынка труда как инструмента его регулирования, является одной из базовых проблем, требующих с настоящее время незамедлительного решения в связи с трансформационными процессами, происходящими в экономике. Одним из «буферов», смягчающих сложившуюся ситуацию, является дополнительное профессиональное образование, на выявление роли которого при регулировании рынка труда и было направлено данное эмпирическое исследование.

По результатам проведенного опроса сформирован портрет обучающегося, позволяющий более обосновано разрабатывать программу подготовки через систему ДПО; выявлены основные мотивы прохождения курсов повышения квалификации, что создает базу для использования психологической составляющей регулирования рынка труда; обозначена наиболее острая проблема обучающихся, касающаяся несоответствия уровня заработной платы их ожиданиям. Наряду с этим выявлена положительная перспектива изменения ситуации на рынке труда, обусловленная оптимистичностью слушателей ДПО относительно способности трансформироваться в условиях быстро меняющейся социально-экономической среды.

Представленный инструмент обеспечения потребностей современного рынка труда, направленный на его регулирование, предусматривает цикличность влияния ДПО, участвующего в формировании предложения на рынке труда. Роль ДПО, заключающаяся в корректировке предложения на рынке труда, возрастает и становится ключевой в условиях нестабильной социально-экономической среды.

Выводы

С каждым годом требования к квалификации работников повышаются, поэтому дополнительное образование играет ключевую роль в обеспечении потребностей современного рынка труда. Система дополнительного образования позволяет работникам приобретать дополнительные знания и навыки, которые могут улучшить их карьерные перспективы и повысить конкурентоспособность на рынке труда. Кроме того, дополнительное образование может помочь работникам адаптироваться к новым технологиям и изменяющимся требованиям рынка труда.

С другой стороны, дополнительное образование также играет важную роль для работодателей, которые ищут квалифицированных и компетентных кандидатов на вакансии. Частичное или полное финансирование дополнительного образования для сотрудников также может помочь компаниям улучшить качество продукции и услуг, повысить производительность и улучшить бизнес-процессы.

В то же время необходимо совершенствовать подход к проведению профессионального обучения, повышая его индивидуальную направленность, широко используя возможности Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России». Одна из проблем общего подхода к профессиональному обучению заключается в том, что оно не учитывает различные потребности и предпочтения обучающихся. Более индивидуальный подход может включать в себя подготовку индивидуальных образовательных программ, которые учитывают уровень знаний и профессиональный опыт каждого обучающихся, а также их цели и приоритеты.

Также необходимо проводить оценку эффективности ДПО и его качества. Оценка может включать в себя регулярные тесты и консультации для проверки понимания материала, а также обратную связь от обучающихся о качестве обучения, выявленную в качестве социологических исследований. В результате дополнительное профессиональное образование все в большей степени будет способствовать обеспечению потребностей современного рынка труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Филатова О.Н., Гушин А.В., Шобонов Н.А. Профессиональное образование в современном информационном обществе // Проблемы современного педагогического образования. — 2019. — № 64-2. — С. 189–192.
2. Маркова С.М. Ретроспективный анализ развития профессионального образования в России // Вестник Мининского университета. — 2019. — Т. 7. — № 3(28). — С. 3.
3. Петров Ю.Н., Филатова О.Н. Профессиональное образование в современном цифровом пространстве // Нижегородское образование. — 2019. — № 1. — С. 30–33.
4. Константинова Д.С., Кудаева М.М. Цифровые компетенции как основа трансформации профессионального образования // Экономика труда. — 2020. — Т. 7. — № 11. — С. 1055–1072.
5. Филатова О.Н., Пьянзина Д.В. Интеграция традиционных и цифровых технологий в профессиональном образовании // Горизонты образования. — 2021. — С. 377–379.

6. Duffy R.D. et al. Decent education as a precursor to decent work: An overview and construct conceptualization // *Journal of Vocational Behavior*. — 2022. — P. 103771.
7. Herbert I.P. et al. Graduate employability, employment prospects and work-readiness in the changing field of professional work // *The International Journal of Management Education*. — 2020. — V. 18. — №. 2. — P. 100378.
8. McCarthy B., Eagle L. Are the sustainability-oriented skills and competencies of business graduates meeting or missing employers' needs? Perspectives of regional employers // *Australian Journal of Environmental Education*. — 2021. — V. 37. — № 3. — P. 326–343.
9. Oswald-Egg M.E., Renold U. No experience, no employment: The effect of vocational education and training work experience on labour market outcomes after higher education // *Economics of Education Review*. — 2021. — V. 80. — P. 102065.
10. Tavakoli M. et al. An AI-based open recommender system for personalized labor market driven education // *Advanced Engineering Informatics*. — 2022. — V. 52. — P. 101508.
11. Teijeiro M., Rungo P., Freire M.J. Graduate competencies and employability: The impact of matching firms' needs and personal attainments // *Economics of Education Review*. — 2013. — V. 34. — P. 286–295.
12. Tian B. et al. Tax Incentives, On-the-job Training, and Human Capital Accumulation: Evidence from China // *China Economic Review*. — 2022. — V. 75. — P. 101850.

Polevaya Marina Vladimirovna

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: MVPolevaya@fa.ru

Fedchenko Anna Alexandrovna

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: AAFedchenko@fa.ru

Filimonova Inna Vitalievna

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: IVFilimonova@fa.ru

Veshkurova Alina Borisovna

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: ABVeshkurova@fa.ru

The role of additional professional education in meeting the needs of the modern labor market

Abstract. The regulation of the labor market is one of the basic problems that currently require an immediate solution in connection with the transformational processes taking place in the economy. One of the ways to influence the current situation is additional vocational education, which affects the supply on the labor market. Additional vocational education, which we consider as a practice-oriented regulator of the labor market, has a well-formed legislative base, which makes it possible to rely on a clearly defined legal field. The authors focus on the fact that the dynamism of socio-economic processes enhances the role of regulation of the social and labor sphere, which requires studying the reasons for changes in supply and demand in the labor market. Demand in the labor market, formed by employers, depends on the commissioning of new enterprises and facilities, on the introduction of new projects and technologies.

An empirical study of additional professional education as a regulator of the labor market, conducted at the Financial University under the Government of the Russian Federation, included an online survey based on Google Forms in Russian. The study involved respondents from Moscow and the Moscow region, Amur, Yaroslavl, Tula regions, Perm and Krasnodar regions. Based on the results of the survey, a portrait of the student was formed, the main reason for taking advanced training courses was identified, the main problem of students was identified, the optimism of the prospects for changing the situation on the labor market was confirmed, the conditions for the formation of the employment transformation vector were presented, and the position of the expediency of using artificial intelligence to regulate the labor market was argued. It is proved that the role of additional professional education is enhanced by the capabilities of artificial intelligence in obtaining operational and multifaceted information about employees entering the labor market. In the future, it is recommended to form a digital profile of labor market subjects.

Keywords: labor market; additional professional education; artificial intelligence; education system; labor motivation; refresher courses; professional education