

© Е. В. Кольчугина¹, Т. Л. Сыщикова², 2022

^{1,2} Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

(Университет «МИР»), Россия

Email¹: kolchugina@imi-samara.ru

Email²: siesta53@mail.ru

МОТИВАЦИЯ ПОЛУЧЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ОПЫТА РЕГИОНАЛЬНОГО ВУЗА САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ)

Ежегодно система образования фиксирует прирост доли обучающихся, получающих дополнительное профессиональное образование (далее – ДПО), при этом система ДПО по объективным и субъективным причинам претерпевает существенные изменения. В статье представлен успешный опыт реализации региональной модели дополнительного профессионального образования на примере деятельности Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», реализующего программы ДПО как для органов публичной власти, так и для коммерческих организаций.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, корпоративный университет, профессиональное развитие, мотивы получения дополнительного профессионального образования.

Дополнительное профессиональное образование (далее – ДПО) – термин, закрепленный на уровне федерального законодательства, однако на практике профессиональное развитие и образование реализуется не только через традиционные формы: повышение квалификации и профессиональную переподготовку. Вызовы, с которыми сталкивается система дополнительного профессионального образования в Российской Федерации, вынуждают искать новые подходы в организации обучения и проактивно реагировать на актуальные мотивы получения дополнительного профессионального образования.

В связи с вышеизложенным, *цель данного исследования* заключается в изучении мотивационной структуры получения дополнительного профессионального образования слушателями программ ДПО для выявления направлений развития соответствующего рынка услуг.

В рамках исследования были определены следующие задачи:

- выявить тренды, влияющие на изменения мотивационной структуры получения услуг ДПО;
- изучить динамику развития одного из региональных рынков ДПО;
- оценить структуру мотивации получателей услуг в системе ДПО, представляющих интересы коммерческого сектора и органов публичной власти;
- рассмотреть основные изменения в мотивационной структуре слушателей программ ДПО;
- обозначить направления для дальнейшего развития регионального рынка ДПО.

Объектом для исследования выступил опыт одного из региональных вузов Самарской области – Автономной некоммерческой организации высшего образования Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка» (далее – Университет «МИР») – в реализации программ ДПО.

Предмет исследования – особенности мотивационной структуры слушателей программ ДПО.

В 1943 году американский психолог Абрахам Маслоу в своей книге «Теория человеческой мотивации» [5] представил пирамиду потребностей человека, разместив в основании физиологические потребности, потребности в безопасности, а также потребности в принадлежности и любви. А затем, по мере удовлетворения этих «низших» потребностей, человеку становится необходимым одобрение, признание, уважение, заслужить которое можно только будучи компетентным в какой-либо области, достигнув определенного успеха.

И вот из этой потребности возникает новая – познавательная потребность: получить знания, овладеть навыками и умениями, исследовать и понять что-то новое и полезное для себя, что поможет стать более успешным, достичь более высокого профессионального уровня. Именно это лежит в основе решения взрослого человека, закончившего когда-то вуз, имеющего семью, работу, получить дополнительное образование, пройти профессиональную переподготовку, точно поучиться на специализированных курсах по отдельным предметам или методам исследования.

Повышение квалификации когда-то являлось неотъемлемой частью трудовой деятельности. Учреждения, организации и предприятия были обязаны планомерно направлять своих работников на курсы повышения квалификации, зачастую с отрывом от работы. В настоящее время финансовые сложности и отсутствие законода-

тельного подкрепления необходимости в обучении персонала привело к тому, что организации либо совсем отказываются обучать сотрудников, либо снижают статьи расходов на их обучение, а в крупных компаниях (например, ОАО «РЖД», ПАО «Сбербанк», АО «Мегафон» и др.) оптимизируют расходы за счет создания собственных корпоративных учебных центров и даже университетов.

На рынке образования именно органы публичной власти во многом остались единственными заказчиками образовательных услуг, в отношении которых законодательно закреплена обязанность в обучении сотрудников, осуществляющих свою деятельность по ряду направлений. Однако к 2022 году и в сфере государственного и муниципального управления около 20% всех субъектов Российской Федерации создали собственные корпоративные университеты.

Кроме того крупные министерства и управления, имеющие широкую сеть подведомственных учреждений, также постепенно формируют собственные аналоги учебных центров либо из числа своих учреждений, либо пользуясь поддержкой высших учебных заведений своих субъектов.

Собственные учебные центры, безусловно, удобны с точки зрения снижения финансовых расходов и обучения сотрудников «без отрыва», однако их автономность по отношению к внешним проверяющим структурам приводит к редкому обновлению образовательных программ, снижению мотивации сотрудников, переходу на полностью дистанционное обучение и в итоге — к снижению качества самого обучения.

Все эти процессы перекраивают рынок дополнительного образования и меняют мотивационную структуру получения этого самого образования.

Для более полного раскрытия заявленной темы исследования необходимо акцентировать внимание на одном из региональных рынков ДПО.

В Самарской области многие годы функции оператора для организации обучения государственных гражданских служащих реализует ГКУ СО «Самарский региональный ресурсный центр», а с 2021 года организация обучающих программ для чиновников становится функционалом вновь созданной АНО ДПО «Центр развития талантов и трансформации управления при Губернаторе Самарской области «Таволга». Финансирование программ идет из регионального бюджета Самарской области. Обучение по программам ДПО, инициированным Администрацией Губернатора Самарской области для государственных гражданских служащих, проходит в стенах тех учебных заведений, которые в жесткой конкурентной борьбе

смогут преодолеть конкурсные испытания и выиграть торги по правилам, закрепленным в Федеральном законе Российской Федерации от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок». Немалый вклад в реализацию подобных программ вносит один из региональных вузов Самарской области — Университет «МИР», в котором ежегодно проходят обучение свыше 1500 государственных и муниципальных служащих Самарской области [2]. Подобная форма работы выгодна всем участникам процесса, поскольку органы власти имеют возможность контролировать качество оказываемых образовательных услуг (через четкие критерии технического задания конкурсной документации), а вуз получает возможность получить дополнительный источник дохода.

При рассмотрении динамики развития регионального рынка ДПО нельзя не отметить структуры (базовые кафедры вузов) по подготовке студентов-целевиков, направленных на учебу предприятиями (обычно крупными компаниями) и обучающихся за их счет, так как в процессе обучения они проходят стажировку и практику на предприятии, а после получения диплома обязаны отработать некоторое количество лет на предоставленном им рабочем месте. При этом целевое обучение — это пример эффективного сотрудничества всех участников процесса. Студент получает гарантированное трудоустройство, работодатель — гарантированно закрытую вакансию и работоспособную рабочую единицу, а вуз выполняет целевой показатель эффективности работы учебного заведения. Что же касается средних компаний, то они менее заинтересованы вкладываться в обучение своих работников, им проще принять на работу готового специалиста, предложив ему более высокую заработную плату. Именно поэтому повышение квалификации и получение дополнительного профессионального образования ложится на плечи самого работника.

Повышение квалификации сотрудников публичных органов власти регламентируется законом только по ряду программ ДПО (по противодействию коррупции, охране труда, законодательству о закупках и некоторых других), в остальных случаях — обучение является доброй волей руководителя и остаточной строкой в бюджете организации. Именно по этой причине обучение сотрудников подведомственных учреждений зачастую инициировано самими работниками, понимающими необходимость в периодичности повышения или подтверждения своей квалификации.

Реалии нынешнего времени, не опровергая шкалу потребностей Маслоу, говорят о том, что основной причиной, заставляющей человека обучаться за свой счет и в свое личное время, является же-

ление сохранить свое рабочее место либо поменять вид деятельности, чтобы получать более высокую оплату труда либо более высокую по статусу должность.

Для оценки структуры мотивации получателей услуг в системе ДПО обратимся к результатам социологического исследования, проведенного в 2020 году Центром экономики непрерывного образования РАНХиГС [3], которое показало, что 30% опрошенных получали дополнительное образование по собственной инициативе, при этом 22% — учились за свой счет. То, что получение диплома о дополнительном профессиональном образовании может существенно способствовать построению или улучшению карьеры, отметила ровно половина респондентов.

Оценка респондентами результата от получения ДПО выглядит следующим образом:

- 1-е место (92,5%) — получение необходимых знаний;
- 2-е место (67%) — удержание на рабочем месте;
- 3-е место (25,4%) — получение более высокой заработной платы;
- 4-е место (17,1%) — получили повышение в должности;
- 5-е место (6,8%) — после обучения перешли на новую работу.

По данным [1], в структуре мотивации потенциальных слушателей факультета дополнительного образования (далее — ФДО) Университета «МИР» на 1-е место вышли два других показателя: стремление получить более высокую должность с более высокой зарплатой и (или) желание поменять работу.

Считаем, что разница в результатах сложилась главным образом из-за того, что зачастую учиться на ФДО приходят работающие специалисты, предполагающие закрытие своей организации или существенное сокращение ее деятельности и, соответственно, персонала. Такие лица стараются освоить новую профессию, которая, на их взгляд, позволит им получить достойную работу с достойной оплатой [1].

Для уточнения данной информации авторами был проведен социологический опрос слушателей программ ДПО Университета «МИР» об их мотивации в получении дополнительного образования. При анализе ответов респондентов (см. табл. 1) учитывался профиль обучения, поскольку программами ДПО занимаются два подразделения вуза: ФДО и ИГиМС (Институт государственной и муниципальной службы). Слушатели ФДО в основной своей массе представляют коммерческий сектор и учатся за собственный счет, а слушатели ИГиМС, как правило, обучаются за счет работодателя, что коренным образом сказывается на основных мотивах получения ДПО.

Мотивы получения ДПО

Мотивы	Слушатели ФДО	Слушатели ИГиМС
Получение дополнительных профессиональных компетенций	55,3	52,8
Возможности карьерного роста	38,5	10,5
Требование законодательства, документальное подтверждение квалификации	24,9	67,8
Повышение уровня заработной платы	25,6	10,6
Смена профессионального профиля, новая профессия	15,6	5,3
Требование работодателя	2,6	40,8
Расширение кругозора	4,5	1,6
Приобретение профессиональных связей	1,8	-
Другое	0,3	-

Примечание. Данные указаны в процентном соотношении от числа опрошенных, n=300. Поскольку респондентам задавался открытый вопрос, то общая сумма ответов превышает 100%.

В результате анализа ответов на вопрос о мотивах получения ДПО слушателями Университета «МИР» можно сделать следующие выводы.

1. Работники коммерческого сектора преимущественно ориентированы на получение дополнительных профессиональных компетенций, которые дают возможности для карьерного роста и повышения уровня заработной платы. Кроме того, для многих респондентов имеет значение необходимость документального подтверждения своей квалификации, например, вследствие принятия в организации профессиональных стандартов.

2. У слушателей – работников органов публичной власти на первый план выходит мотив – требование законодательства, что и объясняет востребованность программ по противодействию коррупции и закупочной деятельности. Далее следует мотив, связанный с получением дополнительных профессиональных навыков, а на третьем месте – требование работодателя.

Интересно, что мотив «получение дополнительных профессиональных компетенций» занимает высокий рейтинг среди всех групп слушателей. Актуальный сегодня тезис «от образования на всю жизнь – к образованию через всю жизнь» в отношении профессио-

нального образования означает «непрерывное обновление профессиональных знаний и навыков» [4].

При этом непрерывное развитие в настоящее время трактуется чрезвычайно широко. В соответствии с традиционным подходом (ст. 76 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [6]) определены две основные формы программ ДПО: программа профессиональной переподготовки и программа повышения квалификации. В отношении органов публичной власти эти образовательные формы были расширены: с 2019 года Указом Президента РФ от 21.02.2019 г. «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих РФ» [5] в лексикон кадровых служб введен новый термин – профессиональное развитие государственного гражданского служащего РФ.

Наиболее значимый постулат гласит, что профессиональное развитие гражданского служащего должно осуществляться в течение всего периода прохождения им государственной гражданской службы Российской Федерации. Кроме того, в соответствии с документом результаты участия гражданского служащего в мероприятиях по профессиональному развитию могут учитываться при рассмотрении вопросов о его аттестации, направлении для участия в других мероприятиях по профессиональному развитию, а также назначении на иную должность государственной гражданской службы Российской Федерации.

Интересен перечень форм профессионального развития гражданских служащих, включающих не только традиционные форматы, но и альтернативные варианты. К таким формам относятся:

- дополнительное профессиональное образование;
- семинары, тренинги, мастер-классы, иные мероприятия, направленные преимущественно на ускоренное приобретение гражданскими служащими новых знаний и умений;
- конференции, круглые столы, служебные стажировки, иные мероприятия, направленные на изучение передового опыта, технологий государственного управления, обмен опытом;
- самостоятельное изучение гражданскими служащими образовательных материалов, тематика которых соответствует направлению их профессиональной служебной деятельности и которые размещены на предназначенном для профессионального развития гражданских служащих едином специализированном информационном ресурсе, созданном на базе федеральной государственной

информационной системы в области государственной службы, а также в иных информационных системах;

– образовательные курсы, доступ к которым предоставляется гражданским служащим в дистанционной форме, в том числе с использованием единого специализированного информационного ресурса и иных информационных систем.

Безусловно, широкий перечень форм профессионального развития отражает тенденцию LLL (Long life learning), то есть «образование в течение всей жизни», что актуально даже для такой консервативной сферы, как госслужба. С другой стороны, остается открытым вопрос о документальном подтверждении полученного уровня развития, который поможет подтвердить соответствие требованиям профессионального стандарта или послужит подтверждением необходимого уровня квалификации.

Опыт Университета «МИР» на рынке коммерческого образования показывает, что организации для поддержания ее конкурентоспособности необходим большой набор программ профессиональной переподготовки: в настоящее время параллельно идет набор на более десятка программ, начиная от общих («Экономика и управление на предприятии») и заканчивая специализированными («Единая программа подготовки арбитражных управляющих»).

Учебные программы профессиональной переподготовки разрабатываются с учетом квалификационных требований и утвержденных профессиональных стандартов. Дисциплины учебных планов выстроены в порядке, позволяющем, не нарушая логику учебного процесса, объединять одинаковые дисциплины в поточные лекционно-практические занятия, что позволяет оптимизировать затраты на организацию учебного процесса.

Самая сложная с организационной точки зрения программа подготовки арбитражных управляющих завершается теоретическим экзаменом, который принимает комиссия, утвержденная Росреестром. Подготовка к теоретическому экзамену арбитражных управляющих выстраивается на основании ежегодного договора с Росреестром на право набора слушателей по «Единой программе подготовки арбитражных управляющих». Ежегодно ДПО формирует две таких группы, обучающихся с сентября по февраль и с января по июнь. Слушатели, успешно сдавшие экзамен, включаются в реестр арбитражных управляющих страны. В качестве преподавателей по данному направлению привлекаются специалисты-практики: судьи, действующие арбитражные управляющие, адвокаты, аудиторы, специалисты Росреестра, что позволяет не только подготовить слуша-

телей к сдаче экзамена, но и дать практические навыки работы в арбитражном управлении.

Перечень программ повышения квалификации, востребованных на рынке, менее внушителен — порядка десяти наименований.

На курсах повышения квалификации (объемом более 100 академических часов) обучаются в основном уже работающие или только устроившиеся на работу по соответствующей профессии лица. Их цель — получение профессиональных навыков и знаний, позволяющих им быстрее вникнуть в специфику и тонкости профессии, работать более эффективно и результативно.

Университет «МИР» в сотрудничестве с Центром ИПБ России по Самарской области проводит на ежегодной основе повышение квалификации профессиональных бухгалтеров, а вместе с Учебным центром № 35 СРО НП ААС повышение квалификации аудиторов.

Большинство обучающихся по программам профессиональной переподготовки и долгосрочных курсов повышения квалификации оплачивают свою учебу самостоятельно, в то время как обучение на краткосрочных курсах повышения квалификации и ежегодное повышение квалификации профессиональных бухгалтеров и аудиторов оплачивают в основном работодатели.

В соответствии с распоряжением Губернатора с 2004 года Университет «МИР» имеет статус базового уполномоченного вуза Правительства Самарской области по подготовке и переподготовке государственных и муниципальных служащих, выполняя на протяжении многих лет функции учебно-методического и научного центра по проблемам государственной и муниципальной службы в Самарской области и управления государственными и муниципальными закупками. Задачами развития и обучения государственных гражданских служащих Самарской области занимается ИГиМС.

ИГиМС выступает площадкой для проведения Региональных кадровых практических сессий для специалистов кадровых служб органов публичной власти, в 2021 году по заказу Администрации Губернатора Самарской области на базе вуза проходило обучение государственных и муниципальных служащих региона по Модели компетенций государственного и муниципального служащего Самарской области (Модель 5А).

На базе ИГиМС создан Учебно-методический центр поддержки и сопровождения органов местного самоуправления, который организует выездные обучающие программы для органов местного самоуправления Самарской области. С 2019 года на ежегодной основе на базе вуза проходят обучающие мероприятия по муниципальной про-

грамме г.о. Самара «Развитие муниципальной службы в городском округе Самара на 2019-2023 годы», утвержденной Постановлением Администрации городского округа Самара от 01.08.2018 г. № 617.

Образовательный центр по государственным, муниципальным и корпоративным закупкам Университета «МИР» является лидирующим в регионе центром компетенций в области закупочной деятельности. Преподаватели ИГиМС входят в «Гильдию общественных закупщиков и специалистов по закупкам и продажам», а слушатели программ автоматически включаются в межвузовский реестр специалистов в области управления государственными и муниципальными закупками.

В области кадрового делопроизводства ИГиМС ведет системную работу по повышению квалификации специалистов кадровых служб муниципальных учреждений образования и культуры г. о. Самара.

Обучение государственных и муниципальных служащих, а также работников бюджетных учреждений Самарской области осуществляется, как правило, за счет заказчика – работодателя, для которого в приоритете, безусловно, качество полученных знаний, поскольку оно напрямую влияет на качество работы и количество замечаний, выявляемых в ходе контрольной деятельности. С другой стороны, над заказчиком программ обучения для государственных и муниципальных служащих довлеют требования закупочного законодательства, обязывающего проводить конкурентные процедуры определения исполнителя для заключения с ним обучающего контракта. Следовательно, участие Университета «МИР» в названных программах происходит на конкурсной основе в жесткой конкурентной борьбе.

Оптимальными с точки зрения мотивации к обучению можно назвать программы Малой академии государственного управления (далее – МАГУ), созданной на базе ИГиМС в 2008 году по инициативе Полномочного представителя Президента РФ в Приволжском федеральном округе. Слушатели МАГУ формируются на конкурсной основе из числа лидеров общественных движений и организаций области, выпускников ведущих государственных и негосударственных вузов и ссузов Самарского региона, специалистов, нуждающихся в профессиональной переподготовке, при этом обучение проводится на средства областного бюджета. Приоритетной задачей МАГУ является подготовка и формирование кадрового резерва органов государственной и муниципальной власти Самарской области и ПФО, подготовка лидеров социально значимых молодежных организаций.

Практика реализации данного проекта показала его эффективность в достижении поставленных целей и задач. Выпускники и

слушатели МАГУ составляют основу Молодежного правительства, Общественного молодежного парламента Самарской области, общественного объединения «Молодая гвардия», Самарского отделения Российского союза молодежи, студенческих профсоюзов и ряда других ведущих молодежных и студенческих организаций региона, входят в резерв управленческих кадров ключевых министерств Самарской области.

С 2022 года на базе МАГУ реализуется программа профессиональной переподготовки по направления «Менеджмент в молодежной политике». Слушатели и выпускники Университета «МИР» являются участниками и организаторами многих крупных социально значимых инициатив Самарского региона и вносят весомый вклад в развитие молодежного движения, являясь руководителями и активистами молодежных общественных организаций, руководителями молодежного форума ПФО «iВолга», составляют основу кадрового молодежного резерва области.

Основными мотивами обучения для слушателей МАГУ выступают не только карьерные ориентиры, но и желание профессионально развиваться самому и развивать свое учреждение.

Изучив мотивы получения ДПО слушателей Университета «МИР», можно прийти к выводу о том, что в вузе развиваются именно те направления, которые на сегодняшний день наиболее востребованы на соответствующем рынке услуг. А дополнительное профессиональное образование, полученное и до начала карьеры, и в процессе трудовой деятельности, дает возможность человеку расширить возможности построения карьеры, повысить самооценку, развить свой интеллектуальный и профессиональный потенциал.

Литература

1. Баранова В. В., Сыщикова Т. Л., Непрерывное обучение — основа формирования кадрового потенциала // Вестник Международного института рынка. 2015. № 2. С. 48-57.

2. Березовский Д. В., Кольчугина Е. В. Перспективы развития кадрового потенциала органов государственной власти и местного самоуправления Самарской области // Государственная служба. 2020. Т. 22. № 1 (123). С. 103-108.

3. Логинов Д. М. Востребованность дополнительного профессионального образования различными категориями работников // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования 2020. № 38. С. 161-171.

4. Маслоу А. Х. Мотивация и личность. М.: Директ-Медиа, 2008. 947 с.

5. Указ Президента Российской Федерации от 21.02.2019 г. № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru>.

6. Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru>.

*Статья поступила в редакцию 18.04.22 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*