

Авраамова Е. М., Титов В. Н.

СТРУКТУРНЫЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Авраамова Елена Михайловна – доктор экономических наук, профессор, заведующий отделом Института социального анализа и прогнозирования Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Москва). Россия, Москва, 119034, Пречистенская наб. 11

E-mail: avraamova@yandex.ru

Тел.: +7 (495) 695 11 62

Титов Владимир Николаевич – доктор экономических наук, доцент Научно-исследовательского университета Высшая школа экономики. Россия, Москва, 105187, Ул. Кирпичная, дом 33/5

E-mail: vtitov@hse.ru

Тел.: +7 (495) 772 95 88

Аннотация. Развитие человеческого капитала понимается сегодня как основной ресурс успешного функционирования экономики, в связи с чем различные экономические субъекты вкладывают средства в развитие компетенций работников, поскольку только квалифицированный персонал способен обеспечить как собственный карьерный рост, так и конкурентное преимущество национальной экономики в быстроразвивающемся и изменяющемся мире.

Авторы исходили из того, что, с одной стороны, потребность в растущем человеческом потенциале кадрового состава возникает вместе с ростом экономического положения отрасли / предприятия в расчёте на ещё большие конкурентные преимущества, к которым человеческий потенциал имеет непосредственное отношение. В этом случае предприятие готово инвестировать в человеческий потенциал с расчётом на достаточно быструю отдачу. Но возможна и другая ситуация, когда экономическое положение отрасли / предприятия, напротив, ухудшается, и руководство стремится сократить неэффективные и мало эффективные рабочие места.

Информационной базой послужило исследование, **реализованного** РАНХиГС летом 2013 года, включающее экспертные личные интервью с акторами системы непрерывного образования: представителями руководства предприятий приоритетных отраслей и образовательных центров – 10 респондентов; стандартизированные интервью в форме телефонного опроса представителей HR-служб предприятий, функционирующих в приоритетных направлениях развития экономики (600 респондентов); анкетный телефонный опрос потребителей образовательных услуг, непосредственно прошедших обучение в рамках приоритетных направлений развития экономики (401 респондент).

Авторы пытались увязать потребность предприятий в повышении знаний и навыков работников с уровнем их экономического развития и инновационной активностью. Кроме того, рассматривались проблемы кадрового выбора, определялся приоритет повышения базовых трудовых компетенций, сравнивались формы дополнительного образования, практикуемые предприятиями и фирмами.

Еще одним фокусом рассмотрения стали результаты дополнительного профессионального образования для самих работников и предприятий, различающихся размером и успешностью экономической деятельности.

Ключевые слова: человеческий потенциал, дополнительное профессиональное образование, ключевые трудности компетенции

Понимание значимости человеческих ресурсов как основы успешного функционирования экономики за последние годы усилилось, и это нашло отражение как на уровне стратегий развития отдельных организаций, так и на уровне индивидуальных планов профессионального роста. Различные экономические субъекты вкладывают средства в развитие компетенций, поскольку только квалифицированный персонал способен обеспечить как собственный карьерный рост, так и конкурентное преимущество национальной экономики в быстроразвивающемся и изменяющемся мире.

Масштабы и актуальность дополнительного профессионального образования делают его предметом многочисленных исследований [Российский работник..., 2011; Ключарёв, 2010; Телегина, 2008; Овчинникова, 2010; Мареева, 2012; Диденко, 2012]. Мы же хотим остановиться на одном, но, как представляется, важном аспекте функционирования ДПО – его связи с экономическим положением предприятий (фирм) в плане востребованности услуг ДПО, его форм, направлений обучения и пр.

Информационной базой исследования, реализованного РАНХиГС летом 2013 года, стали:

- экспертные личные интервью с акторами системы непрерывного образования: представителями руководства предприятий приоритетных отраслей и образовательных центров – 10 респондентов;
- стандартизированные интервью в форме телефонного опроса представителей HR-служб предприятий, функционирующих в приоритетных направлениях развития экономики (600 респондентов);
- анкетный телефонный опрос потребителей образовательных услуг, непосредственно прошедших обучение в рамках приоритетных направлений развития экономики (401 респондент).

Потребность в дополнительном образовании работников тесно связана с экономическим положением отрасли и предприятия, на котором заняты работники, причём эта связь не однонаправленна. С одной стороны, потребность в растущем человеческом потенциале кадрового состава возникает вместе с ростом экономического положения отрасли / предприятия в расчёте на ещё большие конкурентные преимущества, к которым человеческий потенциал имеет



непосредственное отношение. В этом случае предприятие готово инвестировать в человеческий потенциал с расчётом на достаточно быструю отдачу. Но возможна и другая ситуация, когда экономическое положение отрасли / предприятия, напротив, ухудшается, и руководство стремится сократить неэффективные и мало эффективные рабочие места. В этом случае работник предпринимает усилия к тому, чтобы повысить личную конкурентоспособность на рынке труда и вкладывает собственные средства в повышение квалификации. Возможен и ещё один вариант развития событий, когда снижение экономической активности захватывает не одно предприятие, а целую отрасль или экономику в целом. Тогда сокращение неэффективных рабочих мест затрагивает значительные группы работников и встаёт задача массового переучивания за счёт государства. Именно такая ситуация имела место в активную фазу финансового кризиса 2008 года и, похоже, она будет иметь место в недалёком будущем. Об этом, в частности, говорят слова Премьер-министра России Д. А. Медведева, сказанные на Инвестиционном Форуме в Сочи в сентябре 2013 года, и свидетельствующие о понимании возможности углубления мирового и национального экономического кризиса и необходимости в этих условиях предусмотреть для российских занятых возможность эффективного переучивания. В данном случае речь идёт уже не о повышении квалификации, а о получении новой специальности, в большей степени востребованной на рынке труда в ситуации экономической стагнации.

Таким образом, от текущего экономического положения предприятия и перспектив его развития во многом зависит активность его администрации в отношении дополнительного обучения работников. В свою очередь, экономическое положение предприятий внутри одной отрасли может варьироваться, а на это не в последнюю очередь влияют размеры предприятий. Из этого следует, что предпринимая анализ развития ДПО и различных его форм, нужно обращать внимание на экономические параметры предприятий.

На сегодняшний день выбор между обучением имеющегося персонала и наймом уже обученного решается, как следует из полученных данных, в пользу переобучения собственных работников. Подобным образом предпочитают поступать предприятия вне зависимости от их размера. А вот экономическое положение предприятий имеет определённое значение при выборе кадровой стратегии: на предприятиях аутсайдерах найм хорошо обученного персонала затруднён и выбор в пользу обучения собственного ещё очевиднее (см. таблицу 1).

Таблица 1
Стратегия кадрового выбора в зависимости от экономического положения предприятия, %

Экономическое положение	Кадровый выбор	
	Обучение прежнего персонала	Найм нового персонала
Успешные	87,4	12,6
Средние	84,5	15,5
Неуспешные	92,0	8,0

Среди компетенций персонала, по мнению руководителей кадровых служб, которые в наибольшей мере востребованы на современном рынке труда, выделяются следующие (см. рис. 1).

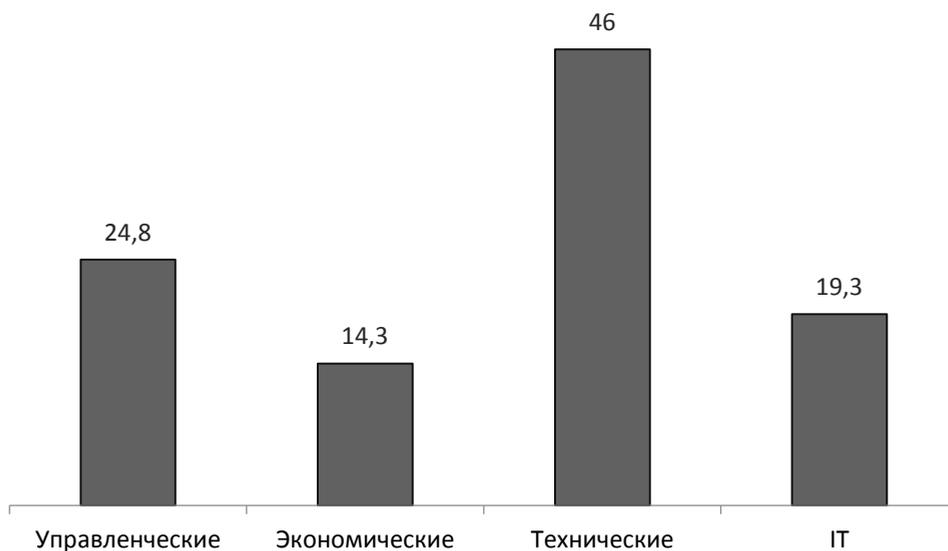


Рис. 1. Необходимые компетенции, %

Если в прежние годы наиболее остро ощущалась нехватка управленческих компетенций, то в настоящее время определен дефицит профессиональных (технических) знаний (см. рис. 1). Если рассматривать запрос предприятий к повышению уровня различных компетенций в зависимости от размера предприятий, то следует обратить внимание на следующее (см. таблицу 2):

- развитие управленческих компетенций в наибольшей степени ощущается на крупных предприятиях;
- повышение уровня экономических знаний более важно для малых предприятий;
- технические знания нуждаются в обновлении на всех типах предприятий, но особенно на крупных;
- развитие IT компетенций одинаково важно для всех типов предприятий.

Похожие связи отмечаются при рассмотрении зависимости экономического положения предприятий и направлений дополнительного обучения:

- обновлённые управленческие знания в большей степени ощущаются на наиболее успешных предприятиях;

- экономические знания требуют углубления на менее успешных предприятиях;
- технические знания требуют обновления всюду, но особенно на наиболее успешных предприятиях.

Таблица 2

Необходимые компетенции в зависимости от размера предприятия, %

Размер предприятия	Необходимые компетенции (возможно несколько вариантов ответов)			
	Управленческие	Экономические	Технические	IT
Крупные	34,2	13,2	51,3	19,7
Средние	21,5	11,0	45,3	18,6
Малые	16,5	20,0	40,6	18,8

Рассматривая связь запроса на развитие компетенций и инновационной активности предприятий, видим, что на инновационных предприятиях, также как и на успешных и лидирующих в своей отрасли, ощущается большая потребность в обновлении компетенций, в том числе управленческих и технических.

В целом, две трети предприятий ощущали необходимость в дополнительном профессиональном обучении своих сотрудников. И в наибольшей степени эта необходимость ощущается на крупных предприятиях, а наименьшая, тоже, впрочем, ощущаемая в половине случаев, на малых предприятиях (см. рис. 2).

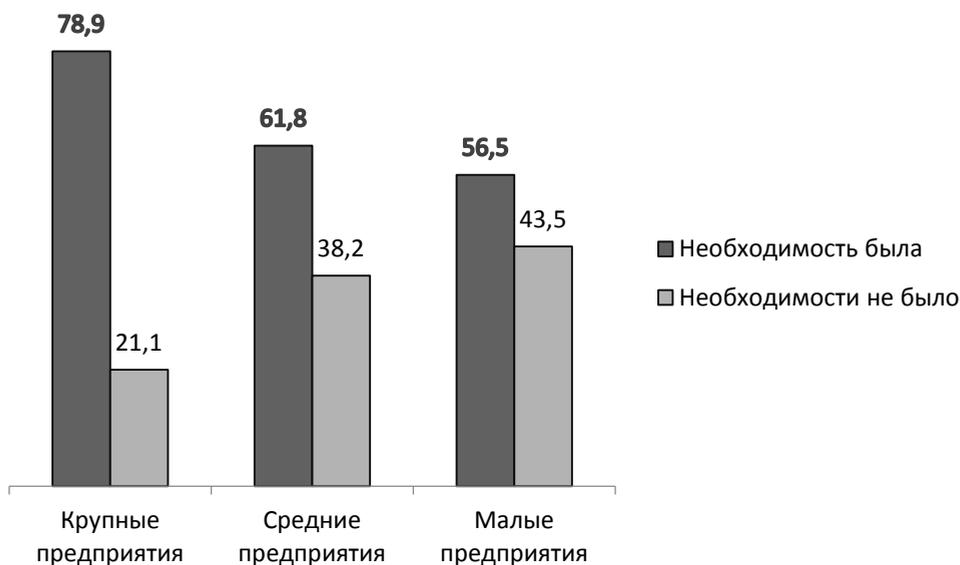


Рис. 2. Необходимость обучения сотрудников в зависимости от размера предприятия, %

Предприятия разделились в оценке числа сотрудников, нуждающихся в обновлении и углублении знаний. Для большинства предприятий оказалось достаточным повысить квалификации 10% сотрудников и менее, но следует обратить внимание на то, что почти пятая часть предприятий заявили о необходимости переобучения более, чем 50% работников. Подобные оценки скорее характерны для крупных предприятий.

Сами работники, как следует из результатов опроса, в последнюю очередь становятся инициаторами обучения. Лидерство принадлежит директорскому корпусу и руководителям подразделений. Кадровые службы являются инициаторами обучения работников менее чем в 20% случаев. На крупных предприятиях инициаторами обучения работников обычно становятся линейные руководители, а на средних и малых предприятиях – директора. Последние, как правило, контролируют процесс повышения квалификации на средние и менее успешных предприятиях, а на наиболее успешных предприятиях они делят соответствующие функции с линейными руководителями.

Лишь 17,5% респондентов – представителей предприятий приоритетных экономических направлений – дали положительный ответ относительно наличия утверждённой бюджетной статьи на повышение квалификации работников. На половине предприятий подобный бюджет не утверждён. Заметим, что каждый четвёртый респондент – руководитель кадровой службы предприятия – не смог дать ответ на этот вопрос.

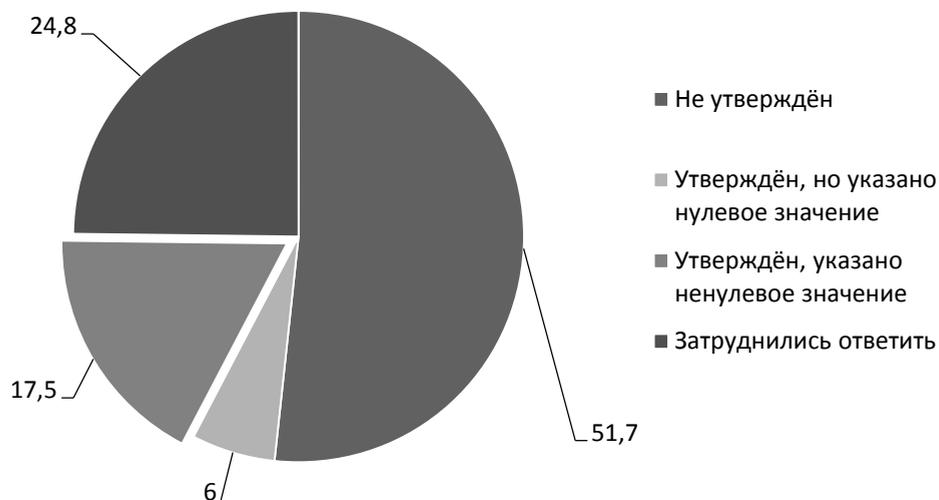


Рис. 3. Наличие утверждённого бюджета на обучение сотрудников, %

Если бюджет на переобучение и утверждён, то, вероятнее всего, мы имеем дело с крупным предприятием (см. рис. 4).

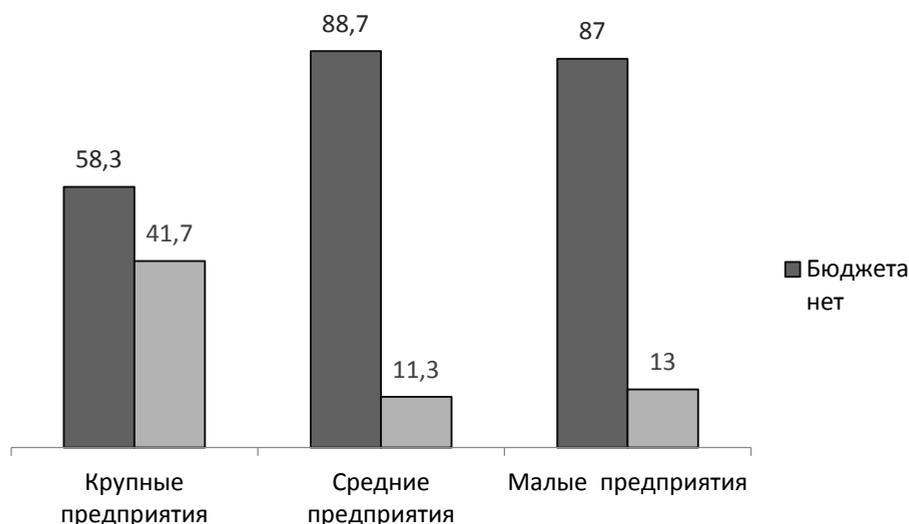


Рис. 4. Наличие утверждённого бюджета на обучение сотрудников в зависимости от размера предприятия, %

Половина предприятий имеет программы повышения квалификации сотрудников, а половина – не имеет. Наличие программ повышения квалификации отличает крупные предприятия, при этом треть средних предприятий имеет подобные программы и только четверть – мелких. Предприятия-аутсайдеры, как правило, не имеют никаких программ повышения квалификации. То же следует сказать о предприятиях, занимающих последние места в отраслевых рейтингах: среди них только четверть предприятий имеют программы повышения квалификации, в то время как среди предприятий – лидеров отраслей – таких 72%. Как следует из результатов опроса, чем выше инновационная активность предприятия, тем вероятнее наличие программ повышения квалификации.

Об эффективности дополнительного профессионального образования свидетельствует тот факт, что почти 80% представителей предприятий заявляют, что обучение сотрудников помогло решить какие-либо проблемы предприятия, и только 21% считает, что позитивного эффекта достигнуто не было.

Судя по ответам респондентов, лидерство в дополнительном обучении делят между собой специализированные образовательные центры и обучение непосредственно на предприятии, а образовательные учреждения занимают в этом списке последнее место. Обучение работников в средних и высших учреждениях профессионального образования – прерогатива крупных предприятий, а прочие предпочитают проводить обучение либо непосредственно на предприятии, либо в специализированных учебных центрах.

Одновременно выяснилось, что чем успешнее экономическое положение предприятия, тем вероятнее ситуация, когда работник направляется для получения дополнительного профессионального образования в специализированные учебные центры либо в учреждения среднего или высшего профессионального образования, и, наоборот, чем экономическое положение предприятия хуже, тем скорее обучение производится непосредственно на предприятии (см. таблицу 3).

Таблица 3

**Место обучения персонала
в зависимости от экономического положения предприятия, %**

Экономическое положение	Место обучения (возможно несколько ответов)		
	На предприятии	В специализированных учебных центрах	В образовательных учреждениях
Успешные	56,3	68,9	27,0
Средние	49,5	70,2	21,6
Не успешные	65,6	53,1	21,9

То же можно сказать и в отношении зависимости места предприятия в отрасли и места обучения: предприятия-лидеры предпочитают обучение в специальных образовательных центрах больше, чем предприятия-аутсайдеры.

При проведении опроса руководителей кадровых служб были использованы, в том числе, и открытые вопросы анкеты, позволяющие уточнить или дополнить аргументацию ответов на закрытые вопросы. Открытые вопросы позволяют рассмотреть следующие аспекты проблематики ДПО:

- определение результативности и эффективности участия в программах ДПО для самого предприятия;
- определение результатов участия в программах ДПО для сотрудников предприятия;
- выявление новых, оригинальных форм, подходов, методик обучения в рамках программ ДПО с точки зрения сотрудников;

При проведении опроса необходимо было также попытаться выяснить оценки самими сотрудниками результативности их участия в программах ДПО для предприятия. Следует подчеркнуть, что при ответах на данный вопрос нередко происходило смешение пользы ДПО для организации и непосредственно для самих сотрудников. Причём, как свидетельствуют данные, приведённые в таблице 1, перенос акцента с пользы предприятия на персональную пользу характерен для значительной части респондентов – 36%. Это является косвенным признаком того, что значительная часть сотрудников не в полной мере отождествляют личные интересы с целями предприятия.



Рис. 5. Оценка значения ДПО для решения задач предприятия, %

Немалая часть респондентов (8%), представляющих сотрудников предприятий, сослались на то, что их участие в программах ДПО обусловлено формальными требованиями, предъявляемыми к должностной позиции, но не личной инициативой.

Среди всех ответивших (136 человек) на вопрос о пользе участия сотрудников в ДПО в отношении решения различных задач предприятия только несколько вариантов ответов (5), позволяют идентифицировать их в качестве имеющих отношение к инновационным задачам:

- *знакомство с другой сферой; человек приобретает опыт, конструктору это мгновенно помогает в работе;*
- *обучение реализует новые изобретения;*
- *данные курсы помогли ускорить процесс разработки, сотрудники стали более профессиональными...у них появился интерес к самообучению;*
- *курсы повышения квалификации — это дополнительная информация, самореализуешься, можно построить свой бизнес-план;*
- *сайт агрегатор, запущен новый проект, помогает в работе.*

Остальные ответы респондентов скорее свидетельствуют о том, что получение дополнительного профессионального образования способствовало решению задач освоения опыта, знаний, технологий, методов, уже разработанных ранее другими.

В качестве примера приведём некоторые высказывания по отдельным группам типичных ответов.

Драйвер продвижения по карьерной лестнице, повышения должности и заработной платы сотрудников: *«девочка закончила институт — стала ведущим бухгалтером»; «люди получили дополнительное профессиональное образование и это способствовало их карьерному росту»; «обучение помогло подняться по карьерной лестнице».*

Возможность повышения эффективности маркетинговой и сбытовой деятельности (рост продаж, удовлетворённость клиентов и т.п.): *«дополнительные курсы по продаже видеонаблюдения помогли увеличить информированность клиентов, увеличение уровня продаж».*

Возможность найти новую работу в другой организации: *«это помогает найти новую работу»; «получил дополнительную профессию газосварщика и ушёл в строительную отрасль работать».*

Повышение эффективности ведения бухгалтерского учёта: *«дополнительные курсы с бухгалтерии. Повысил уровень работы, квалификацию бухгалтера»; «бухгалтера... после повышения квалификации стали лучше работать».*

Рост уровня специальных знаний у специалистов благодаря освоению новых программ, методов работы: *«курсы повышения квалификации по операционным оболочкам и системам управления»; «на базе государственных вузов специальные школы, семинары, в частности, по нанотехнологиям выдаётся сертификат».*

Повышение эффективности выполнения управленческих функций и задач: *«обучение коммерческого директора. В результате получил более глубокие знания в рекламной сфере»; «тренинги с руководством, коммуникации, финансовое проектирование».*

Участие в программах ДПО как необходимость соблюдения определённых формальных требований: *«все раз в пять лет проходим обязательные курсы повышения квалификации».*

Таким образом, основную пользу получения сотрудниками дополнительного профессионального образования респонденты видят, прежде всего, в повышении эффективности различных составляющих операционной деятельности предприятия (проектирование и разработки, производство, бухгалтерский учёт, маркетинг и продажи, логистика и т.п.) посредством повышения квалификации, знакомства с новыми программами и методиками. Возможность получения ДПО для самостоятельной разработки и внедрения новых технологий, продуктов, создания маркетинговых и управленческих инноваций практически рассматривалась респондентами.

Полученные на открытые вопросы анкеты ответы сотрудников предприятий позволяют сделать определённые выводы в связи с рассматриваемой темой влияния форм развития человеческого капитала организации в рамках

ДПО и инновационным развитием предприятий. Прежде всего, сотрудники организаций продолжают рассматривать дополнительное профессиональное образование через традиционную призму повышения квалификации или реже переподготовки. ДПО, по мнению преобладающей части опрошенных, способствует карьерному росту, повышению заработной платы или возможности нахождения другой работы. ДПО нередко воспринимается как необходимое условие профессии. В тех случаях, когда респонденты связывали получение ДПО с достижением какого-либо положительного эффекта для предприятия, то назывались обычно улучшение или повышение эффективности или качества выполнения различных операционных задач: производство, проектирование, учёт, логистика, маркетинг и сбыт и т.п. Практически никто не говорил о вкладе ДПО в разработку и внедрение на рынок новой продукции, создание новых технологий, развитие маркетинговых или управленческих инноваций. Получение ДПО не увязывалось с проблемой управления знаниями, непрерывным обучением как условием функционирования «обучающейся организации».

Сотрудники в целом положительно оценивают уровень развития дополнительного образования в современной России, отмечая разнообразие форм, использование информационных технологий в процессе обучения, квалификацию преподавателей, практическую направленность программ. В то же время респонденты в основном говорили о получении **расширении** или углублении профессиональных знаний в процессе ДПО, а о таких важных аспектах знаний как «системное понимание» (знание «почему») и самомотивируемое творчество (понимание «зачем»). Практически никто из респондентов не упоминал о приобретении в процессе ДПО навыков работы в команде, тогда как командный подход является одним из важнейших способов организации коллективного творчества в современных обучающихся организациях.

Опрос потребителей услуг дополнительного профессионального образования показал, что только незначительная их часть (менее 10%) сомневается в полезности данной формы обучения или полностью отвергает её ценность, в то время как почти половина респондентов полагает, что обучение очень полезно, а ещё 40% считает, что скорее полезно. Если конкретизировать эту «полезность», то более половины респондентов считают, что получение сотрудниками дополнительного образования помогло в решении проблем предприятия, но в то же время 40% опровергают это мнение.

Помимо пользы для предприятия, респонденты также оценили результаты дополнительного профессионального образования для собственной карьеры (см. рис. 6).

Из приведённых данных видно, что повышение квалификации сказывается на карьерном росте: примерно каждый третий респондент сообщил, что успех карьеры находится в зависимости от прохождения курсов дополнительного образования. Вторым по значимости результатом является возможность перейти на другую (лучшую) работу: каждый пятый респондент связывает возможность перехода с получением дополнительного образова-

ния. Сохранение рабочего места является достаточно значимым стимулом получения дополнительного образования — его отметили 15% респондентов. Наконец, повышение зарплаты как результат дообучения выступает только четвертым по значимости стимулом обучения, из чего можно заключить, что продвижение по социально-профессиональной (карьерной) шкале даётся работнику легче, чем продвижение по «зарплатной» лестнице.



Рис. 6. Основной результат получение дополнительного образования для сотрудников предприятия, %

Рассмотрим теперь степень согласия респондентов с некоторыми утверждениями, раскрывающими характер процесса получения дополнительного профессионального образования. В первую очередь следует отметить, что для современного работника программа повышения квалификации не просто формальность, через которую периодически должны проходить все работающие. Напротив, почти 80% респондентов согласны с утверждением, что программы повышения квалификации действительно позволяют получить необходимые в работе знания и навыки (см. рис. 7).

Также значительная часть респондентов (70%) подтвердила наличие связи между развитием трудовой карьеры и получением дополнительного профессионального образования. В то же время, меньшее число респондентов (56%) согласно с утверждением, что работодатель всегда заинтересован в обучении своих сотрудников. По-видимому, понимание значения развития человеческого капитала предприятия если и имеется у работодателей, то не в полной мере транслируется в нижние линейные уровни.

Наконец, следует обратить внимание на то, что оказалось неожиданно много (49%) респондентов, согласных с тем, что «работающий человек должен быть готов самостоятельно оплачивать своё дополнительное профессиональное образование». Разумеется, здесь речь идёт лишь о теоретической го-

товности, и не стоит ожидать, что половина сегодняшних работников станут реальными инвесторами в собственный человеческий потенциал, но вместе с тем, следует признать, что значение и ценность современных, отвечающих новым задачам знаний, вполне осознана большей частью работников.

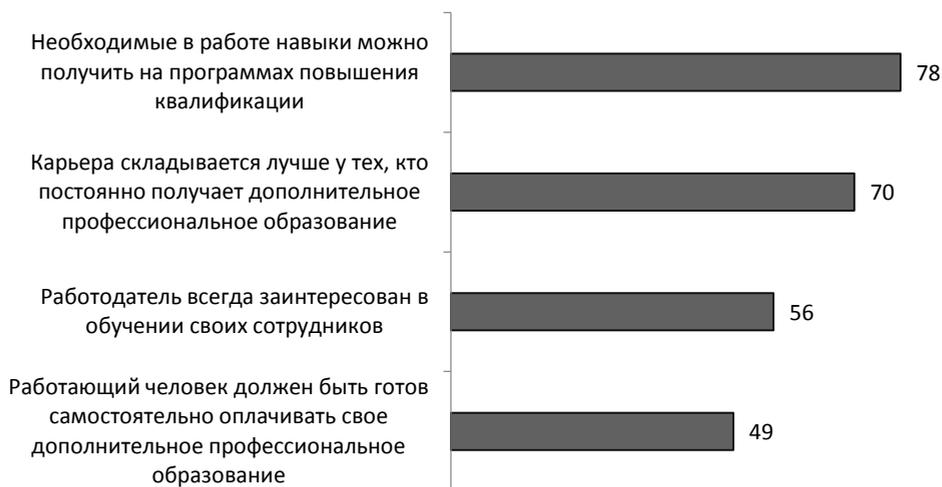


Рис. 7. Уровень согласия с утверждениями, характеризующими получение дополнительного образования, %

Рассмотрим отраслевую дифференциацию уровня согласия с тем, что карьера лучше складывается у тех, кто постоянно обращается к услугам дополнительного профессионального образования. Оказалось, что подобная отраслевая дифференциация имеет место. Так, наибольшую степень согласия с данным утверждением демонстрируют занятые в сфере нанотехнологий; наименьшую – атомной энергетике, и разница составляет более 10 %.

Достаточно заметные межотраслевые различия видны и в уровне согласия с утверждением, что работодатель всегда заинтересован в повышении уровня образования сотрудников. В целом заинтересованность работодателя оценивается как средняя (56 %). При этом видна большая, чем в среднем по массиву, заинтересованность предприятий добывающей отрасли и наименьшая – атомной энергетике.

Согласие с утверждением, что необходимые в работе навыки можно получить на курсах повышения квалификации, получило одобрение абсолютного большинства респондентов. При этом наименьшую, хотя и высокую, степень согласия продемонстрировали занятые в химической промышленности и РОСНАНО.

При проведении опроса предполагалось проверить гипотезу о наличии некоторого соответствия между уровнем развития системы ДПО, с одной стороны, и запросом сотрудников и предприятий, представляющих передовые отрасли экономики, приближающиеся по своим характеристикам к инноваци-

онной экономике. Политика и программы в области ДПО в экономически развитых странах ОЭСР неразрывно связаны с концепцией «образования в течение жизни», которая, в свою очередь, опирается на более масштабную теорию «обучающейся организации» в контексте «экономики знаний» [Varros, 2012: 119-134].

При огромном разнообразии требований к «идеальной модели» работника постиндустриального общества, которые представлены в различных теоретических версиях, можно выделить некий устойчивый набор характеристик:

- умение собирать, синтезировать и анализировать информацию;
- способность работать автономно в соответствии с высокими стандартами и минимальным внешним контролем;
- способность проявлять лидерские качества;
- способность быть креативным и преобразовывать креативность в действие;
- мыслить критически и задавать правильные вопросы;
- стремление видеть возможные перспективы и понимать проблему в целом;
- умение эффективно общаться, используя современные средства коммуникации;
- этическое отношение к работе, уважительное отношение к обществу и иным культурам [Robert, 2009].

Таким образом, постиндустриальная эпоха, базирующаяся на компьютерно-информационных технологиях, на первый план выдвигает качества, связанные с явными формами знания работника: уровень образования, владение современными информационными технологиями, средствами коммуникации. Императивом новой экономики становится работник, обладающий высокой мотивацией к переобучению, получению нового знания и навыков. Таким образом, современная система ДПО на предприятиях инновационных отраслей должна обладать следующими чертами:

- переход от периодического повышения квалификации персонала к целостному и постоянному обучению и накоплению человеческого капитала как важнейшего фактора достижения конкурентных преимуществ;
- смещение акцента от индивидуального обучения к «обучающимся организациям»;
- переход от стандартных программ обучения к гибким, проблемно-ориентированным программам развития.

■ Не случайно поэтому, что одним из последних и наиболее перспективным направлением менеджмента стало так называемое «управление знаниями»¹.

В научной литературе выделяются определённые типы личностного знания:

- знание как результат познания (знание «чего») – владение основами предмета;
- специальная квалификация (знание «как») – практическое выполнение, требующее больше знаний, чем можно извлечь из книг;
- системное понимание (знание «почему») – глубокое знание причин и следствий;
- самомотивируемое творчество (понимание «зачем») – желание и мотивация достижения успеха.

Два первых типа знаний формируются в результате обращения к традиционным формам получения основного и специализированного образования, тогда как знание «почему» и «зачем» оказываются наиболее востребованными в условиях экономики знаний, ориентированной на инновационный путь развития.

Следует отметить, что нематериальные активы («интеллектуальный капитал» (человеческий, организационный и клиентский виды капитала) обеспечивают необходимый экономический эффект для предприятия только в единстве их использования. Поэтому инвестиции только в человеческий капитал при игнорировании других составляющих нематериальных активов не могут обеспечить рост эффективности и результативности работы предприятия.

Список литературы

Диденко Д. В. Накопление человеческого капитала и эффективность образования в контексте модернизации российского общества // Экономика образования. 2012. № 6. С. 4-18.

Ключарёв Г. А. Дополнительное профессиональное образование: особенности, эффективность, перспективы // Социологические исследования. СоцИс. 2010. № 2. С. 83-91.

Мареева С. В. Практики инвестирования среднего класса в свой человеческий капитал // TERRA ECONOMICUS. 2012. Том 10. № 1. С. 165-173.

Мильнер Б. З. Концепция управления знаниями в организации // Российский журнал менеджмента. Том 1, № 1, 2003. С. 57-76.

Мильнер Б. З. Управление знаниями в современной экономике // Проблемы теории и практики управления». 2006, № 9. С. 8-14.

¹ Детальное рассмотрение этого направления менеджмента представлено, например, в работах Мильнера Б. З.

Мильнер Б. З. Управление знаниями – вызов XXI века // Вопросы экономики. 1999, № 9. С. 109-120.

Овчинникова Ю. В. Динамика накопления человеческого капитала на фоне других ресурсов // Народонаселение. 2010. № 1. С. 50-54.

Российский работник: образование, профессия, квалификация. / Под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 156 С.

Телегина Г. В. «Образование в течение жизни»: институционализация в европейском контексте. // Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах. / Отв. ред. Г. А. Ключарёв. М.: ИСПАН, 2008. С. 16-37.

Barros, R. From lifelong education to lifelong learning. Discussion of some effects of today's neoliberal policies. // European Journal for Research on the Education and Learning of Adults. Vol .3, No. 2, 2012, pp. 119-134.

Robert, Y. GRIT: The Skills for Success and How They Are Grown. London: Young Foundation. 2009. – 104 С.

Structural Factors of the Development of Professional Complementary Education

Avraamova Elena Mikhailovna

Doctor of Economical Sciences, Professor, Head of Department. Institute for Social Analysis and Prediction of The Russian Presidential Academy of National and Public Administration (Moscow). Prechistenskaya nab. 11, Moscow, 119034, Russia. E-mail: eavraamova@yandex.ru

Titov Vladimir Nikolaevich

Doctor of Economical Sciences, Docent, National Research University Higher School of Economics (Moscow). Str. Kyrpichnaya, 33/5, Moscow, 105187, Russia. E-mail: vtitov@hse.ru

Abstract. The development of human capital is understood to be the main resource of successful economic functioning today. In this connection, different economic players invest in the development of employee competence, as only experienced personnel are able to provide their own career development and guarantee the competitive advantage of a national economy in fast-developing world.

The authors draw upon the idea that the demand for increasing human capital from personnel arises together with the increase of the economic viability of a branch/enterprise hoping to achieve a higher competitive advantage, to which human capital is related. In this case, an enterprise is ready to invest in human capital and hopes for rather high efficiency. On the other hand, a different situation is possible when the economic situation of the branch/enterprise worsens and authorities tend to dismiss less effective employees.



The informational background was the research conducted by The Russian Presidential Academy of National and Public Administration in summer 2013. It included face-to-face interviews with actors of the system of continuous education: authorities representative of leading field enterprises and educational centres (10 respondents), structured interviews in the form of telephone surveys with representatives of the HR departments of enterprises functioning in leading branches (600 respondents), and telephone surveys of educational services consumers who undertook training within leading directions of economic development (401 respondents).

The authors attempted to establish linkages between the demand of enterprises for an increase in employees' knowledge and skills and the level of their economic development and innovative activity. In addition to regarding the problems of personnel choice, the priority of the increase in base labour competence was defined, and the forms of complementary education practiced by different enterprises and companies were compared.

Also reviewed were the results of the professional complementary education of employees and companies differing in terms of the success of their economic activity.

Keywords: human potential, professional complementary education, key labour competence

REFERENCES

Didenko D. V. Nakoplenie chelovecheskogo kapitala i effektivnost' obrazovaniya v kontekste modernizatsii rossiyskogo obshchestva. [*Human capital accumulation and efficiency of education in the context of the modernization of Russian society*]. J. Ekonomika obrazovaniya. 2012. № 6. (In Russ.). S. 4-18.

Kliucharev G. A. Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie: osobennosti, effektivnost', perspektivy. [*Professional education: characteristics, efficiency, prospects*]. J. Sotsiologicheskie issledovaniya. SotsIs. 2010. № 2. (In Russ.). s. 83-91.

Mareeva S. V. Praktiki investirovaniya srednego klassa v svoe chelovecheskiy kapital. [*Investment practices of the middle class in their human capital*]. J. TERRA ECONOMICUS. 2012. Tom 10. № 1. (In Russ.). s. 165-173.

Mil'ner B. Z. Kontseptsiya upravleniya znaniyami v organizatsii. [*The concept of knowledge management*]. J. Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta. Tom 1, № 1, 2003. (In Russ.). s. 57-76.

Mil'ner B. Z. Upravlenie znaniyami v sovremennoy ekonomike. [*Knowledge management in the modern economy*]. J. Problemy teorii i praktiki upravleniya. 2006, № 9. (In Russ.). s. 8-14.

Mil'ner B. Z. Upravlenie znaniyami – vyzov XXI veka. [*Knowledge management – a challenge of the XXI century*]. J. Voprosy ekonomiki. 1999, № 9. (In Russ.). s. 109-120.

Ovchinnikova YU. V. Dinamika nakopleniya chelovecheskogo kapitala na fone drugikh resursov. [*Dynamics of accumulation of human capital compared to other resources*]. J. Narodonaselenie. 2010. № 1. (In Russ.). s. 50-54.

Rossiyskiy rabotnik: obrazovanie, professiya, kvalifikatsiya. [*Russian worker: education, occupation, qualification*] Pod red. V. E. Gimpel'sona, R. I. Kapelyushnikova. M.: Izd. dom Vyshey shkoly ekonomiki, 2011. (In Russ.). – 156 s.

Telegina G. V. «Obrazovanie v techenie zhizni»: institutsionalizatsiya v evropeyskom kontekste. [*“Education for Life”: the institutionalization in the European context*] V kn.: Nepreryvnoe obrazovanie v politicheskom i ekonomicheskom kontekstakh. Otv. red. G. A. Kliucharev. M.: ISRAN, 2008. (In Russ.). s. 16-37.

Barros, R. From lifelong education to lifelong learning. Discussion of some effects of today's neoliberal policies. J. European Journal for Research on the Education and Learning of Adults. Vol .3, No. 2, 2012, pp. 119-134.

Robert, Y. GRIT: The Skills for Success and How They Are Grown. London: Young Foundation. 2009. – 104 p.