

**ОБУЧЕНИЕ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ:  
ИНВЕСТИЦИИ В СПЕЦИФИЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ ИЛИ ЛИКВИДАЦИЯ ПРОБЕЛОВ  
В БАЗОВОЙ ПОДГОТОВКЕ?<sup>1</sup>**

**TRAINING OF YOUNG WORKERS IN THE WORKPLACE:  
INVESTMENTS IN SPECIFIC COMPETENCIES OR ELIMINATION OF GAPS IN BASIC TRAINING?**

**Т.Ю. Стукен, Т.А. Лапина**

**T.Yu. Stuken, T.A. Lapina**

*Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского  
Omsk State University n.a. F.M. Dostoevskiy*

*Статья поступила в редакцию 23 ноября 2014 г.*

Рассматриваются вопросы обучения молодых работников в системе дополнительного профессионального образования. Авторы анализируют причины, по которым может осуществляться дополнительное профессиональное обучение работников – отсутствие необходимого общего или специфического человеческого капитала применительно к группе молодых сотрудников компаний. Данная группа характеризуется в среднем низкими, по сравнению с другими, показателями стажа работы, что снижает их ценность на рынке труда. С другой стороны, данная группа работников недавно завершила формальное обучение и не должна нуждаться в интенсивном накоплении общего человеческого капитала. Но статистическая информация и результаты имеющихся научных исследований свидетельствуют о другом. В связи с этим авторы анализируют возможные причины, по которым может осуществляться обучение молодых работников. Авторы приводят данные об объеме и структуре обучения молодых работников до 25 лет в сравнении с аналогичными показателями для всего занятого населения. На основе анализа доли работников, прошедших обучение, корреляционного анализа показателей обучения молодых работников в системе дополнительного профессионального образования, показателей системы образования и рынка труда, характеристик обученных работников, авторы делают вывод о том, что в значительной степени профессиональное обучение молодежи обусловлено не отсутствием специфического человеческого капитала, а несоответствием полученной специальности и ожиданий работника, т. е. выпускники профессионального образования в силу разных причин не работают по полученной специальности, так как она не соответствует их ожиданиям по характеристикам рабочих мест (заработная плата, режим труда и т. д.). Анализ базируется на материалах Росстата (2012 г.) и базе РМЭЗ-ВШЭ (2013 г.). Применяемые методы анализа – корреляционный анализ (коэффициент Пирсона) и дескриптивная статистика.

The article deals with the training of young workers in the system of additional professional education. The cause of additional professional training of workers, according to the authors, is the fact that young employees lack the necessary general or specific human capital. This group of workers is characterized by a low work experience, what reduces their value in the labour market. On the other hand, this group of workers has recently completed formal training and should not require intensive accumulation of general human capital. But statistical information and results of available scientific studies say the opposite. In this regard, the authors analyze the possible causes of the training of young workers. The authors present data on the volume and structure of the training of young workers under the age of 25 years compared with similar figures for the total employed population. Based on the analysis of the share of trained workers, correlation analysis of indicators of additional professional training, indicators of the education system and labour market characteristics, the authors concluded that a significant degree of professional training of young people is caused by the mismatch between their qualifications and expectations. This means that graduates of professional education do not work on their specialty because it does not meet their expectations in relation to the characteristics of jobs (wages, working hours and so on). The analysis is based on the data of Rosstat (2012) and the base of the RLMS-HSE (2013). There were applied such methods of analysis as correlation analysis (Pearson coefficient) and descriptive statistics.

*Ключевые слова:* дополнительное профессиональное образование, рынок труда, человеческий капитал, компетенции, молодые работники.

*Key words:* additional professional training, labour market, human capital, competence, young workers.

**Введение.** В последнее время проблема профессионально-квалификационного дисбаланса рынка труда и рынка образовательных услуг приобрела особую актуальность в российской экономике. Бурный рост спроса на программы высшего образования уже сегодня привел к тому, что Россия вошла в число ми-

ровых лидеров по численности студентов программ третичного образования [1]. Несмотря на высокий уровень образования населения, работодатели отмечают снижение подготовленности выпускников системы профессионального образования всех уровней [2].

<sup>1</sup> Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 14-22-01008.

Вместе с тем нельзя не учитывать, что существующий разрыв может быть обусловлен причинами, имеющими различную природу и, соответственно, требующих разных подходов к решению.

Во-первых, до определенной степени несоответствие между фактическими и требуемыми работодателю компетенциями выпускника профессиональной школы объективно по причине наличия специфического человеческого капитала, востребованного в отдельной организации и не имеющего ценности у других работодателей. Формирование таких навыков требует глубокого знания технологии и организации деятельности фирмы, поэтому в системе профессионального образования, готовящей кадры для разных работодателей, такая «доводка» хотя и возможна за счет обучения по специальным планам, все же является скорее исключением, чем правилом. Наличие диспропорций, вызванных отсутствием специфического капитала, объективно, а их ликвидация осуществляется силами работодателя в процессе работы.

Во-вторых, по каким-либо причинам работники могут не обладать необходимыми для выполнения работы общими, универсальными компетенциями, потребность в которых имеется на всех рабочих местах соответствующего профиля. В свою очередь, такая ситуация может являться следствием двух различных процессов. С одной стороны – собственно низкого качества профессиональной подготовки, в результате чего объем и уровень сформированности профессиональных компетенций оказывается недостаточным, и успешность работы по профессии требует дополнительного обучения, как формального, так и неформального. Если отмеченный выше разрыв фактически имеющихся и востребованных специфических компетенций может рассматриваться как естественный, то данная ситуация требует более внимательного изучения и последующего решения.

С другой стороны, недостаточный уровень компетенций может быть обусловлен и тем, что молодой человек устроился на работу, не соответствующую полученной специальности. Причинами такого решения могут быть, например, отсутствие рабочих мест по специальности, неконкурентный уровень заработной платы по имеющейся профессии, иные отрицательные характеристики рабочих мест. В такой ситуации, по нашему мнению, в определенной степени также можно вести речь о наличии несоответствий в системе образования (обучение невостребованным программам, для неконкурентоспособных рабочих мест, недостаточное

знакомство с профессией на этапе ее выбора и последующего обучения, помешавшее выбрать более подходящий вид деятельности).

С данных позиций рассмотрим характеристики дополнительного профессионального обучения молодых работников в России.

**Обзор литературы.** При анализе рассматриваемого вопроса важно провести различие между дополнительным профессиональным образованием и дополнительным профессиональным образованием, поскольку официальная статистика оперирует обоими терминами. В отличие от дополнительного профессионального образования, реализующегося в формах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, дополнительное профессиональное обучение (далее – ДПО) предполагает и иные виды обучения, в том числе курсы целевого назначения, наставничество, а также курсы по технике безопасности, не сопровождающиеся выдачей документа об образовании (соответственно, 11,8 % и 61,6 % всех обученных работников [3]). Обучение технике безопасности, которое проходит большая часть обученных, не имеет прямого отношения к предмету нашего исследования, поскольку не зависит от полученной в образовательном учреждении профессии (специальности) и квалификации. Именно поэтому было принято решение ограничиться на данном этапе информацией Росстата о дополнительном профессиональном образовании.

Виды дополнительного профессионального образования определены Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. Согласно ст. 76 данного закона, «программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации» [4].

Логично предположить, что если уровень и профиль образования выпускников российской профессиональной школы не соответствуют требованиям рынка труда, то такие работники будут чаще других проходить дополнительное обучение, связанное именно с профессиональной переподготовкой и повышением квалификации.

Альтернативой обучению молодых работников, чей уровень подготовки оценивается ра-

ботодателем как недостаточный, является поиск на рынке труда персонала, соответствующего всем необходимым требованиям. Однако, исследования российского рынка труда последних лет показывают, что сделать это становится все более проблематичным. Как уже отмечалось, структурные диспропорции системы образования приводят к тому, что профессиональная структура занятых и профессиональная структура выпускников российской системы образования не согласованы. Так, по данным Обследования населения по проблемам занятости, в российской экономике специалисты высшего уровня квалификации составляют 15,0 % общей численности занятых, а руководители и специалисты высшей квалификации – 28,4 %. При этом среди выпускников системы профессионального образования доля лиц с высшим образованием достигла 54,6 % [3; 5]. Поэтому работодатели используют обучение персонала как стратегию обеспечения компании необходимыми трудовыми ресурсами [6].

Российские работодатели отмечают кадровый голод как один из главных факторов, тормозящих развитие бизнеса. Ими предъявляются претензии не только к качеству собственно профессиональной подготовки, но и к компетенциям, напрямую не связанным с имеющейся профессией: способность работать самостоятельно, решать проблемы, работать с людьми, планировать работу, эмоциональная устойчивость, открытость к новому, лидерство, знание иностранного языка и др. Как показало исследование специалистов Всемирного банка и Высшей школы экономики, дефицит указанных компетенций фиксируется у всех групп персонала, но особенно остро эта проблема стоит перед инновационными предприятиями [2, р. 42–47].

Таким образом, несмотря на то, что прием работников, обладающих недостаточной квалификацией, сопряжен с рисками и дополнительными издержками, альтернативные возможности найма готовых специалистов часто оказываются ограниченными.

Могут существовать и иные причины, побуждающие работодателя инвестировать средства в развитие человеческого капитала молодых работников. Важнейшая из них, как указывалось ранее, – потребность в формировании специфического человеческого капитала, востребованного в конкретной организации. И чем выше эта потребность, тем выше будут объемы подготовки новых работников. При этом, говоря о ДПО как инструменте формирования специфического человеческого капитала, следует отметить три обстоятельства.

Во-первых, специфический человеческий капитал часто формируется не столько в процессе обучения, сколько в течение периода трудовой деятельности в организации. Именно поэтому в качестве прокси-переменной, отражающей влияние специфического человеческого капитала, в эконометрических моделях широко используется показатель стажа работы в организации.

Во-вторых, формирование специфического человеческого капитала если и требует обучения, то обучения преимущественно неформального, не сопровождающегося выдачей документа установленного образца как в случае с повышением квалификации или профессиональной переподготовкой, и принимает форму наставничества, семинаров, тренингов и пр.

В-третьих, сделать вывод о том, что высокие показатели обучения молодых работников свидетельствуют о специфичности формируемых компетенций, можно только в случае, когда молодые работники составляют значительную часть вновь принятого персонала.

**Гипотезы и методы исследования.** Спрос на ДПО молодых работников можно оценить, используя данные официальной статистики. Российская статистика ДПО фиксирует в качестве самой младшей возрастной группы группу до 25 лет, и логично взять именно ее для дальнейшего анализа. Безусловно, это несколько ограничивает возможности анализа, так как в ее составе находятся и молодые люди, уже имеющие достаточный стаж работы, и недавние выпускники.

В основу исследования положена идея о том, что существует зависимость между объемами ДПО молодых работников и характеристиками рынка труда и системы образования:

1. Если верно предположение о том, что на рынке труда существует переизбыток молодых работников с высшим образованием и недостаток – с начальным профессиональным, должна существовать связь между объемами ДПО молодых работников и структурой выпуска учреждений профессионального образования в разрезе уровней образования при условии, что работодатели не имеют возможности найти на рынке труда подходящих работников более старшего возраста. При этом здесь и далее в качестве показателя, характеризующего объемы обучения молодых работников, использовано отношение удельного веса работников до 25 лет, получивших в течение последнего года ДПО, в общей численности работников соответствующего возраста, к отношению удельного веса работников, получивших в течение последнего года ДПО, в общей численности

ности работников по экономике в целом. Значение показателя, превышающее единицу, свидетельствует о более активном охвате молодежи программами ДПО по сравнению со средними показателями, и, соответственно, значение меньше единицы – о том, что молодые работники относительно реже обучаются по таким программам. Данная зависимость может быть проверена на региональных данных.

2. Если верно предположение о том, что в молодежном сегменте рынка труда существует недостаток предложения труда по рабочим профессиям и избыток предложения специалистов, должна существовать связь между долей указанных групп персонала в экономике региона и ДПО молодых работников, при условии, что работодатели не имеют возможности найти на рынке труда подходящих работников более старшего возраста.

3. Если верно предположение о том, что структурные диспропорции на рынке труда вызваны неконкурентными предложениями по заработной плате, в результате чего часть работников, получивших профессию, предпочитает работать в других сферах деятельности, обеспечивающих большее вознаграждение, должна существовать корреляционная связь между обучением молодых работников и уровнем предлагаемой заработной платы по видам экономической деятельности.

Проверка этих предположений выполнена с использованием следующих данных Росстата за 2012 г.:

- материалов статистики образования, содержащей сведения о доле работников различных возрастов, получивших ДПО в течение последнего года в разрезе видов экономической деятельности и регионов страны; о видах получаемого ДПО в разрезе возрастных групп работников; о выпуске рабочих и специалистов с начальным, средним профессиональным и высшим образованием;

- материалов статистики занятости, включающей распределение работников по категориям персонала и уровню образования в разрезе видов экономической деятельности и регионов; о заработной плате по видам экономической деятельности.

Поскольку данные Росстата не позволяют оценить многие качественные характеристики ДПО, дополнительно использована база данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ-ВШЭ) на 2013 г.

Данные РМЭЗ-ВШЭ и Росстата основаны на разных методах сбора информации, поэтому результаты их анализа нельзя напрямую срав-

нивать между собой. Например, отвечая на вопрос о прохождении обучения, респонденты РМЭЗ-ВШЭ могут указать программы, не являющиеся собственно программами ДПО, либо по каким-либо причинам не указать программы, по которым факт обучения в действительности имел место (забывчивость, субъективные представления о значимости программ и требования к ним и пр.).

Вместе с тем данные РМЭЗ-ВШЭ могут дополнить результаты, полученные с использованием официальной статистики, поскольку позволяют использовать различные группировки микроданных и обрабатывать вопросы, отсутствующие в программах статистического наблюдения Росстата (соответствие обучения имеющейся специальности, продолжительность обучения, источники его финансирования).

Остановимся на результатах проведенного анализа.

**Результаты исследования.** Согласно данным Росстата, дополнительное профессиональное образование в 2012 г. получили 13,8 % занятых. Среди молодых работников до 25 лет эта величина несколько выше – 14,1 %. При этом ситуация по видам экономической деятельности довольно разнообразна. Соотношение доли обученных работников до 25 лет и средних показателей по отрасли представлено в таблице.

Из таблицы видно, что наиболее интенсивно по сравнению со средними показателями обучают молодой персонал в секторах, связанных с материальным производством, в то время как в некоторых отраслях, связанных с предоставлением услуг, обучение молодых работников ведется менее активно. Данное распределение соответствует представлениям о том, что наиболее остро нехватка молодых квалифицированных работников ощущается именно в сфере материального производства. Учитывая, что потребность в обучении работников различных видов экономической деятельности отличается по объективным причинам, связанным, в том числе, с технико-технологическими характеристиками трудовой деятельности, сложностью используемого оборудования, скоростью устаревания знаний и пр., сравнение обучения молодых работников корректнее проводить не по показателям доли обученных работников, а по ее отклонению от среднего уровня для анализируемой группы (коллонка 5 в табл.). Именно этот показатель лег в основу проведенного корреляционного анализа зависимости обучения молодых работников от различных факторов по данным Росстата [5; 7; 8].

**Доля работников, обученных по программам дополнительного профессионального образования  
(по видам экономической деятельности, 2012 г.) [7]**

| Вид экономической деятельности   | Доля обученных работников |                                    | Отклонение                 |                                       |
|--|---------------------------|------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|
|  | в среднем                 | среди молодых работников до 25 лет | абсолютное (ст. 3 – ст. 2) | относительное (ст. 4 / ст. 2) × 100 % |
| Всего  | 13,8                      | 14,1                               | 0,3                        | 2,2                                   |
| Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство   | 4,5                       | 5,6                                | 1,1                        | 24,4                                  |
| Рыболовство, рыбоводство   | 4,4                       | 8                                  | 3,6                        | 81,8                                  |
| Добыча полезных ископаемых   | 26,3                      | 33,3                               | 7,0                        | 26,6                                  |
| Обрабатывающие производства  | 17,7                      | 24,2                               | 6,5                        | 36,7                                  |
| Производство и распределение электроэнергии, газа и воды   | 18,2                      | 23,7                               | 5,5                        | 30,2                                  |
| Строительство  | 10,8                      | 11,6                               | 0,8                        | 7,4                                   |
| Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов; бытовых изделий и предметов личного пользования | 4,9                       | 4,2                                | -0,7                       | -14,3                                 |
| Гостиницы и рестораны  | 4                         | 3,9                                | -0,1                       | -2,5                                  |
| Транспорт и связь  | 18,2                      | 22,1                               | 3,9                        | 21,4                                  |
| Финансовая деятельность  | 12,4                      | 15,6                               | 3,2                        | 25,8                                  |
| Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг  | 9                         | 10,1                               | 1,1                        | 12,2                                  |
| Образование  | 15,6                      | 9,2                                | -6,4                       | -41,0                                 |
| Здравоохранение и предоставление социальных услуг  | 13,1                      | 9                                  | -4,1                       | -31,3                                 |
| Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг  | 5,8                       | 4,3                                | -1,5                       | -25,9                                 |

Масштабы обучения молодых работников по видам экономической деятельности положительно коррелированы с уровнем средней заработной платы по соответствующему виду деятельности. Линейная связь средней силы ( $r$ -Пирсона = 0,39,  $p < 0,2$ ) хотя и не имеет высокой статистической значимости по причине малого объема наблюдений, демонстрирует, что причиной обучения могут являться не только структурные диспропорции на рынке труда, но и то, что молодые работники выбирают те виды деятельности, в которых предлагаются лучшие условия занятости, прежде всего заработная плата.

Связь обучения молодых работников с характеристиками рабочей силы (категория, уровень образования) не столь очевидна. Выявлена положительная корреляция ( $r = 0,41$ ,  $p < 0,2$ ) между обучением молодежи и долей работников с начальным профессиональным образованием.

Отметим и отрицательную линейную связь корреляции между обучением молодежи и долей работников со средним специальным образованием ( $r = -0,456$ ,  $p < 0,15$ ). Это может объясняться тем, что система среднего профессионального образования дает более востребованные, практикоориентированные компетенции.

В то же время отсутствие значимой связи между избыточным объемом выпуска системой высшего образования показывает, что работодатели, несмотря на заявляемую ими актуальность ДПО, в силу разных причин не инвестируют средства в обучение молодых работников и предпочитают использовать более экономные варианты, в том числе перекаладывание издержек подготовки на самих работников.

Данные Росстата позволяют рассмотреть взаимосвязь диспропорций на рынке труда и обучения молодежи по программам ДПО также на региональных данных.

Значительное превышение либо недостаток выпускников соответствующего уровня системы основного профессионального образования по сравнению со средними характеристиками занятости в регионе должны привести к тому, что трудоустройство выпускников будет проходить на рабочие места, не соответствующие имеющимся у них компетенциям, в результате чего спрос на ДПО для молодых работников должен возрасти. Однако коэффициенты корреляции между долей молодых работников региона, прошедших программы ДПО, и долями занятых видами экономической деятельности в регионе оказались статистически

незначимыми, за исключением средней силы отрицательной связи с долей занятых в сельском хозяйстве ( $r$ -Пирсона =  $-0,379$ ,  $p < 0,01$ ) и суммарной доли занятых в добывающей, обрабатывающей промышленности, производстве и распределении электроэнергии, газа и воды, строительстве ( $r$ -Пирсона =  $0,189$ ,  $p < 0,15$ ).

О продолжительности обучения можно судить, используя данные о видах учебных программ, по которым обучались молодые работники. Так, 16,8 % обученных или 2,4 % работающих в возрасте до 25 лет в течение года освоили программы профессиональной переподготовки (в 2012 г., по которому анализировались данные, продолжительность таких программ в России составляла не менее 500 часов). Вероятно, в этом случае речь должна идти о ситуации несоответствия полученной профессии ожиданиям работника, вынужденного вскоре после получения основного образования нести дополнительные издержки по смене профессии. «Доводка» компетенций до требований конкретной фирмы, скорее всего, не требует данного вида ДПО. Для сравнения отметим, что в среднем по России только 10,7 % обученных работников проходят через такие программы в течение года (или 1,5 % работающих, расчет авторов [7]).

Наибольший разрыв в доле обученных по программам переподготовки работников до 25 лет в сравнении со средними показателями по виду экономической деятельности наблюдается в материальном производстве:

- в добыче полезных ископаемых: 6,9 % против 4,4 %, разрыв в 1,56 раза;
- в обрабатывающих производствах: 9,7 % против 3,8 %, разрыв в 2,55 раза;
- на транспорте и связи: 5,3 % против 3,0 %, разрыв в 1,75 раза;
- в строительстве: 3,8 % против 2,8 %, разрыв в 1,31 раза.

Анализ информации по материалам Росстата дополнен анализом данных РМЭЗ-ВШЭ, в основе которых лежит опрос населения по репрезентативной для России выборке. Из всего объема выборки 2013 г. нами было выделено работающее население, а в его составе – респонденты до 25 лет. Выбор возрастной границы был обусловлен группировкой по возрасту работающего населения Росстатом, использующим ту же возрастную границу. Поскольку выборка работников соответствующего возраста, прошедших в течение последнего года обучение, оказалась немногочисленной (только 45 чел.), ограничимся только дескриптивной статистикой обучения.

У 62,2 % работников до 25 лет дополнительное профессиональное обучение не связано с профессией, специальностью, имевшейся до начала обучения. При этом в среднем по экономике фиксируется другая направленность обучения: 72,4 % работников приобретают компетенции, связанные с имеющейся специальностью.

Интересно отметить, что в выборке из числа прошедших обучение выпускников высшей школы только 18,2 % обучались по имеющейся специальности, в то время как среди выпускников учреждений среднего профессионального образования таких оказалось 46,2 %.

Финансирование обучения молодых работников работодателем осуществляется почти в половине случаев (46,6 %) против 68,2 % в среднем для всех обучающихся. При этом две трети случаев обучения молодых работников за счет работодателя – это обучение по имеющейся профессии. Среди профессий, обучение которых финансируется работодателем, чаще отмечаются две группы профессий. С одной стороны, это профессии, востребованные в материальном производстве (инженеры-технологи, трубокладчики, наладчики, операторы), с другой – бармены, кассиры, бухгалтеры, специалисты по кадрам.

Продолжительность обучения молодых работников существенно превышает минимально установленную границу в 16 часов для программ повышения квалификации (среднее значение – 194 часа, медиана – 112 часов). Для занятого населения продолжительность примерно на 20 % ниже – 152 часа и 90 часов соответственно. В случае несоответствия специальности полученному образованию средние сроки обучения молодых работников еще выше – 233 часа (при минимуме для программ переподготовки по действующему законодательству на момент сбора данных – 250 часов).

**Заключение.** Таким образом, в современных условиях молодые работники достаточно интенсивно обучаются по программам ДПО. Относительно чаще потребность в программах возникает у работодателей в материальном производстве. При этом сами работники самостоятельно обучаются по профессиям, не соответствующим ранее полученному образованию, за свой счет приобретая компетенции, дающие возможность трудоустроиться на более привлекательных условиях. Если же обучение происходит по имеющейся профессии, шансы на его оплату работодателем значительно возрастают.

Отвечая на вопрос, вынесенный в заголовок статьи, отметим, что связь объемов ДПО с

характеристиками рынка труда и рынка образовательных услуг, а также характеристики прошедших обучение молодых работников позволяют утверждать, что в значительной степени объемы дополнительного обучения молодежи не связаны с отсутствием специфических компетенций. Чаще всего речь не идет и о компенсации недополученных в учебном заведении знаний и навыков по специальности. Преобладающим мотивом работников является их желание в силу различных причин сменить саму полученную специальность.

Таким образом, основной причиной обучения является не столько объем недополученных компетенций, сколько несоответствие их структуры, разрыв с запросами рынка труда и работника. Движение в сторону решения данной проблемы требует повышенного внимания к продуктовой политике образовательных организаций, гибкости образовательных программ, межпрограммной мобильности обучающихся во время обучения и совершенствования критериев оценки деятельности образовательных организаций со стороны общества. Кроме того, дополнительного исследования требует поведение предприятий, отмечающих низкую квалификацию молодых работников и при этом недостаточно активно решающих данную проблему.

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы» : утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 295.

2. Developing skills for innovative growth in the Russian Federation / K. Vasiliev, A. Lukiya-

nova, D. Chugunov, I. Maltseva et al. – Washington, D.C. : World Bank, 2013. – URL : <http://documents.worldbank.org/curated/en/2013/06/18004192/developing-skills-innovative-growth-russian-federation>.

3. Обследование населения по проблемам занятости – 2014 г. / Федеральная служба государственной статистики. – URL : [http://www.gks.ru/bgd/regl/b14\\_30/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm).

4. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.

5. Регионы России. Социально-экономические показатели – 2013 г. : стат. сб. / Федеральная служба государственной статистики. – URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b13\\_14p/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_14p/Main.htm).

6. Стукен Т. Ю. Спрос на дополнительное профессиональное обучение в России // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : сб. докл. по матер. Одиннадцатой Всерос. научно-практ. Интернет-конференции (29–30 октября 2014 г.). – Кн. I. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2014. – С. 204–213. – URL : [http://labourmarket.ru/i\\_confs/conf11/book/iconf11\\_book1.pdf](http://labourmarket.ru/i_confs/conf11/book/iconf11_book1.pdf).

7. Дополнительное профессиональное образование работников в организациях : стат. сб. : в 2 т. / Федеральная служба государственной статистики. – Т. 1. – URL : [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd92111eac8](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd92111eac8).

8. Труд и занятость в России. 2013 г. : стат. сб. / Федеральная служба государственной статистики. – М. : Статистика России, 2014. – 661 с.