ETF
Working together
Learning for life

НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

ВЗАИМНОЕ ОБУЧЕНИЕ В ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЕ

Europe Direct – служба, которая ответит на все ваши вопросы о Европейском союзе

Номер телефона для бесплатных звонков (*)*:*
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Отдельные операторы мобильной связи запрещают доступ из своих сетей к номерам 00 800 или взимают плату за звонки на такие номера.

Дополнительные сведения о Европейском союзе можно получить в Интернете (http://europa.eu).

Данные каталогизации приведены в конце публикации.

Люксембург: Бюро публикаций Европейского союза, 2013 г.

ISBN: 978-92-9157-616-6
doi:10.2816/20949

© Европейский фонд образования, 2013 г.

Воспроизведение материалов разрешено только с указанием ссылки на источник.

Printed in Italy

© Фотографии на обложке: ILO/Gorgidjanidze L., ILO/Deloche P., ETF/Jongsma A.

НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

ВЗАИМНОЕ ОБУЧЕНИЕ В ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЕ

ДОКУМЕНТ ПОДГОТОВИЛИ СИРИЯ ТАУРЕЛЛИ (РЕД.), ПЕТРИ ЛЕМПИНЕН И Х. МАНУЭЛЬ ГАЛЬВИН АРРИБАС

Отчет завершён в мае 2013 г.

ВЫРАЖЕНИЕ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ

В процессе взаимного обучения политике в области непрерывного профессионального обучения (НПО) принимали участие семь стран Восточной Европы и ЕФО. Таким образом, настоящий отчёт был создан благодаря значительному вкладу множества лиц. Ключевую роль в подготовке исследований в рамках самостоятельной оценки участвующих стран и организации обучающих поездок к коллегам сыграли семь рабочих групп и национальные эксперты. Данные мероприятия, проведенные в 2011 и 2012 годах, положили начало плодотворным дискуссиям, основные положения которых авторы попытались изложить в настоящем отчете.

Данный отчет подготовлен командой проекта ЕФО, в состав которой вошли Х. Мануэль Галвин Аррибас, Петри Лемпинен и Сирия Таурелли. Сирия Таурелли, руководитель проекта по НПО, также является редактором настоящего отчета.

Авторы данной работы получили неоценимую поддержку со стороны ЕФО. В частности Евой Янсовой были подготовлены рисунки (кроме Рисунка 1.1) и таблицы со статистическими данными. Генрик Фодель, Арьен Вос, Милена Коррадини, Пасквалино Маре и Лия Каарлып принимали участие в некоторых обучающих поездках.

Текст отчета был пересмотрен специалистами ЕФО – особую благодарность хочется выразить Арьену Восу, Арьену Дею и Розите Ван Мел за их конструктивные комментарии – и внешними членами Редколлегии ЕФО. Другие коллеги также поделились своими мыслями и опытом в сфере НПО в Восточной Европе и за ее пределами, которые авторы приняли во внимание при подготовке данной публикации.

Создание настоящего отчета и реализация всего проекта по НПО в Восточной Европе не были бы возможными без поддержки Арьена Воса, Главы отдела ЕФО по Восточной Европе и Центральной Азии, работы, проделанной Лией Каарлып, руководителем проекта, вклада сотрудников Отдела ЕФО по Восточной Европе и Центральной Азии, а также без помощи многих других представителей семи стран, которым авторы данного документа хотели бы выразить огромную благодарность.

СОДЕРЖАНИЕ

ВЫРАЖЕНИЕ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ **3**

ВВЕДЕНИЕ **7**

1. СПРОС НА НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ **11**

1.1 Резюме 11

1.2 Спрос на НПО 12

1.3 Уровень образования 14

1.4 Демографические показатели и занятость 16

1.5 Экономическая и бизнес-среда 17

1.6 Выводы 19

2. ВЗАИМНОЕ ОБУЧЕНИЕ В СФЕРЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ **21**

2.1 Законодательная база: способствует или препятствует развитию сферы НПО? 21

2.2 Разработка национальной политики 22

2.3 Предложение в области НПО 24

2.4 Вопросы качества 27

2.5 Ресурсы и финансирование 28

2.6 Управление сферой ПОО и НПО 29

2.7 Социальное партнерство 30

2.8 Политика, поддерживающая развитие НПО 32

3. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОЛИТИКИ **35**

3.1 Политические партнерства в сфере НПО 35

3.2 Повышение качества 37

3.3 Финансирование и условия доступа 38

3.4 Обучение для роста МСП 39

3.5 Другие вопросы: коммуникация и данные 40

3.6 Выводы и дальнейшие действия 40

СТАТИСТИЧЕСКОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ 43

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ 47

БИБЛИОГРАФИЯ 49

ВВЕДЕНИЕ

Данный отчет Европейского фонда образования (ЕФО) и связанный с ним проект являются результатом Туринского процесса – 2010 в Восточной Европе. Туринский процесс – это осуществляемый каждые два года анализ систем и политики в сфере профессионального образования и обучения (ПОО), внедряемых в странах-партнерах ЕФО, который в Восточной Европе помог выявить отличия и общие задачи в данной сфере, стоящие перед странами региона.

Основной задачей такого анализа, проводимого при участии заинтересованных сторон в области ПОО, является улучшение качества ПОО и, таким образом, повышение его привлекательности, что касается удовлетворения потребностей и ожиданий. Недоработки, связанные с привлечением социальных партнеров и заинтересованных сторон, также являются общей проблемой, возможно, связанной с трудностью трансформирования точек зрений и стратегий в эффективные механизмы реализации.

Для улучшения качества системы ПОО необходимо проведение разнообразных действий, которые были определены в 2010 году с разбивкой по странам. В частности были выделены три направления ПОО, составившие общий интерес (в порядке очередности): непрерывное профессиональное обучение (НПО), послесреднее профессиональное обучение и прозрачность квалификаций. НПО оказалось направлением, в котором социальные партнеры были на самом деле наиболее заинтересованы. Важность наличия квалифицированных кадров для развития экономической конкурентоспособности признана широким кругом лиц, а развитие человеческого капитала является наиболее определяющим моментом для успешного развития бизнеса. А что касается обучающихся, обучение позволяет им приобретать новые и актуализировать имеющиеся навыки, способствует их личной реализации и производительной занятости, а также содействует горизонтальной и вертикальной мобильности на рынке труда.

После проведения анализа в рамках «Туринского процесса – 2010» ЕФО запустил региональный проект «Непрерывное профессиональное обучение в Восточной Европе», охватывающий такие страны как Армения, Азербайджан, Беларусь, Грузия, Республика Молдова (далее – «Молдова»), Российская Федерация (далее – «Россия») и Украина, направленный на определение вопросов политики, влияющих на сферу НПО, то есть аспектов, способствующих и препятствующих развитию НПО. Семь стран, вовлеченных в процесс взаимного обучения, изучали данные вопросы по методологии, описанной далее.

Обучение в любом возрасте является ключевым вопросом для Европейского союза (ЕС). Первоочередной целью стратегической программы «Образование и обучение – 2020» является внедрение обучения в течение всей жизни. В частности в Брюггском коммюнике по ПОО подчеркнута равносильная важность начального и непрерывного ПОО (Европейская комиссия, 2010 г.; Совет ЕС, 2009 г.) и изложены рекомендации относительно устранения препятствий и обеспечения стимулов для НПО в ЕС.

НПО определено как образование или обучение после прохождения начального образования и обучения или после начала трудовой деятельности, которое направлено на содействие обучающимся в следующем: совершенствовании или актуализации их знаний и навыков; приобретении новых навыков в целях карьерного роста или переобучения; и в продолжении их личностного или профессионального развития (Cedefop, 2008 г.). НПО может происходить в формальной, неформальной или неофициальной обстановке. Оно также может предусматривать обучение неквалифицированных кадров, в результате которого они могут получить свою первую квалификацию.

Такое определение было одобрено вышеуказанным проектом, и в целях взаимного обучения основное внимание было направлено на обучающую деятельность, финансируемую, хотя бы частично, предприятиями для своих сотрудников или службами по трудоустройству для соискателей (ЕС, 2006 г.). НПО, организуемое предприятиями, лежит в основе непрерывной актуализации знаний, навыков и компетенций рабочей силы, которая в то же время способствует повышению производительности, модернизации практикуемых методов осуществления деятельности и развитию инноваций (Cedefop, 2010 г.).

Взаимное обучение

В 2010 году, Туринский процесс указал на НПО как общий интерес стран Восточной Европы. С 2011 года, ЕФО и страны перешли от стадии анализа к подходу, ориентированному на конкретные действия, направленные на аспекты, способствующие и препятствующие развитию НПО – через региональный проект ЕФО по Непрерывному Профессиональному Обучению в Восточной Европе.

Модель взаимного обучения была обсуждена на региональной встрече, прошедшей в Турине в феврале 2011 года, на которой рассматривались два основных вопроса: семь участвующих стран разделяют между собой часть своей истории (причем институциональная среда отображает такую общую историю), тем не менее, изменения, которые

произошли в таких странах во время переходного периода, отличаются между собой. Таким образом, рассмотрение влияния выбора было определено как важный момент в аспекте содействия каждой рабочей группе в осуществлении оценки выбора, сделанного в тот или иной момент в стране, которую она представляет.

Процесс обучения, безусловно, предусматривает генерирование индивидуального понимания, тем не менее, целью проекта было осуществление, в конечном счете, перехода к институциональному обучению, насколько это возможно. Содействие такому неоднозначному процессу было дополнительным преимуществом, которое достигалось путем привлечения заинтересованных сторон, выполняющих разные функции в данной деятельности. В данном направлении ЕФО руководствовался опытом, полученным ранее в рамках Проекта по взаимному обучению в Юго-Восточной Европе (Шакрун и Салберг, 2008 г.; ЕФО, 2009 г.). Методология, изложенная ниже, была принята с сохранением последовательности и внесением некоторых изменений по сравнению с предыдущими проектами.

Рабочие группы

В каждой стране были созданы рабочие группы, состоящие из трёх членов, представляющих государственные органы по вопросам образования и трудоустройства, социальных партнеров и, в некоторых случаях, учебные заведения. Их задача заключалась в проведении самостоятельной оценки уровня развития НПО в странах, которые они представляют, а также внешней оценки системы НПО в других странах в рамках обучающих поездок к своим коллегам в такие страны.

Рекомендации

С целью получения информации по наиболее важным аспектам и факторам успеха в области НПО, ЕФО определил для каждой страны по три задачи: (i) подготовка национального документа по самооценке; (ii) прием коллег из других стран в рамках их обучающей поездки; (iii) подготовка отчета по такой обучающей поездке. Данные рекомендации составили основу для проведения сравнений между странами. Они были достаточно развернутыми, чтобы обеспечить фактор субъективности при исследовании и подготовке отчетности по ситуации с НПО в каждой стране во избежание чрезмерных ограничений в работе рабочих групп.

Самооценка

Цель самооценки заключалась в проведении рабочими группами анализа системы НПО в контексте национального рынка труда и экономической ситуации в своей стране. Рабочие группы должны были сосредоточиться на таких направлениях как обучение на рабочем месте и НПО для соискателей или работников, желающих изменить свое место работы. Отчеты по такой самооценке должны были предоставить информацию в четырёх областях: (i) нормативно-правовая база, политика и учреждения, служащие основой для разработки политики и осуществления деятельности в сфере НПО; (ii) спрос на и предложение со стороны системы НПО, мотивация для изменений и актуализации существующей системы в соответствии с изменяющимися обстоятельствами; (iii) механизмы финансирования, доступность и наличие ресурсов; (iv) сильные и слабые стороны.

Обучающие поездки к коллегам

Страны были поделены на два блока (см. таблицу ниже). В рамках обучающих поездок их участники имели возможность встретиться с разработчиками политики, социальными партнёрами и другими заинтересованными сторонами из других стран с целью ознакомления с политикой и практикой в области НПО, применяемой в таких странах. Программа также предусматривала поездки на предприятия и в учебные заведения для непосредственного ознакомления с разной учебной средой и условиями, а также для создания возможностей для дискуссий и обмена опытом.

Экспертная поддержка

Рабочей группе в каждой стране была предоставлена поддержка со стороны эксперта при разработке согласованного документа по проведенной оценке и осуществлении его перевода для предоставления рабочим группам в других странах. Эксперты также сыграли важную роль в подготовке программ обучающих поездок для своих соответствующих стран.

БЛОКИ, ОБУЧАЮЩИЕ ПОЕЗДКИ И ДАТЫ

Блок 1	Дата обучающей поездки	Блок 2	Дата обучающей поездки
Армения	октябрь 2011 г.	Азербайджан	март 2012 г.
Грузия	март 2012 г.	Беларусь	сентябрь 2011 г.
Молдова	февраль 2012 г.	Россия	сентябрь 2011 г.
Украина	июнь 2011 г.		

Отчет

Данный отчет основывается на информации, полученной в рамках взаимного обучения вопросам политики и практики в сфере НПО, подхода, разработанного для регионального проекта ЕФО с целью обеспечения возможности для каждой страны поделиться своим передовым опытом и сделанными выводами. В отчете косвенно или непосредственно отображены точки зрения и данные рабочих групп из семи стран, представленные ЕФО наряду с данными, полученными из других источников.

В Разделе 1 изложены общие задачи, стоящие перед семью странами. Демографические тенденции и реструктуризация экономики представляют особый интерес, поскольку они имеют огромное значение для сферы НПО. Однако наибольшее значение для целей проекта и настоящего отчета имеет тот факт, что задачи, представленные данными двумя факторами, имеют заметное влияние на рынки труда стран Восточной Европы, вызывая необходимость, помимо других мер, в развитии системы НПО.

Раздел 2, в котором в частности освещена проделанная работа рабочих групп, основывается на исследованиях в рамках самооценки, проведенных рабочим группами каждой страны, дополненных последующими отчетами об обучающих поездках, касающимися обсуждений и обучения, которое проходило во время таких поездок в каждую страну. В нем рассмотрены содействующие и ограничивающие факторы - такие как нормативно-правовая база и институциональная среда, политика, предложение со стороны системы НПО, качество, управление, социальное партнерство и финансирование.

В Разделе 3 рассмотрены проблемы и первоочередные задачи, а также проанализированы способы их решения. По завершении взаимного обучения была организована встреча в Эстонии в 2012 году для обсуждения того, какую роль НПО играет в решении демографических задач и содействии достижению целей по развитию конкурентоспособности и социальной интеграции. Во время второго этапа проекта (2012-13 гг.) в каждой стране применяется полученный опыт в рамках мелкомасштабных проектов, а на региональном уровне создаются дополнительные возможности для обмена опытом.

1. СПРОС НА НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

1.1 РЕЗЮМЕ

Текущие изменения в экономической и демографической ситуации, происходящие в Армении, Азербайджане, Беларуси, Грузии, Молдове, России и Украине, показывают, какую роль могло бы сыграть НПО в сопровождении таких трансформаций. Однако несколько проведенных исследований (ЕФО, 2011a-c; Всемирный банк и ЕБРР, 2009 и 2010 гг.) подтверждают предположение о том, что существующее предложение со стороны системы НПО характеризуется ограниченным охватом, а его соответствие вызывает сомнения. Наблюдаемые несоответствия между предложением в сфере НПО и текущими и прогнозируемыми социально-экономическими тенденциями носят одновременно количественный и качественный характер.

Многие работодатели демонстрируют свое осознание важности развития навыков, обеспеченного путем организации обучения предприятием и/или обучения по собственной инициативе сотрудников, для роста бизнеса. Положительные примеры компаний, поддерживающих свою конкурентоспособность путем инвестирования в НПО, не одиночны, однако случаются они относительно обособленно, в том смысле, что такая практика не приобрела широкого распространения; таким образом, не происходит значительное влияние на уровне отрасли или более широкой системы.

Тем не менее, несмотря на ограничения, сформировались определенные модели организации НПО, которые можно ориентировочно классифицировать следующим образом:

- крупная и прибыльная компания, создавшая свою собственную систему НПО в связи со своей корпоративной политикой развития кадровых ресурсов;
- успешная компания (крупная или малая), наладившая партнерские отношения с каким-либо учебным заведением профессионального образования или другим центром подготовки в целях осуществления совместного анализа потребностей и сотрудничества в организации обучения; данная модель в основном похожа на модель, используемую до переходного периода: единственное, что в ней появилось – это гибкость и инновации;
- малая или крупная компания, принадлежащая к одной торговой марке (например, компания, функционирующая на условиях договора франчайзинга), получающая поддержку от материнской компании в форме учебной материально-технической базы или консультационных услуг;
- компания, имеющая доступ к государственным средствам, могущая принимать участие в грантовых проектах или получать поддержку негосударственных организаций (НГО), обучение в рамках которой финансируется, хотя бы частично, внешними источниками;
- наблюдение за работой специалиста («shadowing»), практикуемое в большинстве компаний как способ передачи знаний и навыков более опытными специалистами младшим сотрудникам; такой вид спонтанного обучения, возможно, представляет наиболее широко применяемый подход в крупных и (особенно) малых компаниях;
- государственные службы занятости (они составляют отдельную категорию), организующие услуги по обучению для безработных, причем на предоставление таких услуг, как правило, заключаются договора с профессиональными обучающими структурами (например, профессиональными училищами или университетами); так как государственные службы занятости проводят оценку потребностей путем исследования рынка труда, они рассматривают потребности в обучении с точки зрения потребностей одной или нескольких отраслей.

Мы обозначим компании, обеспечивающие НПО в качестве неформального обучения (помимо поощрения спонтанного обучения), как «компании, занимающие активную позицию в сфере НПО» (далее – «НПО-активные компании»), а компании, фокусирующие свое внимание исключительно на спонтанном обучении (в форме самообучения и наблюдения за работой специалиста) – как «компании, не занимающие активную позицию в сфере НПО» (далее – «НПО-неактивные компании»). Данная классификация носит довольно-таки обобщенный характер и не включает в себя государственные службы занятости.

Опыт НПО-активных компаний достаточно многообразен, и сформированные подходы и сделанные выводы в рамках такого опыта могут помочь генерализировать и распространить примеры их текущей деятельности, прежде всего, в рамках страны. В качестве предварительной меры по повышению осведомленности НПО-неактивных компаний распространение такого

опыта должно быть обеспечено поддержкой; более того, оно должно сопровождаться применением средств стимулирования с принятием во внимание того факта, что многие компании не занимаются обучением из-за недостатка средств, осведомленности или возможностей. На самом деле, количество НПО-неактивных компаний превышает количество активных, тем не менее, на данный момент положительные примеры применения средств стимулирования с целью повышения уровня доступности и распространения качественного НПО отсутствуют.

Наиболее важным вопросом политики, который должны рассмотреть и обсудить государственные и частные заинтересованные стороны Восточной Европы в контексте создания среды для обучения в течение всей жизни и развития человеческого капитала, является следующий: Кто и каким образом должен заниматься вопросами удовлетворения новых потребностей и стимулирования развития НПО для занятого и незанятого населения? При формулировании ответа на данный вопрос необходимо рассматривать сферу НПО в контексте условий, существующих в странах Восточной Европы. В данном разделе освещены ключевые задачи и возможности, существующие в рамках таких условий, влияющие на уровень спроса на НПО, а в следующем разделе приведен анализ текущих сильных и слабых сторон сферы НПО, а также роли, которую играют государственные и частные заинтересованные стороны.

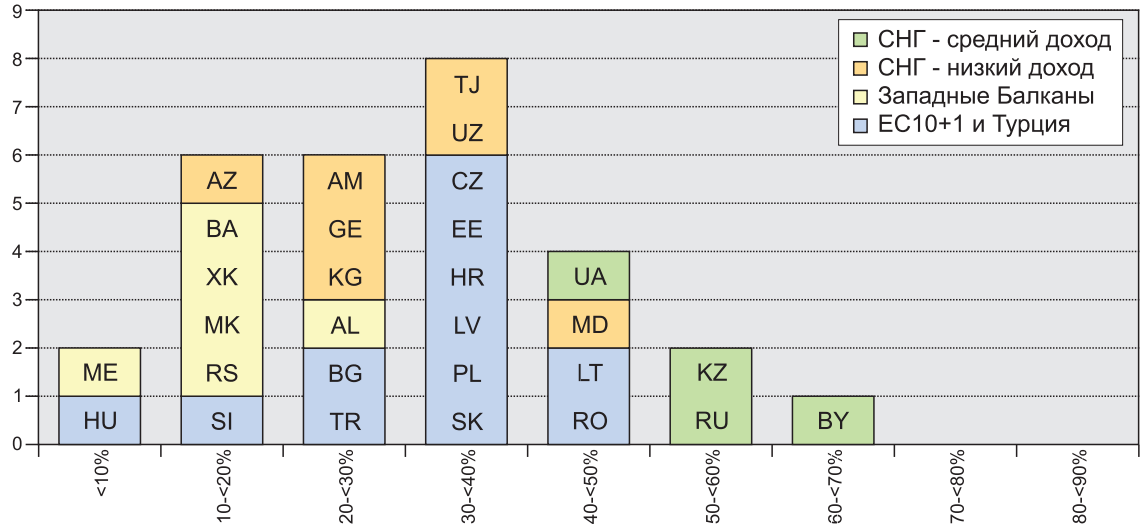
1.2 СПРОС НА НПО

Последнее десятилетие продемонстрировало значительное повышение спроса предприятий на квалифицированные кадры, особенно в частном секторе. Согласно Исследованиям бизнес-среды и эффективности предприятий, проведенным Всемирным банком совместно с ЕБРР, к 2008 году недостаток квалифицированной рабочей силы стал вторым наиболее приводимым препятствием к росту компаний в Восточной Европе и Центральной Азии. Нижние деления шкалы препятствий к развитию бизнесу, связанных с недостатком квалифицированных кадров, заняли такие страны как Азербайджан, Армения и Грузия (до 27%), а верхние – Россия и Беларусь (свыше 55%).

Предприятия инвестируют в обучение с целью обеспечения развития навыков как недавно поступивших сотрудников, так и уже существующих. С 2000 по 2008 год в Молдове расходы, связанные с обучением, в частном секторе выросли вдвое (ЕФО, 2011d), и такой рост не стал исключением среди стран Восточной Европы.

Документы по самооценке указывают на двойную выгоду от инвестирования в НПО, что было подтверждено в дальнейшем в рамках обучающих поездок. Во-первых, подбор кадров – это сложный процесс, принимая во внимание тот факт, что довольно часто трудно определить кандидатов с желаемым набором навыков. Национальные

РИСУНОК 1.1 НЕДОСТАТОК КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ КАК ПРЕПЯТСТВИЕ К РАЗВИТИЮ КОМПАНИИ, 2008 Г.



Примечания: Данные отображают процентный показатель компаний, считающих недостаток квалифицированных кадров основным или серьезным препятствием к развитию бизнеса.
СНГ – Содружество Независимых Государств; AL – Албания; AM – Армения; AZ – Азербайджан; BA – Босния и Герцеговина; BG – Болгария; BY – Беларусь; CZ – Чешская Республика; EE – Эстония; GE – Грузия; HR – Хорватия; HU – Венгрия; KG – Кыргызстан; KZ – Казахстан; LT – Литва; LV – Латвия; MD – Молдова (в 2009 г. Молдова стала страной со средним доходом); ME – Черногория; MK[a] – бывшая югославская Республика Македония; PL – Польша; RO – Румыния; RS – Сербия; RU – Россия; SI – Словения; SK – Словакия; TJ – Таджикистан; TR – Турция; UA – Украина; UZ – Узбекистан; XK[б] – Kosovo[c].
(a) Временный код, который не влияет на окончательное название страны, которое будет ей дано после завершения переговоров происходящих в настоящее время в Организации Объединенных Наций. (б) Временный код, используемый Евростатом. (c) Так называемая, без предубеждения о позиции по статусу, и в соответствии с резолюцией 1244 СБ ООН и заключения Международного Суда об объявлении независимости Косово.
Источник: Мурти и Сондергард, 2010 г.

опросы компаний свидетельствуют о массовом недовольстве работодателей системой приобретения квалификаций в существующих образовательных и обучающих учреждениях. В связи с этим, набранные сотрудники обычно нуждаются в дополнительном обучении, направленном не только на ознакомление с внутрикорпоративной средой, но и на пополнение приобретенных навыков навыками, требуемыми работодателем. Во-вторых, обучение и переобучение предлагается для обеспечения условий для стабильной работы сотрудников, когда приобретение дополнительных навыков необходимо в связи с изменениями в технологиях или процессах, заменой оборудования или введением новых услуг для клиентов. Такой вид обучения может обеспечиваться в рамках компании или с привлечением учебных центров или каких-либо других внешних обучающих структур.

Осведомленность стороны потребления о потребностях в квалифицированных кадрах, конечно, выросла, хотя и такая осведомленность варьирует в зависимости от отрасли деятельности, размера и географического размещения компании. Крупные предприятия более склонны к обучению своего персонала, в частности в Армении, Беларуси и России. В некоторых отраслях, где такие потребности являются достаточного актуальными, например, сектор туризма Грузии, компании нуждаются в организации обучения по мере необходимости. Компании, осуществляющие крупные инвестиции, являются лидерами в подаче хороших примеров, например, компании высокотехнологичных секторов и/или иностранные инвесторы в Молдове, России и Украине (ЕФО, 2011a). Такая разница в уровне осведомленности о потребностях в квалификацированных кадрах между компаниями и отраслями имеет большое значение: одним из ее последствий является достаточно низкий уровень общего участия в развитии сферы обучения в течение всей жизни в Восточной Европе, в том числе в сравнении с государствами-членами ЕС (ЕФО, 2011c). Существует много примеров качественной организации НПО на предприятиях, но такая организация неравномерна, в том числе и в рамках одной компании. Квалификации и возраст сотрудников являются ключевыми факторами при выборе сотрудников для обучения.

Потребность населения в НПО

Почему люди проходят непрерывное обучение? Повышение эффективности работы и усовершенствование профессиональных знаний и навыков обозначены как основные причины для участия в обучении взрослого населения в России. Данное утверждение согласуется с тем, что работодатели являются основными провайдерами дополнительного или непрерывного обучения (Николаев и Чугунов, 2012 г.). Данные, полученные из Армении, также свидетельствуют о том, что профессиональное развитие как основная мотивация для прохождения неформального обучения наиболее сильно выражено среди населения Еревана (85%), основного экономического центра, в отличие от регионов (56%). Около 25% армянских респондентов указали на получение удовольствия от процесса обучения в качестве основной мотивации. Интеллектуально-культурное развитие также было среди популярных ответов на вопрос о мотивации.

Некоторые источники данных свидетельствуют о низком уровне участия в обучении взрослых и непрерывном обучении. Такой уровень частично является следствием недостаточной осведомленности о возможностях для получения обучения и/или недостаточной привлекательности существующих предложений, но также существуют и объективные препятствия для прохождения населением обучения. Данные, полученные из Азербайджана, демонстрируют тот факт, что основным препятствием для участия в формальном или неформальном образовании и обучении является недостаток времени или отдаленность образовательных учреждений (44%), также были указаны такие препятствия как отсутствие интереса к учебе (29%), семейные обстоятельства или проблемы со здоровьем (18,4%) и высокая стоимость обучения (7,5%). Далее в следующих разделах препятствия для прохождения НПО будут рассмотрены более подробно.

Исследования рабочей силы и бюджета домашних хозяйств свидетельствуют о неравномерном участии во взрослом обучении. Городские жители с высокими доходами имеют больше возможностей и желания для прохождения обучения, равно как и женщины с более высоким уровнем образования (Верамейчик, 2009 г.). Также существуют данные о том, что показатели участия в обучении выше у работников мужского пола, чем у женского, у высококвалифицированных сотрудников – чем у менее квалифицированных, у молодого населения – чем у старшего, у занятого населения – чем у незанятого/неактивного и у крупных компаний – чем у малых. Такие данные согласуются с данными, собранными по всему миру (Бодевиг и Хиршляйфер, 2011 г.).

Уровень доступности обучения в крупных городах отличается от уровня в периферии. В Грузии, например, две третьих занятого населения трудоустроены за пределами крупных городов, но большинство центров профессионального обучения находятся в таких городах. Такое ограничивающее условие для участия в организованном обучении – одна из причин значительного недостатка квалификаций у большинства занятого населения Грузии.

По всей Восточной Европе показатели грамотности и образовательной подготовки рабочей силы хорошие. Тем не менее, работодатели свидетельствуют о несоответствии навыков, а не образовательно-квалификационного уровня своих кадров. Такое утверждение отображает более общие тенденции по всей Европе. Согласно исследованиям Европейского центра развития профессионального обучения

(2008 г.), в различных профессиях появляются новые навыки, включая профессии, не требующие значительных навыков. В частности использование новых технологий, в том числе информационных и коммуникационных технологий (ИКТ), трансформирует рабочие процессы во многих отраслях.

В Украине существует несоответствие между спросом и предложением квалифицированной рабочей силы, частично вызванное демографической ситуацией. Доля занятого населения в возрасте 15-64 лет в 2009 году составила 61%, тогда как официальный показатель доли безработного населения указывал на 9%. Обеспечение НПО могло бы посодействовать в устранении таких несоответствий между предложением и спросом на квалифицированные кадры. Ситуация в России достаточно похожая, где мигрирующие рабочие выступают источником рабочей силы во многих отраслях.

Реакция государства

Государство неизменно определяет человеческий капитал как основной актив, а его развитие – как приоритетное направление. Например, в Национальной стратегии развития Молдовы (Молдова – 2020) к приоритетным направлениям отнесены развитие человеческого капитала, улучшение качества образования и обучения, а также обеспечение соответствия между предложением со стороны системы образования и спросом на рынке труда. Однако такие декларации не всегда имеют надлежащий отклик на уровне законодательства или нормативно-правовой базы системы среднего образования, а их реализация ухудшается.

Механизмы установления взаимосвязи между потребностями предприятий и населения и государственной политикой еще только предстоит разработать. Система определения количества прогнозируемых учебных мест на каждый год и каждый предмет, где она существует, в значительной мере унаследована из прошлого. Несмотря на то, что такая система в основном применяется для планирования набора учащихся в системе начального ПОО,в Украине и других странах она также используется и в системе НПО. А что касается качественного аспекта требуемых навыков, проведение их оценки оставляется на усмотрение индивидуальных предприятий.

Тем не менее, в Украине было утверждено проведение проактивных реформ, способствующих улучшению качества НПО в будущем. Принятый в 2012 году закон о непрерывном профессиональном развитии является значительным стимулирующим фактором, несмотря на то, что он не затронул вопрос о финансировании такого развития. Также на Государственную службу занятости была возложена ответственность за разработку системы официального признания неформального и спонтанного обучения в соответствии с новой рамкой квалификаций Украины. Данный закон может помочь устранить разрыв между компаниями, занимающими активную и неактивную позицию в сфере НПО. Тогда как крупные компании, очевидно, имеют надлежащую базу для формулирования своих потребностей в квалифицированных кадрах, малые компании менее подготовлены для проведения такой оценки и осуществления соответствующих действий. Крупные и малые компании в одинаковой мере не имеют налаженных процедур публикации данных своих оценок и доведения своих потребностей до сведения системы образования и обучения, а государство не компенсирует такой недостаток. Прогнозы делать легче, возможно, по профессиям, требующим более высокого уровня формального образования, но они составляют всего лишь часть от всего ряда квалификаций, потребности в которых существуют на рынке труда.

Государство обычно применяет категории при разбивке потенциальных участников обучения на группы и разработке программ по вопросам приоритетных направлений, например, такие как обучение безработных, молодых соискателей или женщин-предпринимателей. Такая классификация может иметь противоречивые результаты: определение приоритетных направлений действительно важно при распределении ресурсов, но разбивка по группам приводит к сегментации, которая может утруднить участие в обучении населения, находящегося за рамками той или иной целевой группы.

Таким образом, можно подвести такой итог, что реакция государства не удовлетворяет потребности компаний и населения, поскольку еще не разработаны механизмы оценки потребностей и реагирования на сделанные выводы путем актуализации системы обучения.

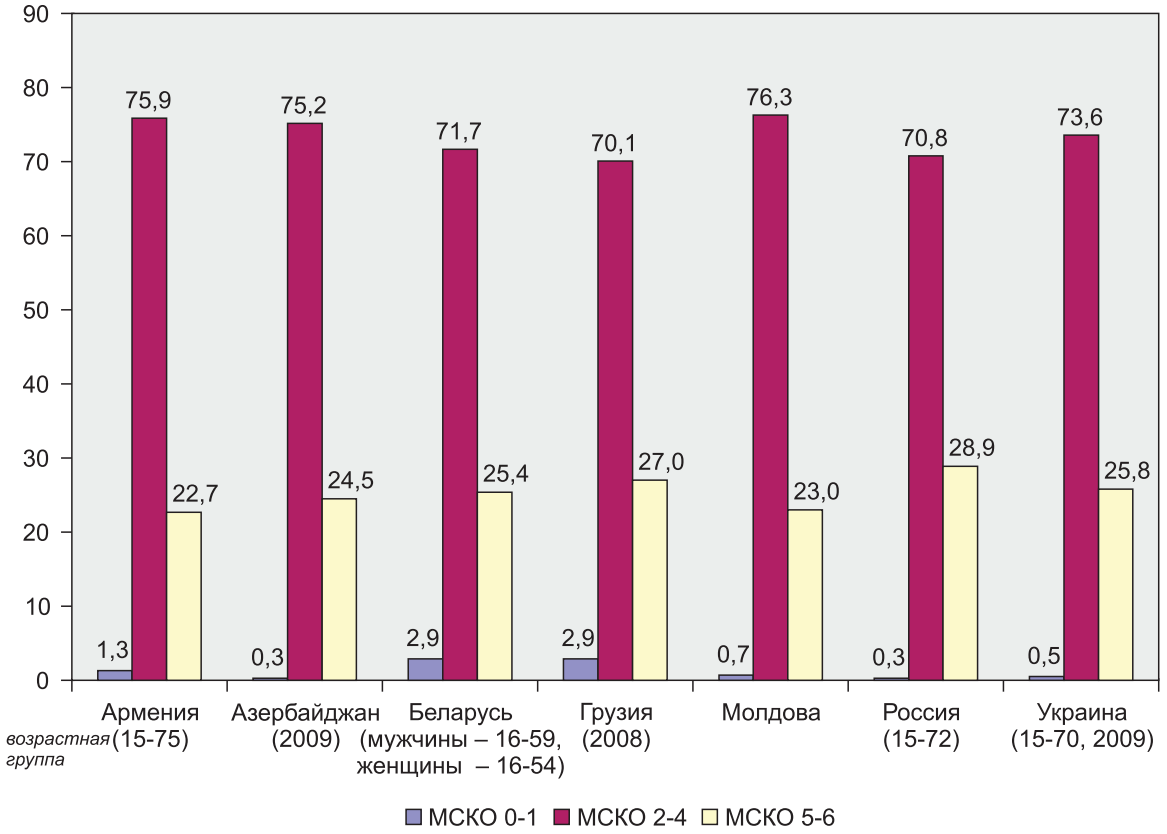
1.3 УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ

Уровень грамотности в странах Восточной Европы достаточно высок, а безграмотность больше не является препятствием в последние 30-40 лет.

Большая часть занятого населения данного региона получила среднее или послесреднее невысшее образование и почти три четверти работающего населения имеют квалификации 2-4 уровня Международной стандартной классификации образования (МСКО) (**РИСУНОК 1.2**). В Беларуси, Грузии, России и Украине более чем 25% занятого населения являются выпускниками высших учебных заведений. Все еще остаются сегменты низкого уровня образования, в частности в старших возрастных группах, и особенно они проявляются в Беларуси и Грузии по сравнению с другими странами.

Распределение уровня образования среди рабочей силы подобно такому распределению среди занятого населения (Таблица А.1 приложения). Во всех странах, кроме Азербайджана, количество женщин среди рабочей силы с высшим или последипломным образованием превышает количество мужчин.

РИСУНОК 1.2 СТРУКТУРА ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ (15+) ПО УРОВНЯМ ОБРАЗОВАНИЯ, 2010 Г. (%)



Примечания: данные по Беларуси – административные.
Источник: данные авторов, основывающиеся на официальных статистических данных, публикуемых национальными статистическими органами Армении, Азербайджана, Беларуси, Грузии, Молдовы, России и Украины.

НПО может представлять надлежащий ответ на возникающие потребности в переобучении или повышении квалификации в том случае, если превалирует среднее и послесреднее образование. Тот факт, что 70-76% рабочей силы имеют квалификации 2-4 уровня МСКО, позволяет предположить, что рынок труда характеризуется превалированием профессиональных и технических квалификаций среднего и средне-высокого уровня. В связи с этим, обучение и переобучение является эффективным средством для адаптации обучающихся к новым профессиональным профилям и изменениям в организации деятельности, а также для содействия соискателям в трудоустройстве.

Растущие показатели отсева на уровне начального и неполного среднего образования – довольно-таки новое явление, которое также предполагает необходимость дополнительного образования и обучения. Эта проблема на данном этапе более затрагивает сельские территории, нежели городские, например, в Молдове (ЕФО, 2011d). Досрочное прекращение обучения в школе обычно связано с бедностью, детским трудом или недостаточно развитой инфраструктурой, что создает трудности и мешает получить или закончить образование.

Дистанцирование от образования продолжает усиливаться в течение продолжительного времени, и возможность пройти обучение во взрослом возрасте становится исключением, а не правилом.

Статистика показывает, что люди со средним и высоким уровнем образования более склонны к участию в НПО. Продолженное образование дает возможность обучающимся продлить процесс обучения и поддерживать проактивную позицию; и наоборот, потребности людей, досрочно прекративших школьное обучение, остаются либо скрытыми либо нечетко сформулированными. Страны Восточной Европы не характеризуются активным реагированием со стороны государства для решения вопросов, требующих разработки специализированных программ. Опыт других стран указывает на необходимость совмещения обучения и практики и объединения различных политических мер (мероприятий в сфере образования и социальных вопросов, социальных и экономических мероприятий и пр.) с целью фокусирования внимания на лицах, наиболее нуждающихся в развитии своего потенциала для приобретения возможности получения и удержания хорошей и эффективной работы на рынке труда.

1.4 ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ЗАНЯТОСТЬ

Чтобы понять важность НПО в странах Восточной Европы, динамика показателей уровня образования, занятости, а также экономических и демографических показателей должна рассматриваться одновременно. Несмотря на существующие различия, динамика этих показателей демонстрирует похожие тенденции. Динамика показателей среднего и высокого экономического роста, демографического старения, занятости и миграции рабочей силы проливает свет на роль, которую НПО могло бы сыграть в решении общих задач, стоящих перед странами.

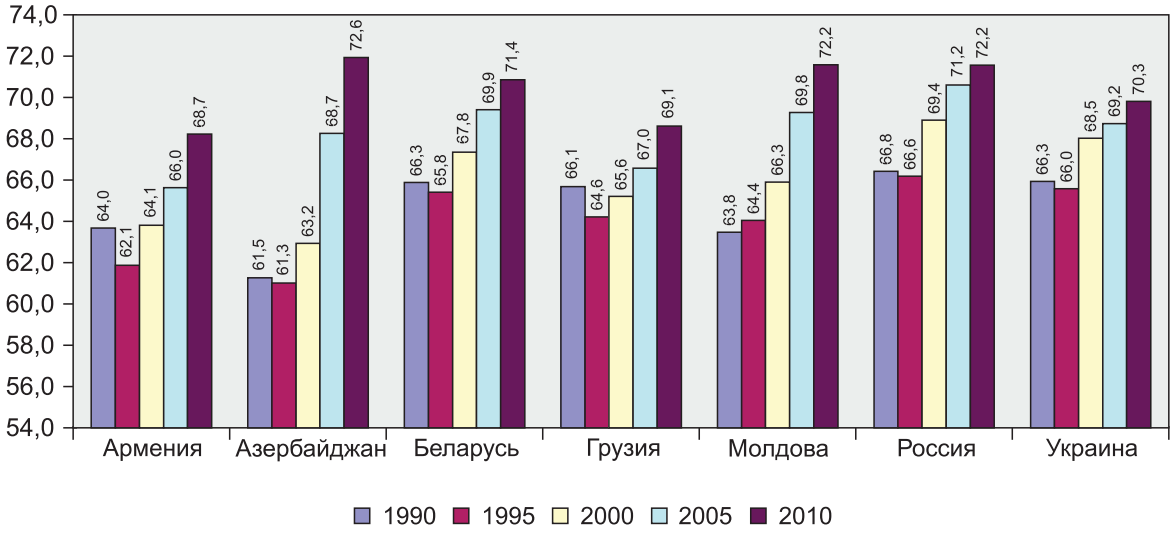
Страны Восточной Европы значительно разнятся между собой по размеру, уровню благосостояния и экономическому потенциалу (см. Таблицу А.2 приложения с данными по населению, валовому внутреннему продукту (ВВП), занятости и безработице по семи странам). Процент занятости варьирует между 38,5% в Молдове и 62,7% в России; однако показатель Молдовы частично отличается в разных публикуемых статистических данных. Между странами также существуют отличия в проценте безработных, который варьирует от 6,0% в Азербайджане до 19% в Армении. Однако стоит отметить, что в данных, предоставленных разными странами, используются разные референтные возрастные группы.

Все семь стран Восточной Европы испытывают достаточно сложную демографическую ситуацию. Доля населения трудоспособного возраста выросла в отношении к общей численности населения, составив около 70% в 2010 г. (**РИСУНОК 1.3**). За последние два десятилетия (1990-2010 гг.) резко сократилась доля возрастной группы от 0 до 14 лет (Рисунок А.1 приложения) в связи с падением уровня рождаемости, который сократился более чем на треть во всех странах. Следовательно, ожидается, что коэффициент замещения на рынке руда в дальнейшем снизит свою восходящую динамику, и население будет дольше оставаться задействованным на рынке труда. Таким образом, необходимо создать возможности для прохождения НПО, так как количество людей, трудовой стаж которых превышает образовательный и которые продолжают занимать экономически-активную позицию, вероятно, вырастет. Способность к обучению сама по себе будет также необходима и, более того, будет рассматриваться как соответствующий навык для получения доступа к новым возможностям в сфере НПО.

Рост доли населения трудоспособного возраста в общей численности населения одновременно широко сопровождается спадом показателей экономической активности населения (**ТАБЛИЦА 1.1**). На протяжении периода с 1995 по 2010 год показатели участия в рынке труда (варьирующие от 68,8% до 73,4%) упали и составили менее 70% (варьируя от 46,4% до 69,2%), кроме России, которая продемонстрировала небольшой рост на 1,8% за такой же период. В некоторых странах такие тенденции показателей экономической активности населения объясняются высоким уровнем эмиграции; существенный спад таких показателей в Молдове (с 71,4% до 46,4%) является результатом значительных эмиграционных потоков на протяжении пятнадцати лет до 2010 года, но стоит помнить о том, что национальное бюро статистики определяет численность эмигрантов среди экономически неактивного населения.

Миграция населения – не единственное объяснение спада показателей экономической активности населения. Среди других причин можно назвать то, что соискатели становятся менее мотивированными, их минимальная зарплата является выше предлагаемой, или же они не отвечают требованиям работодателей.

РИСУНОК 1.3 НАСЕЛЕНИЕ ТРУДОСПОСОБНОГО ВОЗРАСТА (15-64 ЛЕТ) В ПРОЦЕНТНОМ ВЫРАЖЕНИИ ОТ ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ, 1990-2010 ГГ.



Источник: Данные авторов, основывающиеся на данных по населению Всемирного банка, 2013a.

ТАБЛИЦА 1.1 ПОКАЗАТЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ (15-64 ЛЕТ) ПО ПОЛОВОМУ ПРИЗНАКУ, 1995-2010 ГГ.

	1995		2000		2005		2010	
	Всего	Женщины	Всего	Женщины	Всего	Женщины	Всего	Женщины
Армения	72,0	65,2	71,5	64,9	67,0	59,3	63,7	54,8
Азербайджан	67,2	60,1	68,4	61,9	68,8	64,8	69,2	66,4
Беларусь	73,4	68,9	69,4	65,8	67,4	64,2	65,5	62,0
Грузия	68,8	61,5	66,3	57,4	67,2	58,7	67,7	59,1
Молдова	71,4	67,2	65,4	62,8	53,9	53,3	46,4	44,3
Россия	71,1	65,7	71,1	66,8	70,9	67,2	72,9	68,2
Украина	71,0	66,4	66,8	62,6	66,7	61,9	67,2	62,1

Источник: данные авторов, основанные на данных базы данных KILM (Основные индикаторы рынка труда) МОТ (Международной организации труда).

Уровень экономической активности женского населения во всех странах систематически ниже уровня мужского населения. Россия и Азербайджан – единственные страны, где уровень участия женского населения в рынке труда демонстрирует восходящую динамику, но все же оставаясь ниже совокупного показателя экономической активности.

Может ли НПО устранить такой дисбаланс? Данный вопрос является очень важным, поскольку согласованность потребностей на рынке труда зависит от очень многих различных факторов, и непрерывное обучение может иметь второстепенное значение. Некоторые факторы непосредственно связаны с рынком труда и условиями трудоустройства, включая динамику заработной платы, а другие являются внешними по отношению к рынку труда и связаны с прогнозами. Соискатели, не нашедшие желаемых условий занятости на местном рынке труда и не верящие в улучшение существующих условий в ближайшем будущем, находят альтернативный выход в эмиграции.

НПО может сыграть значительную роль в привлечении экономически неактивного населения на рынок труда, но политика в сфере НПО должна реализовываться совместно с другими направлениями политики в области труда. Уровень зарплат и общие условия труда в странах Восточной Европы требуют улучшения, а стимулирующие мероприятия государства могли бы вывести на новый уровень процедуры проведения переговоров по заключению коллективных договоров на национальном уровне. Большинство стран стремятся к диверсификации своих направлений экономической деятельности в целях повышения качества занятости. Таким образом, государственная политика должна предусматривать согласованную поддержку предпринимательству, создание благоприятной среды для развития малых и средних предприятий (МСП), содействие применению результатов научных исследований и упрощение административных требований к ведению предпринимательской деятельности. Повышение уровня осведомленности, разработка соответствующих правовых инструментов, целевых программ обучения и социальной политики должна способствовать гендерному равенству в трудоустройстве, например, путем создания благоприятных условий для работающих матерей.

Принимая во внимание разность ситуаций, где существует проблема экономической неактивности, НПО должно быть разработано в соответствии с конкретными потребностями. Например, трудовые и вернувшиеся мигранты заинтересованы в официальном признании эмпирического обучения; отчаявшимся соискателям необходима профориентация перед прохождением НПО; недостаточно квалифицированным кадрам может понадобиться приобретение первой квалификации. Потенциальным мигрантам, возможно, понадобится прохождение языковых курсов или профессиональной подготовки перед выездом из страны. Иммигрантам, возможно, будет необходима специальная подготовка после их прибытия в страну до момента трудоустройства.

1.5 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И БИЗНЕС-СРЕДА

Несмотря на то, что НПО играет значительную роль в социальном развитии, в Восточной Европе большее значение имеет экономическая составляющая, о чем уже ранее говорилось в данном разделе. В настоящей главе описана взаимосвязь между потребностями предприятий в НПО и таким более широким понятием как экономическая среда. Экономическая ситуация значительно отличается в семи странах региона. Всемирный банк отнес Россию, Азербайджан и Беларусь к странам с уровнем доходов выше среднего, а Армению, Грузию, Молдову и Украину – к странам с доходами

ниже среднего уровня. В 2010 году ВВП России на душу населения более чем в шесть раз превышал ВВП Молдовы, почти в четыре раза превышал данный показатель Грузии, в три раза превышал уровень Украины и в два раза превышал ВВП в Азербайджане. Однако в данных странах существуют значительные региональные отличия, и макрокартина не отображает неравномерно распределенные внутри страны экономический рост и возможности для трудоустройства.

Несмотря на такие отличия, данные страны испытывают аналогичные структурные трансформации (Таблица А.3 приложения). Промышленный сектор экономики стран систематически подвергался изменениям, а спад сельскохозяйственной отрасли и подъем сектора услуг были существенными. Сектор услуг в странах составляет от половины до почти две третьих ВВП (за исключением Азербайджана, где нефтяной сектор является доминирующим). Показатели занятости свидетельствуют о том, что производительность сельскохозяйственного сектора ниже производительности в других секторах. Сокращение числа рабочих мест в сельскохозяйственной отрасли частично было компенсировано созданием новых рабочих мест в секторе услуг. Внутренние миграции также частично объясняются перераспределением доли занятости между секторами. Такие страны как Россия и Украина также испытали значительный рост международной иммиграции.

Такие трансформации в национальной экономике стран создали новые требования к квалификациям, направленные на укрепление таких изменений и соответствие им. В докладах стран в рамках Туринского процесса – 2010 (ЕФО, 2011а) охарактеризована национальная специфика и похожие черты стран Восточно-Европейского региона. В Беларуси и России технологический прогресс является частью национальной стратегии по развитию инноваций. В Беларуси процессы денационализации и приватизации сопровождают продвижение технологического развития. В Грузии, Молдове и Украине правительственные меры содействуют предприятиям в их позиционировании в конкурентной рыночной среде. Азербайджан и Россия занимаются диверсификацией своей экономики с целью уменьшения чрезмерной зависимости от нефтяного сектора. Армения и Беларусь столкнулись с проблемой определения пути устойчивого экономического развития.

В общем, первое десятилетие этого столетия ознаменовалось периодом роста ВВП в Восточно-Европейском регионе (Таблица А.4 приложения). Несмотря на отличия стран и изменения, вызванные мировым кризисом, 2011 год продемонстрировал улучшения по сравнению с 2010 годом во всех семи странах. Однако экономический рост привел к контрастирующим результатам на рынках труда. Хотя в некоторых секторах были созданы новые профессиональные профили и новые квалификации в рамках существующих профилей, секторы с высоким уровнем производительности, в целом, характеризовались экономическим ростом без создания рабочих мест и слабым пополнением рынка труда новыми кадрами.

Молодые выпускники в поиске своей первой работы оказались более чем не подготовлены к соответствию изменяющимся требованиям рынка труда; персоналу, задействованному на рынке труда, пришлось адаптироваться к новым задачам и функциям, тогда как другие потеряли свою работу и столкнулись с трудностями при поиске новой. Наличие несовершенных механизмов реагирования в контексте спроса и предложения на рынке труда объясняет, почему недостаток квалифицированных рабочих кадров является основным препятствием для развития компаний в странах Восточной Европы.

Недостаток квалифицированных кадров является следствием многочисленных трансформаций на рынке труда, в сочетании с недостаточным уровнем соответствия системы образования и обучения, а также низкими темпами реализации политики в сфере труда. Экономический рост без созданий рабочих мест в некоторых секторах затрудняет текучесть и мобильность рабочей силы на рынке труда. Если он будет продолжаться, он станет препятствующим фактором для участия населения в рынке труда. Разочарованное безработное население становится экономически неактивным, временно или постоянно, таким образом, сдерживается индивидуальный потенциал для дальнейшего развития, а рынок труда лишается кадровых ресурсов.

Недостаток квалификаций приводит к дисбалансу на рынке труда, при котором наблюдается одновременное наличие и несоответствие соискателей и вакансий. Одним из видов такого несоответствия является дисбаланс между квалификациями, приобретенными на запрос и в рамках сектора, и квалификациями, запрашиваемыми новыми появляющимися секторами и направлениями деятельности; другой вид несоответствия касается уровня образования, когда, например, высшее образование имеет больший спрос в секторе услуг в отличие от секторов сельского хозяйства, мелкой и традиционной промышленности; и еще один вид несоответствия квалификаций связан с содержанием и качеством квалификаций, приобретенных на каком-либо уровне образования и в рамках какого-либо вида неформального или спонтанного обучения.

Помимо перераспределения рабочих мест между секторами, небольшой размер большинства предприятий и существование неформальной занятости в странах Восточной Европы создают среду, в которой доступ к НПО утрудняется промахами как со стороны спроса, так и предложения. Маленький или очень маленький размер более чем 90% предприятий осложняет планирование и организацию НПО для сотрудников (Таблица А.5 приложения). В малых

компаниях потребность в обучении лимитируется информационными и финансовыми вопросами, а организация свободного времени для обучения или переобучения является более сложной, тогда как потребность в своевременном развитии навыков – более актуальной. Вопросы, непосредственно влияющие на организацию НПО для малых компаний, включают такие аспекты как понимание потребностей, небольшое количество обучающихся и финансовый вопрос. Согласно оценкам, на теневую экономику всех стран приходится как минимум четверть всего процента занятости, причем наиболее высокие показатели наблюдаются в сельскохозяйственном секторе (Таблица A.6 приложения). Такая тенденция значительно усложняет доступ к неофициально трудоустроенному населению, а также содействие развитию частнопредпринимательского сектора и личностному развитию граждан через НПО.

Существующие проблемы относительно беспрецедентны. В советское время одна третья часть рабочей силы ежегодно проходила обучение/переобучение (Бодевиг и Хиршляйфер, 2011 г.), но метод централизованного планирования продемонстрировал отсутствие гибкости и не мог соответствовать требованиям текущей социально-экономической действительности. Безработица официально не существовала (хотя частичная безработица укоренилась в системе), а обучению на первом месте работы и обучению безработных уделялось минимальное внимание. В новом экономическом укладе некоторые предприятия разработали свои собственные модели НПО путем инвестирования в обучение своих сотрудников, о чем уже говорилось ранее в начале данного раздела. Однако механизмы организации НПО на уровне страны или отрасли, способствующие оценке разнообразных потребностей и соответствию спросу, все еще не разработаны.

1.6 ВЫВОДЫ

Значение, приписываемое НПО в Восточной Европе, несомненно, растет, принимая во внимание тот факт, что недостаток квалифицированной рабочей силы в восточноевропейских предприятиях стал существенным ограничивающим фактором для стороны спроса. Это можно объяснить, как минимум, двумя конструктивными причинами. Во-первых, экономические трансформации и рост привели к значительной нехватке квалифицированных кадров и формированию краткосрочных потребностей, которые не могут быть удовлетворены системой начального образования. В частности тип роста и образовательный багаж занятого и незанятого населения указывают на потребность в развитии навыков на уровне от среднего до высшего профессионального и технического образования. Во-вторых, факт старения населения означает, что может ожидаться увеличение периода активного участия кадров в рынке труда.

Растущий спрос на НПО проявляется в увеличении расходов предприятий частного сектора, что отображает неудовлетворенность работодателей существующими квалификациями. Таким образом, появились модели организации НПО в рамках НПО-активных компаний и государственных служб занятости. Хорошие примеры во всех странах действительно демонстрируют возможность достижения высокого качества в сфере НПО и интерес к данной сфере многих работодателей. Но все же существуют некоторые трудности в распространении надлежащих моделей и практики между компаниями и секторами. Небольшой размер компаний и объемы неформальной экономики являются частью всей картины, и, как результат, НПО-неактивные компании остаются в большинстве.

Так как спрос зависит от структуры экономики и демографических показателей, трудности в сфере НПО вызваны разработкой политики в области образования и обучения, которая не достаточно соответствует существующему спросу, существующими организационными мероприятиями, недостатком стимулирующих мер, небольшим размером большинства компаний, существующими объемами неформальной экономики и трудностями в выходе на отчаявшееся незанятое население.

В следующих разделах эти вопросы рассмотрены в контексте формирования профиля систем непрерывного обучения, составляющих свои преимущества для населения, экономики и общества. Хотя и проводится некоторая деятельность в сфере НПО в реальном секторе экономики, ее систематизация на боле широком уровне пока запаздывает. Пока отсутствуют механизмы повышения прозрачности предложения, последовательного и непрерывного улучшения качества, мотивации и внедрения стимулирующих мер для работодателей, а также механизмы обеспечения свободного доступа к возможностям и финансам и активного участия социальных партнеров в инициировании государственно-частных политических партнерств.

Одной из целей обучающих поездок в рамках данного проекта было изучение положительных примеров, которые могли бы вдохновить на изменения в сфере политики и практики. Взаимное обучение не предполагает копирование чужих решений. Метод копирования не применим к сфере развития человеческих ресурсов, так как он не предусматривает принятие во внимание различий между индивидуумами, учреждениями или странами. Проект содействовал проведению обучающих поездок, результатом которых стало бы применение решений, могущих быть надлежащим образом оцененными в рамках соответствующего контекста. В Разделе 2 описано, как проходило взаимное обучение, и представлена общая картина, сложенная из многочисленных наблюдений и размышлений.

2. ВЗАИМНОЕ ОБУЧЕНИЕ В СФЕРЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Далее представлен общий обзор системы НПО в семи странах, основанный на данных, полученных в ходе самооценки сферы НПО, проведенной каждой рабочей группой в своей стране, и в ходе обучающих поездок, осуществленных в рамках проекта по НПО в Восточной Европе. На использование других источников приводятся соответствующие ссылки.

Все страны имеют развитые системы ПОО и НПО, но основным заключением, сделанным в ходе взаимного обучения, стало то, что структура и ресурсная база системы НПО оказались недостаточными для обеспечения надлежащего и соответствующего обучения. Доступ к НПО имеют в основном лишь сотрудники крупных предприятий и незанятое население; таким образом, широкие слои населения остаются вне предложения со стороны системы формального и неформального НПО. В отличие от крупных предприятий, которые стали наиболее значимыми провайдерами в сфере НПО, естественно, фокусирующими свое внимание в основном на своих собственных потребностях, связанных с квалификациями или набором персонала, малые компании имеют более ограниченные возможности для организации такого обучения. Государственные службы занятости предлагают услуги по обучению для безработных во всех семи странах региона; помимо этого, существует частный спрос на платные обучающие курсы, например, языковые курсы, курсы по ИКТ или бизнес-управлению, и такие курсы предоставляются множеством частных организаций.

Другой вывод заключался в том, что развитие навыков не ограничивается только прохождением формального или неформального НПО. Спонтанное обучение встречается более часто, нежели организованное обучение, но оно редко документируется или официально признается. Наставничество коллег, передача скрытых знаний, практическое обучение использованию нового оборудования или программного обеспечения – явления, характерные для рабочей среды. Люди также обучаются чему-либо новому в рамках и другой деятельности на протяжении жизни. Формальное, неформальное и спонтанное обучение – все эти виды обучения соотносятся с определением НПО, которым руководствовались участники обучающих поездок по странам Восточной Европы (см. Введение).

Доминирующая роль крупных предприятий и ослабленная позиция государства – это две стороны одной медали, и это было третьим заключением, сделанным в рамках взаимного обучения. Оборотной стороной такой ситуации является то, что потребности в обучении МСП, экономически неактивного населения, мигрантов и работников неформального сектора экономики остаются неучтенными. Государство должно играть более видимую, и даже совсем другую роль. В случае наличия таковых, национальные стратегии в сфере НПО и/или обучения взрослых необходимо трансформировать в практические действия. Поддержку обеспечения качественного НПО на уровне законодательства, государственное финансирование, стимулирующие меры для населения и предприятий можно сделать более последовательными. Необходимо провести переоценку существующих механизмов содействия, отталкиваясь от полученных фактических результатов.

В общем, основными проблемами в сфере НПО во всех его формах были названы ненадлежащие объемы и качество. В данном разделе далее изложены и проанализированы количественные и качественные несоответствия между предложением и спросом на НПО. Как было замечено в ходе взаимного обучения, несмотря на сходства в институциональном укладе, страны региона имеют отличия, возникшие вследствие принятия тех или иных политических решений на протяжении многих лет для решения соответствующих экономических и социальных задач.

2.1 ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ БАЗА: СПОСОБСТВУЕТ ИЛИ ПРЕПЯТСТВУЕТ РАЗВИТИЮ СФЕРЫ НПО?

Большинство основных политических документов рассматриваемых стран, включая национальные стратегии и программы развития, согласуется с международными или европейскими определениями концепции обучения в течение всей жизни и мнением о том, что непрерывное обучение создает условия для личностного развития и самореализации. Тем не

менее, реализация политики в значительной мере была направлена на систему образования, например на систему формального и школьного образования детей и молодежи (Верамейчик, 2009 г.).

Общим знаменателем стран Восточно-Европейского региона является отсутствие согласованной законодательной базы в сфере НПО – от уровня разработки стратегий до уровня законодательства в области среднего образования. Несмотря на то, что конституциями и рамочными законами стран Восточной Европы предусмотрено право каждого на получение образования в течение всей жизни, для сферы НПО отсутствует специальное законодательство. НПО, организованное государством, направлено в основном на зарегистрированных безработных граждан. В целом, наблюдаются незначительные масштабы организации обучения для взрослых и поддержки МСП в организации обучения своего персонала. За пределами рынка труда организацией НПО занимаются либо коммерческие компании, либо НГО, работающие с наиболее социально уязвимыми слоями населения. Граждане, проходящие НПО за рамками своей трудовой деятельности, должны оплачивать такое обучение. То есть люди, независимо от того, трудоустроены они или нет, сталкиваются с еще большим количеством препятствий к прохождению НПО.

Определения, принятые в законодательстве различных стран региона, охватывают только систему формального образования и обучения, уровни которой начинаются школьным образованием и заканчиваются последипломным (послевузовским) образованием. Такие важные аспекты НПО как обучение на рабочем месте, дистанционное обучение, самообучение, неформальное и спонтанное обучение, а также его официальное признание не заложены в законодательстве. Все это неминуемо влияет на форму предложения НПО, затрудняя гибкость доступа к нему, и способствует развитию фрагментированного, а не систематического подхода, при котором не признается обучение, предоставляемое предприятиями, как, например, в Украине.

Обучение взрослых и непрерывное обучение фигурируют в основном в законодательных актах в сфере труда, и лишь изредка – в стратегиях и законодательстве в области образования и обучения. Поскольку в данных двух направлениях законодательства существуют как частично совпадающие, так и неохваченные вопросы, обеспечение согласованности нормативно-правовой базы в сфере НПО оказалось сложной задачей. Такой вид совпадений также присутствует и в нормативно-правовой базе ЕС, где политика в сфере НПО и политика в области действующего рынка труда взаимодополняют друг друга.

Существуют также расхождения между положениями законодательства и фактическими условиями для их реализации. Обучение безработных предусмотрено законодательством, но только для тех, кто официально зарегистрирован. Стимулирующие меры, финансирование и соответствующие мероприятия для обучения населения, нуждающегося в переобучении, граждан, переходящих на другую работу, и других категорий соискателей обычно предпринимаются в недостаточной мере. Продвижение НПО также является недостаточным; ни в одном отчете по самооценке не было данных о существовании информационных кампаний или распространении информации среди населения.

И наконец, что не менее важно, если говорить о специальном законодательстве в сфере образования и обучения, то понятие обучения в течение всей жизни не охвачено им. Хотя концепция обучения в течение всей жизни в общих чертах и учитывается при разработке политики в восточноевропейских странах, их системы образования и обучения все же остаются несвязанными на разных уровнях, не имеют прозрачных траекторий и не предусматривают признание неформального и спонтанного обучения. Можно ознакомиться с опытом других стран, имеющих разработанные политику, мероприятия и инструменты в сфере обучения в течение всей жизни, мотивирующие людей на приобретение знаний, навыков и компетенций на любом этапе жизни.

2.2 РАЗРАБОТКА НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Каким образом разработчики политики могут содействовать развитию навыков у взрослых, если ключевые инициативы в сфере НПО находятся у предприятий, а участие государства является минимальным или неудовлетворительным? Многие государственные органы, теоретически, сформировали политику посредством законодательства, но ее фактическая реализация остается все еще слабой.

Пример реализации спрос-ориентированной политики представлен Грузией, чья национальная стратегия реформирования сферы ПОО на 2009-12 гг. основывается на принципах обучения в течение всей жизни, принятых ЕС (Европейская комиссия, 2000 г.; Совет ЕС, 2002 г.). В отличие от других стран, в Грузии отсутствует система «государственного заказа» в области ПОО, таким образом, предложение со стороны системы ПОО более зависит от спроса рынка труда. Государство взяло на себя роль создателя условий, наделив работодателей и их организации соответствующими полномочиями по организации НПО на предприятиях.

В Беларуси существует хорошо развитая система, эквивалентная системе НПО, называемая дополнительное образование взрослых. Она регулируется законом об образовании (последнее изменение закона произошло в 2011 г.), который содержит статьи относительно структуры, учреждений, образовательного процесса,

официального признания обучения и научно-методологического обеспечения дополнительного образования взрослых (также применяется к НПО). Данное направление охвачено и трудовым кодексом, в котором организация НПО отнесена к сфере ответственности работодателей. Другим законодательством предусмотрено профессиональное обучение безработных, где НПО рассматривается совместно с начальным ПОО в контексте обучения в течение всей жизни. Перечень профессий, продолжительность курсов и рамочные требования относительно содержания обучения регулируются на национальном уровне, хотя и с незначительной гибкостью. В случае повышения квалификации работников продолжительность обучения варьирует от одной недели до трёх месяцев, переобучения – от двух недель до 11 месяцев, и если это обучение – то от одного до 12 месяцев, в зависимости от профессии. Слабым аспектом белорусской системы обучения является наличие неактуального перечня профессий и профессиональных стандартов; таким образом, существующая система НПО не всегда соответствует требованиям работодателей, о чем многие из них заявили. Более того, Беларусь переживает значительный демографический спад и существенную реструктуризацию предприятий, о чем говорилось ранее в Разделе 1. Несмотря на то, что государство заинтересовано в создании новых рабочих мест, деятельность в направлении создания новых квалификаций является незначительной.

В России роль центральных органов власти ограничена, поскольку область ПОО, включая НПО, находится в сфере компетенции региональных органов. Сфера НПО, связанная с повышением квалификации и профессиональным развитием рабочей силы, регулируется федеральным законом об образовании. Планируется реформирование существующего законодательства и обращение большего внимания на развитие навыков взрослого занятого населения. В России были приняты несколько политических документов (включая стратегии «Россия – 2020»), которые освещают взаимосвязь между НПО, обучением в течение всей жизни и экономическим развитием. В таких документах часто раскрывается роль высшего образования, но упускается из виду важность практического опыта. Россия определила концепции надлежащего развития НПО еще в 2001 году, но на практике они не проявили никакого влияния. Соответственно, Россия не приняла никакой стратегии или концепции по обучению в течение всей жизни, которое часто рассматривается как аналог непрерывного обучения (Умаров и др., 2011 г.).

В январе 2012 года Украина приняла закон о профессиональном развитии работников, в котором представлены рекомендации касательно обучения и повышения квалификаций на производстве и концепция признания ранее полученного образования (официального признания неформального и спонтанного обучения), что делает Украину ярким исключением среди всех стран Восточно-Европейского региона. Однако украинское законодательство в сфере образования в основном ориентировано на формальное образование молодежи. Министерством образования, совместно с центральными и местными органами власти, включая службы занятости, была разработана концепция НПО для населения трудоспособного возраста. В консультационном процессе также участвовали некоторые НГО и организации работодателей. В Украине представлены также и региональные инициативы, как, например, стратегия по обучению в течение всей жизни, разработанная в Донецкой области – подход, который мог бы служить примером для распространения.

Молдавское законодательство в сфере НПО было пересмотрено в 2011 году в целях внедрения улучшений и новых концепций в направлении развития человеческих ресурсов. Социальные партнеры существенно посодействовали разработке национального формата профессиональных стандартов, который впоследствии был утвержден и принят правительством в декабре 2011 года. Ожидается, что данный формат, который основывается на концепции проведения оценки соответствующих компетенций в рамках определенной профессии, будет иметь долгосрочное влияние как на сферу начального образования, так и на область непрерывного обучения. В стратегии развития сектора МСП на 2012-20 гг. развитие кадровых ресурсов определено как одно из ее шести приоритетных направлений. В 2013 году утвержденная стратегия в сфере ПОО предлагает повышение статуса обучения без отрыва от производства, однако роль НПО не рассмотрена в должной мере. Проект закона о профессиях предусматривает полный пересмотр классификации профессий и роли социальных партнеров в проведении анализа потребностей в квалификациях.

Похожая ситуация наблюдается и в Армении, где законодательство и нормативно-правовые акты охватывают систему формального образования и очень мало внимания уделено сфере НПО в контексте неформального и спонтанного обучения. Также отсутствует общая позиция относительно роли государства и степени его вовлечения в сферу НПО, хотя в Армении, при поддержке Программы развития Организации Объединённых Наций, была разработана стратегия, которая может быть впоследствии принята правительством. В более общем смысле, в стране отсутствует единогласная позиция по потребностям в стандартах обучения и общей методологии. Связь между предложением и спросом на НПО является слабой, и образовательные и обучающие структуры определяют свою нишу на рынке методом проб и ошибок.

В Азербайджане разрабатываются стратегии, направленные на диверсификацию экономики. Образование считается важным инструментом, но не видно какой-либо крупномасштабной деятельности по улучшению системы образования и увеличению инвестиций в сферу НПО.

ТАБЛИЦА 2.1 ПОЛИТИКА В СФЕРЕ НПО В КОНТЕКСТЕ ОБУЧЕНИЯ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ

	Армения	Азербайджан	Беларусь	Грузия	Молдова	Россия	Украина
Принципы НПО/ обучения взрослых, отображенные в трудовом кодексе			X		X		
Принципы НПО/ обучения взрослых, отображенные в общих законах об образовании	X	X		X		X	
Определение НПО в стадии обсуждения/ разработки	X	X			X	X	X
Специальные концепции/принципы по обучению в течение всей жизни, отображенные в законодательных актах	X			X			X
Специальная политическая структура в сфере НПО/образования взрослых							X*

Источник: данные авторов, собранные из докладов стран по самооценке в рамках проекта по НПО в Восточной Европе и обучающих поездок (*) кроме Закона Украины о профессиональном развитии, принятого после такой поездки.

Ни одна из рассматриваемых стран не применяет метод разработки политики, основанный на фактах, а отсутствие данных об НПО стало их общей чертой. Данный факт заставил участников обучающих поездок поднять вопрос о разработке инструментов для мониторинга реализации НПО и о базовых знаниях, необходимых для разработки предложений об улучшениях. Сбор и использование статистических данных в целях содействия разработке и реализации политики – вопрос, требующий рассмотрения и решения на национальном уровне, под руководством национальных статистических служб в сотрудничестве с органами государственной власти, обучающими структурами, предприятиями и ассоциациями. Регулярное предоставление достоверных данных также может способствовать проведению сравнений между странами.

2.3 ПРЕДЛОЖЕНИЕ В ОБЛАСТИ НПО

Обучение в рамках предприятий

Непрерывное обучение в рамках компаний на данный момент является доминирующей формой организации обучения в семи рассматриваемых странах, в которых на протяжении последних двадцати лет произошли существенные изменения в сфере образования. В 90-х гг. были закрыты многие учебные центры, обслуживающие государственные компании, что в значительной мере сократило объемы организации обучения, например, в России, Украине и Азербайджане; и только Беларусь осталась способной поддерживать высокий уровень организации НПО. Значительная доля НПО Беларуси в ключевых отраслях, таких как машиностроение и строительство, обеспечивается учебными центрами предприятий (Умаров и Олейникова, 2011 г.).

Основной мотивацией для такой активной позиции предприятий является тот факт, что рынок не способен удовлетворить их краткосрочные потребности. Еще одна проблема, с которой они столкнулись – это недостаточное предложение на рынке труда надлежащим образом квалифицированной рабочей силы на этапе набора персонала, принимая во внимание то, что сфера ПОО, предусматривающая выпуск высококвалифицированных и технически подкованных кадров, является устаревшей. В ходе обучающих поездок было отмечено, что НПО-активные компании фокусируют свое внимание не только на технических навыках, но и на развитии компетенций в сфере культуры организации и новых технологических процессов. Тот факт, что такие компетенции не предусмотрены в устаревших учебных программах или стандартах образования

– еще одна причина, почему предприятия взяли на себя инициативу в организации НПО.

Однако обучение, обеспечиваемое НПО-активными компаниями, официально не признается и не сертифицируется системой образования и обучения. Хотя качество такого обучения и ценится на рынке труда, причем степень оценки зависит от репутации провайдера такого обучения, государственная система не способна оценить качество и официально признать обучение, которое не согласуется с формальными учебными программами.

Крупные российские и украинские предприятия систематически предлагают программы по развитию человеческого капитала и НПО, направленные на содействие развитию навыков и повышению квалификаций. Они обычно имеют свои собственные системы обучения по месту работы и открыты к сотрудничеству с внешними обучающими структурами в целях удовлетворения всех своих потребностей. Некоторые наиболее крупные компании создали корпоративные университеты как средство стратегического управления и неотъемлемую часть бизнес-процессов. Такие компании способны создавать альянсы с учебными учреждениями на уровне стратегических партнерств. Их опыт свидетельствует о том, что они могут принимать участие в разработке учебных программ и содержания обучения. Участники обучающих поездок посетили средние компании Грузии и Украины, имеющие соответствующие возможности для организации обучения и в некоторых случаях предлагающие программы также и для других компаний.

Беларусь ввела системный подход в сфере обучения, предусматривающий повышение квалификаций работников каждые три-пять лет. Данное обучение более согласовано с системой формального обучения, нежели в других странах, а количественный разрыв менее значителен. Однако соответствие обучения не гарантируется, принимая во внимание тот факт, что используемые программы построены по устарелым стандартам, согласно утверждениям работодателей. Инструкторы играют важную роль в крупных государственных компаниях и имеют четкую систему ведения курса и оценки результатов обучения. Практические занятия составляют 70% всей программы, и, таким образом, НПО содействует профессиональному росту работников. Обучение больше ориентировано на развитие технических навыков, а не ключевых компетенций. Хотя и существует некоторая доля сотрудничества с учебными организациями, крупные предприятия большую часть обучения организуют самостоятельно. Некоторые компании даже имеют свои собственные учебные организации, профессионально-технические учебные заведения или лицеи. Предприятия более гибки в организации обучения, чем формальные заведения, деятельность которых в большей степени привязана к государственным нормативно-правовым актам.

Армянские предприятия обеспечивают обучение самостоятельно или привлекают для его организации местные обучающие структуры. Почти одна третья часть компаний обеспечивают организованное обучение для своего персонала. Такая деятельность в основном осуществляется по их собственной инициативе и за собственные средства, без какого-либо системного подхода, даже если крупные компании могут сотрудничать с техническими или профессиональными учебными заведениями. Предприятия также заказывают курсы обучения у частных консалтинговых или тренинговых компаний (Умаров и Олейникова, 2011 г.). В 2010 году около 10% рабочей силы Молдавии прошло обучение, и почти 85% расходов на него было покрыто предприятиями.

Крупные предприятия обычно предпочитают привлекать международных консультантов для обеспечения наиболее актуального обучения; малые и средние компании, как правило, обучают свой персонал самостоятельно. Однако ни малые, ни крупные компании не готовы к активному участию в разработке критериев профессионального обучения. Три страны Кавказского региона не выделяются заметным участием государства (в том числе государственным финансированием) в сфере организации НПО (Кватчадзе, 2009 г.).

В Азербайджане предприятия оплачивают внутриорганизационное обучение, которое иногда организуется силами НГО. Хорошим примером частного провайдера платного обучения в Азербайджане является GRBS, который находится в Баку и ежегодно организует около 220 курсов, применяя международные стандарты и в основном фокусируясь на развитии навыков офисного персонала, например, языковые курсы, курсы по ИКТ, бизнес-управлению и бухгалтерскому делу. Его целевой аудиторией являются как корпоративные клиенты, так и физические лица.

Несмотря на то, что крупные предприятия в странах Восточной Европы являются ведущими провайдерами НПО, в странах Содружества Независимых Государств (СНГ) доля компаний, обучающих своих сотрудников, меньше, чем в государствах-членах ЕС. В 2005 году Беларусь и Украина показали наивысшие показатели в данном отношении. Исследования предприятий, проведенные в 2008 и 2009 гг. в странах Восточной Европы, показали, что доля компаний, утверждающих, что они предоставляют обучение, варьирует от 10% в Азербайджане до 52% в России. Более того, доля работников, проходящих обучение, составила менее 30% во всех семи странах. Самые низкие показатели прохождения обучения (меньше 20%) обнаружены в Азербайджане, Беларуси и Украине (Всемирный банк и ЕБРР, 2008 и 2009 гг.). В 2008 году украинские работодатели предоставили обучение для 11,6% от общего количества официально зарегистрированных штатных работников. Однако в среднем обучение

предоставлялось работнику один раз на одиннадцать лет, несмотря на нормативно-правовые положения, предусматривающие возможность переобучения каждые пять лет. Исследования некоторых стран также отмечают, что, несмотря на то, что доля обучающих компаний может быть относительно высокой, доля работников, действительно проходящих обучение, является низкой. Исследование предприятий России показало, что, хотя 58% компаний проводили обучение, только 7,7% квалифицированных и 1,4% неквалифицированных работников действительно участвовали в обучении (Бодевиг и Хиршляйфер, 2011 г.).

Несмотря на некоторые отличия в цифрах, общая картина довольно ясна. Предоставление неформального обучения предприятиями распределено неравномерно. Статистические данные относительно организации обучения предприятиями и доступа работников к обучению предполагают, что большинство НПО-активных компаний обучают лишь избранные категории сотрудников. В промышленно развитых странах такой вид обучения обычно сфокусирован на более образованных (часто офисных) работниках. Существуют признаки того, что это также характерно и для стран Восточно-Европейского региона (ЕФО, 2011d). Необходимо большее количество аналитических данных и разных видов индикаторов для формирования рациональной информации по НПО на уровне и за пределами рынка труда. Без наличия точных данных сложно разработать надлежащим образом ориентированную политику, отвечающую интересам населения и экономики.

В Восточной Европе доминирующая роль предприятий и минимальная роль государственного сектора в сфере НПО привела к отстранению большого количества потенциальных бенефициаров от обучения. Сравнения с другими странами на международном уровне показывают, что объемы обучения работников уменьшаются одновременно с падением уровня дохода на душу населения. Объемы предоставления НПО в странах СНГ на самом деле меньше объемов в государствах-членах ЕС, включая страны Центральной Европы, присоединившиеся к ЕС в 2004 году (Бодевиг и Хиршляйфер, 2011 г.).

Новые и старые обучающие учреждения

Слабый уровень организации непрерывного обучения взрослых государством способствовал созданию ниши для коммерческих обучающих структур. Начиная с 90-х гг., помимо предприятий, обеспечивающих обучение своего персонала, появились и частные учреждения вследствие сокращения масштабов участия государственных структур в сфере НПО и обучения взрослых (Бодевиг и Хиршляйфер, 2011 г.). Новые учреждения предлагают в основном программы неформального обучения по таким направлениям как бизнес-управление, ИКТ или изучение языков. Некоторая часть таких услуг во всех семи странах предоставляется на коммерческой основе. Также высшие учебные заведения вводят новые коммерческие услуги, направленные на удовлетворение потребностей взрослых в обучении. Это имеет особо значимую роль в крупных городах (Верамейчик, 2009 г.).

Все рассматриваемые страны имеют государственные учреждения, которые распределены по регионам, предоставляющие услуги в сфере высшего образования и профессионального обучения, направленного в основном на молодое население. Таким образом, услуги по обучению теоретически присутствуют в стране, но многие обучающие учреждения в сфере ПОО и НПО – небольшого размера, и большинству из них недостает ресурсов и/или мощностей. В России, принимая во внимание уменьшение количества молодого поколения, учебные заведения в сфере ПОО трансформируются в учреждения, предоставляющие услуги по непрерывному обучению, чтобы удержаться на плаву.

Значительную роль в содействии распространению НПО на географические регионы, в которых маловероятны инвестиции в данную деятельность на национальном уровне, играют доноры. Донорские проекты оказывают поддержку в повышении уровня осведомленности региональных органов власти относительно того, что хорошее качество образования может сыграть существенную роль в снижении уровня бедности в экономически неразвитых регионах. Например, в Армении деятельность Центра образования взрослых в регионе Тавуш направлена на улучшение возможностей трудоустройства и создание стартапов путем обеспечения профессионального обучения. Центр был основан организацией Dvv International, совместно с Торгово-промышленной палатой и ассоциацией «Образование взрослых и обучение на протяжении всей жизни» Армении, которые осуществляют свою деятельность в тесном диалоге с региональными органами власти.

Во многих странах частным обучающим учреждениям необходимо наличие лицензии на оказание услуг в сфере НПО. В России, например, требуется наличие лицензии у всех организаций, обучающие курсы которых длятся свыше 72 часов. В общем, количество часов учебных программ по формальному обучению варьирует от 72 до более чем 1 000. Прохождение учебной программы в лицензированном учреждении предусматривает получение свидетельства, официально признаваемого на национальном уровне, а после прохождения программ по переобучению, длительность которых составляет свыше 500 часов, обучающимся выдается диплом национального образца.

Обучение безработных

НПО признано инструментом борьбы с безработицей, принимая во внимание тот факт, что безработица часто связана с недостаточным объемом

квалификаций или навыков. Рассматриваемые страны в своих докладах указали на то, что им удалось достичь некоторого успеха в улучшении возможностей для трудоустройства путем организации обучения.

НПО для безработных обычно относится к сфере полномочий министерств труда или социальных вопросов, которые они реализуют через государственные службы занятости. Обучение очень часто предоставляется государственными учреждениями через посредничество и с использованием ресурсов государственных служб занятости. Данный факт укрепляет утверждение о том, что государственная политика играет значительную роль в устранении несоответствий между спросом и предложением на рынке труда, которые могут препятствовать экономическому развитию и росту занятости. Грузия является исключением в том смысле, что количество существующих на ее территории частных агентств занятости выше средних показателей.

Армения имеет очень высокие показатели безработицы, но также имеет и недостаточное количество квалифицированных кадров на рынке труда. Безработные, однако, могут сталкиваться с трудностями, ограничивающими их возможности для прохождения обучения или переобучения; например, в Молдове внутригосударственные мигранты не всегда имеют право регистрации в службах занятости.

В Азербайджане, официальная доля безработных которого составляет 6,0%, существует относительно успешная программа обучения молодого незанятого населения. Трём учебным центрам при службах занятости удалось обучить около 20% безработных соискателей. Обучение в структуре государственных служб занятости проводится в рамках 130 курсов, которые длятся от одного до семи месяцев. Некоторые программы были разработаны в сотрудничестве между службами занятости и Министерством образования.

Национальное агентство занятости Молдовы заключило контракты с почти половиной учреждений по обучению безработных. Ежегодно обучение проходит около 10% зарегистрированного незанятого населения, причем женщины составляют более половины всех обучающихся. Около 72% обучающихся преуспели в поиске трудоустройства (Умаров и Олейникова, 2011 г.). В докладах по России было отмечено, что почти половина зарегистрированного незанятого населения приобретает новые профессии после прохождения курсов НПО, и около 90% обучающихся находят работу по завершении обучения. Азербайджан продемонстрировал 70% уровень занятости после обеспечения обучения. В Беларуси около половины из 28 000 безработных, участвовавших в государственных программах по НПО в 2010 году, имели возможность пройти обучение на приобретение первой специальности.

2.4 ВОПРОСЫ КАЧЕСТВА

Участники обучающих поездок и рабочих групп были единогласны в своем мнении относительно качества организации НПО, как в вопросах обеспечения качества, так и соответствия результатов обучения. Наблюдаемая ситуация в семи странах относительно качества НПО оказалась далекой от ожидаемых результатов, подчеркнув важность переработки концепций и процедур обеспечения качества. Участники обучающих поездок пришли к выводу, что качество обучения должно оцениваться по множественным параметрам, включая среди прочего: качественное содержание обучения, надлежащий баланс между теорией и практикой и соответствие потребностям обучающихся. Некоторые учреждения, например, назвали количество обучающихся в качестве индикатора успеха, таким образом фокусируя свое внимание на посещаемости, а не на многих качественных аспектах.

Единогласным стало мнение о том, что повышение качества в сфере НПО и ПОО в общем является ключевой задачей, и в частности требует отхода от использования исключительно количественного подхода. И снова была подчеркнута необходимость разработки систем сбора данных и информации. Какие-либо изменения и улучшения в отношении определения качества, новых параметров оценки и использования информации и данных для мониторинга и оценки качества должны базироваться на хорошем уровне осведомленности, ресурсе времени и технической компетентности.

Специалисты отметили один важный аспект касательно отсутствия систематического анализа потребностей в обучении, которое объяснили отсутствием качества еще на этапе разработки обучения. Очевидным также стало и то, что, по мнению работодателей, государственные учебные учреждения не отвечают потребностям предприятий, и таким образом они заставляют компании фокусироваться на организации обучения своими собственными силами. Низкое качество НПО, предоставляемого государственными учреждениями, рассматривалось наряду с низким качеством начального ПОО.

Однако существуют и положительные примеры. Система качества, существующая в Грузии, согласно утверждениям участников обучающих поездок, стала наиболее передовым примером того, как должна выглядеть система качества в сфере НПО и ПОО. Как учреждения (государственные и частные), так и учебные курсы должны быть лицензированными, причем должны применяться соответствующие критерии качества, а учреждения – проводить самооценку перед прохождением оценки на внешнем уровне. Данный процесс, в случае положительного результата, завершается выдачей лицензии и/или аккредитацией курсов сроком на пять лет. Подготовка и переподготовка преподавателей осуществляется Домом учителя (одно такое учреждение уже открыто

в Тбилиси и три других должны были открыться в 2012 году) и множеством некоммерческих организаций, деятельность которых проводится при содействии государственных или донорских программ.

Качество рассматривалось как приоритетное направление, по крайней мере, в Молдове и Украине, как средство повышения взаимного доверия между рынком труда и учебными структурами. Предприятия являются провайдерами, но также и основными бенефициарами в сфере НПО; они хотели бы, чтобы были актуализированы профессиональные и образовательные стандарты, проанализированы потребности, а их роль – признана. Привлечение представителей как работодателей, так и работников к определению общих критериев оценки качества НПО и созданию структуры обеспечения качества могло бы улучшить взаимное доверие. Наблюдалось четкое понимание того, что тщательный пересмотр вопроса качества мог бы произвести существенное влияние на сферу управления ПОО, а именно путем привлечения различных заинтересованных сторон к разработке критериев и систем оценки качества, создания независимого агентства по контролю качества и повышения автономности учебных учреждений.

Преподаватели и инструкторы НПО играют существенную роль в отношении удовлетворения потребностей рынка труда. Подготовленность преподавателей отличается в разных учебных заведениях и между государственным и частным секторами. Обучение на рабочем месте, например, часто проводится инструкторами, которые являются высококвалифицированными работниками или супервайзорами, но имеют слабый педагогический опыт. Нормы подготовки инструкторов государственных учреждений являются строгими, даже если квалификации, которые они получили для преподавания соответствующих курсов, не востребованы; таким образом, уровень соответствия их преподавания часто находится под вопросом со стороны работодателей и работников.

В Беларуси преподаватели ПОО достаточно высококвалифицированы, и предприятия часто предлагают им трудоустройство, чтобы они могли поддерживать актуализированный уровень своих знаний о бизнес-среде. Если те же преподаватели работают в сфере начального и непрерывного ПОО, они могут быть недостаточно осведомлены об актуальных методах, необходимых для обучения взрослого населения. В России наблюдается совсем противоположная картина, где особенно назрела проблема касательно того, что недостаточно квалифицированные преподаватели ПОО не готовы к реагированию на какие-либо технологические изменения. Тем не менее, при текущих обстоятельствах вопросам развития персонала уделяется незначительное внимание.

2.5 РЕСУРСЫ И ФИНАНСИРОВАНИЕ

Объемы государственного инвестирования являются незначительными, и ответственность за обучение остается на гражданах и предприятиях, причем предприятия самостоятельно финансируют обучение, которое они организуют или заказывают на стороне для своих сотрудников. Граждане платят за обучение, если посещают курсы или программы, предоставляемые частными учреждениями. Государственное обеспечение обучения значительное только в сфере обучения безработных. Вычитание затрат на обучение из налогов – одна из наиболее распространенных стимулирующих мер в области обучения в рамках компаний и применяется во многих странах-членах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Однако предприятия в большинстве восточноевропейских стран не извлекают выгоду в полной мере из данного налогового стимула. Вычитание суммы затрат на обучение из налогов является возможным в Беларуси, а в России компании могут вычитать затраты на организацию обязательного ПОО и программ повышения квалификации и переквалификации. Граждане могут вычитать со своего подоходного налога суммы, потраченные на оплату программ общего и ПОО, а также программ по повышению квалификации и переобучению.

Предприятия должны осуществлять финансовые вклады для обеспечения достаточной ресурсной базы, необходимой для организации обучения и удовлетворения возникающих потребностей. Однако пока отсутствуют какие-либо коллективные договоренности по финансированию обучения. Хотя в Армении и создан фонд обучения, он пока еще не является действующим, поскольку работодатели пока еще не осуществляли никаких взносов в него; тем не менее, он знаменует собой появление возможной модели будущего развития.

Согласно трудовому кодексу Молдавии, работодатели должны как минимум 2% от общей суммы выплаченной заработной платы компании вкладывать в обучение персонала. Положения касательно обучения предусматриваются коллективным договором, и, согласно трудовому кодексу, работодатели должны создавать все необходимые условия для развития профессионального и технического обучения своих работников. Однако требования трудового кодекса не всегда выполняются: компании не проинформированы надлежащим образом, и расходы, связанные с организацией обучения, лишь частично вычитаются из налогов. Министерство экономики Молдавии осведомлено о таком несоответствии, потому освобождение от уплаты НДС (налога на добавленную стоимость), утвержденное Министерством финансов в 2012 году, является важным шагом вперед, хотя еще достаточно рано судить об эффективности данного мероприятия.

С середины 2012 года Грузия разработала систему ваучеров для прохождения обучения. Каким образом данная ваучерная программа повлияет на сферу организации НПО, не было ясным на момент подготовки настоящего отчета.

В Беларуси и России государственное финансирование покрывает, среди прочего, создание ресурсных центров для улучшения материально-технической базы сферы НПО и ПОО. Хорошо оснащённые ресурсные центры могут удовлетворять потребности нескольких учебных учреждений. Такие центры обычно являются отраслевыми или тематическими. В России ресурсные центры – межрегиональные, и на практике они могут принимать форму сетей образовательных учреждений. Факт наличия ресурсных центров может интерпретироваться как показатель эффективности деятельности и активного участия государства, или как показатель наличия достаточно большого количества учебных учреждений небольшого размера. Основным различием между двумя странами является то, что в России отсутствует практическая поддержка на уровне политики в сфере организации НПО. Собственно, остается неясным, или будет предоставляться финансовая поддержка ресурсным центрам страны в будущем.

В Украине применяется другой подход, поскольку предприятия финансируют около 40 инновационных центров профессионально-технических учебных заведений. Несколькими предприятиями также были созданы совместно с учебными заведениями ПОО совместные центры по ученичеству. В Азербайджане функционируют несколько ресурсных центров при финансировании от предприятий. Сотрудничество между сферами образования и бизнеса – это еще один способ финансирования и поддержки сферы НПО компаниями.

Похоже, что финансирование сферы НПО зависит от возможностей предприятий вкладывать в данное направление. Это означает, что организация обучения для работников в основном зависит от их работодателя. Государственные средства играют роль в основном в сфере образования и обучения безработных посредством государственных служб занятости. Государство также играет активную роль в организации НПО для сотрудников государственных учреждений. В общем, семь стран региона характеризуются недостаточным количеством информации о финансовых структурах и расходах в сфере НПО.

2.6 УПРАВЛЕНИЕ СФЕРОЙ ПОО И НПО

Как и все европейские страны, страны Восточно-Европейского региона переживают как положительные, так и отрицательные последствия глобализации. Они также столкнулись с проблемой недостатка квалифицированной рабочей силы и демографических изменений, связанных со старением населения. Изменяющаяся среда выдвигает новые требования к сфере НПО.

За сферу НПО несут ответственность министерства образования и труда в аспекте разработки политики, даже если большая часть такого обучения является результатом инициатив в частном секторе, которые не регулируются государственной политикой. В семи странах были запущены различные инициативы, которые могут сформировать основу для более эффективного управления сферой НПО.

В Беларуси Республиканский институт профессионального образования является ключевым игроком в сфере ПОО и НПО. Он занимается разработкой стратегий и стандартов ПОО, а также организацией обучения для преподавателей. Во времена роста автономности отдельных учреждений данная организация разрабатывает политику и нормативно-правовую базу. Разработкой политики в сфере НПО на предприятиях занимаются соответствующие отраслевые министерства. Экономическая система Беларуси обеспечила благоприятную среду для развития сотрудничества между учебными заведениями и предприятиями, хотя большинство крупных компаний имеют свои собственные учебные центры. Формирующаяся экономическая ситуация, при которой четко определена необходимость ускорения процесса реструктуризации государственных предприятий и поддержки развития МСП и их инновационного потенциала, ведет к повышению спроса на НПО, в частности на различные модели его организации.

В России наблюдается более сложная ситуация. Федеральный институт развития образования играет ограниченную роль в связи с децентрализацией процессов принятия решения в сфере ПОО, включая НПО. Такая децентрализация привела к развитию неравенства между регионами. Поскольку ресурсная база обучающих организаций всё больше становится ограниченной, крупные компании взяли на себя ключевую роль.

Москва пережила процесс реструктуризации своих учебных заведений ПОО, и на данный момент имеет 76 многоуровневых и мультидисциплинарных колледжей, также предлагающих обучение и для взрослых. В рамках данного процесса также были созданы десять районных и пять отраслевых советов (в сфере строительства, машиностроения, металлообработки, предпринимательства, услуг, малого и среднего предпринимательства и городского планирования), а также государственный Общественный совет города Москвы. Основной целью таких структур, персонал которых состоит из представителей московских органов власти, работодателей, профсоюзов и учебных заведений ПОО, является согласование позиций социальных партнеров в реализации политики в области развития кадров. Данный координационный совет занимается вопросами направлений и объемов обучения, участия

работодателей в развитии материально-технической базы колледжей и разработки содержания ПОО.

В Грузии и Украине на национальном уровне существуют советы по вопросам ПОО, занимающиеся также и вопросами НПО, среди членов которых присутствуют социальные партнеры.

В Азербайджане на данный момент формируется национальное Агентство по развитию трудовых ресурсов, деятельность которого будет направлена на содействие сфере НПО. Предложенные задачи Агентства включают определение потребностей в обучении и обеспечение качества НПО. Страна демонстрирует интересный пример НГО, представляющей интересы в сфере образования взрослых и активно сотрудничающей с европейскими организациями, в частности с Ассоциацией образования взрослых. Среди направлений её деятельности – проведение исследований, публикация учебных пособий, обучение инструкторов, организация курсов по управлению и обучения преподавателей по вопросам учебных программ.

Национальное агентство занятости Молдовы занимается проведением оценки квалификаций и организацией обучения для безработных и молодых соискателей, трудоустраивающихся впервые. Организация по развитию малого и среднего бизнеса занимается организацией обучения в основном для стартапов в рамках программ государственного и донорского финансирования.

Несколько стран начали создавать отраслевые советы по вопросам квалификаций или аналоговые структуры. Армения (15), Азербайджан (7), Грузия (14), Молдова (4) и Украина (1) представляют наиболее передовой опыт в данном направлении. Статус и состав таких структур отличается по странам; например, такие советы являются постоянно действующими органами в Молдове и Украине, но в Азербайджане они функционируют только в рамках проектов. Функции таких советов в основном связаны с разработкой профессиональных стандартов и/или определением потребностей в обучении в рамках соответствующей отрасли.

Привлеченными заинтересованными сторонами являются органы государственной власти, работодатели или бизнес-ассоциации, а в некоторых странах – также профсоюзы и обучающие структуры в сфере ПОО. Четыре отраслевых совета Молдовы представлены в таких отраслях как строительство и агропищевая промышленность (созданные в 2007 году) и транспортный сектор и сектор ИКТ (созданные в 2012 году). Ключевая роль в таких советах принадлежит профсоюзам, работодателям, или органам государственной власти, в зависимости от истории совета. Разработка национального формата профессиональных стандартов стала выдающимся достижением, одобренным правительством в 2011 году. Оценка потребностей в квалификациях на рынке труда – основное направление деятельности данных советов, но также они стараются содействовать усовершенствованию общей системы ПОО. Их деятельность частично осуществляется под руководством Комиссии по социальному диалогу, хотя также разрабатывается и новая нормативно-правовая база (в 2013 году). В других отраслях такие советы находятся в стадии формирования.

В Азербайджане разработкой профессиональных стандартов занимаются отраслевые комитеты. Отраслевые комитеты служат платформой для сотрудничества и могут обеспечивать согласование систем управления сферами ПОО/НПО. Они также могут заниматься прогнозированием потребностей в квалификациях на рынке труда и разработкой системы обучения. В Азербайджане такие комитеты, в состав которых входят представители вузов, отраслевых ассоциаций, компаний, профсоюзов и различных соответствующих министерств, были созданы в рамках проектов, а не как постоянно действующие советы.

2.7 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Вышеприведенные примеры показывают, что структурированное сотрудничество между органами государственной власти и социальными партнерами еще не в полной мере развито во всех странах региона. Соответственно, роль, играемая организациями работодателей и профсоюзами, является довольно ограниченной в аспекте разработки и развития непрерывного обучения.

По мнению социальных партнеров, роль работодателей и профсоюзов может быть усилена путем делегирования им некоторых функций. Также они могут увеличить масштабы своей вовлеченности при поддержке правительства, учебных организаций и ЕФО, особенно, когда они признают важность разработки квалификаций и смогут внедрять свои собственные инициативы.

В странах, где происходит пилотный запуск национальных советов по вопросам ПОО и отраслевых советов, работодатели особенно привлекаются к диалогу по вопросам НПО. Почти во всех странах осуществляется обсуждение или разработка новых профессиональных стандартов на замену уже существующим, а также создание рамок квалификаций. Профсоюзы во многих случаях еще не увидели преимуществ активного участия в данном виде деятельности и продолжают предоставлять обучение в своих собственных академиях или университетах.

ТАБЛИЦА 2.2 РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ПОО, НПО И ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ: ОБЗОР УЧРЕЖДЕНИЙ

Страна	Ключевые учреждения	Другие учреждения
Армения	Министерство образования и науки	Национальный институт образования Национальный центр развития профессионального образования и обучения Национальный совет по развитию профессионального образования и обучения Ассоциация «Образование взрослых и обучение на протяжении всей жизни»* Республиканский союз работодателей Армении Торгово-промышленная палата Конфедерация профсоюзов Армении Ассоциации ректоров профессиональных университетов и колледжей
Азербайджан	Министерство образования	Министерство труда и социальной защиты населения Министерство юстиции Министерство по налогам Министерство финансов Ассоциация образования взрослых*
Беларусь	Республиканский институт профессионального образования	Научно-исследовательский институт труда (Министерства труда и социальной защиты) Научно-исследовательский экономический институт (занимающийся прогнозированием объёмов производства, потребностей в квалификациях и спроса на профессиональное образование) Структурные подразделения отраслевых министерств, содействующие развитию НПО
Грузия	Правительство Грузии Национальный совет профессионального образования и обучения (при Премьер-министре и Министре образования и науки)	Министерства, представляющие приоритетные отрасли (сельского хозяйства, туризма и пр.)
Молдова	Министерство образования Министерство труда, социальной защиты и семьи Национальное агентство занятости	Отраслевые советы (агропищевая промышленность/строительство/транспортный сектор/ИКТ) Организация по развитию малого и среднего бизнеса (ODIMM) при Министерстве экономики
Россия	Министерство образования и науки	Министерство труда и социальной защиты Институт труда и социального страхования Федеральный институт развития образования Региональные органы исполнительной власти и ведомства по вопросам образования Региональные учреждения по развитию ПОО Региональные службы труда и занятости Ассоциации и союзы работодателей и предпринимателей (национальные и региональные) Различные отраслевые и межотраслевые консультативные органы по вопросам ПОО на региональном уровне
Украина	Кабинет Министров Украины Министерство социальной политики Консультативный совет по вопросам подготовки кадров на производстве Министерство образования, науки, молодёжи и спорта Организации работодателей	Межотраслевой совет по профессионально-техническому образованию Организации и ассоциации работодателей Совет по профессионально-техническому образованию

Примечание: (*) НГО.
Источник: данные авторов, собранные из докладов стран по самооценке и в рамках обучающих поездок.

Почти во всех рассматриваемых странах коллективным договором предусмотрено НПО для сотрудников предприятия, но на данный момент такие договора охватывают лишь часть рынка труда. В Беларуси коллективными договорами признается право работников на прохождение обучения каждые три-пять лет. В Украине такие договора предусматривают обучение сотрудников как минимум раз в пять лет. В Беларуси такие положения являются важными, поскольку признаны компаниями, но в Украине и России они частично потеряли свое значение. В России порядок и условия заключения коллективных договоров определяются федеральным законодательством, и такие договора могут предусматривать взаимные обязательства работодателей и работников, включая обязательства по обучению и переобучению; однако на сегодня данный механизм все еще не применяется эффективным способом.

Коллективные договора также предусматривают положения об организации обучения на рабочем месте, которое должно происходить в течение оплачиваемых рабочих часов, и касательно расходов на обучение, которые должны брать на себя работодатели. Повышение квалификаций обычно является предварительным условием для получения более высокой зарплаты. Также может предоставляться какая-либо дополнительная информация относительно влияния и выполнения таких договоров по организации обучения и/или оплаты труда работников.

В Азербайджане условия генерального коллективного договора, который заключается между работодателями, профсоюзными объединениями и правительством, предусматривают организацию обучения для работников. Практическое воздействие данного договора не очевидное, большей частью в связи со слабым уровнем вовлечения социальных партнеров в процессы по совершенствованию системы образования и профессионального обучения.

В Грузии между Министерством образования и науки и организациями профсоюзов и работодателей в 2011 году было подписано соглашение по социальному партнерству в сфере ПОО, в котором акцент сделан на важности развития международного сотрудничества и разработки механизмов создания партнёрств в сфере обучения. Как профсоюзы, так и работодатели обязаны участвовать в разработке и развитии профессиональных стандартов и новых образовательных программ. Настоящий договор мог бы составить основу для программы совместной деятельности, так как три его стороны договорились о предоставлении национальному совету отчетности касательно своей деятельности каждые шесть месяцев.

На уровне компаний наиболее важным организационным документом обычно является коллективный договор между представителями работодателя и профсоюзами. На крупных предприятиях, в частности, коллективный договор может служить инструментом для управления трудовыми ресурсами, а также развития квалификаций.

Вышеприведенные примеры демонстрируют, что трёх- или двусторонние структуры не играют никакой роли в решении ключевых вопросов, таких как, например, оценка потребностей для определения необходимых мер в направлении обеспечения соответствующей организации обучения, разработка новых структур гарантии качества, разработка необходимых поправок к законодательным и нормативно-правовым актам или обсуждение инновационных механизмов финансирования.

2.8 ПОЛИТИКА, ПОДДЕРЖИВАЮЩАЯ РАЗВИТИЕ НПО

Несмотря на существующие проблемы, в странах-партнерах наблюдаются также и видимые положительные результаты, связанные в основном с разработкой профессиональных стандартов и рамок квалификаций, усилением внимания к потребностям и с официальным признанием неформального и спонтанного обучения.

Данные наработки могут привести к возобновлению поддержки и повышению внимания к сфере НПО. Стратегически комбинируя различные инициативы, каждая страна может создать возможности для повышения качества НПО. При переработке квалификаций и систем качества необходимо учитывать специфику неформального и спонтанного обучения. Процедуры аккредитации учебных курсов и заведений, оценки структур гарантии качества и сертификации должны соответствовать требованиям различных систем обучения: формального, неформального и спонтанного.

Все семь стран региона предпринимают шаги к созданию национальных рамок квалификаций, в которых должны быть прописаны как ПОО, так и НПО. В Украине, например, в ноябре 2011 года была утверждена 10-уровневая рамка квалификаций. Данный факт является значительным прорывом в согласовании украинской системы образования и обучения с необходимыми результатами обучения и потребностями рынка труда. Азербайджан находится на стадии создания национальной рамки квалификаций по обучению в течение всей жизни и формирования профессиональных стандартов в соответствии с Международной стандартной классификацией занятий (МСКЗ) 88/08. Он должен еще разработать около 200 профессиональных стандартов для обеспечения ясности относительно профессий, требуемых работодателями, а 50 уже разработаны. Данный процесс осуществляется под руководством Министерства труда, а заинтересованные стороны на национальном уровне

ожидают увидеть положительные результаты в улучшении взаимосвязанности между системой образования и рынком труда. Данная деятельность была дополнена предложением по созданию Агентства по развитию трудовых ресурсов.

Признание неформального и спонтанного обучения стало ключевым вопросом обсуждений между участниками обучающих поездок, многие из которых связывали возможность признания с необходимостью обеспечения гарантии качества. Крупные компании, предоставляющие обучение своим сотрудникам, не могут выдавать обучающимся официально признанный сертификат, даже если такое обучение частично или полностью соответствует существующей квалификации. Существует недостаточно вариантов для официального признания результатов обучения работника с соответствующим опытом. В ходе обучающих поездок НПО-активные компании выразили свою обеспокоенность по поводу не признания предоставляемого ими обучения. Одна средняя украинская компания и две крупных компании Молдовы и Грузии пожаловались о том, что их корпоративное обучение, хотя и ценится на рынке труда, не имеет признания со стороны системы образования и обучения.

В Молдове введение концепции признания неформального и спонтанного обучения подготавливает почву для формирования системы, более расположенной к сфере НПО. В 2012 году концепция обсуждалась заинтересованными сторонами и соответствующими органами государственной власти и будет пересмотрена в целях её дальнейшего утверждения в качестве нормативно-правового акта в 2013 году. В Армении официальное признание разных форм обучения составляет определенный интерес, но пока не ясно, кто должен этим заниматься. Российское Министерство образования и науки предоставило гранты в 2011 году для апробирования в регионах соответствующих методологий признания. В Украине Государственной службе занятости было поручено проведение разработки системы официального признания неформального и спонтанного обучения. Целью такой непрерывной деятельности является предоставление возможности гражданам и работодателям извлечения выгоды из развития навыков на протяжении их карьерной деятельности.

Законодательная база Грузии предусматривает официальное признание ранее полученного образования и выдачу соответствующего диплома или свидетельства гражданам, решившим продолжить свое обучение и могущим подтвердить свои знания и компетенции. Участники обучающих поездок признали данный подход более подходящим, однако, для граждан, получающих образование, нежели для занятого населения, которое, вероятнее всего, не будет продолжать свое обучение в рамках формального образования. Поэтому они предложили улучшить существующие механизмы, чтобы сделать их более доступными для трудоустроенных граждан.

Хотя и предприняты первые шаги в разработке квалификаций и систем признания, отсутствует один важный элемент, а именно обеспечение профессиональной ориентации. Профессиональная ориентация предусматривает информирование, направление и консультирование граждан, направленное на содействие им в осуществления выбора относительно образования, обучения или профессии. Если образование и обучение взрослой рабочей силы должно быть приоритетным направлением, его осуществлению должны содействовать соответствующие услуги по информированию, направлению и консультированию. Данную функцию могут взять на себя многие структуры: профсоюзы могут оказывать поддержку своим членам, организации работодателей и бизнес-ассоциации могут предоставлять информацию предприятиям и службам занятости, а учебные заведения могут консультировать граждан в рамках предлагаемых услуг и предоставлять общую информацию по услугам в сфере НПО для населения.

Государственными органами и участниками обучающих поездок была признана важность профессиональной ориентации граждан, независимо от того, трудоустроены ли они. Данный вопрос назрел в Азербайджане, Беларуси, Молдове и России. Профориентация могла бы помочь сориентировать потенциальных обучающихся в разрезе предлагаемых курсов и относительно надежности существующих предложений, определить сильные и слабые стороны альтернативных решений и проинформировать по вариантам и процедурам официального признания обучения.

Существует несколько объяснений по поводу того, почему ни одной из рассматриваемых стран не удалось представить положительные примеры в данном направлении. Одной из возможных причин является несистематичный характер предложений. В связи с отсутствием или недоступностью каталогов по возможностям обучения, достаточно трудно сориентировать потенциальных обучающихся, проконсультировать по их потребностям и желаниям, а также по вариантам официального признания их неформального и спонтанного обучения. Также причиной отсутствия качественных услуг по профориентации может служить недостаток опыта и непризнанный профиль деятельности консультанта.

Тем не менее, некоторые непременные условия для предоставления услуг по профориентации выполняются. Во всех странах проводятся исследования рынка труда, с разной степенью детализации, предоставляющие соответствующую информацию относительно того, например, в каких отраслях экономики наблюдается рост или спад, а в каких создается наибольшее количество новых рабочих мест. Хотя проведение таких исследований и не является достаточным мероприятием для обеспечения максимальной прозрачности касательно того, какое обучение необходимо и для чего, оно является заметной отправной точкой.

Сфера НПО могла бы получить значительную пользу от развития сотрудничества между заинтересованными сторонами. Таким образом, были определены направления политики, нацеленные на стимулирование привлечения множества заинтересованных сторон с выполнением соответствующих функций и полномочий. Как подчеркнули участники обучающих поездок и рабочих групп по самооценке, вопрос разработки политики, управляющей сферой НПО, мог бы стать предметом дальнейших обсуждений на национальном уровне. Тем не менее, все заинтересованные стороны должны поддержать разработку новой политики, нацеленной на создание открытых возможностей для населения в развитии навыков в любом возрасте.

3. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОЛИТИКИ

Проведенная самооценка и выводы, сделанные в течение семи обучающих поездок, подтвердили тот факт, что сфере НПО не уделяется достаточное внимание в политической программе стран Восточно-Европейского региона.

Данный момент контрастирует с возникающими потребностями в НПО. Среди структурных причин, стимулирующих развитие сферы НПО (см. Раздел 1), были названы демографическая ситуация в рассматриваемых странах, для которой характерно более длительное участие в рынке труда стареющего населения, и множественные экономические трансформации, приводящие к изменениям в отраслях и возникновению потребности в новых, актуализированных квалификациях. В данном контексте, НПО является инструментом для обеспечения того, чтобы экономически активное и, при наличии возможности, неактивное население сохраняло свои возможности трудоустройства, особенно та часть населения, которая стала экономически неактивной из-за отчаяния в попытках найти работу.

Несмотря на потребность в НПО и на недостаток квалифицированных кадров на рынке труда, о чем было указано в докладах стран, во всех странах региона сфере НПО уделяется недостаточное и неравномерное внимание. Организация НПО наиболее проблематичной является на малых предприятиях и вообще отсутствует в неформальном секторе экономики.

В рамках обучающих поездок была проведена качественная оценка ситуации в сфере НПО через подробное рассмотрение ключевых вопросов, обусловивших факты (см. Раздел 2). Результирующая картина продемонстрировала, что еще много чего необходимо улучшить в области политики, механизмов финансирования и качества НПО.

Также в рамках данного исследования были определены второстепенные дополнительные вопросы, связанные с тремя ключевыми вышеупомянутыми вопросами, но являющиеся более специфическими по своему характеру, которые могут подготовить почву для улучшения качества сферы НПО. Таким образом, оценка потребностей и разработка соответствующих профессиональных стандартов могла бы заложить основу для обеспечения соответствия организации обучения, при условии привлечения участников рынка труда к определению таких стандартов, механизмы официального признания неформального и спонтанного обучения могли бы повысить уровень доступности НПО, а услуги по профориентации могли бы обеспечить оказание помощи гражданам в их выборе и передачу соответствующим организациям экспертной информации и комментариев.

Участники обучающих поездок и рабочих групп пришли к единому мнению о том, что пока не усилится роль социальных партнеров, в ближайшем будущем ситуация не улучшится. Тот факт, что сфера НПО не входит в политическую программу, рассматривался как следствие недостаточного уровня развития диалога и партнерств. Таким образом, вопрос политических партнерств является превалирующей темой, состоящей из вопросов, возникших в ходе исследования. Мы используем данный термин для обозначения необходимости развития активного сотрудничества между государственным и частным секторами и перехода от анализа ключевых задач к определению приоритетных направлений политики. Политическое партнерство будет содействовать процессу принятия решений в отношении разработки новой политики, механизмов финансирования и качества НПО.

3.1 ПОЛИТИЧЕСКИЕ ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ НПО

Партнерства между государственным и частным сектором пока еще не эффективны, несмотря на то, что в странах региона уже начались обсуждения соответствующих ролей и сфер полномочий, что демонстрирует существенный шаг вперёд в правильном направлении. Формирование партнерств позволит озвучить интересы и проблемные вопросы касательно системы образования и обучения в рамках согласованной структуры и должно способствовать развитию сотрудничества между бизнесом и системой образования в работе над определенными потребностями и достижении баланса между потребностями и существующими ресурсами.

Разработка политики в сфере НПО в рамках стратегий по обучению в течение всей жизни

С 2011 года в некоторых восточноевропейских странах вопрос развития человеческих ресурсов стал частью стратегий национального и регионального развития. Даже если страны приняли политические положения по НПО в рамках стратегий по обучению в течение всей жизни, практические последствия не

всегда очевидны. Например, предприятия частного и государственного сектора получают ограниченную или вообще не получают никакой поддержки в организации НПО, несмотря на проявление инициативы в предоставлении обучения для своих сотрудников.

Для обеспечения результатов разработка целевых стратегий и политики (необходимых для регулирования улучшения качества в области организации НПО (государственной и частной формы) и разработки стимулирующих мер, привносящих дополнительное финансирование в сферу НПО) должна базироваться на вышеуказанных общих положениях. Разработка стратегий и положений на государственном уровне необходима также и для обоснования второстепенных направлений, в частности таких направлений как оценка потребностей и актуализация профессиональных стандартов, развитие и признание неформального и спонтанного обучения, а также введение систем профориентации.

Сферы НПО и начального ПОО находятся на стыке социальной и экономической политики, и, следовательно, составляют интерес для целого ряда заинтересованных сторон – государственных и частных. Актуализация стратегий и политики будет соответствующей при условии привлечения к ней всех заинтересованных сторон, в целях замещения существующих политических программ, которые предназначались для другой ситуации и других потребностей.

Участие заинтересованных сторон поможет повысить объективность при обсуждении вопросов по НПО и при последующей разработке политики. В рамках обучающих поездок предварительные обсуждения проходили в форме круглых столов (с участием представителей министерств экономики, труда и образования, представителей социальных партнёров и инструкторов), во время которых участники поездок и рабочих групп представляли свои выводы, сделанные при проведении самооценок. Данные встречи помогли определить препятствия к развитию сферы НПО, сложившиеся в существующем национальном законодательстве, о чем подытожено в данном отчете. Однако они также показали, что необходимо приложить больше усилий со всех сторон, пока не будет достигнут консенсус.

Поездка в Талин (Эстония) в июне 2012 года помогла провести сравнение с хорошо сформированной системой, в которой сфере обучения в течение всей жизни уделяется одинаковое внимание как со стороны правительства, так и участников рынка труда. Украина показывает пример для всего региона, поскольку она справилась с разработкой национальной рамки квалификаций, разработала законодательство, направленное на развитие сферы НПО и официальное признание неформального и спонтанного обучения, а также разработала законодательную базу, предусматривающую более систематическое вовлечение социальных партнеров в сферу ПОО. Все это создает возможности для более комплексного подхода к областям начального и непрерывного образования и обучения, а также формального, неформального и спонтанного обучения.

Роль государства в управлении сферой НПО

Усовершенствование законодательной базы в сфере обучения в течение всей жизни, включая НПО, является сложной задачей. Чрезмерное регулирование сферы организации обучения может создать препятствия для существующих возможностей в некоторых странах Восточной Европы, тогда как в других странах вообще отсутствуют какие-либо положения, непосредственно направленные на данную сферу. Тем не менее, распространенной практикой является поиск препятствий, непреднамеренно мешающих развитию сферы НПО. Одним из примеров таких препятствий является ограничение, касающееся учебных заведений, которые продают свои услуги по обучению предприятиям и удерживают соответствующую прибыль. Другой пример – отсутствие налоговых льгот для предприятий в форме вычета из налогов сумм затрат на организацию обучения.

В Грузии участники обучающих поездок ознакомились с ролью нормативно-правовой базы, предусматривающей ее гибкое внедрение. Министерство образования Грузии определяет ключевые принципы и органы промежуточного уровня для внедрения согласованных положений в диалоге с заинтересованными сторонами и обучающими структурами ПОО. В Эстонии Министерство образования отвечает за вопросы законодательства, системы качества и финансирования, тогда как полномочия по внедрению положений передаются обучающим структурам ПОО, наделенным высокой степенью автономности, в том числе и в сфере управления расходами.

Открытием для участников поездок стало то, что разработка нормативно-правовой базы осуществляется государством, а полномочия по ее внедрению передаются органам и учреждениям более низкого уровня. Между двумя полюсами чрезмерной централизации и повышенной автономности можно разрабатывать разные модели, подходящие для определенного национального контекста и его конкретных задач.

Имея инструменты для влияния на развитие сферы НПО, правительства должны разрабатывать необходимые структуры гарантии качества, налоговые стимулы и механизмы финансирования, по согласованию с соответствующими сторонами, и отвечать за их окончательное согласование и утверждение. К областям, требующим управления со стороны разработчиков политики, принадлежат такие области как развитие культуры обучения, разработка процедуры оценки результатов неформального и спонтанного обучения, сбор данных для мониторинга участия в сфере НПО и результатов такого участия, и много других областей.

Роль социальных партнеров в управлении сферой НПО

Так как роль государства признана решающей, сфера НПО будет функционировать, если будут реализованы различные формы партнерства с частным сектором. Положительным аспектом является то, что работодатели берут на себя инициативу, насколько они могут, отталкиваясь от своих собственных потребностей. Они знают, что адаптация к изменяющимся технологиям и процессам производства, а также рыночная конкуренция требуют развития профессиональных навыков. Тем не менее, спрос на обучение часто рождается из краткосрочных потребностей, тогда как многие его провайдеры считают сложной задачей удовлетворение запросов по услугам оперативного обучения.

Тип управления сферой НПО, применяемый в семи странах региона, не отображает реальную ситуацию, при которой рынок труда занимает руководящие позиции. Данная ситуация может быть связана с текущим законодательством, в котором четко не прописана роль и статус НПО, или же она может быть следствием разрушения модели социального партнёрства, существовавшей до переходного периода.

Необходимы новые условия для формирования конструктивных взаимоотношений между государственными и частными органами и между правительством и социальными партнёрами. В ЕС и странах-кандидатах различные отраслевые комитеты и советы по вопросам квалификаций служат связующим звеном между государственным и частным сектором, сторонами спроса и предложения и экспертами. Их члены занимаются анализом потребностей в квалификациях, определением профессиональных стандартов, обсуждением софинансирования, участием в разработке национальных стратегий, структур гарантии качества и рамок квалификаций, а также подготовкой предложений по решению проблем. Отраслевое измерение является значительным в аспектах, связанных с анализом потребностей и разработкой профессиональных стандартов, но деятельность некоторых формирований касается политики более широкой социально-экономической направленности, например, национальные советы по развитию трудовых ресурсов и экономические и социальные комитеты.

Отраслевые советы по вопросам квалификаций или отраслевые комитеты существуют в определенной форме в Восточной Европе, но создается впечатление, что их роль в сфере НПО и начального ПОО недостаточно четко определена, а их члены часто не осведомлены касательно своего потенциального вклада и возможностей для проявления инициативы. Активизация участия работодателей и работников могла бы привнести пользу для сферы НПО, таким образом превратив неудовлетворенность в конкретные предложения по поводу изменений. Это требует более четкой концептуализации целей, задач и конкретных механизмов, посредством которых социальные партнёры могли бы собирать потребности и запросы.

В странах Восточно-Европейского региона можно было бы уделять больше внимания процедуре оценки потребностей в квалификациях, являющейся типичной функцией многолетних отраслевых комитетов, в частности в аспектах качества. В странах, где действует система государственного заказа, министерство труда ежегодно определяет объемы и места для осуществления ПОО; цифры по НПО базируются на исследовании предприятий. Несмотря на то, что логичным было бы распределение ресурсов в соответствии с потребностями, основное внимание уделяется количественным показателям, а не содержанию.

Участники обучающих поездок и представители посещенных ими учреждений выделили в качестве ключевых вопросы признания платформ для развития квалификаций (отраслевые комитеты, отраслевые советы, агентства по развитию трудовых ресурсов и пр.), осведомленности о возможных механизмах реализации и повышения потенциала. Соответствующие возможности в странах Восточной Европы часто привязаны к механизмам заключения коллективных договоров, стороны которых более осведомлены об объективных условиях (таких как заработная плата), нежели касательно вопросов потребностей в квалификациях или неформального и спонтанного обучения. Более того, процесс организации обучения связан с существованием коллективных договоров. Однако коллективные договора часто не предусматривают улучшение качества, проведение оценки дефицита квалификаций или создание фондов обучения или других механизмов финансирования.

Согласно данным участников соответствующих рабочих групп, Армения, Азербайджан, Беларусь, Россия и Украина нуждаются в создании постоянно действующих платформ для решения вопросов касательно квалификаций на рынке труда, в целях обеспечения последовательности и накопления опыта. Наоборот, консультирование со стороны существующих отраслевых комитетов или участие заинтересованных сторон в советах учебных заведений является спорадическим на данный момент. В крупных странах можно создать платформы как на национальном, так и на региональном уровнях, в рамках отраслей или других соответствующих направлений, например, в секторе ИКТ или на стыке отраслей.

3.2 ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА

Повышение качества рассматривалось как ключевой вопрос, как со стороны спроса, так и предложения. Во время обучающих поездок были зарегистрированы такие аспекты как недостаточное соответствие и

устарелость программ, предлагаемых учебными заведениями (особенно государственными), и превышение количества теоретического материала над практическим обучением. Предприятия, которые могут организовать обучение/переобучение персонала, часто предпочитают нанимать профессионалов и преподавателей для проведения собственных внутренних курсов. Лучшее качество создает доверие в аспекте получения предложений, в то время как отсутствие доверия замыкает ограниченное использование услуг обучения и слабое сотрудничество между предприятиями и учебными заведениями в порочный круг, что наносит ущерб всем сторонам.

Грузия предложила пример убедительной структуры гарантии качества, которая, несмотря на преимущественную направленность на начальное образование (на момент обучающей поездки), может быть взята как базовая для региона. Участники обучающей поездки в Эстонию могли наблюдать за отработанной системой и процессами гарантии качества, которые были напрямую согласованы с подходом ЕС к качеству как к цели. В обеих странах новые частные и государственные обучающие структуры могут выходить на рынок обучения, но они подчиняются единой системе гарантии качества, регулирующей деятельность существующих структур. Составляющие самооценки и независимой оценки формируют основу для аккредитации заведений и курсов в обоих случаях.

Участники обучающих поездок отметили три ключевых принципа Грузии и Эстонии. Во-первых, это было качество как стратегическая функциональная часть политической компетенции министерств образования, (как Грузии, так и Эстонии), а не просто часть повседневной работы системы. Хотя процесс разработки системы гарантии качества и обсуждается с рядом заинтересованных сторон, министерство отвечает за ее утверждение и за дальнейший надзор за ее внедрением агентством по качеству и государственными и частными учреждениями.

Во-вторых, это то, что системы обеспечения качества Грузии и Эстонии направлены на циклически улучшающееся содержание ПОО, методологию преподавания и обучения, приближение к потребностям и пр., на основании проведения регулярных обзоров. Данный подход базируется на накоплении ноу-хау в отношении передовой практики и сопровождающих ее улучшений, а не на поиске ошибок. Подход в данных двух странах пронизан идеей создания среды доверия. В-третьих, это то, что процедуры обеспечения и повышения качества требуют определённых ресурсов. Возможности преподавателей и инструкторов играют центральную роль в подходах, ориентированных на качество, и улучшения будут не возможны без повышения квалификаций преподавателей и без усовершенствования процессов и среды обучения.

Для участников обучающих поездок центральная роль процессов обеспечения качества и сильная политическая воля относительно качества образования и обучения представляют определённый опыт. Тогда как для всех рассматриваемых стран качество является приоритетным направлением в сфере развития НПО, такое мероприятие как проведение надёжных информационных кампаний считается необходимым первым шагом для информирования заинтересованных сторон и укрепления политической воли.

3.3 ФИНАНСИРОВАНИЕ И УСЛОВИЯ ДОСТУПА

Не удивительно, что вопросы финансирования занимают центральную позицию в отчетах по самооценке и обучающих поездках. Однако, хотя и была признана важность финансовых вопросов, основной трудностью стало предложение жизнеспособных механизмов и, в большей степени, их осуществление.

В Армении межотраслевой фонд обучения, который должен был быть создан в 2011 году, не был запущен из-за непонятного противостояния между правительством и работодателями. Грузия ввела систему ваучеров в 2012 году и провела ее пилотный запуск на уровне учебных заведений, но до сегодняшнего времени она не применялась в сфере НПО. Молдавский трудовой кодекс предусматривает, что компании, являющиеся сторонами коллективных договоров, должны отчислять 2% от заработной платы на обучение, но данное положение в основном игнорируется компаниями.

Крупные компании развивающихся отраслей, расположенные в промышленных районах, как правило, чаще, чем в сельских регионах, вносят средства на обучение. Многие из этих компаний не пользуются услугами государственных учебных заведений и покрывают полностью все свои расходы на организацию обучения. В Беларуси издержки, как правило, распределяются между несколькими сторонами, и это также верно в отношении некоторых регионов и отраслей в России.

Таким образом, вопрос финансирования является важным определяющим фактором в разделении компаний на НПО-активные и не активные компании, базовой классификации, в которой первые обеспечивают формальное и неформальное НПО, а последние фокусируются только на спонтанном обучении. Недостаток государственных средств, за исключением обучения безработных, в сочетании с незначительным или отсутствующим распределением средств от компаний предполагает сокращение доступа к НПО.

Хотя развитие человеческого капитала в Восточной Европе признано ключевым фактором для социальных и экономических улучшений, наличие жизнеспособных механизмов для обеспечения эффективного финансирования НПО являются скорее исключением, чем правилом в семи странах региона. Низкий уровень участия в сфере НПО (не более 10%, а в большинстве стран ниже 5%, согласно национальной статистике) является также следствием такого недостатка ресурсов.

Применение налоговых стимулов, способствующих развитию сферы обучения, и объединение ресурсов по отрасли и/или в связи с географической близостью названы действенными мерами, которые могут применяться в Восточной Европе. Во всем мире существует огромное количество накопленного опыта и сделанных выводов в отношении обеих моделей финансового регулирования и относительно характера и состава фондов обучения, отраслевых фондов и государственных фондов, приравниваемых к фондам работодателей и пр.

Поднятие этих вопросов сделало значительный вклад в процесс взаимного обучения. Участники обучающих поездок достигли консенсуса в том, что с целью расширения охвата и доступа к организованным и качественным формам обучения стратегиям по увеличению объемов финансовых ресурсов для сферы НПО должно уделяться приоритетное внимание. Детальное изучение того, что граждане, компании и государство могут получить в результате применения механизмов распределения расходов, нацеленных на расширение сферы НПО, является ключевым вопросом, заслуживающим более пристального внимания в ближайшем будущем.

3.4 ОБУЧЕНИЕ ДЛЯ РОСТА МСП

Слабая представленность НПО на МСП является серьезной проблемой для стран Восточно-Европейского региона. Неравный доступ к НПО, в дальнейшем подтвержденный в рамках самооценки и участниками обучающих поездок, во многом обязан высокой доле МСП в экономике семи стран на уровне более чем 90% от общего количества предприятий в 2011 году (даже с учетом различных определений, принятых национальными статистическими органами). МСП тяготеют главным образом к спонтанному обучению, используя своих собственных более опытных работников для оказания помощи менее опытным. Учитывая, что компании микро- и малого бизнеса составляют крупнейшую часть от всех МСП, очень часто можно обнаружить препятствия различного характера (связанные с финансированием, ограниченными знаниями и отсутствием стратегий развития человеческих ресурсов), поддерживающие друг друга и ограничивающие доступ к организованному НПО.

Хотя жизнеспособные механизмы финансирования сферы НПО не являются исключительно проблемой микро- и малых компаний, понятно, как эта проблема может еще более их ограничивать.

В ходе анализа прогресса в политике развития МСП, проведенного в 2011 году после принятия Акта о малом бизнесе для Европы, было обнаружено отсутствие систематической оценки потребностей в обучении (ОЭСР и др., 2012 г.), что осложняет организацию спроса, объединение ресурсов и требование поддержки со стороны государства. Оценка потребностей в обучении – это стандартная услуга, предоставляемая экспертной организацией вне МСП, поскольку каждая маленькая компания не располагает критической массой, которая позволила бы провести внутренний анализ.

Шесть из семи стран Восточной Европы приняли участие в анализе МСП и, в результате, Молдова, например, разработала и утвердила в 2012 году новую Стратегию развития сектора МСП на 2012-20 гг., указывающую одним из шести стратегических приоритетных направлений развитие человеческого капитала путем поощрения профессионализма и предпринимательской культуры.

Установление партнёрства в оценке потребностей в обучении требует развития сотрудничества между МСП и учебными заведениями. Несмотря на минимальное взаимное доверие, опыт показывает, что налаживание сотрудничества с учебными заведениями и другими учреждениями не является невозможным. Партнёрским отношениям на этом уровне способствуют такие факторы как знание или доступность отрасли, и они могут развиваться от анализа потребностей до совместной подачи заявки на финансирование для проведения обучения.

Весомой причиной для принятия мер и способствования развитию НПО на МСП является тенденция последних к созданию и поддержанию занятости (напр., Европейская комиссия, 2008 г.). Создание бизнеса стало менее сложным в Восточной Европе, о чем свидетельствуют показатели отчета «Ведение бизнеса 2013» (Всемирный банк, 2013b), но проблемы развития, возникающие как перед старыми, так и новыми малыми предприятиями, остаются. Актуальный недостаток квалифицированных кадров является одной из таких проблем, препятствующих устойчивому развитию.

Таким образом, переплетаются три цели: поддержка развития МСП, содействие занятости и развитие человеческого капитала посредством качественного образования и обучения. Если рассматривать с данной точки зрения, МСП в странах Восточной Европы потенциально могут стать основными пользователями НПО во многих отраслях и регионах, при условии, что разработка политики будет последовательной и приверженной тем же целям.

3.5 ДРУГИЕ ВОПРОСЫ: КОММУНИКАЦИЯ И ДАННЫЕ

Распространение информации и повышение осведомленности

Все семь рассматриваемых стран могут продемонстрировать примеры надлежащей практики в сфере НПО, и эти примеры должны поощряться. Поездки в страны дали возможность встретиться с лидерами в сфере НПО. Участники обучающих программ увидели отличные примеры НПО непосредственно на частных предприятиях, где обучение сотрудников организуется в сотрудничестве с частными инструкторами или местными обучающими центрами. Участники обучающих программ, работающие в государственных органах, признали, что такая информация оказалось новой для них, даже в их собственных странах. Таким образом, НПО-неактивные компании не получают информацию от НПО-активных компаний, а государственный сектор не настроен на непрерывное развитие НПО.

Существуют широкие возможности для органов промежуточного уровня – таких как агентства по развитию бизнеса, службы занятости, отраслевые организации, аналитические центры и советы по управлению человеческими ресурсами – для ознакомления с практическим опытом в своих и других странах и впоследствии передачи интеллектуальной информации заинтересованным сторонам в сфере НПО.

Избранные примеры и информация могут стимулировать НПО-активные компании делать шаги в новом направлении. Внедрение государственных инициатив по вознаграждению НПО-активных компаний и разработка стратегии по коммуникациям (например, на уровне отраслевых организаций) может способствовать повышению осведомленности относительно того, почему некоторые предприятия занимают активную позицию в области НПО. Хотя в сферу ответственности отдельных предприятий не входит распространение информации об их подходах и передача опыта другим компаниям, от Армении до Украины, от пищевой промышленности до горнодобывающей промышленности, существуют компании, желающие представить и объяснить причины своей успешной деятельности в данном направлении.

Как отметили участники обучающих программ, руководители среднего звена и гражданские служащие в соответствующих министерствах (образования, труда и экономики) занимают позиции, позволяющие влиять на разработку политики и мер политики. Следовательно, понимание с их стороны состояния дел в сфере НПО, в том числе передового опыта и недостатков, будет иметь положительный эффект. Платформы для развития навыков в различных формах и обучающие организации являются связующим звеном с рынком труда и заинтересованы в повышении уровня дискуссии относительно вопроса нехватки навыков.

Кто должен взять на себя инициативу? Как правительство, так и частный сектор должны играть свою роль, и распространение надлежащей практики может представлять точки соприкосновения, когда дело доходит до осуществления политики партнёрства, необходимого для содействия сфере НПО.

Данные, статистика и исследования

Данные должны быть доступными для содействия процессу принятия решений. Сбор и использование статистических данных для содействия процессу принятия решений и внедрению политики имеет общенациональное значение. Страны могут использовать различные стратегии для сбора данных от учебных заведений, предприятий и частных лиц. В частности, эффективными могут быть исследования, в том числе исследования рабочей силы и работодателей, при условии, что модули, посвященные сфере НПО, включены в такие регулярные исследования. Могут также применяться данные касательно налоговых льгот, в случае наличия таковых. Соответствующими учреждениями по сбору данных в большинстве случаев могут быть национальные статистические управления и органы в сфере занятости и образования.

Гармонизация данных, собранных касательно НПО, является параллельным вопросом. Достоверные данные необходимы как для управления решениями в рамках цикла разработки политики, так и для проведения сравнения существующих тенденций на международном уровне. Согласование данных является очень актуальным, если страны Восточно-Европейского региона сделали свой выбор в пользу ведения открытого политического диалога по вопросам НПО, поскольку они сравнивают результаты своей политики с результатами политики в других странах.

3.6 ВЫВОДЫ И ДАЛЬНЕЙШИЕ ДЕЙСТВИЯ

Резюме сделанных выводов

Иллюстрируя основные задачи, стоящие перед сферой НПО в регионе Восточной Европы, настоящая последняя глава дает представление о достигнутом уровне анализа процесса взаимного обучения. В ней также изложены приоритетные направления в политике касательно улучшения сферы НПО, предложенные ЕФО с точки зрения своей работы с различными странами и контекстами и обсуждённые с участниками обучающих поездок и членами рабочих групп, а также другими заинтересованными сторонами.

Проблемы и предложенные приоритетные направления не рассматриваются одинаково во всех странах Восточно-Европейского региона, поскольку ситуация в отношении НПО далеко не однородна. Каждая страна имеет свои отличия, и расстановка приоритетов также может отличаться по странам. Подходы к сфере НПО могут варьировать в зависимости от образовательных и трудовых традиций каждой страны; однако предварительный опыт показывает, что применение комплексного подхода помогает обеспечить более широкое признание НПО.

В целом, в данном контексте сопоставимых различий, в основе определенных проблем и приоритетных направлений в сфере НПО лежат несколько ключевых факторов, которые составляют интерес для всех сторон.

- Создание политических партнёрств в сфере НПО, в частности между государственным и частным секторами. Как государство, так и субъекты рынка труда играют основополагающую роль в расширении и улучшении области НПО, на национальном и местном уровнях и между предприятиями и обучающими структурами. Политические партнёрства должны основываться на согласованных целях, форматах и функциональных процедурах. Участники обучающих поездок и рабочих групп рассматривают объединение отраслевых советов по навыкам как наиболее целесообразный подход к достижению прогресса в приоритетных направлениях.
- Усовершенствование политики и нормативно-правовой базы с целью включения вопросов по НПО в стратегии и политические инструменты по обучению в течение всей жизни и разработка стимулирующих мер для организаций и общества в целом, которые будут мотивировать граждан к продолжению обучения.
- Решение вопросов по качеству организации НПО, разработка принципов, критериев и методологии, которые смогут стимулировать провайдеров обучения постоянно помнить об аспектах качества. Конечной целью может быть развитие доверия к содержанию НПО.
- Создание механизмов финансирования НПО, эффективно повышающих доступ граждан и предприятий к НПО. Смешанные меры, такие как налоговые стимулы, бюджетные ассигнования, автономность учебных заведений для поощрения государственных учреждений в диверсификации своих предложений и удовлетворении спроса, должны рассматриваться с целью мобилизации как государственных, так и частных ресурсов.

Среди всех данных приоритетных направлений, требующих рассмотрения, сфера МСП заслуживает дополнительного внимания, учитывая то, что такие предприятия имеют решающее значение в контексте устойчивого и долгосрочного экономического развития, однако уровень их участия в сфере НПО минимален по сравнению с крупными компаниями. Оценка потребностей и разработка профессиональных стандартов, официальное признание неформального и спонтанного обучения, а также профессиональная ориентация определены как второстепенные направления. Активное распространение передового опыта в целях повышения осведомленности о сфере НПО и производство количественной и качественной информации касательно данной области играют важную роль в содействии рассмотрению основных вопросов.

Выводы, сделанные другими странами

Вышеизложенные вопросы были обсуждены и доработаны на встрече участников обучающих поездок и рабочих групп, организованной ЕФО в июне 2012 года в Таллине с целью перехода ко второму этапу проекта по НПО. Трёхдневное заседание было организовано Министерством образования Эстонии, которое способствовало проведению поездок и обсуждений с квалификационным органом, социальными партнёрами и учебными заведениями Эстонии. Участники смогли ознакомиться с примером внедряемого системного подхода, построенного на основании тесного сотрудничества между государственным и частным секторами.

В Эстонии социальные партнёры принимают участие в сфере ПОО на национальном, отраслевом уровнях и на уровне компаний и задействованы в управлении национальной рамкой квалификаций. На отраслевом уровне социальные партнёры содействуют разработке национальных учебных программ, аккредитации учебных заведений и аттестации выпускников ПОО. На уровне компаний работодатели способствуют сфере ПОО через учреждение стипендий для обучающихся, организацию обучения на месте работы и содействие разработке профессиональных стандартов. Обучение предприимчивости представляет особый интерес для организаций работодателей Эстонии. Профессионально-технические учебные заведения все чаще предоставляют НПО, при этом взрослые обучающиеся представляют почти 20% от всех учащихся. Государство принимает участие путем поддержки сферы НПО из своего бюджета и, совместно с Европейским социальным фондом, постепенно заменило участие предприятий в данном направлении.

К задачам, стоящим перед Эстонией в сфере НПО, принадлежит привлечение к НПО недостаточно квалифицированных граждан, актуализация области организации обучения в целях повышения ее соответствия фактическим потребностям рынка труда и обучающихся, а также улучшение качества деятельности в сфере неформального обучения взрослых. Министерство образования установило целевые показатели для преодоления существующего неравенства в участии в НПО, касающегося, в частности, неквалифицированного и пожилого населения. Эстонский План по

образованию взрослых (2009-13 гг.) содержит следующие цели:

- расширить доступ взрослого населения к формальному и неформальному образованию в целях улучшения знаний и повышения общего уровня образования населения;
- увеличить долю участия в обучении в течение всей жизни до 13,5% к 2013 году (с 12% в 2011 году) среди населения в возрасте 25-64 лет;
- сократить долю населения в возрасте 25-64 лет с общим образованием (средним общим, базовым или более низким уровнем образования), но без профессиональной или квалифицированной подготовки до 32% (цель была достигнута к концу 2010 года).

Этап II: от анализа к реализации

Взаимное обучение оказалось полезным для определения взаимосвязи между различными проблемами, выявления ключевых вопросов и открытия дискуссии о роли государственных органов, социальных партнёров и других заинтересованных сторон. Проведение встречи в Таллине позволило признать осуществленные достижения и разнообразие стран. Таким образом, фокус внимания переместился с длинного перечня вопросов на предметное определение проблем, которые могут быть решены в зависимости от конкретных обстоятельств.

В целом, ведение переговоров и внедрение новых ролей и сфер ответственности социальных партнёров в отношении развития навыков было определено как наиболее важное изменение, которое следует принять для улучшения сферы НПО в Восточной Европе. Ожидалось, что привлечение социальных партнёров, связанное с прозрачным кругом обязанностей, например, через платформы развития навыков, будет способствовать решению вопросов в определенных приоритетных направлениях.

В связи с этим, на встрече в Таллине было принято решение о том, что основным направлением деятельности на втором этапе проекта будет изучение целей и функций отраслевых советов по квалификациям (отраслевых комитетов). В ЕС и присоединяющихся странах данные дву- или трёхсторонние структуры поддерживают сферу разработки квалификаций путем анализа потребностей, обмена результатами своих исследований и содействия усовершенствованию сферы ПОО. Их участие распространяется на регулярное обновление профессиональных стандартов, подготовку предложений по новым квалификациям и обзор существующих, предметное консультирование по новому законодательству и пр.

ЕФО начал проведение серии семинаров, направленных на трёхстороннее представление семи стран Восточно-Европейского региона, с тем чтобы представители данных стран могли ознакомиться с опытом стран ЕС и таких стран как Турция и Хорватия. Семинар, проведённый в Киеве (Украина) в октябре 2012 года, был сосредоточён на вопросах «почему» в сфере отраслевых советов по квалификациям. После него была проведена серия индивидуальных семинаров по странам. На втором региональном семинаре, организованном в Кишиневе (Молдова) в сентябре 2013 года, рассматривался вопрос о том, каким образом отраслевые советы по квалификациям осуществляют свой основной вид деятельности, через обмен опытом. Основные предварительные условия, необходимые для создания нового отраслевого совета по квалификациям или актуализации существующего совета, но с ограниченными функциями, были ключевым вопросом обсуждений. На еще одном региональном семинаре, который должен пройти в начале 2014 года, будут рассматриваться вопросы опыта и компетенций, необходимых для отраслевых советов по квалификациям.

При поддержке ЕФО в каждой стране стартовали микропроекты. Азербайджан, Беларусь, Молдова и Россия на данный момент занимаются вопросами создания или объединения отраслевых советов по квалификациям на национальном уровне, в диалоге с представителями государственного и частного секторов. Помимо этого, Молдова осуществляет исследование спроса на НПО в агропищевом секторе. Армения, Грузия и Украина создали свои национальные рабочие группы для обсуждения методологии официального признания неформального и спонтанного обучения, в которых значительную роль играют социальные партнёры из отдельных отраслей.

Сфере НПО уделяется меньше внимания, чем сфере начального ПОО, что было определено в рамках цикла 2010 года Туринского процесса и подтверждено в рамках цикла 2012 года. По этой причине проект по взаимному обучению и последующие микропроекты стран смогут повысить важность вопросов НПО в странах Восточной Европы.

Данный подход и разработанные механизмы повышения уровня доступности и улучшения качества сферы НПО будут формироваться по-разному в разных странах. Для разработки эффективных моделей в сфере НПО необходимо проведение диалога и установление сотрудничества между разработчиками политики, социальными партнёрами, обучающими структурами, другими специалистами и участниками негосударственного сектора, причем такая разработка зависит от конкретно рассматриваемого контекста. Поскольку все семь стран региона изъявили своё желание постоянно находиться в курсе региональных и международных тенденций, ЕФО будет продолжать исполнять роль посредника, в целях ускорения перехода к этапу реализации.

СТАТИСТИЧЕСКОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ

ТАБЛИЦА А.1 УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ (15+), 2010 Г. (% ОТ ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ)

	МСКО 0-1			МСКО 2-4			МСКО 5-6		
	Всего	М	Ж	Всего	М	Ж	Всего	М	Ж
Армения (15-75)	1,1	1,0	1,3	76,0	78,0	73,8	22,9	21,0	24,9
Азербайджан (2009)	0,3	0,2	0,4	75,3	74,9	75,7	24,4	24,9	23,9
Беларусь	д.о.	д.о.	д.о.	д.о.	д.о.	д.о.	д.о.	д.о.	д.о.
Грузия (2008)	2,4	1,8	3,0	68,5	70,0	66,8	29,0	28,1	30,1
Молдова	0,7	0,8	0,6	76,6	79,1	73,8	22,8	20,0	25,6
Россия (15-72)	0,4	0,5	0,3	71,8	74,9	68,5	27,8	24,6	31,2
Украина (15-70; 2009)	0,5	0,4	0,6	73,6	76,3	70,8	25,8	23,2	28,6

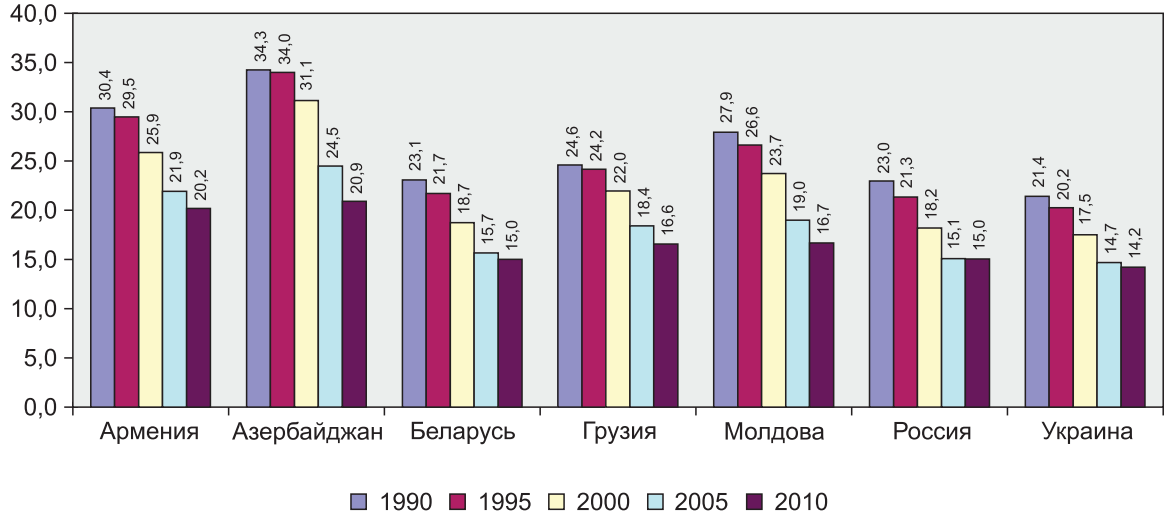
Примечания: д.о. – данные отсутствуют (сравниваемые данные отсутствуют); М – мужчины, Ж – женщины.
Источник: данные авторов, основывающиеся на официальных статистических данных, публикуемых национальными статистическими органами Армении, Азербайджана, Грузии, Молдовы, России и Украины

ТАБЛИЦА А.2 ЧИСЛЕННОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ, ВВП И НЕКОТОРЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЫНКА ТРУДА, 2010 Г.

	Числ. населения	ВВП на душу населения (пересчитанный по ППС в долларах США)	Процент занятости, 15+ (%)	Процент безработных, 15+ (%)
Азербайджан	9 054 000	9 935,9	60,3	6,0*
Армения	3 092 000	5 463,2	49,6**	19,0**
Беларусь	9 490 000	13 928,8	50,1	0,7†
Грузия	4 452 000	5 074,2	53,8	16,3
Молдова	3 562 000	3 109,8	38,5	7,4
Россия	141 750 000	19 891,4	62,7‡	7,5‡
Украина	45 871 000	6 721,0	58,5^	8,1^

Примечания: (*) данные на 2009 г.; (**) возрастная группа от 15 до 75 лет; (†) мужчины, возрастная группа от 16 до 59 лет, женщины, возрастная группа от 16 до 54 лет; (‡) возрастная группа от 15 до 72 лет; (^) возрастная группа от 15 до 70 лет; данные по безработице в Беларуси являются административными данными по состоянию на конец года.
Источник: Данные авторов, основывающиеся на данных по населению Всемирного банка, данных по рынкам труда МОТ и статистических данных, публикуемых национальными статистическими органами Армении, Грузии, Молдовы, России и Украины.

РИСУНОК А.1 ДОЛЯ ВОЗРАСТНОЙ ГРУППЫ ОТ 0 ДО 14 ЛЕТ ОТ ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ, 1990-2010 ГГ.



Источник: Данные авторов, основывающиеся на данных по населению Всемирного банка, 2013a.

ТАБЛИЦА А.3 УДЕЛЬНЫЙ ВЕС СЕКТОРОВ ЭКОНОМИКИ В % ОТ ВВП И ПРОЦЕНТА ЗАНЯТОСТИ

	Сельское хозяйство		Промышленность		Услуги	
	ВВП	Процент занятости (15+)	ВВП	Процент занятости (15+)	ВВП	Процент занятости (15+)
Армения*	19,6	38,6	36,0	17,4	44,5	44,0
Азербайджан	5,8	38,6	64,7	12,9	29,5	48,5
Беларусь**	9,2	10,3	43,9	34,8	46,9	54,9
Грузия	8,4	53,4	23,2	10,5	68,4	36,2
Молдова	14,3	27,5	13,2	18,7	72,5	53,7
Россия†	4,0	7,9	36,7	27,7	59,3	64,4
Украина‡	8,2	15,3	30,9	21,7	60,9	63,0

Примечания: все данные относятся к 2010 году, кроме данных по Азербайджану (2009 г.) и Грузии (2007 г.); данные по безработице в Беларуси являются административными данными по состоянию на конец года; (*) возрастная группа от 15 до 75 лет; (**) мужчины, возрастная группа от 16 до 59 лет, женщины, возрастная группа от 16 до 54 лет; (†) возрастная группа от 15 до 72 лет; (‡) возрастная группа от 15 до 70 лет.
Источник: Данные авторов, основывающиеся на данных по населению Всемирного банка, данных по рынкам труда МОТ и статистических данных, публикуемых национальными статистическими органами Армении, Беларуси, Грузии, Молдовы, России и Украины.

ТАБЛИЦА А.4 ИЗМЕНЕНИЯ В МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЯХ, 2010-11 ГГ.

	ВВП	Промышленное производство	Сельскохозяйственное производство	Вложения в основной капитал	Розничный товарооборот	Экспорт	Импорт
Армения	104,4	113,0	115,3	80,0	103,0	133,5	112,0
Азербайджан	100,5	96,8	107,6	121,9	109,9	126,0	151,2
Беларусь	107,9	110,6	104,0	114,9	111,4	168,0	142,8
Молдова	106,7	110,0	103,7	111,3	119,6**	156,9	140,1
Россия	104,1	105,2	115,9	104,8	106,2	131,3	139,6
Украина	106,6*	108,6	113,7	121,2	115,2	137,8	142,7

Примечания: данные представлены за январь-сентябрь 2011 г. в виде процента от показателя за январь-сентябрь 2010 г.; (*) данные за третий квартал 2011 г. в виде процента от показателя за третий квартал 2010 г.; (**) доходы от продаж предприятий, основным видом деятельности которых является розничная торговля.
Источник: данные авторов, основывающиеся на данных, полученных из базы данных СНГ-СТАТ, 2013 г.

ТАБЛИЦА А.5 СТРУКТУРА ПРЕДПРИЯТИЙ ПО РАЗМЕРУ, КОЛИЧЕСТВУ И УДЕЛЬНОМУ ВЕСУ В % ОТ ПРОЦЕНТА ЗАНЯТОСТИ, 2007 И 2010 ГГ.

	Грузия		Молдова		Украина	
	Количество	Удельный вес в % от процента занятости	Количество	Удельный вес в % от процента занятости	Количество	Удельный вес в % от процента занятости
			2007 г.			
Малые/микро	д.о.	15,7	93,9	35,3	93,2	24,4
Средние	д.о.	26,2	4,4	24,5	6,4	38,0
Крупные	д.о.	58,1	1,7	40,2	0,4	37,6
			2010 г.			
Малые/микро	д.о.	17,4	94,3	38,1	92,9	26,3
Средние	д.о.	23,8	3,4	20,7	6,5	31,8
Крупные	д.о.	58,8	2,3	41,2	0,6	41,9

Примечание: д.о. – данные отсутствуют.
Источник: данные авторов, основывающиеся на официальных статистических данных, публикуемых национальными статистическими органами Грузии, Молдовы и Украины.

ТАБЛИЦА А.6 ПРОФИЛИ НЕФОРМАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

Страна	Дата	Объем и характеристика
Армения	2002-07 гг.	Незарегистрированная занятость: 23-25% от процента занятости в несельскохозяйственных секторах; 98% от процента занятости в сельскохозяйственном секторе; 50% от совокупного процента занятости во всех секторах экономики
Азербайджан	2007 г.	66% от процента занятости (но в более широком значении); 44% от объема промышленного сектора; 75% от совокупной доли возрастной группы 15-24 лет
Беларусь	2007 г.	33% от процента занятости; 28-43% от ВВП (официальный показатель составляет около 10 %)
Грузия	1999-07 гг.	До 70% от совокупного количества работников, получающих зарплату; 26% совокупного процента занятости (60% работников имеют высшее образование)
Молдова	2007 г.	Одна третья от процента занятости, в основном в сельскохозяйственном секторе (45,7%); 11% неофициальной занятости приходится на официально зарегистрированные предприятия (законодательство разрешает не декларировать мелкую коммерческую деятельность)
Украина	2002 г. 2007 г.	36% от ВВП 32% от ВВП; 22,3% от совокупного процента занятости (71% – в сельскохозяйственном секторе) – зарплата часто декларируется не полностью

Источник: Бардак, 2011 г.

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ВВП	Валовой внутренний продукт
ЕБРР	Европейский банк реконструкции и развития
ЕС	Европейский союз
ЕФО	Европейский фонд образования
ИКТ	Информационные и коммуникационные технологии
МСКО	Международная стандартная классификация образования
МСП	Малые и средние предприятия
НГО	Негосударственная организация
НПО	Непрерывное профессиональное обучение
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ПОО	Профессиональное образование и обучение
ППС	Паритет покупательной способности
СНГ	Содружество Независимых Государств

БИБЛИОГРАФИЯ

Бардак, У. (ред.), Европейский фонд образования, *Рынки труда и возможности трудоустройства: тенденции и проблемы в Армении, Азербайджане, Беларуси, Грузии, Республике Молдова и Украине*, Бюро публикаций Европейского Союза, Люксембург, 2011 г.

Бодевиг, К. и Хиршляйфер, С., *Развитие обучения взрослых в Восточной Европе и Центральной Азии*, Дискуссионный документ по вопросам социальной защиты, № 1108, Всемирный банк, Вашингтон, округ Колумбия, 2011 г. Документ доступен по ссылке (дата последнего просмотра – май 2013 г.): http://cloud2.gdnet.org/~research_papers/Advancing%20adult%20learning%20in%20Eastern%20Europe%20and%20Central%20Asia

Верамейчик, Г., «Образование взрослых в Беларуси, Молдове, Украине», статья из книги: Гартеншлегер, У. (ред.), *Европейское образование взрослых за пределами ЕС*, DVV International, Бонн, 2009 г., стр. 109-28. Доступна по ссылке (дата последнего просмотра – 1 февраля 2013 г.): www.eaea.org/doc/pub/ALE_outside_Europe09.pdf

Всемирный банк, *Данные о населении*, электронная база данных, Всемирный банк, 2013a. Доступна на (дата последнего просмотра – 10 мая 2012 г.): http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL

Всемирный банк, *Ведение бизнеса 2013: Разумный подход к регулированию деятельности малых и средних предприятий*, Всемирный банк, Вашингтон, округ Колумбия, 2013b. Документ доступен по ссылке (дата последнего просмотра – 6 мая 2013 г.): www.doingbusiness.org/reports/~/media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Profiles/Regional/DB2013/DB13-Eastern-Europe-Central-Asia.pdf

Всемирный банк и ЕБРР (Европейский банк реконструкции и развития), *Исследования бизнес-среды и эффективности предприятий (BEEPS)*, электронная база данных, 2009 г. Доступна на (дата последнего просмотра – май 2013 г.): www.enterprisesurveys.org/

Всемирный банк и ЕБРР (Европейский банк реконструкции и развития), *Исследования бизнес-среды и эффективности предприятий (BEEPS)*, электронная база данных, 2010 г. Доступна на (дата последнего просмотра – май 2013): www.enterprisesurveys.org/

Европейская комиссия, *Меморандум об обучении в течение всей жизни*, Рабочий документ, подготовленный сотрудниками Комиссии, SEC(2000) 1832, Брюссель, 2000 г. Документ доступен по ссылке (дата последнего просмотра – 30 апреля 2013 г.): http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/memo_en.pdf

Европейская комиссия, *Сначала подумай о малом: Акт о малом бизнесе для Европы*, COM(2008) 394, финальная версия, Брюссель, 2008 г. Документ доступен по ссылке (дата последнего просмотра – май 2013 г.): http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/small-business-act/index_en.htm

Европейская комиссия, *Брюггское коммюнике о расширении европейского сотрудничества в области профессионального образования и обучения на период 2011-2020 гг.*, Брюссель, 2010 г. Документ доступен по ссылке (дата последнего просмотра – май 2013 г.): http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/vet_en.htm

Европейский парламент и Совет Европейского союза, «Рекомендации Европейского парламента и Совета от 18 декабря 2006 года о ключевых компетенциях в сфере обучения в течение всей жизни», 2006/962/ЕС, *Официальный журнал*, L 394, 30 декабря 2006 г., стр. 10-8. Документ доступен по ссылке (дата последнего просмотра – май 2013 г.): http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_en.htm

ЕС (Европейский союз), *Третье исследование непрерывного профессионального обучения (CVTS3): пособие Европейского союза*, 2006 г. Документ доступен по ссылке (дата последнего просмотра – 13 февраля 2013 г.): www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3d_Continuing_Vocational_Training_Survey_Manual.pdf

ЕФО (Европейский фонд образования), *Проект: Взаимное обучение*, [онлайн], ЕФО, Турин, 2009 г. Документ доступен по ссылке (дата последнего просмотра – 11 февраля 2013 г.): www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Project_Mutual_Learning

ЕФО (Европейский фонд образования), *Туринский процесс 2010: Армения, Азербайджан, Беларусь, Грузия, Республика Молдова, Россия и Украина,* отчеты по странам, ЕФО, Турин, 2011a.

ЕФО (Европейский фонд образования), *Туринский процесс: Сборник отчетов по странам за 2010 г.*, ЕФО, Турин, 2011b.

ЕФО (Европейский фонд образования), *Задачи и изменения в реформировании системы профессионального образования и обучения в Восточной Европе*, ЕФО, Турин, 2011c.

ЕФО (Европейский фонд образования), *Обзор развития человеческого капитала: взаимосвязь между развитием человеческого капитала и справедливостью в Республике Молдова*, ЕФО, Турин, 2011d.

ЕФО (Европейский фонд образования), *Туринский процесс: разработка политики, основанная на документально подтвержденном анализе, в сфере профессионального образования и обучения*, ЕФО, Турин, 2011e.

ЕФО (Европейский фонд образования), «Равноправное развитие человеческого капитала», *ВЫПУСК № 7*, ноябрь 2011 г., ЕФО, Турин, 2012 г.

Кватчадзе, Л., «Образование взрослых на Южном Кавказе: Армения, Азербайджан, Грузия», статья из книги: Гартеншлегер, У. (ред.), *Европейское образование взрослых за пределами ЕС*, DVV International, Бонн, 2009 г., стр. 131-47. Доступна по ссылке (дата последнего просмотра – 1 февраля 2013 г.): www.eaea.org/doc/pub/ALE_outside_Europe09.pdf

Митра, П., Селовски, М. и Залдуендо, Дж., *Буря в конце второго десятилетия переходного периода: экономический спад, подъем и реформы в странах Центральной и Восточной Европы и бывшего Советского Союза*, Всемирный банк, Вашингтон, округ Колумбия, 2010 г. Документ доступен по ссылке (дата последнего просмотра – 15 февраля 2013 г.): http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/ECAEXT/0,,contentMDK:22376162~pagePK:146736~piPK:226340~theSitePK:258599,00.html

МОТ (Международная организация труда), *KILM (Основные индикаторы рынка труда)*, электронная база данных (7-я версия), 2012 г. Доступна по ссылке (дата последнего просмотра – 11 апреля 2012 г.): http://kilm.ilo.org/kilmnet/

Мурти, М. и Сондергард, Л., «Важен не диплом, а умения и навыки: путь к реформированию системы образования в регионе Европы и Центральной Азии», *Информационный обзор*, том 20, Всемирный банк, Вашингтон, округ Колумбия, 2010 г. Документ доступен на (дата последнего просмотра – май 2013 г.): http://siteresources.worldbank.org/INTECALEA/Resources/ECA_KB_v20_Skills_Development.pdf

Николаев, Д. и Чугунов, Д., *Система образования в Российской Федерации: обзор образования – 2012*, Всемирный банк, Вашингтон, округ Колумбия, 2012 г. Документ доступен на (дата последнего просмотра – 13 февраля 2013 г.): http://documents.worldbank.org/curated/en/2012/01/16207528/education-system-russian-federation-education-brief-2012

ОЭСР и др. (Организация экономического сотрудничества и развития, Европейская комиссия, Европейский фонд образования и Европейский банк реконструкции и развития), *Индекс политики в сфере МСП: страны Восточного партнёрства, 2012 год. Ход реализации Акта ЕС о малом бизнесе*, публикация ОЭСР, 2012 г. Документ доступен на (дата последнего просмотра – май 2013 г.): http://dx.doi.org/10.1787/9789264178847-en

Cedefop (Европейский центр развития профессионального обучения), *Будущий кадровый потенциал Европы: среднесрочный прогноз,* сводный отчет, Бюро официальных публикаций Европейских Сообществ, Люксембург, 2008 г. Документ доступен по ссылке (дата последнего просмотра – май 2013 г.): www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12968.aspx

Cedefop (Европейский центр развития профессионального обучения), *Организация работодателями профессионального обучения в Европе: оценка и интерпретация третьего исследования по непрерывному профессиональному обучению*, Исследовательская работа № 2, Бюро публикаций Европейского союза, Люксембург, 2010 г. Документ доступен по ссылке (дата последнего просмотра – 15 февраля 2013 г.): www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5502_en.pdf

СНГ-СТАТ (Межгосударственный статистический комитет Содружества Независимых Государств), электронная база данных, 2013 г. Доступна на (дата последнего просмотра – 15 мая 2012 г.): www.cisstat.com/eng/

Совет Европейского союза, «Решение Совета от 27 июня 2002 г. об обучении в течение всей жизни», *Официальный журнал*, C 163, 9 июля 2002 г., стр. 1-3. Документ доступен по ссылке (дата последнего просмотра – 30 апреля 2013 г.): http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2002:163:0001:0003:EN:PDF

Совет Европейского союза, «Выводы Совета от 12 мая 2009 г. по стратегической программе европейского сотрудничества в сфере образования и обучения (ET 2020)», *Официальный журнал*, C 119, 28 мая 2009 г., стр. 2-10. Документ доступен по ссылке (дата последнего просмотра – май 2013 г.): http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:01:EN:HTML

Умаров, А. и Олейникова, О., *Обзор политики ТПОО в странах СНГ*, обзорный доклад, представительство ЮНЕСКО в Москве, Москва, 2011 г.

Умаров, А., Олейникова, О. и Муравьёва, А., *Обзор политики ТПОО в Российской Федерации*, обзорный доклад, представительство ЮНЕСКО в Москве, Москва, 2011 г.

Шакрун, Б. и Салберг, П. (ред.), Европейский фонд образования, *Ежегодник ЕФО 2008: Обучение политике в действии*, Бюро официальных публикаций Европейских Сообществ, Люксембург, 2008 г.

ЕВРОПЕЙСКИЙ ФОНД ОБРАЗОВАНИЯ

НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ –
ВЗАИМНОЕ ОБУЧЕНИЕ В ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЕ

Люксембург: Бюро публикаций
Европейского союза

2013 – 54 с. – 21.0 x 29.7 cm

ISBN: 978-92-9157-616-6
doi:10.2816/20949

КАК ПОЛУЧИТЬ МАТЕРИАЛЫ, ПУБЛИКУЕМЫЕ ЕС

Наши платные публикации можно получить через книжный магазин ЕС (http://bookshop.europa.eu), где Вы можете оформить заказ у любого торгового представителя на Ваш выбор.

Бюро публикаций имеет глобальную сеть своих торговых представителей. Их контактные данные Вы можете получить, отправив факс на номер (352) 29 29-42758.

КАК С НАМИ СВЯЗАТЬСЯ

Подробную информацию можно получить на сайте ЕФО:
www.etf.europa.eu

По каким-либо другим вопросам обращайтесь в Отдел внешних связей ЕФО по адресу:

European Training Foundation
Communication Department
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I – 10133 Torino

Электронная почта:
info@etf.europa.eu
Факс: +39 011 630 2200
Телефон: +39 011 630 2222

TA-03-13-407-RU-C

ISBN 978-92-9157-616-6

9 789291 576166

Publications Office