



**ДЕПАРТАМЕНТ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ОТДЕЛ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ**

**СПРОС РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРЕДПЕНСИОННОГО
ВОЗРАСТА НА ПРОХОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ
И ПОЛУЧЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

(ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА)

**ЕКАТЕРИНБУРГ
2018**

Спрос работников организаций предпенсионного возраста на прохождение профессионального обучения и получение дополнительного профессионального образования (по результатам социологического опроса). – Екатеринбург: Департамент по труду и занятости населения Свердловской области, 23 с.

Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области в IV квартале 2018 года (в третьей декаде октября – первой декаде ноября) было организовано проведение социологического опроса граждан предпенсионного возраста путем анкетирования. Анкетный опрос названной категории граждан проведен по заданию Департамента 41 подведомственным государственным казенным учреждением службы занятости населения Свердловской области (далее – центры занятости) по методу случайной выборки работающих граждан в организациях, находящихся на территориях, обслуживаемых центрами занятости.

Обработка анкет:

М.Г. Герасимова, главный специалист отдела профессионального обучения и профессиональной ориентации Департамента по труду и занятости населения Свердловской области;

Н.А. Коржавина, ведущий специалист отдела профессионального обучения и профессиональной ориентации Департамента по труду и занятости населения Свердловской области

Анализ результатов и составление письменного отчета по результатам анкетирования:

В.Г. Агафонов, заместитель начальника отдела профессионального обучения и профессиональной ориентации Департамента по труду и занятости населения Свердловской области

Ответственный за выпуск:

Л.В. Шилина, начальник отдела профессионального обучения и профессиональной ориентации Департамента по труду и занятости населения Свердловской области

Содержание

Пояснительная записка.....	4
Глава 1. Социально-демографический портрет респондентов.....	6
Глава 2. Результаты социологического опроса граждан предпенсионного возраста.....	7
2.1. Оценка степени информированности граждан предпенсионного возраста о возможности прохождения профессионального обучения (переобучения) по направлению центров занятости.....	7
2.2. Определение целевой и содержательной ориентации респондентов на организацию профессионального обучения (переобучения) граждан предпенсионного возраста.....	7
2.3. Определение содержательной стороны потребностей в профессиональном обучении (переобучении) лиц предпенсионного возраста.....	9
2.4. Определение актуального спроса лиц предпенсионного возраста на программы повышения квалификации и программы переподготовки.....	14
2.5. Оценка работниками организаций предпенсионного возраста риска потери работы.....	17
2.6. Особенности спроса респондентов на профессиональное обучение (переобучение) в зависимости от территории проживания.....	18
Глава 3. Основные выводы и рекомендации.....	22

Пояснительная записка

Актуальность проведения социологического опроса граждан вызвана изменениями с 1 января 2019 года пенсионного законодательства и, соответственно, законодательства о занятости населения в отношении граждан предпенсионного возраста, в соответствии с которыми гражданами предпенсионного возраста являются граждане в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно.

Цель опроса: изучение спроса работников организаций предпенсионного возраста в прохождении профессионального обучения и получении дополнительного профессионального образования.

Задачи опроса:

1) выявить степень информированности участников опроса из числа граждан предпенсионного возраста (в соответствии с законодательными изменениями) о возможности прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования (далее – профессиональное обучение (переобучение), обучение) по направлению центров занятости;

2) определить целевые ориентации и содержательные особенности спроса респондентов – граждан предпенсионного возраста в обучении для учета при организации органами службы занятости мероприятия по профессиональному обучению (переобучению);

3) проанализировать предпочтения участников опроса, являющихся лицами предпенсионного возраста, в формах организации обучения: с отрывом или без отрыва от производства, дистанционное обучение, обучение на рабочем месте и иное;

4) оценить риски потери работы, в том числе по гендерному признаку, респондентами из числа граждан предпенсионного возраста;

5) выявить особенности в потребностях респондентов, являющихся лицами предпенсионного возраста, в прохождении обучения в зависимости от имеющегося уровня образования, в том числе высшего образования;

6) сравнить спрос на профессиональное обучение (переобучение) респондентов из числа граждан предпенсионного возраста в зависимости от территории проживания (выборочно по территориям, обслуживаемых центрами занятости: крупные города, территории с преимущественно сельской местностью);

7) выявить различия в содержательных аспектах спроса респондентов на образовательные программы повышения квалификации в зависимости от уровня имеющегося образования.

Использование результатов опроса:

1) информационные основания для разработки рекомендаций руководителям и специалистам центров занятости с целью учета в работе

с гражданами предпенсионного возраста при организации профессионального обучения (переобучения);

2) информационно-аналитические основания для возможной разработки (коррекции) системы мероприятий регионального проекта «Старшее поколение» в части организации обучения лиц предпенсионного возраста в условиях развития производства;

3) разработка предложений органам управления в сфере образования, работодателям (их объединениям), образовательным организациям профессионального образования по организации обучения лиц предпенсионного возраста с учетом возрастных особенностей, особенностей спроса на квалификации и профессиональное обучение для эффективной занятости.

Глава 1. Социально-демографический портрет респондентов

В целях изучения спроса лиц предпенсионного возраста - работников организаций бюджетной и внебюджетной сфер на повышение квалификации и переподготовку, а также во исполнение письма Федеральной службы по труду и занятости от 12.10.2018 № 16/-2/10/3-7883 (в части обеспечения проведения социологического опроса с целью определения потребности граждан предпенсионного возраста в профессиональном обучении) Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области в 3 декаде октября – 1 декаде ноября 2018 года был организован опрос (анкетирование) названной возрастной группы работников 41 государственным учреждением службы занятости населения Свердловской области (центрами занятости).

В опросе приняли участие около 900 человек, для обработки и анализа результатов было отобрано 804 анкеты респондентов из числа работников предпенсионного возраста, в том числе респондентов женщин – 536 чел., мужчин – 268 чел.

По уровню образования опрошенные граждане распределились следующим образом:

с общим образованием – 14,8% или 119 чел.;

с начальным профессиональным и средним профессиональным образованием – 55,5% или 446 чел.;

с высшим образованием – 29,7% или 239 чел.

По семейному положению респонденты, состоящие в браке, составили 555 чел. (или 69,0 % от их общего числа), отдельно проживают от семьи – 37 чел. (4,6%), не состоят в брачных отношениях – 212 чел. (или 26,4% от общего числа респондентов).

Отнесение опрошенных граждан по численности к территориальным группам центров занятости представлено в таблице 1.

Таблица 1

Численность респондентов по территориальным группам центров занятости населения

№ п/п	Территориальная группа центров занятости	Численность респондентов, чел.
1.	Северная территориальная группа	188
2.	Горнозаводская территориальная группа	80
3.	Восточная территориальная группа	179
4.	Южная территориальная группа	133
5.	Западная территориальная группа	200
6.	г. Екатеринбург	24
	Итого:	804

Как видно из таблицы 1, респонденты из г. Екатеринбурга не являлись доминирующей по численности участников опроса группой респондентов.

Глава 2. Результаты социологического опроса граждан предпенсионного возраста

2.1. Оценка степени информированности граждан предпенсионного возраста о возможности прохождения профессионального обучения (переобучения) по направлению центров занятости

С целью выявления степени информированности о возможностях прохождения гражданами предпенсионного возраста профессионального обучения (переобучения) респондентам был задан вопрос о том, знают ли они об организации центрами занятости такого обучения с вариантами ответов: «да», «что-то об этом слышал (а)», «нет». Распределение ответов респондентов следующее. Из 804 человек дали утвердительные ответы «да» 47,5%, «что-то об этом слышали» – 30,6%, дали отрицательные ответы «нет» 21,9% человек.

Полученное распределение ответов показывает, что более половины респондентов либо слабо, либо совсем не знают о перспективных возможностях прохождения профессионального обучения (переобучения) по направлению центров занятости. Данное распределение ответов показывает определенные резервы для повышения уровня информированности этой категории потенциальных клиентов центров занятости, что следовало бы учесть при планировании работы.

2.2. Определение целевой и содержательной ориентации респондентов на организацию профессионального обучения (переобучения) граждан предпенсионного возраста

Выявление целевой ориентации граждан различных категорий в определенной области жизнедеятельности выступает важной качественной характеристикой их потребностей и отношений к жизненно-важным явлениям, дает основания для конкретизации и/или диверсификации задач для наиболее полного удовлетворения этих потребностей.

Рассматриваемая категория граждан (по андрагогическому подходу) имеет устоявшиеся ментальные модели поведения, шаблоны восприятия, индивидуальный жизненный опыт, который может устаревать и входить в противоречие с новыми требованиями, в том числе в трудовой сфере, проявляться дефицитом знаний, умений, компетенций. Поэтому показать человеку новые возможности и новые ресурсы для продуктивной занятости и профессиональной успешности, в том числе посредством прохождения обучения, становится актуальной задачей для руководителей и специалистов государственной службы занятости.

Наряду с этим, необходимо отметить, что в силу возрастных особенностей многие психические процессы у «старшего поколения» (восприятие, запоминание, мышление) протекают, по сравнению с молодыми людьми, не столь продуктивно и результативно. При этом самостоятельность в процессе овладения

новыми компетенциями играет для взрослого человека исключительно важную роль и востребует практикоориентированные формы работы с ними как в процессе консультирования (диалогизация, проблематизация, совместный поиск решений), так и в процессе их обучения в парадигме «образование в течение всей жизни».

С целью выявления спектра мнений респондентов о цели организации профессионального обучения (переобучения) граждан предпенсионного возраста вопрос о цели организуемого обучения содержал девять сформулированных вариантов ответов, а также вариант – «Другое». Респондентам при ответе на поставленный вопрос анкеты было предложено отметить не более двух предложенных вариантов или написать свой ответ. Распределение полученных ответов респондентов представлено в таблице 2.

Таблица 2

**Мнения респондентов
о целевой направленности организации обучения граждан
предпенсионного возраста***

Цели обучения граждан предпенсионного возраста	% от общего числа респондентов	Ранг
Обучение знаниям, умениям для работы на прежнем рабочем месте	32,0	I
Обучение для перевода на другое рабочее место в прежней организации	10,0	VIII
Обучение для поиска работы и трудоустройства в другой организации	13,6	VII
Обучение для поддержания конкурентоспособности на производстве	8,6	IX
Обучение для качественного выполнения работы (обязанностей);	15,3	V
Обучение для замещения более оплачиваемой должности	14,5	VI
Обучение в связи с меняющимися требованиями к работе, в том числе для работы на новом оборудовании или с новой техникой	25,7	II
Обучение новым знаниям, компетенциям для сохранения работы	20,8	III
Обучение с целью получения профессии, квалификации, востребованной на рынке труда	19,3	IV
Другое	0,9	X
Всего:	160,7	–

* – сумма ответов в % больше 100%, так как респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов

Полученное распределение ответов респондентов на вопрос о цели профессионального обучения (переобучения) показывает, что лидирующие позиции занимают ответы «обучение знаниям, умениям для работы на прежнем рабочем месте» (ранг I), «обучение в связи с меняющимися требованиями к работе, в том числе для работы на новом оборудовании или с новой техникой» (ранг II), «обучение новым знаниям, компетенциям для сохранения работы» (ранг III).

Почти каждый шестой (ранг IV) ориентирован на «обучение с целью получения профессии, квалификации, востребованной на рынке труда», при этом примерно каждый седьмой прошел бы «обучение для поиска работы и трудоустройства в другой организации» (ранг VII).

Ответы респондентов «обучение для поддержания конкурентоспособности на производстве» и «обучение для перевода на другое рабочее место в прежней организации» лидирующих позиций не занимают, что можно объяснить желанием значительной части опрошенных сохранить занятость на прежнем рабочем месте и обновить или дополнить набор своих умений и компетенций за счет прохождения обучения, и не обязательно связывая это с повышением конкурентоспособности.

Таким образом, организаторам производства необходимо учитывать мнение старшего работающего поколения, которое, преимущественно, не желает сдавать свои позиции в иерархии производственных отношений, а государственная служба занятости призвана помочь сохранить имеющиеся позиции или даже их улучшить, если иметь в виду стремление получить более оплачиваемую должность (ранг VI).

2.3. Определение содержательной стороны потребностей в профессиональном обучении (переобучении) лиц предпенсионного возраста

Определение содержательной стороны потребностей в профессиональном обучении (переобучении) лиц предпенсионного возраста, ставших участниками данного опроса, осуществлено через анализ мнений о направленности программ обучения, что представлено в таблице 3.

Ответы на вопрос о «нацеленности» программ обучения содержали, в том числе варианты, напрямую не относящиеся к выполнению трудовых функций, но имеющие значение для личностного благополучия и развития.

**Мнения респондентов
о направленности программ обучения для
граждан предпенсионного возраста***

Мнения респондентов о направленности программ обучения	% от общего числа респондентов	Ранг
Овладение знаниями и умениями для работы на новом оборудовании	32,5	I
Обучение навыкам работы на компьютере, с новым программным обеспечением	31,3	II
Обучение документообороту в электронном виде	12,5	V
Обучение навыкам наставничества, для передачи опыта работы	15,2	VI
Включение тематики по сохранению здоровья, активного долголетия	12,7	IV
Включение тематики по эффективному поведению в разновозрастном коллективе сотрудников	10,0	VII
Обучение новым профессиям	15,9	III
Другое	0,1	IX
Затруднились ответить	2,0	VIII
Всего:	132,2	–

* – сумма ответов в % больше 100%, так как респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов

Анализ распределения мнений респондентов о направленности программ обучения (переобучения) для «предпенсионеров» показывает доминанты по позициям «овладение знаниями и умениями для работы на новом оборудовании» (ранг I), «обучение навыкам работы на компьютере, с новым программным обеспечением» (ранг II), а также «обучение новым профессиям» (ранг III). Следовательно, факторы технологического обновления и перевооружения производства, информатизация и цифровизация производства становятся ведущими факторами, обуславливающими спрос на повышение квалификации, а также на переподготовку, по всей вероятности, для перевода на другое рабочее место или для трудоустройства в другой организации в случае увольнения. В целом, это обстоятельство является свидетельством развития производственных процессов, включающих его компьютеризацию и использование нового программного обеспечения, что должно находить прямое отражение в структуре программ профессионального обучения (переобучения) работников наемного труда в меняющихся производственно-технологических условиях и влекущих за собой новые требования к их квалификации.

Почти каждый шестой–седьмой опрошенный работник предпенсионного возраста проявляет озабоченность в вопросах сохранения и укрепления здоровья и предлагает соответствующую тематику включать в программы обучения. Можно объяснить такую озабоченность части респондентов стремлением сохранить работу на фоне наличия проблем со здоровьем, а также заботами о семье, взрослых детях и родственниках, так как большая часть участников опросы (66,6% от общего числа) были женщины – работницы различных производств региональной экономики.

Наряду с востребованностью незначительной частью «предпенсионеров» в содержании образовательных программ тематики по сохранению и укреплению здоровья имеет место (почти в таком же долевым выражении (ранг VI)) предложение «обучать навыкам наставничества, для передачи опыта работы», что вполне объяснимо с точки зрения сохранения занятости в меняющейся системе производственных отношений за счет выполнения роли наставника, а также стремлением участвовать в профессиональном становлении молодых кадров.

При организации проведения опроса 41 центру занятости необходимо было включать в число участников опроса лиц предпенсионного возраста, имеющих высшее образование для последующего анализа их мнений и предпочтений о целях обучения и направленности образовательных программ. Это, за малым исключением, составило третью часть респондентов (29,7%), анализ ответов которых важен для обоснования стратегии и тактики работы работодателей, профсоюзов, органов службы занятости и иных заинтересованных организаций с работниками, получившими высшее образование, преимущественно, в советский период. Результаты обработки анкет этой группы участников состоявшегося опроса во многом также можно отнести к результатам экспертного опроса или экспертного мнения по рассматриваемой проблематике – организации обучения лиц предпенсионного возраста.

Сопоставление распределения мнений названной группы респондентов с анализом мнений всех участников анкетирования по целям обучения показал, что группа респондентов с высшим образованием (таблица 4) на первое место отнесла позицию, связанную с «обучением в связи с меняющимися требованиями к работе, в том числе для работы на новом оборудовании или с новой техникой» (ранг I), а затем «обучение знаниям, умениям для работы на прежнем рабочем месте» (ранг II), на третьей позиции – «обучение новым знаниям, компетенциям для сохранения работы» (ранг III). Также, более чем пятая часть респондентов с высшим образованием, выделяет позицию по «обучению с целью получения профессии, квалификации, востребованной на рынке труда» (ранг IV), что можно связать с наличием в актуальном сознании части работников готовности иметь иную профессию (квалификацию) «предпенсионерам» в случае возникновения угрозы высвобождения.

**Мнения респондентов с высшим образованием
о целевой направленности организации обучения
граждан предпенсионного возраста***

Мнения респондентов о целях обучения	% от общего числа респондентов	Ранг
Обучение знаниям, умениям для работы на прежнем рабочем месте	27,4	II
Обучение для перевода на другое рабочее место в прежней организации	8,6	IX
Обучение для поиска работы и трудоустройства в другой организации	15,4	V
Обучение для поддержания конкурентоспособности на производстве	12,8	VIII
Обучение для качественного выполнения работы (обязанностей);	14,2	VI
Обучение для замещения более оплачиваемой должности	14,1	VII
Обучение в связи с меняющимися требованиями к работе, в том числе для работы на новом оборудовании или с новой техникой	28,6	I
Обучение новым знаниям, компетенциям для сохранения работы	25,6	III
Обучение с целью получения профессии, квалификации, востребованной на рынке труда	21,4	IV
Другое	0,4	X
Всего	168,4	

* – сумма ответов в % больше 100%, так как респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов

Анализ мнений участников опроса (таблица 5) с высшим образованием о направленности программ обучения (переобучения) отражает их спрос, прежде всего на программы, позволяющие устранять образовательные дефициты в связи с информатизацией и цифровизацией производства – «обучение навыкам работы на компьютере, с новым программным обеспечением» (ранг I), затем следует позиция по «овладению знаниями и умениями для работы на новом оборудовании» (ранг II). Наличие на третьем месте среди всех выборов позиции по «обучению документообороту в электронном виде (ранг III) свидетельствует о спросе на компетенции, востребованные развивающимися производственными коммуникациями посредством электронного взаимодействия, так как имеющийся опыт работы лиц старшего поколения» входит в противоречие с новыми требованиями производства к работникам квалифицированного

и высококвалифицированного труда. Стоит отметить, что для всех работников данная позиция имела только V ранг (таблица 3).

Таблица 5

**Мнения респондентов
с высшим образованием о направленности программ обучения
для граждан предпенсионного возраста***

Мнения респондентов о направленности программ обучения	% от общего числа респондентов	Ранг
Овладение знаниями и умениями для работы на новом оборудовании	26,9	II
Обучение навыкам работы на компьютере, с новым программным обеспечением	33,3	I
Обучение документообороту в электронном виде	17,5	III
Обучение навыкам наставничества, для передачи опыта работы	16,2	IV
Включение тематики по сохранению здоровья, активного долголетия;	12,8	VI
Включение тематики по эффективному поведению в разновозрастном коллективе сотрудников	11,1	VII
Обучение новым профессиям	16,1	V
Другое	0,4	IX
Затруднились ответить	3,0	VII
Всего	137,4	

* – сумма ответов в % больше 100%, так как респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов

Таким образом, участники опроса, имеющие высшее образование, больше ориентированы на обучение компетенциям, позволяющим выполнять работу с использованием новых информационных технологий и программных продуктов, в том числе в связи с новым производственным оснащением и оборудованием.

При выборе варианта ответа «обучение новым профессиям» только половина респондентов с высшим образованием указали наименования профессий (специальностей) обучения, указав следующие: «бухгалтер», «водитель автомобиля категории «Д», «верстальщик», «медицинский регистратор», «машинист крана автомобильного», «младшая медицинская сестра», «оператор станков с ЧПУ», «специалист в сфере закупок», «специалист по кадрам», «токарь-универсал», «экономист» и иные.

2.4. Определение актуального спроса лиц предпенсионного возраста на программы повышения квалификации и программы переподготовки

С выявления актуального спроса респондентов на программы повышения квалификации и программы переподготовки участникам анкетирования был задан вопрос, непосредственно обращенный к их потребностям: «Если возникнет или имеется потребность пройти обучение, то укажите, какое обучение Вами востребовано?» со следующими вариантами ответов: «повышение квалификации» (напишите), «переподготовка по профессии/специальности (напишите)», «другое (напишите)». Из общего числа опрошенных 84,6% дали утвердительные ответы, в том числе повышение квалификации востребовано более чем половиной опрошенных работников (53,8%), переподготовка – третьей частью таких работников (30,8%), не смогли конкретизировать востребованную программу 15,4% опрошенных, что может свидетельствовать о необходимости организации консультационной поддержки для содействия в выборе образовательных маршрутов, программ обучения или для уточнения иных планов относительно работы и занятости в целом.

Таблица 6

Спрос респондентов на программы обучения (повышение квалификации, переподготовка)*

Образовательная программа	% от числа ответов
Повышение квалификации	53,8
Переподготовка	30,8
Другое	15,4
Всего:	100,0

*– доля (процент) от числа опрошенных работников предпенсионного возраста

Среди ответов на открытый вопрос анкеты, отражающей спрос на программы повышения квалификации преимущественно были названы: «бухгалтер» (включая прикладные программы бухгалтерской направленности) – 20 выборов, «знание компьютерных программ» – 12 выборов, «делопроизводитель» – 6 выборов, «социальный работник» – 5 выборов, «кладовщик», «лаборант (включая лаборант химического анализа)», «учитель (педагог)», «экономист» – по 4 выбора, «автомеханик», «водитель автомобиля (включая «водитель категории «Д»)), «воспитатель» – по 3 выбора, «специалист в сфере закупок», «водитель погрузчика», «кондитер», «контролер качества», «машинист крана автомобильного», «логистик», «маникюрша», «оператор котельной», «специалист по кадрам», «токарь», «электромонтер» – по 2 выбора и иные.

Среди ответов, отражающих спрос на программы переподготовки, преобладают ответы: «знание компьютерных программ» – 10 выборов, «бухгалтер» (включая прикладные программы бухгалтерской направленности) – 8 выборов, «слесарь-ремонтник» – 6 выборов, «делопроизводитель», «специалист

по кадрам», «водитель автомобиля (включая кат. «С»)), – по 3 выбора, «специалист в сфере закупок», «диспетчер», «машинист крана», «наладчик станков с ЧПУ», «слесарь», «учитель», «экономист» – по 2 выбора, далее по 1 выбору: «водитель погрузчика», «кладовщик», «косметолог», «медицинская сестра», «пекарь», «повар», «социальный работник», «токарь», «токарь станков с ЧПУ», «токарь-карусельщик», «фельдшер», «электрогазосварщик» и иные.

Часть ответов в варианте «другое» показывает затруднение части респондентов в определении «типа/вида» образовательной программы, но при этом профильность образовательных программ прослеживается через следующие ответы: «делопроизводитель» – 8 выборов, «бухгалтер» (включая прикладные программы бухгалтерской направленности) и «знание компьютерных программ» – по 6 выборов, «специалист по кадрам» – 5 выборов, «слесарь-ремонтник» – 3 выбора, «специалист в сфере закупок», «автоэлектрик», «младшая медицинская сестра», «оператор дистанционного пульта управления», «охранник», «повар», «специалист по социальной работе», «техник», «экономист», «электрогазосварщик», «электромонтер» – по 2 выбора и иные.

Таким образом, большая часть участников опроса заявляет о своих потребностях в повышении квалификации или переподготовке, лишь около 3% респондентов (от числа ответов «другое») отрицательно отнеслись к прохождению обучения, среди которых, в основном, лица не имеющие профессионального образования.

Предпочтения работников предпенсионного возраста по формам организации обучения (переобучения)

Организация обучения взрослого человека всегда влияет на структуру его личного бюджета времени и предполагает выделение временных ресурсов на учебную, в том числе самостоятельную деятельность, в особенности, если обучение для работника происходит без отрыва от производства и сопряжено с выполнением домашних обязанностей.

С целью выявления и анализа предпочтений участников опроса по организационно-технологическим формам организации обучения им было предложено ответить на вопрос: «Какая организация обучения наиболее предпочтительна для граждан предпенсионного возраста?» с вариантами ответов, включающих выбор вариантов прохождения обучения с отрывом или без отрыва от производства, обучение на рабочем месте, а также возможность отдать предпочтение дистанционной технологии обучения с использованием компьютерной техники в домашних условиях.

Полученное распределение ответов (таблица 7) показало, что каждый третий опрошенный работник (38,4% от общего числа опрошенных) предпочел бы не терять связь с производством в период обучения, включая прохождение обучения на площадке учебного центра предприятия (организации) –

29,3% от общего числа опрошенных работников организаций всех форм собственности.

Таблица 7

Предпочтения респондентов по формам организации профессионального обучения (переобучения)*

Мужчины / женщины	Обучение без отрыва от производства, %	Обучение с отрывом от производства, %	Дистанционное обучение в удобное время, %	Обучение на рабочем месте / в учебном центре предприятия, %	Другое, %	Всего
Мужчины и женщины (вместе)	38,4	12,9	19,1	29,3	0,3	100,0
Мужчины	40,8	16,5	13,3	29,0	0,4	100,0
Женщины	37,2	11,2	21,8	29,4	0,4	100,0

* – в % от общего числа опрошенных

Почти пятая часть респондентов (19,1% от общего числа) отдали предпочтение дистанционной форме прохождения обучения. На обучение с отрывом от производства указывает примерно только каждый седьмой работающий «предпенсионер». Очевидно, что работники предпочитают оставаться в реальном производстве, не выходить из сложившейся системы отношений с руководителями и коллегами по работе, дабы не потерять чего-либо в материальном или ином плане. Можно также предположить, что половина опрошенных работников различных производств трудно воспринимает предстоящее «вхождение» в образовательный процесс, где нужно учиться, сдавать зачеты и экзамены, демонстрировать личные образовательные достижения. Данное обстоятельство необходимо учитывать органам службы занятости и работодателям при определении организационной формы обучения таких работников и занятых граждан, включая мотивацию на обучение в стенах образовательных организаций и прохождение практики, при необходимости, в реальных производственных условиях.

Наряду с изложенным, наблюдаются гендерные различия по предпочтениям в прохождении профессионального обучения (переобучения). Так, чуть больше мужчин (40,8% от общего числа респондентов) предпочитают проходить обучение без отрыва от производства, и наоборот, больше женщин желали бы обучаться дистанционно (21,8% от общего числа респондентов), на домашнем компьютере и в удобное время, очевидно в свободное от домашних забот время. Вместе с тем, в практически одинаковом долевым выражении мужчины и женщины (29,0 и 29,4 соответственно), то есть примерно третья часть тех и других респондентов по полу, предпочитают проходить обучение в «родном» и привычном для них производственном окружении, включая учебный центр предприятия (организации).

Итак, отрыв от производства в период обучения не приветствуется определенной частью респондентов, что может являться сдерживающим фактором при организации такого обучения, а также препятствовать цели обновления компетенций работников для работы на новом производственном оборудовании и организации обучения в другой местности. Анализ ответов также позволяет предположить о востребованности использования цифровых платформ и «онлайн» курсов для профессионального обучения (переобучения) работников предпенсионного возраста, что должно сопровождаться широким информированием о новых возможностях обучения, в том числе для расширения «набора» компетенций в период начала цифровизации производства.

2.5. Оценка работниками организаций предпенсионного возраста риска потери работы

Достижение наиболее полной картины по анализу спроса работников организаций предпенсионного возраста на профессиональное обучение (переобучение) потребовало изучения самооценки респондентами степени риска потери работы.

Участникам опроса было предложено оценить степень риска потери работы по следующей шкале: «высокая», «средняя», «низкая», что косвенно отражало бы потребность этой категории граждан трудоспособного возраста в прохождении профессионального обучения (переобучения) в целях сохранения занятости или достижения «новой» занятости.

Данный анализ также важен для оценки социально-трудового самочувствия исследуемой категории работников в условиях развития производства и персонала организаций, независимо от их организационно-правовой формы.

Таблица 8

Оценка респондентами риска потери работы*

Респонденты	Степень риска потери работы, в %			Всего
	высокий	средний	низкий	
Мужчины и женщины (вместе)	32,0	47,4	20,6	100,0 %
Мужчины	31,4	46,6	22,0	100,0 %
Женщины	32,3	47,7	20,0	100,0 %

*– в % от общего числа респондентов

Полученное распределение ответов респондентов (таблица 8), показало, что для более чем трети из них (32,0% от общего числа) имеется высокий риск остаться без работы, при этом менее половины опрошенных (47,4%) оценивают степень риска как среднюю. В сумме респонденты с высокой и средней степенью

риска составили 79,4%, что говорит о соответствующем социально-трудовом самочувствии этой возрастной группы работников. Только пятая часть респондентов уверенно заявляет (20,6% от всех опрошенных) о низкой степени потери работы и, следовательно, особо не испытывает тревоги за наличие в будущем работы в организациях, в которых они работают.

Проведенный анализ показывает востребованность мер государственного контроля и государственной поддержки занятости работников предпенсионного возраста, включая организацию консультирования и профессионального обучения (переобучения) по компетенции органов службы занятости населения.

Необходимо отметить, что оценка степени риска потери работы у мужчин и женщин практически совпадает, они одинаково ощущают, как угрозу потери работы, так и ее отсутствие (в среднем у пятой части мужчин и женщин), вместе с тем, у женщин низкая степень риска потери работы на 2 процентных пункта меньше, чем у мужчин.

2.6. Особенности спроса респондентов на профессиональное обучение (переобучение) в зависимости от территории проживания

Территория Свердловской области характеризуется неоднородностью размещения и концентрации производства, различной плотностью населения на территориях муниципальных образований и, в целом, особенностями их социально-экономического развития. Названные факторы могут, в том числе влиять на характеристику спроса жителей разных территорий региона на профессиональное обучение (переобучение).

В ходе обработки анкет респондентов были отобраны анкеты, полученные от ГКУ «Нижнетагильский ЦЗ» (территория с концентрацией промышленного производства), ГКУ «Екатеринбургский ЦЗ» (мегаполис), ГКУ «Алапаевский ЦЗ» и ГКУ «Байкаловский ЦЗ» (территории с преобладанием сельской местности), с целью проведения сравнительного анализа спроса на профессиональное обучение, что должно учитываться центрами занятости в работе с лицами предпенсионного возраста при оказании государственных услуг, работодателями при организации их обучения за счет бюджетных средств.

Индикатором для проведения сравнения спроса респондентов, отнесенных к территории обслуживания ГКУ «Нижнетагильский ЦЗ» и ГКУ «Екатеринбургский ЦЗ» (таблица 9), а также к территориям обслуживания ГКУ «Алапаевский ЦЗ» и ГКУ «Байкаловский ЦЗ» (таблица 10) был выбран вопрос анкеты о направленности (нацеленности) программ обучения для граждан предпенсионного возраста.

**Сравнение мнений респондентов ГКУ «Нижнетагильский ЦЗ»
и ГКУ «Екатеринбургский ЦЗ» о направленности программ обучения**

Респонденты ГКУ «Екатеринбургский ЦЗ»	Сравнительный критерий	Респонденты ГКУ «Нижнетагильский ЦЗ»
% от общего числа респондентов	Мнения респондентов о направленности программ обучения	% от общего числа респондентов
43,5	овладение знаниями и умениями для работы на новом оборудовании	33,3
34,8	обучение навыкам работы на компьютере, с новым программным обеспечением	20,1
8,7	обучение документообороту в электронном виде	13,3
17,4	обучение навыкам наставничества, для передачи опыта работы	19,9
26,1	включение тематики по сохранению здоровья, активного долголетия;	26,6
21,7	включение тематики по эффективному поведению в разновозрастном коллективе сотрудников	6,7
13,0	обучение новым профессиям	26,8
0,0	другое	0,0
165,2	всего	146,7

* – сумма ответов в % больше 100%, так как респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов

Мнения респондентов мегаполиса (г. Екатеринбург) и крупного промышленного города (г. Нижний Тагил) различаются по многим позициям.

Так, для работников организаций мегаполиса, по их мнению, большее значение имеют программы обучения для работы на новом оборудовании и для овладения новыми программными средствами (показатели выше более чем на 10 процентных пунктов, по сравнению с работниками организаций крупного промышленного города), что вполне объяснимо более «бурной» жизнью социума, а также модернизационными процессами в организациях бюджетной и внебюджетной сфер.

Наряду с изложенным выше, обращает на себя внимание разница в показателе «включение тематики по эффективному поведению в разновозрастном коллективе сотрудников»: в мегаполисе значение показателя составило 21,7%, тогда как в крупном промышленном центре 6,7% от общего числа опрошенных. Можно предположить, что в г. Екатеринбурге, как центре с концентрацией высшего и среднего профессионального образования, больше

молодых людей, стремящихся к профессиональному продвижению и «наступающих на пятки» работникам-«предпенсионерам».

Необходимо также отметить, что в крупном промышленном центре у респондентов значительно выше спрос на обучение новым профессиям, нежели в мегаполисе (26,8 и 13,0 соответственно), что, скорее всего, связано как с реформированием производства, так и с сокращением объемов производства, приводящее к высвобождению части работающего персонала организаций.

При выборе варианта ответа «Обучение новым профессиям» респонденты ГКУ «Нижнетагильский ЦЗ» указали следующие профессии: «токарь-карусельщик», «слесарь-ремонтник», «конструктор машиностроения», «машинист насосных установок». Респондентами ГКУ «Екатеринбургский ЦЗ», желающими обучиться новым профессиям, наименования профессий указаны не были.

Таким образом, выявлены определенные различия в мнениях респондентов о направленности программ обучения из г. Екатеринбурга и г. Нижнего Тагила.

Сравнение мнений респондентов территорий преимущественно с сельской местностью по направленности программ обучения наряду со спросом, характерным для всех участников опроса, отражает различия в ситуации на рынке труда и в производственной инфраструктуре (таблица 10).

Таблица 10

**Сравнение мнений респондентов ГКУ «Алапаевский ЦЗ»
и ГКУ «Байкаловский ЦЗ» о направленности программ обучения**

Респонденты ГКУ «Алапаевский ЦЗ»	Сравнительный критерий	Респонденты ГКУ «Байкаловский ЦЗ»
% от общего числа респондентов	Мнения респондентов о направленности программ обучения	% от общего числа респондентов
45,5	овладение знаниями и умениями для работы на новом оборудовании	20,1
18,3	обучение навыкам работы на компьютере, с новым программным обеспечением	40,2
18,1	обучение документообороту в электронном виде	10,2
9,1	обучение навыкам наставничества, для передачи опыта работы	9,9
0,0	включение тематики по сохранению здоровья, активного долголетия;	29,9
36,4	включение тематики по эффективному поведению в разновозрастном коллективе сотрудников	19,9
1,0	обучение новым профессиям	19,8
0,0	другое	0,0
127,4	всего	150,0

* – сумма ответов в % больше 100%, так как респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов

У респондентов ГКУ «Байкаловский ЦЗ» преобладает спрос на обучение навыкам работы на компьютере, с новыми программными продуктами (40,2%), а также предложение по тематике, связанной с сохранением и укреплением здоровья (29,9% от респондентов центра занятости). У респондентов этой территории гораздо выше спрос на обучение новым профессиям (19,8% от респондентов центра занятости), чем у респондентов ГКУ «Алапаевский ЦЗ» (1,0%), что, скорее всего, вызвано особенностями проведения опроса (выбор стабильно работающих организаций).

При выборе варианта ответа «обучение новым профессиям» респонденты ГКУ «Байкаловский ЦЗ» указали следующие профессии: «библиотекарь», «охранник», тогда как респонденты ГКУ «Алапаевский ЦЗ» конкретные профессии обучения не заявили.

В целом, анализ различий мнений респондентов – «предпенсионеров» о направленности программ обучения показало следующее:

независимо от территории проживания в иерархии выборов респондентов доминируют позиции связанные с программами обучения, позволяющими приобрести знания, умения, компетенции для работы на новом оборудовании, а также для освоения умений работать с новыми программными продуктами;

наблюдаются различия в спросе на профессиональное обучение (переобучение) между участниками анкетирования, проживающими в мегаполисе и крупном промышленном городе, при этом анализ ответов работников организаций мегаполиса позволяет говорить о более быстрых темпах производственных изменений, обуславливающих соответствующий спрос на повышение квалификации или переподготовку;

респонденты сельских территорий также ощущают грядущие изменения в требованиях к квалификации работников, заявляют о спросе на обучение как способе сохранения имеющейся работы или получения другой профессии с целью возникновения новых возможностей и занятия другой «трудоустройной нишей»;

особенности социально-экономического развития территорий (муниципальных образований) влияют на качественную сторону спроса на компетенции и квалификации, что находит отражение в «заказе» на программы обучения.

Глава 3. Основные выводы и рекомендации

Проведенный анализ результатов анкетирования лиц предпенсионного возраста на предмет выявления спроса на профессиональное обучение (переобучение) позволил осуществить соответствующий срез мнений этой возрастной группы работающих и прийти к следующим выводам и рекомендациям.

1. Опрошенные работники предпенсионного возраста продемонстрировали относительно высокий спрос на повышение квалификации и переподготовку, которые, по их мнению, позволят получить недостающие знания, умения компетенции, тем самым достичь соответствия меняющимся квалификационным требованиям к работникам или получить другую профессию для замещения нового рабочего места. В целом 84,6% опрошенных демонстрируют спрос на программы повышения квалификации или переподготовки.

2. Оценка респондентами степени риска потери работы показывает, что только пятая их часть оценивает ее как «низкую», 79,4% респондентов оценили ее как «высокую» и «среднюю», что следует рассматривать как мотивационный фактор наличия спроса на организацию профессионального обучения (переобучения) в условиях изменения производства, структуры занятости и, соответственно, структуры спроса на квалификации для предупреждения роста структурной безработицы среди работников «старшего поколения». При этом часть работников (в среднем 15% от числа опрошенных) нуждается в консультационной поддержке и профессионально-образовательной навигации.

3. Среди драйверов спроса на профессиональное обучение (переобучение) выделяется фактор модернизации производства, его информатизации и цифровизации, включая ввод в эксплуатацию нового оборудования, обновление или замена производственных технологий. Этим, в значительной мере, объясняется реакция работников «старшего поколения» на возможности прохождения профессионального обучения (переобучения), позволяющего компенсировать образовательные дефициты и достигать квалификационного соответствия.

4. Подбор программ обучения для граждан предпенсионного возраста имеет особое значение, так как их направленность, содержание и результативность «связываются» с возможностью снижения риска потери работы, сохранением занятости или сменой работы за счет получения новой, соответствующей возрастным особенностям, профессии.

5. Лица предпенсионного возраста с высшим образованием выделяются из всей совокупности респондентов наиболее выраженным стремлением овладеть за счет прохождения обучения новыми информационными технологиями, программными продуктами. Это обстоятельство должно учитываться работодателями и органами службы занятости при организации такого обучения. В целом, дифференцированный подход и сегментация спроса на программы обучения позволит обеспечить эффективность организационных усилий и вложения финансовых средств в работающий «возрастной» персонал

организаций бюджетной и внебюджетной сфер, что скажется на повышении качества оказания услуг и/или росте производительности труда.

6. Более половины респондентов слабо или совсем не информированы о перспективных возможностях прохождения профессионального обучения (переобучения) по направлению центров занятости, что показывает имеющиеся резервы по повышению уровня информированности в связи с изменениями пенсионного законодательства и законодательства о занятости населения.

7. Учет особенностей социально-экономического развития территорий (муниципальных образований) востребован для наиболее полного соответствия организуемого профессионального обучения (переобучения) личностному спросу на непрерывное образование и экономически обусловленному спросу в работниках необходимой квалификации. В связи с этим представляется целесообразным проводить анкетирование лиц предпенсионного возраста после завершения профессионального обучения (переобучения) для оценки его качества и результативности, а также проводить для этой задачи опросы работодателей.

8. Востребованы гибкость и качество содержания образовательных программ в организациях, осуществляющих образовательную деятельность для граждан предпенсионного возраста, часть из которых, в особенности женщин – работниц различных производств, выражает желание обучаться дистанционно, в удобное для них время.

9. В центре внимания организаторов обучения должны находиться новые образовательные ресурсы, включая «обучающие» электронные платформы, онлайн курсы с возможностью получения соответствующего сертификата, что потребует пересмотра, корректировки и развития нормативной правовой базы организации профессионального обучения (переобучения) граждан.

10. Результаты анкетирования должны учитываться руководителями и специалистами центров занятости в ходе реализации на обслуживаемой территории системных мер, направленных на повышение качества предоставляемых гражданам предпенсионного возраста услуг, включая проведение широкой информационно-организационной работы с руководителями предприятий (организаций) и работниками предпенсионного возраста, организацию их профессионального обучения (переобучения), трудоустройства и иных.