

УДК 331.5

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР, ДЕТЕРМИНИРУЮЩИЙ ТРУДОВУЮ КАРЬЕРУ РАБОТНИКА

И. Д. Бурак, Т. О. Разумова

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова

Поступила в редакцию 2 марта 2018 г.

Аннотация: *данная статья посвящена изучению влияния дополнительного профессионального образования на трудовую карьеру работника. Авторы исследовали факторы, в наибольшей степени влияющие на выбор индивидами разных программ, систематизировали ожидания индивидов от освоения программ и на примере программы MBA продемонстрировали отдачу от инвестиций в обучение на программах такого типа.*

Ключевые слова: *рынок труда, дополнительное профессиональное образование, MBA, трудовая карьера, качество рабочей силы.*

Abstract: *this article studies the impact of the further professional education on the employee's working life. The authors investigated the factors that have the greatest influence on the individuals choice for different programs, systematized expectations of individuals and on the example of the MBA program showed a return on investment in learning programs.*

Key words: *labor market, further professional education, MBA, career, working force quality.*

Российская модель рынка труда является довольно гибкой: убедиться в этом можно, посмотрев на реакцию рынка на экономические колебания. Сложившаяся модель обладает способностью амортизировать экономические шоки посредством ценовой подстройки (изменение оплаты труда), а также изменения количества часов работы, при этом сохраняя относительно низкий уровень безработицы и высокий уровень занятости [1, с. 10–15]. Как правило, с позиции работника, потеря части заработной платы в период экономической нестабильности предпочтительнее выбытия из числа занятых, однако такой исход требует от работника не только соответствия требованиям работодателя, но и готовности повысить интенсивность своего труда. Если добавить, что на сегодняшний день темпы ликвидации рабочих мест в России превышают темпы их создания, становится ясно, что конкуренция среди работников высока. Таким образом, особенно актуальными в условиях экономической нестабильности становятся каче-

ственные характеристики рабочей силы: состояние здоровья и уровень образования.

В макроэкономическом плане важное значение для рынка труда имеют демографические тренды: они во многом определяют количественные показатели предложения труда, например, сокращение трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, изменение структуры рабочей силы, увеличение трудовой активности за пределами трудоспособного возраста. Естественно, эти факторы оказывают прямое влияние на работников и работодателей. Такие показатели, как старение населения и продолжительность здоровой жизни, могут сыграть важную роль при управлении изменениями в компании, планировании кадровой политики, а также при моделировании карьерных и образовательных траекторий как самими работниками, так и их работодателями.

Возрастают качественные показатели спроса на труд, что особенно сильно проявляется при переходе работника от исполнительских должностей к управленческим позициям. Помимо сугубо узких профессиональных знаний востребованными становятся стратегическое видение развития компании, пони-

мание закономерностей менеджмента и маркетинга, умение управлять персоналом. Эти обстоятельства также вынуждают работников искать пути повышения производительности, чтобы не просто усилить свою конкурентоспособность, но и занять лидирующие позиции на рынке труда. Очевидно, что без обновления знаний и развития навыков достичь этого невозможно, а следовательно, именно дополнительное профессиональное образование в данном случае выступает инструментом эффективной занятости и достижения карьерного продвижения.

Концепция непрерывного образования (Life-Long Learning), возникшая в конце XX в. и получившая существенное продвижение к настоящему времени [2], предполагает постоянное развитие индивида, причем не только в профессиональном контексте, подразумевающим повышение квалификации и овладение смежными профессиями, но и в личностном, предполагающем, что индивид может осваивать новые области знаний без привязки к своей профессиональной деятельности. Постоянное развитие в данном случае означает, что профессиональное образование перестает быть ориентированным только на молодежь, оно должно предоставляться без возрастных ограничений, на протяжении всей жизни человека. Именно поэтому дополнительное профессиональное образование становится актуальным: оно позволяет человеку, получившему среднее специальное или высшее образование, развиваться дальше, углубляя свои знания в профессиональной сфере или осваивая новые области знаний.

В России в 2016 г. более пяти миллионов человек пользовались образовательными услугами различных подразделений дополнительного профессионального образования, включающего такие виды, как повышение квалификации и профессиональная переподготовка [3, с. 3]. С учетом растущей популярности данного вида программ (рис. 1), не исключено, что в ближайшие несколько лет будет наблюдаться тенденция увеличения количества программ дополнительного профессионального образования, а также числа слушателей, освоивших данные программы.

Однако основной проблемой в таком многообразии становится выбор подходящей программы обучения, которая бы отвечала потребностям заказчика и принесла бы ожидаемый образовательный результат. Особенно остро обозначенная проблема встает, когда речь идет о профессиональном развитии личности, ведь рынок труда и рынок образовательных услуг далеко не всегда идут «в ногу» друг с другом.

Оба рынка крайне конкурентны, и в этой конкуренции участвуют все:

- на рынке труда: работники – за лучшие рабочие места с высокой оплатой труда; работодатели – за высококвалифицированных работников с высокой производительностью труда;

- на рынке образовательных услуг: образовательные организации – за способных студентов, которые в будущем добьются больших успехов и повысят статус учебного заведения; студенты – за возможность учиться в лучшей образовательной организа-

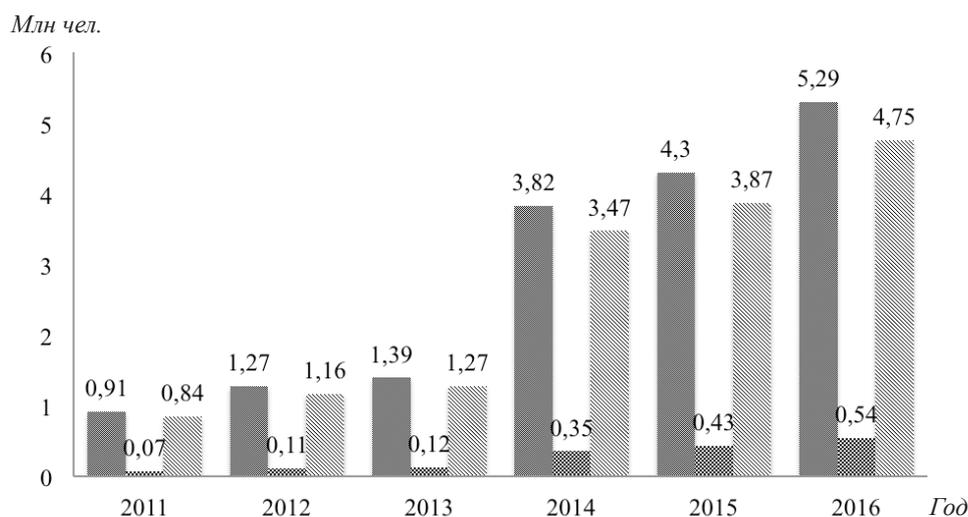


Рис. 1. Количество слушателей на программах дополнительного профессионального образования в 2011–2016 гг., чел.:

- – всего обучено на программах дополнительного профессионального образования;
- – обучено на программах повышения квалификации;
- – обучено на программах профессиональной переподготовки

Источник: составлено авторами на основе данных [3; 4]

ции, которая при прочих равных условиях должна обеспечить их самым качественным образованием.

Дополнительное профессиональное образование как часть рынка образовательных услуг призвано стать тем инструментом, который восполнит пробел между взаимными ожиданиями работников и работодателей, что, несомненно, должно положительно отразиться на рынке труда и на экономике страны в целом.

Более того, говоря о выборе программы обучения, стоит иметь в виду, что отдача от освоения программ дополнительного профессионального образования не ограничивается только количественными показателями в виде заработной платы: многочисленные ежегодные исследования [5–7] показывают, что одной из главных причин увольнений сотрудников по собственному желанию является отсутствие перспектив карьерного роста. Именно этот факт обуславливает необходимость анализа качественных показателей: оценки влияния дополнительного профессионального образования на трудовую карьеру индивида с позиций карьерного роста и удовлетворенности трудом.

Таким образом, целью данной статьи является изучение отдачи от освоения индивидами программ дополнительного профессионального образования, с точки зрения влияния на их трудовую карьеру.

Согласно Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дополнительное профессиональное образование направлено на «удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды» [8]. Это утверждение показывает, что государство предлагает эту ступень образования для нивелирования разрыва во взаимных ожиданиях между работниками и работодателями за счет улучшения качества рабочей силы. Отсюда же видно, что дополнительное профессиональное образование должно находиться в тесной связке с рынком труда, чтобы действительно приносить пользу слушателям, освоившим соответствующие программы. Образовательные организации стараются максимально кастомизировать программы дополнительного профессионального образования, особенно при разработке программы обучения под конкретного заказчика.

1. Для заказчиков образовательной услуги – юридических лиц содержание программы обучения обуславливается и максимально согласуется с потребно-

стями компании, график обучения также «подстраивается» под временные возможности заказчика.

2. Для заказчиков – физических лиц возможность согласования программы обучения существует при повышении квалификации в форме стажировки, когда заказчик образовательных услуг волен сам выбирать тематику обучения, а также его объем.

Разработанные и реализуемые программы дополнительного профессионального образования стараются учитывать потребности рынка труда в компетенциях специалистов разных сфер. Программы, помимо содержания, могут отличаться по продолжительности, объему и форме обучения. Программы повышения квалификации занимают от 16 до 250 аудиторных часов, в то время как программы профессиональной переподготовки длиннее и имеют трудоемкость выше 250 часов. Таким образом, продолжительность обучения может варьироваться от двух дней до двух лет. Слушателям предлагаются различные формы обучения: очная (дневное обучение), очно-заочная (вечернее обучение), заочная с применением дистанционных образовательных технологий (дистанционное обучение), а также смешанные формы. График обучения старается учитывать специфику целевой аудитории, например, программа московской образовательной организации, рассчитанная на слушателей из разных регионов страны, скорее всего, будет реализована преимущественно в дистанционном формате. Помимо этого, образовательными организациями может предоставляться гибкий график оплаты: полная оплата, частичная оплата по семестрам, триместрам и т. д., оплата после обучения (характерна для корпоративных заказов).

Однако возникает ряд вопросов: как часто обновляются и обновляются ли вообще предлагаемые программы обучения? При всей своей гибкости насколько они отвечают потребностям рынка труда в конкретный момент времени? Оправдываются ли ожидания слушателей от освоения программ такого типа? В силу коммерциализации данной сферы и децентрализации со стороны государства провайдеров программ дополнительного профессионального образования, а следовательно и программ обучения, стало гораздо больше. С одной стороны, для образовательных организаций это явилось большим плюсом, так как дополнительное профессиональное образование с каждым годом приобретает всё большую популярность, и формальных ограничений по организации и реализации самых «смелых» проектов практически не осталось, что позволяет «идти в ногу» со всем миром в этой сфере. При этом про-

граммы, как по форме, так и по содержанию, подстраиваются под запросы потребителей и именно устойчивый спрос слушателей на те или иные программы может служить показателем качества этих программ. С другой – нельзя отрицать и существование программ низкого качества, которые лишают возможности рынок труда получить высококвалифицированного специалиста, а также подрывают репутацию всего дополнительного профессионального образования. Надо понимать, что если на рынке действуют такие провайдеры, значит, на них есть спрос, т. е. речь идет о неверном или заведомо неверном выборе самого индивида.

Обзор тенденций рынков труда и дополнительного профессионального образования демонстрирует востребованность программ такого типа, их способность оказывать положительное влияние не только на трудовую карьеру индивида, но и на положение работников на рынке труда в целом за счет повышения качества рабочей силы. Мы провели ряд исследований на базе экономического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова (далее – экономический факультет МГУ), подтверждающих прямое влияние программ дополнительного образования на трудовую карьеру работника, проанализировали факторы, определяющие выбор индивидом программ обучения, а также выявили ожидания абитуриентов от освоения программ. Нами были сформулированы следующие гипотезы:

1) для абитуриентов программ дополнительного профессионального образования наиболее значимыми факторами выбора программ являются стоимость и содержание обучения;

2) цели обучения слушателей на программах дополнительного профессионального образования разнятся в зависимости от типа программы;

3) освоение программ дополнительного профессионального образования способствует карьерному росту, увеличению доходов и повышению удовлетворенности трудом выпускников.

Итак, желающие получить знания абитуриенты программ дополнительного профессионального образования экономического факультета МГУ, отмечая в анкетах факторы, в большей степени повлиявшие на выбор программы, на первое место ставят образовательную организацию. Содержание программы оказалось на втором месте у абитуриентов программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, в то время как у абитуриентов программ профессиональной переподготовки с присвоением дополнительной квалификации на

втором месте оказалась форма обучения. Третий по значимости фактор у абитуриентов разных программ дополнительного профессионального образования оказался разным: у абитуриентов программ повышения квалификации – документ, который выдается по окончании программы; у абитуриентов программ профессиональной переподготовки – форма обучения; у абитуриентов программ профессиональной переподготовки с присвоением дополнительной квалификации – стоимость программы. Интересно, что помимо очевидных факторов, таких как стоимость обучения, содержание программы и статус образовательной организации, абитуриентов также интересуют контингент слушателей, дополнительные мероприятия (стажировки, посещение компаний, мастер-классы известных экспертов и др.) и т. д. Причем менее очевидные факторы играют значительную роль при выборе программы индивидами, иногда даже опережая по значимости очевидные факторы. Нельзя не заметить, что в зависимости от типа программы меняется и последовательность факторов – разнится значимость, которую присваивают абитуриенты одному и тому же фактору, что говорит о необходимости применения различных подходов к позиционированию программ дополнительного профессионального образования с точки зрения маркетинга.

В 2016–2017 гг. нами также было проведено исследование ожиданий абитуриентов/слушателей от освоения программ дополнительного профессионального образования экономического факультета МГУ, что позволило выявить семь укрупненных целей обучения, разнящихся в зависимости от типа программ (табл. 1). В исследовании приняли участие более 400 респондентов – абитуриентов/слушателей разных программ дополнительного профессионального образования экономического факультета МГУ.

Как видно из табл. 1, получение новых знаний и навыков является наиболее популярным вариантом ответа на вопрос о целях обучения для программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, в то время как для программ профессиональной переподготовки с присвоением дополнительной квалификации акцент ставится на профессиональный рост. Интересно, что абитуриенты/слушатели программ повышения квалификации не ставят перед собой задачи пройти обучение, чтобы впоследствии перейти на более высокую должность, чему есть несколько объяснений:

1) респонденты не видят взаимосвязи между карьерным ростом и прохождением обучения;

Соотношение целей обучения слушателей программ дополнительного профессионального образования по типам программ (повышение квалификации – ПК, профессиональная переподготовка – ПП), % слушателей

Цель обучения	Для программ ПК	Для программ ПП	Для программ ПП с присвоением доп. квалификации
Получение новых знаний и навыков	40 %	43 %	24 %
Систематизация имеющихся знаний	20 %	7 %	4 %
Карьерный рост	–	11 %	16 %
Профессиональный рост	20 %	21 %	32 %
Личностный рост	–	7 %	12 %
Получение документа МГУ	–	11 %	12 %
Установление деловых контактов	20 %	–	–

2) респонденты переживают пик своей карьеры (уже являются руководителями/собственниками бизнеса);

3) респонденты совершили карьерное продвижение накануне освоения программы и понимают, что в краткосрочной или среднесрочной перспективе карьерный рост невозможен.

Интересным представляется и тот факт, что такая цель обучения, как установление деловых контактов, присуща только абитуриентам/слушателям программ повышения квалификации. В то время как анализ позиционирования разного типа программ дополнительного профессионального образования показал, что, по версии провайдеров образовательных услуг в данной области, в установлении деловых контактов должны быть заинтересованы слушатели программ профессиональной переподготовки обоих типов. Интервью с представителями европейских бизнес-школ (University of Salzburg Business School, International School of Management in Dortmund, Danube University Krems), реализующих программы «Мастер делового администрирования – Master of Business Administration (MBA)» (далее – MBA), относящиеся к программам профессиональной переподготовки с присвоением дополнительной квалификации, отмечают, что установление деловых контактов – такой же важный индикатор отдачи от полученного образования, как и карьерный рост, и уровень дохода. С другой стороны, эти отличия могут быть объяснены с позиции разности культур и менталитета.

Отвечая на поставленный нами ранее вопрос об оправданности ожиданий слушателей программ дополнительного профессионального образования, отметим, что, по результатам опроса выпускников, 91,3 % респондентов отметили оправданность ожиданий от выбранной программы обучения.

Влияние программ дополнительного профессионального образования на трудовую карьеру

работника проиллюстрируем на примере освоения программы профессиональной переподготовки с присвоением дополнительной квалификации MBA по нескольким причинам.

1. Проведенный опрос выявил, что среди всех абитуриентов/слушателей программ дополнительного профессионального образования именно абитуриенты/слушатели программы MBA являются наиболее ориентированными на карьерный рост.

2. Абитуриенты/слушатели программ повышения квалификации экономического факультета МГУ в большей степени проходят повышение квалификации в связи с требованиями законодательства к их профессиональной деятельности (преподаватели образовательных организаций), что не позволяет в данном контексте рассматривать их в качестве основного двигателя карьерного роста работника. Тем не менее нельзя отрицать, что программы повышения квалификации могут быть рассмотрены как инструмент и карьерного роста в том числе, однако для подтверждения данной гипотезы требуется более репрезентативная выборка их выпускников.

3. Абитуриенты/слушатели программ профессиональной переподготовки, как правило, рассчитывают не столько на карьерный рост, сколько на совершенствование своих знаний и навыков в определенной области или освоение абсолютно новой профессии. Карьерный рост может быть в данном случае долгосрочной целью, в то время как для слушателей программы MBA карьерный рост является, скорее, краткосрочной или среднесрочной перспективой.

В 2017 г. было проведено анкетирование выпускников программы MBA, направленное на выявление изменений, произошедших в их трудовой жизни после освоения программы. Респондентами стали 144 выпускника программы MBA экономического факультета МГУ. В анкетировании принимали участие только те выпускники, которые самостоятельно

но оплачивали свое обучение, так как целью настоящего исследования является оценка отдачи от инвестиций самих работников в дополнительное профессиональное образование. Надо отметить, что это обстоятельство не позволило собрать количественные данные об уровне доходов выпускников, поэтому приращение доходов в нашей работе рассматривается как качественный параметр. Анкета включала в себя восемь вопросов, пять из которых определяли основные характеристики выпускника: пол, возраст, регион работы/проживания¹, направленность высшего образования и сферу профессиональной деятельности. Таким образом, типичный выпускник программы МВА экономического факультета МГУ, принявший участие в опросе, – муж-

чина в возрасте от 31 до 45 лет, проживающий и работающий в Москве, имеющий первое высшее экономическое образование и работающий в сферах финансов и экономики и оказания услуг населению. Остальные три вопроса анкеты отражали влияние полученных в ходе освоения программы знаний и навыков на карьерный рост, уровень доходов и удовлетворенность трудом (рис. 2–4).

Полученные результаты демонстрируют, что в результате освоения программы 50 % респондентов перешли на более высокую должность, что говорит об их карьерном продвижении. Уровень доходов у 46 % выпускников-респондентов исследования возрос, а удовлетворенность трудом повысилась у 62,5 % опрошиваемых. Стоит отметить, что в анкетировании

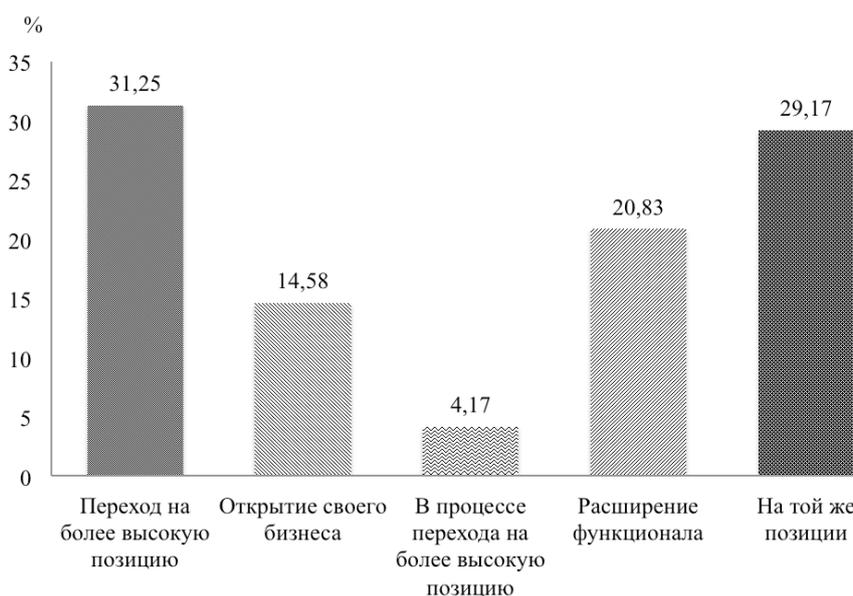


Рис. 2. Карьерный рост выпускников-респондентов исследования, %

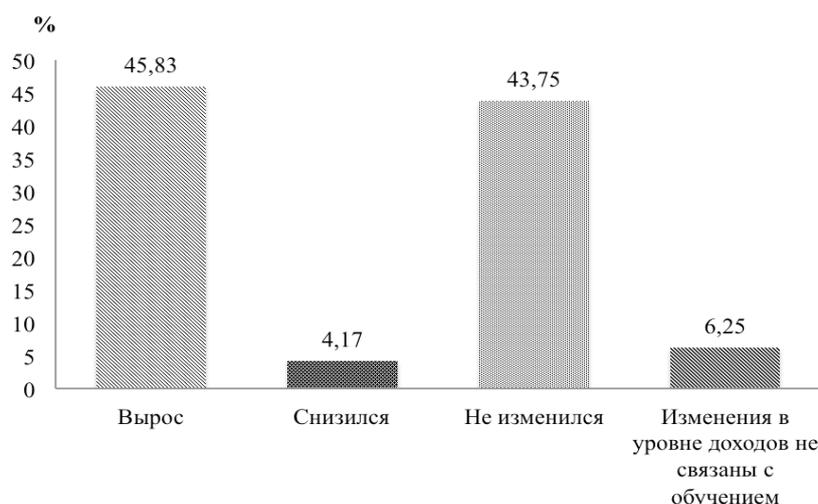


Рис. 3. Уровень доходов выпускников-респондентов исследования, %

¹ В нашем случае регион проживания выпускников совпал с регионом работы.

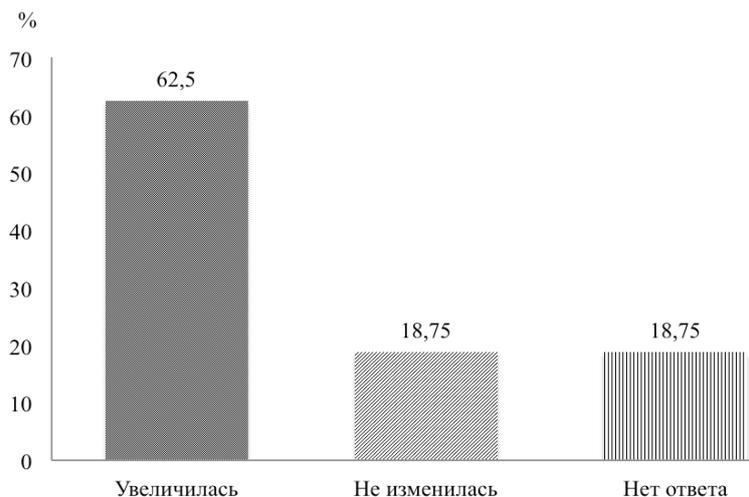


Рис. 4. Удовлетворенность трудом выпускников-респондентов исследования, %

принимали участие выпускники 2011–2016 гг., которые прошли через кризисный 2015 г., поэтому такие показатели, как «остался на занимаемой позиции» и «уровень доходов не изменился», нельзя воспринимать как негативные. Стабильность рабочего места в данном случае может выступать отражением такой функции дополнительного профессионального образования, как удержание на рабочем месте в период экономических колебаний. Дальнейшие более глубокие исследования в этой сфере позволят выявить, в какой степени это утверждение верно.

На основании полученных результатов анкетирования нами были систематизированы 144 ответа респондентов и построены упорядоченные логит-модели для выявления значимых характеристик выпускников, оказывающих влияние на карьерное продвижение, уровень доходов и удовлетворенность трудом (табл. 2–4)².

Таким образом, мы получили следующие результаты:

1) на карьерный рост выпускников оказывают влияние направленность высшего образования и сфера профессиональной деятельности;

2) значимый эффект на уровень доходов выпускников-респондентов исследования оказывает из рассматриваемых параметров только сфера профессиональной деятельности;

3) удовлетворенность трудом зависит от возраста и направленности образования выпускника программы МВА (при уровне значимости 0,01);

4) параметры «пол» и «регион работы/проживания» не оказывают существенного влияния ни на карьерное продвижение, ни на уровень доходов, ни на удовлетворенность трудом.

Кроме того, добавив фиктивные переменные в используемые эконометрические модели, мы пришли к следующим выводам.

1. Вероятность карьерного продвижения после освоения программы МВА выше у людей с первым высшим экономическим образованием, работающих в сфере финансов и экономики, чем у тех, кто имеет неэкономическое образование и работает в сфере образования и науки.

2. Вероятность увеличения дохода после прохождения программы МВА ниже у выпускников, работающих в сфере оказания услуг населению, чем у тех, кто работает в сфере образования и науки.

3. Вероятность увеличения удовлетворенности трудом после программы МВА ниже у выпускников, имеющих первое высшее неэкономическое образование, чем у тех, кто имеет экономическое образование.

Исходя из проведенного анализа, можно заключить, что несмотря на то, что программа МВА является программой профессиональной переподготовки и подразумевает переобучение людей с образованием другой направленности, предшествующее экономическое образование будет увеличивать вероятность карьерного продвижения и роста удовлетворенности трудом слушателей программы после обучения. Возможно, это связано с тем, что у людей с экономическим образованием «на выходе» больше знаний и навыков, которые способствуют продвижению по карьерной лестнице. Или они получали базовое экономическое образование, которое остро

² В рассматриваемых таблицах: careerprogress – карьерный рост, income – уровень доходов, jobsatisfaction – удовлетворенность трудом, age – возраст, sex – пол, region – регион работы/проживания, education – направленность первого высшего образования, job – сфера профессиональной деятельности.

Т а б л и ц а 2

Зависимость карьерного роста выпускников программы МВА от пола, возраста, региона работы/проживания, направленности первого высшего образования и сферы профессиональной деятельности

	Коэффициент	Ст. ошибка	z	P-значение
Сфера профессиональной деятельности	0,3641	0,1059	3,440	0,0006
Возраст	0,0770	0,1473	0,5223	0,6014
Пол	0,0603	0,4509	0,1338	0,8936
Регион работы/проживания	-0,2129	0,3410	-0,6245	0,5323
Направленность образования	1,2946	0,4470	2,896	0,0038

Т а б л и ц а 3

Зависимость уровня доходов выпускников программы МВА от пола, возраста, региона работы/проживания, направленности первого высшего образования и сферы профессиональной деятельности

	Коэффициент	Ст. ошибка	z	P-значение
Сфера профессиональной деятельности	0,3411	0,0889	3,836	0,0001
Возраст	0,0073	0,1173	0,0622	0,9504
Пол	-0,4854	0,3788	-1,282	0,2000
Регион работы/проживания	-0,4480	0,2827	-1,585	0,1131
Направленность образования	0,3980	0,3940	1,010	0,3124

Т а б л и ц а 4

Зависимость удовлетворенности трудом выпускников программы МВА от пола, возраста, региона работы/проживания, направленности первого высшего образования и сферы профессиональной деятельности

	Коэффициент	Ст. ошибка	z	P-значение
Сфера профессиональной деятельности	0,2109	0,0871	2,421	0,0155
Возраст	0,6453	0,1365	4,728	2,27e ⁻⁰⁶
Пол	-0,3073	0,3871	-0,7937	0,4274
Регион работы/проживания	0,2112	0,2860	0,7384	0,4603
Направленность образования	1,3733	0,4306	3,190	0,0014

нуждалось в обновлении, или они хотели получить более специальные знания, которые им не могли быть предоставлены 10–12 лет назад. Кроме того, довольно большой пул исследований демонстрирует прямую взаимосвязь дополнительного часа обучения и производительности труда работника. Логично предположить, что качество этого часа, его прямая связь с профессиональной деятельностью также оказывают существенное влияние на производительность, которая, в свою очередь, может положительно отражаться на трудовой карьере работника.

Проведенные исследования показали, что значимыми являются сфера профессиональной деятельности, возраст и направленность высшего образования выпускников программы МВА, что именно эти параметры во многом определяют отдачу от инвестиций в обучение. По результатам анкетирования мы также можем сделать вывод о том, что обучение на программе МВА экономического факультета МГУ способствует карьерному

продвижению, увеличению доходов и повышению удовлетворенности трудом у ее выпускников.

Полученные данные могут быть использованы образовательными организациями при проектировании программ дополнительного профессионального образования, в частности при проектировании образовательных результатов, но с учетом более детального изучения соотношения «ожидания-результаты» применительно к конкретному слушателю. Также говоря о популяризации программ дополнительного профессионального образования в качестве инструмента карьерного продвижения, необходимо обратить внимание на специфику их маркетинга. Проведенное исследование факторов, оказывающих влияние на выбор индивидами программ такого типа, показало, что разные программы нуждаются в разных методах позиционирования, соответственно при принятии решения о рекламе программы акцент должен быть сделан на наиболее важные, по мнению потенциальных слушателей, аспекты.

ЛИТЕРАТУРА

1. Российский рынок труда : тенденции, институты, структурные изменения // Доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова и С. Рощина. – М. : Центр стратегических разработок, 2017. – 148 с.

2. Доклад комиссии ЮНЕСКО под руководством Э. Фора «Учиться, чтобы быть. Мир образования сегодня и завтра» (Edgar Faure. «Learning to be. The world of education today and tomorrow». Unesco). – 1972. – Режим доступа: <http://www.lifelonglearning.co.uk/greenpaper>

3. Федеральный портал «Российское образование». – Режим доступа: <http://www.edu.ru/news/ekslyuzivny/integralnye-statisticheskie-dannye--o-funkcionirova/>

4. Аналитический доклад по функционированию системы дополнительного профессионального образования в Российской Федерации в 2013 году / А. Г. Абра-

мов [и др.]. – М. : ФГАУ ГНИИ ИТТ «Информика», 2013. – 90 с.

5. Бергер С. Отсутствие карьерных перспектив – причина ухода из компании у 59 % менеджеров / С. Бергер // HR-Portal, 2013. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/blog/otsutstvie-karernyh-perspektiv-prichina-uhoda-iz-kompanii-u-59-menedzherov>

6. Почему увольняются сотрудники? // НН, 2013. – Режим доступа: <https://hh.ua/article/14112>

7. Ткаченко Е. Причины увольнения сотрудников и как удержать ценных специалистов / Е. Ткаченко // Рекрутинговая компания АВИКОНН, 2015. – Режим доступа: <http://aviconn.com/press/prichinyi-uvolneniya-sotrudnikov-i-kak-uderzhat-tsennyih-spetsialistov.html>

8. Об образовании в Российской Федерации : федер. закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

*Московский государственный университет
имени М. В. Ломоносова*

Lomonosov Moscow State University

*Бурак И. Д., аспирант кафедры экономики
труда и персонала*

E-mail: burakovechkina@gmail.com

Тел.: 8 (925) 376-29-48

*Burak I. D., Post-Graduate Student of the Labor
Economics and Personnel Department*

E-mail: burakovechkina@gmail.com

Tel.: 8 (925) 376-29-48

*Разумова Т. О., доктор экономических наук,
профессор, заведующая кафедрой экономики тру-
да и персонала*

E-mail: tatiana.razumowa@yandex.ru

Тел.: 8 (903) 740-88-30

*Razumova T. O., Doctor of Economics, Professor,
Head of the Labor Economics and Personnel
Department*

E-mail: tatiana.razumowa@yandex.ru

Tel.: 8 (903) 740-88-30