

ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ О СОСТОЯНИИ И ПРОБЛЕМАХ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ¹

Аннотация.

Актуальность и цели. Одним из актуальных вопросов современной реальности является создание системы доступного, качественного и эффективного образования. При этом значительно усиливается роль образования как социального института, которое определяется в качестве основополагающего фактора обеспечения социального порядка и урегулирования социального пространства. В условиях социально-экономических и общественных трансформаций, обновления законодательства, изменений в образовательной политике актуализируется необходимость постоянного повышения квалификации, профессиональной переподготовки кадров, их личностного развития. В этой связи значительно возрастает роль дополнительного профессионального образования (ДПО), которое находится на этапе институционализации, превращаясь в особый сегмент системы российского образования. Целью проведенного социологического исследования являлась идентификация потребностей реального сектора экономики в реализации образовательных программ дополнительного профессионального образования и определение уровня удовлетворенности работодателей существующей системой ДПО.

Материалы и методы. Реализация исследовательской задачи была достигнута посредством проведения социологического опроса руководителей предприятий малого, среднего и крупного бизнеса Белгородской области, обработки и анализа результатов, полученных в ходе социологического исследования.

Результаты. Выполнен комплексный анализ сферы дополнительного профессионального образования Белгородской области с позиции работодателей. Полученную информацию целесообразно использовать при реформировании региональных систем дополнительного профессионального образования с целью их развития и оптимизации.

Выводы. Проведенное исследование позволило сформировать представление о реальной ситуации и фактических проблемах функционирования системы дополнительного профессионального образования в регионе (Белгородской области), определить условия и направления совершенствования в данной сфере.

Ключевые слова: повышение квалификации, профессиональная переподготовка, компетентность, трудоустройство, социально-профессиональная адаптация.

¹ Работа выполнена в рамках реализации Программы развития опорного университета на базе Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова.

ENTREPRENEURS' OPINION ON THE CONDITION AND PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF THE REGIONAL SYSTEM OF ADDITIONAL VOCATIONAL EDUCATION: A SOCIOLOGICAL ANALYSIS

Abstract.

Background. One of the topical problems of modern reality is the creation of a system of available, high-quality and efficient education. Here, the role of education as a social institution is especially important. It is determined as the underlying factor providing social order and social space regulation. In conditions of socioeconomic transformations, renewal of legislation, changes in the educational policy it becomes especially urgent and necessary to constantly develop professional skills, to reskill personnel for other occupations and to ensure personal development. In this connection the role of additional vocational education (AVE) is particularly significant. AVE remains at the stage of industrialization turning into a special segment of the Russian educational system. The aim of the sociological research carried out was to identify needs of the production sector of the economy to implement educational programs of additional vocational education and to determine the level of employers' satisfaction with the existing AVE system.

Materials and methods. The research tasks were implemented by carrying out a sociological survey among directors of enterprises of small, medium and large business of Belgorod region, and by analyzing the survey results.

Results. The author completed a complex analysis of AVE in Belgorod region from the point of view of employers. The obtained data are reasonable to use when reforming regional AVE systems for the purpose of development and optimization.

Conclusions. The research carried out allows to comprehend the real situation and actual functioning problems of the AVE system in Belgorod region, to determine the conditions and paths of improvement.

Key words: additional vocational education, reskilling, competency, employment assistance, social and vocational adjustment.

Сегодня в большинстве экономически развитых стран наблюдается интенсивное развитие дополнительного профессионального образования. В некоторых странах темпы развития ДПО даже опережают темпы развития высшего образования [1].

ДПО за рубежом представляет собой вполне развитую образовательную структуру, отвечающую современным потребностям социокультурной и экономической обстановки [2]. В последние десятилетия во многих развитых странах мира была проведена реорганизация систем дополнительного профессионального образования, направленная на увеличение количества вовлеченных; расширение образовательных услуг в сфере дополнительной профессиональной подготовки и переподготовки работников; разработку программ, востребованных мировым рынком труда; повышение уровня качества и гибкости дополнительных профессиональных программ; выявление новых кадровых, материально-технических и информационных ресурсов для организации обучения по программам ДПО. Как показывает опыт зарубежных стран, совершенствование системы ДПО сыграло немаловажную роль в обеспечении социальной защищенности граждан в условиях постоянно ме-

няющихся требований рынка труда, снижении социальной напряженности в обществе, а также решении других социально-экономических проблем [3].

Стремительное развитие промышленного производства в нашей стране, связанное с переходом на технологии нового поколения, приводит к интенсивному устареванию профессиональных знаний, депрофессионализации персонала, появлению новых профессий. Разрабатываемые или используемые на предприятиях технологии очень часто являются уникальными в своей области, а для их обслуживания требуются новые профессиональные компетенции, которые не формируются реализуемыми образовательными программами. Разница между имеющимися и необходимыми компетенциями работников, определяемая как квалификационный дефицит, зачастую оказывается настолько значительной, что не может быть преодолена методами самообразования и инструктажа на рабочем месте. Опыт показывает, что дополнительное профессиональное образование позволяет не только быстро и эффективно переподготовить кадры к выполнению трудовых функций в рамках нового или существенно обновленного вида (видов) трудовой деятельности, но и значительно усилить личную ответственность и социальную активность граждан.

ДПО не только обеспечивает своевременное формирование у работников дополнительных профессиональных компетенций, отвечающих потребностям рынка труда и отдельного предприятия, но и способствует решению проблем повышения конкурентоспособности регионов и страны в целом, развитию интеллектуального потенциала личности и общества, созданию благоприятного климата для социально-профессиональной адаптации и защищенности граждан [4]. В связи с этим важность создания эффективно функционирующей системы дополнительного профессионального образования признается всеми органами государственной власти, профессиональными объединениями, образовательным сообществом, работодателями и самими работниками.

Следует отметить, что в Белгородской области динамично развивается малый и средний бизнес, что способствует решению многих социальных вопросов, улучшению условий и качества жизни населения. Тем не менее значительная доля предприятий данного сектора экономики развивается невысокими темпами. Одной из причин не вполне эффективной деятельности этих предприятий является недостаточный уровень квалификации персонала [5].

Опрос работодателей, которые выступают реальными и потенциальными потребителями образовательных услуг сферы ДПО, является важным источником информации о состоянии, развитии и проблемах функционирования данного сектора образовательного рынка.

В рамках проведенного социологического исследования было опрошено 157 руководителей предприятий Белгородской области. Актуальность опроса работодателей заключается в том, что без учета их мнения, на наш взгляд, любая попытка оптимизации системы ДПО обречена на неудачу.

Примечательно, что более половины опрошенных руководителей приоритетными направлениями улучшения кадрового обеспечения предприятий считают дополнительное обучение сотрудников по отдельным темам на краткосрочных курсах повышения квалификации (57,9 %) и профессиональную переподготовку кадров (54,8 %). Полученные данные свидетельствуют и

о том, что большинство работодателей не готовы трудоустраивать «новоиспеченных» специалистов и считают, что прием на работу сотрудников, уже имеющих опыт работы по нужному направлению и обладающих необходимой квалификацией (24,8 %), или организация на предприятии практик для студентов с последующим принятием их на работу (16,6 %) являются более перспективными направлениями использования и развития кадрового потенциала, чем прием на работу выпускников вузов (7,0 %). Из полученных ответов также следует отметить, что работодатели заинтересованы в новой процедуре оценки профессиональной квалификации работников на соответствие профстандартам [6], одной из основных целей которой является формирование условий для вовлечения кадров в процесс непрерывного обучения.

По результатам исследования было выявлено, что подавляющее большинство предприятий (более 90 %) сотрудничают по тем или иным направлениям с организациями, реализующими образовательные программы дополнительного профессионального образования. О том, что на предприятии проводятся практики и стажировки, рассказали 43,3 % респондентов, более трети опрошенных руководителей отметили, что специалисты предприятия выступают в качестве преподавателей программ ДПО (36,3 %), а также участвуют в разработке и утверждении программ ДПО (21,7 %). Менее распространенным направлением сотрудничества предприятий и организаций ДПО, по результатам опроса, является заключение договоров о трудоустройстве выпускников – 14,7 %. И только 7,0 % работодателей, принявших участие в опросе, указали, что их предприятие не сотрудничает с организациями системы ДПО. Полученные сведения согласуются с результатами других социологических исследований. Так, например, и по данным Информационного бюллетеня о проблемах развития дополнительного профессионального образования, и по результатам нашего исследования, наиболее распространенными направлениями сотрудничества организаций ДПО с работодателями были отмечены следующие: приглашение практиков с предприятий в качестве преподавателей дисциплин и с целью совместной разработки и утверждения образовательных программ ДПО, проведение стажировок на производстве [7].

С целью управления качеством ДПО и актуализации образовательного процесса действующее законодательство в области образования предусматривает формирование современной модели взаимодействия работодателей и их объединений с образовательными учреждениями. Основой такого взаимодействия является национальная система квалификаций, построение которой регулирует Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Совет) (создан Указом Президента РФ от 16 апреля 2014 г. № 249 [8]).

На вопрос о том, как часто следует повышать квалификацию, мнения респондентов разделились следующим образом: немногим менее половины опрошенных (39,5 %) считают, что оптимальная периодичность прохождения сотрудниками курсов повышения квалификации – один раз в два-три года; 29,9 % руководителей ответили, что обновлять знания для поддержания профессионализма необходимо один раз в год; 22,9 % из числа принявших участие в опросе уверены, что получать дополнительное профессиональное образование следует как можно чаще – несколько раз в год; незначительная до-

ля работодателей (5,1 %) полагает, что нет необходимости в повышении квалификации персонала чаще, чем один раз в три года.

Стоит отметить, что 65,0 % опрошенных считают, что в ближайшие год-два на предприятии может возникнуть необходимость в обучении отдельных сотрудников по образовательным программам ДПО, 26,8 % респондентов даже допускают вероятность появления потребности в массовом обучении или переобучении персонала, а 6,4 % респондентов полагают, что такая потребность, скорее всего, не возникнет.

Но так или иначе актуальность переобучения и повышения квалификации персонала обусловлена в первую очередь интересами предприятия, которое в условиях динамичного развития экономики и общества находится в процессе непрерывных трансформаций.

Полученные в результате исследования данные позволили определить наиболее распространенные направления деятельности предприятия, которые могут являться причиной возникновения потребности в повышении квалификации или переобучении персонала. Все предложенные варианты ответов (направлений деятельности предприятия) получили примерно равные оценки, в пределах 20–30 % (табл. 1). А вот о том, что предприятие не испытывает потребности в переобучении или повышении квалификации персонала, указали всего 1,3 % респондентов. Вероятнее всего, данная позиция присуща работодателям, которые склонны минимизировать затраты и по тем или иным причинам не готовы инвестировать обучение работников вопреки реальным потребностям производства, либо руководителям, полностью доверяющим имеющимся знаниям и опыту своих сотрудников.

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос: «Чем вызваны, на Ваш взгляд, потребности предприятия в переобучении или повышении квалификации персонала? Оцените, пожалуйста, потребность в обучении по актуальным для Вашего предприятия направлениям, выбрав из предложенных ниже либо предложив свое направление»

Вариант ответа	%
1. Расширение производства	33,8
2. Применение новых или модернизация существующих технологий производства	31,2
3. Организация производства новой продукции или продукции с новыми потребительскими свойствами (инновационной продукции)	28,7
4. Применение информационных, структурных, финансово-экономических и иных новшеств	26,1
5. Техническое перевооружение производства	24,8
6. Расширение деятельности в сфере научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок	21,7
7. Другое	4,5
8. Предприятие не испытывает потребности в переобучении или повышении квалификации персонала	1,3

Примечание. Вопрос предполагал многовариантность ответов, поэтому общая сумма ответов превышает 100 %.

Одной из приоритетных задач системы ДПО является разработка и реализация востребованных образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации, освоение которых позволит личности приобрести компетенции, необходимые для выполнения определенных трудовых функций, самореализовать себя на рабочем месте, а экономику и предприятия обеспечит высококвалифицированными специалистами [9].

Подавляющее большинство опрошенных руководителей (74,5 %) уровень работы организаций, реализующих образовательные программы ДПО, оценили как «удовлетворительный», 18,5 % – как «неудовлетворительный», 7,0 % – «затруднились ответить». Вместе с тем более чем половину работодателей не устраивает содержание существующих программ дополнительного профессионального образования, которое расходится с их требованиями: 41,4 % опрошенных полагают, что содержание образовательных программ ДПО скорее не соответствует профессиональным запросам предприятия, а 25,5 % уверены, что не соответствует. И лишь 17,8 % участников опроса предположили, что содержание реализуемых программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации скорее соответствует профессиональным запросам предприятий, а 13,4 % обозначили полное соответствие программ ДПО требуемому уровню.

Как выяснилось в результате опроса работодателей, содержание имеющихся программ ДПО не соответствует запросам некоторых конкретных производств. В связи с этим возникает необходимость в разработке образовательных программ ДПО по прямому заказу производственных предприятий. В большинстве случаев потребность в программах такого рода появляется при реализации на предприятии инновационных проектов. Важную роль для инновационной активности предприятия имеет такой фактор, как доступность квалифицированных трудовых ресурсов [10]. Почти половина опрошенных руководителей (49,0 %) считает, что их предприятие, скорее всего, нуждается в обучении или переобучении сотрудников по образовательным программам ДПО, подготовленным «под заказ»; 36,9 % респондентов полагают, что подобные программы предприятию скорее не требуются; 14,0 % – затруднились ответить. При этом 43,9 % работодателей утверждают, что непосредственно для их предприятия или при участии сотрудников предприятия были разработаны образовательные программы ДПО «под заказ», из которых 20,4 % – краткосрочные программы повышения квалификации (не менее 16 ч); 12,7 % – длительные программы повышения квалификации (свыше 100 ч); 8,9 % – программы профессиональной переподготовки для освоения нового вида профессиональной деятельности (не менее 250 ч); 2,6 % – программы профессиональной переподготовки для получения дополнительной квалификации (не менее 1000 ч). Основной целью образовательных программ, разработанных «под заказ», является формирование у персонала актуальных профессиональных компетенций, необходимых специалистам, которым предстоит реализовывать на предприятии инновационные проекты, разрабатывать и использовать технологии нового поколения. Однако большинство зарубежных исследователей, в том числе американский специалист в образовании М. Ноулз, подчеркивают и личностный смысл программ ДПО, т.е. желание развиваться и самореализовываться, вырасти в собственных глазах, что усиливает мотивацию взрослых к обучению [11].

По результатам исследования, подавляющее большинство опрошенных работодателей считают наиболее оптимальными формами обучения по программам ДПО очно-дистанционную (43,3 %) и дистанционную (31,2 %). Это логично, ведь дистанционное обучение позволяет слушателям осваивать образовательные программы без отрыва или с частичным отрывом от производства, что, безусловно, с позиции работодателя является существенным преимуществом.

Разумеется, большая часть руководителей осознает, что повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников позволяют заметно повысить эффективность деятельности предприятия и достигнуть значительных положительных результатов.

Как показывает проведенный опрос, основным положительным результатом для предприятия, направившего своих работников на обучение по образовательной программе ДПО, является соответствие квалификации сотрудников текущим и перспективным задачам предприятия, такой вариант ответа выбрало подавляющее большинство респондентов (73,3 %). Около трети руководителей считают, что дополнительное обучение и переобучение сотрудников способствует повышению конкурентоспособности предприятия на рынке (33,8 %), повышению качества производимой продукции (оказываемых услуг) (32,5 %), повышению производительности труда (28,0 %).

По результатам опроса было установлено, что с целью повышения уровня профессионализма персонала почти половина опрошенных руководителей (44,6 %) направляют своих работников на дополнительное обучение или переобучение не реже одного раза в три года, третья часть респондентов (31,2 %) отметили, что сотрудники предприятия повышают квалификацию несколько раз в год, и лишь около 10 % работодателей указали, что работники предприятия получают дополнительное профессиональное образование реже, чем один раз в три-пять лет (10,2 %), или только в исключительных случаях (9,6 %), минимальная доля опрошенных (4,5 %) отметили, что на предприятии не было практики обучения персонала по программам ДПО. При этом опрошенные руководители полагают, что после обучения по программе ДПО профессиональный уровень сотрудников заметно повысился – 62,4 %, скорее повысился – 28,7 %, остался прежним – 2,6 %, затруднились ответить – 1,9 %.

Следует отметить, что работодатели видят пользу в обучении по программам ДПО не только для предприятия в целом, но и для самих работников. Более половины респондентов (66,9 %) полагают, что получение дополнительного профессионального образования необходимо для повышения профессиональной квалификации; треть опрошенных считают, что дополнительное обучение способствует общему развитию (32,5 %) и повышению мотивации и удовлетворенности работой (31,2 %); 24,2 % респондентов предположили, что новые знания, умения и навыки сыграют положительную роль в карьерном росте специалиста; о том, что кадры, имеющие дополнительное профессиональное образование, будут востребованы на рынке труда, указали 21,7 % работодателей, а 17,8 % считают, что специалисты, обучившиеся по программам ДПО, смогут работать в новых условиях.

В настоящее время подавляющее большинство работодателей осознают важность и необходимость получения дополнительного профессионального

образования своими работниками. Однако, как подтверждает исследование, не на всех предприятиях существует практика подготовки персонала по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Анализ результатов опроса позволил выявить причины, по которым руководители некоторых предприятий не направляют своих сотрудников на обучение по образовательным программам ДПО. Среди таких причин респонденты назвали следующие: отсутствие образовательных программ ДПО нужной направленности и содержания – 52,2 %, плохая информированность работодателей о реализуемых образовательных программах ДПО – 32,5 %, отсутствие уверенности руководителей предприятий в том, что обучение даст положительные эффекты и конкретные результаты, – 18,5 %, стоимость обучения по программам ДПО – 16,6 %.

Основные направления совершенствования системы дополнительного профессионального образования руководители видят в привлечении работодателей и практиков к преподаванию по программам ДПО (43,3 %) и к разработке и формированию их содержания (37,6 %), а также во введении разнообразия и расширении ассортимента предлагаемых образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки (35,7 %). По мнению почти третьей части респондентов, использование инновационных образовательных технологий и методик обучения (28,7 %) и реализация практико-ориентированного обучения (26,8 %) по программам ДПО тоже являются перспективными направлениями совершенствования сферы ДПО.

Таким образом, постоянно растущие требования работодателей к квалификации кадров и конкуренция на современном рынке труда диктуют необходимость регулярного обновления знаний, поддержания и повышения профессиональной компетентности, непрерывного совершенствования личности [12]. В связи с этим на данном этапе социально-экономического развития роль дополнительного профессионального образования существенно возрастает, приобретая важное социокультурное значение, обуславливающее возможность социально-профессиональной адаптации и самоопределения граждан в условиях глобальных социально-экономических перемен.

Библиографический список

1. **Ройтблат, О. В.** Нормативно-правовое обеспечение развития системы дополнительного профессионального образования / О. В. Ройтблат // Мир науки, культуры, образования. – 2014. – № 6 (49). – С. 143–146.
2. **Трубин, Г. А.** Тенденции развития дополнительного профессионального образования за рубежом / Г. А. Трубин // Вестник Тюменского государственного университета. – 2011. – № 8. – С. 125–131.
3. **Каримов, З. Ш.** Теория и практика институциональной интеграции высшего профессионального педагогического образования на основе синтеза внешнего и внутреннего компонентов : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.00 / Каримов З. Ш. – Уфа, 2009. – 47 с.
4. **Синицын, В. А.** Дополнительное профессиональное образование: от спроса до признания (бизнес – власть – признание) / В. А. Синицын, Л. В. Шевелева, Е. Н. Фрейдлин, Н. П. Чубко // Ползуновский альманах. – 2005. – № 4. – С. 41, 42.
5. **Селиверстов, Ю. И.** Малый и средний бизнес Белгородской области: современное состояние, государственная поддержка и меры по преодолению кризиса / Ю. И. Селиверстов, А. С. Левченко, Н. В. Королева. – 2015. – URL: <http://dprus.com/>

- wp-content/uploads/2015/08/Maly_i_sredniy_biznes_Belgorodskoy_oblasti.pdf (дата обращения: 02.12.2016).
6. О внесении проекта федерального закона «О независимой оценке квалификации» от 28 марта 2016 г. № 1995п-П12. – URL: http://nopriz.ru/upload/iblock/657/01_zakproekt-1029618.pdf (дата обращения: 07.12.2016).
 7. Проблемы развития дополнительного профессионального образования. Информационный бюллетень. – М. : НИУ ВШЭ, 2013. – № 7 (70). – 40 с. – (Мониторинг экономики образования).
 8. О национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям : Указ Президента РФ от 16 апреля 2014 г. № 249 // СПС «Гарант».
 9. **Шмелькова, Л. В.** О профессиональных стандартах в сфере образования / Л. В. Шмелькова // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. – 2015. – № 1. – С. 1–4.
 10. **Полутин, С. В.** Формирование социального механизма мотивации работников к инновационной деятельности / С. В. Полутин, А. В. Седлецкий // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2015. – № 4 (36). – С. 96–103.
 11. **Ноулз, М. Ш.** Современная практика образования взрослых. Андрагогика против педагогики / М. Ш. Ноулз. – М., 1980.
 12. **Тюрин, Э. И.** Особенности мотивации получения дополнительного профессионального образования / Э. И. Тюрин // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2012. – № 3 (23). – С. 77–83.

References

1. Roytblat O. V. *Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya* [The world of science, culture, education]. 2014, no. 6 (49), pp. 143–146.
2. Trubin G. A. *Vestnik Tyumenskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Tyumen State University]. 2011, no. 8, pp. 125–131.
3. Karimov Z. Sh. *Teoriya i praktika institutsional'noy integratsii vysshego professional'nogo pedagogicheskogo obrazovaniya na osnove sinteza vneshnego i vnutrennego komponentov: avtoref. dis. d-ra ped. nauk: 13.00.00* [Theory and practice of institutional intergration of higher professional pedagogical education based on a synthesis of internal and external components: author's abstract of dissertation to apply for the degree of the doctor of pedagogical sciences]. Ufa, 2009, 47 p.
4. Sinitsyn V. A., Sheveleva L. V., Freydlin E. N., Chubko N. P. *Polzunovskiy al'manakh* [Polzunovsky miscellany]. 2005, no. 4, pp. 41, 42.
5. Seliverstov Yu. I., Levchenko A. S., Koroleva N. V. *Malye i sredniye biznesy Belgorodskoy oblasti: sovremennoe sostoyaniye, gosudarstvennaya podderzhka i mery po preodoleniyu krizisa* [Small and medium business in Belgorod region: modern condition, state support and anticrisis measures]. 2015. Available at: http://dprus.com/wp-content/uploads/2015/08/Maly_i_sredniy_biznes_Belgorodskoy_oblasti.pdf (accessed December 02, 2016).
6. *O vnesenii proekta federal'nogo zakona «O nezavisimoy otsenke kvalifikatsii» ot 28 marta 2016 g. № 1995p-P12* [On forwarding a draft federal law “On independent assessment of skills” from 28th March 2016 № 1995p-P12]. Available at: http://nopriz.ru/upload/iblock/657/01_zakproekt-1029618.pdf (accessed December 07, 2016).
7. *Problemy razvitiya dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya. Informatsionnyy byulleten'* [Problems of additional vocational training development. Informationla bulletin]. Moscow: NIU VShE, 2013, no. 7 (70), 40 p.
8. *O natsional'nom sovete pri Prezidente Rossiyskoy Federatsii po professional'nym kvalifikatsiyam: Ukaz Prezidenta RF ot 16 aprelya 2014 g. № 249* [On the national council

- under the President of the Russian Federation on professional skills: the ordinance of the President of Russia from 16th April 2014 № 249]. RRS "Garant".
9. Shmel'kova L. V. *Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie v strane i mire* [Additional vocational education in Russian and in the world]. 2015, no. 1, pp. 1–4.
 10. Polutin S. V., Sedletskiy A. V. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Povolzhskiy region. Obshchestvennye nauki* [University proceedings. Volga region. Social sciences]. 2015, no. 4 (36), pp. 96–103.
 11. Noulz M. Sh. *Sovremennaya praktika obrazovaniya vzroslykh. Andragogika protiv pedagogiki* [Modern practice of adult education. Androgogy vs pedagogy]. Moscow, 1980.
 12. Tyurin E. I. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Povolzhskiy region. Obshchestvennye nauki* [University proceedings. Volga region. Social sciences]. 2012, no. 3 (23), pp. 77–83.

Чикилева Елена Николаевна

ведущий специалист Научно-инновационного образовательного центра Научно-исследовательского и опытно-промышленного центра наноструктурированных композиционных материалов, Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова (Россия, г. Белгород, ул. Костюкова, 46)

E-mail: Erakhmanina@yandex.ru

Chikileva Elena Nikolaevna

Leading expert, Scientific Innovative Educational Center of the Innovative Scientific-educational and Experimental-industrial Center "Nanostructured Composite Materials", Belgorod State Technological University named after V. G. Shukhov (46 Kostyukova street, Belgorod, Russia)

УДК 316

Чикилева, Е. Н.

Предприниматели о состоянии и проблемах развития региональной системы дополнительного профессионального образования: социологический анализ / Е. Н. Чикилева // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2017. – № 3 (43). – С. 156–165. DOI: 10.21685/2072-3016-2017-3-17