8. Fel'dshtejn D.I. Glubinnye izmenenija detstva i aktualizacija psihologo-pedagogicheskih problem razvitija obrazovanija. SPb.: SPbGUP, 2011.

9. Shhurkova N.E. Lekcii o vospitanii. M.: Centr «Pedagogicheskij poisk», 2009.

Future primary school teacher training to develop and implement cultural and educational programs

The article deals with future primary school teacher training to develop and implement cultural and educational programmes through the description of the stages: motivational and diagnostic, educational, creative and projecting.

Key words: *primary school teacher, cultural and educational programme, educational work, bachelor training.*

(Статья поступила в редакцию 12.01.2017)

Т.Э. ДУСЬ
(Омск)

РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (РАБОТОДАТЕЛИ)

Анализируется возможность включения работодателей в систему непрерывного профессионального образования в качестве субъекта данной системы. Рассматриваются мнения работодателей о необходимости и путях получения дополнительного профессионального образования для работников. Показана роль таких данных для моделирования региональных систем непрерывного профессионального образования.

Ключевые слова: *мониторинг системы непрерывного профессионального образования, предприятия и организации, работодатели.*

В настоящее время вопрос развития региональных систем непрерывного профессионального образования является одним из приоритетных в сфере государственной политики в области развития образования [5; 7]. Очевидно, что для решения задачи моделирования системы непрерывного профессионального образования в современных социально-экономических условиях необходимо собрать и проанализировать статистические данные о социально-экономической, демографической ситуации, состоянии сферы труда и занятости в Урало-Сибирском регионе, а также провести мониторинг ныне действующей системы непрерывного профессионального образования в данном регионе [2]. Зарубежный опыт [23] прогнозирования развития социально-экономических систем, к числу которых относится и система непрерывного профессионального образования, содержит идею о том, что успех проектирования новых идей в будущем лучше всего достигается путем изучения и оценки того, что произошло в прошлом и происходит в настоящем, предполагая способность исследователя критически проанализировать тенденции и изучить тренд. Материалом для такого анализа должны служить результаты исследования объекта прогнозирования, а именно: социальная инфраструктура, демографические процессы, состояние образования в историческом плане и др. Таким образом, необходимость исследования объекта прогнозирования (системы непрерывного профессионального образования) не вызывает сомнений. Решение данного вопроса актуализирует необходимость мониторинга региональных систем непрерывного профессионального образования. В этой связи автором были разработаны теоретические основы мониторинга [4], в соответствии с которыми было организовано и проведено исследование системы непрерывного профессионального образования Урало-Сибирского региона. В данной статье приводятся результаты анализа той части результатов мониторинга, которая касается анкетирования работодателей, а также статистической информации о системе непрерывного профессионального образования, состоянии сферы труда и занятости.

Вопросу о взаимосвязи развития экономики и эффективного функционирования системы непрерывного профессионального образования с начала XXI в. в научных исследованиях уделяется достаточно пристальное внимание. Причиной этому стал инновационный взгляд на определение движущих сил экономики [13, с. 12]: «…на данном этапе экономического развития страны следует исходить из нового положения, согласно которому главным фактором экономического развития ре-

© Дусь Т.Э., 2017

гиона, города или других населенных пунктов является творчество людей, человек нового типа. Основой развития становится обеспечение реальных прав на творческий труд, а основным ресурсом становятся человеческие знания». Авторы другого исследования [21] развивают данную идею до ее логического завершения и утверждают, что современные социально-экономические условия можно охарактеризовать как стадию перехода к обществу, основанному на знаниях. В этой связи возникает вопрос об определении социального института, ответственного за реализацию идеи данного перехода на практике. На наш взгляд, ответ на данный вопрос очевиден: таким социальным институтом является система непрерывного профессионального образования. Поддержку нашей позиции мы находим в трудах С.Я. Батышева [12], А.М. Новикова [10], Т.Г. Навазовой [9] и др. В частности, С.Я. Батышев, А.М. Новиков [12, с. 51] утверждают: «В условиях трансформации российского общества, присоединения России к Болонской декларации, необходим новый подход к стратегии, тактике и механизмам адаптации системы профессионального образования к экономической, социальной и демографической ситуации. Возникла необходимость формирования региональной политики в области профессионального образования, при реализации которой регион выступает в качестве субъекта, взаимодействующего как с высшими, средними и начальными профессиональными учебными заведениями, так и с социальным, экономическим и культурным комплексами. Следствием этого взаимодействия должна стать региональная система непрерывного профессионального образования, обеспечивающая: … распределение функций между образовательными учреждениями, предприятиями и организациями, входящими в образовательный комплекс, и расширение собственно образовательной основы профессионального образования».

Исходя из вышесказанного, можно утверждать, что предприятия и организации, являющиеся работодателями на рынке труда, являются существенным элементом инфраструктуры системы непрерывного профессионального образования. В этой связи актуальными задачами исследования становятся: выявление степени активности работодателей и масштабности их участия в процессе организации непрерывного профессионального образования; выявление готовности работодателей стать инвесторами непрерывного обучения.

Отсутствие должного внимания к данным вопросам может привести к негативным последствиям как для занятых в экономике, так и для самой экономики. Об этом предупреждают и зарубежные исследователи. H. Michael и S. Ferrara [24] предупреждают о том, что возможны позитивный и негативный сценарии развития образовательной политики. Таким образом, целью нашей работы является продолжение ранее проведенных исследований характеристик системы непрерывного профессионального образования [3].

Опираясь на статистические данные [14–20], мы можем смело утверждать, что число лиц, имеющих профессиональное образование, составляет большинство занятых в экономике и численность данной группы неуклонно растет. Как видно из табл. 1 (см. с. 48), динамика увеличения числа лиц, имеющих профессиональное образование и занятых в экономике, составляет 7,1% каждые пять лет. Учитывая данную тенденцию, можно предположить, что к 2020 г. их численность в целом по Российской Федерации составит 89,7%. Статистические данные по Урало-Сибирскому региону соответствуют выделенной общероссийской тенденции (см. табл. 2 на с. 48).

Таким образом, к 2020 г. лица, имеющие профессиональное образование, будут составлять превалирующее большинство занятых в экономике. Соответственно, работодатели в своем большинстве будут иметь дело с работниками, имеющими профессиональное образование. Однако современные социально-экономические условия, диктующие необходимость перехода к обществу, основанному на знаниях, не позволяют удовлетвориться полученным профессиональным образованием на всю оставшуюся жизнь. Переход к такому обществу должен сопровождаться переходом к концепции обучения в течение жизни [8]. В рамках данной концепции странами-членами Евросоюза было дано следующее определение образования в течение жизни: «всесторонне направленная обучающая деятельность, осуществляемая на постоянной основе с целью повышения уровня знаний, навыков и профессиональной компетенции» [Там же, с. 69]. В международной практике данное определение имеет обозначение “Lifelong Learning” (LLL). Далее по тексту мы также будем использовать данное обозначение.

Как видно из определения, в нашей отечественной педагогической практике LLL является аналогом непрерывного профессиональ-

Таблица 1

Динамика распределения численности занятых в экономике России по уровню образования, % к итогу

Уровень образования лиц, занятых в экономике	Годы		
	2000	2005	2010
ВПО	21,7	24,7	28,7
СПО	28,6	25,4	27,1
НПО	11,0	18,3	19,7
Полное общее	23,5	22,7	20,0
Основное общее	8,7	6,3	4,0
Не имеют общего	2,0	0,7	0,3
Итого лиц, имеющих профессиональное образование	61,3	68,4	75,5

Таблица 2

Распределение численности занятых в экономике по уровню образования в Урало-Сибирском регионе в 2010 г., % к итогу

Уровень образования лиц, занятых в экономике	Уральский ФО			Сибирский ФО		
	Екатеринбург	Челябинск	Курган	Новосибирск	Кемерово	Омск
ВПО	23,0	26,7	21,9	28,9	22,8	24,8
СПО	26,3	36,8	27,3	25,9	27,1	25,3
НПО	23,1	16,3	21,5	20,3	22,8	17,6
Полное общее	21,5	16,0	21,4	19,1	21,1	26,0
Основное общее	5,5	3,8	7,4	5,3	5,7	5,2
Не имеют общего	0,4	0,3	0,4	0,5	0,5	0,6
Итого лиц, имеющих профессиональное образование	72,4	79,8	70,7	75,1	72,7	67,7

ного образования. Следовательно, для решения задач нашего исследования будет полезным обратиться к зарубежному опыту организации непрерывного профессионального образования.

Анализ литературы по данному вопросу показывает, что реальный или потенциальный спрос на LLL формируется под воздействием нескольких факторов, в том числе экономики. Данный тезис обосновывается тем, что глобализация рынков, существенные технологические изменения часто и кардинально меняют требования к квалификации. Каждый фактор влияния на LLL обусловливает свою модель, отображающую основное содержание LLL. Модель, основанная на учете такого фактора влияния, как экономика, предполагает развитие знаний и навыков в целях соответствия потребностям экономики и работодателей в квалифицированной, гибкой и адаптирующейся рабочей силе – LLL в целях поиска и сохранения работы в условиях изменяющегося рынка труда. Для реализации этой и других моделей требуются различные организационно-финансовые модели. Специфика модели находит отражение в различных принципах и механизмах распределения издержек среди участвующих сторон – частных лиц, работодателей и государства. В этой связи нам интересен зарубежный опыт такого распределения. Рассмотрим данный вопрос на примере Германии, Великобритании и Швеции.

В Германии еще в 1997 г. разработана программа реформирования профессионального образования, в которую были включены вопросы LLL. В качестве одного из аспектов программы [22] отмечалось непрерывное профессиональное развитие граждан. Программа декларировала необходимость поддержки данного развития со стороны работодателей. В настоящее время работодатели Германии являются самыми крупными организаторами и инвесторами непрерывного обучения [1].

В Великобритании непрерывное профессиональное обучение осуществляется либо предприятиями, либо по личной инициати-

ве работников. В первом случае предприятие осуществляет обучение двумя способами: 1) преимущественно за собственные средства, организуя внутрифирменное обучение или привлекая образовательные организации; 2) за государственные средства в колледжах непрерывного образования, но все же внося 25% стоимости обучения [1]. В целом в системе непрерывного профессионального образования Великобритании около 90% финансирования обеспечивается предприятиями и только 10% – государством.

Особый интерес представляет опыт организации LLL в такой стране, как Швеция. Дело в том, что еще в 1923 г. образование для взрослых было законодательно закреплено и получило государственное признание. Это сыграло ключевую роль в формировании шведского общества, его индустриальном и экономическом развитии. В настоящее время Национальное агентство по образованию Швеции использует свое определение LLL. Обучение в течение жизни определено как глобальный взгляд на образование и целый ряд различных обучающих сред. Благодаря такому подходу LLL обретает много вариантов практического решения вопроса о субъектах организации LLL. Так, в сферу организации обучения в течение жизни вовлечены муниципальные и государственные структуры, социальные структуры и работодатели. Таким образом, традиционная система образования LLL современной Швеции постепенно трансформируется во множество обучающих сред и участников.

Подводя итог вышесказанному, можно утверждать, что зарубежный опыт организации систем непрерывного профессионального образования демонстрирует значимую роль работодателей в данном процессе. В этой связи актуальным становится вопрос сравнения зарубежного опыта с отечественной педагогической практикой в целом и на региональном уровне в частности.

Анализ отечественной литературы по теме исследования позволяет констатировать наличие пилотных исследований систем непрерывного профессионального образования республиканского уровня на примере Чувашской Республики [8, с. 250], областного уровня – на примере Воронежской области [Там же, с. 240]. Составной частью данных исследований является изучение вклада работодателей в процесс непрерывного профессионального образования. В значительно большей мере представлены исследования проблем корпоративного образования [6], а также внутрифирменного обучения как формы реализации корпоративного образования [11]. К сожалению, анализ данных публикаций приводит к неутешительному выводу: дистанция между традиционными институтами непрерывного профессионального образования (образовательными организациями) и новыми сегментами системы непрерывного профессионального образования достаточно велика. Корпоративные учебные центры перехватывают инициативу у крупных традиционных поставщиков услуг непрерывного профессионального образования. Существуют отдельные зоны, области и сегменты непрерывного профессионального образования, в которых работодатели действуют самостоятельно, располагая своими ресурсами. Они реализуют собственные стратегии, которые не всегда согласуются с общими потребностями экономики региона. Это приводит к тому, что российские работодатели, в отличие от зарубежных коллег, пока не являются полноправными участниками государственной системы образования LLL. Задачи нашего исследования актуализировали вопрос, насколько выявленные ранее тенденции в области участия работодателей в системе непрерывного профессионального образования распространяются на Урало-Сибирский регион. Представленные ниже результаты оригинального авторского исследования, по сути, являются ответом на поставленный вопрос и показывают, насколько существенным элементом инфраструктуры системы непрерывного профессионального образования являются работодатели Урало-Сибирского региона.

Базой исследования выступили 100 предприятий и организаций различных форм собственности и различных отраслей экономики: промышленность, культура, образование, здравоохранение, социальное обеспечение, строительство, транспорт, связь, торговля, общественное питание, жилищно-коммунальное хозяйство. В качестве методов исследования были выбраны интервьюирование, анкетирование и анализ документации (анализ статистических данных). Приступая к разработке анкет, мы опирались на разработки С.А. Белякова [8] и его соавторов. Идеи данных авторов получили дальнейшее развитие в нашей работе, что привело к качественной переработке содержания анкет. Результаты анкетирования представлены в табл. 3, 5, 6.

Как было отмечено выше, спрос на LLL формируется на рынке труда в виде требований к компетенциям работников. Выразителями данных требований выступают работода-

Таблица 3

Оценка соответствия профессиональных компетенций работников предприятий (организаций) в зависимости от категории персонала, %

Определите соответствие компетентности принимаемых работников требованиям Вашего предприятия (организации)	Обладают необходимыми профессиональными компетенциями		
	да	нет	итог
НПО	60	40	100
СПО	69	31	100
ВПО	84	16	100
Школа	22	78	100
Работники других предприятий и организаций	92	8	100
Безработные граждане	45	55	100
Другие категории (соотечественники)	21	79	100

Таблица 4

Состав безработных по уровню образования, % к итогу

Уровень образования	Уральский ФО			Сибирский ФО			Россия в целом
	Екатеринбург	Челябинск	Курган	Новосибирск	Кемерово	Омск	
ВПО	12,0	10,3	10,1	18,5	13,5	15,1	14,8
СПО	21,3	31,4	19,2	19,3	16,6	20,0	20,7
НПО	24,6	16,3	22,0	24,5	20,7	20,8	20,8
Полное общее	29	29,3	30,2	27,8	31,4	33,2	32,5
Основное общее	12,4	11,6	15,7	9,2	16,0	10,6	10,1
Не имеют основного общего	0,7	1,2	2,9	0,7	1,9	0,3	1,1

тели, которые демонстрируют либо удовлетворенность, либо неудовлетворенность общей и профессиональной компетентностью своих работников. Сведения, представленные в табл. 3 и 5, отражают мнение работодателей Урало-Сибирского региона по данному вопросу.

Как видно из табл. 3, из числа лиц, имеющих профессиональное образование, наиболее удовлетворяют требованиям работодателей работники с высшим профессиональным образованием. Такое положение вещей закономерно, т. к. сам уровень образования подразумевает более высокую квалификацию. Однако самую высокую степень соответствия профессиональных компетенций ожиданиям работодателей демонстрируют работники, которые перешли на работу с других предприятий и организаций. Мы можем предположить, что переход был осуществлен из родственных отраслевых предприятий и организаций, работники уже приобрели профессиональный опыт и, возможно, прошли внутрифирменное обучение, которое приблизило уровень их профессиональных компетенций до оптимального с точки зрения работодателя (92%). Работники, пришедшие на предприятия и в организации со статусом безработных, демонстрируют, по мнению работодателей, достаточно низкий уровень компетентности. Мы полагаем, что субъективная оценка работодателей имеет вполне объективную основу, т. к. законы рынка труда диктуют свои условия: уровень образования коррелирует с уровнем безработицы: чем ниже образовательный уровень, тем выше риск оказаться не у дел на рынке труда (табл. 4).

Результаты, представленные в табл. 3, дают серьезный повод администраторам региональных систем непрерывного профессионального образования для включения новых элементов в инфраструктуру системы LLL и разработки новых образовательных программ, в которых участие работодателей было бы представлено более широко. Аналогичное положение вещей мы обнаруживаем и в отношении соответствия общекультурных компетен-

Таблица 5

Оценка соответствия общекультурных компетенций работников предприятий (организаций) в зависимости от категории персонала, %

Определите соответствие компетентности принимаемых работников требованиям Вашего предприятия (организации)	Обладают необходимыми общекультурными компетенциями		
	да	нет	итог
НПО	55	45	100
СПО	82	12	100
ВПО	96	4	100
Школа	52	48	100
Работники других предприятий и организаций	96	4	100
Безработные граждане	55	45	100
Другие категории (соотечественники)	58	42	100

Таблица 6

Сведения о формах организации корпоративного обучения, %

Формы дополнительного обучения	Доля от числа ответивших		
	да	нет	итог
Тренинги	41	59	100
Семинары	64	36	100
Обучающие программы	59	41	100

ций работников предприятий (организаций) требованиям работодателей (табл. 5).

Как видно из табл. 5, работники, пришедшие с других предприятий и организаций, демонстрируют очень высокий уровень соответствия ожиданиям работодателей с точки зрения развития общекультурных компетенций.

При таких результатах оценки компетентности работников возникает вопрос: а осознают ли работодатели роль дополнительного образования в повышении уровня компетентности, обнаруживают ли они понимание, что сделало бывших работников других предприятий и организаций такими привлекательными для нынешнего работодателя с точки зрения достигнутого уровня профессионализма? К сожалению, результаты опроса показали слабое понимание работодателями роли дополнительного образования, а следовательно, и стратегии LLL в успешной работе персонала, т. е. и предприятия в целом. Отвечая на вопрос «Обращаете ли Вы внимание при приеме на работу кандидата на наличие у него дополнительного образования?» 57% работодателей ответили «да» и 43% – «нет». Такое положение вещей естественным образом приводит к тому, что работодатели не проявляют высокой активности в организации дополнительного обучения своих работников. 67% опрошенных заявили, что организуют такое обучение, 33% указали, что не организуют. Мы посчитали необходимым выяснить, в каких формах организуют обучение работодатели, которые заявили, что обучают своих работников. Как видно из табл. 6, работодатели предпочитают краткосрочные формы дополнительного обучения, минимальные по затратам времени и финансовому обеспечению.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать следующие выводы. Работодатели достаточно высоко оценивают компетентность выпускников образовательных организаций и работников других предприятий (организаций). При приеме на работу работодатели обращают внимание, в первую очередь, на базовое образование, наличие дополнительного профессионального образования не является значимым. Часть работодателей проявляет инициативу по организации дополнительного обучения своих работников, при этом предпочитает краткосрочные формы дополнительного обучения.

Итак, в ходе исследования были решены поставленные задачи, а именно: получены дополнительные характеристики системы непрерывного профессионального образования Урало-Сибирского региона применительно к такому субъекту системы, как работодатели. Были выявлены возможности и ограничения субъекта с точки зрения участия в организации непрерывного профессионального образования, потребности в образовательных услугах и удовлетворенность их качеством. Актуальной тактикой дальнейшего исследования заявленной проблемы нам представляется продолжение мониторинга системы непрерывного профессионального образования Урало-Сибирского региона с точки зрения других субъектов данной системы. Более общим итогом исследования и стратегическим направлением нашего научного поиска мы считаем разработку методологических и теоретических основ новой отрасли педагогики – педагогики непрерывного профессионального образования.

Список литературы

1. Анисимов П.Ф., Демин В.М., Олейникова О. Н. Финансирование профессионального образования за рубежом. М.: Мастерство, 2001.

2. Дусь Т.Э. К вопросу о подходах к прогнозированию развития системы непрерывного профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 5 URL: http://science-education.ru/ru/article/view?id=22149 (дата обращения: 16.11.2016).

3. Дусь Т.Э. Мониторинг профессиональных планов выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования Урало-Сибирского региона // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 6. URL: http://science-education.ru/ru/article/view?id=23370 (дата обращения: 16.11.2016).

4. Дусь Т.Э. Теоретические основы организации мониторинга системы непрерывного профессионального образования. Современные проблемы науки и образования. 2015. № 5. URL : http://science-education.ru/ru/article/view?id=21821 (дата обращения: 16.11.2016).

5. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы. URL: http://government.ru/media/files/mlorxfXbbCk.pdf (дата обращения: 13.05.2015).

6. Кузнецов В.В. Корпоративное образование: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010.

7. Методические рекомендации по стимулированию и поддержке непрерывного образования в субъектах Российской Федерации. URL : http://rcro.tomsk.ru/wp-content/uploads/2014/01/AK-3076-06.pdf (дата обращения: 13.05.2015).

8. Мониторинг непрерывного образования: инструмент управления и социологические аспекты / [Беляков С. А. и др.]; Центр мониторинга человеческих ресурсов; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федер.; Нац. фонд подгот. кадров. М. : МАКС Пресс, 2006. (Мониторинг. Образование. Кадры).

9. Навазова Т.Г. Методология непрерывного профессионального образования // Человек и образование. 2005. № 3. С. 17 – 22.

10. Новиков А.М. Российское образование в новой эпохе // Парадоксы наследия, векторы развития. М.: Эгвес, 2000.

11. Патутина Н.А. Внутрифирменное обучение как основная форма реализации корпоративного образования // Науковедение. 2013. №1. URL: http://naukovedenie.ru (дата обращения: 17.11.2016).

12. Профессиональная педагогика: учебник для студ., обуч. по пед. спец. и направлениям / под ред. С.Я. Батышева, А.М. Новикова. 3-е изд., перераб. М.: Эгвес, 2009.

13. Региональная экономика: учебник / под ред. В.И. Видяпина и М.В. Степанова. М.: ИНФРА – М, 2007.

14. Регионы России: крат. стат. справочник / сост. Г.Б. Ерусалимский. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2008.

15. Регионы России: основные социально-экономические показатели городов: стат. сб. / Федер. служба гос. статистики (Росстат); [редкол.: И. С. Ульянов (пред.) и др.]. М. : Росстат, 2011.

16. Регионы России: основные характеристики субъектов Российской Федерации: стат. сб. / Федер. служба гос. статистики (Росстат); [редкол.: И. С. Ульянов (пред.) и др.]. М., 2010.

17. Российский статистический ежегодник. 2008: стат. сб. / Росстат. М., 2008.

18. Россия в цифрах. 2010: крат. стат. сб. / Росстат. М., 2010.

19. Россия в цифрах. 2012: крат. стат. сб. / Росстат. М., 2012.

20. Труд и занятость в России : стат. сб. / Гос. ком. Рос. Федер. по статистике (Госкомстат России); [редкол.: К. Э. Лайкам (пред.) и др.]. М. : Госкомстат России, 2011.

21. Экономика, основанная на знаниях : учеб. пособие / [Волгина О. Н. и др.] ; под общ. ред. А. Л. Гапоненко; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. М. : Изд-во РАГС, 2006.

22. Issues in higher education policy. An update on higher education policy issues in 2004 in 11 Western countries/ CHEPS/ Eric Beerkens, Frans Kaiser, Petra Boezerooij, etc./ March 2005.

23. Massengale J. An analysis of Trend Extrapolation as a Method of Futures Research in Physical Education. Available at: http://www.

humankinetics.com/acucustom/sitename/Documents/DocumentItem/11485.pdf (accessed 10 May 2015).

24. Michaels H. and Ferrara S. Some speculations about the future of data-based decision making. Handbook of Educational Policy edited by Gregory J.Cizek. College of Education and Allied Professions University of Toledo. Toledo, Ohio. 1998.

* * *

1. Anisimov P.F., Demin V.M., Olejnikova O. N. Finansirovanie professional'nogo obrazovanija za rubezhom. M.: Masterstvo, 2001.

2. Dus' T.Je. K voprosu o podhodah k prognozirovaniju razvitija sistemy nepreryvnogo professional'nogo obrazovanija // Sovremennye problemy nauki i obrazovanija. 2015. № 5 URL: http://science-education.ru/ru/article/view?id=22149 (data obrashhenija: 16.11.2016).

3. Dus' T.Je. Monitoring professional'nyh planov vypusknikov obrazovatel'nyh organizacij srednego professional'nogo obrazovanija Uralo-Sibirskogo regiona // Sovremennye problemy nauki i obrazovanija. 2015. № 6. URL: http://science-education.ru/ru/article/view?id=23370 (data obrashhenija: 16.11.2016).

4. Dus' T.Je. Teoreticheskie osnovy organizacii monitoringa sistemy nepreryvnogo professional'nogo obrazovanija. Sovremennye problemy nauki i obrazovanija. 2015. № 5. URL : http://science-education.ru/ru/article/view?id=21821 (data obrashhenija: 16.11.2016).

5. Koncepcija Federal'noj celevoj programmy razvitija obrazovanija na 2016–2020 gody. URL: http://government.ru/media/files/mlorxfXbbCk.pdf (data obrashhenija: 13.05.2015).

6. Kuznecov V.V. Korporativnoe obrazovanie: ucheb. posobie dlja stud. vyssh. ucheb. zavedenij. Ekaterinburg: Izd-vo Ros. gos. prof.-ped. un-ta, 2010.

7. Metodicheskie rekomendacii po stimulirovaniju i podderzhke nepreryvnogo obrazovanija v sub#ektah Rossijskoj Federacii. URL: http://rcro.tomsk.ru/wp-content/uploads/2014/01/AK-3076-06.pdf (data obrashhenija: 13.05.2015).

8. Monitoring nepreryvnogo obrazovanija: instrument upravlenija i sociologicheskie aspekty / [Beljakov S. A. i dr.]; Centr monitoringa chelovecheskih resursov; Akad. nar. hoz-va pri Pravitel'stve Ros. Feder.; Nac. fond podgot. kadrov. M. : MAKS Press, 2006. (Monitoring.Obrazovanie. Kadry).

9. Navazova T.G. Metodologija nepreryvnogo professional'nogo obrazovanija // Chelovek i obrazovanie. 2005. №3. S.17 – 22.

10. Novikov A.M. Rossijskoe obrazovanie v novoj jepohe // Paradoksy nasledija, vektory razvitija. M.: Jegves, 2000.

11. Patutina N.A. Vnutrifirmennoe obuchenie kak osnovnaja forma realizacii korporativnogo obrazovanija // Naukovedenie. 2013. №1. URL: http://naukovedenie.ru (data obrashhenija: 17.11.2016).

12. Professional'naja pedagogika: uchebnik dlja stud., obuch. po ped. spec. i napravlenijam / pod red. S.Ja. Batysheva, A.M. Novikova. 3-e izd., pererab. M.: JeGVES, 2009.

13. Regional'naja jekonomika: uchebnik / pod red. V.I.Vidjapina i M.V.Stepanova. M.: INFRA – M, 2007.

14. Regiony Rossii: krat. stat. spravochnik / sost. G.B.Erusalimskij. SPb.: Izd-vo S.-Peterb. un-ta, 2008.

15. Regiony Rossii: osnovnye social'no-jekonomicheskie pokazateli gorodov: stat. sb. / Feder. sluzhba gos. statistiki (Rosstat) ; [redkol.: I. S. Ul'janov (pred.) i dr.]. M. : Rosstat, 2011.

16. Regiony Rossii: osnovnye harakteristiki sub#-ektov Rossijskoj Federacii: stat. sb. / Feder. sluzhba gos. statistiki (Rosstat); [redkol.: I. S. Ul'janov (pred.) i dr.]. M., 2010.

17. Rossijskij statisticheskij ezhegodnik. 2008: stat.sb. / Rosstat. M., 2008.

18. Rossija v cifrah. 2010: krat. stat. sb. / Rosstat. M., 2010.

19. Rossija v cifrah. 2012: krat. stat. sb. / Rosstat. M., 2012.

20. Trud i zanjatost' v Rossii : stat. sb. / Gos. kom. Ros. Feder. po statistike (Goskomstat Rossii) ; [redkol.: K. Je. Lajkam (pred.) i dr.]. M.: Goskomstat Rossii. 2011.

21. Jekonomika, osnovannaja na znanijah: ucheb.posobie / [Volgina O. N. i dr.]; pod obshh. red. A. L. Gaponenko ; Ros. akad. gos. sluzhby pri Prezidente Ros. Federacii. M. : Izd-vo RAGS, 2006.

Results of monitoring of system of continuous professional education (employers)

The article deals with the possibility of involvement of employers in the system of continuous professional education as a subject of this system. The views of employers on the need and ways to obtain additional professional education for workers are analyzed in the article. The author shows the role of this information for modelling of regional systems of continuous professional education.

Key words: *monitoring of the system of continuous professional education, enterprises and organizations, employers.*

(Статья поступила в редакцию 27.01.2017)