



АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Анализ эффективности реализации Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации (уч. гг. 2019/2020-2021/2022)

Михаил Прядильников

Заместитель руководителя Аналитического центра
при Правительстве Российской Федерации

Инструментарий исследования



Количественные методы

- ✓ Анкетирование, которое включает сбор данных по исследованиям:
 - «Портрет участника Госплана»
 - «Оценка образовательного компонента Госплана в 2019/20, 2020/21 и 2021/22 учебных годах»
 - «Оценка итогов реализации Госплана»
- ✓ Статистический анализ
- ✓ Многомерная статистика
- ✓ Типологический анализ данных
- ✓ Сравнительный метод исследования

Качественные методы

- ✓ Исследование информационного пространства (desk-research)
- ✓ Текстовый анализ
- ✓ Проективные методики
- ✓ Метод экспертных оценок
- ✓ Сравнительный метод исследования
- ✓ Метод управления проектами

1640

респондентов

63

субъекта
Российской Федерации

3

3 учебных года:
2019/2020, 2020/2021, 2021/2022

Портрет участника*



пол

мужчины – 60%
женщины – 40%

возраст

от 30 до 49 лет

основное образование

техническое (40%)
экономическое (31%)
гуманитарное (14%)
юридическое (10%)

дополнительное образование

большинство опрошенных специалистов за последние 10 лет проходили подготовку по программам повышения квалификации 64%

должность специалиста

начальники отделов (23%)
генеральный директор (президент) (17%)
зам. ген. директора (13%)

общий стаж работы

средний стаж специалистов, участвующих в обучении в рамках Госплана, составляет 16-17 лет. При этом средний стаж в текущей должности 4-5 лет

Образовательный компонент

Процесс обучения

Процесс обучения в вузах, его организация в целом соответствует ожиданиям специалистов



Респонденты высоко оценили уровень

профессионализма преподавательского состава (4,6 из 5), уровень организации учебного процесса и возможность обмена опытом и состав слушателей, использование активных методов обучения и дистанционных технологий (4,5 из 5)



Респонденты ниже оценили изучение зарубежного опыта (3,2 из 5) и возможность выбора интересующих курсов (3,6 из 5), уровень подготовки к стажировке (3,5 из 5) и система российских стажировок (3,4 из 5)

Актуальность и применимость дисциплин

Наибольшая **4,6/5 баллов**

- Управление проектами
- Управление персоналом
- Управление операциями (бизнес-процессы)
- Разные направления менеджмента

Наименьшая **4,4/5 баллов**

- Экономика
- Финансы и учет

Образовательный компонент. Вызовы



Вызовы Быстрое устаревание преподаваемых предметов, недостаток практических занятий

Предложения

- Сделать акцент на практические дисциплины
- Меньше теории
- Ориентация на разные категории организаций
- Провести актуализацию дисциплин
- Дополнить программы обучения дисциплинами:
 - «Внедрение инноваций»
 - «Цифровая экономика»
 - «Управление проектами и программами»
 - «Анализ данных» и др.

респонденты указывают на быстрое устаревание преподаваемых предметов и в ряде случаев отдаленность от практики.

респонденты негативно оценивают упор на теоретические дисциплины при запросе на практические.

Активные методы обучения



За последние три года в каждом году обучения активных методов было примерно столько же, сколько традиционных

47 %
активных

53 %
традиционных



Вызовы*

Отсутствие активных методов работы в рамках постпрограммной подготовки

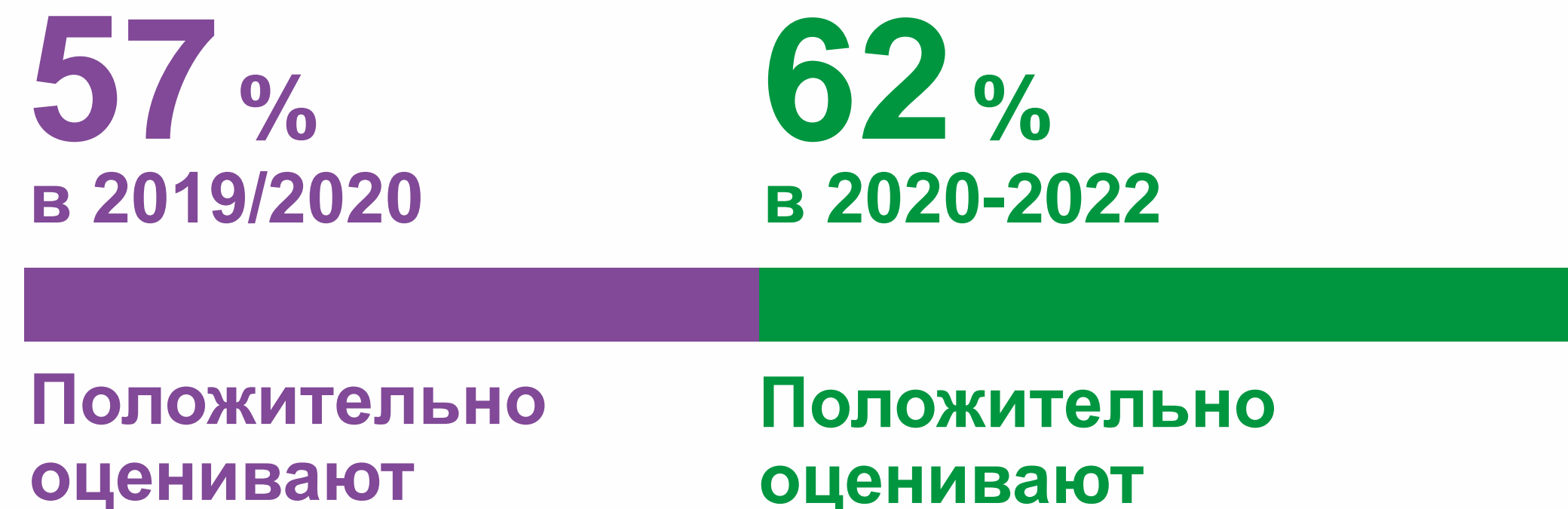
Предложения

Вводить активные методы в рамках постпрограммной подготовки. Такие форматы делать с фокусом на прикладной аспект (реальные кейсы, разбор ситуаций, практик)

- Исследование показало, что слушателям достаточно активных методов обучения в образовательном процессе.
- Есть запрос на проведение активных методов обучения в рамках постпрограммной подготовки, а также необходимость проводить такие форматы подготовки с фокусом на прикладной аспект (реальные кейсы, разбор ситуаций со специалистами-практиками).

* Запрос слушателей

Использование дистанционных технологий при обучении



По мнению слушателей, **дистанционное обучение эффективно, но очное больше способствует целям Программы** (налаживание контактов, экспертная поддержка, разработка проектов), по их мнению, оптимален гибридный формат

Российские стажировки



Наиболее эффективные

- ✓ Степень технической и методической оснащённости стажировки (4,5 из 5)
- ✓ Помощь со стороны куратора (4,4 из 5)
- ✓ Организация приема стажеров (4,4 из 5)
- ✓ Сопровождение стажировки принимающей стороной (4,4 из 5)

Наименее эффективные

- ✓ Соответствие российской стажировки профилю направляющего предприятия (3,7 из 5)
- ✓ Характеру производственной деятельности направляющего предприятия (3,6 из 5)
- ✓ Характеру производственной деятельности предприятия специалиста (3,7 из 5)

Вызовы*

Результативность российских стажировок для слушателей недостаточна. Часть людей ответили, что стажировки не было (по разным причинам: ограничительные меры, пандемия, карантин)

Предложения

Выстроить более четкий механизм организации и содержания российских стажировок, обеспечить контроль их качества и информирование участников о возможностях стажироваться

60 %
опрошенных

планируют участвовать в отборе на **зарубежную стажировку**

40 %
опрошенных

не хотели бы стажироваться за пределами Российской Федерации

Результативность подготовки специалиста



28% 19% 17% 17% 13% 7%



- Проект выполнен полностью
- Проект не начинался
- Выполнено до 20%
- Выполнено от 50% до 75%
- Выполнено от 25% до 50%
- Проект носит теоретический характер и не планируется к реализации

- ✓ В среднем **45%** специалистов реализовали проекты развития более чем на **50%**, из них **28%** реализовали его полностью.
- ✓ **19%** специалистов не приступили к реализации проекта, **17%** выполнили его менее чем на **25%**

Проектное задание



Приоритетные направления

- ✓ Внедрение новых технологических (производственных) процессов
- ✓ Совершенствование управления в организации в целом
- ✓ Освоение новых видов продукции (услуг) в существующей сфере деятельности

Результативность (% от ответивших)

В среднем за три года **28%** респондентов в рамках выполнения проектного задания **смогли привлечь инвестиции** в направляющую организацию, **из них 13% привлекли инвестиций свыше 10 млн руб.**

Вызовы

1. Нехватка финансовых ресурсов
2. Нехватка кадров
3. Внешние макроэкономические и политические факторы

Предложения

Предусмотреть специальный порядок сопровождения и поддержки регионально значимых проектов выпускников

Рекомендации в части организации обучения



- 1 Расширить инструментарий Программы, сделать его более гибким
- 2 Уменьшить теоретический блок, ввести более короткие тематические прикладные курсы
- 3 Расширить направления подготовки специалистов, более полно учитывать потребности региона и запросы как со стороны регионального бизнеса, так и со стороны слушателя. При формировании направлений подготовки важно учитывать, как отраслевую специализацию регионов, так и перспективные направления, предусмотренные нацпроектами и программами.
- 4 Внедрять в программах вузов и стажировок современные технологии и методы обучения, направленные на развитие практических навыков, а также отвечающие на вопросы и вызовы современной экономической обстановки
- 5 Обеспечить конкуренцию образовательных организаций в регионах за подготовку специалистов
- 6 Обратить внимание на актуальность, длительность и содержание «курсов по выбору»
- 7 Расширить возможность введения механизма «менторства» для слушателей Программы

Рекомендации в части проектной работы



- 1 Предусмотреть специальный порядок сопровождения и поддержки регионально значимых проектов выпускников (с использованием механизма «менторства»)
- 2 Разработать и поддерживать онлайн-репозиторий лучших практик проектных заданий

Рекомендации в части организации стажировок

Российские стажировки

- 1 Выстроить более четкий механизм информирования, организации и содержания российских стажировок, обеспечить контроль их качества.
- 2 Развивать стажировочные программы на российских предприятиях, а также за пределами домашнего региона.

Зарубежные стажировки

- 1 Рекомендуется развивать кластерные стажировки (по направлениям бизнеса)
- 2 Расширить доступ к зарубежным стажировкам на тех, кто не проходил обучение по Программе, но готов реализовывать проекты по наиболее важным сейчас направлениям (например, в целях импортозамещения)
- 3 При выборе стран для стажировок ориентироваться на сотрудничество с ЕАЭС, Азией, странами Персидского залива, Африкой, Южной Америкой

Рекомендации в части постпрограммной работы



- 1 Предусмотреть краткосрочные программы повышения квалификации выпускников для актуализации знаний, а также организовать дополнительную подготовку (по принципу lifelong-learning)
- 2 Сформировать институт «менторства» для участников Программы
- 3 Распространить деятельность общественных организаций (ассоциаций) выпускников на другие регионы
- 4 Организация регулярных мероприятий, конференций в т.ч. на федеральном уровне
- 5 Оказывать экспертную поддержку деятельности выпускников и организаций — участников Программы
- 6 Использовать технологии соцмедиа для координации деятельности выпускников и повышения их информированности



АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Спасибо за внимание!