

Результаты опроса участников программ обучения в рамках  
федерального проекта «Содействие занятости»

Оглавление	
Методология опроса	2
Мотивация проведения опроса	4
Основные выводы	6
Социально-демографические характеристики респондентов	9
Категории участников и характеристики программ обучения	10
Результативность обучения	16
Мотивация прохождения обучения	17
Трудовое положение	20
Формат трудоустройства	25
Проблемы при прохождении обучения	26
Субъективная оценка результатов обучения	28
Открытые вопросы	31

## Методология опроса

В ходе контрольного мероприятия «Аудит эффективности расходования Федеральной службой по труду и занятости бюджетных средств на предоставление грантов в форме субсидий на организацию профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан в 2023-2024 годах и истекшем периоде 2025 года», проводимого в соответствии с Планом работы Счетной палаты Российской Федерации на 2025 год (пункт 2.1.28.2 Плана работы Счетной палаты Российской Федерации на 2025 год), было проведено социологическое исследование, направленное на анализ результативности федерального проекта «Содействие занятости» (далее – проект).

Данные получены из опроса, проведенного Счетной палатой Российской Федерации (далее – Счетная палата). Анкета была реализована на платформе LimeSurvey и распространялась путем рассылки через электронные почты участников программы, которые были предоставлены Федеральной службой по труду и занятости (далее – Роструд). Выборка электронных адресов для рассылки была ограничена 150 536 адресами. Опрос был проведен с 16 апреля по 6 мая 2025 года. В опросе приняли участие 8412 респондентов.

Структура анкеты предполагала, что все вопросы обязательны для ответа, кроме двух открытых вопросов в конце анкеты, где можно было поделиться мнением о программе в свободной форме. Всего опрос содержал 15 вопросов, некоторые вопросы показывались в зависимости от ответа на предыдущие вопросы, некоторые вопросы имели возможность множественного варианта ответа.

В ходе анализа дополнительно были выделены отдельные группы респондентов, для которых ответы на отдельные вопросы представлялись наиболее значимыми для анализа. Группы разделялись по следующим принципам.

По категориям, прошедших обучение:

люди предпенсионного возраста (50 лет и старше) (далее – предпенсионеры, граждане предпенсионного возраста);

женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, а также нигде неработающие матери дошкольников;

безработные, зарегистрированные в центре занятости населения.

По мотивации прохождения обучения:

хотели найти новую работу в новой сфере;

хотели найти работу в сфере, где уже был опыт работы;

хотели повысить квалификацию в профессии, где работали на тот момент или получить повышение.

Также выделялись группы по изначальной трудовой ситуации:

имевшие работу на момент начала обучения;

неработавшие на момент начала обучения;

находившиеся в отпуске по уходу за ребенком на момент начала обучения.

## Мотивация проведения опроса

Федеральный проект «Содействие занятости» (далее также – проект) реализуется с 2021 года в рамках национального проекта «Демография». Одна из его основных задач – предоставление возможности повысить квалификацию и приобрести дополнительные знания и навыки в целях содействия занятости населения.

В части этой задачи в проекте предусмотрено два показателя, однако они оба не в полной мере отражают реальный эффект изменения положения граждан на рынке труда. Первый – «Доля завершивших обучение из числа отдельных категорий граждан, направленных на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование» – вообще не отражает связь обучения с занятостью. Второй – «Численность занятых граждан, в том числе приступивших к трудовой деятельности, зарегистрировавшихся в качестве индивидуального предпринимателя, в частности начавших применять специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», в период обучения или после завершения обучения» – учитывает всех работающих после окончания программы, включая тех, кто уже имел работу до начала обучения. Это делает достижение данного показателя не вполне корректно отражающим эффект от проекта, поскольку его участниками являются также и уже работающие граждане (например, из числа предпенсионеров и женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком).

Кроме того, включение в расчёт данного показателя граждан, зарегистрировавшихся в качестве индивидуальных предпринимателей и граждан, начавших применять специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» может искажать реальную картину трудоустройства, поскольку регистрация в качестве самозанятого или индивидуального предпринимателя не всегда свидетельствует о фактическом трудоустройстве или получении стабильного дохода. Поэтому на данный момент, показатели не в полной мере отражает существующий эффект от программы.

Таким образом, проведение опроса мотивировано необходимостью формирования данных о результативности обучения в части реальных изменений трудового положения различных групп граждан.

## Основные выводы

1. Даже при высокой мотивации участников, программа обучения без стажировок и реального взаимодействия с работодателями демонстрирует крайне ограниченный эффект. Так, по полученной специальности трудоустроились только 25% из тех, кто целенаправленно искал работу. Среди предпенсионеров, которые хотели сменить работу, этот показатель ещё ниже – 19%. Это указывает на системную несостоятельность программы как механизма реализации задачи по предоставлению возможности повысить квалификацию и приобрести дополнительные знания и навыки в целях содействия занятости населения.

2. Не все прошедшие обучение изначально ориентировались на трудоустройство. По данным опроса, 50% респондентов указали поиск новой работы в качестве основной цели участия. Среди неработавших на момент начала обучения доля таких респондентов составила 71%, среди граждан предпенсионного возраста – 40%. Но 24% из всех респондентов указали личный интерес, как основную мотивацию прохождения программы. Это говорит о том, что программа недостаточно адресна, поскольку в неё вовлечены участники без трудовой мотивации.

3. Не все прошедшие опрос нуждались в трудоустройстве: 41% всех опрошенных уже работали, а 23% находились в отпуске по уходу за ребенком. Указанные данные свидетельствуют о необходимости дифференцированной оценки результативности обучения с учетом целей участия и текущего трудового статуса участников. Использование единого показателя трудоустройства без учета различий в исходной трудовой ситуации участников приводит к некорректной оценке результативности реализованных мероприятий.

4. Граждане предпенсионного возраста являются одной из наименее защищенных категорий на рынке труда. По результатам опроса, среди респондентов этой группы, которые планировали найти новую работу,

трудоустроиться по направлению обучения удалось лишь 19%. Несмотря на прохождение переобучения, возраст продолжает выступать критическим барьером. Отмечается наличие устойчивого ограничения в доступе к трудоустройству граждан старше 50 лет, вне зависимости от уровня их квалификации, образования или готовности к смене сферы профессиональной деятельности. В условиях отсутствия дополнительных поддерживающих механизмов (включая стажировки, субсидии на найм, сопровождение трудоустройства) результативность программы для этой группы остается крайне ограниченной.

5. Прошедшие обучение чаще всего отмечали в качестве главных итогов обучения эффекты, которые не свидетельствуют о достижении реальных изменений в доходе или занятости – полезные для работы знания (50%), получение официального документа о прохождении обучения (43%) и мотивацию к дальнейшему обучению или смене профессии (29%).

В то же время респонденты значительно реже называли в числе основных результатов программы изменения в своём трудовом положении: смену сферы деятельности считают главным результатом обучения 13%, трудоустройство всего 9% респондентов, еще 3% и 10% считают главными результатами повышение в должности и повышение дохода соответственно<sup>1</sup>.

6. Значительная часть респондентов положительно оценивают организацию обучения, включая профессионализм преподавателей и удобство формата. Вместе с тем, ряд участников опроса указывает на краткосрочность курсов и недостаточный объем полученных знаний для выхода на рынок труда. При этом чем сильнее выражена мотивация к смене трудового статуса, тем выше уровень критики и неудовлетворённости применимостью полученных знаний на практике. Это свидетельствует о том, что субъективная удовлетворённость обучением более характерна для респондентов, не ориентированных на существенные изменения в профессиональной траектории. Соответственно,

---

<sup>1</sup> В вопросе о главных результатах обучения был доступен множественный выбор вариантов ответа.

низкий уровень практической отдачи программы с точки зрения содействия занятости наиболее остро ощущается теми, кто рассматривал обучение как способ изменить свой трудовой статус.

Это, а также низкий объективный уровень трудоустройства по специальности обучения среди тех, кто хотел найти работу, свидетельствует о наличии разрыва между субъективной удовлетворенностью обучением и его практической применимостью для последующего трудоустройства.

## Социально-демографические характеристики респондентов

Наибольшую долю респондентов составляют люди в возрасте от 50 лет и старше – 39%. За ними следуют участники в возрасте от 36 до 49 лет – 37%, а наименьшая доля приходится на респондентов моложе 35 лет – 24%.

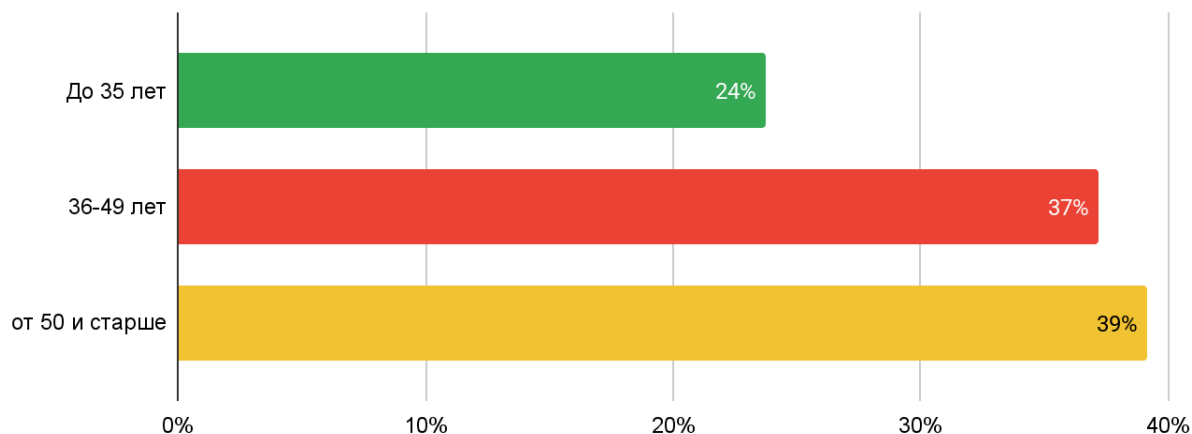


Рис 1. Возраст участников опроса.

В выборке значительно преобладают женщины – 83%, тогда как мужчины составляют 17%.

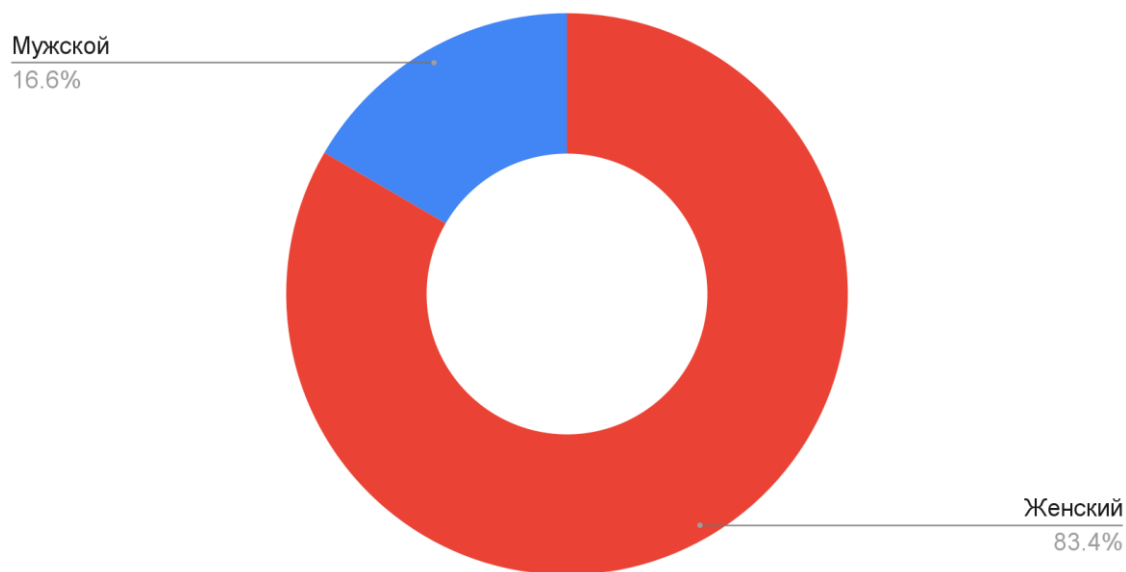


Рис.2 Структура участников опроса по полу.

Большинство участников опроса отметили, что имеют высшее образование – 84%. Среднее специальное образование указали 13%, неоконченное высшее – 2%, и 1% респондентов выбрали неполное среднее или среднее общее образование.

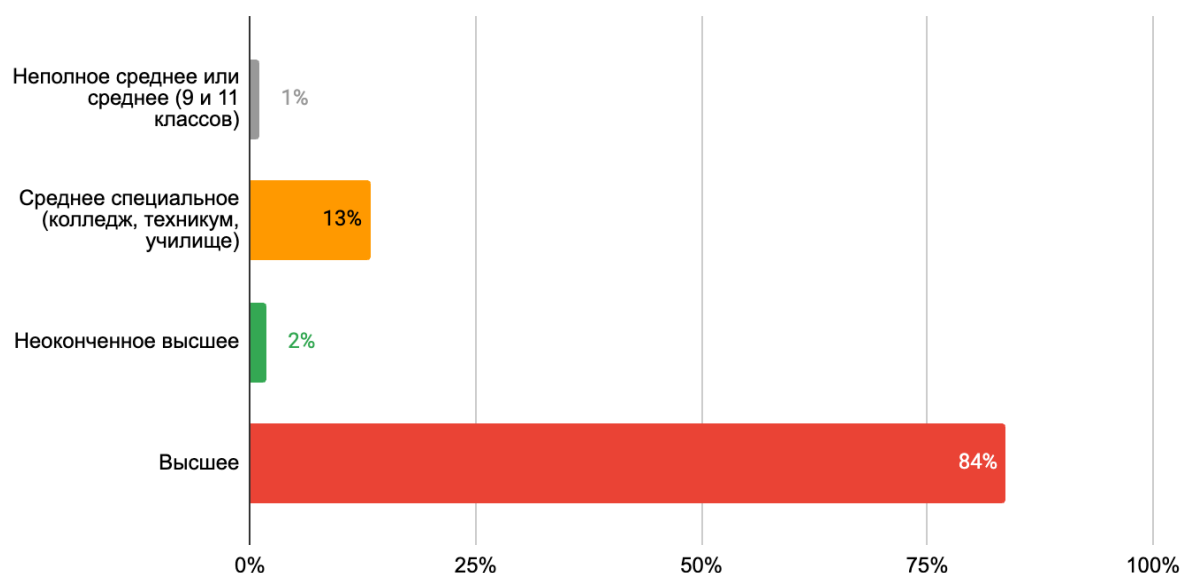


Рис.3 Уровень образования участников опроса.

### Категории участников и характеристики программ обучения

Среди участников опроса большинство завершили обучение в 2024 году – 50%. В 2023 году обучение окончили 45%, в 2022 году – 3%. В 2025 году обучение завершили 1% участников.

Наибольшую долю, из категорий, прошедших обучение, составили предпенсионеры – 34%. Сопоставимая доля – женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет, а также нигде не работающие матери дошкольников (далее – женщины, ухаживающие за детьми) – 33%. Безработные, зарегистрированные в центре занятости населения (далее также – ЦЗН), составили 19%. По 2% участников приходилось на две категории: молодых людей в возрасте до 35 лет, оставшихся без работы или находящихся под риском увольнения (в том числе после прохождения военной службы по призыву, окончания или незавершения обучения в школе, колледже или вузе), а

также работников, столкнувшихся с риском увольнения, переводом на неполную занятость или вынужденный отпуск. Остальные категории представлены в единичных случаях: ветераны СВО и члены семей погибших – менее 1% (26 респондентов), бывшие жители Украины со статусом беженца или временного убежища – менее 1% (3 респондента). Вариант «другое» указали 9% респондентов.

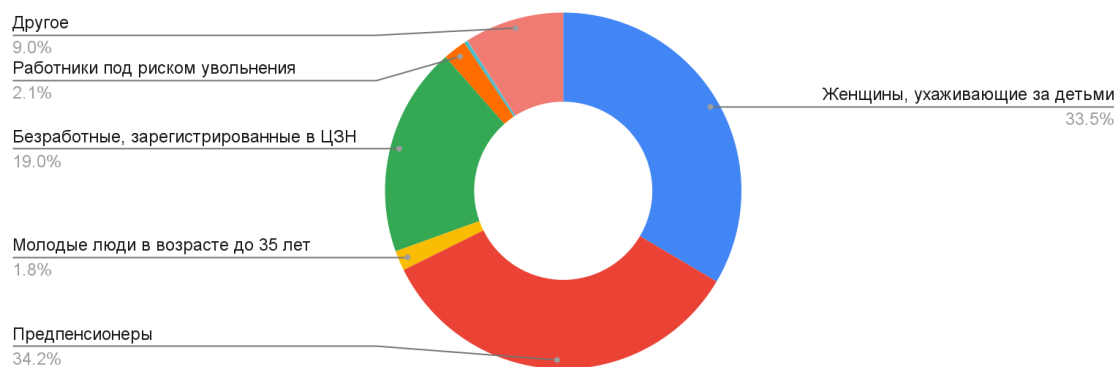


Рис. 4. Распределение респондентов по категориям.

Наиболее популярным направлением обучения стали ИТ и аналитика – 22%. Второй по количеству ответов вариант «другое» – 14%<sup>2</sup>. Далее следуют интернет-маркетинг и маркетплейсы – 10%, социальное обслуживание – 10%, управление персоналом – 10%, бухгалтерия – 7%, образование – 6% и дизайнерские специальности – 5%.

Остальные направления имели меньшую популярность: закупочная деятельность – 4%, навыки и компетенции – 2%, менеджмент и проектное управление, юриспруденция, государственное и муниципальное управление, сервис и услуги, туризм, логистика – по 1–2% каждая (от 110 до 182 респондентов).

Наименее популярными оказались направления: строительство, транспорт, связь – 79 респондентов, промышленность и производство – 50

<sup>2</sup> Варианты ответов в «другом», которые точно повторяли существующие категории, при обработке данных были отнесены к этим категориям. Также дополнительно из-за большого числа ответов из открытых ответов создана категория «дизайн».

респондентов, жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ) – 23 респондентов, общественное питание – 20 респондентов.

Для женщин, ухаживающих за детьми, а также для предпенсионеров, как и в общей выборке, наиболее популярное направление обучения IT и аналитика – 20% и 21% соответственно. У безработных, стоящих на учете в ЦЗН, эта специальность немного популярнее, чем в целом по выборке, – 26%.

Для женщин, ухаживающих за детьми, особенно характерен выбор таких сфер, как интернет-маркетинг и маркетинговые – 15% (8% у предпенсионеров, 9% у безработных, стоящих на учете в ЦЗН 10% во всей выборке), а также дизайн – 7% (4% у предпенсионеров, 5% во всей выборке и у безработных, стоящих на учете в ЦЗН).

Предпенсионеры чаще других выбирали категорию «Другое» – 17% (12% у женщин, ухаживающих за детьми; 11% у безработных, стоящих на учете в ЦЗН; 14% во всей выборке). Кроме того, предпенсионеры чаще отмечали направления, связанные с развитием универсальных навыков и компетенций 4%, (1% у женщин, ухаживающих за детьми; 1% у безработных, стоящих на учете в ЦЗН; 2% у всей выборки), что, вероятно, связано с необходимостью адаптации к меняющимся требованиям рынка труда.

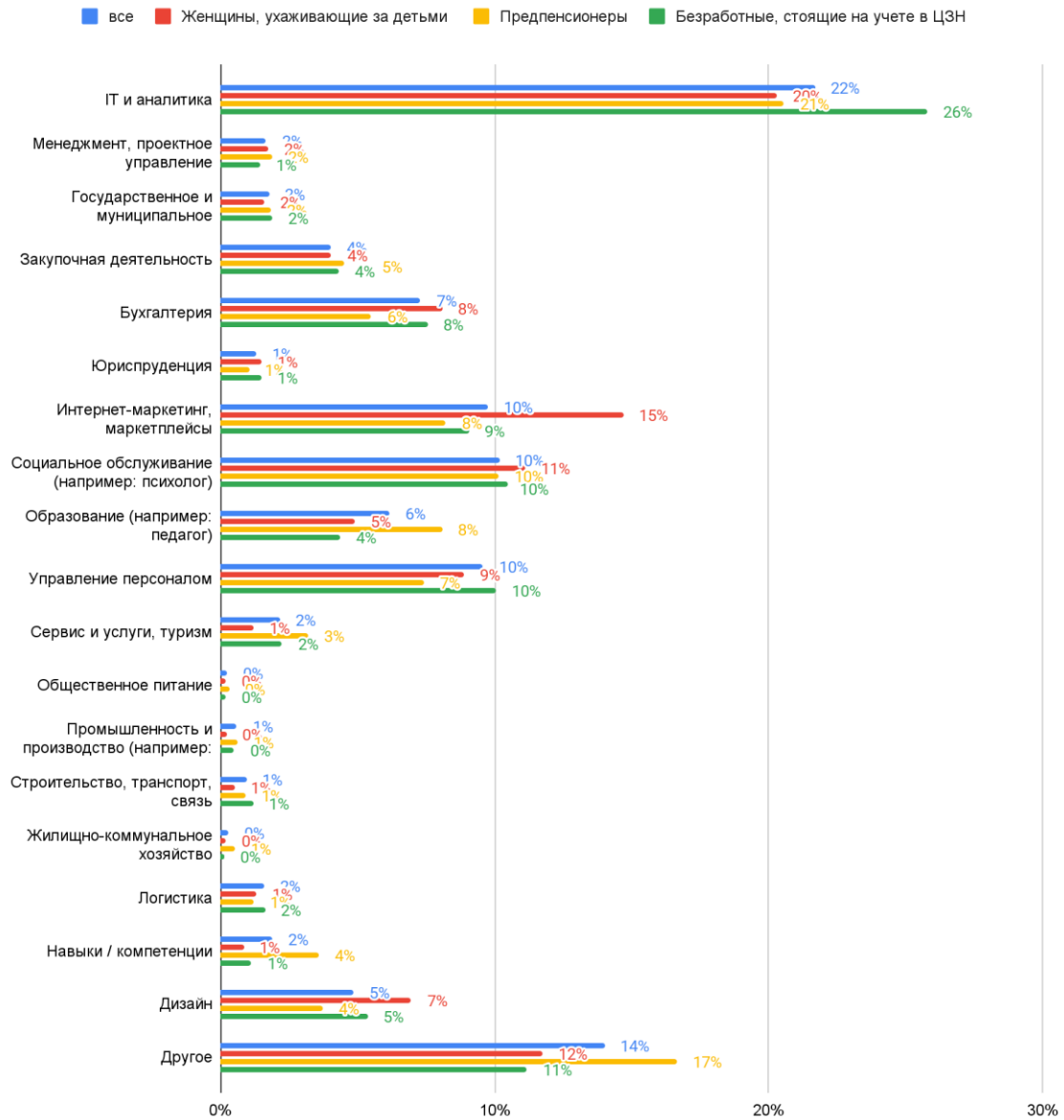


Рис. 5. Выбор программ для различных категорий обучающихся.

При рассмотрении выбора направления обучения в зависимости от мотивации мы выделили три основные группы участников:

те, кто хотел найти работу в новой для себя сфере (n = 3705);

те, кто стремился найти работу в уже знакомой сфере (n = 536);

те, кто хотел улучшить своё положение на текущей работе (повысить квалификацию, получить повышение) (n = 2013)<sup>3</sup>.

Эта типология позволяет анализировать различия в выборе направлений обучения и результативности участия в программе. Так, у разных групп респондентов наблюдаются различающиеся предпочтения в содержании курсов и различный уровень последующего трудоустройства.

Наиболее выраженные различия от остальных групп наблюдаются среди участников, которые хотели сменить сферу на новую для себя: в этой группе доминирует интерес к обучению в сферах *IT и аналитика* (29%) и *интернет-маркетинг, маркетплейсы* (15%), а также относительно высокая доля выбора *дизайна* (6%). В то же время участники, которые искали работу в уже знакомой сфере, гораздо чаще выбирали направление *бухгалтерии* (17% против 5% у тех, кто хотел сменить сферу) и *управление персоналом* (12% против 9%), а востребованность *IT и аналитики* и *интернет-маркетинга, маркетплейсов* была ниже – 21% и 4% соответственно.

В то же время, участники, не планировавшие менять работу, чаще выбирали *социальное обслуживание* (например: *психолог, социальный работник*) – 11%, *образование* (например: *педагог, тьютор, воспитатель*) – 12%, а *IT и аналитику* здесь предпочли только 14% респондентов.

---

<sup>3</sup> Еще одна группа, основной мотивацией обучения для которой был личный интерес, расширение кругозора, приобретение новых навыков (n = 2004), не рассматривается в сравнительном анализе выбора направления обучения, как представляющая наименьший интерес с точки зрения ожидаемой результативности обучения.

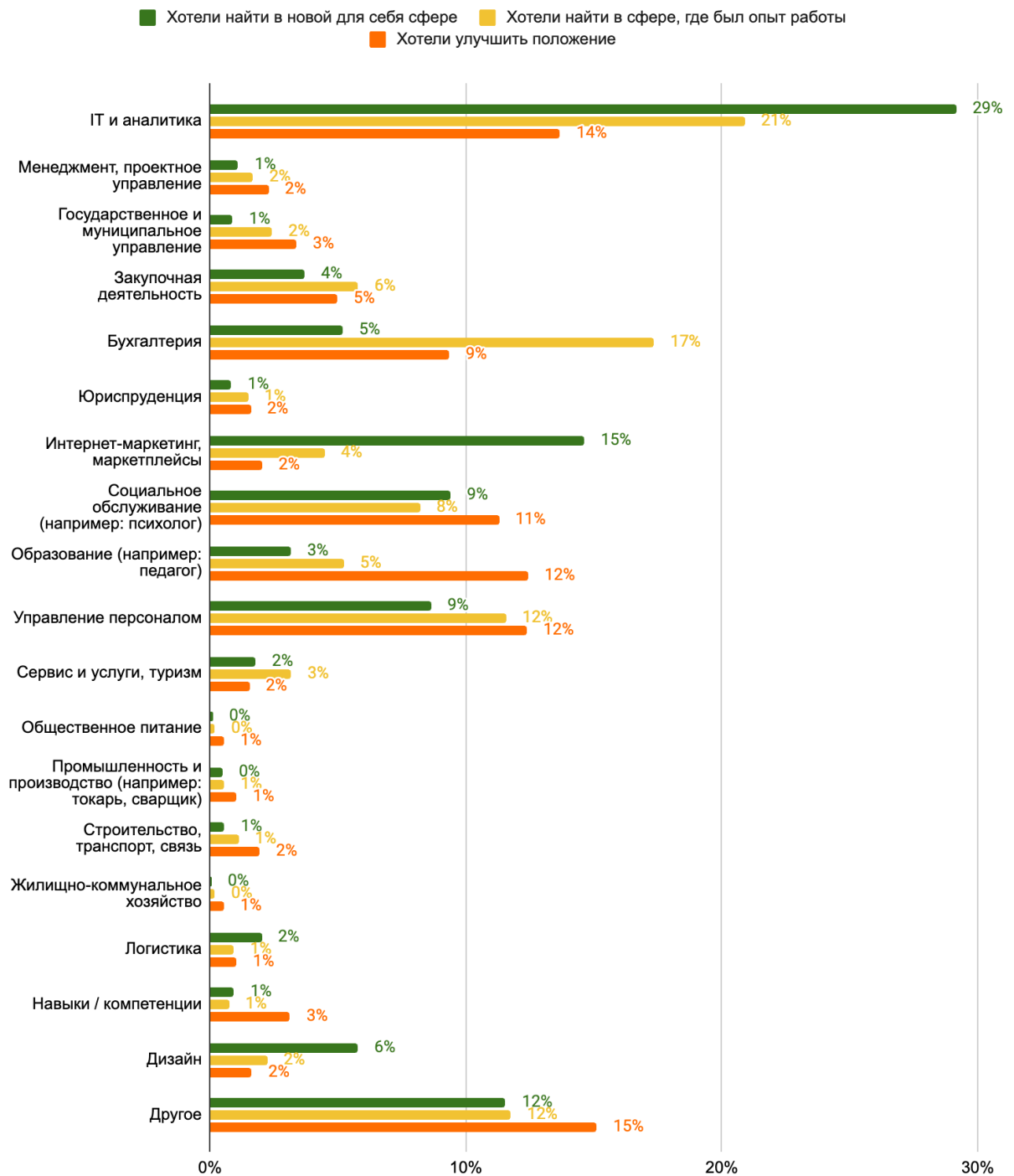


Рис.6. Выбор программ обучения в зависимости от мотивации.

По итогам обучения 59% участников получили диплом о профессиональной переподготовке, еще 40% – удостоверение о повышении квалификации. Не получили никакого документа 1% опрошенных (106 человек). Переподготовка предполагает получение новой специальности, тогда

как повышение квалификации в большей степени отражает поддержку текущей занятости.

## Результативность обучения

Проект предусматривал возможность участия как безработных, так и трудоустроенных граждан. По результатам опроса, 41% респондентов на момент начала обучения уже работали (36% в найме и 5% как самозанятые или индивидуальные предприниматели), ещё 23% находились в отпуске по уходу за ребёнком<sup>4</sup>. Таким образом, только 36% участников не имели работы. Эти данные указывают на то, что значительная часть обучающихся не относилась к числу граждан, находящихся в активном поиске занятости, что необходимо учитывать при интерпретации показателей результативности программы.

При этом структура занятости предпенсионеров отличается от средней по всей выборке. Среди этой группы уровень занятости был выше среднего: 67% респондентов после 50 лет на момент начала обучения работали по найму, ещё 8% – как самозанятые или индивидуальные предприниматели. И 25% не работали. Это, вероятно, отражает ориентацию на сохранение занятости и повышение квалификации в условиях возрастающих трудовых рисков, характерных для этой группы респондентов.

Отличительной чертой структуры занятости в разрезе групп с различной мотивацией было то, что большинство среди стремившихся сменить сферу деятельности на новую (50%), а также найти работу в уже знакомой сфере (59%) на момент начала обучения не работали.

---

<sup>4</sup> Формально отпуск по уходу за ребёнком предоставляется только трудоустроенным гражданам, однако в рамках опроса этот вариант могли выбирать и неработающие матери, которые в данный момент не состоят в трудовых отношениях.

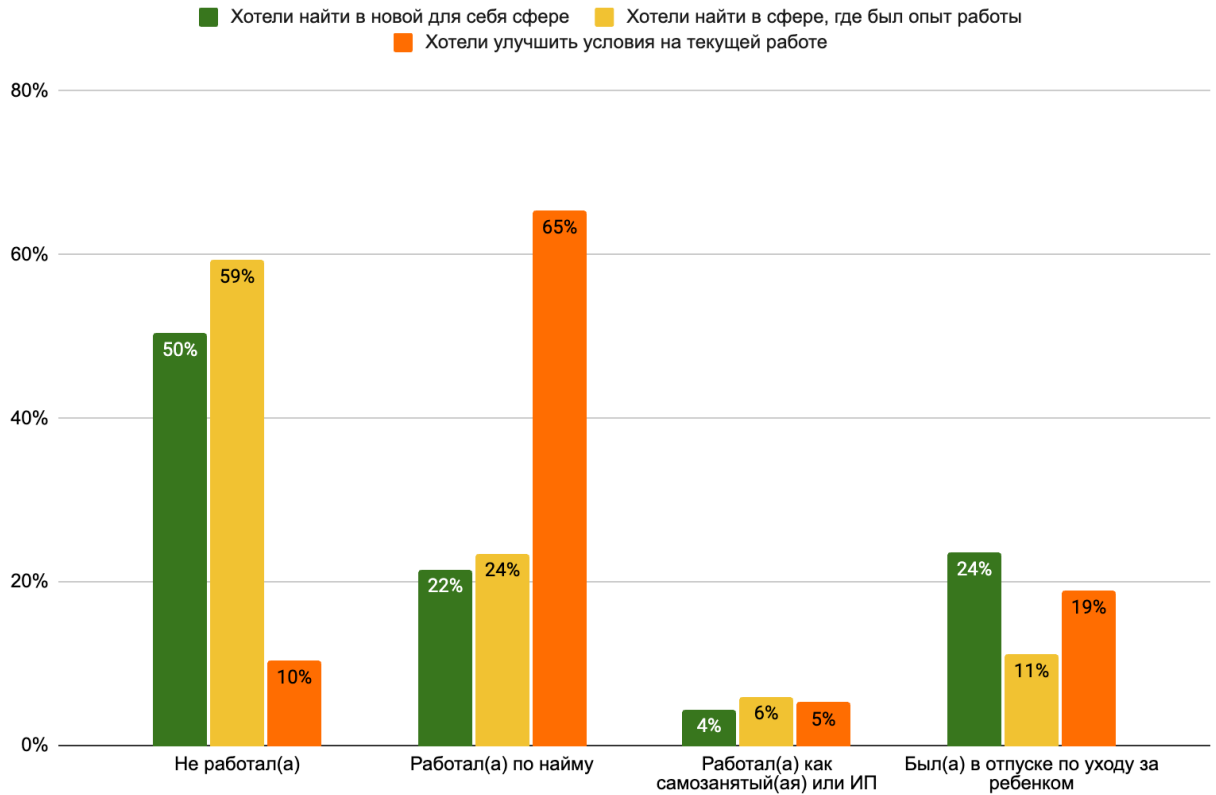


Рис. 7. Занятость на момент начала обучения у респондентов с разной мотивацией.

## Мотивация прохождения обучения

Почти четверть респондентов (24%) не видели целью обучения трудоустройство или улучшение положения на текущем месте работы, а учились из личного интереса, для расширения кругозора. Это свидетельствует о недостаточной адресности программы.

Половина всех респондентов была ориентирована на трудоустройство: 44% ответили, что хотели найти работу в новой сфере, 6% – в уже знакомой сфере.

Для 24% основной целью было повышение квалификации или продвижение по карьерной лестнице.

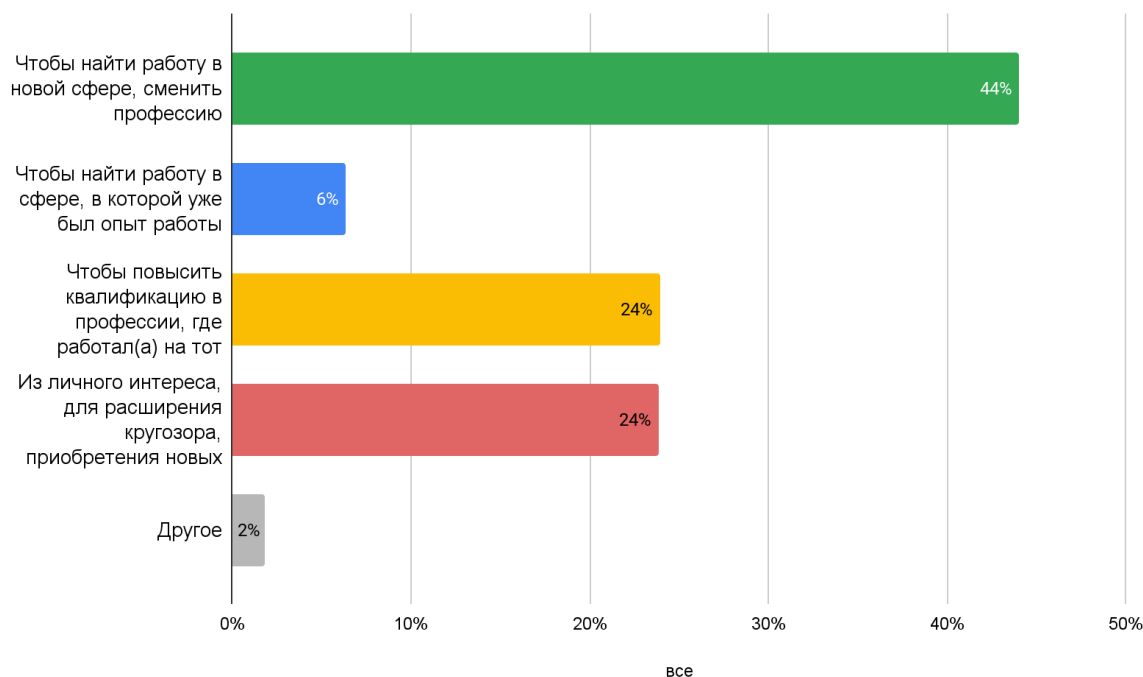


Рис. 8. Мотивация к прохождению обучения.

Выбравшие вариант «другое» (2%), в основном, детально описывали причины поиска новой работы. Ниже приведены некоторые из ответов<sup>5</sup>:

*«Для аттестации экскурсоводов»;*

*«Для освоения нового навыка и возможности подрабатывать удаленно, без привязки к месту нахождения и основному источнику дохода»;*

*«Чтобы расширить квалификацию, работать в комплексном подходе»;*

*«На случай потери основной работы»;*

*«По состоянию здоровья не могу продолжать работать на прежней работе. Осваивал новую профессию»;*

*«Чтобы заработать, пенсии не хватает»;*

*«Для дополнительного заработка»;*

*«Чтобы образование соответствовало сфере работы»;*

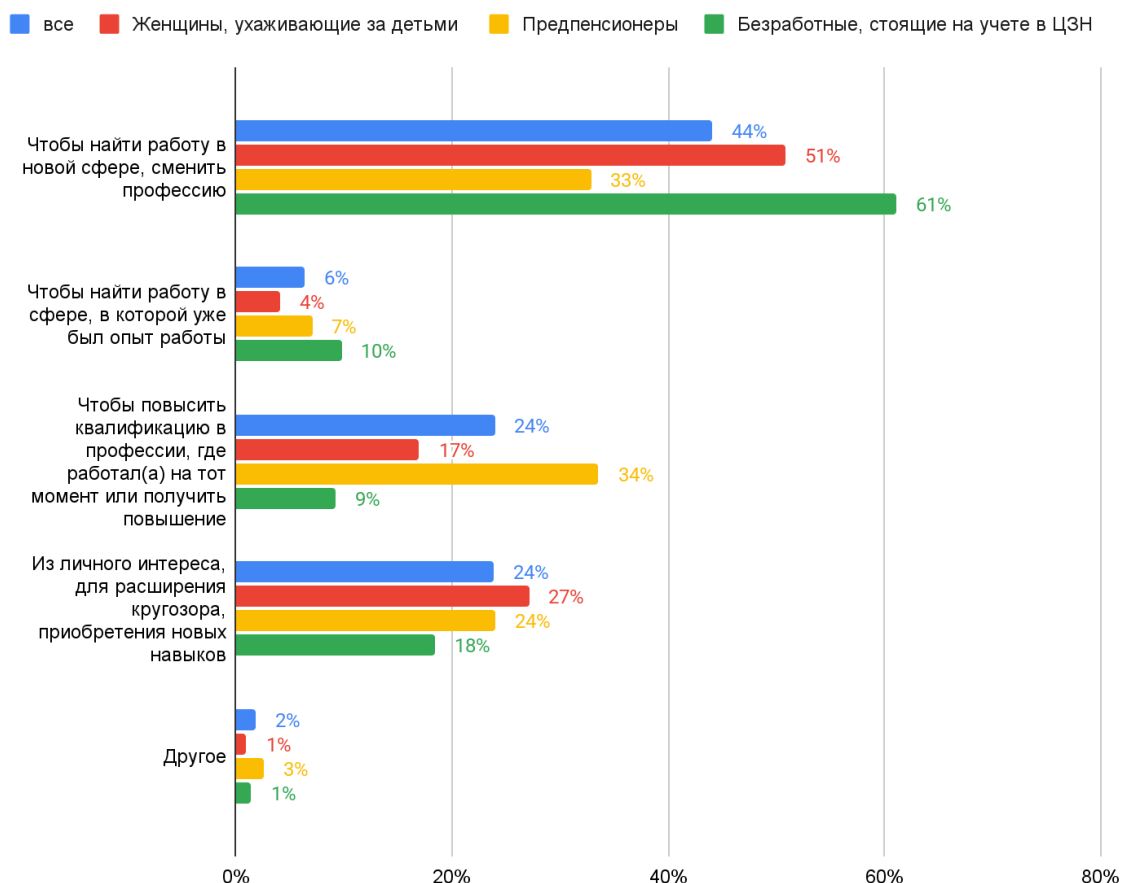
*«Я хотела работать массажистом и хотела продвигать себя в соцсетях».*

В свободных ответах также присутствуют, хоть и в незначительном количестве, сообщения о принудительной записи на программы или записи для закрытия статистики по обучающимся.

<sup>5</sup> В открытых ответах орфография и пунктуация авторов сохранена.

В мотивации участия наблюдаются различия между основными подгруппами. Среди граждан предпенсионного возраста наблюдается двойственная мотивация. Так, 33% участников ориентированы на смену профессиональной сферы, ещё 7% – на трудоустройство в уже знакомой области. При этом сопоставимая доля (34%) выбрала обучение с целью повышения квалификации и улучшения условий на текущем месте работы. Это свидетельствует о выраженной ориентации на сохранение профессионального статуса и укрепление позиций на рынке труда, что отражает специфику положения данной группы в сфере оплачиваемой занятости.

У женщин, ухаживающих за детьми, выражена мотивация на смену профессиональной деятельности – 51% планировали найти работу в новой сфере, а найти работу в сфере, где уже был опыт работы только 4%. Также 27% проходили обучение из личного интереса. И только 17% для улучшения положения на текущем месте работы. Вариант «другое» выбрали 1%.



*Рис. 9. Мотивация к прохождению обучения у разных категорий респондентов.*

### **Трудовое положение**

К реальным позитивным изменениям для прошедших обучение можно отнести:

профильное трудоустройство (по специальности обучения) после прохождения программы, что наблюдалось для 19% участников;

карьерные улучшения (повышение должности и (или) дохода), что наблюдалось для 9% участников.

При этом среди неработавших на момент начала программы 30% так и не трудоустроились, начали работать по специальности обучения – 26%, по другому направлению – 31%.

Эти данные указывают на ограниченный эффект программы в части профессиональной мобильности и трудовой интеграции участников.

Большая часть прошедших обучение никак не изменили свое трудовое положение – в течение года после окончания программы продолжили работу на прежнем месте без улучшения условий 29%.

Дополнительно, 8% выбрали вариант «другое», в том числе указали продолжение обучения, семейные обязанности, самозанятость или невозможность трудоустройства.

Некоторые примеры:

*«Ищу работу, без опыта сложнее устроиться»;*

*«Начала работать на новом месте, сменив должность, не связанную с дипломной профессией»;*

*«Осталась в отпуске по уходу за ребенком»;*

*«Не работала, так как продолжила дальнейшее обучение за свой счет по тому же профилю»;*

*«Не смог найти работу, по вновь полученной специальности. Центр занятости населения, так и не предложил мне не одной вакансии по полученной профессии»;*

*«Пробовала предлагать услуги интернет-маркетолога, но отклика не получила. В моем городе работы по данной специальности не нашла. Для удаленной работы в качестве штатного сотрудника компетенций оказалось недостаточно»;*

*«Продолжаю работать и применяю новые знания. Подрабатываю»;*

*«Продолжила находиться в отпуске по уходу за ребенком. Параллельно уже до данного обучения работала нутрициологом как самозанятый (чем и ранее занималась, образование соответствующее уже было - подняла стоимость оплаты своего труда)»;*

*«Чтобы получить диплом заставили оформить самозанятость».*

Поскольку не все обучавшиеся изначально ставили перед собой цель поиска работы, отдельный интерес представляют данные о трудоустройстве по подгруппе, ориентированной на смену работы ( $n = 4241$ ). Только 25% респондентов из этой группы трудоустроились по направлению обучения, тогда как такая же доля (25%) не трудоустроилась в течение года после прохождения программы. Ещё 21% нашли работу не по направлению обучения. У 18% не произошло изменений в трудовой ситуации, а 2% отметили улучшение условий на прежнем месте работы. Вариант «другое» выбрали 8%. Эти данные указывают на недостаточную результативность программы в части содействия занятости даже в отношении наиболее мотивированных участников.

Если рассматривать группы тех, кто хотел трудоустроиться, в зависимости от наличия опыта в сфере, становится заметным различие в трудовых траекториях после завершения обучения. Среди участников, планировавших работать в новой для себя сфере деятельности ( $n = 3705$ ), только 24% смогли начать работу по новому направлению, соответствующему программе обучения, тогда как среди тех, кто стремился найти работу в сфере, где уже был опыт работы ( $n = 536$ ), этот показатель достигает 38%. В то же время, доля трудоустроившихся вне направления обучения составляет 22% для планировавших сменить сферу на новую для себя и 18% – для обладавших опытом в желаемой сфере.

Значительная доля участников обеих групп продолжила работать на прежнем месте без изменений (19% и 14% соответственно), а случаи улучшения

положения на прежней работе встречаются относительно редко (2% и 4%). При этом уровень нетрудоустроившихся после обучения также остается довольно высоким: 25% среди тех, кто хотел сменить сферу на новую для себя, и 19% среди желавших обладавших опытом в желаемой области.

Такая разница в результатах может свидетельствовать о недостаточно эффективном подборе образовательных программ: вероятно, решения о выборе направлений обучения принимались без глубокого анализа исходных компетенций участников и их реальных перспектив на рынке труда. В частности, для тех, кто хотел сменить профессию и начать работать для себя в сфере, обучение оказалось наименее результативным – только каждый четвертый участник смог реализовать такой переход, что ставит под сомнение возможность массового и успешного переобучения «с нуля» без учета специфики исходного опыта и потребностей рынка.

Так, примеры более подробного описания этой проблемы встречались в открытых ответах:

*«Я участвовала в программе "Психологическая помощь участникам СВО и членам их семей". Лекции были замечательные, практики по заявленной специализации было категорически мало. В учебной группе большинство людей не имело психологического образования. Выяснилось, что для работы по этой специализации в государственном учреждении моего психологического образования недостаточно, нужна квалификация клинического психолога. Консультировать частным образом я не насмелилась, мне не хватило практических навыков. Я думаю, что если люди без базового психологического образования начнут после этого курса "помогать" другим людям, они с большой вероятностью нанесут вред. В общем, считаю, что бюджетные деньги были потрачены с очень маленькой эффективностью. Основной результат - ознакомление населения с проблемами участников СВО и членов их семей».*

Среди группы с мотивацией к профессиональному росту, но без цели смены трудового статуса<sup>6</sup> (n = 2013), почти половина (45%) продолжили

---

<sup>6</sup> Респонденты, которые в вопросе «С какой целью проходили обучение», ответили «Чтобы повысить квалификацию в профессии, где работал(а) на тот момент или получить повышение».

работать на прежнем месте без повышения в должности или увеличения зарплаты, и четверть (25%) смогли улучшить своё профессиональное положение. При этом 15% трудоустроились по направлению обучения, 4% – по иному направлению. Эти данные указывают на ограниченный эффект программы в части карьерной динамики даже для участников, стремившихся к профессиональному развитию.

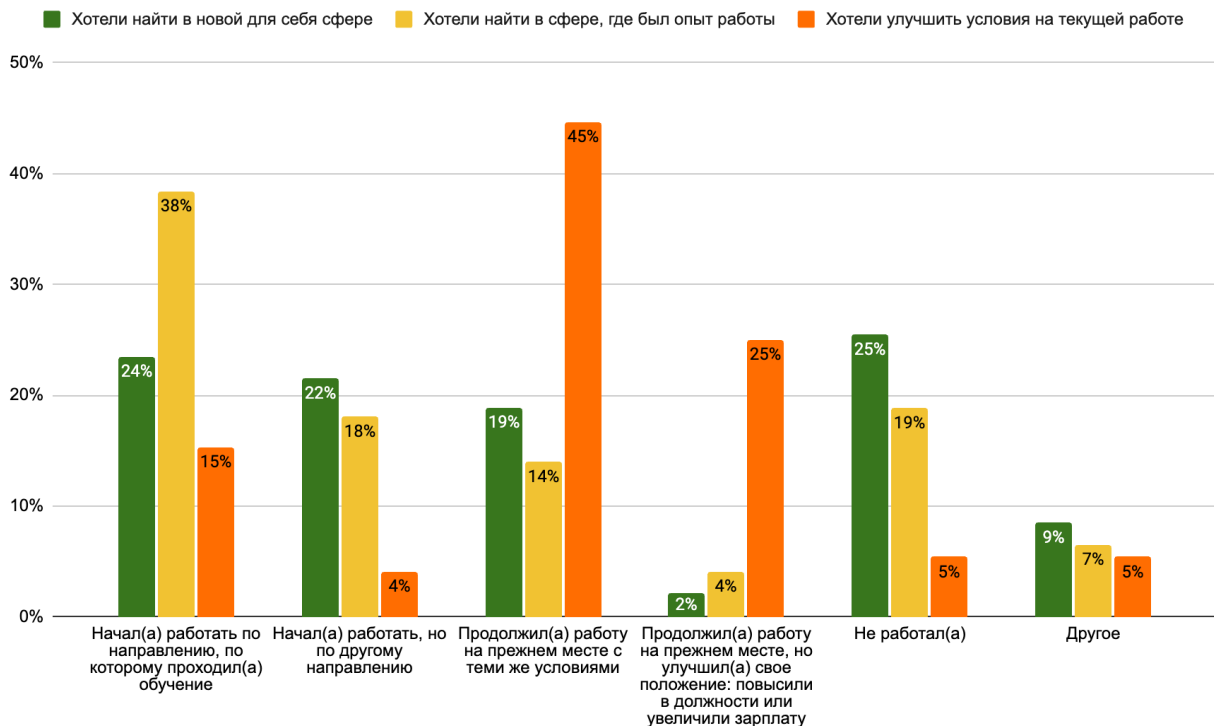


Рис.10. Изменение трудового положения у групп с разной мотивацией.

Среди граждан предпенсионного возраста, ориентированных на смену работы ( $n = 1147$ ), наиболее распространенным результатом стало сохранение прежнего трудового положения. Так, 34% продолжили работать на том же месте без изменения условий. Доля трудоустроившихся по направлению обучения и доля нетрудоустроенных после окончания обучения оказались одинаковыми – по 19%. Ещё 17% нашли работу в сфере, не связанной с программой обучения, 4% сообщили об улучшении условий на прежнем месте, а 7% выбрали вариант «другое».

Низкая доля профильного трудоустройства в данной группе, несмотря на изначальную мотивацию к смене профессии, вероятно, связана с тем, что

программа не компенсирует возрастные барьеры занятости и не предусматривает механизмов поддержки, позволяющих преодолеть дискриминационные практики на рынке труда.

В группе женщин, ухаживающих за детьми, которые хотели найти работу, после завершения обучения 25% смогли начать работать по полученной специальности, а ещё 14% трудоустроились вне сферы обучения. Чуть больше трети (35%) не работали после окончания обучения, а 14% продолжили работать на прежнем месте без изменений в условиях труда. Лишь 1% участниц отметили повышение должности или увеличение зарплаты. Также 11% выбрали вариант «другое». Таким образом, в рамках данной подгруппы наблюдается ограниченный эффект программы как инструмента активации занятости.

Отдельно стоит рассмотреть категорию респондентов, которые проходили обучение как безработные, зарегистрированные в центре занятости населения ( $n = 1601$ ). Для этой группы именно трудоустройство следует рассматривать как целевой эффект обучения. При этом только 29% респондентов нашли работу по направлению обучения, а 36% нашли работу в другой сфере – то есть, для большей части респондентов из этой группы обучение если и способствовало занятости, то не напрямую. Еще 20% не трудоустроились вообще.

Примечательно, что не все в этой группе отметили поиск работы в качестве основной мотивации обучения – 18% проходили программу из личного интереса.

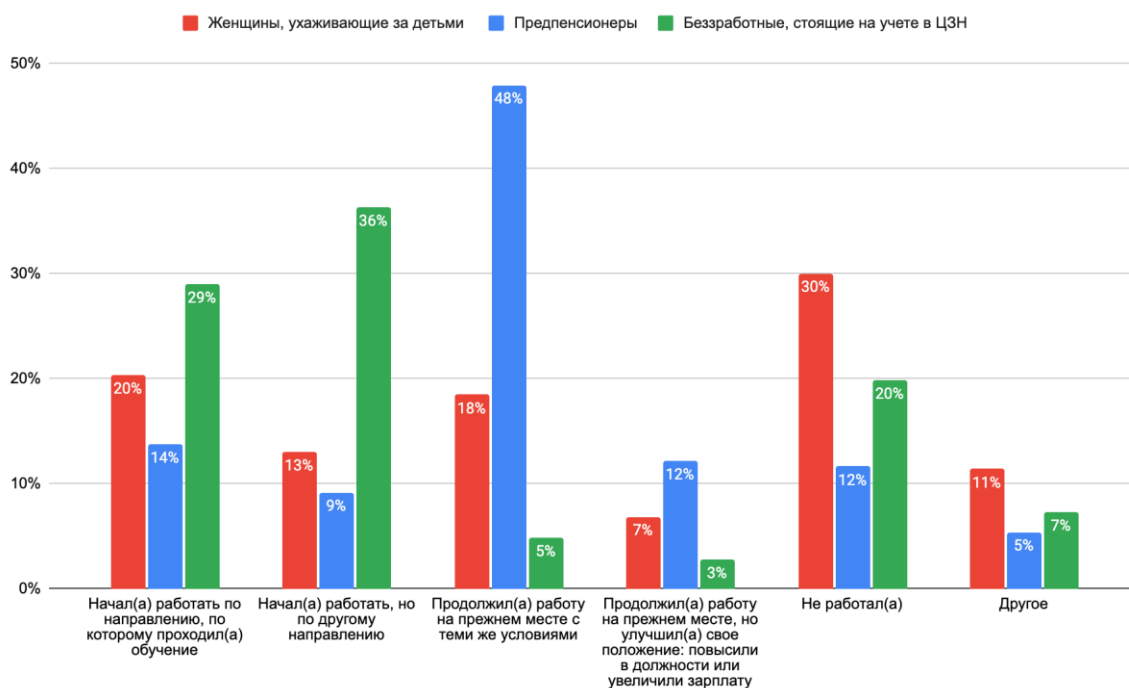


Рис. 11. Изменение трудового положения у разных категорий

Для общего описания эффектов программы на трудовое положение респондентов была построена типология по сценариям трудового поведения после обучения.

Были выделены следующие группы:

*целевой результат* (достижение поставленной цели – трудоустройство в сфере пройденного обучения или повышение дохода, должности);

*консервативный результат* (сохранение прежнего положения без изменений или улучшение, которое, вероятно, не связано с программой);

*негативный результат* (отсутствие трудоустройства или потеря работы).

Также введена категория «вне оценки» (случаи, не поддающиеся интерпретации).

<b>Целевой результат</b>	2353	28%
Не работал – работает по полученной специальности	814	10%
Работал – сменил работу по направлению обучения	470	6%
Работал – повысил доход / должность после обучения	594	7%
Была в отпуске по уходу за ребенком – работает по направлению обучения	324	4%

Была в отпуске по уходу за ребенком – повысила доход / должность после обучения	151	2%
<b>Консервативный результат</b>	<b>4252</b>	<b>51%</b>
Работал – продолжает работать на том же месте без изменений условий	1949	23%
Не работал – работает не по направлению обучения	967	11%
Была в отпуске по уходу за ребенком – сменила работу не по направлению обучения	191	2%
Работал – сменил работу не по направлению обучения	169	2%
Была в отпуске по уходу за ребенком – продолжает работать на том же месте без изменений условий	417	5%
Была в отпуске по уходу за ребенком – не работает	559	7%
<b>Негативный результат</b>	<b>1023</b>	<b>12%</b>
Не работал – не работает	939	11%
Работал – не работает	84	1%
<b>Вне оценки</b>	<b>784</b>	<b>9%</b>

Табл.1. Сценарии трудового поведения после участия в программе

## Формат трудоустройства

Среди респондентов, указавших на наличие занятости после прохождения обучения (n = 6824), 73% работали по найму, 14% в качестве самозанятых, 3% как индивидуальные предприниматели. Еще 10% выбрали вариант «другое». В открытых ответах на этот вопрос большая часть указывали, что продолжили работать на прежнем месте, остались в отпуске по уходу за ребенком или вышли на пенсию. Также встречались следующие ответы:

*«Ушла во 2-й декрет»;*

*«Продолжаю работать на старом месте, трудоустроиться к селлерам не получается, потому что 63 года. Эйджизм»;*

*«Подписал контракт с МО РФ»;*

*«Обучаюсь в ВУЗе»;*

*«Не официально. По направлению маркетплейсы официально не устраивают потому что работодатель не хочет платить налоги».*

*«Восстановил старый диплом тридцатилетней давности и пошёл по нему работать»;*

*«В течении 1,5 года поступил на госслужбу».*

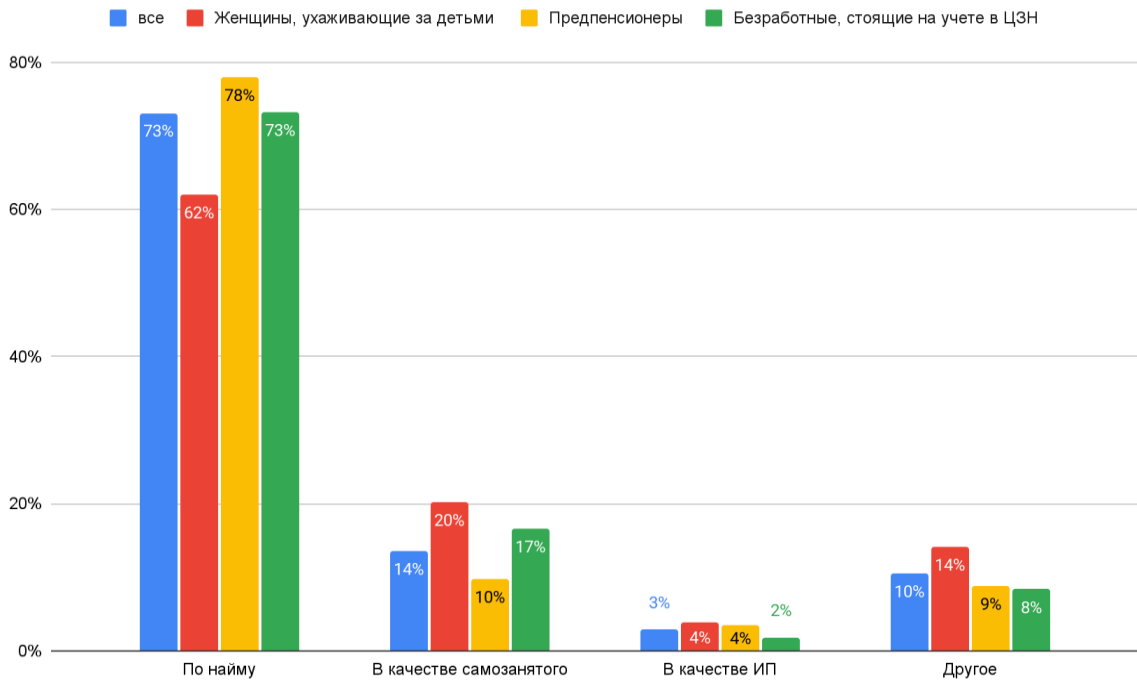


Рис. 12. Формат трудоустройства после обучения у разных категорий обучавшихся.

## Проблемы при прохождении обучения

В общей выборке наибольшая доля участников программы (41%) не сообщили о трудностях, однако для значительной части, особенно ориентированной на последующее трудоустройство, участие в обучении оказалось недостаточно результативным. Для групп, ориентированных на трудоустройство, чаще всего упоминались отсутствие поддержки при трудоустройстве, недостаточная практическая направленность и низкая признанность полученного документа у работодателей.

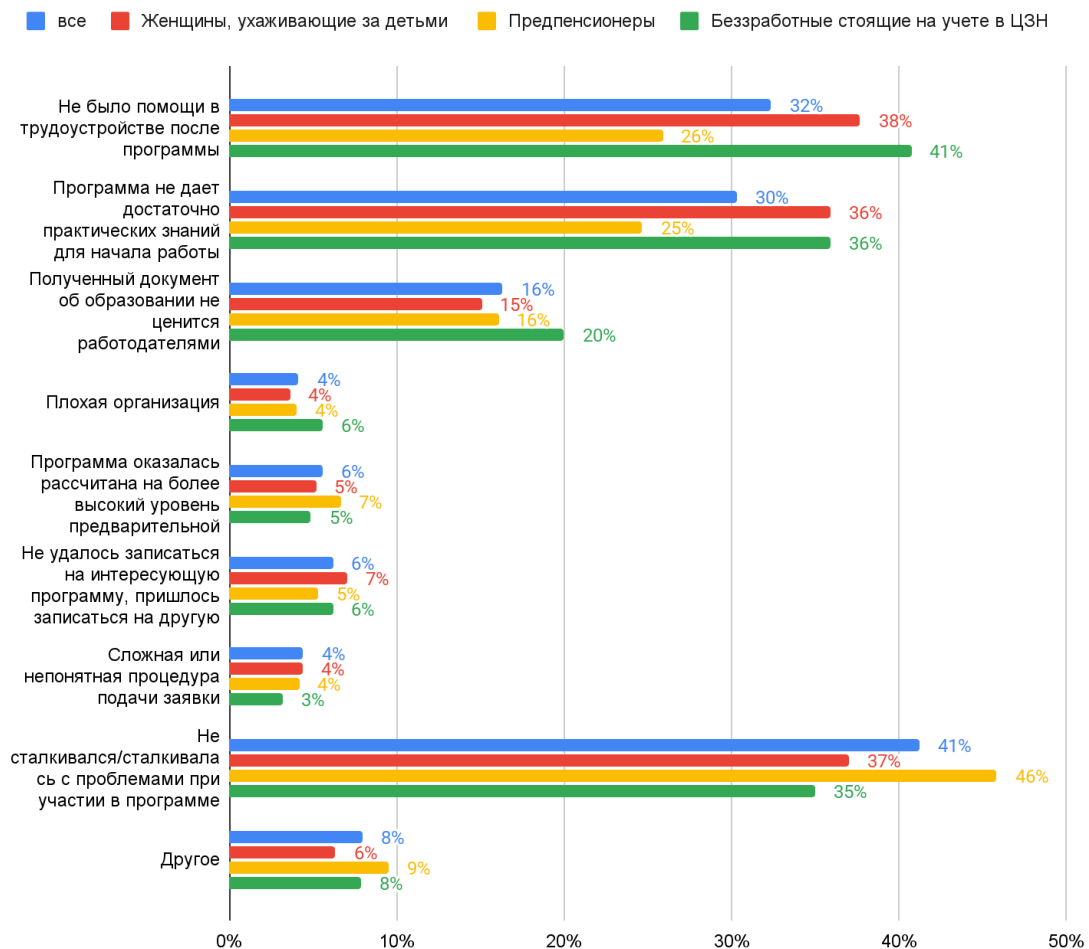


Рис. 11. Определение основных проблем в различными категориями обучавшихся.

Особенно это критично для тех, кто мотивирован на смену профессии. Недостаток практики в качестве проблемы часто указывается женщинами, ухаживающими за детьми – 36%, и безработными – 36%. Разрыв между содержанием курсов и реальными требованиями рынка труда является источником снижения результативности обучения.

Среди тех респондентов, кто участвовал в программе с целью нахождения работы, уровень неудовлетворенности программой выше. Так среди этой группы респондентов 48% не получили поддержки в трудоустройстве, а 40% указали на недостаточную прикладную направленность. В целом, полученные результаты анализа демонстрируют несоответствие программы ожиданиям и потребностям своей целевой аудитории. При этом высокая доля тех, кто «не

столкнулся с трудностями» (41% в общей выборке), не отменяет значимости проблем, выявленных в наиболее заинтересованных подгруппах.

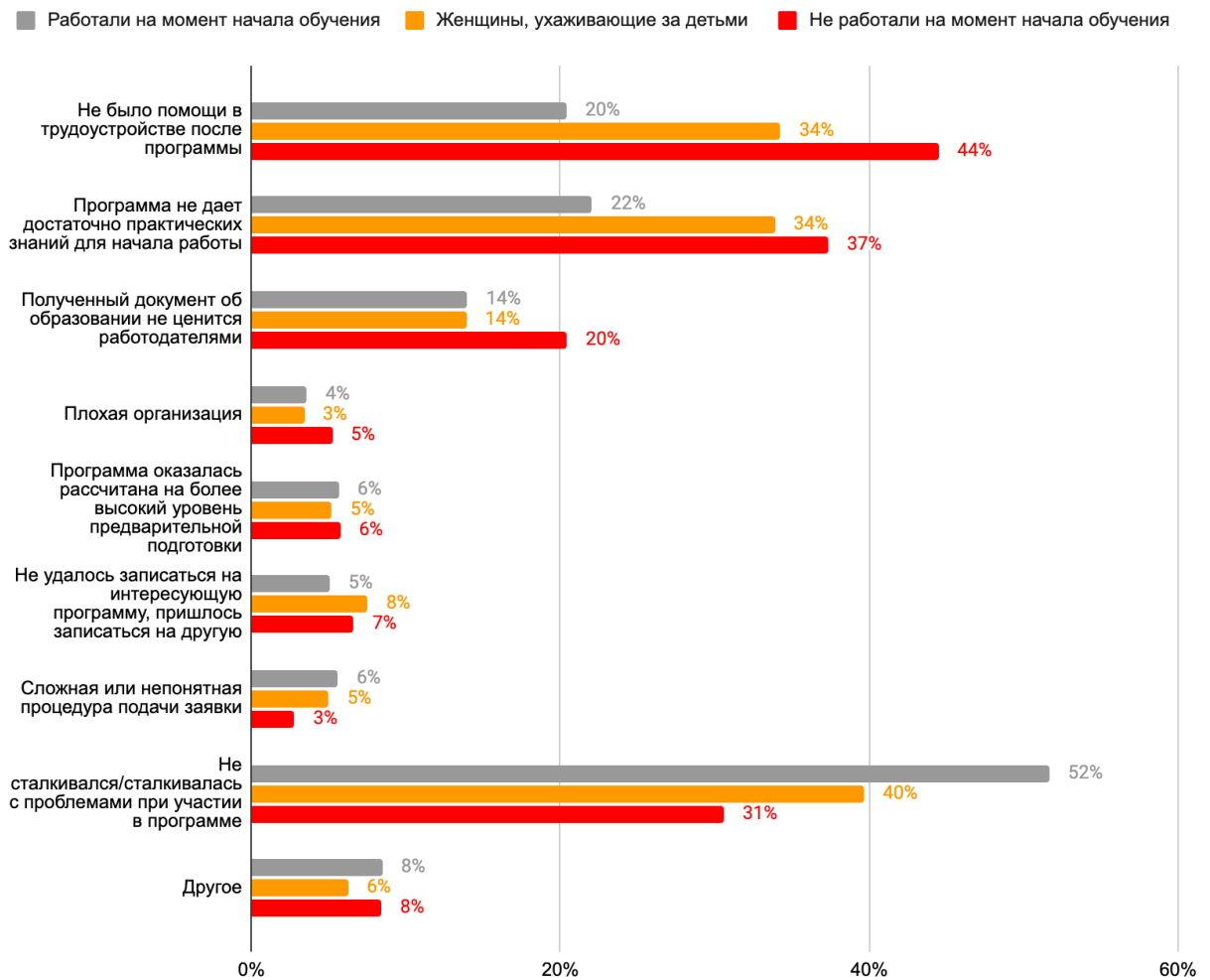


Рис. 14. Определение основных проблем в зависимости от трудового положения на момент начала обучения.

## Субъективная оценка результатов обучения

Хотя программа в основном воспринимается положительно и, по мнению респондентов, приносит им полезные для работы знания, ее влияние на трудоустройство, смену сферы деятельности, увеличение дохода и карьерный рост отмечают в качестве значимых результаты меньшинство респондентов. Даже среди мотивированных к трудоустройству участников лишь немногие назвали его главным результатом. Это указывает на расхождение между ожидаемыми и фактическими эффектами программы.

Для большинства участников ключевыми результатами программы стали получение полезных для работы знаний (50% среди всех, 44% среди женщин, ухаживающих за детьми, 58% у предпенсионеров и 44% у безработных, стоящих на учёте в ЦЗН) и получение официального документа о прохождении обучения (43% в целом, 48% среди женщин, ухаживающих за детьми, 36% среди предпенсионеров и 44% среди безработных). При этом непосредственно трудоустройство как главный результат отметили только 9% всех участников, 8% женщин, ухаживающих за детьми, 5% предпенсионеров и 16% безработных, стоящих на учёте.

Во всех группах сохраняется определённая доля неудовлетворённых: 6% среди всех респондентов, 6% среди женщин с детьми, 6% среди предпенсионеров и 9% среди безработных, стоящих на учёте в ЦЗН, не нашли

для себя ничего полезного в программе.

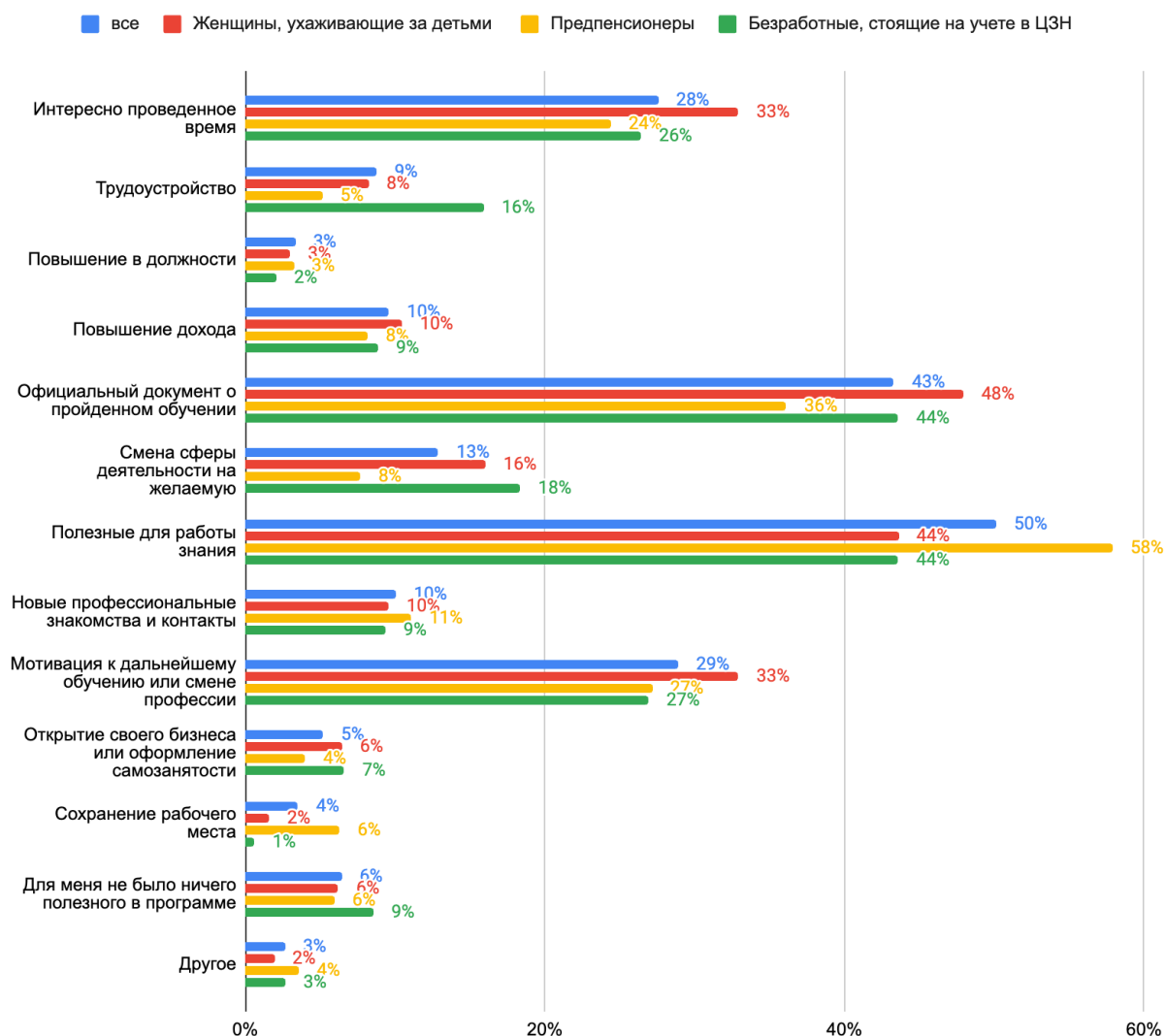


Рис. 15. Наиболее значимые эффекты обучения для разных категорий.

Среди респондентов, нацеленных на смену сферы деятельности на новую для себя, только 23% назвали смену сферы на желаемую важным результатом обучения, а трудоустройство 14%. Среди участников, ориентированных на поиск работы в уже знакомой сфере, только 18% отметили трудоустройство как важный результат. При этом значительно большие доли респондентов из этих групп отмечали в качестве значимого скорее формальный и не всегда связанный с улучшением трудового положения результат – получение официального документа о пройденном обучении (39% и 46% соответственно) и приобретение полезных для работы знаний (33% и 60% соответственно)

В группе с мотивацией к повышению дохода или должности только 14% респондентов выделили рост дохода и 8% – повышение в должности, а главными итогами для большинства стали получение полезных знаний (76%) и получение документа об образовании (52%).

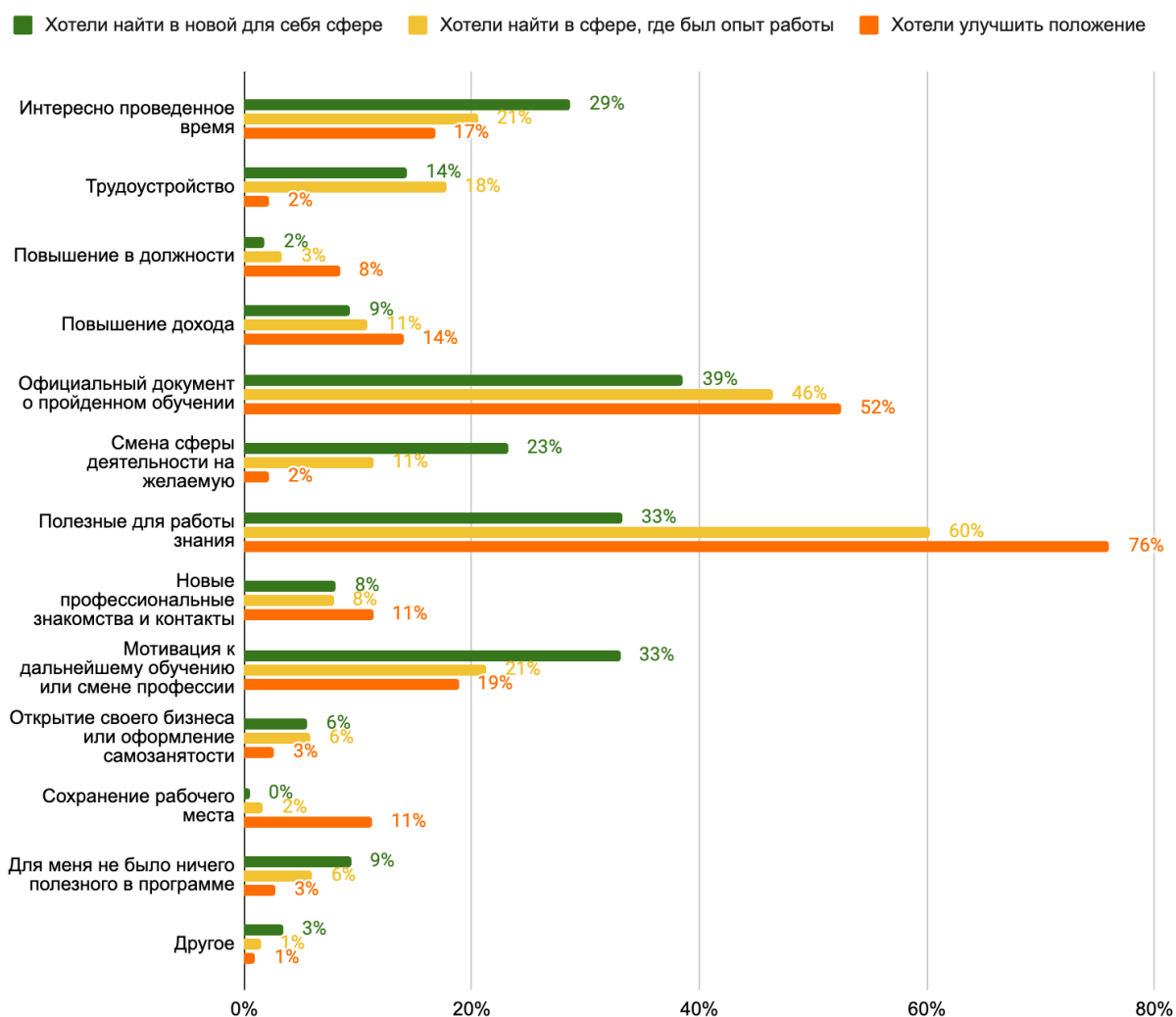


Рис. 16. Наиболее значимые эффекты программы в зависимости от мотивации обучения.

## Открытые вопросы

Также в опросе была возможность оставить отзыв о программе в свободной форме. Многие отмечают, что программы обучения были полезны скорее для общего развития или повышения квалификации, но не дали возможности начать новую профессиональную карьеру. Участники ожидают от

государства более комплексного подхода: обучение должно быть дополнено стажировками, наставничеством и реальной помощью в трудоустройстве. Особенно это актуально для уязвимых групп, для которых самостоятельный выход на рынок труда крайне затруднен.

*«В целом всё понравилось. Единственное, что работу по профессии найти не удалось»;*

*«Без трудоустройства эти программы не имеют никакого смысла, потому что трудоустройство без опыта практически не возможно»;*

*«Хотелось бы после обучения помощь в трудоустройстве. А не только для преподавателя база для своего личного роста в социальных сетях»;*

*«Хотелось бы продолжить обучение и получить помощь в трудоустройстве. Есть потенциал, могу приносить пользу, но невозможно устроиться на работу, где могу применить все свои знания. Везде требуется опыт работы, а где его взять?»;*

*«Хотелось бы, чтобы помогали и с трудоустройством, так как в основном берут с опытом. После переобучения опыта 0, и попасть даже на стажировку сложно»;*

*«Я не смогла трудоустроиться по полученной профессии, потому что никому не нужны специалисты без опыта и профильного образования в сфере IT, хотя я была в числе успешно обучающихся студентов. Непонятно тогда почему на данную программу набирают для обучения людей без профильного образования, если это обязательное условие для трудоустройства. Похоже на отмывание денег. Мне очень обидно, что я так глупо использовала свой единственный шанс на бесплатное переобучение. Как то верилось, что если я обучаюсь через центр занятости, значит действительно это нужно государству. Не только за себя, но и "державу обидно" тоже».*

Наибольшие сложности с трудоустройством испытывают граждане предпенсионного возраста. Эта группа сталкивается с рядом системных барьеров: возрастной дискриминацией со стороны работодателей, требованиями к опыту в новой сфере. Прохождение переобучения может являться для них недостаточной мерой для трудоустройства на новое место.

*«Верните прежний пенсионный возраст.*

*Это издевательство для нас.*

*Уже не те силы и на предприятиях мы не нужны.*

*После 45+ кадровики отказывают (у них такое указание)»;*

*«Добрый день!*

*Я проходила обучение по двум программам: логистика и управление персоналом. В обоих случаях программа требовала начальных знаний в области, что помешало мне освоить предмет в полной мере и устроиться в дальнейшем на работу по изучаемым направлениям. Было бы неплохо, если бы предоставлялась помощь в трудоустройстве по получении диплома центром занятости. Особенно сложно найти работу по новому виду деятельности для людей предпенсионного возраста. А так получается, время впустую. Такие курсы, вероятно, полезны для повышения квалификации, а не как приобретение новой профессии. Тем не менее преподавателям и всем, кто работал с нами, большое спасибо!»;*

*«Задумка не плохая, но предпенсионерам, не легко найти работу по пройденному обучению, да и вообще найти работу проблема. Моё обучение ничего не изменило в моей жизни, как работала за мизерную зарплату так и работаю»;*

*«На работу не берут не интересуясь знаниями и способностями из-за возраста. Молодым сейчас не устроиться, а пенсионерам тем более. Должны работать с пенсионерами Центры занятости, а нас не подпускают в их программы»;*

*«По хорошему, после курса обучения должна идти стажировка в компаниях с последующим трудоустройством. Без этого с одним дипломом устроиться на работу крайне сложно, а для людей предпенсионного возраста практически невозможно. То есть по программе содействия занятости должны идти комплектом курс обучения + стажировка в компаниях + трудоустройство. Примерно как обязательное распределение после ВУЗа»;*

*«Работодатель не берёт на работу без опыта работы по данной специализации. Особенно человека пред пенсионного возраста. Я уже год не могу найти нормальную, квалифицированную работу»;*

*«Учитывая мой пенсионный возраст невозможно было трудоустроиться по новой специальности, т к всем нужны сотрудники со стажем работы от 1 до 3 лет, необходима помощь в трудоустройстве после прохождения курса».*

**В этой ситуации, основными предложениями были помочь связать обучающихся на программах и работодателей:**

*«Я обращалась в службу содействия занятости в неудачное время -зимой, когда курсы обучения не работали, записи на них не было. Пыталась найти любую работу, хотя бы временную. Ничего не удалось найти. Скорее всего, главная причина - возраст: с предпенсионерами никто не хочет связываться».*

*«После обучения тоже никто не гарантирует успешную помощь в трудоустройстве. Таких возрастных соискателей надо, наверное, обучать по запросам будущих работодателей. По типу контрактной системы. И лучше, чтобы уже во время обучения была возможность устроиться на работу к работодателю (с испытательным сроком)».*

*«За три месяца обучения можно освоить только самые начальные навыки профессии, этого времени для полноценного образования недостаточно. Параллельная работа (или хотя бы стажировка) в реальной компании даёт опыт, уверенность и стимулирует человека успешно завершить обучение. Плюс сам работодатель заинтересован в обучении своего сотрудника (стажёра)».*

Отзывы о качестве и организации обучения в большинстве своем положительные. Многие участники позитивно отзываются об организаторах и преподавателях программы, особенно отмечая профессионализм и хорошую организацию. Однако уровень удовлетворенности во многом зависел от конкретной организации, в которой проходило обучение, в некоторых наоборот – отмечали низкий уровень знания предмета преподавателями и плохую коммуникацию от организаторов.

*«Благодарю преподавателей Томского гос. Университета. Перед началом обучения было скептическое отношение к этой затее, но все оказалось профессионально и полезно. Спасибо. Проходила обучение 1с Разработчик»;*

*«Благодарю за возможность получить новые профессиональные знания бесплатно. Понравилось разнообразие форматов обучения и не сложность в технической части. Преподавательский состав очень хороший и грамотный, реально заряжающий на учебу. Хочется поддержку в трудоустройстве, т.к. самостоятельно не получилось устроиться на должность по обучению. Хочется больше практических занятий и расширение специализаций»;*

*«К сожалению, программа, которую я проходила - маркетинговые стратегии - была очень короткой, общей и не содержала никаких прикладных инструментов для работы в этой сфере. Хотелось бы более глубокий курс с практической направленностью»;*

*«Программа вроде не плохая, НО сама система ведения уроков это ужас! Ни чему не научили, ни чего не понятно, практики не было, очень отвратительно велись уроки , то звука, то видео нет! Очень жалею, что именно тут решила учиться»;*

*«Программа называлась "Бизнес на Вайлдберриз-с нуля до открытия магазина". Обучались в проекте от ТГУ. Все на высшем уровне-прекрасные преподаватели, обратная связь, проверка домашки, даже организовали 3- х недельную практику после обучения. В итоге-половина группы вышла на Вайлдберриз и работаем почти 2 года. Самое главное-что остались чаты всех выпускников, и мы помогаем друг другу решать вопросы»;*

Среди распространенных критических замечаний – слишком короткая продолжительность курса, из-за чего участники не успевали освоить материал в достаточном объёме, а также недостаточность практических навыков и знаний, необходимых для начала работы по новой специальности.

*«Этот опрос надо было давно сделать. Данная программа по переобучению-пустая трата времени тех, кто ищет работу и денег государства. Она ровным счётом не дала ничего, только сбила с пути. Лучшие бы осталось на своей работе, ты никуда с такими знаниями не устроишься, какой-то бред, а не обучение-никаких практических навыков. Никто не берёт тебя даже бесплатно после такого обучения. Уж извините, как есть».*

*«WEB-программист: С нуля, до первых проектов - это название учебной программы, по которой я учился. Она дала мне начальные понятия программирования, за короткий период обучения. Для того чтобы стать хотя бы слегка начинающим программистом, полученных знаний крайне не достаточно. Мало того, они очень поверхностны и избирательны, и в этой программе недостаточно практических занятий. Если целью данной программы было обучение учащихся азбучным понятиям в программировании, то тогда могу согласиться с тем, что эта цель была достигнута. Но если целью было дать знания достаточные для устройства на работу как начинающий программист, то увы, этого недостаточно. Программы такого плана должны длиться минимум шесть месяцев, чередоваться с практическими занятиями, и быть более полными по содержанию необходимых для обучения знаний»;*

*«Программа была с минимальным набором знаний и очень короткая. По сути это введение в новую профессию, а не обучение. Для своей работы по найму приобрела пару интересных навыков, один из которых использую, а второй может быть когда*

*нибудь будет использован при стечении обстоятельств. Для продвижения резюме программа ничем не помогла. Зарплату мне не повысили, так как работодателю все равно какими методами я добиваясь желаемого результата. Очень грустно. Спасибо что спросили»;*

*«Это полезный проект, но в конце года вместо 256 часов программу сократили до 144. Это плохо. Я обучалась по программе 1с разработчик. Некоторые люди в группе не обладали базовыми знаниями для обучения по этой программе».*