

DOI: [10.14515/monitoring.2021.2.1627](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.2.1627)



**И. А. Коршунов, А. М. Тюнин, Н. Н. Ширкова,  
М. С. Мирошников, О. А. Фролова**

## **КАК УЧАТСЯ ВЗРОСЛЫЕ: ФАКТОРЫ ВЫБОРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ**

### **Правильная ссылка на статью:**

Коршунов И. А., Тюнин А. М., Ширкова Н. Н., Мирошников М. С., Фролова О. А. Как учатся взрослые: факторы выбора образовательных программ // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 2. С. 286—314. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.2.1627>.

### **For citation:**

Korshunov I. A., Tyunin A. M., Shirikova N. N., Miroshnikov M. S., Frolova O. A. (2021) How Adults Learn: Factors Influencing the Choice of Educational Programs. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 2. P. 286–314. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.2.1627>. (In Russ.)

## КАК УЧАТСЯ ВЗРОСЛЫЕ: ФАКТОРЫ ВЫБОРА ОБРАЗОВАТЕЛЬ- НЫХ ПРОГРАММ

*КОРШУНОВ Илья Алексеевич — канди-  
дат химических наук, ведущий научный  
сотрудник, Институт образования, На-  
циональный исследовательский уни-  
верситет «Высшая школа экономики»,  
Москва, Россия*

*E-MAIL: [ikorshunov@hse.ru](mailto:ikorshunov@hse.ru)*

*<https://orcid.org/0000-0003-0706-0308>*

*ТЮНИН Аркадий Михайлович — анали-  
тик, Институт образования, Националь-  
ный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики», Москва,  
Россия*

*E-MAIL: [atyunin@hse.ru](mailto:atyunin@hse.ru)*

*<https://orcid.org/0000-0001-8465-9563>*

*ШИРКОВА Наталия Николаевна — кан-  
дидат педагогических наук, научный  
сотрудник, Институт образования, На-  
циональный исследовательский уни-  
верситет «Высшая школа экономики»,  
Москва, Россия*

*E-MAIL: [nshirkova@hse.ru](mailto:nshirkova@hse.ru)*

*<https://orcid.org/0000-0002-4040-024X>*

*МИРОШНИКОВ Максим Сергеевич —  
младший научный сотрудник, Институт  
образования, Национальный исследо-  
вательский университет «Высшая шко-  
ла экономики», Москва, Россия*

*E-MAIL: [mmiroshnikov@hse.ru](mailto:mmiroshnikov@hse.ru)*

*<https://orcid.org/0000-0002-6313-9048>*

*ФРОЛОВА Ольга Алексеевна — доктор  
экономических наук, профессор, Ни-  
жегородский государственный инже-  
нерно-экономический институт, Княги-  
нино, Россия, Россия*

*E-MAIL: [ekfakngiei@yandex.ru](mailto:ekfakngiei@yandex.ru)*

*<https://orcid.org/0000-0002-9813-2794>*

## HOW ADULTS LEARN: FACTORS INFLUENCING THE CHOICE OF EDUCATIONAL PROGRAMS

*Ilya A. KORSHUNOV<sup>1</sup>—Cand. Sci. (Chem.),  
Leading Research Fellow, Institute of  
Education*

*E-MAIL: [ikorshunov@hse.ru](mailto:ikorshunov@hse.ru)*

*<https://orcid.org/0000-0003-0706-0308>*

*Arcadiy M. TYUNIN<sup>1</sup>—Analyst, Institute  
of Education*

*E-MAIL: [atyunin@hse.ru](mailto:atyunin@hse.ru)*

*<https://orcid.org/0000-0001-8465-9563>*

*Natalia N. SHIRKOVA<sup>1</sup>—Cand. Sci.  
(Pedagogy), Research fellow, Institute  
of Education*

*E-MAIL: [nshirkova@hse.ru](mailto:nshirkova@hse.ru)*

*<https://orcid.org/0000-0002-4040-024X>*

*Maxim S. MIROSHNIKOV<sup>1</sup>—Junior Re-  
search fellow, Institute of Education*

*E-MAIL: [mmiroshnikov@hse.ru](mailto:mmiroshnikov@hse.ru)*

*<https://orcid.org/0000-0002-6313-9048>*

*Olga A. FROLOVA<sup>2</sup>—Dr. Sci. (Econ.),  
Professor*

*E-MAIL: [ekfakngiei@yandex.ru](mailto:ekfakngiei@yandex.ru)*

*<https://orcid.org/0000-0002-9813-2794>*

<sup>1</sup> National Research University Higher School  
of Economics, Moscow, Russia

<sup>2</sup> Nizhny Novgorod State Engineering and Economic  
Institute, Knyaginino, Russia

**Аннотация.** На основе данных опроса сотрудников и работодателей малых и средних компаний в работе проанализированы факторы, влияющие на выбор образовательных программ и форматов обучения, в том числе среди различных профессиональных групп.

Обнаружено, что картина имеющихся дефицитов навыков значительно различается по мнению работодателей и работников: работодатели отмечают, что у сотрудников не развиты необходимые предприятию компетенции, а работники больше внимания уделяют преодолению дефицита навыков, необходимых для их индивидуального карьерного роста. Работники обращают внимание на внешние атрибуты (удобное расписание, бренд организации), а работодатели больше внимания уделяют содержанию образовательной программы (результативности и специфике приобретаемых навыков для своих сотрудников). Ориентация работодателей на содержательные характеристики образовательной программы объясняется приоритетом накопления специфического человеческого капитала, соответствующего потребностям конкретного предприятия, а ориентация сотрудников на внешние условия реализации — более высокой оценкой полученной квалификации другими работодателями.

Результаты исследования показали приоритет неформального обучения, используемого для устранения дефицита навыков респондентами с высшим и средним профессиональным образованием. Данные варианты обучения расцениваются работниками в качестве наиболее эффективных и позволяют компенсировать недоста-

**Abstract.** The study concerns the factors influencing the choice of educational programs and training formats by employees and employers of small and medium-sized companies. The authors base on the survey data focusing, among other things, on differences observed by professional groups.

The analysis showed that the perception of existing skills deficits differs significantly in the opinion of employers and employees. The former note that employees lack the competencies necessary for the enterprise, while the latter pay more attention to overcoming the skills deficit necessary for their individual career growth. Employees pay attention to external attributes (convenient schedule, brand of the organization), and employers consider the content of the educational programs (the effectiveness and specificity of acquired skills for their employees). The orientation of employers towards the content is explained by the priority of accumulating specific human capital that corresponds to the needs of a particular enterprise, and the choice of employees is related to a potentially higher assessment of the received qualifications by other employers.

The study revealed the prevalence of informal forms of learning used to eliminate the skills deficit by respondents with higher and secondary vocational education. These learning formats are regarded by employees as the most effective, and they allow to compensate for the lack of non-formal learning. The vast majority of employees prefer to learn at work from more experienced colleagues, while receiving a certificate issued by the university, which they consider as the most rated.

ток неформального обучения. Установлено, что преобладающее большинство работников предпочитает учиться в собственной организации у опытных коллег, также ценится и считается наиболее рейтинговым документ об образовании, выданный университетом, который они оценивают.

The paper may be of interest to a wide range of experts working in adult education, as well as to HR specialists, departments of continuing education at universities, and heads of small and medium-sized enterprises aimed at optimising the process of personnel training.

Статья может быть интересна широкому кругу специалистов в сфере образования взрослых, руководителям HR-служб и подразделений дополнительного образования университетов, а также руководителям предприятий малого и среднего бизнеса с целью оптимизации процесса обучения персонала.

**Ключевые слова:** профессиональное обучение, дефицит навыков, ключевые компетенции, форматы обучения, самообразование, формирование навыков, документы об образовании, образование взрослых

**Keywords:** vocational training, skills mismatch, key competencies, types of training, self-education, skills development, adult education, educational certificate

**Благодарность.** Статья подготовлена в рамках гранта, предоставленного Министерством науки и высшего образования Российской Федерации (№ соглашения о предоставлении гранта: 075-15-2020-928).

**Acknowledgments.** The paper was prepared within the framework of a research grant funded by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation (grant ID: 075-15-2020-928).

## Введение

С увеличением темпов технологических изменений навыки, необходимые для реализации трудовой деятельности, стали устаревать значительно быстрее. В современных отраслях экономики обновление компетенций для сохранения конкурентоспособности и наращивания показателей производительности труда становится необходимым каждые 12—18 месяцев [Pelster et al., 2017]. Для оперативного и регулярного обновления компетенций на рынке образовательных услуг предлагается все больше разнообразных программ — от профессиональной переподготовки в университетах до более гибкого и быстрого обучения на рабочем месте [Ковалева, Бородина, Ковалева, 2013]. Несмотря на это, уровень участия взрослого населения России в возрасте от 25 до 64 лет в дополнительном и формальном образовании в 2019 г. составил всего 25,2%, что более чем в два раза

ниже, чем в странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Европейского союза (ЕС) [Коршунов, Ширкова, Сженев, 2020].

В международной практике проводятся различные социологические обследования для изучения участия работающего населения в непрерывном обучении<sup>1</sup>. Так, в работах Р. Серверо, К. Брауна и Р. Парка и соавторов отмечается влияние социально-демографических характеристик на участие в обучении [Baumgartner, Merriam, 2020; Brown, 1996; Cervero, Kirkpatrick, 1990; Park, Choi, 2009]. М. Хайсель и Т. Тикканен выявили снижение с возрастом частоты обучения и желания учиться [Heisel, Darkenwald, Anderson, 1981; Tikkanen, 1998]. В исследованиях Е. Борен указывается, что чем ниже уровень полученного ранее образования, тем реже респонденты участвуют в обучении, и эта тенденция сохраняется для всех возрастных групп — от 20 до 65 лет [Voeren, Nicaise, Baert, 2010].

Вместе с тем, несмотря на наличие большого количества исследований, посвященных участию взрослого населения в обучении, в них не рассматриваются мотивы и основания работников для принятия решения о выборе образовательной программы. Понимание того, как сотрудники выбирают образовательные траектории, оказывается важным не только для работодателей при направлении их на курсы и переподготовку, но и для эффективного государственного стимулирования образования взрослых в рамках мер поддержки (например, федерального проекта «Новые возможности для каждого»). Это делает актуальной задачу настоящего социологического исследования, направленного на рассмотрение комплекса факторов, определяющих предпочтения взрослого населения в получении дополнительного образования. Целью исследования стало рассмотрение позиций работающих граждан и работодателей при выборе форм обучения, условий и характеристик реализации образовательных программ.

### **Теоретическая рамка исследования: компоненты человеческого капитала и предпочтения работников и работодателей при выборе обучения**

В настоящее время ведущую объяснительную роль в понимании образовательного поведения взрослых занимает теория человеческого капитала [Becker, 1983; Schultz, 1960, 1971; Mincer, 1958; Друкер, 2004], согласно которой обучение выступает средством обновления навыков и увеличения производительности труда, а человеческий капитал понимается как совокупность знаний и умений, социальных и личностных качеств, воплощенных в способности трудиться с целью производства экономической ценности [Goldin, 2016: 58].

Широко распространено мнение о человеческом капитале исключительно как о факторе экономического роста, обеспечивающем внедрение новых технологий

<sup>1</sup> В Австралии — Survey of Employers; Канаде — Business Payrolls Survey, Job Vacancy and Wage Survey; Чили — Encuesta Laboral, Encuesta Longitudinal de Empresas; Японии — Tankan Survey; Мексике — INEGI; Казахстане — NTM Survey Data; Новой Зеландии — EMA Employers Survey; Перу — NTM Survey Data; Сингапуре — Conditions of Employment; США — The Littler Annual Employer Survey; Европейском союзе — Piloting a European Employer Survey on Skill Needs, Adult Education Survey (AES), Continuous Vocational Education and Training Survey (CVTS), Labour Force Survey (LFS), UOE Data Collection, исследования Европейского центра по развитию профессионального образования (European Centre for the Development of Vocational Training), а также международное исследование компетенций взрослого населения, проводимое более чем в тридцати странах ОЭСР — The Programme for the International Assessment for Adult Competencies (PIAAC) [Коршунов, Гапонова, Пешкова, 2019]. Эти обследования сопоставимы с данными российского опроса населения по вопросам образования в рамках «Мониторинга экономики образования» [Бондаренко, 2018].

на предприятиях [Гимпельсон, 2018] и прирост добавочной стоимости. Масштабы участия занятого населения в непрерывном обучении, как показывают исследования, положительно коррелируют с показателями валового регионального продукта (ВРП) [Коршунов, Гапонова, 2017], а также обеспечивают увеличение заработной платы работника в среднем на 8,5% [Васильев, 2015].

Однако работники и работодатели объективно заинтересованы в увеличении разных компонентов человеческого капитала. Общий человеческий капитал включает в себя знания и навыки, которые могут быть использованы в различных видах деятельности и легко передаваемы от одного работодателя к другому без какой-либо существенной потери ценности [Laroche, Mérette, Ruggeri, 1999]. Данный компонент человеческого капитала также позволяет приобретать знания, помогающие адаптироваться к новым ситуациям в условиях быстрых технологических изменений [Davidsson, Honig, 2003]. Поэтому сотрудники предприятий, нацеленные на сохранение независимости и конкурентоспособности на рынке труда в условиях быстрого обновления навыков, пытаются самостоятельно решать задачу повышения уровня своего общего человеческого капитала, формируя спрос на программы дополнительного образования. Отсюда следует, что при выборе образовательных программ работники, вероятно, будут руководствоваться не столько специфическими потребностями предприятия, сколько возможностью развития общих компетенций и более широких профессиональных навыков с приобретением документов, признаваемых различными работодателями. Работодатели же, напротив, в большей степени инвестируют в развитие специальных навыков и компетенций, востребованных в узком сегменте конкретных рабочих мест (специфический человеческий капитал) [Becker, 1993]. Они воздерживаются от инвестиций в развитие общего человеческого капитала сотрудников, поскольку в будущем такие инвестиции увеличивают шанс перехода работников на другое предприятие, оставляя работодателя наедине с издержками на обучение [Eide, Showalter, 2010; Heckman, 2000].

В научной литературе, посвященной приобретению навыков во взрослом возрасте, для конкретизации стратегий обновления компетенций используется разделение между формами обучения [Manuti et al., 2015; Ehlert, 2017]. В отличие от детей, взрослые в большей степени самостоятельно определяют для себя образовательные стратегии, которые могут реализовываться в различных формах [Jarvis, 2010]. Выделяют три формы обучения: формальное, неформальное и ин-формальное обучение<sup>2</sup>. Основные различия между ними пролегают по границе институционализации образовательного процесса как такового. В состав *формального* образования входит участие в программах среднего профессионального или высшего образования (в том числе аспирантура и докторантура), которые требуют значительного количества времени. Под *неформальным* обучением понимают участие в краткосрочных образовательных программах для относительно быстрого обновления компетенций. К данному виду относят прохождение программ дополнительного профессионального образования, стажировок, краткосрочных курсов, лекций, тренингов и др. [Kyndt, Dochy, Nijs, 2009]. Как формальное, так

<sup>2</sup> Classification of Learning Activities (Manual) (2016) Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-manuals-and-guidelines/-/KS-GQ-15-011> (дата обращения: 29.03.2021).

и неформальное обучение характеризуется высокой степенью организации, подразумевает наличие четкого плана занятий и расписания, а результатом выступает приобретаемый документ об образовании.

Отличной от них оказывается линия *информального* образования, характеризующаяся большой гибкостью процесса обучения и приобретения навыков, поскольку оно не институционализировано и не организовано специально. Обучение происходит в течение рабочего дня и включает в себя получение новых знаний и умений от более опытных коллег и руководителей, на собственном опыте (*learning by doing*) или в семье, самообразование (чтение книг и инструкций, прохождение курсов), занятия во внешних профессиональных формированиях [Garrick, 2012] и т. д. В последнее время информальному образованию придается все большее значение благодаря весьма эффективному обновлению компетенций [Marsick, Watkins, 2011: 206], требующих ситуационного реагирования [Завьялова, Ардишвили, 2019]. Согласно теории человеческого капитала, обучение на рабочих местах считается наиболее гибкой формой развития навыков. Оно направлено на аккумуляцию специфического человеческого капитала и быстрее всего повышает производительность труда ввиду краткосрочного периода обучения и большой практикоориентированности [Becker, 1983]. Обучение в течение рабочего дня в сочетании с самообразованием поддерживает развитие сразу двух видов человеческого капитала — общего и специфического, существенное значение при этом приобретает тот факт, что самообразование инициируется непосредственно работником.

Упомянутые выше исследования, выполненные в парадигме развития человеческого капитала, рассматривают обучение работающего населения в контексте его профессионального становления, повышения конкурентоспособности компаний и предприятий, социально-экономического развития территорий. Однако за рамками научного рассмотрения до сих пор остается процесс выбора программ дополнительного образования, в том числе их соответствие запросам работодателей и работников, касающимся характеристик и условий обучения, приобретаемых по его результатам навыков и выдаваемых документов. В настоящей работе рассматриваются формы образования, которые могут помочь работникам и работодателям консолидировать выбор наиболее подходящих программ для устранения имеющегося дефицита навыков и развития человеческого капитала.

## **Методология и эмпирическая база исследования**

Для целей данного исследования был спроектирован опросный инструмент. В ходе проведенного анкетирования опрашивались как работники, так и работодатели или линейные руководители. Анкета работников включала блоки вопросов о социально-демографических характеристиках респондентов (пол, возраст, образование, род деятельности, характер выполняемых трудовых операций); а также о целях, видах и формах обучения. Наличие вопросов о социально-демографических характеристиках респондентов послужило основой сбора информации о факторах, направленных на развитие и поддержание имеющихся навыков со стороны взрослого населения, и позволило оценить

их использование в процессе трудовой деятельности. Анкета для работодателей в части целей, видов и форм обучения персонала их предприятия была сконструирована идентично анкете работников. Это позволило в дальнейшем выявить различия между работниками и работодателями в их потребности в тех или иных навыках, а также оценках значимости образовательных форматов и документов об обучении.

Всего в исследовании приняло участие 650 человек, из которых 95 — линейные руководители, у которых в подчинении находится от одиннадцати до пятидесяти человек. Среди опрошенных оказалось 43,4 % мужчин и 56,6 % — женщин. Средний возраст респондентов составил 33 года ( $SD = 9,98$ ). Уровень образования: 27 % получили полное среднее образование; 16 % — среднее профессиональное образование; 46 % — высшее образование; 6 % имеют степень магистра; 5 % окончили аспирантуру и/или обладают степенью кандидата наук.

Часть респондентов заполняли традиционные бумажные анкеты при модерации со стороны своих руководителей. Для участников исследования, имеющих доступ к компьютеру с интернетом, прохождение заданий было организовано на специальном электронном ресурсе<sup>3</sup> по заранее сгенерированным ключам доступа. Процесс модерации со стороны руководителей включал выдачу индивидуальных ключей доступа для прохождения опроса в онлайн-формате, контроль процесса заполнения анкет, соблюдение сроков сбора материалов, их последующую передачу исследовательской группе. Посредством традиционного анкетирования были собраны данные от 242 работников и 41 линейного руководителя. В онлайн-опросе приняло участие 313 работников и 54 руководителя.

Единицами отбора выступали компании, которые выбирались из числа предприятий малого бизнеса<sup>4</sup>. Из 78 предприятий, выразивших согласие на участие в исследовании, непосредственное участие приняли 63, что позволяет говорить о 80 % отклике на опрос (response rate). Выборку составили организации, занимающиеся строительством, услугами связи, гостиничным сервисом, ремонтом электроники и технологического оборудования, производством пищевых продуктов, возведением торговых и рыночных площадей, обработкой материалов, производством фурнитурных и мебельных изделий. Предприятия находились в четырех субъектах Российской Федерации — в Московской (13,8 %), Нижегородской (51,8 %), Свердловской областях (25,9 %) и в Республике Татарстан (8,5 %). 81,1 % компаний представляют собой самостоятельные организации, а 19,9 % — одно из подразделений более крупной корпорации. 69,4 % компаний относятся к частным, 30,5 % — к предприятиям государственного сектора.

Выборка предприятий формировалась при содействии органов исполнительной власти в сфере экономики и поддержки малого и среднего предпринимательства субъектов Российской Федерации, которым направлялись письма с предложением определить перечень компаний, готовых принять участие в ис-

<sup>3</sup> Система оценки ключевых компетенций SMART (Skills Monitoring of Adults for Research and Transformation). URL: [www.skills-online.ru](http://www.skills-online.ru) (дата обращения: 29.03.2021).

<sup>4</sup> В соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» под предприятием малого бизнеса понимается предприятие численностью до 100 человек.



следовании по установлению дефицита профессиональных навыков и выделению предпочитаемых форм обучения. После получения ответов и составления списка предприятий, готовых стать участниками проекта, был осуществлен их отбор с целью соблюдения широкой представленности организаций различных сфер деятельности.

В качестве результата исследования компаниям-участницам в формате аналитической записки предоставлялись сведения о существующем дефиците навыков у их работников и предпочитаемых ими формах обновления компетенций. В каждой компании взаимодействие осуществлялось либо непосредственно с работодателем, либо с кадровой службой. Менеджмент предприятий привлекал сотрудников для прохождения анкетирования сплошным образом. Учитывая общее число предприятий, принявших участие в проекте ( $n = 63$ ), и разноплановость секторов их деятельности, мы полагаем, что ошибка самоотбора респондентов в группы была незначительной.

Анализ данных осуществлялся при помощи статистического пакета SPSS и языковой среды RStudio. Он основывался на применении таких процедур, как построение доверительных интервалов, расчет рангов и применение тестов для оценки уровня статистической значимости различий между группами респондентов.

## Результаты и обсуждение

### *Дефициты навыков, стимулирующие работников к обучению*

Взрослые обучаются более эффективно, когда получение новых знаний необходимо для решения конкретных проблем или жизненных потребностей [Jarvis, 2010]. Одним из важнейших стимулов в этом контексте считается ощущаемый работником или его работодателем дефицит навыков для выполнения текущих трудовых операций<sup>5</sup>. Для анализа дефицита мы сгруппировали навыки в принятые в современной научной литературе категории: *базовые когнитивные* (навыки чтения и письма, навыки счета и вычислений, ИКТ-компетенции, знание иностранных языков), *когнитивные навыки высокого порядка* (умение принимать нестандартные решения, навыки ведения переговоров и убеждения), *некогнитивные* (навыки работы в команде, работа с клиентами, лидерские качества, принятие ответственности, навыки общения, соблюдение корпоративной культуры), *социально-эмоциональные* (добросовестность, самоконтроль, гибкость), а также *профессиональные навыки*, непосредственно связанные с выполнением трудовых операций [Васильев и др., 2015]. Таким образом, настоящее исследование охватывает все группы навыков, которыми пользуется работник для выполнения текущих производственных операций.

Анализ данных демонстрирует, что картина дефицита навыков, констатируемых работниками и работодателями, на статистически значимом уровне различается (см. рис. 1). Для проведения статической оценки значимости различий был использован непараметрический критерий Манна-Уитни, применяемый для сравнения независимых выборок (работодателей и работников).

<sup>5</sup> OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future. <https://doi.org/10.1787/9789264313835-en>.

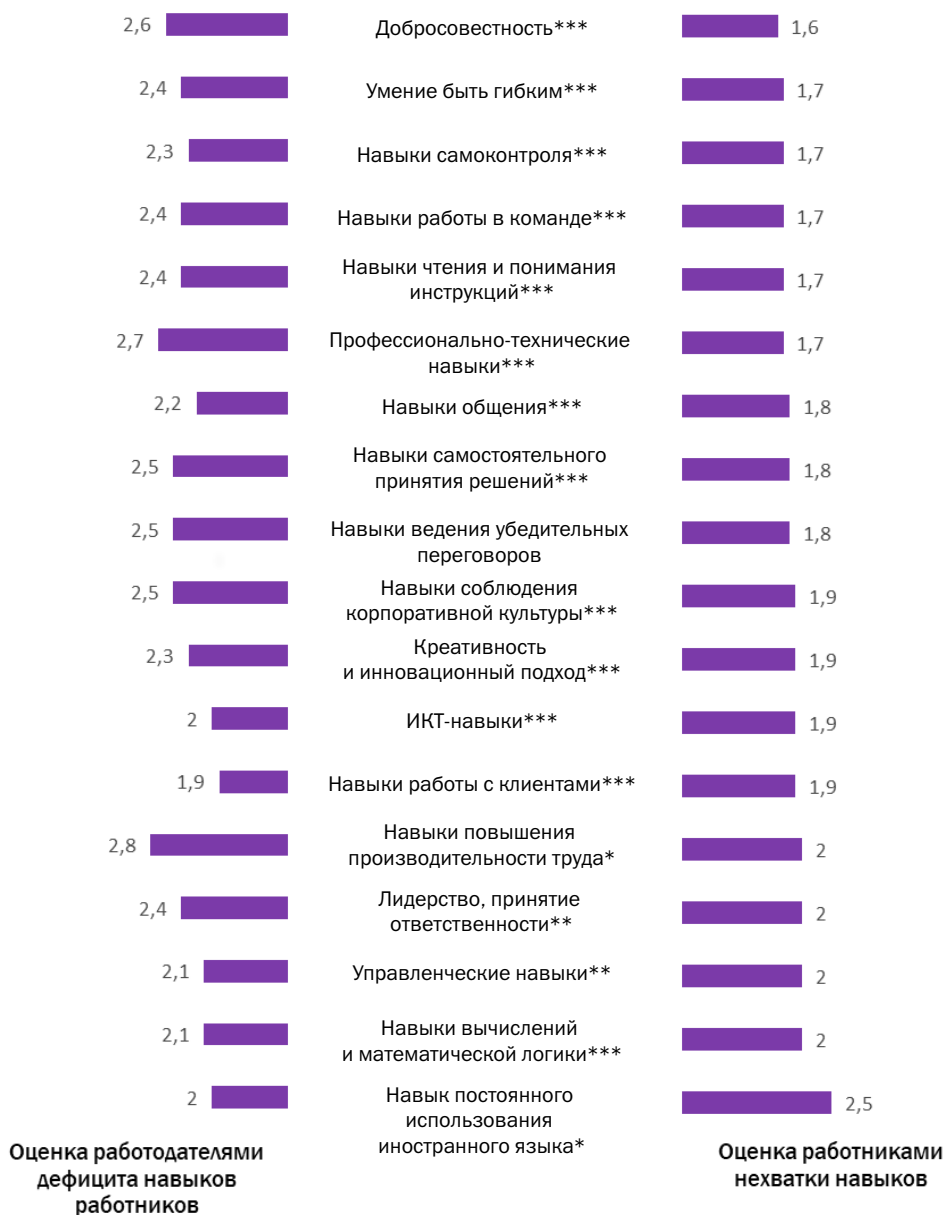


Рис. 1. Дефицит навыков работников по мнению работодателей (справа) и самих работников (слева) в баллах<sup>6</sup>

<sup>6</sup> 1 — обозначает, что дефицит отсутствует, а 5 — что дефицит выражен в значительной степени. Уровень статистической значимости отмечен в качестве: \* для  $p < 0,05$ , \*\* для  $p < 0,005$ , \*\*\* для  $p < 0,001$ .

Как видно из рисунка 1, работодатели в качестве дефицитных для всех групп работников прежде всего отмечают профессионально-технические навыки, компетенции в сфере повышения производительности труда, а также такой социально-эмоциональный навык, как добросовестность. Этот вывод подтверждается результатами других исследований, отмечающих у работников в первую очередь дефицит универсальных компетенций [Васильев и др., 2015]. Сами сотрудники, напротив, считают, что профессионально-технические навыки, равно как самостоятельность и добросовестность, у них достаточно развиты. В большей степени работники отмечают у себя дефицит навыков, необходимых для карьерного роста, а именно управленческих и лидерских компетенций, а также способности использования иностранного языка.

Ощущаемый работниками разрыв между требуемыми и имеющимися у них навыками считается наиболее весомым мотивом для прохождения обучения. На наш взгляд, дополнительная мотивация может возникнуть, если передаваемые на рабочем месте компетенции будут включать в себя необходимые для индивидуального развития работника навыки, такие как обучение иностранному языку, управленческим и лидерским качествам и т. д.

### Приоритетные формы образования и обучения



Рис. 2. Предпочитаемые работниками формы обучения (в баллах)<sup>7</sup>

Анализ предпочитаемых форм обучения демонстрирует заинтересованность сотрудников в доступных и малозатратных по времени и ресурсам мероприятиях. К ним относятся, например, обучение на рабочем месте конкретному профессиональному навыку опытными коллегами и руководителями; прохождение программ повышения квалификации в университете или учебном центре компании по месту

<sup>7</sup> Уровень предпочтения оценивался в баллах по шкале от 1 до 5, где 1 — наименее предпочитаемая форма, а 5 — наиболее предпочитаемая форма. Для измерения статистической значимости различий между предпочитаемыми работниками формами обучения был использован критерий Краскела-Уолисса для независимых выборок, применяемый для порядковых шкал и не требующий гауссовского распределения. Различия между предпочитаемыми работниками формами обучения оказались значимы  $\chi^2(5, N = 397) = 121,77, p = ,00$ .

работы и некоторые другие (см. рис. 2). Эти формы учитываются работниками и работодателями при выборе наиболее эффективной стратегии обучения для приобретения востребованных компетенций.

Из рисунка 2, на котором представлены предпочтительные для взрослых формы обучения, следует приоритет неформальных и информальных стратегий (на рабочем месте с участием коллег и руководителей, самообразование, обучение конкретному профессиональному навыку в негосударственном центре) перед формализованными и институционализированными программами подготовки. Однако информальные стратегии так и остаются вне рамок российского законодательства из-за отсутствия широкой практики признания такого обучения в составе основных профессиональных образовательных программ. Разработка системы признания данной стратегии может оказать положительное влияние на мотивацию к продолжению участия в обучении в течение всей жизни [Valk, 2009]. С этой целью в рамках европейского законодательства предусмотрены меры по валидации и признанию предыдущего образовательного опыта, полученного в рамках неформального и информального обучения<sup>8</sup>.

Как следует из рисунка 3, респонденты с *высшим образованием* чаще участвуют в информальном обучении<sup>9</sup>, нежели работники со средним общим и средним профессиональным образованием. Напротив, сотрудники со *средним профессиональным образованием* чаще используют неформальное обучение в качестве основной формы обновления компетенций. Одним из возможных объяснений является позиция М. Хайселя, отмечающего, что взрослые со средним образованием могут быть не уверены в своей способности обучаться самостоятельно (информально) и потому отдают предпочтение неформальным и более институционализированным формам для развития своих компетенций [Heisel, Darkenwald, Anderson, 1981].

Использование информального образования для компенсации снижаемого количества организованных видов обучения характерно для многих стран. Так, в Чили и Испании, имеющих сравнительно низкий для стран ОЭСР уровень участия в формальном и неформальном обучении (38 % и 35 %), наблюдаются одни из самых высоких показателей участия в его информальном формате (77 % и 74 % соответственно). Напротив, в Нидерландах относительно низкий показатель получения информального образования (61 %), в то время как по охвату формальным и неформальным его видами страна занимает пятое место среди государств ОЭСР (52 %)<sup>10</sup>.

Как видно из рисунка 2, работники предпочитают приобретать новые навыки от коллег и руководителей на рабочем месте, а значит, можно предположить, что все большее значение приобретает процесс коммуникации, кооперации и работы в команде, обеспечивающий эффективное внутреннее обучение и обмен знаниями на конкретном предприятии. На обучение от коллег как на самую эффективную форму приобретения профессиональных компетенций указывают прежде всего

<sup>8</sup> Cedefop. European Guidelines for Validating Non-Formal and Informal Learning. 2009. URL: [https://www.cedefop.europa.eu/files/4054\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4054_en.pdf) (дата обращения: 29.03.2021).

<sup>9</sup> Показатель участия в информальном обучении рассчитывался по числу положительных ответов на вопросы об «обучении от опытных коллег» или «самообразовании» в течение последних 12 месяцев на момент опроса.

<sup>10</sup> Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems (2019) OECD. 13 February. <https://doi.org/10.1787/9789264311756-en>.

высококвалифицированные работники и специалисты-профессионалы, которые часто сами выступают в роли тренеров-наставников для менее опытных сотрудников (см. рис. 4).

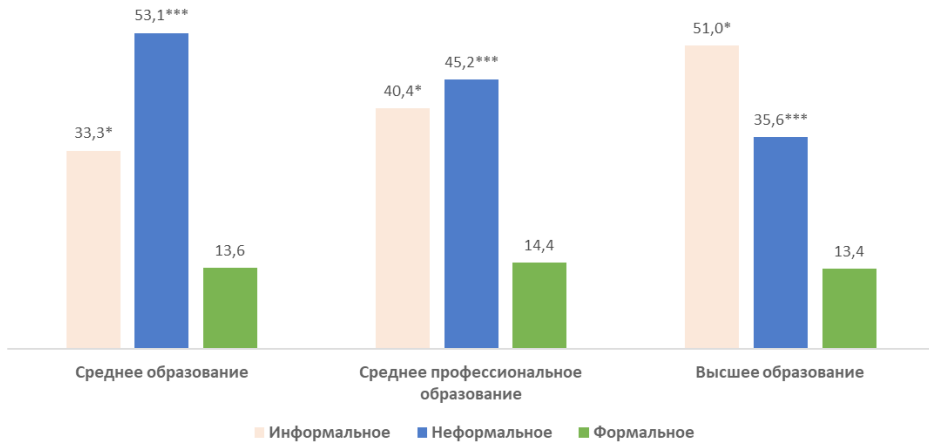


Рис. 3. Участие взрослых в различных формах обучения: формальное, неформальное, информальное в % от числа опрошенных, имеющих соответствующий уровень образования<sup>11</sup>



Рис. 4. Доля респондентов, считающих обучение от коллег наиболее значимой формой развития профессиональных навыков (в % от общего количества выбранных ответов)<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Уровень статистической значимости отмечен в качестве: \* для  $p < 0,05$ , \*\*\* для  $p < 0,001$ . Уровень статистической значимости измерялся последовательно для каждой формы участия в обучении для трех групп респондентов: с общим средним, средним профессиональным и высшим образованием соответственно (с помощью трех многопольных таблиц размерностью  $3 \times 2$ ). Для применения критерия Хи-квадрат участие в обучении было перекодировано в номинальную переменную с двумя значениями («Да»/«Нет»), поскольку для применения критерия Хи-квадрат существенно использование абсолютных фактических и ожидаемых частот [Гржибовский, Иванов, Горбатова, 2016]. Различия оказались значимы для частоты участия в информальном обучении  $\chi^2(2, N = 392) = 5,87, p = ,04$  и неформальном обучении  $\chi^2(2, N = 388) = 20,52, p = ,00$  среди респондентов с различным уровнем образования, но не для участия в формальном обучении.

<sup>12</sup> Границы доверительного интервала установлены на уровне 95%.

Возраст играет важную роль в выборе взрослыми определенных форм обучения. Для оценки уровня статистических различий между респондентами разных возрастных групп был использован критерий Краскела-Уолисса, где в качестве независимых выборок выступали шесть возрастных групп (см. рис. 5). Оценивание проводилось последовательно для каждой из форм обучения.

Как следует из анализа данных, представленных на рисунке 5, возрастные различия в предпочитаемых формах обучения на статистически значимом уровне подтверждены для программ переподготовки и повышения квалификации в университете ( $t(5) = 18,31, p < 0,05$ ), для обучения в негосударственном учебном центре ( $t(5) = 21,44, p < 0,001$ ), для обучения в учебном центре компании по месту работы ( $t(5) = 24,18, p < 0,005$ ) и прохождения дополнительных программ в техникуме или колледже ( $t(5) = 21,47, p < 0,001$ ).

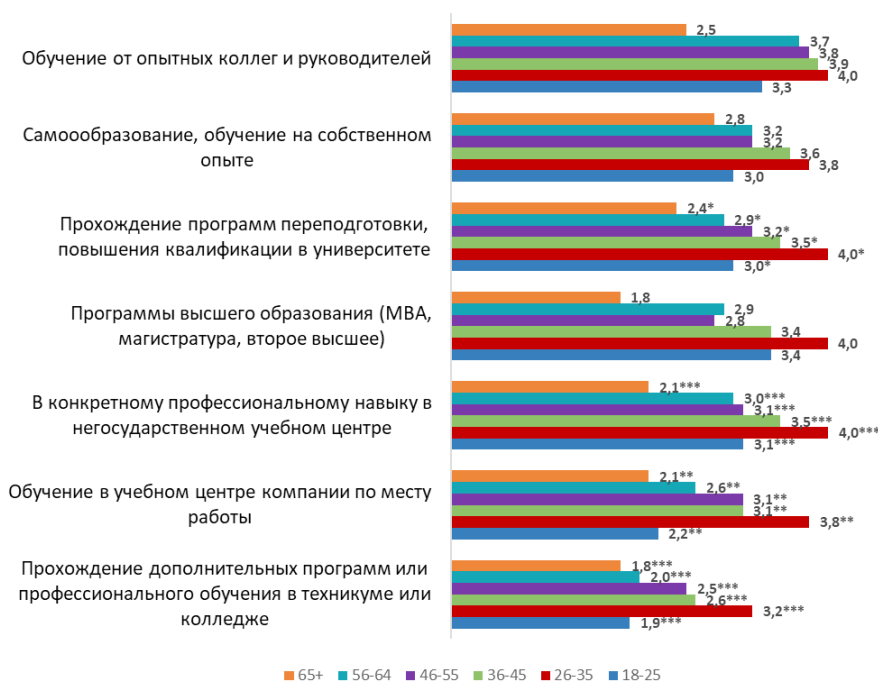


Рис. 5. Значимость предпочитаемых форм обучения для респондентов различного возраста (в баллах)<sup>13</sup>

Для такой формы обновления компетенций, как обучение от коллег, руководителей и наставников, а также для самообразования возрастные различия оказались несущественны. Отсутствие статистической значимости в возрастных различиях и вместе с тем высокие средние значения указывают, что данные формы предпочтительны для всех работников от 18 до 65 лет и старше.

<sup>13</sup> Значимость в баллах: 1 — наименее значимая форма; 5 — наиболее значимая форма. Уровень статистической значимости отмечен в качестве: \* для  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,005$ , \*\*\*  $p < 0,001$ .

Анализ данных на рисунке 5 показывает, что для *сотрудников, только начавших свою профессиональную карьеру (18—25 лет)*, также значимо прохождение программ высшего образования, обучение в негосударственном учебном центре. Выбор широкого спектра форм обучения со стороны когорты молодых работников свидетельствует, что в интересах своего карьерного роста они предпочитают смешанный формат образования, позволяющий наращивать как общий человеческий капитал за счет участия в формальном обучении, так и специфический компонент человеческого капитала за счет приобретения компетенций на рабочих местах или в учебном центре.

Работники *возрастной группы 26—35 лет* отмечают подавляющее большинство представленных форм в качестве значимых для развития своей профессиональной карьеры. Готовность к участию в обучении может объясняться стремлением данной группы к увеличению самоэффективности и конкурентоспособности, которое имеет четко выраженную возрастную структуру и затем значительно снижается вместе с возрастом [Maurer, 2001].

Для работников *возрастной группы 36—45 лет* привлекательными формами для приобретения новых компетенций, кроме самообразования и ментворкинга<sup>14</sup>, выступает обучение конкретному профессиональному навыку и прохождение программ повышения квалификации в университете. Проведенное нами исследование демонстрирует, что значимость всех предпочитаемых форм начинает планомерно уменьшаться от возрастной группы 36—45 лет и до возрастной группы старше 65 лет.

Для *возрастной группы 46—55 лет* прохождение программ переподготовки в университете менее привлекательно. Такие сотрудники выбирают обучение в негосударственном центре или на работе. Их интересуют образовательные форматы, направленные на развитие узкопрофессиональных компетенций, востребованных на конкретных предприятиях, то есть развивающие специфический человеческий капитал.

Работники *возрастной группы 56—64 лет* предпочитают прохождение программ высшего образования и обучение конкретному навыку в негосударственном учебном центре.

Сотрудники *старшей возрастной группы — от 65 лет и старше* — кроме самообразования и обучения от коллег в качестве приоритетных для себя форм отмечают прохождение программ переподготовки или повышения квалификации в университете, но с наименьшими уровнями значимости по сравнению со всеми другими возрастами.

В целом снижение с возрастом интенсивности участия в обучении может объясняться на индивидуальном уровне предстоящим выходом на пенсию, а на организационном — снижением инвестиций работодателя в развитие работников старшего возраста [Fossum et al., 1986], поскольку затраты на развитие этой группы так же высоки, как и для других возрастных групп, однако выгоды ниже, ибо обновленные компетенции, знания и навыки не будут применяться после определенного времени [Edwards, Sieminski, Zeldin, 1993; Boeren, Nicaise, Baert, 2010].

<sup>14</sup> Ментворкинг — это один из методов обучения персонала, когда более опытный сотрудник делится своими знаниями, умениями и навыками с неопытным новичком на протяжении определенного времени.

### Потребительский интерес к условиям реализации и характеристикам качества дополнительных образовательных программ

Характеристики качества и условий проведения дополнительных образовательных программ — еще одна группа факторов, определяющих их востребованность. К содержательным характеристикам будем относить: тематические блоки программы и приобретаемые навыки, общественное и отраслевое признание результатов обучения, трудоустройство выпускников. Организационные характеристики включают в себя такие показатели, как удобное расписание обучения и график занятий, участие в программе известных преподавателей, партнеров из реального сектора экономики, бренд образовательной организации, возможность дистанционного прохождения курса и его стоимость<sup>15</sup>.

В ходе опроса работодатели оценивали значимость образовательных программ для персонала своей организации, а работники — для себя и своего карьерного развития. На основании критерия Краскела-Уолисса можно сделать вывод, что статистически значимые различия между работодателями и работниками проявляются в отношении таких характеристик образовательных программ, как информация о трудоустройстве выпускников ( $t(4) = 11,31, p < 0,05$ ), наличие общественного и отраслевого признания программы ( $t(5) = 9,83, p < 0,05$ ), ее известность ( $t(4) = 13,26, p < 0,05$ ) и возможность ее дистанционного прохождения ( $t(4) = 8,13, p < 0,05$ ). В целом можно говорить о более высоких требованиях к содержанию и результатам образовательной программы со стороны работодателей (см. рис. 6).

Практически одинаково для работников и работодателей важны такие характеристики программы, как удобное расписание и график занятий, присутствие в ней курсов известных и опытных преподавателей, наличие подробной информации о приобретаемых навыках.



Рис. 6. Значимость условий реализации и характеристик дополнительной образовательной программы для ее выбора работниками и работодателями (в баллах)<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Новиков А. М., Новиков Д. А. Как оценивать качество образования? URL: [http://www.anovikov.ru/artikle/kacth\\_obr.htm](http://www.anovikov.ru/artikle/kacth_obr.htm) (дата обращения: 21.11.2019).

<sup>16</sup> Уровень значимости в баллах от 1 до 5, где 1 — наименее значимый, 5 — наиболее значимый. Уровень статистической значимости отмечен в качестве: \* для  $p < 0,05$ .



Тем не менее на основании данных, представленных на рисунке 6, можно утверждать, что при выборе образовательной программы работники в большей степени отдают предпочтение организационным характеристикам: удобному расписанию и графику занятий, участию известных и опытных преподавателей, в то время как работодатели больше нацелены на содержательные характеристики: результативность и достигаемое обновление компетенций.

#### *Финансовые аспекты при выборе обучения работниками*

Получение дополнительного профессионального образования ожидаемо связывается работниками с возможной государственной поддержкой и финансированием обучения [Авраамова и др., 2016]. Позиция работодателей в отношении оплаты обучения в настоящем исследовании не рассматривалась, поскольку определяется ими исключительно на основе текущей экономической целесообразности на конкретном предприятии: появлением нового оборудования (инвестиционной программой собственников), удержанием персонала с необходимыми навыками или решением о внедрении организационных технологий повышения производительности труда («бережливое производство», «менеджмента качества»).

В соответствии с рисунком 7, наиболее ожидаемой формой поддержки от государства работники считают софинансирование дополнительного образования (27,5% от общего числа опрошенных работников), а также полную оплату приобретения ими новых навыков (25,3%). В льготном кредите на обучение заинтересованы только 13,2% опрошенных. Всего финансовую поддержку ожидают в среднем 65% респондентов. Только 15% работников нуждаются в профориентации и помощи при выборе образовательных программ. В эту группу попали сотрудники из категории среднего звена и низкоквалифицированные рабочие. Они готовы пройти обучение, но не знают о возможностях на рынке образования. Содействие в получении признаваемой оценки полученных квалификаций для работников пока не играет значительной роли. Лишь 9,5% респондентов отметили значимость данного вида государственной поддержки. В этой группе оказались сотрудники, занятые выполнением несложных повторяющихся задач, а также те, кто трудится на высокотехнологическом оборудовании.

Таким образом, работники намерены повышать свою квалификацию и проходить дополнительное обучение лишь в том случае, если им будет оказана финансовая поддержка. Вместе с тем почти 35% респондентов готовы инвестировать собственные денежные средства в свое дальнейшее образование.

Анализ данных в контексте количества денежных средств, которые работники разных профессиональных категорий предполагают потратить на свое обучение, показал, что чем выше статус сотрудника, тем большую сумму он может самостоятельно вложить в прохождение образовательных программ (см. рис. 8).

С одной стороны, это связано с предпочитаемыми формами обучения: чем более высокую профессиональную ступень занимает работник, тем более сложные и комплексные, а значит и финансово-затратные программы он выбирает. Кроме того, чем выше положение сотрудника в профессиональной иерархии, тем больше разнородных навыков ему требуется в связи с занимаемой должностью, и тем большее количество денежных средств он готов самостоятельно израсходовать

на обучение. С другой стороны, количество денег, которые работники могли бы потратить на получение дополнительного образования, пропорционально их средней месячной заработной плате (см. рис. 9).

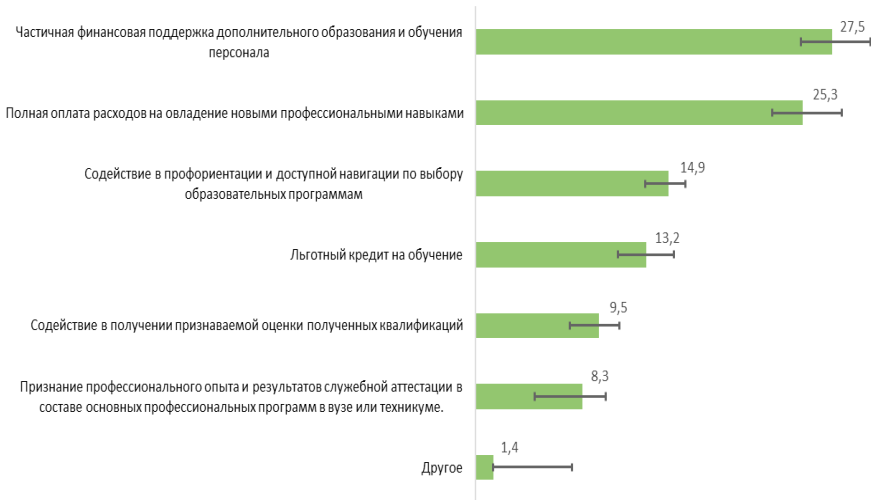


Рис. 7. Ожидания работников в отношении получения государственной поддержки на обучение и образование (в % опрошенных респондентов)<sup>17</sup>



Рис. 8. Размер денежных средств, который самостоятельно готовы потратить различные профессиональные категории работников на получение образования в год (в тыс. руб.)<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Границы доверительного интервала установлены на уровне 95%.

<sup>18</sup>  $\chi^2(6, N = 397) = 21,01, p = ,00$ .

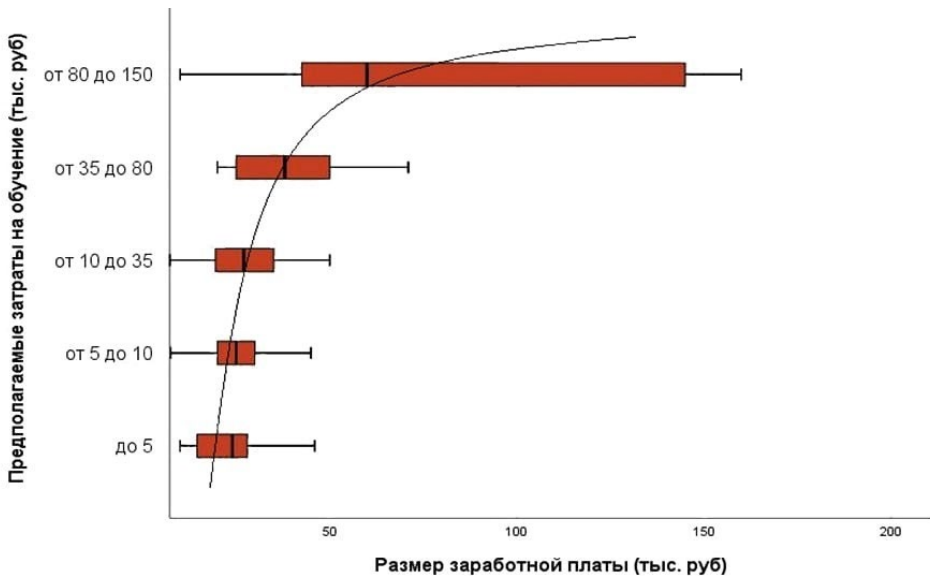


Рис. 9. Взаимосвязь среднемесячного дохода работников и количества денежных средств, которые они готовы потратить на образовательные программы в год (в тыс. руб.)<sup>19</sup>

Таким образом, предполагаемые затраты на обучение среди работников, настроенных самостоятельно вкладываться в свое профессиональное образование, увеличиваются с ростом заработной платы.

#### Документы об образовании и предпочитаемые образовательные программы

Финальным этапом любого обучения является получение документа об образовании, подтверждающего приобретение или наличие определенного перечня компетенций и навыков. Доверие к документу означает доверие к институту — провайдеру образовательных услуг, объективность оценки результатов образования, признание качества процесса обучения, соответствие полученного результата потребностям компании и личностным запросам. Сравнение позиций работодателей и работников в отношении документов об образовании, значимых при принятии решения о трудоустройстве нанимаемого персонала (для работодателей) или своего карьерного развития (для работников) показало, что обе группы респондентов отдадут предпочтение свидетельствам о повышении квалификации в университете (см. рис. 10). Представленные на рисунке 10 границы 95 % доверительного интервала подчеркивают значимость различий в предпочтениях документов об образовании среди работников и работодателей в тех случаях, когда границы интервалов практически не пересекаются.

Из рисунка 10 следует, что такие документы, как диплом MBA или высшего образования (бакалавриат, магистратура, аспирантура), более значимы для ра-

<sup>19</sup>  $\chi^2(378, N=379)=431,12, p=.03$ .

ботодателей при принятии решения о трудоустройстве работников. В то время как наличие удостоверений о профессиональном обучении в государственном техникуме/колледже или негосударственном центре ДПО и ДО, а также свидетельства центра оценки компетенций важнее для работников, нежели работодателей.

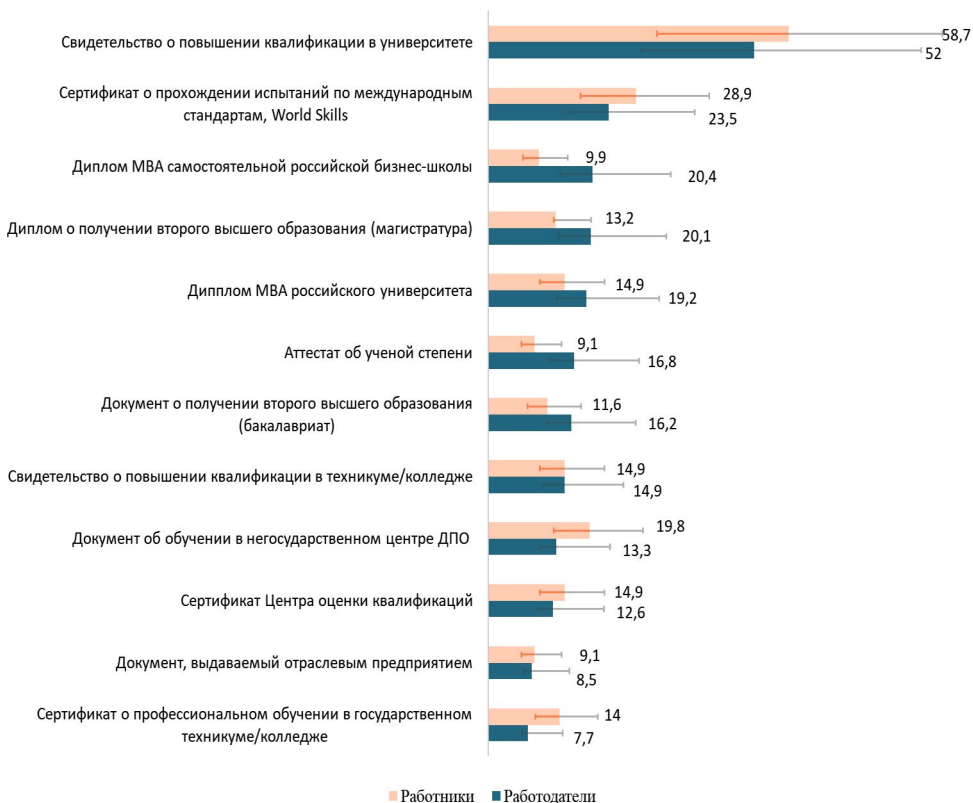


Рис. 10. Наиболее значимые документы об образовании/обучении по мнению работников (для целей своего карьерного развития) и работодателей (при принятии решения о трудоустройстве нанимаемых работников) (значимость в % от общего числа ответов)

Важность документов о дополнительном образовании для работников устойчиво соотносится с уровнем ранее полученного основного образования (см. рис. 11). Наибольшая часть сотрудников как с высшим, так и со средним/средне-специальным образованием отмечает приоритетную значимость свидетельств о повышении квалификации в университете.

Анализ данных показывает, что документы об окончании обучения по длительным образовательным программам (аспирантура, магистратура, стажировка в зарубежном университете, MBA российского университета) предпочтительнее для работников, уже имеющих высшее образование. Таким образом, чем выше начальный уровень образования сотрудника, тем более значим для него документ, подтверждающий его квалификацию на более высокой ступени.



Рис. 11. Значимость документов об образовании в зависимости от исходного уровня образования респондентов (в % от общего числа ответов)<sup>20</sup>

Проведенное исследование показало наличие возрастной специфики в оценке значимости документов об образовании (см. рис. 12).

Для работников в возрасте 18—25 лет, недавно начавших трудовую деятельность, наиболее важно свидетельство о повышении квалификации в университете, а также документы о прохождении испытаний по международным стандартам WorldSkills. Данные документы позволяют как зафиксировать владение профессиональными навыками, так и присвоить определенный разряд, класс или категорию по результатам пройденного обучения. Также работники этого возраста желают подтвердить свою квалификацию, полученную в ходе трудового опыта на предприятии.

В большей степени в любых видах документов об образовании заинтересованы молодые работники в возрасте от 18 и до 35 лет включительно, как новички

<sup>20</sup> Границы доверительного интервала установлены на уровне 95%.

на рынке труда, так и продолжающие свою профессиональную деятельность уже в течение нескольких лет. Сотрудники *возрастной группы 36—45 лет* в наибольшей степени оказались заинтересованы в документе, выдаваемом отраслевым предприятием.



Рис. 12. Значимость документов об образовании в зависимости от возраста респондентов (в % от отмеченной значимости документа для каждой группы)

Работники *возрастной группы от 45 лет и старше*, по-видимому, перестающие планировать дальнейшее развитие карьеры, не отмечают предложенные документы об образовании в качестве значимых для собственного карьерного развития, поскольку теряют заинтересованность в том, чтобы чему-либо учиться.

В процессе исследования обнаружена разница в предпочтении того или иного документа об образовании в зависимости от вида трудовых операций, выполняемых работниками (см. рис. 13). Виды документов были сгруппированы на основании двух характеристик: 1) подтверждающие наличие или приобретение конкретных навыков, 2) подтверждающие прохождение взрослыми обучения в вузе.

В получении документов об обучении в вузе больше всего оказались заинтересованы работники, занятые решением нестандартных задач, поскольку для них важно приобретение комплексного набора как профессиональных, так и управленческих компетенций. Для всех остальных респондентов наиболее важными считаются документы, удостоверяющие владение конкретными группами навыков. Данный тип документов обладает значимостью прежде всего для сотрудников, выполняющих широкий спектр несложных трудовых операций.

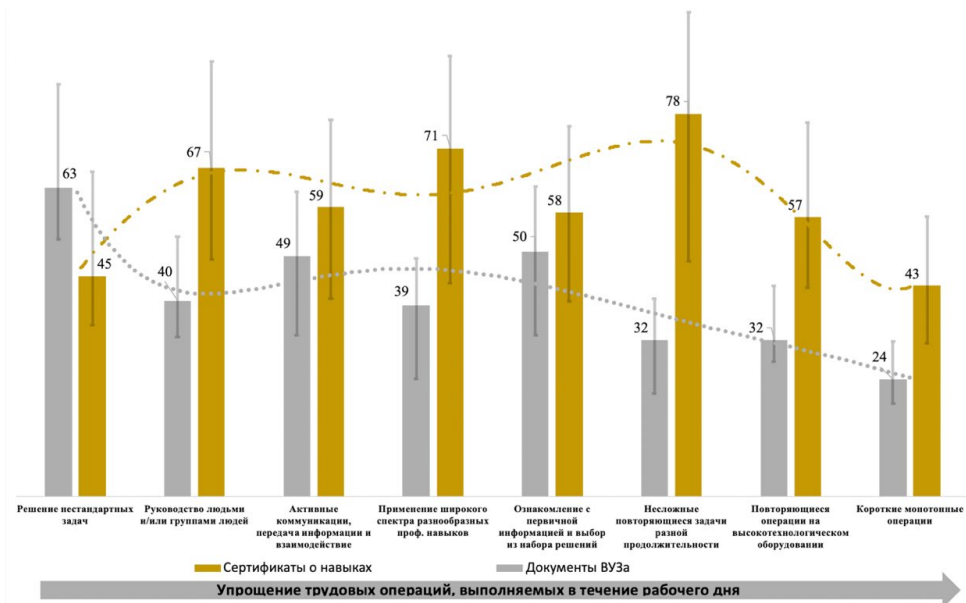


Рис. 13. Значимые документы об образовании в зависимости от характера выполняемых трудовых операций работников (в % от общего количества выбранных ответов)<sup>21</sup>

Меньше всего в получении сертификатов о навыках, равно как и документов вуза, заинтересована группа работников, чья деятельность описывается как короткие монотонные операции.

Подобное распределение предпочитаемых документов среди сотрудников, выполняющих различные трудовые операции, можно объяснить тем, что из-за быстрого устаревания навыков получение длительного формального образования представляется респондентам нерелевантным вложением времени и денежных средств.

## Заключение

В исследовании были рассмотрены основания, по которым взрослые с целью накопления человеческого капитала принимают решение о выборе той или иной стратегии и формы обновления своих компетенций. В результате опроса работодателей и работников нами выявлена рассинхронизация их мнений относительно определения дефицитов навыков, что может приводить к проектированию менеджментом предприятий нерелевантной образовательной поддержки для собственных сотрудников. Работодатели считают, что у работников в большей степени не развиты необходимые организации навыки, особенно профессиональные компетенции в сфере повышения производительности труда. Сами же сотрудники предприятий, напротив, в первую очередь отмечают у себя дефицит навыков и компетенций, необходимых для дальнейшего профессионального развития и карьерного роста.

<sup>21</sup> Границы доверительного интервала установлены на уровне 95%.

Документы об образовании, выдаваемые университетами, и сертификаты о владении профессиональными навыками (в том числе о прохождении международных испытаний по стандартам World Skills) оказались важными стимулами для более молодой когорты работников (см. рис. 10 и рис. 11). Предпочтение ими этих документов может быть обусловлено сигнальной функцией, которую данные сертификаты играют для работодателя при найме сотрудников в ситуации отсутствия у них практического опыта. Согласно «сигнальной» теории, наличие документов о прохождении образовательной программы в вузе указывает при трудоустройстве на более высокий уровень подготовки работника, на развитые социально-эмоциональные, коммуникативные навыки, организованность, добросовестность, целеустремленность, достигаемые за счет детального и более комплексного обучения.

Среди общей совокупности респондентов, ответивших на вопросы о формах обучения и документах об образовании ( $n = 386$ ), более половины (51,3%) предпочитает учиться на работе и при этом получать свидетельства о повышении квалификации, выдаваемые вузом. Приобретение знаний и навыков от более опытных коллег во время выполнения трудовых операций связано с определенными преимуществами. Во-первых, гибкостью и возможностью корректировать время, цель, задачи под свои потребности и возможности. Во-вторых, адаптивностью, поскольку используется действующее оборудование данной отрасли. Желание иметь документы государственного образца, как подтверждение более широких знаний, умений и навыков, свидетельствует о том, что помимо приобретаемых компетенций среди работающих граждан ценятся также формальные признаки полученного образования.

Предпочтение той или иной формы приобретения новых компетенций связано с соответствующим уровнем образования респондентов. В целом неформальное обучение расценивается сотрудниками с высшим и средним профессиональным образованием в качестве наиболее эффективного, а недостаток неформального обучения часто заменяется неформальным. Лица, имеющие только аттестат об окончании средней школы, чаще вовлечены в организованное неформальное обучение и реже используют неформальную практику приобретения новых компетенций. При этом передача сотрудникам навыков повышения производительности труда («бережливое производство») рассматривается работодателями в качестве самой актуальной формы внедрения на предприятии систематического неформального обучения. Согласно теории человеческого капитала, предприятия в своем организационном поведении стремятся к созданию особой культуры, связанной с транзитом и передачей навыков рабочей силой внутри компании. Именно поэтому принципы бережливого производства, ориентированные на внедрение командной работы, контроль качества и оценку персонала, могут рассматриваться в качестве среды неформального обучения для аккумуляции человеческого капитала предприятий и повышения их производительности.

При выборе образовательной программы работники ориентируются на ее организационные атрибуты (удобное расписание, участие известных и опытных преподавателей), а работодатели — на содержание (результативность и специфику приобретаемых навыков, информацию о трудоустройстве выпускников). Внимание



работодателей к содержательным характеристикам программы связано с тем, что по ним можно судить о ее эффективности для решения конкретных нужд предприятия. Если информация о трудоустройстве слушателей воспринимается как свидетельство востребованности программы на рынке труда, то информация о приобретаемых навыках указывает на то, насколько качественную подготовку и какие компетенции получает сотрудник. Ориентация взрослых при выборе образовательной программы на организационные условия ее реализации обусловлена тем, что, если обучение происходит вне предприятия и не подразумевает онлайн-формата, работнику требуется подбирать подходящий временной отрезок, который он сможет использовать для этих целей. Отсутствие статистически значимых различий между предпочтением работниками и работодателями тех или иных условий реализации дополнительной образовательной программы означает, что данные факторы одинаково важны для обеих сторон. Так, участие известных и опытных преподавателей оказывается важной характеристикой выбора программы дополнительного профессионального образования, на которую обращают внимание и работники, и работодатели. Было выявлено, что привлечение средств государственных программ поддержки обучения взрослых для развития сквозных и универсальных навыков, в которых заинтересованы работники, может помочь реализовать эффективное корпоративное обучение, согласующееся с требованиями работодателя.

Проведенное нами исследование продемонстрировало, что мнение работников не совпадает с позицией работодателей относительно выбора образовательных траекторий для устранения дефицита навыков. При формировании и развитии кадровой политики на производстве необходимо учитывать и мнение сотрудников, принимающих решение о приобретении необходимых им навыков для успешной реализации трудовых операций. Именно поэтому понимание работодателями и самими работниками, какие формы обучения подходят лучше всего, может обеспечить эффективный процесс передачи навыков и увеличить общую частоту обновления компетенций работающим населением.

Полученные в ходе исследования результаты свидетельствуют о необходимости его продолжения. В частности, в дальнейшем рассмотрении нуждается, во-первых, установление взаимосвязи между совершаемыми трудовыми операциями и предпочтениями различных документов об образовании; во-вторых, выявление взаимосвязи участия работников в неформальном и информальном обучении в зависимости от исходного уровня образования; в-третьих, рассмотрение связи между возрастом работника и предпочтением им определенных форматов обновления компетенций.

### **Ограничения исследования**

К ограничениям настоящей работы следует отнести недостаточную корректность возможного распространения сделанных выводов на всю генеральную совокупность работающих российских граждан ввиду неслучайного характера отбора единиц наблюдения и проведения опроса только среди сотрудников и работодателей предприятий малого бизнеса.

Допустимо предполагать, что при отборе компаний мог реализоваться принцип «самоселективности», и в выборку попадали предприятия, которые изначально

занимались проведением кадровой политики в сфере обучения и в целом с большим вниманием относились к практикам управления персоналом. Тем не менее полученные эмпирические данные приближают к пониманию стратегий развития человеческого капитала предприятиями и работающими на них гражданами.

### Список литературы (References)

Аврамова Е. М., Каравай А. В., Клячко Т. Л., Логинов Д. М. Мониторинг дополнительного профессионального образования в России. М.: Дело, 2016.

Avraamova E. M., Karavai A. V., Klyachko T. L., Loginov D. M. (2016) Monitoring of Continuing Vocational Education in Russia. Moscow: Delo. (In Russ.)

Бондаренко Н. В. Непрерывное образование взрослого населения в России: вовлеченность, источники финансирования и основные эффекты от участия // Мониторинг экономики образования. 2018. № 12.

Bondarenko N. V. (2018) Continuing Education in Russia: Involvement, Sources of Funding, and Main Effects of Participation. *Monitoring the Economics of Education*. No. 12. (In Russ.)

Васильев К. Б., Рошин С. Ю., Мальцева И., Травкин П., Лукьянова А., Чугунов Д., Рутковски Я., Каху П. М., Неллеманн С. Развитие навыков для инновационного роста в России. М.: Алекс, 2015.

Vasilyev K. B., Roshchin S. Yu., Maltseva I., Travkin P., Lukyanova A., Chugunov D., Rutkovsky Y., Kakhu P. M., Nellemann S. (2015) Skills Development for Innovative Growth in Russian Federation. Moscow: Alex. (In Russ.)

Гимпельсон В. Е. Возраст, производительность, заработная плата. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2018.

Gimpelson V. E. (2018) Age, Productivity, Salary. Moscow: HSE Publishing House. (In Russ.)

Гржибовский А. М., Иванов С. В., Горбатова М. А. Анализ номинальных и ранговых переменных данных с использованием программного обеспечения Statistica и SPSS // Наука и здравоохранение. 2016. № 6. С. 5—39.

Grijbovski A. M., Ivanov S. V., Gorbatoва M. A. (2016) Analysis of Nominal and Ordinal Data Using Statistica and SPSS Software. *Science and Health*. No. 6. P. 5—39. (In Russ.)

Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. М.: Вильямс, 2004.

Drucker P. F. (2004) Management Challenges for 21<sup>st</sup> Century. Moscow: Williams. (In Russ.)

Завьялова Е. К., Ардишвили А. Современные проблемы российского корпоративного образования: возможно ли обучение без развития? // Российский журнал менеджмента. 2019. Т. 17. № 4. С. 499—516. <https://doi.org/10.21638/spbu18.2019.405>.

Zayvalova E. K., Ardishvili A. (2019) The Contemporary Problems of Corporate Education in Russian Companies: Can There Be Learning Without Development? *Russian Management Journal*. Vol. 17. No. 4. P. 499—516. <https://doi.org/10.21638/spbu18.2019.405>. (In Russ.)

Ковалева Н. В., Бородин Д. Р., Ковалева Л. Э. Спрос и предложение на рынке дополнительного профессионального образования // *Дополнительное профессиональное образование в стране и мире*. 2013. № 6. С. 34—40.

Kovaleva N. V., Borodina D. R., Kovaleva L. E. (2013) Demand and Supply in The Market of Continuing Vocational Education. *Continuing Vocational Education in The Country and The World*. No. 6. P. 34—40. (In Russ.)

Коршунов И. А., Гапонова О. С. Непрерывное образование взрослых в контексте экономического развития и качества государственного управления // *Вопросы образования*. 2017. № 4. С. 36—59.

Korshunov I. A., Gaponova O. S. (2017) Lifelong Learning in the Context of Economic Development and Government Effectiveness. *Educational Studies*. No. 4. P. 36—59. (In Russ.)

Коршунов И. А., Гапонова О. С., Пешкова В. М. Век живи — век учись: непрерывное образование в России / под общ. ред. И. А. Коршунова, И. Д. Фрумина; науч. ред. И. А. Коршунов, И. Д. Фрумин. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2019. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-1779-6>.

Korshunov I. A., Gaponova O. S., Peshkova V. M. (2019) Live and Learn: Adult Continuing Education in Russia. Moscow: HSE Publishing House. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-1779-6>. (In Russ.)

Коршунов И. А., Ширкова Н. Н., Сженев Е. С. Непрерывное образование работников в Российской Федерации и регионах // *Факты образования*. 2020. № 7.

Korshunov I. A., Shirkova N. N., Szhenov E. S. (2020) Lifelong Learning of Employees in the Russian Federation and Regions. *Education Facts*. No. 7. (In Russ.)

Baumgartner L. M., Merriam S. B. (2020) *Learning in Adulthood: A Comprehensive Guide*. Wiley.

Becker G. (1993) Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior. *Journal of Political Economy*. Vol. 101. No. 3. P. 385—409.

Becker G. (1983) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago. Vol. 2. Second Edition.

Boeren E., Nicaise I., Baert H. (2010) Theoretical Models of Participation in Adult Education: The Need for an Integrated Model. *International Journal of Lifelong Education*. Vol. 29. No. 1. P. 45—61. <https://doi.org/10.1080/02601370903471270>.

Brown K. M. (1996) The Role of Internal and External Factors in the Discontinuation of off-Campus Students. *Distance Education*. Vol. 17. No. 1. P. 44—71. <https://doi.org/10.1080/0158791960170105>.

Cervero R. M., Kirkpatrick T. E. (1990) The Enduring Effects of Family Role and Schooling on Participation in Adult Education. *American Journal of Education*. Vol. 99. No. 1. P. 77—94. <https://doi.org/10.1086/444282>.

Davidsson P., Honig B. (2003) The Role of Social and Human Capital Among Nascent Entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*. Vol. 18. No. 3. P. 301—331. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(02\)00097-6](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(02)00097-6).

- Garrick J. (2012) *Informal Learning in the Workplace: Unmasking Human Resource Development*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203028926>.
- Edwards R., Sieminski S., Zeldin D. (1993) *Adult Learners, Education, and Training*. London: Routledge.
- Ehlert M. (2017) Who Benefits From Training Courses in Germany? Monetary Returns to Non-Formal Further Education on a Segmented Labour Market. *European Sociological Review*. Vol. 33. No. 3. P. 436—448. <https://doi.org/10.1093/esr/jcx042>.
- Eide E. R., Showalter M. H. (2010) Human Capital. In: Peterson P. L., Baker E. L., McGaw B. (eds.) *International Encyclopedia of Education (Third Edition)*. Oxford: Elsevier. P. 282—287. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-044894-7.01213-6>.
- Fossum J. A., Arvey R. D., Paradise C. A., Robbins N. E. (1986) Modeling the Skills Obsolescence Process: A Psychological/Economic Integration. *Academy of Management*. Vol. 11. No. 2. P. 362—374. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4283130>.
- Goldin C. (2016) Human Capital. In: *Handbook of Cliometrics*. Heidelberg: Springer. P. 55—86.
- Heckman J. J. (2000) Policies to Foster Human Capital. *Research in Economics*. Vol. 54. No. 1. P. 3—56. <https://doi.org/10.1006/reec.1999.0225>.
- Heisel M. A., Darkenwald G. G., Anderson R. E. (1981) Participation in Organized Educational Activities Among Adults Age 60 and Over. *Educational Gerontology*. Vol. 6. No. 2—3. P. 227—240. <https://doi.org/10.1080/0380127810060212>.
- Jarvis P. (2010) *Adult Education and Lifelong Learning: Theory and Practice*. London: Routledge. 4<sup>th</sup> ed.
- Kyndt E., Dochy F., Nijs H. (2009) Learning Conditions for Non-Formal and Informal Workplace Learning. *Journal of Workplace Learning*. Vol. 21. No. 5. P. 369—383. <https://doi.org/10.1108/13665620910966785>.
- Laroche M., Mérette M., Ruggeri G. C. (1999) On the Concept and Dimensions of Human Capital in a Knowledge-Based Economy Context. *Canadian Public Policy*. Vol. 25. No. 1. P. 87—100. <https://doi.org/10.2307/3551403>.
- Manuti A., Pastore S., Scardigno A., Giancaspro M., Morciano D. (2015) Formal and Informal Learning in the Workplace: A Research Review. *International Journal of Training and Development*. Vol. 19. No. 1. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12044>.
- Marsick V. J., Watkins K. E. (2011) *Informal and Incidental Learning in the Workplace*. London: Routledge.
- Maurer T. J. (2001) Career-Relevant Learning and Development, Worker Age, and Beliefs about Self-Efficacy for Development. *Journal of Management*. Vol. 27. No. 2. P. 23—140. <https://doi.org/10.1177/014920630102700201>.
- Mincer J. (1958) Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*. Vol. 66. No. 4. P. 281—302. <https://doi.org/10.1086/258055>.

Park J.-H., Choi H. J. (2009) Factors Influencing Adult Learners' Decision to Drop Out or Persist in Online Learning. *Educational Technology & Society*. Vol. 12. No. 4. P. 207—217.

Pelster B., Johnson D., Stempel J., Van der Vyver B. (2017) Careers and Learning. In: *Deloitte Global Human Capital Trends*. Deloitte University Press. P. 29—36. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/central-europe/ce-global-human-capital-trends.pdf>.

Schultz T. W. (1971) Investment in Human Capital. The Role of Education and of Research. New York: Free Press.

Schultz T. W. (1960) Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy*. Vol. 68. No. 6. P. 571—583. <http://dx.doi.org/10.1086/258393>.

Tikkanen T. (1998) The Age-Participation Relationship Revised: Focus on Older Adults. *Adult Education Quarterly*. Vol. 49. No. 1. P. 15—27. <https://doi.org/10.1177/074171369804900103>.

Valk A. (2009) Recognition of Prior and Experiential Learning in European Universities. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*. Vol. 16. No. 1. P. 83—95. <https://doi.org/10.1080/09695940802704146>.