

DOI: [10.14515/monitoring.2024.4.2570](https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.4.2570)



**Е. Д. Слободенюк, А. В. Каравай, С. В. Мареева**

## **ВКЛЮЧЕННОСТЬ РОССИЯН В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ, ФОРМИРУЮЩИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ**

### **Правильная ссылка на статью:**

Слободенюк Е. Д., Каравай А. В., Мареева С. В. Включенность россиян в образовательные практики, формирующие человеческий капитал // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2024. № 4. С. 148—169. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.4.2570>.

### **For citation:**

Slobodenyuk E. D., Karavay A. V., Mareeva S. V. (2024) Participation of Russians in Educational Practices Forming Human Capital. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 4. P. 148–169. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.4.2570>. (In Russ.)

Получено: 14.02.2024. Принято к публикации: 12.07.2024.

## ВКЛЮЧЕННОСТЬ РОССИЯН В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ, ФОРМИРУЮЩИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

*СЛОБОДЕНЮК Екатерина Дмитриевна* — кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия; старший научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия  
E-MAIL: [eslobodenyuk@hse.ru](mailto:eslobodenyuk@hse.ru)  
<https://orcid.org/0000-0002-4255-5050>

*КАРАВАЙ Анастасия Вадимовна* — кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия; старший научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия  
E-MAIL: [akaravay@hse.ru](mailto:akaravay@hse.ru)  
<https://orcid.org/0000-0003-3122-4819>

*МАРЕЕВА Светлана Владимировна* — кандидат социологических наук, заведующий Центром стратификационных исследований Института социальной политики, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия; ведущий научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия  
E-MAIL: [smareeva@hse.ru](mailto:smareeva@hse.ru)  
<https://orcid.org/0000-0002-2057-8518>

**Аннотация.** Инвестиции населения в человеческий капитал обычно оцениваются с помощью расходов на образование, но этот подход имеет свои ограничения, поскольку соответствующие затраты могут быть не денежными, а временными. В данном исследовании авторы обращаются к анализу включенности взрослого населения страны в широкий спектр образовательных практик, а затем фокусируются только

## PARTICIPATION OF RUSSIANS IN EDUCATIONAL PRACTICES FORMING HUMAN CAPITAL

*Ekaterina D. SLOBODENYUK*<sup>1,2</sup> — *Cand. Sci. (Soc.), Senior Researcher at the Centre for Stratification Studies, Institute for Social Policy; Senior Researcher*  
E-MAIL: [eslobodenyuk@hse.ru](mailto:eslobodenyuk@hse.ru)  
<https://orcid.org/0000-0002-4255-5050>

*Anastasia V. KARAVAY*<sup>1,2</sup> — *Cand. Sci. (Soc.), Senior Researcher at the Centre for Stratification Studies, Institute for Social Policy; Senior Researcher*  
E-MAIL: [akaravay@hse.ru](mailto:akaravay@hse.ru)  
<https://orcid.org/0000-0003-3122-4819>

*Svetlana V. MAREEVA*<sup>1,2</sup> — *Cand. Sci. (Soc.), Director of the Centre for Stratification Studies, Institute for Social Policy; Leading Researcher*  
E-MAIL: [smareeva@hse.ru](mailto:smareeva@hse.ru)  
<https://orcid.org/0000-0002-2057-8518>

<sup>1</sup> HSE University, Moscow, Russia

<sup>2</sup> Institute of Sociology FCTAS RAS, Moscow, Russia

**Abstract.** The population's investment in human capital is usually measured by estimating expenditure on educational services. However, this approach has its limitations, including the fact that investments may be of time rather than of financial nature. Authors of this study turn to the analysis of the participation of the adult population in a wide range of educational practices, and then focus only on those aimed at improving skills and knowledge that poten-

на тех из них, которые нацелены на повышение навыков и знаний, приносящих потенциальную отдачу на рынке труда. Эмпирической базой выступают данные проекта «Выборочное наблюдение участия населения в непрерывном образовании» Росстата за 2020 г. Включенность в разнообразные образовательные практики не так широко распространена среди россиян; еще реже наблюдается вовлеченность в те формы получения знаний, которые связаны с повышением своего профессионального уровня. При этом далеко не все из них воспринимаются как инвестиции в человеческий капитал самим населением. Результаты регрессионного анализа показывают, что включенность в образовательные практики, формирующие человеческий капитал, во многом детерминируется особенностями положения работника на рынке труда и «требованиями профессии» — уровнем образования, его профилем, профессиональной позицией. Влияют на этот выбор и внешние факторы структурного характера, связанные с характеристиками предприятия и отрасли, а также спецификой локальных рынков труда.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, человеческий потенциал, образовательные практики, инвестиции времени, неравенство

**Благодарность.** Статья подготовлена в рамках гранта, предоставленного Министерством науки и высшего образования Российской Федерации (№ соглашения о предоставлении гранта: 075-15-2022-325).

## Введение

Сложная экономическая ситуация, в которой оказалась сегодня Россия, в очередной раз актуализирует необходимость привлечения внимания к человеческому капиталу населения как одному из ключевых факторов, способствующих или препятствующих реализации выбранного страной вектора экономического и со-

tially yield returns in the labor market and can therefore be interpreted as investments in human capital. The empirical basis of the analysis is the data from the Rosstat population survey “Sample Survey of Population Participation in Continuing Education” for 2020. The results of the study show that, in general, participation in educational practices is not so widespread among Russians. At that, participation in the practices that are associated with investments in the human capital is even less common. Moreover, not all of them are perceived as such by the population itself. The results of the regression analysis show that the involvement in improving one's professional level is largely determined by the peculiarities of the employee's position in the labor market and the requirements of the profession — the level of education, its specialization, professional position. This choice is also influenced by external factors of a structural nature related to the characteristics of the enterprise and the industry, as well as the specifics of local labor markets.

**Keywords:** human capital, human potential, educational practices, time investment, inequality

**Acknowledgments.** The study was carried out within a grant provided by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation (Grant Agreement No. 075-15-2022-325).

циального развития. Важную роль здесь играет не только накопленный человеческий капитал, но и практики россиян по его поддержанию и наращиванию.

Инвестиции населения в человеческий капитал обычно оцениваются с помощью расходов на образование. Однако этот подход имеет свои ограничения, связанные с тем, что соответствующие затраты могут носить не денежный, а временной характер. Другой возможный подход — это анализ включенности в образовательные практики, которые формируют или поддерживают человеческий капитал вне зависимости от того, являются ли они платными или бесплатными. Такие инвестиции своего времени могут как дополнять денежные инвестиции в человеческий капитал, так и частично или даже полностью замещать их.

В данном исследовании мы обращаемся к анализу включенности взрослых россиян в образовательные практики разных видов. Сначала мы рассматриваем широкий спектр образовательных практик, описывая как общую картину, сложившуюся в российском обществе, так и существующую дифференциацию в этом отношении между различными группами населения. Затем мы фокусируемся исключительно на практиках, нацеленных на повышение навыков и знаний, которые с наибольшей вероятностью могут приносить отдачу на рынке труда и, следовательно, трактоваться как инвестиции в человеческий капитал. Мы анализируем практики в контексте неравенства положения на рынке труда, выявляя факторы, влияющие на вовлеченность в них или отказ от их использования.

Теоретической рамкой исследования служит теория человеческого капитала в его классическом понимании. Эмпирической базой выступают данные проекта «Выборочное наблюдение участия населения в непрерывном образовании» — широкомасштабного исследования, проводимого Росстатом один раз в пять лет. Оно репрезентирует население, входящее в состав рабочей силы<sup>1</sup>, по регионам, типам поселений и возрасту за 2020 г. В данном исследовании использовалась последняя доступная на момент анализа база данных (за 2020 г.), скорректированная по нижней границе возраста: говоря о взрослых россиянах, мы рассматриваем население 18 лет и старше. Определенная таким образом выборка исследования составила более 215 тыс. человек.

### **Теоретико-методологические основания анализа включенности населения в образовательные практики, формирующие человеческий капитал**

При характеристике теоретико-методологических оснований исследования нужно остановиться в первую очередь на самом понятии «человеческий капитал». В классическом его понимании, представленном в работах Г. Беккера, Т. Шульца и Дж. Минцера [Becker, 1993; Schultz, 1961; Mincer, 1962], описывающих процессы на рынке труда в контексте постиндустриальной экономики, *человеческий капитал* подразумевает под собой знания и навыки работника. Эти знания и навыки выступают для работника ключевым активом, который, по аналогии с другими видами капиталов, приносит ему доходы в виде отдачи/ренды, являясь фактором

<sup>1</sup> Согласно методике Росстата в состав рабочей силы включаются занятые (выполняли в течение недели хотя бы час любую деятельность (производство товаров или оказание услуг) за оплату или прибыль) и безработные (не имели работы, искали ее и были готовы приступить к ней в течение недели). URL: [https://rosstat.gov.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/inobr2020/index.html](https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/trud/inobr2020/index.html) (дата обращения: 18.08.2024).

производства для экономики в целом. Для оценки объема этого типа капитала могут быть использованы показатели полученного уровня образования, количества лет обучения и переобучения, годы трудового стажа в целом или на последнем месте работы (при оценке специфического человеческого капитала) и т. д., то есть показатели, косвенно или напрямую связанные со временем. Соответствующие затраты времени в развитых странах при единых стандартах образования и схожих профессиональных стандартах действительно говорят о дифференциации уровня человеческого капитала. Однако дальнейшие инвестиции в поддержание или повышение его уровня обычно оцениваются через призму расходов на платные услуги, прежде всего образовательные и оздоровительные. В рамках классической теории предполагается, что, принимая решение об инвестициях в человеческий капитал, индивиды оценивают соответствующие текущие затраты в сравнении с их отдачей в будущем.

Дальнейшие исследования в этом направлении позволили предложить модели, показывающие отдачу человеческого капитала, и оценить эту отдачу в условиях различных обществ и в разных группах, в том числе с включением в анализ дополнительных факторов. Широко известное уравнение Дж. Минцера, представленное в литературе в большом количестве различных спецификаций, показывает монетарную отдачу на каждый дополнительный год обучения в виде роста заработной платы и, следовательно, может быть использовано для оценки рациональности инвестиций населения в человеческий капитал при различных условиях. Подчеркнем, что в уравнении Дж. Минцера уровень человеческого капитала также замеряется с помощью оценки времени, потраченного на обучение (в годах), хотя результаты эмпирических исследований показывают и важность учета неоднородности качества образования, полученного за одинаковое время.

Проблематика человеческого капитала прочно заняла свое место и в российской повестке. Важную роль в этом сыграл тот факт, что человеческий капитал начал рассматриваться как ресурс, позволяющий не только повысить доходы населения, но и обеспечить устойчивое развитие страны на макроуровне [Как сделать образование..., 2019]. В российском научном дискурсе с проблематикой человеческого капитала работают прежде всего экономисты, оценивающие отдачу от разных типов образования в стране, в том числе в динамике [Капелюшников, 2021; Лукьянова, 2010; Рожкова и др., 2021; Ощепков, 2010]. Однако в последние годы в этой сфере появился и ряд работ социологического характера, в фокусе которых находятся человеческий капитал и практики инвестирования в него отдельных групп, прежде всего социально-профессиональных [Тихонова, 2017; Тихонова, Каравай, 2017; Каравай, 2021; Человеческий капитал..., 2023]. Особое внимание также зачастую привлекает средний класс как социальный субъект, который объединяет в себе россиян с человеческим капиталом наиболее высокого качества и должен обеспечивать его воспроизводство. Именно поэтому инвестиции среднего класса в человеческий капитал также являлись предметом ряда работ в последние годы [Пишняк и др., 2020; Мареева, 2012].

Еще одно важное направление анализа, на которое мы опираемся в данной работе, — это изучение непрерывного образования в течение жизни (Life-long learning). Данная тематика находится в мейнстриме современных исследований

и тесно связана с парадигмой обучающегося общества (learning society), где акцент смещается с формального образования на навык обучения и самостоятельное освоение знаний каждым человеком. Концепция непрерывного образования подразумевает интеграцию образовательных процессов как между различными его этапами, так и между разными аспектами обучения, которая выходит за рамки учебных заведений и проходит на работе, в семье и т. д. Концепция непрерывного образования была впервые представлена ЮНЕСКО еще в 1960-х годах прошлого века, и с тех пор находится в фокусе исследований, основные направления среди которых — это образование взрослых граждан и различные институты получения образования в течение жизни [Aspin, Chapman, 2000; Field, 2000; Laal, 2011]. Исследования в рамках этого направления ведутся и в России [Век живи — век учись..., 2019]. Однако нужно отметить, что терминология еще не устоялась и, что более важно, сами подходы отличаются разнообразием. Так, изучаться могут дополнительное профессиональное образование, образование взрослых и др. [Зайцева, 2009; Каравай, 2016].

Если же говорить именно о затратах времени взрослых на накопление и поддержание человеческого капитала, то наиболее близкое тематическое поле — это исследования бюджетов времени, позволяющие сопоставить затраты на разные типы деятельности [Социальная защита..., 2022]. Однако затраты времени на формирование или поддержание человеческого капитала обычно не становятся отдельным предметом анализа в рамках данного направления. Мы стремимся восполнить этот пробел в рамках настоящей статьи.

Данные обследования Росстата «Выборочное наблюдение участия населения в непрерывном образовании»<sup>2</sup> фиксируют случаи участия населения в непрерывном образовании за 12 месяцев, предшествующих исследованию. В качестве трех типов непрерывного образования рассматриваются:

1) *самообразование* (необходимое для удовлетворения потребностей человека в культурном, духовно-нравственном, физическом и прочем самосовершенствовании);

2) *обучение по дополнительным образовательным программам и программам профессионального обучения* (нацеленное на освоение компетенций, необходимых для исполнения трудовых и служебных функций);

3) *обучение по основным образовательным программам* (в колледже / ПТУ / высшем учебном заведении).

В рамках каждого типа представлен широкий спектр разных видов соответствующих практик.

## **Включенность российского населения в различные виды образовательных практик**

Общее распределение по всем видам образовательных практик приведено в таблице 1. Сразу отметим, что доли по населению в целом в некоторых случаях недостаточно информативны. Так, курсы повышения квалификации актуальны для работающих или активно ищущих работу граждан, а обучение по общеобра-

<sup>2</sup> Исчерпывающую информацию об исследовании см.: Федеральная служба государственной статистики. URL: [https://gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/inobr2020/index.html](https://gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/inobr2020/index.html) (дата обращения: 12.07.2024).

зовательным программам в силу особенностей жизненного цикла свойственно по большей части молодежи. С учетом этих особенностей в таблице 1 приводятся данные не только по населению в целом, но и по некоторым отдельным категориям, связанным с возрастом, наличием профессионального образования и занятости.

Таблица 1. **Включенность в различные виды образовательных практик в различных категориях населения, Росстат, 2020 г., %**

Виды образовательных практик	Все совершеннолетние	Имеющие профессиональное образование*	Занятые	Незанятые	Экономически неактивные
<b>Самообразование</b>					
Обучение, освоение нового при участии друзей, коллег, членов семьи	6,1	6,7	7,1	6,5	4,4
Изучение профессиональных книг, журналов	6,7	7,9	8,6	5,6	3,6
Прослушивание / просмотр передач учебного характера в сети интернет / на компьютере	14,3	15,2	16,8	18,5	9,5
Прослушивание или просмотр передач учебного характера иным способом	5,5	5,6	5,5	6,2	5,5
Посещение с экскурсоводом музеев, исторических, природных и прочих объектов	3,3	4,0	3,9	2,7	2,5
Посещение просветительских мероприятий в библиотеках, лекториях и т. п.	3,0	3,4	3,1	3,1	2,9
<i>Хотя бы что-то одно из перечисленного выше**</i>	26,4	29,0	30,4	29,1	19,3
<b>Дополнительное обучение</b>					
Повышение квалификации, проф. переподготовка (руководители и специалисты)***	2,6	3,7	4,3	0,0	0,0
Повышение квалификации, проф. переподготовка (рабочие, служащие)***	1,5	1,8	2,3	1,1	0,2
Обучение вождению транспортных средств	1,4	1,3	1,5	2,4	1,0
Освоение проф. навыков на своем рабочем месте под руководством наставника	1,2	1,3	1,9	0,6	0,0
Обучение технике безопасности, охране труда, пожарной безопасности и пр.	11,4	13,4	18,7	1,7	0,1
Участие в чемпионатах «Молодые профессионалы» (Worldskills Russia)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Профессиональные тренинги, семинары, конференции, мастер-классы, стажировки	3,5	4,4	5,2	2,4	0,6
Курсы иностранных языков	0,7	0,6	0,7	0,8	0,6
Курсы по освоению компьютера, программ, практике использования сети интернет	0,9	0,9	1,0	1,2	0,7
Курсы вязания, шитья, фото- / видеосъемки, рисования, обучения музыке и пр.	0,6	0,6	0,5	1,0	0,7

Виды образовательных практик	Все совершенные	Имеющие профессиональное образование*	Занятые	Незанятые	Экономически неактивные
Курсы финансовой и бюджетной грамотности, грамотности в ЖКХ, гос. услуг и т. п.	0,5	0,7	0,8	0,6	0,1
В специализированных организациях (музыкальной / балетной школе и т. п.)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Занятия по физической культуре под руководством инструктора, тренера	1,4	1,5	1,5	1,9	1,2
<i>Хотя бы что-то одно из перечисленного выше**</i>	22,0	25,2	32,5	12,5	5,1
<b>Основное обучение</b>					
Получение основного общего или среднего общего образования	0,2	0,0	0,0	0,3	0,4
Получение среднего профессионального образования	1,8	0,9	1,0	4,2	3,1
Получение высшего образования	4,1	1,8	2,3	7,2	6,7
<i>Хотя бы что-то одно из перечисленного выше</i>	6,1	2,7	3,3	11,7	10,2
<b>Общая включенность в разные типы образовательных практик</b>					
<i>0 (не включались ни в один тип практик из трех вышеперечисленных)</i>	59,6	56,4	50,2	61,1	75,6
<i>1 тип</i>	27,7	31,1	34,5	26,8	16,4
<i>2 типа</i>	11,2	11,8	14,4	9,9	5,9
<i>3 типа</i>	1,5	0,7	1,0	2,2	2,2

\* В данную категорию включены все россияне, получившие образование сверх среднего общего (среднее специальное / высшее).

\*\* Значения в данных строках не соответствуют сумме по всем вышеприведенным видам практик в рамках категории, так как один человек мог в течение года включаться в несколько видов практик в рамках одного их типа.

\*\*\* Специализированные программы для соответствующих категорий работников.

Данные показывают, что из трех перечисленных выше типов наиболее распространено **самообразование**, которым занимается примерно четверть взрослых россиян (26,4%). В данную категорию входят такие виды активности, как изучение вопросов поддержания здоровья, просмотр экспозиций музеев, посещение культурных мероприятий, освоение навыков прикладного творчества и многое другое (полный перечень представлен в таблице 1). В течение года каждый четвертый россиянин использовал свое время для духовно-нравственного, физического, культурного самосовершенствования. Участие в **дополнительном обучении** распространено примерно так же широко и охватывает 22,0% россиян (если учитывать только занятых россиян, для которых это наиболее актуально, то охват еще выше — 32,5%). В данную категорию попадают все россияне, которые за истекший до исследования год прошли хотя бы один курс повышения квалификации, профессиональный тренинг, обучались на курсах компьютерной грамотности, иностранного языка и прочее. Так как в фокусе исследования находятся совершенные россияне, **получение основного образования** наименее распространено из трех типов образовательных практик и характеризует всего 6,1% из их числа. В общей же сложности хотя бы в один из трех указанных типов образова-

тельной активности за год были включены 40,4% взрослого населения. Иными словами, 6 из 10 россиян вообще не вкладывают свое время в те или иные виды образовательной деятельности.

Более четверти взрослых россиян (27,7%) выбирают для себя единственный вид активности (например, учатся в вузе и не нагружают себя дополнительно чем-либо другим или проходят курсы повышения квалификации от работодателя, не тратя свободное время на получение второго высшего образования / на самообразование). При этом, однако, среди них есть и те, кто осуществляют сразу два разных типа активности (11,2%), и даже три типа (хотя это скорее исключение — 1,5%)<sup>3</sup>.

Из таблицы 1 видно несколько особенностей. Во-первых, стоит отметить, что россияне, не входящие в состав экономически активного населения, реже включены в какие-либо образовательные практики, даже не связанные напрямую с трудовой деятельностью (например, развитие творческих навыков или расширение кругозора). В то время как на самообразование (которое, как отмечено выше, является самым распространенным типом образовательных практик) свое время тратит хотя бы один из четырех россиян, а в некоторых категориях даже каждый третий, среди не входящих в экономически активное население таковых лишь один из пяти. Во-вторых, наиболее активно в образовательных практиках участвуют работающие россияне. Практически по всем видам практик из перечисленных в таблице их активность превышает среднее по населению в целом. В-третьих, практически все виды образовательных практик распространены довольно слабо: на различные виды самообразования (за исключением лишь одного вида, о котором скажем ниже) свое время тратят не более 8% россиян, к какой бы социально-экономической группе они ни относились. К различного рода способам повышения своего профессионального уровня (вновь не считая лишь одного вида инвестиций, о чем будет сказано ниже) прибегают и того меньше — не более 1,5% каждой из групп. Получение профессионального образования сверх уже имеющегося распространено столь же слабо. Даже среди работающих россиян практически две трети (62,5%) не включены в какие-либо образовательные практики, связанные с дополнительным образованием. В-четвертых, выделяются два наиболее распространенных вида образовательных практик: прослушивание или просмотр видео- и аудиокурсов в интернете, а также прослушивание обязательных по законодательству (согласно ст. 219 ТК РФ) курсов по охране труда — технике безопасности, пожарной безопасности и т. д. Если первый в ряде случаев можно отнести к формированию человеческого капитала, то второй является скорее формальностью.

Кратко обозначим различия между россиянами, включенными и не включенными в образовательные практики (см. табл. 2). Из таблицы 2 видно, что среди россиян, включенных в те или иные образовательные практики, больше трудоустроенных, занимающих более высокие профессиональные позиции (умствен-

<sup>3</sup> Отметим, что данные числа отражают включенность в тот или иной тип активностей, но не их интенсивность. Например, россиянин, прошедший за год три курса повышения квалификации от работодателя, но не занимавшийся самообразованием и не проходивший обучения по общеобразовательным программам, попадает в категорию тех, кто за прошедший год осуществлял только один тип активности.

ного квалифицированного труда) и имеющих более высокий уровень образования. Неактивные в отношении образовательных практик во многом повторяют общестрановой портрет. Данные используемого обследования предоставляют довольно скромный перечень социально-демографических показателей, подходящих для анализа, но даже из них видно, что выбор инвестировать свое свободное время «в себя» (то есть в образование в его разных формах) нетипичен для россиян в целом и характерен только для определенных категорий населения. Он требует более детального анализа приводящих к нему факторов, который будет представлен далее.

**Таблица 2. Характеристики россиян, включенных и не включенных в различные образовательные практики, Росстат, 2020 г., %**

	Включенность в образовательные практики		В среднем
	Не включенные	Включенные	
Тип поселения по месту проживания			
Города	71,9	80,0	75,2
Села	28,1	20,0	24,8
Возраст			
Трудоспособный	56,8	85,3	68,3
Старше трудоспособного	43,2	14,7	31,7
Пол			
Мужской	44,4	46,2	45,1
Женский	55,6	53,8	54,9
Уровень образования			
Высшее	22,0	37,0	28,1
Среднее специальное	45,0	39,6	42,8
Среднее и ниже	33,0	23,4	29,1
Участие в составе рабочей силы			
Занятые	50,8	74,6	60,4
Безработные	4,1	3,9	4,0
Не входящие в состав рабочей силы	45,1	21,5	35,6
Профессиональный статус по классификатору ОКЗ-2014*			
Руководители	5,3	6,0	5,7
Профессионалы	19,9	32,4	26,1
Полупрофессионалы	12,4	15,2	13,8
Служащие	2,9	2,7	2,8
Рядовые работники торговли и бытового обслуживания	16,7	13,7	15,2
Квалифицированные рабочие	32,7	25,1	28,8
Неквалифицированные рабочие	10,1	4,9	7,6
<i>Справочно</i>			
<i>Доля группы в составе населения</i>	<i>59,6</i>	<i>40,4</i>	<i>100</i>

\* ОК 010—2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий (принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 N 2020-ст). URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_177953/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_177953/) (дата обращения: 22.08.2024).

## Инвестиции россиян в профессиональные навыки: особенности и факторы

Выше мы показали общую картину включенности населения в образовательные практики. Однако далеко не все практики, представленные в инструментарии обследования, направлены на получение навыков и знаний, которые могут приносить отдачу на рынке труда. Далее мы фокусируемся только на видах образовательных практик, с наибольшей вероятностью нацеленных на формирование навыков и приобретение знаний, которые могут выступать как ресурс производства и приносить их обладателям рента на рынке труда. Иными словами, далее мы переходим к инвестициям населения в человеческий капитал.

В качестве соответствующих видов образовательных практик для дальнейшего анализа были отобраны следующие:

- повышение квалификации и профессиональная переподготовка для различных категорий работников;
- освоение профессиональных навыков на рабочем месте под руководством наставника;
- профессиональные тренинги, семинары, конференции, мастер-классы, стажировки;
- изучение иностранных языков;
- обучение компьютерной грамотности и использованию интернета;
- самостоятельное изучение профессиональной литературы<sup>4</sup>.

Начнем анализ с вопроса о том, что мотивирует россиян инвестировать время в эти виды образовательных практик, связанные с формированием и поддержанием человеческого капитала, и как такие затраты времени соотносятся с денежными (см. табл. 3).

Причиной включения в практики, формирующие и поддерживающие человеческий капитал, в большинстве случаев выступала *инициатива работодателя*. Лишь в четверти случаев инициатива исходила от самих россиян (27,9%). По личной инициативе россияне чаще всего изучают иностранные языки (в 9 из 10 случаев) или осваивают цифровые навыки (примерно в 6 случаях из 10). Любопытно, что к повышению квалификации и профессиональной подготовке, которые напрямую могут приносить отдачу в виде роста доходов, прибегают по личной инициативе только 13—16%. Члены семьи почти никогда не выступают инициаторами профессионального обучения. Эти данные позволяют сделать вывод, что сами работающие россияне, за редкими исключениями, обычно не склонны рассматривать инициативное повышение квалификации как рациональный выбор для своего трудового пути и осуществляют его в большей степени под влиянием внешних требований со стороны работодателя. Необходимыми навыками, без которых трудно сохранять конкурентоспособность и выполнять трудовые функции, как видим, выступает только цифровая грамотность, а также владение языками (однако этот выбор, как будет показано ниже, в меньшей мере связан с соображениями отдачи на рынке труда, чем с другими факторами).

<sup>4</sup> Эта образовательная практика будет включена в анализ далее (на этапе построения регрессии). Вопросы о мотивации и оплате, которым уделяется внимание в статье до рассмотрения результатов регрессионного анализа, в отношении нее не задавались.

Таблица 3. **Мотивация, источники финансирования и цели россиян, включающихся в различные виды образовательных практик, связанных с инвестициями в человеческий капитал, Росстат, 2020 г., %**

Характеристики включения в образовательные практики	Виды образовательных практик						
	Повышение квалификации, проф. переподготовка (руководители и специалисты)	Повышение квалификации (рабочие, служащие)	Освоение проф. навыков на своем рабочем месте под руководством наставника	Профессиональные тренинги, семинары, конференции, мастер-классы, стажировки	Курсы иностранных языков	Курсы по освоению компьютера, программ, интернета	В среднем (среди россиян, входящих в состав рабочей силы)
	Цель (допускалось более одного ответа)						
Устройство на работу, получение новой работы	2,6	8,3	32,5	6,7	12,1	12,3	9,0
Повышение заработной платы	16,5	18,9	10,8	13,2	9,1	7,0	14,2
Продвижение по службе	21,8	18,2	10,9	15,7	9,9	11,9	16,9
Достижение более высоких результатов работы	50,0	40,5	36,5	49,1	18,4	30,8	44,2
Получение новых знаний	55,7	42,7	40,0	58,5	55,0	57,0	53,1
Расширение круга общения, появление новых знакомств, установление новых контактов	4,6	2,5	3,9	10,4	20,8	11,4	7,3
Расширение кругозора, повышение культурного уровня, развитие повседневных навыков и т. п.	6,7	4,7	5,0	11,3	25,8	15,7	9,2
Другая цель	6,2	7,0	6,8	4,3	8,3	9,3	6,0
	Источник информации (допускалось более одного ответа)						
Родственники, знакомые	2,4	5,2	6,8	7,7	33,2	21,3	7,7
Организация (работодатель)	86,4	84,6	86,4	65,9	11,3	36,3	72,6
Служба занятости	1,1	2,3	1,0	1,1	1,6	3,1	1,4
Образовательные организации	6,1	2,8	2,0	5,8	12,0	8,5	5,5
Телевидение, радио, журналы, газеты, рекламные материалы	0,9	2,0	1,5	3,5	7,1	6,1	2,6
Сеть Internet, социальные сети	4,0	3,6	2,2	19,1	37,8	23,5	11,7
Социальные службы	0,2	0,2	0,0	0,5	2,2	1,1	0,4
Другой источник	1,9	2,3	2,7	2,3	4,6	8,1	2,7
	Инициатор (один вариант ответа)						
Сам респондент	12,5	15,8	15,9	36,0	86,3	63,5	27,9
Члены семьи	0,7	1,2	2,0	1,2	2,9	2,3	1,3
Организация (работодатель)	84,4	80,5	79,2	61,5	9,0	31,0	68,7
Другой инициатор	2,4	2,5	2,9	1,3	1,8	3,2	2,1

Характеристики включения в образовательные практики	Виды образовательных практик						
	Повышение квалификации, проф. переподготовки (руководители и специалисты)	Повышение квалификации (рабочие, служащие)	Освоение проф. навыков на своем рабочем месте под руководством наставника	Профессиональные тренинги, семинары, конференции, мастер-классы, стажировки	Курсы иностранных языков	Курсы по освоению компьютера, программ, интернета	В среднем (среди россиян, входящих в состав рабочей силы)
	<i>Место прохождения обучения (один вариант ответа)</i>						
Своя организация	27,5	45,5	88,8	33,8	3,9	21,1	37,4
Другая организация (за исключением образовательной)	23,9	21,2	3,4	29,4	12,6	16,6	22,3
Образовательная организация высшего образования	28,1	12,1	1,4	7,2	9,5	5,3	13,4
Иная образовательная организация	15,7	15,7	0,9	13,8	19,9	17,3	13,8
Библиотека, клуб, культурный или физкультурно-оздоровительный центр	0,3	0,4	0,5	1,4	1,1	3,6	0,9
Частный преподаватель	0,5	0,9	1,7	4,2	39,5	5,5	4,0
Другое место	4,1	4,3	3,4	10,2	13,5	30,7	8,2
	<i>Источник финансирования (один вариант ответа)</i>						
Сам респондент/ члены семьи	12,0	14,5	6,3	29,4	81,2	43,2	22,8
Организация (работодатель)	78,0	73,2	56,1	54,1	8,6	27,8	60,5
Служба занятости, другая государственная организация	0,9	2,3	0,4	1,0	1,3	2,3	1,2
Несколько источников (софинансирование)	1,6	0,9	0,8	1,7	1,7	2,3	1,5
Оплата обучения не предусмотрена (благотворительность, волонтерское обучение)	6,4	8,0	33,9	12,4	4,0	17,2	12,2
Другой источник	1,1	1,2	2,5	1,4	3,3	7,2	1,8

*Примечание.* Фоном выделены ячейки, значения в которых превышают средние более чем на 5%; красным шрифтом выделены значения, которые превышают средние в 1,5 раза и более.

Основным источником информации о возможностях включения в образовательные практики, которые можно рассматривать как инвестиции в свой человеческий капитал, также выступает работодатель. Особенно это видно из данных по тем россиянам, которые проходили курсы повышения квалификации (84,6—86,4% получили соответствующую информацию от работодателя), а также осваивали трудовые навыки на рабочем месте (86,4%). Второй значимый источник информации — интернет. Каждый пятый, прошедший профессиональные тренинги или стажировки, посетивший семинары, конференции или мастер-классы, нашел информацию о мероприятии в глобальной сети. Довольно часто там же россияне ищут и возможности для обучения языкам и компьютерной грамотности; для этих видов образования (в силу их инициирования самими россиянами) нередким источником становятся знакомые.

Важно, что восприятие выбора о включении в те или иные образовательные практики и затрат своего времени на них именно как инвестиций, направленных на получение финансовой отдачи, редко встречается среди россиян. Эту мотивацию озвучили не более 20% (значения колеблются от 7,0% до 18,9% в зависимости от конкретного вида обучения, в среднем — 14,2%). Вопрос подразумевал возможность выбора нескольких подходящих ответов, потому этот ответ можно считать исчерпывающим. Однако даже если учесть, что такие варианты ответов, как «устройство на работу» и «продвижение по службе», также могут подразумевать отдачу на рынке труда, их распространенность тоже невелика (в среднем — 9,0% и 16,9% соответственно). Любопытно отметить, что эти три цели не выступают для населения ключевыми ни в тех видах обучения, которые напрямую связаны с рабочим местом (повышение квалификации, переквалификация, освоение рабочих навыков), ни в тех из них, которые россияне иницируют сами (изучение языков, освоение компьютерной грамотности). Основными целями дополнительного обучения россияне чаще называют «получение новых знаний» и «достижение более высоких результатов работы» (53,1% и 44,2% соответственно).

На общем фоне выделяется обучение на рабочем месте, которое зачастую рассматривается как этап освоения профессии и необходимость для получения работы. Похоже, это те виды рабочих мест, где предварительное обучение предусмотрено рабочим процессом.

Говоря же о двух видах инвестиций, которые чаще всего иницируются самим населением, — освоение языков и компьютерной грамотности, — стоит отметить, что в значительной части случаев россияне мотивированы целями из личной сферы: повышением общего культурного уровня, расширением кругозора, облегчением своей повседневной жизни или расширением своих социальных сетей (в случае изучения иностранных языков 25,8% и 20,8%, а в случае изучения компьютера — 15,7% и 11,4% соответственно).

Анализ источников финансирования приводит к результатам, логично согласующимся с предыдущими: те виды инвестиций, которые иницируются работодателем, обычно и оплачиваются им, в то время как остальные зачастую финансируются за счет личных средств. Отсутствие ожиданий финансовой отдачи при включении россиян в образовательные практики стимулирует их расходовать собственные денежные средства. Так, на повышение квалификации или переквалификацию собственные средства тратили менее 15% «инвестирующих в себя»; на обучение на рабочем месте и того меньше — 6,3%. Чаще всего самостоятельно оплачиваются курсы иностранного языка, сравнительно часто — обучение компьютерной грамотности (81,2% и 43,2% соответственно).

Интересно, что некоторые виды обучения в принципе рассматриваются как не имеющие источника финансирования, то есть «бесплатные». Так рассуждает, например, каждый третий россиянин, осваивающий профессиональные навыки на рабочем месте (не учитывая, видимо, те затраты на обучение, которые несет при этом работодатель).

С точки зрения того, где именно россияне проходят обучение, следует отметить наибольшую вариативность ситуаций. Вид обучения, предоставляемый преимущественно работодателем, — это обучение новых сотрудников навыкам исполнения

трудовых обязанностей под руководством наставника (9 из 10 случаев). Для повышения квалификации или переквалификации сотрудников работодатели нередко прибегают к помощи сторонних организаций. Причем если нужно переобучить/переквалифицировать рабочего или служащего/клерка, то работодатель чаще берет эту задачу на себя (практически в половине случаев), а когда дело касается специалистов высшей квалификации или руководителей, то сам работодатель берется за это уже лишь в четверти случаев, делегируя задачу в большинстве случаев сторонним организациям, нередко — вузам. Изучение же иностранных языков обычно осуществляется через частное репетиторство (в остальном эта форма как способ обучения взрослых распространена довольно слабо). Не выступают местами профессионального обучения также и клубы, библиотеки, культурные центры.

Таким образом, полученные результаты не позволяют рассматривать затраты времени взрослых россиян на обучение как рациональный выбор самого населения инвестировать в свой человеческий капитал, даже если ограничить анализ только теми видами обучения, которые с наибольшей вероятностью могут приносить отдачу на рынке труда; это скорее результат внешних требований. Единственное, что население реализует самостоятельно, без дополнительного стимулирования, — это освоение навыков, без которых сложно вести полноценную жизнь и решать текущие задачи, в том числе быть конкурентоспособными на рынке труда (освоение языков, компьютера и интернета). Такие результаты ставят методологические вопросы о корректных замерах инвестиций в человеческий капитал со стороны государства, работодателей и самих работников.

Положение в системе неравенств и его влияние на интенсивность и формы накопления человеческого капитала по-разному концептуализируются в литературе, однако ключевой идеей выступает следующая: инвестиции в человеческий капитал в наибольшей степени рациональны для тех групп, которые могут получить от них отдачу на рынке труда (здесь вновь уместно вспомнить о среднем классе, чьи доходы представляют собой отдачу на их ключевой актив — человеческий капитал, по сравнению, например, с рабочими, получающими отдачу на физический труд). Развивая этот сюжет в рамках данного исследования, далее мы обращаемся к вопросу о том, как ситуация на рынке труда влияет на выбор работников о включении их в образовательные практики, которые можно рассматривать как инвестиции в человеческий капитал, поскольку эти инвестиции должны быть опосредованы отдачей именно на рынке труда.

### **Анализ влияния положения на рынке труда на инвестиции россиян в профессиональные навыки**

Выше была продемонстрирована вариативность выбора населения в отношении включенности в те или иные практики, формирующие человеческий капитал. Целью дальнейшего анализа стало выявление сравнительной значимости влияния структурных факторов, задающих конфигурацию неравенства на рынке труда и определяющих положение работника в профессиональной структуре, условия его труда, локальную и отраслевую специфику рынка труда на склонность к инвестированию в свой человеческий капитал. В качестве контрольных переменных рассматривались аскриптивные характеристики (см. табл. 4). Материальное

положение не рассматривалось в качестве фактора, поскольку для работающего населения оно является скорее следствием положения на рынке труда, отражая отдачу на соответствующие инвестиции.

Таблица 4. **Описание независимых переменных регрессионной модели, Росстат, 2020 г., % от работающего населения**

Показатель	Распределение значений
Возраст	Дискретная переменная, для работающего населения принимает значения от 18 до 89 лет, среднее — 41,66 года, медиана — 41 год. Переменная нормирована в диапазон от 0 до 1
Возраст в квадрате	Дискретная переменная, квадрат нормированной переменной возраста, находится в диапазоне от 0 до 1
Пол	Женский (база) — 54,9 % Мужской — 45,1 %
Тип поселения по месту проживания	Города (база) — 77,8 % Села — 22,2 %
Тип работодателя по месту занятости	Предприятие, организация со статусом юридического лица (база) — 81,1 % Предпринимательская деятельность без образования юридического лица (ИП, самозанятые и проч.) — 5,2 % По найму у физических лиц или ИП — 12,2 % В собственном домохозяйстве (выращивание продуктов на продажу) — 1,5 %
Есть образование по специальности выполняемой работы	Нет (база) — 58,1 % Да — 41,9 %
Отрасль предполагает регулярное обучение (наука, образование, здравоохранение, государственное управление и вооруженные силы)	Нет (база) — 72,4 % Да — 27,6 %
Уровень образования	Нет профессионального образования (база) — 19,7 % Среднее специальное образование — 45,2 % Высшее образование — 35,1 %
Профессиональный статус по классификатору ОКЗ-2014	Руководители — 5,7 % Профессионалы — 26,1 % Полупрофессионалы — 13,8 % Служащие — 2,8 % Рядовые работники торговли и бытового обслуживания — 15,2 % Квалифицированные рабочие — 28,9 % Неквалифицированные рабочие (база) — 7,6 %
Категории регионов по уровню развития в 2010 г.*	Высокоразвитые — 24,4 % Развитые — 34,4 % Среднеразвитые (база) — 35,8 % Менее развитые — 5,5 %

\* Категоризация производилась в соответствии с классификацией регионов по показателям социально-экономического и институционального развития [Григорьев, Урожаева, Иванов, 2011].

Зависимая переменная охватывала тех работников, которые практиковали формы обучения, связанные непосредственно с наращиванием профессиональных навыков (критерии выделения этой группы были описаны выше; напомним, что в эти навыки входили повышение квалификации и профессиональная переподготовка, изучение иностранных языков, повышение цифровой грамотности, изучение профессиональной литературы и пр.). В полученную группу вошли 19,5% занятого населения. Зависимая переменная принимала два значения, соответственно, был использован регрессионный анализ на основе логистической модели. Поскольку основной задачей была оценка сравнительной значимости анализируемых факторов, связанных с неравенством на рынке труда, в модель были включены сразу все переменные из таблицы 4.

Результаты регрессионного анализа показали, что все переменные оказывают значимое влияние на выбор работников в отношении инвестиций в свой человеческий капитал в форме повышения профессионального уровня (см. табл. 5).

Таблица 5. Результаты построения логистической регрессионной модели

Переменные в уравнении	B	Средне-квадратичная ошибка	Степени свободы	Значимость	Exp (B)
Константа	-2,379	0,002	1	<0,000	0,093
Возраст (нормированный)	-3,183	0,009	1	<0,000	0,041
Возраст в квадрате	2,281	0,015	1	<0,000	9,79
Мужской пол	-0,203	0,001	1	<0,000	0,816
Проживание в сельской местности	-0,142	0,001	1	<0,000	0,867
Наличие образования по специальности выполняемой работы	0,366	0,001	1	<0,000	1,442
Отрасль предполагает регулярное обучение (наука, образование, здравоохранение, гос. управление и вооруженные силы)	0,487	0,001	1	<0,000	1,627
Образование (база — школьное)					
Среднее специальное образование	0,167	0,001	1	<0,000	1,182
Высшее образование	0,606	0,001	1	<0,000	1,833
Тип работодателя (база — предприятие, организация)					
Самозанятость, ИП (без образования юридического лица)	0,015	0,002	1	<0,000	1,015
По найму у физических лиц	-0,232	0,001	1	<0,000	0,793
В домашнем хозяйстве	-0,523	0,005	1	<0,000	0,593
Профессиональный статус по классификатору ОКЗ-2014 (база — неквалифицированные рабочие)					
Руководители	1,406	0,002	1	<0,000	4,081
Профессионалы	1,394	0,002	1	<0,000	4,032
Полупрофессионалы	1,167	0,002	1	<0,000	3,212
Служащие	0,872	0,003	1	<0,000	2,392
Рядовые работники торговли и бытового обслуживания	0,85	0,002	1	<0,000	2,339
Квалифицированные рабочие	0,58	0,002	1	<0,000	1,787

Переменные в уравнении	B	Средне-квадратичная ошибка	Степени свободы	Значимость	Exp (B)
Категории регионов (база — среднеразвитые)					
Высокоразвитые	-0,044	0,001	1	<0,000	0,957
Развитые	0,288	0,001	1	<0,000	1,334
Менее развитые	-0,013	0,002	1	<0,000	0,987

Сводка для логистической модели:

Псевдо-R2 Кокса и Снелла = 0,102, Псевдо-R2 Нагелькерка = 0,163.

Доля верно квалифицированных случаев — 80,42 %.

В первую очередь стоит отметить, что вероятность попадания в группу инвестирующих в человеческий капитал нелинейно убывает с возрастом и скорость «выбывания» постепенно замедляется. Следующий по значимости фактор — профессиональный статус: чем выше профессиональный класс по классификатору ОКЗ-2014, тем выше вероятность включенности работника в практики, связанные с повышением своего человеческого капитала. Принадлежность к руководителям и профессионалам увеличивает отношение шансов на попадание в рассматриваемую группу в четыре раза по сравнению с неквалифицированными рабочими.

Все остальные факторы имеют меньшую сравнительную значимость. Из аскриптивных характеристик помимо возраста значимым оказался и пол. Мужчины при прочих равных чуть реже женщин склонны инвестировать в человеческий капитал. На это накладывается еще и профессиональный статус, поскольку мужчины чаще представлены среди рабочих разной квалификации, а также отраслевая принадлежность — промышленные сектора не требуют обязательного формального повышения квалификации работников. В результате мужчины в среднем заметно реже наращивают свой человеческий капитал в части профессиональной квалификации по сравнению с женщинами (если говорить о всей рабочей силе, то это 15,5 % против 23,8 % соответственно).

Что же касается уровня образования, то, как и ожидалось, наличие профессионального образования, особенно высшего по сравнению со школьным, повышает вероятность включения в практики увеличения своего человеческого капитала. Дополнительно положительное влияние оказывает и наличие образования по специальности выполняемой работы. Выходит, что узкие специалисты с большей вероятностью совершенствуются в своей профессии на протяжении всего периода занятости.

Внешние факторы, связанные с характеристиками предприятия, отраслевой спецификой рынков труда и их локализацией, также оказывают значимое влияние. Сравнительно чаще склонны к инвестициям в свой человеческий капитал работники, проживающие в городах, и в развитых регионах по сравнению со среднеразвитыми (по классификации 2010 г.). Помимо этого, положительно влияет на вероятность включения в процессы накопления и обновления профессиональных знаний, формирующих человеческий капитал, занятость на предприятиях или в организациях из отраслей, где это является законодательной нормой.

В целом результаты регрессионного анализа показывают, что склонность работников к инвестициям в их профессиональные навыки и знания обуславливается в первую очередь «требованиями профессии»: уровнем образования, его профилем, профессиональной позицией, отраслевыми стандартами и локальными рынками труда. Это соотносится и с полученными выше результатами о низкой инициативе самого населения в отношении таких инвестиций и их высокой зависимости от воли работодателя.

### **Основные выводы и обсуждение результатов**

Результаты исследования показывают, что включенность взрослых россиян в различные образовательные практики не так широко распространена и охватывает около трети экономически активного населения (за исключением студентов, получающих первое профессиональное образование). Если же ограничить анализ только теми образовательными практиками, которые связаны с профессиональными навыками и повышением своего профессионального уровня, а следовательно — вероятной отдачей на соответствующие инвестиции на рынке труда (повышение квалификации и профессиональная переподготовка, изучение иностранных языков, изучение профессиональной литературы и пр.), то они распространены существенно реже. Более того, включенность в эти практики чаще представляет собой не столько самостоятельный выбор самих россиян, сколько результат инициативы работодателя, а финансовая отдача от подобных действий не оказывается, согласно ответам самих россиян, в числе ключевых мотивов. Это ставит вопрос о том, насколько вообще эти практики можно расценивать как инвестиции в человеческий капитал, по крайней мере в восприятии самого населения.

В данном исследовании мы не ставили задачи оценить отдачу от затрат времени на формирование человеческого капитала, поскольку они имеют отложенный эффект и выступают отдельным предметом анализа. Однако полученные результаты косвенно могут свидетельствовать о том, что такие инвестиции имеют смысл только для тех, кто занимает достаточно высокие позиции в системе производственных отношений, поскольку это диктуется требованиями рабочего места. Так, вероятность повышения своего профессионального уровня во многом детерминирована факторами неравенства на рынке труда: особенностями положения работника и «требованиями профессии» — уровнем образования, его профилем, профессиональной позицией. Влияют на этот выбор и внешние факторы структурного характера, связанные с характеристиками предприятия и отрасли, а также спецификой локальных рынков труда, заданной в том числе типом поселения и степенью развитости региона.

Выявленная в ходе анализа обусловленность выбора россиян включаться в образовательные практики, направленные на повышение профессионального уровня (следовательно — затрачивать на поддержание и наращивание человеческого капитала как минимум свое время), рядом внешних факторов, связанных с неравенствами на рынке труда, позволяет обсуждать ограничения и возможности социально-экономической политики по повышению человеческого капитала населения. Задача по наращиванию человеческого капитала должна регулироваться государством как ключевым субъектом социально-экономической

политики в данном вопросе. Решение этой задачи усложняется тем, что пассивная стратегия отказа от образовательных практик, формирующих или повышающих уровень и качество человеческого капитала, выступает сегодня социальной нормой для российского общества, а не отклонением от нее, поэтому ожидать инициативы населения не приходится. Внешние стимулы для повышения инвестиционной активности работающих россиян могут лежать в сфере регулирования институциональной среды. Государство может внедрять нормативы заработных плат, дифференцированные для работников с различными уровнями образования и квалификации, а работодатель — использовать стимулирующие контракты с учетом особенностей профессий.

### Список литературы (References)

1. Век живи — век учись: непрерывное образование в России / под ред. Коршунова И. А., Фрумина И. Д. М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2019.  
Korshunov I. A., Frumin I. D. (ed.) (2019) *A Century of Living — a Century of Learning: Continuing Education in Russia*. Moscow: HSE Publishing House. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-1779-6>. (In Russ.)
2. Григорьев Л. М., Урожаева Ю. В., Иванов Д. С. Синтетическая классификация регионов: основа региональной политики // Российские регионы: экономический кризис и проблемы модернизации / под ред. Л. М. Григорьевой, Н. В. Зубаревич, Г. Р. Хасаева. М.: ТЕИС, 2011. С. 34—56.  
Grigoryev L. M., Urozhaeva Yu. V., Ivanov D. S. (2011) Synthetic Classification of Russian Regions as the Basis of Regional Policy. In: Grigorieva L. M., Zubarevich N. V., Khasaeva G. R. (eds.) *Russian Regions: the Economic Crisis and Problems of Modernization*. Moscow: TEIS. P. 34—56. (In Russ.)
3. Зайцева О. В. Непрерывное образование: основные понятия и определения // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2009. № 7. С. 106—109.  
Zaitseva O. V. (2009) Continuing Education: Basic Concepts and Definitions. *Bulletin of Tomsk State Pedagogical University*. No. 7. P. 106—109. (In Russ.)
4. Капелюшников Р. И. Отдача от образования в России: ниже некуда? // Вопросы экономики. 2021. № 8. С. 37—68.  
Kapeliushnikov R. I. (2021) Returns to Education in Russia: Nowhere Below? *Voprosy Ekonomiki*. No. 8. P. 37—68. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2021-8-37-68>. (In Russ.)
5. Каравай А. В. Включенность работающих россиян в получение дополнительного профессионального образования // Вопросы образования. 2016. № 4. С. 123—143.  
Karavay A. V. (2016) Participation of Russian Workers in Continuing Professional Education. *Voprosy Obrazovaniya / Educational Studies Moscow*. No. 4. P. 123—143. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2016-4-123-143>. (In Russ.)

6. Как сделать образование двигателем социально-экономического развития? / под ред. Кузьминова Я. И., Фрумина И. Д., Сорокина П. С. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2019.  
Kuzminov Ya. I., Frumin I. D., Sorokin P. S. (ed.) (2019) How Can Education be Made an Engine of Socio-Economic Development? Moscow: HSE Publishing House. (In Russ.)
7. Каравай А. В. Состояние человеческого капитала российских профессионалов // *Terra Economicus*. 2021. Т. 19. № 1. С. 124—137.  
Karavay, A. V. (2021) State of Human Capital of the Russian Professionals. *Terra Economicus*. Vol. 19. No. 1. P. 124—137. <http://dx.doi.org/10.18522/2073-6606-2021-19-1-124-137>. (In Russ.)
8. Лукьянова А. Л. Отдача от образования: что показывает мета-анализ // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2010. Т. 14. № 3. С. 326—348.  
Lukyanova A. L. (2010) Return on Education: What the Meta-Analysis Shows. *The Higher School of Economics Economic Journal*. Vol. 14. No. 3. P. 326—348. (In Russ.)
9. Мареева С. В. Практики инвестирования среднего класса в свой человеческий капитал // *Terra Economicus*. 2012. Т. 10. № 1. С. 165—173.  
Mareeva S. V. (2012) Practices of Investing the Middle Class in Their Human Capital. *Terra Economicus*. Vol. 10. No. 1. P. 165—173. (In Russ.)
10. Ощепков А. Ю. Отдача от высшего образования в российских регионах // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2010. Т. 14. № 4. С. 468—491.  
Oshchepkov A. Yu. (2010) Return on Higher Education in Russian Regions. *The Higher School of Economics Economic Journal*. Vol. 14. No. 4. P. 468—491. (In Russ.)
11. Пишняк А. И., Горяйнова А. Р., Назарбаева Е. А., Халина Н. В. Инвестиции среднего класса в человеческий капитал: потребление платных услуг в области образования и медицины // *Вопросы экономики*. 2020. Т. 11. С. 69—85.  
Pishnyak A. I., Goryainova A. R., Nazarbayeva E. A., Khalina N. V. (2020) Investments of the Middle Class in Human Capital: Consumption of Paid Services in the Field of Education and Medicine. *Voprosy Ekonomiki*. Vol. 11. P. 69—85. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2020-11-69-85>. (In Russ.)
12. Рожкова К. В., Рошин С. Ю., Солнцев С. А., Травкин П. В. Отдача на магистерскую степень на российском рынке труда // *Вопросы экономики*. 2021. № 8. С. 69—92.  
Rozhkova K. V., Roshchin S. Y., Solntsev S. A., Travkin P. V. (2021) The Return to Master's Degree in the Russian Labor Market. *Voprosy Ekonomiki*. No. 8. P. 69—92. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2021-8-69-92>. (In Russ.)
13. Социальная защита в России до и после пандемии: развилки будущего / под ред. Л. Н. Овcharовой, О. В. Синявской. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2022.  
Ovcharova L. N., Sinyavskaya O. V. (ed.) (2022) Social Protection in Russia Before and After the Pandemic: Forks of the Future. Moscow: HSE Publishing House. (In Russ.)

14. Тихонова Н. Е. Человеческий капитал профессионалов и руководителей: состояние и динамика // Вестник Института социологии. 2017. Т. 8. № 2. С. 140—165. Tikhonova N. E. (2017) Human Capital of Professionals and Managers: State and Dynamics. *Bulletin of the Institute of Sociology*. Vol. 8. No. 2. P. 140—165. <https://doi.org/10.19181/vis.2017.21.2.462>. (In Russ.)
15. Тихонова Н. Е., Каравай А. В. Человеческий капитал российских рабочих: общее состояние и специфические особенности // Мир России. Социология. Этнология. 2017. Т. 26. № 3. С. 6—35. Tikhonova N. E., Karavay A. V. (2017) Human Capital of Russian Workers: General Condition and Specific Features. *The Universe of Russia. Sociology. Ethnology*. Vol. 26. No. 3. P. 6—35. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2017-26-3-6-35>. (In Russ.)
16. Человеческий капитал российских профессионалов: состояние, динамика, факторы / отв. ред. Н. Е. Тихонова, Ю. В. Латов. М.: ФНИСЦ РАН, 2023. Tikhonova N. E., Latov Yu. V. (ed.) (2023) Human Capital of Russian Professionals: State, Dynamics, Factors. Moscow: FCTAS RAS. <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-420-8.2023>. (In Russ.)
17. Aspin D. N., Chapman J. D. (2000) Lifelong Learning: Concepts and Conceptions. *International Journal of Lifelong Education*. Vol. 19. No. 1. P. 2—19.
18. Becker G. S. (1993) Nobel lecture: The Economic Way of Looking at Behavior. *Journal of Political Economy*. Vol. 101. No. 3. P. 385—409.
19. Field J. (2000) Lifelong Learning and the New Educational Order. Stoke-on-Trent: Trentham Books.
20. Laal M. (2011) Lifelong Learning: What Does it Mean? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. Vol. 28. P. 470—474.
21. Mincer J. (1962) On-the-job training: Costs, Returns, and Some Implications. *Journal of Political Economy*. Vol. 70. No. 5. P. 2. P. 50—79.
22. Schultz T. W. (1961) Investment in Human Capital. *The American Economic Review*. Vol. 51. No. 1. P. 1—17.