



## Дополнительное профессиональное образование как условие повышения конкурентоспособности специалистов на рынке труда

Г. Н. Тугускина\*, Л. В. Рожкова, Л. И. Найденова,  
В. Н. Супиков, Ш. Г. Сеидов

Пензенский государственный университет, г. Пенза, Российская Федерация,  
\*galina066@mail.ru

### Аннотация

**Введение.** Дополнительное профессиональное образование рассматривается в авторской интерпретации как система, включающая в себя требования внешней среды, личностные факторы мотивации обучения, результаты обучения и возможности их применения индивидами с целью сохранения своего профессионального статуса и расширения возможностей повышения конкурентоспособности на рынке труда. Несмотря на наличие исследований по данной проблематике, актуальным остается изучение влияния дополнительного профессионального образования на конкурентоспособность специалистов в современных постоянно изменяющихся социально-экономических условиях. Цель исследования – обоснование роли дополнительного образования в профессиональном развитии специалистов и повышении их конкурентоспособности на рынке труда.

**Материалы и методы.** В процессе исследования использованы статистические данные по непрерывному образованию, образовательной деятельности по программам профессионального обучения в России; представлен вторичный анализ данных социологических исследований; проанализированы данные авторских исследований, проведенных среди безработной молодежи (2018 г.), слушателей, обучающихся по программам дополнительного профессионального образования (2021 г.) и преподавателей Пензенского государственного университета (2021 г.).

**Результаты исследования.** Предложена авторская структурная модель, отражающая дополнительное профессиональное образование с позиции личности как условие повышения конкурентоспособности на рынке труда. Представлены основные показатели системы дополнительного образования в России. Авторские исследования позволили получить новые данные об особенностях обучения, мотивах, целях и перспективах изменений в профессиональной сфере в срезе разных профессиональных и возрастных групп; выявлено влияние дополнительного образования на изменения компетенций после обучения; определено, что оно способствует повышению конкурентоспособности на рынке труда, но не является единственным фактором, ее определяющим. Исследования подтверждают вывод о том, что дополнительное профессиональное образование позволяет индивидам сохранить свой профессиональный статус и выступает одним из факторов, который обеспечивает конкурентоспособность индивидов на рынке труда посредством получения новых, обновления имеющихся знаний, умений, навыков.

**Обсуждение и заключение.** Изучение дополнительного профессионального образования как фактора, способствующего повышению конкурентоспособности специалистов на рынке труда, позволяет получить важные эмпирические результаты с целью адаптации системы профессионального образования к целям современного рынка труда. Материалы статьи могут быть использованы образовательными учреждениями для организации эффективной системы дополнительного профессионального образования.

**Ключевые слова:** образование, дополнительное профессиональное образование, рынок труда, рынок образования, конкурентоспособность





Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Для цитирования: Дополнительное профессиональное образование как условие повышения конкурентоспособности специалистов на рынке труда / Г. Н. Тугускина [и др.] // Интеграция образования. 2022. Т. 26, № 1. С. 111–129. doi: <https://doi.org/10.15507/1991-9468.106.026.202201.111-129>

Original article

## Continuing Education as a Condition for Increasing Specialists' Competitiveness in the Labor Market

G. N. Tuguskina\*, L. V. Rozhkova, L. I. Naydenova,  
V. N. Supikov, Sh. G. Seidov  
Penza State University, Penza, Russian Federation,  
\*galina066@mail.ru

Abstract

**Introduction.** Continuing education is considered in the authors' interpretation as a system that includes the requirements of the external environment, personal factors of learning motivation, learning outcomes and possibilities of their application by individuals in order to maintain their professional status and expand the opportunities for enhancing competitiveness in the labor market. Despite the existence of studies on this issue, the influence of further education on the competitiveness of specialists in today's constantly changing socio-economic conditions remains relevant. The aim of the study is to substantiate the role of additional education in the professional development of specialists and increase their competitiveness in the labor market.

**Materials and Methods.** Statistical data on continuous education, educational activities for vocational programs in Russia were used; secondary analysis of sociological research data was carried out; data of the author's sociological research conducted among unemployed youth (2018), students studying in supplementary vocational education programs (2021), teachers of Penza State University (2021) are presented.

**Results.** The authors' structural model, reflecting continuing education from the position of an individual as a condition for increasing competitiveness in the labor market, is offered. The main indicators of supplementary education system in Russia are presented. The authors' research has provided new data on the features of training, motives, goals and prospects of changes in professional sphere in the cross-section of different professional and age groups; the influence of additional education on competence changes after training has been revealed; it has been determined that it contributes to competitiveness improvement in the labor market, but is not the only factor determining it. The research supports the conclusion that continuing professional education allows individuals to maintain their professional status and acts as one of the factors that ensures the competitiveness of individuals on the labor market through obtaining new and furthering the existing knowledge, skills, and abilities.

**Discussion and Conclusion.** The study of continuing education as a factor contributing to the competitiveness of specialists in the labor market provides important empirical results in order to adapt the system of supplementary education to the goals of the modern labor market. The materials of the article can be used by educational institutions for organizing an effective system of continuing education.

**Keywords:** education, continuing education, labor market, education market, competitiveness

*The authors declare no conflict of interest.*

For citation: Tuguskina G.N., Rozhkova L.V., Naydenova L.I., Supikov V.N., Seidov Sh.G. Continuing Education as a Condition for Increasing Specialists' Competitiveness in the Labor Market. *Integratsiya obrazovaniya = Integration of Education*. 2022; 26(1):111-129. doi: <https://doi.org/10.15507/1991-9468.106.026.202201.111-129>

### Введение

Дополнительное профессиональное образование (ДПО) является одной из ведущих сфер социальной политики государства, конечной целью которой выступает создание благоприятных условий, с одной

стороны, для профессионального и личностного развития индивида, с другой – для совершенствования общественного производства и социально-экономического развития страны и регионов. Это определяет высокую актуальность исследования.

В современной динамичной среде неизбежно меняется ситуация на рынке труда: происходит устаревание отдельных профессий, цифровизация предъявляет новые требования к специалистам; меняются содержание, условия труда, требования к личностным и профессиональным качествам работников. В этих условиях только высококвалифицированный и адаптированный к рынку труда специалист может найти хорошую работу, в полной мере реализовать себя и построить карьеру.

Дополнительное профессиональное образование сегодня обретает высокую значимость для экономики и выступает одним из условий повышения конкурентоспособности индивида на рынке труда, особенно в условиях социально-экономической нестабильности. Важным оно является для отдельных категорий граждан, позиции которых наиболее уязвимы на рынке труда – молодежи, лиц предпенсионного возраста и др. Кроме того, система ДПО гибко и быстро реагирует на изменения рынка труда.

Основные задачи исследования:

- анализ факторов, влияющих на потребность в ДПО;
- изучение состояния ДПО в России;
- социологический анализ мотивов, целей обучения, результатов, перспектив изменений в профессиональной сфере после профессионального обучения.

Цель исследования – выявление роли дополнительного образования в повышении конкурентоспособности специалистов на рынке труда в современных изменяющихся социально-экономических условиях.

### Обзор литературы

Проблема образования достаточно широко представлена в трудах зарубежных исследователей, рассматривающих различные аспекты образования: от отдачи инвестиций в образование до его влияния на конкурентоспособность [1; 2]<sup>1</sup>. По данным различных исследований, в зарубеж-

ных странах на развитых рынках наличие диплома не является достаточным критерием для отбора на вакантные места [3–5]. Необходимо подчеркнуть, что диплом – показатель обучаемости, а работодатели требуют от потенциальных специалистов навыки, позволяющие быстро освоить рабочий процесс [6].

Проблемы непрерывного профессионального образования в зарубежных исследованиях в основном рассматриваются применительно к конкретным профессиям: учитель, медицинский работник, инженер и др. В исследованиях особо подчеркивается важность непрерывного профессионального развития для успешности профессиональной деятельности [7–9]. Так, группа ученых под руководством Д. Гулд провела опрос с целью изучения удовлетворенности медсестер возможностью продолжать профессиональное обучение и выявила несоответствие системы образования потребностям в непрерывном обучении [10], а Уотсон, анализируя образовательную подготовку и последующее непрерывное профессиональное развитие медсестер и акушеров, обозначила значительные разногласия в требованиях к качеству подготовки и набору дисциплин [11]. С. Тернер с соавторами исследовали возможности непрерывного профессионального развития практикующих хирургов и на основе опроса доказали необходимость поддержки технических навыков хирургов для принятия решений [12]. Ученые пришли к выводу, что непрерывное профессиональное образование создает условия, в которых практикующие специалисты в области здравоохранения знакомятся с новыми подходами в своей профессиональной деятельности [13].

«Основной целью ДПО является удовлетворение образовательных потребностей, профессиональное развитие, обеспечение соответствия умений и навыков изменяющимся условиям социальной

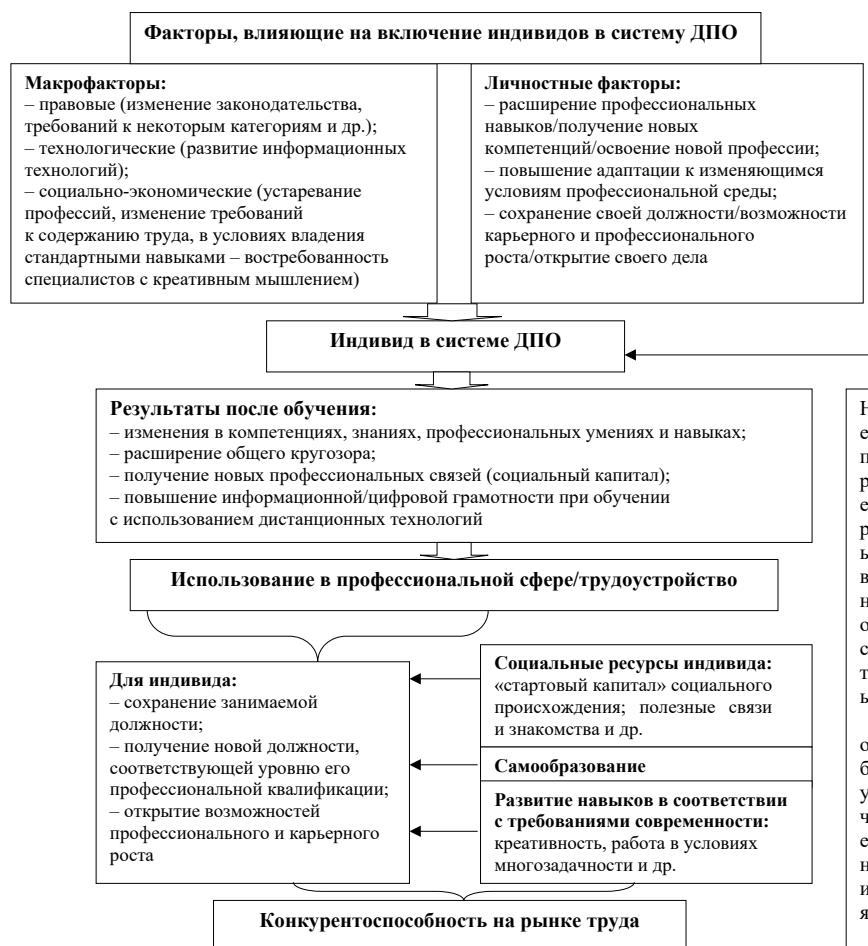
<sup>1</sup> Dougherty C. Why is the Rate of Return to Schooling Higher for Women than for Men? Monograph. London : Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, 2003. P. 15–21. URL: [http://eprints.lse.ac.uk/20034/1/Why\\_is\\_the\\_Rate\\_of\\_Return\\_to\\_Schooling\\_Higher\\_For\\_Women\\_Than\\_For\\_Men.pdf](http://eprints.lse.ac.uk/20034/1/Why_is_the_Rate_of_Return_to_Schooling_Higher_For_Women_Than_For_Men.pdf) (дата обращения: 12.09.2021).

среды и профессиональной деятельности»<sup>2</sup>. Как отмечают исследователи, ДПО как часть рынка образовательных услуг призвано устранить имеющиеся несоответствия работников требованиям работодателей [14].

Несмотря на наличие публикаций зарубежных и отечественных авторов, рассматривающих разные аспекты ДПО, необходимо отметить актуальность исследования, его влияние на профессиональное развитие и повышение конкурентоспособности специалистов на рынке труда в современных условиях.

Следует согласиться с мнением Т. З. Голенковой, Г. Б. Кошарной, В. П. Кошарного относительно того, что в современных условиях образование – важный экономический ресурс личности, способный обеспечить ее конкурентоспособность на рынке труда, успешную адаптацию и социальную мобильность [15].

На рисунке 1 представлены факторы, влияющие на включение индивидов в систему ДПО, результаты обучения и возможности их использования в профессиональной сфере для повышения конкурентоспособности на рынке труда.



Р и с. 1. ДПО с позиции личности как условие повышения конкурентоспособности на рынке труда: факторы, показатели, возможности/перспективы

<sup>2</sup> Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ (с изм. и дополн. от 2 июля 2021). URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/36698> (дата обращения: 21.09.2021).

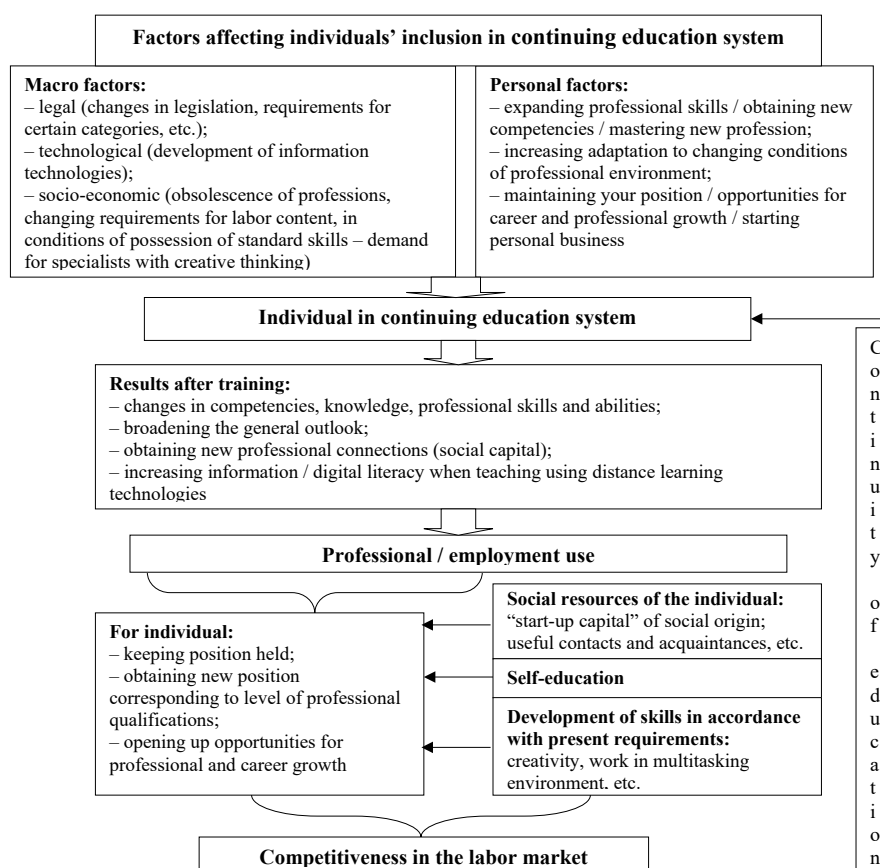


Fig. 1. Continuing education from individual position as condition for increasing competitiveness in the labor market: factors, indicators, opportunities/prospects

В рамках авторской концепции предлагается рассматривать две группы факторов, оказывающих влияние на включение индивидов в программы ДПО: макрофакторы (правовые, технологические, социально-экономические) и личностные, выступающие в качестве побуждающих мотивов к обучению. Важным для индивида является результат получения ДПО. Для людей, испытывающих проблему трудоустройства, ДПО способно стать переломным моментом в построении карьеры, так как, получив новые профессиональные компетенции, можно найти работу в иной сфере, отрасли. Кроме того, ДПО позволяет индивиду обновить знания; получить новый опыт, саморазвиваться, следуя тенденциям рынка труда; приобрести умения решать нестандартные задачи в своей профессиональной сфере, а при обучении

с использованием дистанционных технологий – повысить свою информационную грамотность, поскольку в процессе обучения по такой форме обучающийся просто вынужден осваивать новые приемы и способы работы в цифровой среде, которые в последующем он также может использовать в своей профессиональной сфере. В рамках авторской структурной модели акцент делается не только на обучении в системе ДПО, но и на факторах, которые (в совокупности с полученными знаниями, умениями и навыками по программам дополнительного образования) могут способствовать повышению конкурентоспособности специалиста на рынке труда: самообразование, развитие «новых» навыков в соответствии с требованиями динамичной среды, а также социальные ресурсы индивидов. Необходимо





также подчеркнуть, что поддержание конкурентоспособности на рынке труда «будет замкнуто» на цикле непрерывного образования.

В научной литературе понятие «конкурентоспособность работника» рассматривается с разных позиций. По мнению Е. В. Янченко, конкурентоспособность – это «...набор качеств, который определяет преимущества их носителя в системе трудовых отношений по сравнению с другими их участниками» [16, с. 163–164].

Ряд факторов оказывает влияние на переход к «обучению через всю жизнь», в том числе увеличение продолжительности жизни, стремительное изменение технологий и содержания профессиональной деятельности, «депрофессионализация» высшего профессионального образования [17]. Технологические сдвиги способствовали усложнению выполняемых задач и навыков, в целом содержания профессий [18]. Это неминуемо привело к устареванию и возникновению пробелов в некоторых навыках [19]. В особенности устаревание навыков наиболее заметно по высокотехнологичным профессиям [20]. Как справедливо отмечает В. А. Мальцева, в современных условиях «трудоустраиваемость... трансформировалась ... в комплекс особых характеристик и навыков для успешного занятия рабочего места и развития дальнейшей карьеры» [21, с. 110]. Значение ДПО в этих условиях резко возрастает, поскольку способствует адаптации компетентности специалистов к быстро меняющимся требованиям рынка [22] за счет «высокой мобильности, краткосрочности и конъюнктурной рыночным условиям направленности содержания образовательных программ» [23, с. 1415].

Анализ данных статистики и материалов социологических исследований показывает отличия доли включенных в систему ДПО в разных возрастных группах. Большой охват ДПО отмечается в возрастной группе 25–39 лет [24]. Все более актуальным становится обучение лиц предпенсионного возраста в условиях повышения пенсионного возраста и с учетом выделяемой исследователями

тенденции к увеличению доли лиц средних и старших возрастных групп [25].

Анализ литературы позволяет выделить основные проблемы в системе ДПО. В их числе несистемный подход к ДПО, а также отсутствие в ряде случаев материального обеспечения [25]. Данные ESS показывают, что вовлеченность в ДПО в странах Европы связана с уровнем благосостояния: чем выше уровень заработных плат в стране, тем больше населения включено в систему ДПО, чаще может брать расходы по ДПО [26].

В условиях роста информатизации стремительно увеличивается доля программ ДПО в формате онлайн. Вместе с тем онлайн-обучение ни в коем случае не может рассматриваться как альтернатива традиционному обучению [27; 28]; оно только дополняет его, делая более эффективным и информативным [27].

Обобщая мнения ученых, можно сделать вывод о том, что ключевой особенностью современного времени является невозможность выбора профессии на всю жизнь, поскольку происходящие изменения требуют постоянного обновления знаний для того, чтобы соответствовать рынку труда, причем независимо от полученной профессии. Кроме того, несмотря на наличие исследований по проблемам развития профессионального образования, сегодня практически отсутствуют работы, посвященные анализу ДПО с позиции конкурентоспособности личности, что определило цель исследования.

### Материалы и методы

Объектом исследования выступила система ДПО. Предметом – ДПО как фактор повышения конкурентоспособности специалистов на рынке труда.

В качестве методов сбора эмпирических данных использовались:

- анализ статистических данных по непрерывному образованию, образовательной деятельности по программам профессионального обучения;

- материалы авторского исследования «Социальный потенциал молодежи» (2018 г.). Был проведен опрос безработных граждан в возрасте от 18 до 30 лет,

обучающихся по направлению службы занятости населения Пензенской области по программам ДПО ( $n = 112$ ); изучались ценности образования, условия получения образования, образовательные планы и отношение к самообразованию. Для обработки данных использовалась специально разработанная компьютерная программа Sociology [29].

– результаты авторского исследования «ДПО как фактор конкурентоспособности» (2021 г.); опрос граждан, обучающихся по программам ДПО в Пензенском государственном университете (ПГУ) в Межотраслевом региональном центре повышения квалификации и дистанционного образования (МРЦПКидО) в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» ( $n = 174$ ); рассматривались мотивы, цели обучения, отношение к программам ДПО в онлайн-формате, перспективы изменений в профессиональной сфере;

– материалы авторского исследования «Отношение преподавателей к ДПО» (2021 г.); опрос преподавателей Пензенского государственного университета, проходивших программы повышения квалификации и переподготовки в 2020–2021 гг. ( $n = 132$ ); рассматривались цели и мотивы обучения по программам ДПО, перспективы изменений в профессиональной сфере.

– вторичный анализ данных социологических исследований (ВЦИОМ<sup>3</sup>; ФОМ<sup>4</sup>; «Европейское Социальное Исследование», ESS (European social survey (ESS))<sup>5</sup>, ряд региональных исследований).

В рамках проведенных авторских исследований все респонденты были проинформированы о цели исследования и выразили свое согласие принять участие в опросах.

### Результаты исследования

Основными факторами, повлиявшими на рост потребности в профессиональной переподготовке, послужили повышение пенсионного возраста, цифровизация, устаревание отдельных профессий, пандемия COVID-19. Они спровоцировали необходимость массового переобучения специалистов новым навыкам.

По данным ФОМ 2014 г., больше других проявляют интерес к дополнительному образованию молодежь (54 %), люди с высшим образованием (34 %) и работающие (33 %) <sup>6</sup>. По данным ВЦИОМ 2021 г., в рамках опроса россиян о дополнительном образовании было установлено, что большинство (72 %) согласны с необходимостью дополнительного обучения. Среди молодежи в возрасте от 18 до 34 лет более 80 % считают важным дополнительное обучение <sup>7</sup>.

По данным авторского исследования, проведенного в 2018 г. среди безработных молодых людей в возрасте от 18 до 30 лет, стоящих на учете в службе занятости населения Пензенской области и проходящих профессиональное обучение [30], основными условиями получения хорошего образования для молодых безработных являются хорошие способности (59,46 %), материальная обеспеченность семьи (48,65 %), собственные усилия (45,95 %), полезные связи и знакомства (13,51 %). Следует подчеркнуть, что респонденты не рассматривают образование как гарант жизненного успеха (54,05 %), а «полезные связи и знакомства» занимают первое место среди факторов жизненного успеха (51,35 %).

По данным ВЦИОМ 2019 г., хотели бы пройти дополнительное обучение

<sup>3</sup> Запрос на образование. Аналитический обзор : официальный сайт ВЦИОМ. 21.05.2021 [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/zapros-na-obrazovanie-1> (дата обращения: 04.10.2021).

<sup>4</sup> Востребованность дополнительного образования : официальный сайт Фонда общественного мнения. 11.09.2014 [Электронный ресурс]. URL: <https://fom.ru/nauka-i-obrazovanie/11701> (дата обращения: 04.10.2021).

<sup>5</sup> The European Social Survey (ESS) [Электронный ресурс]. URL: [https://www.europeansocialsurvey.org/about/country/russian\\_federation](https://www.europeansocialsurvey.org/about/country/russian_federation) (дата обращения: 12.09.2021).

<sup>6</sup> Востребованность дополнительного образования : официальный сайт Фонда общественного мнения.

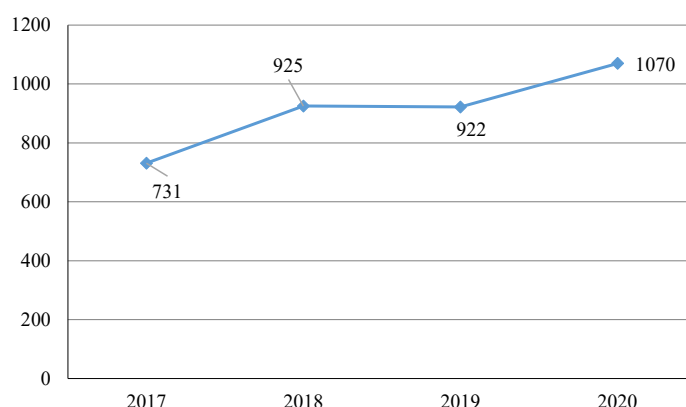
<sup>7</sup> Запрос на образование. Аналитический обзор : официальный сайт ВЦИОМ.

ние 73 % молодых людей. Имели такие планы на ближайший год 36 % молодых людей в возрасте 18–24 года (36 %), 40 % – 25–34 лет, 33 % – 35–45 лет, 28 % – 45–59 лет и 33 % – 60 лет и старше<sup>8</sup>. Таким образом, присутствует спрос на ДПО и со стороны старшего поколения, в том числе лиц предпенсионного возраста. Это вполне объяснимо, поскольку именно эта категория является наиболее уязвимой

и первой оказывается в группе риска при увольнениях.

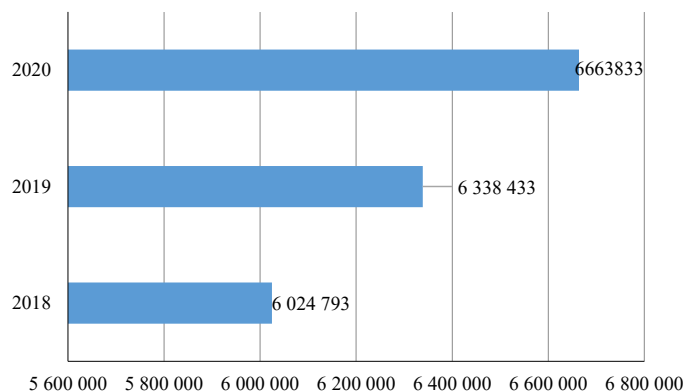
Статистические данные показывают, что в последние годы наблюдается неуклонный рост числа организаций, осуществляющих деятельность по программам профессионального обучения (рис. 2).

Схожая тенденция прослеживается и относительно численности слушателей, обученных по программам ДПО (рис. 3).



Р и с. 2. Численность организаций, реализующих программы ДПО<sup>9</sup>

F i g. 2. Number of organizations implementing continuing education programs



Р и с. 3. Число слушателей, обученных по программам ДПО<sup>10</sup>

F i g. 3. Number of learners trained in continuing education programs

<sup>8</sup> Там же.

<sup>9</sup> Составлено по: Образование в цифрах: 2021 : краткий статистический сборник / Л. М. Гохберг [и др.]. М. : НИУ ВШЭ, 2021. 132 с. URL: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/486888225.pdf> (дата обращения: 26.09.2021).

<sup>10</sup> Составлено по: Дополнительное профессиональное образование : официальный сайт Министерства науки и высшего образования РФ [Электронный ресурс]. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/added> (дата обращения: 04.10.2021).





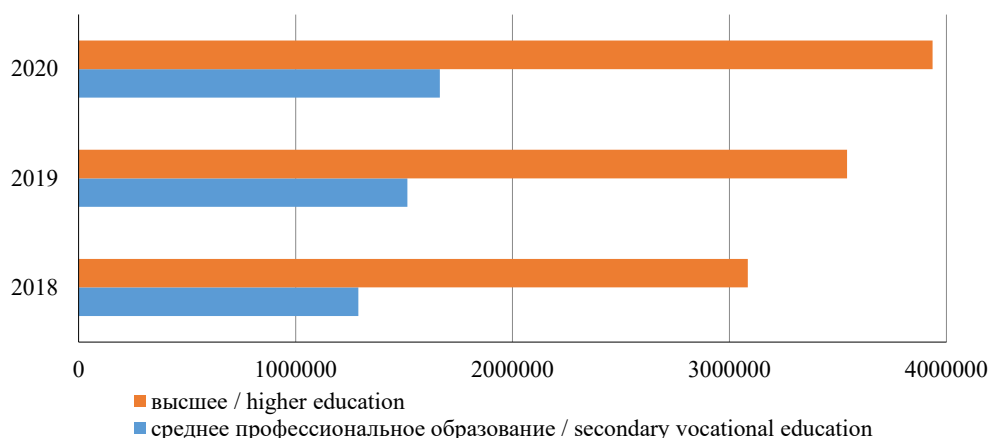
При этом доля лиц со средним профессиональным образованием, получающих ДПО, практически в два раза превышает долю лиц с высшим образованием (рис. 4).

Число слушателей, получающих дополнительное профессиональное образование по направлению службы занятости, за последние годы неуклонно снижается (рис. 5).

По результатам проведенных исследований выявляется противоречие между представлением о необходимости ДПО и низким охватом населения программами ДПО [31]. С одной стороны, официаль-

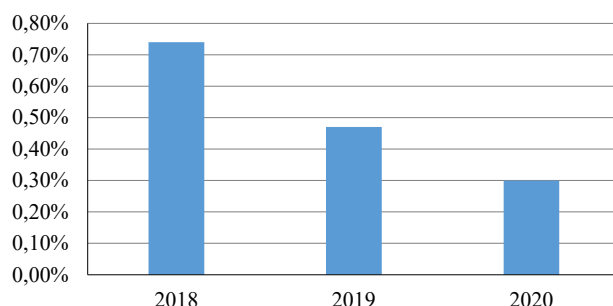
ные документы декларируют потребность в развитии системы ДПО, его важность для подготовки квалифицированных кадров. С другой, в России данные ESS фиксируют наиболее низкие показатели включенности в ДПО населения по сравнению с европейскими странами [26].

В 2020 г. в целом по России непрерывным образованием было охвачено 43,2 % населения 25–64 лет. Основную долю среди них составили занятые (49,1 %), доля безработных – 31,5 %. При этом дополнительное профессиональное образование получали 32,3 % занятых и 10,8 % безработных<sup>13</sup>.



Р и с. 4. Динамика численности слушателей по программам ДПО, имеющим высшее и среднее профессиональное образование, чел.<sup>11</sup>

F i g. 4. Dynamics of learners in continuing education programs with higher and secondary vocational education, people



Р и с. 5. Численность безработных по направлению службы занятости, %<sup>12</sup>

F i g. 5. The amount of the unemployed sent through employment service, %

<sup>11</sup> Составлено по: там же.

<sup>12</sup> Составлено по: там же.

<sup>13</sup> Образование в цифрах: 2021 : краткий статистический сборник.



Анализ показателей включенности разных категорий населения в систему ДПО в зависимости от сфер экономики демонстрирует лидерство бюджетной сферы, что определяется установленными стандартами в этой сфере по обязательному ДПО [24]. Так, по данным авторского исследования среди преподавателей (2021 г.), они участвуют в программах ДПО и по личным мотивам (66,7 %), и в связи с требованиями к обязательному периодическому повышению уровня квалификации педагогических работников (66,7 %).

Среди важных особенностей системы развития ДПО за рубежом ученые выделяют высокую роль государства в этом процессе [32]. В России же участие государства ограничивается содействием обучения безработных, работников предпенсионного возраста и силовых ведомств<sup>14</sup>. По результатам авторских исследований 2021 г., 100 % слушателей МРЦПКиДО ПГУ получают образование по направлению от службы занятости населения

Пензенской области (программы ДПО реализует ПГУ), оплата проводится за счет бюджетных средств. В отношении повышения квалификации преподавателей большую часть расходов берет на себя вуз или обучение проводят образовательные организации, предлагающие бесплатные обучающие программы (66,7 %); за свой счет обучались 30,3 % опрошенных.

Интересными представляются данные о мотивах обучения в срезе разных форм ДПО. Так, ведущими мотивами слушателей для программ повышения квалификации выступают получение новых знаний (40 %), систематизация имеющихся знаний (20 %), профессиональный рост (20 %), установление деловых контактов (20 %); для программ профессиональной переподготовки: получение новых знаний (43 %), профессиональный (21 %) и карьерный (11 %) рост [14].

Данные опросов 2021 г. показывают сходства и отличия по структуре целевых ориентиров получения ДПО среди рассматриваемых групп (табл. 1).

Таблица 1. Основные цели получения ДПО, % (многовариантные ответы)

Table 1. The main goals of obtaining continuing (further) education, % (multivariate answers)

Варианты ответов (многовариантные ответы) / Choice of answers (multivariate answers)	Опрос слушателей МРЦПКиДО ПГУ / Survey of students of Interdisciplinary Regional Center for Advanced Studies PSU	Опрос преподавателей ПГУ / Survey of PSU teachers
1	2	3
Получение знаний, умений, навыков для работы на прежнем рабочем месте / Obtaining knowledge, skills to work at the previous workplace	67,2	48,5
Получение знаний, умений, навыков для перевода на другое рабочее место в своей организации / Obtaining knowledge, skills for transferring to another workplace in the same organization	8,6	3,0
Получение знаний, умений, навыков для поиска работы и трудоустройства / Obtaining knowledge, skills for job search and employment	17,2	0
Получение знаний, умений, навыков для поддержания конкурентоспособности на производстве/работе / Obtaining knowledge, skills to maintain competitiveness in production/work	18,9	42,4
Обучение для качественного выполнения работы, своих должностных обязанностей / Learning to be able to show high-quality performance of work, job duties	56,9	66,7

<sup>14</sup> Мониторинг дополнительного профессионального образования в России : доклад / Е. М. Аврамова, А. В. Каравай, Т. Л. Клячко, Д. М. Логинов. М. : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2016. 96 с. URL: [http://www.gproxx.com/https://www.ranepa.ru/images/docs/nayka/delo/Avraamova\\_blok.pdf](http://www.gproxx.com/https://www.ranepa.ru/images/docs/nayka/delo/Avraamova_blok.pdf) (дата обращения: 27.09.2021).



Окончание табл. 1 / End of table 1

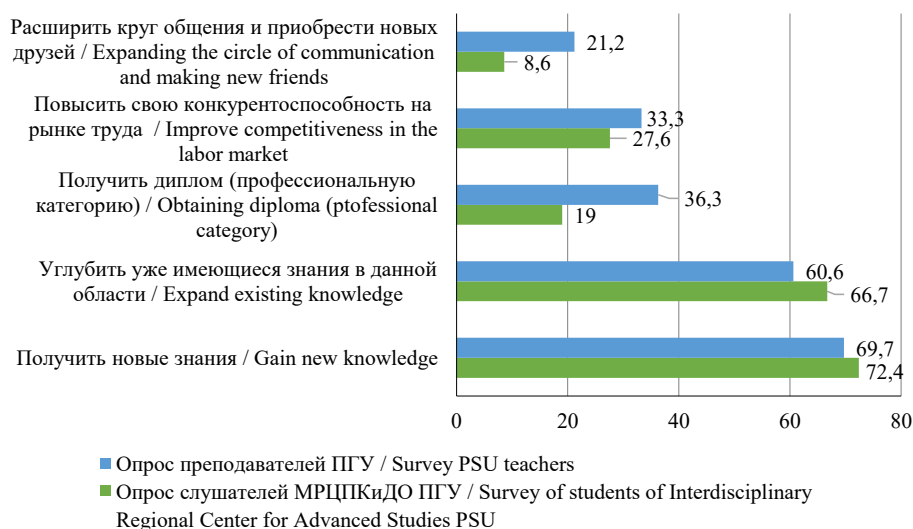
1	2	3
Обучение для замещения более оплачиваемой должности / Learning to fill a more paid position	15,5	9,1
Обучение с целью карьерного роста / Career training	19,0	27,3
Обучение из-за несоответствия знаний, полученных в высшем учебном заведении/техникуме, выполняемой работе / Learning caused by the discrepancy between knowledge obtained in higher education institution/technical school and current work	8,6	6,0
Обучение в связи с изменяющимися требованиями к работе (работа с новой техникой, на новом оборудовании и др.) / Learning caused by changing requirements for work (work with new equipment, etc.)	15,5	39,4
Получение новых знаний, умений, навыков, компетенций для сохранения работы / Obtaining new knowledge, abilities, skills, competencies to keep the job	32,8	45,5
Обучение с целью получения профессии, квалификации, востребованной на рынке труда / Learning to get an occupation, qualifications sought-after in the labor market	10,3	18,8
Обучение для расширения кругозора / Learning to broaden person horizons	34,5	33,3
Обучение в связи с обязательными требованиями законодательства к периодическому обучению по моей профессии/специальности / Learning in connection with mandatory legal requirements for periodic training in profession / specialism	25,9	27,3

Согласно материалам исследования, для слушателей МРЦПКидО ПГУ, как и для преподавателей, лидирующие позиции занимают получение знаний, умений, навыков для работы на прежнем рабочем месте (67,2 % и 48,5 % соответственно по группам), качественное выполнение своих должностных обязанностей (56,9 % и 66,7 %). Ни один из преподавателей не выделил в качестве цели ДПО поиск работы, трудоустройство. Значительно разнятся ответы респондентов по таким целевым ориентирам получения ДПО среди рассматриваемых групп, как поддержание конкурентоспособности на производстве/работе (18,9 % и 42,4 % соответственно по группам), обучение в связи с меняющимися требованиями к работе (15,5 % и 39,4 % соответственно). Что касается обучения с целью получения профессии, востребованной на рынке труда, то среди слушателей МРЦПКидО ПГУ их доля

составила 10,3 %, а среди преподавателей – 18,8 %.

Основные ценности получения ДПО для респондентов – это возможность приобретения новых (72,4 % у слушателей и 69,7 % у преподавателей) и углубление имеющихся (66,7 и 60,6 % соответственно) знаний (рис. 6). Необходимость повышения своей конкурентоспособности на рынке труда в качестве ценности рассматривают 33,3 % преподавателей и 27,6 % слушателей. Преподаватели чаще, чем слушатели, выделяют ДПО в качестве возможности расширить круг общения, свои профессиональные связи и получить диплом.

Таким образом, ДПО необходимо для повышения не только своей конкурентоспособности на рабочем месте, но и на рынке труда, поскольку способствует получению новых, обновлению имеющихся знаний, умений, навыков, что согласуется с предложенной авторской моделью.



Р и с. 6. Ценности получения ДПО для слушателей, % (многовариантные ответы)  
 Fig. 6. Values of receiving continuing education for learners, in % (multivariate answers)

По данным авторского исследования 2021 г., среди предпочитаемых форм обучения слушатели выбрали (в порядке убывания) дистанционное (86,2 %), обучение в учебном центре предприятия (6,9 %), без отрыва от производства в другой организации (3,4 %), с отрывом от производства в другой организации (1,7 %), самообразование (1,7 %). Несколько отличны предпочитаемые формы обучения у преподавателей. Так, дистанционное обучение выбрали 45,5 % – меньшая доля, по сравнению со слушателями. Это во многом определяется устоявшимся мнением в академической среде о необходимости сочетания традиционного и дистанционного обучения. 30,3 % преподавателей хотели бы обучаться с отрывом от производства в другой организации, 15,2 – в МРЦПКиДО ПГУ, 3,0 – без отрыва от производства в другой организации и 6,1 % предпочитают самообразование.

В последние годы наблюдается рост числа обучающихся, использующих электронные сервисы [33]. Однако сегодня практически отсутствуют комплексные исследования качества и эффективности онлайн-обучения, в том числе и в системе ДПО. По данным авторских исследований

рассматривалась оценка эффективности дистанционного обучения. Дистанционное обучение, несомненно, очень удобно, поскольку предоставляет возможность для образования с учетом комфортности времени и места обучения. Преподаватели, всецело погруженные в дистанционное обучение в связи с последними событиями по распространению пандемии, отчетливо выделяют существующие проблемы, в том числе качество учебного материала, личность лектора, реализующего курсы с использованием дистанционных технологий. Кроме того, как показывают исследования, для педагогов больше, чем для слушателей (30,3 % против 12,1 %) важным плюсом ДПО в дистанционном формате является получение дополнительных материалов для самостоятельного обучения.

В настоящее время практически отсутствуют исследования по оценке изменений в карьере, профессиональном продвижении, увеличении оплаты труда после обучения по программам ДПО. По данным ФОМ, россияне уверены, что ДПО способствует карьере<sup>15</sup>. Согласно материалам исследований Н. Г. Бойко о влиянии ДПО в сфере экономики на карьерный рост, 24 % респондентов отметили заметное

<sup>15</sup> Востребованность дополнительного образования : официальный сайт Фонда общественного мнения.



влияние, 27 – умеренное и 7 % – сильное. Около 40 % связали его с переходом на новое место работы, 23 – с карьерным ростом, 8 % – с увеличением заработной платы<sup>16</sup>. Исследование И. Д. Бурак, Т. О. Разумовой, проведенное среди выпускников программы МВА, свидетельствует, что отдачу от инвестиций в обучение во многом определяют сфера профессиональной деятельности, возраст и направленность высшего образования [14]. Л. В. Тарасенко, Я. В. Сердюченко доказали, что слушатели высоко оценивают роль ДПО для трудоустройства [34]. И. С. Трапезникова продемонстрировала значительное положительное влияние переобучения безработной молодежи на их трудоустройство: 88 % устроились на работу по новой профессии (из них 76 % в течение первых трех месяцев). При этом ученые подчеркивают важность мотивов, ценностей и личностных качеств самих безработных граждан [35].

По данным авторских исследований 2021 г. рассматривались гарантии после получения образования по программе ДПО (табл. 2).

ДПО дает возможность сохранить занимаемую должность, укрепить свой статус. Только для некоторых респондентов ДПО выступает трамплином для карьер-

ного продвижения (14 % среди слушателей и 6,1 % среди преподавателей), профессионального роста (17,5 % и 24,2 % соответственно) и повышения оплаты труда (7 % и 3 % соответственно). Таким образом, эти данные свидетельствуют о том, что дополнительное образование прежде всего позволяет быть конкурентоспособным на своем рабочем месте.

### Обсуждение и заключение

В настоящее время ДПО становится важным социально-экономическим ресурсом индивида, способным обеспечить ее конкурентоспособность на рынке труда, успешную адаптацию и социальную мобильность. В современных условиях рыночной экономики, изменений социально-экономической среды, развития информационных технологий роль ДПО резко возрастает.

Проведенный теоретический анализ и данные исследований свидетельствуют, что базового образования становится недостаточно в мире постоянного устаревания знаний, навыков, инструментов и практик; ДПО позволяет приобрести необходимые современному профессионалу навыки и способствует повышению конкурентоспособности специалиста на рынке труда.

Таблица 2. Гарантии после получения образования по программе ДПО, % (многовариантные ответы)

Table 2. Guarantees after receiving education in continuing education program, % (multivariate answers)

Варианты ответов / Choice of answers	Опрос слушателей МРЦПК ДО ПГУ / Survey of students of Interdisciplinary Regional Center for Advanced Studies PSU	Опрос преподавателей ПГУ / Survey of PSU teachers
Сохранение занимаемой должности / Retention of position	56,9	54,5
Повышение оплаты труда, получение работы с большей оплатой труда / Increase in wages, getting job with higher wages	7,0	3,0
Укрепление существующего социально-профессионального статуса / Strengthening existing social and professional status	35,1	24,2
Карьерный рост / Career progress	14,0	6,1
Возможности для профессионального роста / Opportunities for professional growth	17,5	24,2

<sup>16</sup> Бойко Н. Г. Дополнительное экономическое образование как фактор профессионального и карьерного роста // Материалы конференции: образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. Ростов на Дону : Южный Федеральный Университет, 2010. С. 296–298. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dopolnitelnoe-ekonomicheskoe-obrazovanie-kak-faktor-professionalnogo-i-kariernogo-rosta> (дата обращения: 04.10.2021).





Дополнительное профессиональное образование рассматривается в авторской интерпретации как система, включающая в себя требования внешней среды, личностные факторы мотивации обучения, результаты обучения и возможности их применения индивидами с целью сохранения своего профессионального статуса и расширения возможностей повышения конкурентоспособности на рынке труда.

Анализ материалов социологических исследований (ФОМ, ВЦИОМ) фиксирует общественный запрос на дополнительное обучение с целью приобретения новых знаний и навыков для профессиональной деятельности.

По данным авторских исследований, основными целями получения ДПО выступают получение знаний, умений, навыков для работы на своем рабочем месте, качественное выполнение своих должностных обязанностей. Среди основных ценностей ДПО выделяется возможность получить новые знания и углубить уже имеющиеся. Кроме того, для представителей академических кругов ДПО выступает и в качестве возможности расширить круг общения, свои профессиональные связи и получить диплом.

Сегодня практически отсутствуют исследования по оценке изменений после обучения по программам ДПО. Имеются некоторые данные по положительной связи ДПО с карьерным ростом и успешным трудоустройством на новом месте работы. Материалы авторских исследований выявили, что в числе основных гарантий после получения образования по программе ДПО – сохранение занимаемой должности, укрепление своего статуса. Только для небольшой доли респондентов ДПО выступает трамплином для карьерного продвижения, профессионального роста, способствует повышению оплаты труда.

Таким образом, ДПО необходимо для сохранения настоящего профессионального статуса, повышения своей конкурентоспособности на рабочем месте. Вместе

с тем оно выступает и одним из факторов повышения конкурентоспособности на рынке труда, поскольку способствует получению новых, обновлению имеющихся знаний, умений, навыков.

В условиях роста информатизации стремительно увеличивается доля программ ДПО в онлайн-формате. Выбор дистанционного формата обучения обусловлен прежде всего комфортностью обучения с учетом времени и места обучения. На эффективность обучения за счет использования дистанционных технологий оказывают также влияние и качество учебного материала, и личность лектора, реализующего курсы с использованием дистанционных технологий. Исследователи подчеркивают – информационные технологии не способны заменить традиционную форму обучения, «живое общение».

Дополнительное профессиональное образование является механизмом усиления социальной защиты для отдельных категорий граждан, позиции которых наиболее уязвимы на рынке труда – молодежи, лиц предпенсионного возраста, безработных граждан посредством получения новых умений и навыков, повышения мобильности и конкурентоспособности на рынке труда.

Проведенный анализ системы дополнительного образования может быть использован научным сообществом для расширения знаний в области состояния и тенденций развития ДПО, органами власти и управления для принятия управленческих решений.

Направлениями дальнейших исследований являются экономические и социологические исследования по взаимосвязи прохождения ДПО с изменениями в трудовой жизни после освоения программы (поиском работы, карьерным и профессиональным ростом, оплатой труда и др.) в срезе различных возрастных, профессиональных групп, а также эффективности онлайн-обучения по программам ДПО.

#### СПИСОК

#### ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Psacharopoulos G., Patrinos H. A. Returns to Investment in Education: A Further Update // *Education Economics*. 2004. Vol. 12, issue 2. P. 111–134. doi: <http://doi.org/10.1080/0964529042000239140>



2. Heckman J. J., Jacobs B. Policies to Create and Destroy Human Capital in Europe. Bonn : IZA, 2009. 112 p. doi: <https://doi.org/10.7551/mitpress/9780262015318.003.0009>
3. Jackson M., Goldthorpe J. H., Mills C. Education, Employers and Class Mobility // *Research in Social Stratification and Mobility*. 2005. Vol. 23. P. 3–33. doi: [https://doi.org/10.1016/S0276-5624\(05\)23001-9](https://doi.org/10.1016/S0276-5624(05)23001-9)
4. Brown P., Lauder H., Ashton D. The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs, and Incomes Oxford : Oxford University Press, 2011. 188 p. doi: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199731688.001.0001>
5. Brown P., Hesketh A., Williams S. The Mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy. New York : Oxford University Press; 2004. 288 p. doi: <http://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199269532.001.0001>
6. Brown P., Souto-Otero M. The End of the Credential Society? An analysis of the Relationship between Education and the Labour Market Using Big Data // *Journal of Education Policy*. 2020. Vol. 35, issue 1. P. 95–118. doi: <http://doi.org/10.1080/02680939.2018.1549752>
7. Continuing Professional Education for Green Infrastructure: Fostering Collaboration Through Interdisciplinary Trainings / Ch. Johnson, J. H. Tilt, P. D. Riesc, B. Shindler // *Urban Forestry & Urban Greening*. 2019. Vol. 41. P. 283–291. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ufug.2019.04.021>
8. Perez-Foguet A., Lazzarini B. Continuing Professional Education in Engineering Faculties: Transversal Integration of Sustainable Human Development in Basic Engineering Sciences Courses // *Journal of Cleaner Production*. 2019. Vol. 218. P. 772–781. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.02.054>
9. Effects of Physical Education Continuing Professional Development on Teachers' Physical Literacy and Self-efficacy and Students' Learning Outcomes / K. W. R. Sum, T. Wallhead, S. C. A. Ha, H. P. C. Sit // *International Journal of Educational Research*. 2018. Vol. 88. P. 1–8. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2018.01.001>
10. Survey with Content Analysis to Explore Nurses' Satisfaction with Opportunities to Undertake Continuing Professional Education in Relation to Aseptic Technique [Electronic resource] / D. Gould [et al.] // *Nurse Education Today*. 2021. Vol. 98. doi: <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.104749>
11. Watson C. L. Time for Change? A Qualitative Exploration of the Educational Preparation and Subsequent Continuing Professional Development Needs of Nurse and Midwife Prescribers [Electronic resource] // *Nurse Education in Practice*. 2021. Vol. 54. doi: <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103100>
12. Toward Competency Based Continuing Professional Development for Practicing Surgeons / S. R. Turner [et al.] // *The American Journal of Surgery*. 2021. Vol. 222, issue 6. P. 1139–1145. doi: <https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2021.01.045>
13. A Pragmatic Introduction of Mindfulness in a Continuing Education Setting: Exploring Personal Experience, Bridging to Professional Practice / M. Klatt [et al.] // *Explore*. 2017. Vol. 13, issue 5. P. 327–332. doi: <https://doi.org/10.1016/j.explore.2017.06.003>
14. Бурак И. Д., Разумова Т. О. Дополнительное профессиональное образование как фактор, детерминирующий трудовую карьеру работника // *Вестник Воронежского государственного университета*. 2018. № 1. С. 114–122. URL: <http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/econ/2018/01/2018-01-17.pdf> (дата обращения: 27.09.2021).
15. Голенкова З. Т., Кошарная Г. Б., Кошарный В. П. Влияние образования на повышение конкурентоспособности работников на рынке труда // *Интеграция образования*. 2018. Т. 22, № 2. С. 262–273. doi: <https://doi.org/10.15507/1991-9468.091.022.201802.262-273>
16. Янченко Е. В. Конкурентоспособность человеческих ресурсов в системе трудовых отношений современного общества // *Вестник Томского государственного университета*. 2011. № 343. С. 163–169. URL: [http://journals.tsu.ru/vestnik/&journal\\_page=archive&id=856&article\\_id=6777](http://journals.tsu.ru/vestnik/&journal_page=archive&id=856&article_id=6777) (дата обращения: 17.09.2021).
17. Соколова И. И., Ильина Л. Н. Новые дискурсы образования взрослых: от дополнительного профессионального образования к обучению через всю жизнь // *Непрерывное образование*. 2018. № 4 (26). С. 10–12. URL: <https://spbappo.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy/osnovnyye-svedeniya/nauchnaya-deyatelnost/zhurnal-nepreryvnoye-obrazovaniye> (дата обращения: 06.10.2021).
18. Acemoglu D., Restrepo P. Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor // *Journal of Economic Perspectives*. 2019. Vol. 33, issue 2. P. 3–30. doi: <https://doi.org/10.1257/jep.33.2.3>
19. van Loo J., de Grip A., de Steur M. Skills Obsolescence: Causes and Cures // *International Journal of Manpower*. 2001. Vol. 22, issue 1/2. P. 121–138. doi: <https://doi.org/10.1108/01437720110386430>
20. Allen J., de Grip A. Does Skill Obsolescence Increase the Risk of Employment Loss? // *Applied Economics*. 2012. Vol. 44, issue 25. P. 3237–3245. doi: <https://doi.org/10.1080/00036846.2011.570727>
21. Мальцева В. А. Что не так с концепцией готовности выпускников вуза к работе? // *Экономическая социология*. 2021. Т. 22, № 2. С. 109–131. doi: <https://doi.org/10.17323/1726-3247-2021-2-109-138>
22. Абрагимович М. М. Роль дополнительного профессионального образования в подготовке конкурентоспособных специалистов для регионального рынка труда // *Образование и наука*. 2013. № 10. С. 139–153. doi: <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2013-10-139-153>



23. Равочкин Н. Н. Перспективы дополнительного профессионального образования в российских вузах // Профессиональное образование в современном мире. 2017. Т. 7, № 4. С. 1410–1417. doi: <https://doi.org/10.15372/PEMW20170410>
24. Каравай А. В. Включенность работающих россиян в получение дополнительного профессионального образования // Вопросы образования. 2016. № 4. С. 123–143. doi: <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2016-4-123-143>
25. Фетисова О. В., Шеховцов В. В. Специфика дополнительного профессионального образования в современной России // Гуманитарий Юга России. 2017. Т. 6, № 5. С. 287–296. doi: <https://doi.org/10.23683/2227-8656.2017.5.25>
26. Прохода В. А. Включенность в дополнительное профессиональное образование жителей европейских государств // Знание. Понимание. Умение. 2017. № 4. С. 22–33. doi: <https://doi.org/10.17805/zpu.2017.4.3>
27. Софронова А. К., Миронов Э. Ю. Применение онлайн-курсов в дополнительном профессиональном образовании // Вестник Северо-Восточного федерального университета им. М. К. Аммосова. Серия: Педагогика. Психология. Философия. 2018. № 4. С. 71–76.
28. Поначугин А. В., Пичужкина Д. Ю., Смекалова Е. С. Влияние цифровых технологий на учебный процесс в сфере дополнительного образования // Вопросы журналистики, педагогики, языкознания. 2021. Т. 40, № 1. С. 69–77. doi: <https://doi.org/10.52575/2712-7451-2021-40-1-69-77>
29. About Technology-Based “Sociology” Software for Knowledge Development: From Questionnaire Creation to Data Processing / V. Mkrttchian [et al.] // International Journal of Sociotechnology and Knowledge Development (IJSKD). 2020. Vol. 12, issue 4. P. 24–40. doi: <http://doi.org/10.4018/IJSKD.2020100102>
30. Formation and Development of Educational Potential of Russian Unemployed Adolescents: From Education to Work Through Educational Technologies / V. Mkrttchian, L. Rozhkova, O. Salnikova, S. Vlazneva // International Journal of Virtual and Personal Learning Environments (IJVPLE). 2021. Vol. 11, issue 2. P. 48–64. (In Eng.) doi: <http://doi.org/10.4018/IJVPLE.2021070104>
31. Дежина И. Г. Дополнительное профессиональное образование для развития перспективных технологий: вклад вузов // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22, № 5. С. 25–31. doi: <https://doi.org/10.15826/umpa.2018.05.046>
32. Игнацкая М. А. Развитие системы дополнительного профессионального образования в сфере управления (public & business administration) в России и за рубежом – опыт, проблемы, перспективы // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Государственное и муниципальное управление. 2016. № 3. С. 32–47. URL: <http://journals.rudn.ru/public-administration/article/view/15838/14390> (дата обращения: 27.09.2021).
33. Дочкин С. А. Особенности реализации открытых онлайн-курсов в дополнительном профессиональном образовании // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2017. № 3. С. 4–8. doi: <https://doi.org/10.21603/2542-1840-2017-3-4-8>
34. Тарасенко Л. В., Сердюченко Я. В. Влияние дополнительного профессионального образования на формирование моделей карьерного поведения слушателей [Электронный ресурс] // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. № 6. URL: <https://www.online-science.ru/userfiles/file/qlqniiyo3vyefhp0u5hm2bn8k6mt5wpi.pdf> (дата обращения: 21.09.2021).
35. Трапезникова И. С. Оценка эффективности программ профессионального переобучения безработной молодежи (на примере ГКУ «Центр занятости населения города Кемерово») // Фундаментальные исследования. 2015. № 12, ч. 5. С. 1055–1058. URL: <https://s.fundamental-research.ru/pdf/2015/12-5/39678.pdf> (дата обращения: 14.10.2021).

Поступила 19.10.2021; одобрена после рецензирования 12.01.2022; принята к публикации 24.01.2022.

*Об авторах:*

**Тугускина Галина Николаевна**, профессор кафедры менеджмента и экономической безопасности Пензенского государственного университета (440000, Российская Федерация, г. Пенза, ул. Красная, д. 40), доктор экономических наук, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6400-3521>, Scopus ID: 57209113587, Researcher ID: Y-6724-2019, galina066@mail.ru

**Рожкова Лилия Валерьевна**, заведующий кафедрой экономической теории и международных отношений Пензенского государственного университета (440000, Российская Федерация, г. Пенза, ул. Красная, д. 40), доктор социологических наук, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7058-4871>, Scopus ID: 56940529500, Researcher ID: M-2830-2016, mamaeva\_lv@mail.ru

**Найденова Людмила Ивановна**, профессор кафедры социологии и управления персоналом Пензенского государственного университета (440000, Российская Федерация, г. Пенза, ул. Красная, д. 40), доктор социологических наук, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7386-3697>, Researcher ID: B-2992-2017, linajdenova@yandex.ru

**Супиков Вадим Николаевич**, профессор кафедры государственного управления и социологии региона Пензенского государственного университета (440000, Российская Федерация, г. Пенза, ул. Красная, д. 40), доктор социологических наук, **ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3624-3480>**, **Researcher ID: B-1098-2017**, [supikov.vadim@mail.ru](mailto:supikov.vadim@mail.ru)

**Сеидов Шахрутдин Гаджиалиевич**, профессор кафедры государственно-правовой дисциплины Пензенского государственного университета (440000, Российская Федерация, г. Пенза, ул. Красная, д. 40), доктор политических наук, **ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0869-9197>**, **Researcher ID: B-1566-2017**, [tabaris@mail.ru](mailto:tabaris@mail.ru)

*Заявленный вклад авторов:*

Г. Н. Тугускина – концепция и основная идея исследования; сбор статистического материала; интерпретация и анализ данных; общие выводы.

Л. В. Рожкова – проведение методологического и концептуального анализа; сбор социологического материала; интерпретация результатов; формулирование выводов.

Л. И. Найденова – постановка научной проблемы; обоснование актуальности; формулирование цели, практической значимости исследования.

В. Н. Супиков – анализ литературы и интернет-источников отечественных и зарубежных авторов по проблеме исследования; доработка текста статьи.

Ш. Г. Сеидов – визуализация и представление данных в тексте; структурирование результатов; подготовка первоначального варианта текста.

*Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

## REFERENCES

1. Psacharopoulos G., Patrinos H.A. Returns to Investment in Education: A Further Update. *Education Economics*. 2004; 12(2):111-134. (In Eng.) doi: <https://doi.org/10.1080/0964529042000239140>
2. Heckman J.J., Jacobs B. Policies to Create and Destroy Human Capital in Europe. Bonn; 2009. 112 p. (In Eng.) doi: <https://doi.org/10.7551/mitpress/9780262015318.003.0009>
3. Jackson M., Goldthorpe J.H., Mills C. Education, Employers and Class Mobility. *Research in Social Stratification and Mobility*. 2005; 23:3-33. (In Eng.) doi: [https://doi.org/10.1016/S0276-5624\(05\)23001-9](https://doi.org/10.1016/S0276-5624(05)23001-9)
4. Brown P., Lauder H., Ashton D. The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs, and Incomes. Oxford, New York; 2011. 188 p. (In Eng.) doi: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199731688.001.0001>
5. Brown P., Hesketh A., Williams S. The Mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy. New York : Oxford University Press; 2004. 288 p. doi: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199269532.001.0001>
6. Brown P., Souto-Otero M. The End of the Credential Society? An Analysis of the Relationship between Education and the Labour Market Using Big Data. *Journal of Education Policy*. 2020; 35(1):95-118. (In Eng.) doi: <http://doi.org/10.1080/02680939.2018.1549752>
7. Johnson Ch., Tilt J.H., Riesc P.D., Shindler B. Continuing Professional Education for Green Infrastructure: Fostering Collaboration Through Interdisciplinary Trainings. *Urban Forestry & Urban Greening*. 2019; 41:283-291. (In Eng.) doi: <https://doi.org/10.1016/j.ufug.2019.04.021>
8. Perez-Foguet A., Lazzarini B. Continuing Professional Education in Engineering Faculties: Transversal Integration of Sustainable Human Development in Basic Engineering Sciences Courses. *Journal of Cleaner Production*. 2019; 218:772-781. (In Eng.) doi: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.02.054>
9. Sum K.W.R., Wallhead T., Ha S.C.A., Sit H.P.C. Effects of Physical Education Continuing Professional Development on Teachers' Physical Literacy and Self-efficacy and Students' Learning Outcomes. *International Journal of Educational Research*. 2018; 88:1-8. (In Eng.) doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2018.01.001>
10. Gould D., Hawker C., Chudleigh J., Drey N., Gallagher R., Purssell E. Survey with Content Analysis to Explore Nurses' Satisfaction with Opportunities to Undertake Continuing Professional Education in Relation to Aseptic Technique. *Nurse Education Today*. 2021; 98:104749. (In Eng.) doi: <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.104749>
11. Watson C.L. Time for Change? A Qualitative Exploration of the Educational Preparation and Subsequent Continuing Professional Development Needs of Nurse and Midwife Prescribers. *Nurse Education in Practice*. 2021; 54:103100. (In Eng.) doi: <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103100>
12. Turner S.R., Mador B., Lai H., White J., Kim M. Toward Competency Based Continuing Professional Development for Practicing Surgeons. *The American Journal of Surgery*. 2021; 222(6):1139-1145. (In Eng.) doi: <https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2021.01.045>





13. Klatt M., Weinhold K., Taylor Ch., Zuber K., Sieck C. A Pragmatic Introduction of Mindfulness in a Continuing Education Setting: Exploring Personal Experience, Bridging to Professional Practice. *Explore*. 2017; 13(5):327-332. (In Eng.) doi: <https://doi.org/10.1016/j.explore.2017.06.003>
14. Burak I.D., Razumova T.O. Continuing Education as a Factor Determining the Employee's Working Career. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta* = Voronezh State University Bulletin. 2018; (1):114-122. Available at: <http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/econ/2018/01/2018-01-17.pdf> (accessed 27.09.2021). (In Russ., abstract in Eng.)
15. Golenkova Z.T., Kosharnaya G.B., Kosharny V.P. The Impact of Education on Improving Workers' Competitiveness of in the Labor Market. *Integratsiya obrazovaniya* = *Integration of Education*. 2018; 22(2):262-273. (In Russ., abstract in Eng.) doi: <https://doi.org/10.15507/1991-9468.091.022.201802.262-273>
16. Yanchenko E.V. [Competitiveness of Human Resources in System of Labor Relations in Modern Society]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta* = Tomsk State University Bulletin. 2011; (343):163-169. Available at: [http://journals.tsu.ru/vestnik/&journal\\_page=archive&id=856&article\\_id=6777](http://journals.tsu.ru/vestnik/&journal_page=archive&id=856&article_id=6777) (accessed 17.09.2021). (In Russ.)
17. Sokolova I.I., Ilyina L.N. [New Discourses of Adult Education: From Continuing Professional Education to Lifelong Learning]. *Nepreryvnoye obrazovaniye* = *Continuing Education*. 2018; (4):10-12. Available at: <https://spbappo.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-osnovnyye-svedeniya/nauchnaya-deyatelnost/zhurnal-nepreryvnoye-obrazovaniye> (accessed 06.10.2021). (In Russ.)
18. Acemoglu D., Restrepo P. Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor. *Journal of Economic Perspectives*. 2019; 33(2):3-30. (In Eng.) doi: <https://doi.org/10.1257/jep.33.2.3>
19. van Loo J., de Grip A., de Steur M. Skills Obsolescence: Causes and Cures. *International Journal of Manpower*. 2001; 22(1/2):121-138. (In Eng.) doi: <https://doi.org/10.1108/01437720110386430>
20. Allen J., de Grip A. Does Skill Obsolescence Increase the Risk of Employment Loss? *Applied Economics*. 2012; 44(25):3237-3245. (In Eng.) doi: <https://doi.org/10.1080/00036846.2011.570727>
21. Maltseva V.A. What is Wrong with the Concept of Job Readiness in Higher Education? *Ekonomicheskaya sotsiologiya* = *Economic Sociology*. 2021; 22(2):109-131. (In Russ., abstract in Eng.) doi: <https://doi.org/10.17323/1726-3247-2021-2-109-138>
22. Abragimovich M.M. The Role of Further Vocational Education in Training the Competitive Specialists for the Regional Labor Market. *Obrazovaniye i nauka* = *The Education and Science Journal*. 2013; (10):139-153. (In Russ., abstract in Eng.) doi: <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2013-10-139-153>
23. Ravochkin N.N. Prospects of Further Training in Russian Higher Education. *Professionalnoye obrazovaniye v sovremennom mire* = *Professional Education in the Modern World*. 2017; 7(4):1410-1417. (In Russ., abstract in Eng.) doi: <https://doi.org/10.15372/PEMW20170410>
24. Karavay A.V. Participation of Russian Workers in Continuing Professional Education. *Voprosy obrazovaniya* = *Educational Issues*. 2016; (4):123-143. (In Russ., abstract in Eng.) doi: <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2016-4-123-143>
25. Fetisova O.V., Shekhovtsov V.V. The Specificity of Vocational Professional Education in Modern Russia. *Gumanitarniy Yuga Rossii* = *Humanities of the South of Russia*. 2017; 6(5):287-296. (In Russ., abstract in Eng.) doi: <https://doi.org/10.23683/2227-8656.2017.5.25>
26. Prokhoda V.A. The Involvement of the Residents of European States in the Supplementary Vocational Education. *Znaniye. Ponimaniye. Umeniye*. = *Knowledge. Understanding. Skill*. 2017; (4):22-33. (In Russ., abstract in Eng.) doi: <https://doi.org/10.17805/zpu.2017.4.3>
27. Sofronova A.K., Mironov E.Yu. Application of Online Courses in Additional Professional Education. *Vestnik Severo-Vostochnogo federalnogo universiteta im. M. K. Ammosova* = *Vestnik of North-Eastern Federal University*. Pedagogics. Psychology. Philosophy. 2018; (4):71-76. (In Russ., abstract in Eng.)
28. Ponachugin A.V., Pichuzhkina D.Yu., Smekalova E.S. Impact of Digital Technologies on the Educational Process in the Field of Additional Education. *Voprosy zhurnalistiki, pedagogiki, yazykoznaniya* = *Issues in Journalism, Education, Linguistics*. 2021; 40(1):69-77. (In Russ., abstract in Eng.) doi: <https://doi.org/10.52575/2712-7451-2021-40-1-69-77>
29. Mkrttchian V., Rozhkova L., Belashov V., Vlazneva S., Salnikova O. About Technology-Based "Sociology" Software for Knowledge Development: From Questionnaire Creation to Data Processing. *International Journal of Sociotechnology and Knowledge Development (IJSKD)*. 2020; 12(4):24-40. (In Eng.) doi: <http://doi.org/10.4018/IJSKD.2020100102>
30. Mkrttchian V., Rozhkova L., Salnikova O., Vlazneva S. Formation and Development of Educational Potential of Russian Unemployed Adolescents: From Education to Work Through Educational Technologies. *International Journal of Virtual and Personal Learning Environments (IJVPLE)*. 2021; 11(2):48-64. (In Eng.) doi: <http://doi.org/10.4018/IJVPLE.2021070104>





31. Dezhina I.G. The Supplementary Vocational Education for Advanced Technological Development: The Contribution of Higher Education Institutions. *Universitetskoye upravleniye: praktika i analiz* = University Management: Practice and Analysis. 2018; 22(5):25-31. (In Russ., abstract in Eng.) doi: <https://doi.org/10.15826/umpa.2018.05.046>
32. Ignatskaya M.A. Adult Continuing Managerial (Pa & Ba) Education Sector's Development in Russia and Abroad – Experience, Problems, Prospects. *Vestnik Rossiyskogo universiteta družby narodov. Seriya: Gosudarstvennoye i munitsipalnoye upravleniye* = RUDN Journal of Public Administration. 2016; (3):32-47. Available at: <http://journals.rudn.ru/public-administration/article/view/15838/14390> (accessed 27.09.2021). (In Russ., abstract in Eng.)
33. Dochkin S.A. Implementation of Open Online Courses in Supplementary Professional Education. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye i obshchestvennyye nauki* = Bulletin of Kemerovo State University. Series: Humanities and Social Sciences. 2017; (3):4-8. (In Russ., abstract in Eng.) doi: <https://doi.org/10.21603/2542-1840-2017-3-4-8>
34. Tarasenko L.V., Serdyuchenko Ya.V. The Influence of Continuing Professional Education on the Formation of Patterns of Students' Behavior Career. *Gumanitarnye, sotsialno-ekonomicheskiye i obshchestvennyye nauki* = Humanities, Socio-Economic and Social Sciences. 2014; (6). Available at: <https://www.online-science.ru/userfiles/file/qlqniyo3vyefhp0u5hm2bn8k6mt5wpi.pdf> (accessed 21.09.2021). (In Russ., abstract in Eng.)
35. Trapeznikova I.S. Program Evaluation Vocational Rehabilitation of the Unemployed Youth. *Fundamentalnyye issledovaniya* = Fundamental Research. 2015; (12-5):1055-1058. Available at: <https://fundamental-research.ru/pdf/2015/12-5/39678.pdf> (accessed 14.10.2021). (In Russ., abstract in Eng.)

Submitted 19.10.2021; approved after reviewing 12.01.2022; accepted for publication 24.01.2022.

*About the authors:*

**Galina N. Tuguskina**, Professor of the Chair of Management and Economic Security, Penza State University (40 Krasnaya St., Penza 440000, Russian Federation), Dr.Sci. (Econ.), **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6400-3521>, **Scopus ID:** 57209113587, **Researcher ID:** Y-6724-2019, galina066@mail.ru

**Liliya V. Rozhkova**, Head of the Chair of Economic Theory and International Relations, Penza State University (40 Krasnaya St., Penza 440000, Russian Federation), Dr.Sci. (Sociol.), **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-7058-4871>, **Scopus ID:** 56940529500, **Researcher ID:** M-2830-2016, mamaeva\_lv@mail.ru

**Lyudmila I. Naydenova**, Professor of the Chair of Sociology and Human Resources Management, Penza State University (40 Krasnaya St., Penza 440000, Russian Federation), Dr.Sci. (Sociol.), **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-7386-3697>, **Researcher ID:** B-2992-2017, linajdenova@yandex.ru

**Vadim N. Supikov**, Professor of the Chair of Public Administration and Sociology of the Region, Penza State University (40 Krasnaya St., Penza 440000, Russian Federation), Dr.Sci. (Sociol.), **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-3624-3480>, **Researcher ID:** B-1098-2017, supikov.vadim@mail.ru

**Shakhrutdin G. Seidov**, Professor of the Chair of State and Legal Discipline, Penza State University (40 Krasnaya St., Penza 440000, Russian Federation), Dr.Sci. (Political Science), **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-0869-9197>, **Researcher ID:** B-1566-2017, tabaris@mail.ru

*Contributions of the authors:*

G. N. Tuguskina – concept and main idea of the study; collection of statistical material; data interpretation and analysis; general conclusions.

L. V. Rozhkova – carrying out methodological and conceptual analysis; collection of sociological material; interpretation of results; formulation of conclusions.

L. I. Naydenova – formulation of the scientific problem; rationale for relevance; formulation of the goal, practical significance of the study.

V. N. Supikov – analysis of literature and Internet sources of domestic and foreign authors on the research problem; finalization of the text of the article.

Sh. G. Seidov – visualization and presentation of data in the text; structuring the results; preparation of initial version of the text.

*All authors have read and approved the final manuscript.*