

# СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ



Оригинальная статья

УДК 316

[https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2024\\_20\\_2\\_11\\_282\\_290](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_11_282_290)

EDN TRVCHP

## Отношение наёмных работников к основному и дополнительному образованию (на примере Республики Татарстан)

**Екатерина Александровна Алексеева**

Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казань, Россия  
(e.alekseeva1808@gmail.com), (<https://orcid.org/0009-0003-5959-8721>)

### Аннотация

Статья посвящена отношению к образованию современного трудоспособного человека. В настоящее время на рынке труда наблюдается парадоксальная ситуация – с одной стороны, присутствует сильнейшая нехватка персонала, а с другой стороны – возрастают требования работодателей к уровню подготовки и компетенциям работников. В связи с этим встаёт вопрос ценности и значимости образования для работников различных социально-демографических характеристик. На основании анкетного опроса работников разных сфер деятельности Республики Татарстан (n=1271) и глубинного интервью (n=17), а также вторичного анализа данных всероссийских опросов, проведённых ВЦИОМ на тему данной работы, было рассмотрено значение как основного, так и дополнительного образования для работников различных социально-демографических характеристик (пол, возраст, уровень образования и должности) и занятых в разных сферах деятельности – от работников промышленности до собственников бизнеса. На основании полученных данных выявлено, что основное высшее образование в большей степени ценят представители старшего возраста, уделяя внимание не только его фактическому наличию, но и качеству. Частота получения дополнительного образования и планы на обучение в дальнейшем не имеют существенной связи с возрастом респондентов и в большей степени зависят от сферы деятельности и должности опрашиваемых. Наибольшую готовность к дополнительному образованию демонстрируют собственники бизнеса. Среди наёмных работников планируют в ближайших год получать дополнительное образование чаще всего работники образования, представители бюджетной сферы и сферы информационных технологий, а реже всего о планах на получение дополнительного образования говорили работники сферы промышленности и сферы торговли.

**Ключевые слова:** образование взрослых, дополнительное образование, образование наёмных работников, ценность образования, непрерывное образование, человеческий капитал, трудовая стратегия, наёмные работники, рынок труда

**Для цитирования:** Алексеева Е.А. Отношение наёмных работников к основному и дополнительному образованию (на примере Республики Татарстан) // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 2. С. 282–290. [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2024\\_20\\_2\\_11\\_282\\_290](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_11_282_290)  
EDN TRVCHP



RAR (Research Article Report)

[https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2024\\_20\\_2\\_11\\_282\\_290](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_11_282_290)

## The Attitude of Employees to Basic and Additional Education (on the Example of the Republic of Tatarstan)

**Ekaterina A. Alekseeva**

Kazan Federal University, Kazan, Russia  
(e.alekseeva1808@gmail.com), (<https://orcid.org/0009-0003-5959-8721>)

### Abstract

The article is devoted to the meaning and role of education for the work activity of a modern person. Currently, there is a paradoxical situation in the labor market – on the one hand, there is a severe shortage of personnel, and on the other hand, employers' demands for the level of training and competencies of employees are increasing. In this regard, the question of the value and significance of education for workers of various socio-demographic characteristics arises. Based on a questionnaire survey of workers in various fields of activity in the Republic of Tatarstan (n=1271) and in-depth interviews (n=17), as well as secondary analysis of data from all-Russian surveys conducted by VTSIOM on the topic of this work, the importance of both basic and additional education for workers was considered of different ages and different fields of activity – from industrial workers to business owners. Based on the data obtained, it was revealed that basic higher education is more valued by older people, paying attention not only to its actual availability, but also to the quality of receipt. The frequency of receiving additional education and plans for further training does not have a significant connection with the age of the respondents, and largely depends on the field of activity and position of the respondents. Business owners demonstrate the greatest readiness for additional education. Among hired workers, those most likely to plan to receive additional education in the coming year are education workers, representatives of the public sector and the information technology sector, and workers in industry and trade are the least likely to talk about plans to receive additional education.

**Keywords:** adult education, additional education, employee education, value of education, attitude to education, lifelong learning, human capital, labor strategy, employees, labor market

**For citation:** Alekseeva E.A. The Attitude of Employees to Basic and Additional Education (on the Example of the Republic of Tatarstan). *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(2):282–290. [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2024\\_20\\_2\\_11\\_282\\_290](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_11_282_290) (In Russ.)

## Введение

На сегодняшний день на рынке труда наблюдается парадоксальная ситуация. С одной стороны, нехватка персонала, настоящий кадровый голод проникли практически во все сферы экономики и по данным института экономической политики Е.Т. Гайдара достигли своего максимума за последние 30 лет. Об этом свидетельствует опрос, проведённый в III квартале 2023 года, согласно которому 42% руководителей сообщили о нехватке сотрудников<sup>1</sup>. Схожие данные даёт Мониторинг предприятий<sup>2</sup>, который на регулярной основе проводит Банк России и согласно которому в III квартале 2023 г. проблема нехватки персонала усилилась по сравнению с предыдущим кварталом как в целом по экономике, так и во всех основных отраслях. Нехватка работников в III квартале 2023 г. обновила локальный минимум с I квартала 2020 года, наиболее остро дефицит кадров продолжают испытывать предприятия обрабатывающих производств, промышленность, сельское хозяйство.

С другой стороны, несмотря на все сложности рынка труда, работодатели не спешат брать «всех подряд» и готовы тратить время и предлагать более выгодные условия, лишь бы найти «того самого», компетенции которого будут соответствовать необходимым требованиям. Основная причина такой «разборчивости» – вступившая в свои права цифровизация, которая подтолкнула российскую экономику и, в частности, промышленность к серьёзной модернизации. Современное производство – это высокотехнологичные предприятия по изготовлению электромобилей, атомных ледоколов или среднемагистральных пассажирских самолётов. Повышение требований к профессиональным навыкам работников промышленности – особенность не только российской экономики, общие глобальные тренды ставят в схожие условия работодателей разных стран, больших и малых городов, всех, кто пытается выжить и развить свой бизнес, подчиняясь требованиям сегодняшних реалий [1].

Работники современных промышленных предприятий – это квалифицированные кадры, обладающие, с одной стороны, необходимыми теоретическими знаниями, а с другой – способные эти знания применять и гибко реагировать на изменения. Кажется, что сам рынок труда со стремительным развитием технологий и сокра-

щением жизненного цикла профессий привёл к концепции непрерывного обучения или обучения в течение всей жизни (LifeLong Learning). Не случайно 76% опрошенных, принявших участие в совместном исследовании hh.ru и консалтинговой компании «Яков и партнёры», считают, что непрерывное обучение будет одним из трендов на рынке труда вплоть до 2030 года<sup>3</sup>.

Уровень образования и профессиональные навыки – один из основных социальных ресурсов индивида, обеспечивающих ему конкурентное преимущество на рынке труда [2]. Ключевое значение в теоретическом обосновании роли образования в трудовой деятельности занимает теория человеческого капитала. Ведущие исследователи, преимущественно экономисты, рассматривали новые знания и навыки, получаемые работником, как источник и некий гарант повышения производительности и прибыльности компании наряду с таким физическим капиталом, как оборудование и инструменты [3–7]. В частности, В.В. Радаев определяет человеческий капитал, как «... совокупность накопленных профессиональных знаний, умений и навыков, получаемых в процессе образования и повышения квалификации, которые впоследствии могут приносить доход в виде заработной платы, процента или прибыли.» [5, с. 353].

В современных реалиях отношение к образованию не так однозначно. С одной стороны, современные исследователи-социологи считают, что среди основных качеств современного человека постмодернистской реальности высокую ценность имеет образование, научные знания и понимание важности именно сертифицированного обучения наряду со способностью к долгосрочному планированию, открытостью к инновациям и изменениям и отсутствие страха перемен [8, с. 103]. По мнению исследователей, указанные характеристики современной личности особенно важны в обществе риска, которое характеризуется неопределённостью и двойственностью, когда происходящие события и явления имеют непредсказуемые последствия [8; 9]. С другой стороны, модернизация в трансформирующемся обществе порождает инвестиционный риск, который заключается в том, что отсутствуют какие-либо гарантии, что накопленный в результате образования человеческий капитал индивид сможет конвертировать в экономический, социальный или иной капитал [10, с. 26]. Образование и опыт работника превратились из ресурсов в обязанность, которые должны быть априори, но их наличие не может выступать гарантом получения каких-ли-

<sup>1</sup> Уровень кадрового голода в промышленности установил новый рекорд // rbc.ru: [сайт]. 03.08.2023. URL: <https://www.rbc.ru/economics/03/08/2023/64ca54369a7947ee430b0975?ysclid=lnu98vxuwi80411263> (дата обращения: 11.11.2023).

<sup>2</sup> Мониторинг предприятий. № 10. Октябрь 2023. Информационно-аналитический комментарий // cbr.ru: [сайт]. 19.10.2023. URL: <https://cbr.ru/collection/collection/file/46496/1023.pdf> (дата обращения: 11.11.2023).

<sup>3</sup> Россияне заинтересовались инвестициями в себя. Мониторинг рынка труда // kommersant.ru: [сайт]. 17.10.2023. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6281417?ysclid=lot68jgk2e119673002> (дата обращения: 11.11.2023).

бо благ: «...опыт и знания превращаются в обязательства так же легко, как они стали активом...» [11, с. 83]

Одновременно с этим институту образования, в особенности, системе высшего образования, в силу устоявшихся традиций сложной иерархической структуры требовалось больше времени на адаптацию к происходящим изменениям, тогда как рынок труда, в особенности его коммерческий сектор, предлагал соискателям достаточные возможности для финансовой и карьерной самореализации без привязки к уровню образования. В результате в определённый промежуток времени значимость высшего образования начала снижаться. Однако происходящее в последние годы перераспределение сил между мелким, средним бизнесом и крупным, в том числе высокотехнологичным бизнесом, включающим государственный сектор в пользу последних, как в части финансовых и карьерных возможностей, так и в части относительной стабильности привело к значительному вниманию со стороны соискателей в сторону крупного бизнеса. Индустрия 4.0, с подачи которой в мире происходят масштабные изменения, прямо или косвенно влияющая на все политические и экономические системы, заставляет заострить вектор внимания на высшей школе и рынке труда как на источниках профессиональных кадров с требуемыми компетенциями [12; 13].

Как следствие, к системе образования предъявляются достаточно высокие требования в части соответствия уровня подготовки выпускников требованиям рынка труда. С этой целью вузы налаживают связи с работодателями, открывают прикладные лаборатории, большой выбор специальностей идёт по выбору студента, учитывая индивидуальные предпочтения. В настоящий момент система образования в целом направлена не только на создание наиболее полного соответствия спросу на рынке труда и получение качественного базового образования, но и на обеспечение возможности человека быть востребованным в профессионально-трудовых отношениях на протяжении всей его трудовой деятельности, то есть на образование и повышение квалификации взрослого населения [14–16]. Однако, несоответствие системы образования и рынка труда остаётся, среди основных проблем – отсутствующий вектор развития общества и, как следствие, непредсказуемые изменения запросов рынка труда [17].

Учитывая всю противоречивость отношений рынка труда и системы образования, **целью** нашей статьи является выявление закономерностей в отношении к образованию наёмных работников, занятых в разных сферах деятельности

и имеющих различные социально-демографические характеристики. В этой связи **объект** исследования – имеющееся у работников основное или дополнительное образование, а **предмет** исследования – зависимости имеющегося образования от социально-демографических характеристик работников. **Гипотеза** нашего исследования заключается в том, что работники разных сфер деятельности имеют схожее отношение к основному и дополнительному образованию. Мы подразумеваем, что отношение к образованию зависит, в первую очередь, от возраста и занимаемой должности и не зависит от той сферы деятельности, в которой работает человек.

### Методы и данные

Эмпирическую базу для данной статьи составили анкетный опрос, проведённый с мая по ноябрь 2023 года среди населения трудоспособного возраста Республики Татарстан (n=1271), и глубинное полуструктурированное интервью с той же категорией трудоспособного населения (n=17), а также вторичный анализ данных всероссийских телефонных опросов ВЦИОМ, проводимых на тему образования не ранее 2019 года.

Для максимальной представленности респондентов различных сфер занятости выборочная совокупность собиралась одновременно двумя способами: методом снежного кома и методом гнездовой выборки в пределах организации. В выборку попали девять организаций малого и среднего бизнеса, относящиеся к таким сферам как производство промышленного оборудования, производство транспорта, лёгкая промышленность, целлюлозно-бумажное производство, а также торговое предприятие и компания, занимающаяся информационными разработками. Подавляющее большинство респондентов участвовало в анкетировании через онлайн-опрос с использованием google форм. Небольшой части респондентов, которая не имела технической возможности пройти онлайн-опрос, было предложено заполнить анкеты в бумажном виде. Всего в исследовании участвовал 1271 человек, из которых 354 ответа получены методом снежного кома, 917 – представители организаций; 97 анкет было представлено на бумажном носителе, остальные 1174 поступили в электронном виде.

Выборочная совокупность имеет следующие характеристики: по формату занятости и сфере деятельности из общего числа опрошенных 2,9% респондентов не работают в настоящее время (находятся в поиске или ведут домашнее хозяйство); 4,8% работают не по найму (имеют свой бизнес, являются ИП или самозанятым), остальные 92,3% опрошенных работают по найму, в том числе



43,7% от общего числа опрошенных работают в производственных компаниях, 34,3% работают в сфере торговли и услуг в коммерческом секторе, по 4,8% работают в сфере образования и в сфере информационных технологий, 4,7% в государственном секторе. Из числа опрошенных 20,1% являются руководителями, 52% – специалистами, 24,7% – рабочими. Высшее образование имеет 61,4% опрошенных, среднее или средне-специальное – 33,4%, неоконченное высшее или являются студентами – 4,8% респондентов. Социально-демографические характеристики выборочной совокупности: по гендерному признаку – мужчин 39%, женщин 61%; по возрастному составу: молодёжь до 35 лет – 35,6%; средний возраст от 36 до 49 лет – 50%; старше 50 лет – 14,3%.

Полученные данные обработаны при помощи пакета SPSS. Для выявления значимых связей использован статистический критерий хи-квадрат Пирсона ( $\chi^2$ ). При оценке результатов разница между переменными считается значимой при статистической значимости меньше 0,05 ( $p < 0,05$ ).

### Результаты исследования

По данным всероссийского опроса общественного мнения, проведённого ВЦИОМ в январе 2023 года о том, как россияне воспринимают праздник 25 января, и о влиянии образования на будущее выпускников<sup>4</sup>, больше половины (51%) опрошенных не согласны с утверждением, что без высшего образования можно сделать успешную карьеру и его значимость сильно преувеличена. Тогда как всего четыре года назад в 2019 году «не согласных» с данным утверждением было всего 30%, что являлось минимальным значением с 2008 года, тогда как в настоящее время мы видим максимум за тот же период. Молодёжь в меньшей степени разделяет значимость образования (37% в возрасте от 18 до 24 лет; 44% в возрасте от 25 до 35 лет), с возрастом по мере получения жизненного и профессионального опыта значимость высшего образования увеличивается: 56% опрошенных в возрасте 45–59 лет признают значимость высшего образования.

По данным опроса трудоспособного населения Республики Татарстан почти каждый второй опрошенный (49,3%) назвал образование в числе основных трёх факторов, которые положительно повлияли на его трудовую деятельность. Причём «образование» – наиболее распространённый выбор респондентов, так ответило 49,3% опрошенных. На втором месте был назван «характер» (48,5%), а на третьем месте – «наличие необходимых материальных ресурсов» (37,5%).

<sup>4</sup> Высшее образование: неожиданный ренессанс // wciom.ru: [сайт]. 25.01.2023. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/vysshee-obrazovanie-neozhidanniy-rensans> (дата обращения: 11.11.2023).

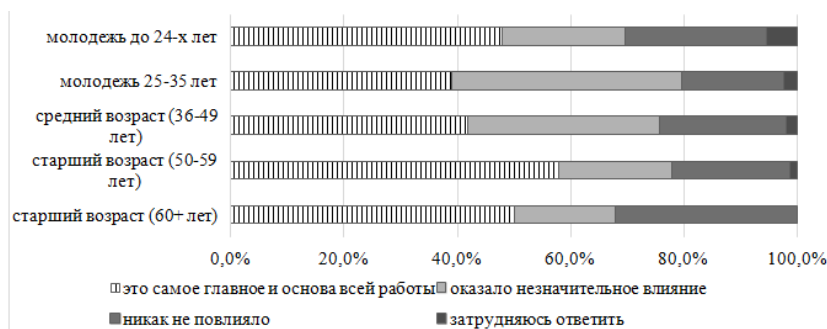
Среди факторов, отсутствие которых негативно сказалось на всей трудовой деятельности, тоже было названо «образование», но это третий по популярности ответ, так ответил каждый четвёртый или 24,3% опрошенных. Чуть больше опрошенных причины своих неудач видят в недостаточных социальных связях (24,7%), а наиболее распространённый ответ: «отсутствие материальных ресурсов» – так ответило больше половины опрошенных (56,3%).

Несмотря на признание образования, достаточно важным ресурсом для достижения целей трудовой деятельности меньше половины опрошенных (43,6%) считает, что базовое образование – это «самое главное и основное для успешной трудовой деятельности», ещё треть (32,8%) отметили, что образование «оказало незначительное влияние на их трудовую деятельность», оставшиеся (21,3%) признались, что «образование никак не повлияло на их трудовую деятельность». Несмотря на некую спорность значения высшего образования, большинство опрошенных признают его необходимость: «Сейчас есть тенденция на то, что образование – это не важно и люди без образования как-то пытаются реализоваться... но я всё равно отучилась» (женщина, 25 лет, контролер ОТК). Значимость образования в большей степени важна для работников сферы образования и представителей государственного сектора (72,1% и 70%, соответственно), в меньшей степени – для неработающих и для работников сферы торговли (12% и 32%, соответственно).

Связь значимости образования и возраста респондентов имеют схожие результаты как в Республике Татарстан, так и в общероссийском опросе ВЦИОМ. Значимость основного образования в большей степени ценят респонденты старшего возраста, среди опрошенных в возрасте от 50 до 59 лет таких 57,8%, а старше 60 лет – 50% ( $\chi^2 = 39,254$ , при  $p < 0,001$ ) (рисунок 1). Данные иллюстрируют результаты качественного исследования: «Всё, что у меня есть, всё безусловно, благодаря образованию. Оно-то и является базисом всего». (мужчина, 50 лет, инженер), «...в какой-то момент не все, но многие, наверное, приходят к тому, что вот изначально образование много даёт» (женщина, 31 год, ведущий контролёр ОТК).

По данным ВЦИОМ 9 из 10 россиян уверены, что для карьерного роста «необходимо регулярно повышать свою квалификацию, непрерывно заниматься обучением<sup>5</sup>, несмотря на это лишь половина из опрошенных проходила профессиональную переподготовку, курсы или тренинги после завершения основного образования.

<sup>5</sup> Обучение длиною в жизнь // wciom.ru: [сайт]. 30.08.2023. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/obuchenie-dliu-zhizni> (дата обращения: 13.11.2023).



**Рисунок 1. Оценка степени влияния основного образования на трудовую деятельность (в % от числа ответивших)**

**Figure 1. Assessment of the Degree of Influence of Basic Education on Work (in % of the Number of Respondents)**

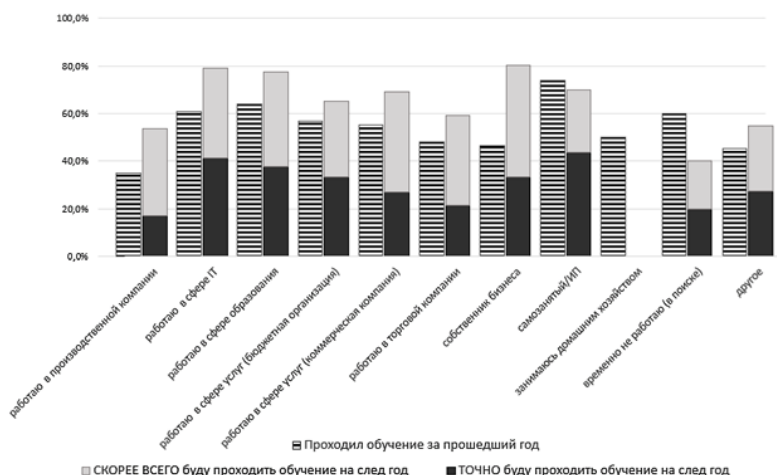
Источник: данные авторского социологического исследования.  
 Результат: значимый ( $\chi^2 = 21,378$ , при  $p = 0,019$ ).

Данные анкетного опроса трудоспособного населения Республики Татарстан схожи с общероссийскими: 87,8% опрошенных согласны с утверждением, что «систематическое обучение необходимо для успешной трудовой деятельности», и в то же время меньше половины (47,2%) проходили какое-либо дополнительное образование за последний год. Положительный ответ относительно планов на дополнительное образование в ближайший год дали 61,8% респондентов.

По данным всероссийского опроса, чаще всего дополнительное образование получают представители среднего возраста 35–44 года (53%) и молодежь 25–34 года (52%). В опросе Республики Татарстан несколько отличается инструментарий, и за прошедший год дополнительное профессиональное образование, курсы или тренинги

проходили чаще всего молодые люди до 24-х лет (68,5%), с увеличением возраста респондентов доля положительных ответов уменьшается, но остаётся значительной и среди тех, кто старше 60 лет: среди них треть (32,1%) проходила дополнительное обучение за прошедший год.

Наибольшая доля тех, кто получил дополнительное профессиональное образование за прошедший год, среди таких категорий работников как индивидуальные предприниматели и самозанятые (73,9%), работники сферы образования (63,9%) и сферы информационных технологий (60,7%) Меньше всего тех, кто проходил обучение за прошедший год, среди работников производственных компаний (34,9%), собственников бизнеса (46,7%) и работников торговли (48,2%) (рисунок 2).



**Рисунок 2. Отношение к дополнительному образованию работников разных сфер деятельности**  
**Figure 2. Attitude to Additional Education of Employees in Various Fields of Activity**

Источник: данные авторского социологического исследования.  
 Результат: значимый (обучение за прошедший год  $\chi^2 = 73,051$ , при  $p < 0,001$ ; планируемое обучение  $\chi^2 = 106,216$ , при  $p < 0,001$ ).

Получать дополнительное образование в ближайший год «точно» планирует каждый четвёртый опрошенный (24,5%), ещё треть (37,3%) сказали, что «скорее всего» будут получать новые знания в ближайший год. Наибольшее число тех, кто высказал намерение в обучении, среди молодых людей в возрасте от 25 до 35 лет (71,2%), почти столько же настроенных на обучение среди более юной молодёжи до 24 лет (69,5%). С возрастом доля тех, кто планирует обучение, уменьшается, однако остаётся значимой, и более трети (39,3%) из опрошенных старше 60 лет высказали намерение обучаться в ближайший год.

Среди категорий работников планы на обучение чаще всего озвучивали собственники бизнеса (80%), чуть меньше – работники сферы информационных технологий (78,7%) и работники образования (77%) (рисунок 2), то есть те сферы деятельности, где от сотрудников требуется наиболее гибко реагировать на происходящие изменения: «В основном идёшь (на обучение) тогда, когда понимаешь, что какую-то задачу рабочую не решаешь, не можешь решить... в общем, ну если говорить, я обычно иду под задачу или под проблему, то есть если я понимаю, что я не справляюсь, я не знаю, как спросить у людей, которые знают» (женщина, 49 лет, руководитель учебного центра).

Отношение к дополнительному образованию имеет связь с должностью респондентов. Больше половины (60,4%) руководителей проходили дополнительное обучение за прошедший год, среди специалистов таких ровно половина (50,2%), а среди респондентов, занимающих рабочие должности, аналогичный ответ дали меньше трети опрошенных (27,7%) ( $\chi^2=74,048$ , при  $p<0,001$ ). Соотношение планов на дальнейшее образование и должности респондентов примерно такое же: получать дополнительное образование планируют 74,6% руководителей, 65,5% специалистов и 43,9% рабочих ( $\chi^2=76,702$ , при  $p<0,001$ ).

Если предыдущий вопрос затрагивал сферу планов и желаний респондентов в части получения дополнительного образования, то следующий вопрос был направлен на выявление готовности к обучению, а именно к определённым затратам, неизбежно связанным с обучением. Для этого было предложено отметить, готов ли человек тратить на обучение свободное время и готов ли платить за обучение деньги. Примерно треть опрошенных (34,1%) готовы обучаться в своё личное, свободное от работы время, ещё четверть (26,7%) респондентов готовы тратить не только временные, но и финансовые ресурсы, в то же время ещё примерно треть опрошенных

(29,9%) не готовы тратить на обучение ни время, ни деньги, небольшая часть опрошенных (7%) согласны платить за обучение деньги, но не согласны жертвовать собственным свободным временем.

Интересным представлялось выявление взаимосвязи ответов на данный вопрос с социально-демографическими характеристиками респондентов. Готовность к обучению не имеет значимой взаимосвязи с полом респондентов и имеет незначительную взаимосвязь с возрастом респондентов. Так, лишь небольшая часть (16,4%) молодых людей в возрасте до 24 лет не готовы вкладывать в обучение ни свои деньги, ни свое время и воспринимают потраченное время, как напрасную жертву: «...жертвовать своим временем, которое я могла потратить на свою семью, на своих детей, я не готова.» (женщина, 38 лет, комплектовщик). С возрастом число «не готовых» к обучению планомерно возрастает и достигает 50% среди респондентов старшего возраста ( $\chi^2=32,432$ , при  $p=0,039$ ). Готовность к затратам, связанным с дополнительным образованием, имеет связь с должностью респондентов: среди руководителей «не готов» к затратам собственных ресурсов каждый пятый (18,1%), а среди рабочих – каждый второй (49,7%) ( $\chi^2 = 65,612$ , при  $p<0,001$ ).

Примечательно, что ответ на вопрос о готовности к материальным затратам на обучение имеет незначительную взаимосвязь с потребительским статусом. Так, среди наиболее нуждающихся 4,1% готовы платить собственные средства за обучение, а ещё 19,6% готовы тратить не только финансовые ресурсы, но и временные. Среди наиболее состоятельных готовы платить за новые знания 9,9% опрошенных, а ещё 32,8% готовы не только к финансовым, но и к временным затратам ( $\chi^2=38,917$ , при  $p=0,001$ ).

Наиболее явно выражена связь готовности к обучению и сферы занятости респондентов. Наибольшая доля (66,7%) тех, кто готов к обучению и в свободное время, и за счёт собственных средств, среди собственников бизнеса, к тому же среди данной категории самая большая доля тех, кто готов обучаться за счёт собственных средств (20,5%). Обучаться в свободное от работы время чаще всего готовы работники сферы информационных технологий (56,4%) и сферы образования (44,3%). Наименьшую готовность к дополнительному образованию выразили работники сферы услуг (34,7%), производственных компаний (34,1%) и работники торговли (33,9%) (рисунок 3).



Рисунок 3. Готовность к дополнительному образованию работников разных сфер деятельности  
Figure 3. Readiness for Additional Education of Employees in Various Fields of Activity

Источник: данные авторского социологического исследования.  
Результат: значимый ( $\chi^2 = 123,815$ , при  $p < 0,001$ ).

### Выводы

Таким образом, проанализировав полученные данные, можно утверждать, что наша гипотеза подтвердилась лишь частично. Несмотря на то, что образование, как основное базовое, так и дополнительное, имеет достаточно весомое значение для трудовой деятельности практически всех социально-демографических слоёв работников, есть значительные особенности. Основное образование работники старшего возраста ценят прежде всего за его фундаментальность, качество полученных знаний, молодёжь формально уделяет внимание диплому, престижу учебного заведения. В большей степени образование ценят в таких отраслях, где его наличие является обязательным, а от качества и престижа зависит профессиональный и карьерный рост, это, в первую очередь, система образования и государственный сектор.

Отношение к дополнительному образованию, в отличие от базового, вызвано новыми задачами, не удовлетворёнными профессиональными потребностями и не решёнными вопросами. Как яркий пример – отношение к дополнительному образованию собственников бизнеса – только половина из них получали какое-либо образование за прошедший год, однако 8 из 10 опрошенных запланировали обучение на ближайший год, это категория трудоспособного населения, которая демонстрирует наибольший рост по данному показателю, причём намерения подтверждаются готовностью инвестировать в это собственные ресурсы. Традиционно наиболее часто обновляют свои знания представители

технологичных профессий и работники умственного труда – представители сферы информационных технологий и педагоги. Примечательно, что планы получить дополнительное образование у данных категорий работников совпадают с готовностью вкладывать в образование время и деньги.

Проведённое нами исследование позволяет с некой долей условности утверждать, что отношение к основному образованию в основном зависит от демографических факторов, таких как пол и возраст, а значимость и ценность дополнительного образования определяются в большей степени социальными характеристиками респондентов – должностью и сферой деятельности и практически не зависят от пола и возраста.

К ограничению настоящей работы можно отнести недостаточную корректность соотнесения сделанных выводов на всю генеральную совокупность российских граждан или даже рабочей силы Республики Татарстан ввиду недостаточной представленности всех категорий трудоспособного населения. Допустимо предположить, что при более детальном исследовании внутри каждой рассматриваемой сферы деятельности будут наблюдаться значимые дифференциации. Однако, полученные в ходе настоящего исследования результаты значительно приближают к пониманию значения как основного, так и дополнительного образования для трудовой стратегии современного человека, занятого в разных сферах деятельности.



## Список литературы

1. Goulart V.G., Liboni L.B., Cezarino L.O. Balancing skills in the digital transformation era: The future of jobs and the role of higher education // *Industry and Higher Education*. 2022. Vol. 36. No. 2. P. 118–127. <https://doi.org/10.1177/09504222211029796>
2. Сорокин Н.С. Социальные ресурсы наёмных работников в реализации трудовых интересов в государственном и негосударственном секторах занятости // *Вопросы управления*. 2019. № 3(58). С. 226–235. <https://doi.org/10.22394/2304-3369-2019-3-226-235> EDN TVYQWQ
3. Булина А.О., Мозговая К.А., Пахнин М.А. Человеческий капитал в теории экономического роста: классические модели и новые подходы // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика*. 2020. № 2. С. 163–188. <https://doi.org/10.21638/spbu05.2020.201> EDN ZRXGJD
4. Как учатся взрослые: факторы выбора образовательных программ / И.А. Коршунов, А.М. Тюнин, Н.Н. Ширкова, М.С. Мирошников, О.А. Фролова // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2021. № 2(162). С. 286–314. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.2.1627> EDN GSTTOJ
5. Федоров Н.Ю. Категория человеческого капитала в социологической VS экономической теории // *Социология*. 2022. № 1. С. 352–359. EDN COBFJW
6. Spirina A.S. Labor resources as a human capital component (results of sociological research in the border Region of Russia) // *Социальная интеграция и развитие этнокультур в евразийском пространстве*. 2022. Vol. 1. No. 11. P. 259–266. EDN ZTDXST
7. Алмакаева А.М., Волченко О.В. Динамика социального капитала в России // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2018. № 4(146). С. 273–292. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.4.13> EDN XZPHPN
8. Ядова М.А. Концепция «современной личности» и ее трактовки // *Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11. Социология: Реферативный журнал*. 2020. № 4. С. 101–106. <https://doi.org/10.31249/rsoc/2020.04.07> EDN DTQYCN
9. Яницкий О.Н. Социология риска: ключевые идеи // *Мир России. Социология. Этнология*. 2003. Том 12. № 1. С. 3–35. EDN CQTRBS
10. Лоскутова И.М. Образовательное пространство в обществе риска. М.: Издательство «Прометей», 2011. 253 с. ISBN 978-5-7042-2270-5 EDN RAZHUP
11. Бауман З. Индивидуализированное общество / пер в англ. под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Логос, 2005. 390 с. ISBN 5-98704-075-2
12. Дудин М.Н., Шкодинский С.В., Вашаломидзе Е.В. Цифровая экономика: новые вызовы и возможности для рынка труда и высшего образования в России // *Экономика труда*. 2021. Том 8. № 10. С. 1089–1104. <https://doi.org/10.18334/et.8.10.113576> EDN ESABQT
13. Lauder H., Mayhew K. Higher education and the labour market: an introduction // *Oxford review of education*. 2020. Vol. 46. No. 1. P. 1–9. <https://doi.org/10.1080/03054985.2019.1699714>
14. Разумова Т.О., Телешова И.Г. Трансформация системы высшего образования: вызовы и перспективы // *Уровень жизни населения регионов России*. 2023. Том 19. № 3. С. 338–349. [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_3\\_3\\_338\\_349](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_3_338_349) EDN GGKNRO
15. Eflova M.Y, Shamsutdinova I.I, Maximova O.A. Transforming the status and role of the teacher at the institute of higher education in the digital educational environment // *Conhecimento and diversidade*. 2023. Vol. 15. Is. 37. P. 162–170. <https://doi.org/10.18316/rcd.v15i37.10944>
16. Бондаренко Н.В. Непрерывное образование взрослого населения в России: вовлеченность, источники финансирования и основные эффекты от участия. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018. 32 с. ISBN 978-5-906737-62-5
17. Пронина Е.И. Образование и рынок труда // *Социологические исследования*. 2023. № 7. С. 158–161. <https://doi.org/10.31857/S013216250026595-7> EDN ADYWTC

**Информация об авторе:**

**Екатерина Александровна Алексеева** – соискатель, Институт социально-философских наук и массовых коммуникаций, кафедра общей и этнической социологии, Казанский (Приволжский) федеральный университет (SPIN-код: 2389-0321) (РИНЦ AuthorID: 1229558)  
Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 01.01.2024; одобрена после рецензирования 13.04.2024; принята к публикации 09.06.2024.

## References

1. Goulart V.G., Liboni L.B., Cezarino L.O. Balancing skills in the digital transformation era: The future of jobs and the role of higher education. *Industry and Higher Education*. 2022;36(2):118-127. <https://doi.org/10.1177/09504222211029796>
2. Sorokin N.S. Social resources of employees in the implementation of labor interests in the state and non-state employment sectors. *Voprosy upravleniya=Management Issues*. 2019;(3(58)):226-235. <https://doi.org/10.22394/2304-3369-2019-3-226-235> (In Russ.)
3. Bulina A.O., Mozgovaya K.A., Pakhnin M.A. Human capital in economic growth theory: Classical models and new approaches. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Ehkonomika=St Petersburg University Journal of Economic Studies*: 2020;36(2):163-188. <https://doi.org/10.21638/spbu05.2020.201> (In Russ.)



4. Korshunov I.A., Tyunin A.M., Shirkova N.N., et al. How Adults Learn: Factors Influencing the Choice of Educational Programs. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ehkonomicheskie i sotsial'nye peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2021;(2(162)):286–314. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.2.1627> (In Russ.)
5. Fedorov N.Yu. The category of human capital in sociological and economic theory. *Sotsiologiya=Sociology*. 2022;(1):352–359. (In Russ.)
6. Spirina A.S. Labor resources as a human capital component (results of sociological research in the border Region of Russia) *Sotsial'naya integratsiya i razvitie etnokul'tur v evraziiskom prostranstve=Social Integration and Development of Ethnic Cultures In The Eurasian Space*. 2022;1(11):259–266.
7. Almakaeva A.M., Volchenko O.V. Dynamics of Social Capital in Russia. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ehkonomicheskie i sotsial'nye peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal (Public Opinion Monitoring)*. 2018;(4(146)):273–292. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.4.13> (In Russ.)
8. Yadova M.A. The concept of "modern personality" and its interpretations. *Sotsial'nye i gumanitarnye nauki. Otechestvennaya i zarubezhnaya literatura. Ser. 11, Sotsiologiya=Social Sciences and Humanities. Domestic and Foreign Literature. Series 11: Sociology*. 2020;(4):101–106. <https://doi.org/10.31249/rsoc/2020.04.07> (In Russ.)
9. Yanitskiy O.N. Sociology of risk: key ideas. *Mir Rossii. Sotsiologiya. Ehtnologiya=Universe of Russia. Sociology. Ethnology*. 2003;(1):3–35. <https://doi.org/10.1080/03054985.2019.1699714> (In Russ.)
10. Loskutova I.M. *Obrazovatel'noe prostranstvo v obshchestve riska*. Moscow: Prometheus Publishing House; 2011. 253 p. ISBN 978-5-7042-2270-5 (In Russ.)
11. Bauman Z. *The Individualized Society*. Transl. by V. L. Inozemcev (ed.). Moscow: Publishing House Logos; 2005. 390 p. ISBN 5-98704-075-2 (In Russ.)
12. Dudin M.N., Shkodinsky S.V., Vashalomidze E.V. Digital economy: new challenges and opportunities for the labor market and higher education in Russia. *Ehkonomika Truda=Russian Journal of Labor Economics*. 2021;8(10):1089–1104. <https://doi.org/10.18334/et.8.10.113576> (In Russ.)
13. Lauder H., Mayhew K. Higher education and the labour market: an introduction. *Oxford review of education*. 2020;46(1);1–9. <https://doi.org/10.1080/03054985.2019.1699714>
14. Razumova T.O., Teleshova I.G. Transformation of the higher education system: challenges and prospects. *Uroven' zhizni nasele-niya regionov Rossii=Living standards of the population in the regions of Russia*. 2023;19(3):338–349. [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_3\\_3\\_338\\_349](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_3_338_349) (In Russ.)
15. Eflova M.Y., Shamsutdinova I.I., Maximova O.A. Transforming the Status and Role of the Teacher at the Institute of Higher Education in the Digital Educational Environment. *Conhecimento and Diversidade*. 2023;15(37):162–170. <https://doi.org/10.18316/rcd.v15i37.10944>
16. Bondarenko N.V. *Nepreryvnoe obrazovanie vzroslogo naseleniya v Rossii: вовлеченность, источники финансирования и основные эффекты от участия*. Moscow: National Research University Higher School of Economics; 2018. 32 p. ISBN 978-5-906737-62-5 (In Russ.)
17. Pronina E.I. Education and labor market. *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Research*. 2023;(7):158–161. <https://doi.org/10.31857/S013216250026595-7> (In Russ.)

**Information about the author:**

**Ekaterina A. Alekseeva** – the applicant, Institute of Social and Philosophical Sciences and Mass Communications, Department of General and Ethnic Sociology, Kazan Federal University (SPIN-code: 2389-0321) (РИНЦ AuthorID: 1229558)  
The author declares no conflicts of interests.

The article was submitted 01.01.2024; approved after reviewing 13.04.2024; accepted for publication 09.06.2024.