

УДК 316.3
JEL I21, I25, D83

Ф. Г. Сулейманова, И. И. Харченко

*Специализированный учебно-научный центр
Новосибирского национального исследовательского
государственного университета
ул. Пирогова, 11, Новосибирск, 630090, Россия*

*Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН
пр. Акад. Лаврентьева, 17, Новосибирск, 630090, Россия*

fauziasul@mail.ru, kharchen@ieie.nsc.ru

РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Ускоренный темп изменений, модернизация и инновационное развитие требуют от общества больших ресурсов. Человеческий потенциал, и прежде всего потенциал молодежи, является, по нашему мнению, центральным из них. В статье на материале социологического исследования «Непрерывное образование и социальное самочувствие», проведенного отделом социальных проблем Института экономики и организации промышленного производства СО РАН, изучается образовательное поведение, ценностная оценка и мотивация непрерывного образования среди экономически активного населения региона, сравнивается образовательный и профессиональный потенциал разных групп городского и сельского населения двух поколений «молодежь – не молодежь». Под «молодежь» понимается население в возрасте 16–30 лет, «не молодежь» – население от 31 до 45 лет. Научной проблемой, на которую направлено данное исследование, является недостаток обоснованных знаний о роли непрерывного образования в формировании человеческого потенциала молодежи в разных социально-территориальных условиях. На фоне вполне массовой оснащенности как городской, так и сельской молодежи компьютерной и цифровой техникой без учета ее качества, материальный фактор играет роль во включенности молодых взрослых в непрерывное образование. Обнаружена прямая связь неудовлетворенности в возможностях продолжения образования с отсутствием доступа к информационным технологиям (ноутбук, домашний интернет, цифровая оргтехника и др.), а также с низкой материальной обеспеченностью семьи. Наряду с важностью информационных технологий в непрерывном образовании, молодые взрослые все равно считают наиболее предпочтительными для себя формами дополнительного профессионального образования (в дальнейшем ДПО) занятия на организованных курсах с квалифицированными преподавателями и методиками. Различия в отношении к ДПО между городской и сельской молодежью выявляются, во-первых, в меньшей включенности последней в реальную образовательную деятельность (в частности в формальное образование), дополненную, однако, ее большими прожективными намерениями включиться в непрерывное образование, во-вторых, в том, что структура по типам обучения среди этих групп заметно отличается. Так, в крупном городе больше студентов-заочников, а в районах больше слушателей курсов, чаще получающих таким способом новую профессию и реже – повышающих квалификацию по «старой».

Выявлено, что потребность в непрерывном образовании взрослого населения проявляется на разном уровне актуализации – от меньшего в решении оперативных производственных вопросов до среднего в краткосрочных (на ближайшие 2–3 года) планах на продолжение образования и до еще большего относительно массового уровня, когда повышение квалификации рассматривается молодыми работниками в контексте их статуса по основной профессии (при необходимости прохождения аттестации, получения сертификата, получения дополнительных знаний и навыков, и др.). При обучении в формальной системе образования более четко выражены прагматические мотивы (заработки, должность, карьера) наряду с культурными и профессиональными, а в ДПО более выражены профессиональные и адаптационные к рынку труда, наряду с культурными. В связи с этим видятся широкие возможности повышения актуальности и результативности непрерывного образования в стратегиях молодежи и нацеленности государственной молодежной политики на эти задачи.

Ключевые слова: непрерывное образование, инновации, дополнительное профессиональное образование, развитие человеческого потенциала, социальное самочувствие, жизненные ценности.

Сулейманова Ф. Г., Харченко И. И. Региональные аспекты непрерывного образования населения в контексте развития человеческого потенциала // Мир экономики и управления. 2016. Т. 16, № 1. С. 137–152.

Одним из исследователей, оказавших серьезное влияние на теорию развития человеческого потенциала, является лауреат Нобелевской премии по экономике (1998 г.) Амартия Сен. Он был среди тех, кто предложил рассматривать процесс развития не с точки зрения увеличения экономического благосостояния, а как процесс расширения возможностей человека. А. Сен утверждал, что цель общественного развития заключается не в росте производства, а в создании возможностей для человека выбирать из множества вариантов наиболее предпочтительный [1. С. 42]. Вопрос развития человеческого потенциала в нашем обществе в настоящее время относится к числу ключевых. Понятие «человеческий потенциал» (ЧП) в современной социологии и социальной практике получило широкое распространение, что говорит о его большом методологическом заделе для изучения сущности человека, понимания его роли как субъекта социального развития. По А. Сену понятие ЧП, близкое по содержанию к понятию «человеческий ресурс», является более широким по сравнению с человеческим капиталом, так как человеческий потенциал может либо стать человеческим капиталом, либо реализоваться в других формах и направлениях, либо вообще не реализоваться. В современных реалиях бурного технологического прогресса необходимость обновления человеческого капитала приводит к понятию «непрерывное образование» (или «образование в течение всей жизни»), в которое входит как базовое образование (связанное с учреждениями среднего общего, среднего профессионального и высшего образования), так и разные формы ДПО (повышение квалификации, переподготовка, другие виды обучения) [2. С. 13, 23]. Таким образом, человеческий потенциал нации позволяет оценить возможности устойчивого развития общества и экономики, при этом развитие самого ЧП неразрывно связано со становлением системы непрерывного образования, включая и высшее образование. Вектор модернизации образования с опорой на информационно-коммуникационные технологии является одним из направлений полноценного использования ключевого ресурса страны – интеллектуального¹. Понятие «человеческий потенциал» мы рассматриваем как «продукт постиндустриальной экономики»: в период становления информационного общества, базирующегося на информационно и интеллектуально ёмких технологиях, основным ресурсом развития становится ЧП и главным фактором производства являются знания [3. С. 5]. «ЧП как социологическая категория имеет несколько значений. В широком социальном контексте это понятие используется как характеристика мощи национальных государств с учетом их численности, она выражает латентную силу и влияние страны на мировые процессы. Также категория ЧП отражает качество социальных общностей, оценивает их динамизм, способность к ускоренному развитию. Поскольку решающее влияние на жизнь современных обществ оказывает качественная сторона данного феномена, основное внимание исследователей сосредоточено именно на ней» [4. С. 28].

Молодежь в последнее время все чаще стали рассматривать как активного участника социальных преобразований (актора), а не только как группу, вызывающую общественное беспокойство. Молодежь является естественным демографическим источником развития территории, ее знания, способности, жизненные ценности и установки составляют основу расширенного воспроизводства ЧП территории. Человеческий потенциал закреплен в физических и духовных качествах граждан. Его можно определить как накопленный населением запас физического и нравственного здоровья, культурной и профессиональной компетентности, творческой, предпринимательской и гражданской активности, реализуемой в разнообразных формах деятельности» [4. С. 29–30]. Неотъемлемыми структурными элементами и человеческого потенциала и человеческого капитала являются знания и навыки, полученные в процессе образования и в практической деятельности. Их изучение представляет для исследователей основной интерес именно из-за «способности» приумножаться, прирастать в процессе их использования (в отличие, например, от физического здоровья и работоспособности, которые, напротив, тратятся в процессе труда). На поведенческом уровне отдачу (в широком смысле) от использования знаний и навыков можно трактовать как степень профессиональной самореализации.

¹ Человеческие ресурсы, их роль, формирование и использование в постиндустриальном обществе. 2014 г. С. 2. URL: <http://studopedia.org/1-37183.html>

За последние десятилетия характеристики ментальности молодежи как социальной группы заметно менялись: за длительный период реформирования и смены общественной системы в нашей стране отмечалось ослабление культурно-исторических традиций и межпоколенческой преемственности, нежелание самой молодежи ее обрести, дезориентация в условиях быстро меняющихся смыслов и технологий системы образования и воспитания. Изучение образовательных потребностей, их места в системе ценностей и приоритетов молодых людей, имеющегося и желаемого уровня и качества образования, полученных (и далее востребованных) квалификаций и компетенций, включенности в непрерывное образование – эти социологические индикаторы значимы для комплексной оценки социального самочувствия и социального положения молодежи, что в свою очередь важно для оценки будущих тенденций развития общества.

Обратимся к материалам социологического исследования «Непрерывное образование и социальное самочувствие», проведенного отделом социальных проблем ИЭОПП² в 2012–2014 гг. Исследование было посвящено изучению непрерывного образования и социального самочувствия жителей районов Новосибирской области (Искитимский и Маслянинский районы) и Новосибирской городской агломерации, представленной населением областного центра, г. Бердска, р. п. Кольцово, р. п. Краснообска. Опрошен 631 респондент (работающие и безработные) в возрасте от 16 до 45 лет. Тип выборки – квотная (по основным социально-профессиональным группам населения и по типу занятости – работники / безработные), метод отбора внутри квоты стихийный (кто соглашался). Недостатком выборки является повышенная доля лиц с высшим образованием. Под непрерывным образованием в данном случае понимается любая образовательная деятельность взрослого населения в организованных формах, а также актуальное самообразование (деятельность, имевшая место на момент опроса). Для лучшего восприятия информации условно будем называть в тексте районы сельскими, респондентов «селянами», аналогично респондентов из городской агломерации – «горожанами», лиц возрастной группы до 30 лет молодыми или молодежью, а более 31 года – «не молодежь», старшие, взрослые.

Характеристика опрошенных по уровню образования следующая: не имеют никакого профессионального образования 15 % (более всего таковых среди молодых селян – 23 %), имеют начальное или среднее профессиональное образование – 33 % (более всего таковых среди взрослых агломерации – 38 %), незаконченное высшее – 11 % (более всего их среди молодежи агломерации), высшее – 41 % (более всего среди взрослых горожан и селян – 47 и 49 % соответственно). По уровню высшего образования молодежная группа в целом отстает от группы взрослых: в районах с дипломом вуза – 32 % молодых, в агломерации – 41 % и еще соответственно 12 и 16 % имеют незаконченное высшее образование.

Как видно из приведенных данных (рис. 1, табл. 1), планы на учебу откровенно превышают реальные действия, особенно у сельских жителей.

По ответам на вопрос «Есть ли у Вас намерение в ближайшие 2–3 года продолжить свое образование, переобучиться на другую профессию или повысить квалификацию?» среди заявивших, что они уже учатся либо намерены учиться, большинство указывали на формальную систему образования (67,2 %), примерно каждый седьмой (14,6 %) – на ДПО и еще 18,2 % не сообщили вид своего обучения. Причем наибольший перевес в сторону формального образования по сравнению с ДПО имелся у молодежи агломерации (80 против 7,3 %), а наименьший – у взрослых селян (58,3 против 25 %); соответственно у молодых селян это соотношение было 65,1 против 12,8 %.

При сравнении 4 демографических групп выявляется, что большинство взрослых опрошенных сельских жителей (52,2 %) не имеют планов в ближайшее время продолжать образование в отличие от сельской молодежи, которая является самой заинтересованной в этом (34,7 % опрошенных). Самая реально вовлеченная в непрерывное образование группа – это молодежь агломерации: каждый пятый молодой человек или девушка уже учились на момент

² Авторы выражают благодарность Управлению по делам молодежи Новосибирской области, отделам образования и молодежной политики администраций Искитимского, Маслянинского районов Новосибирской области, Центрам занятости населения г. Бердска, г. Новосибирска, отделу занятости в Советском районе. За содействие, а во многих случаях и непосредственную помощь нашей работе, благодарим руководство предприятий ОАО «Швабе – Оборона и Защита», ОАО «БЭМЗ».

опроса и еще 28,1 % собирались учиться. Среди взрослого населения преобладали настроения не продолжать образование в ближайшие годы (как уже отмечено, этот посыл чаще был адресован формальному образованию). Более высокий уровень актуализации потребности в ДПО дают ответы на вопрос «Нуждаетесь ли Вы в повышении квалификации по основной профессии (или по которой сейчас работаете?)»: хотя не нуждается каждый второй (50,9 %), но остальные нуждались для разных целей – для получения дополнительных знаний, навыков (39,3 %), а также прохождения аттестации либо получения сертификата (13,8 %). Такая приближенная к производственной ситуации потребность в ДПО хорошо выражена как у молодежи, так и у взрослых, но более выражена она у жителей агломерации (см. табл. 1)³.

Полученные данные (см. табл. 1) показывают весьма скромное участие взрослого экономически активного населения и, особенно, молодежи в ДПО: более чем каждый второй никогда в жизни не получал ДПО. Зафиксирован значительный разрыв между долей экономически активного населения, намеревающихся повысить свою квалификацию (это каждый второй из общего числа планирующих в ближайшие 2–3 года продолжить свое образование и теми, кто ответил, что нуждается в повышении квалификации). Последних в 3,5 раза больше (это почти половина всех опрошенных). Категорическое нежелание включаться в непрерывное образование демонстрирует меньшинство – лишь каждый четвертый респондент не нуждался ни в ДПО, ни в дальнейшем формальном образовании (причем таковых примерно одинаковое количество среди молодежи и взрослых). Это означает, что значительная часть опрошенных просто не видит для себя реальных возможностей повышения квалификации как в ближайшее время, так и вообще, хотя потребность испытывает. Соответственно, расширение возможностей для непрерывного образования безо всякого преувеличения является ресурсом для обновления человеческого капитала отечественной экономики.

При этом наше занятое население повышает свою квалификацию гораздо реже, чем это требуется в условиях быстрого устаревания знаний, и реже, чем в целом ряде стран, где этот уровень в 3–4 раза выше [6. С. 457, 459]. Все же большинство респондентов понимают необходимость непрерывного образования и не исключают для себя возможность снова поучиться. Они мотивированы на непрерывное образование не только внешней необходимостью, но и осознанными потребностями. Например, около половины среди имевших опыт ДПО попали на курсовое обучение по собственной инициативе (49,2 %), а 29,2 % – за свой счет.



Рис. 1. Реальная и прожективная включенность граждан в продолжение образования, повышение квалификации или переобучение (% ответивших по территориально-демографическим группам)

³ О существовании разных уровней потребности в ДПО (на примере безработных) мы писали в статье [5].

Таблица 1

Социологические индикаторы отношения молодежи и взрослого населения к непрерывному образованию и возможностям его применения в работе и профессии

Доля респондентов, которые	Молодежь		Взрослые		Все опро- шенные
	районов	агломера- ции	районов	агломера- ции	
учатся на момент опроса (в основном в системе формального образования)	10,9	20,9	3,8	11,4	11,4
намерены учиться в ближайшие 2–3 года	34,7	28,1	21,7	13,8	25,8
никогда не обучались в системе ДПО	59,8	72,1	47,1	52,4	57,9
отрицательно относятся к своему участию в непрерывном образовании	24,4	21,4	27,2	22,8	24,2
обучались «для себя» на случай, если пригодится, пока нет работы	29,1	16,2	6,1	17,0	17,2
на курсах приобрели навыки по новой профессии (поменяли профессию) либо получили профессию впервые	49,4	27,8	26,8	35,1	35,7
на курсах получили только общие компетенции	26,0	33,3	14,6	17,5	21,4
на курсах повысили квалификацию по имеющейся профессии	27,3	47,2	59,8	54,4	46,8
отметили после ДПО рост собственной компетентности, улучшение качества работы	44,7	35,1	64,2	51,7	51,2
отметили после ДПО рост заработной платы или карьерный рост	26,3	21,6	18,5	27,5	23,4
нуждались на момент опроса в повышении квалификации	42,6	57,4	46,8	53,4	49,1
обучались на курсах по собственной инициативе	60,0	48,6	40,2	47,5	49,2
сами оплачивали курсы	38,2	35,1	17,9	28,8	29,2
обучались на курсах за счет службы занятости	10,5	13,5	7,7	13,6	10,8

По мотивам и ожиданиям экономически активного населения от повышения образования (в любой форме) можно судить о весьма широком спектре социального влияния непрерывного образования на общество – от чисто формальных (диплом), стратификационных и профессиональных до общечеловеческих (культурный уровень). В то же время имеет смысл рас-

смотреть отдельно мотивацию формального образования (вуз, среднее профобразование, аспирантура) и дополнительного (курсы профобразования и повышения квалификации, тренинги и др.).

Так, среди опрошенных, которые уже учатся или намерены учиться в системе формального образования, при ответе на вопрос «На какие изменения в жизни и работе Вы рассчитываете после завершения учебы?» большую долю (40 %) составляли лица, ориентированные на получение диплома, треть – на должность, карьеру (30,8 %) и примерно столько же – на рост заработной платы; еще треть составили те, кто рассчитывают стать профессионалами более высокого уровня и более качественно выполнять работу (33,0 %), каждый четвертый рассчитывал на повышение культурного уровня; меньшую долю занимали мотивы адаптации к рынку труда (сменить работу, профессию, подрабатывать). Мотивы обучающихся или планирующих учиться в ДПО отличаются от мотивов вышеуказанной группы главным образом превалированием соображений о профессионально-квалификационном росте (44,8 %). В этой группе меньше ориентированных на карьеру, заработка и диплом, однако больше – на мотивы адаптации к рынку труда. Обращает на себя внимание не менее сильная, чем в первой группе, ориентация на культурный рост (повысить культурный уровень, быть разносторонне образованным). В такой расстановке приоритетов, с одной стороны, нет ничего неожиданного, а с другой – противоречие видится в недооценке своих возможностей после ДПО повысить заработки, улучшить материальное положение, продвинуться по должностной лестнице (рис. 2) и, на наш взгляд, завышенные ожидания повысить на курсах свой культурный уровень.

Несмотря на большую социально-территориальную дифференциацию, рынок образовательных услуг получил развитие не только в мегаполисе, но и в районах, к тому же информационные технологии внесли в это большой вклад (отметим, что респонденты в районах хорошо «оснащены» компьютерами, Интернетом, средствами мобильной связи, цифровой техникой и проч., всего лишь 0,8 % опрошенных ответили, что они не пользуются никакими видами компьютерной, коммуникационной техники и технологий).

В вопросе «Насколько Вы удовлетворены возможностями для продолжения образования?» молодежь районов в своем большинстве, как и горожане, настроены в целом на позитивное оценивание ситуации (среди первых 32,3 % вполне довольны и 28,2 % – отчасти), однако почти каждый третий – чувствует себя ущемленным (среди молодых селян 29,7% недовольных, что выше среднего). Те же, у кого нет планов на продолжение образования в ближайшие 2–3 года, не ощущают в этом необходимости, либо им хватает имеющегося образования (рис. 3). Отсутствие мотивации учиться оказалось мало связанным с реально существующими препятствиями. Так, отдаленность учебных заведений мало кем воспринимается как препятствие, а по причине отсутствия денег не строит планов на учебу каждый пятый молодой человек (как в районах, так и в агломерации).

Одной из ценностей для человека в современном обществе становится не раз и навсегда полученное образование, а возможность его продолжения в тех или иных формах в зависимости от потребностей в разные периоды жизни. Для взрослого населения «выход» из системы формального образования должен компенсироваться широкой доступностью дополнительного профессионального образования, для молодежи должны быть предоставлены различные возможности приобретения необходимых знаний, умений, компетенций. С другой стороны, от того, с какими именно потребностями будут обращаться экономические субъекты и их представители (работники, лица, ищущие работу, работодатели, др.) в систему ДПО, во многом будет зависеть ее облик и направление дальнейшего развития, а также ее соответствие или несоответствие задачам модернизации общества и построения инновационной экономики.

В ответах на вопрос «Насколько Вы удовлетворены возможностями для повышения квалификации?» также отмечаем, что в основной массе как городское, так и сельское население демонстрирует в целом позитивное видение ситуации (рис. 4). Однако свидетельством существующих здесь проблем выступают: 1) повышенная доля неудовлетворенных в районах, особенно среди молодежи, где каждый 4-й не доволен этими возможностями (что выше

среднего); 2) превышение доли не полностью удовлетворенных над долей вполне удовлетворенных среди жителей агломерации и взрослых селян.

По ответам на несколько вопросов выявлено, что структура по типам обучения заметно отличается. Так, в крупном городе больше студентов-заочников, а в районах больше слушателей курсов, чаще получающих таким способом новую профессию и реже – повышающих квалификацию по «старой».

Дополнительно проведенный на данных массива поиск причин неудовлетворенности возможностями продолжения образования и повышения квалификации показал, что выявлены достоверные различия (на основе z-статистик), во-первых, с некоторыми личными обстоятельствами («одиночки с детьми»), во-вторых, материальной обеспеченностью «низкой

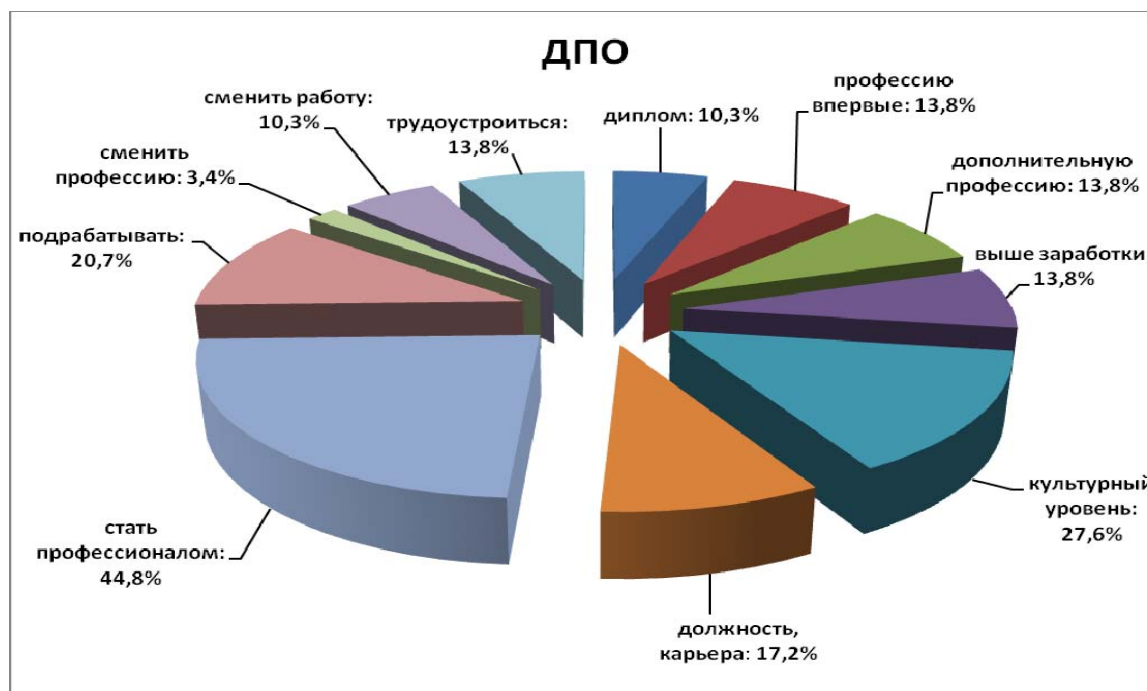
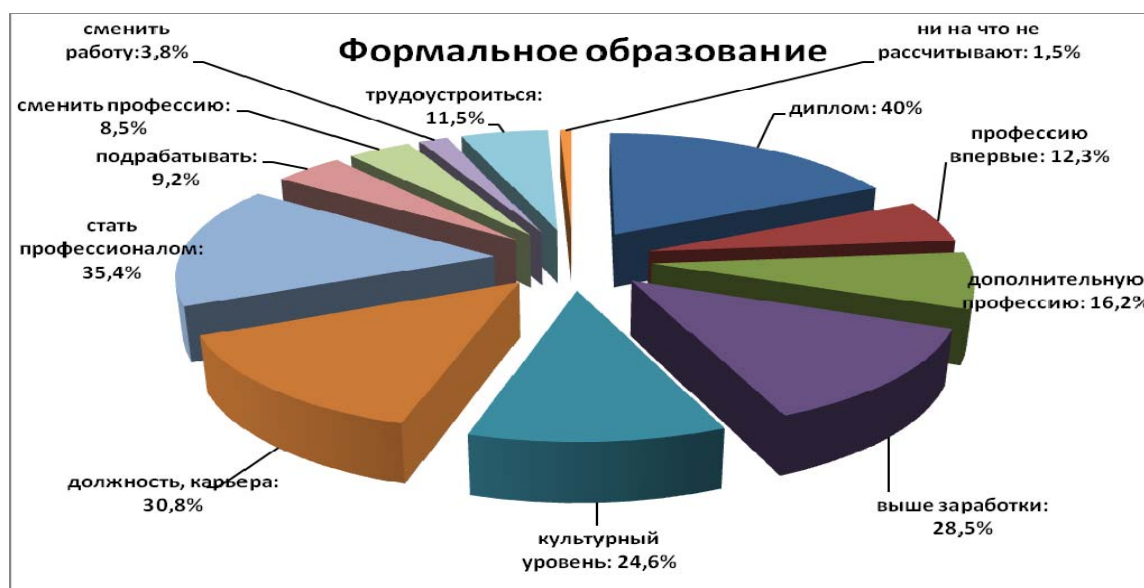


Рис. 2. Ожидания изменений в жизни и работе после завершения учебы или переобучения среди граждан, которые учатся или собираются учиться (% ответивших в зависимости от вида образования)

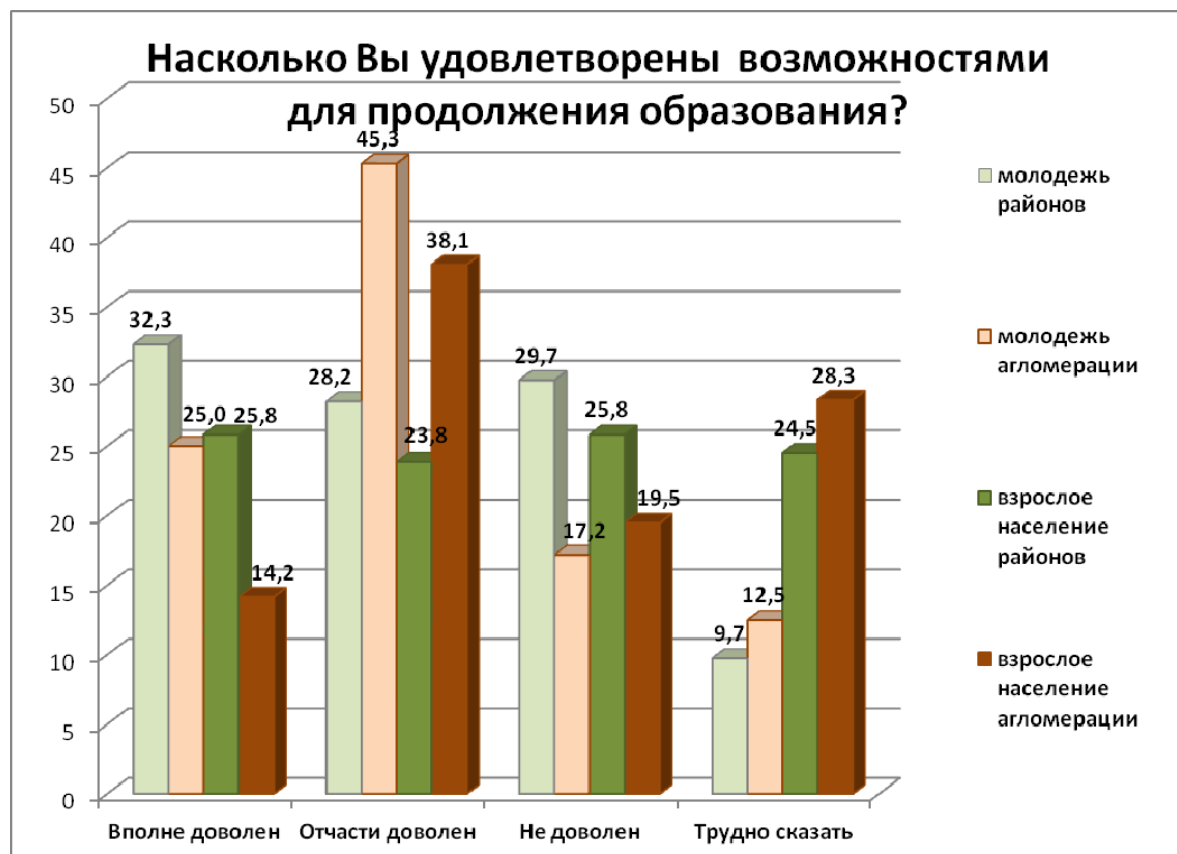


Рис. 3. Удовлетворенность возможностями продолжения образования (% ответивших по территориально-демографическим группам)

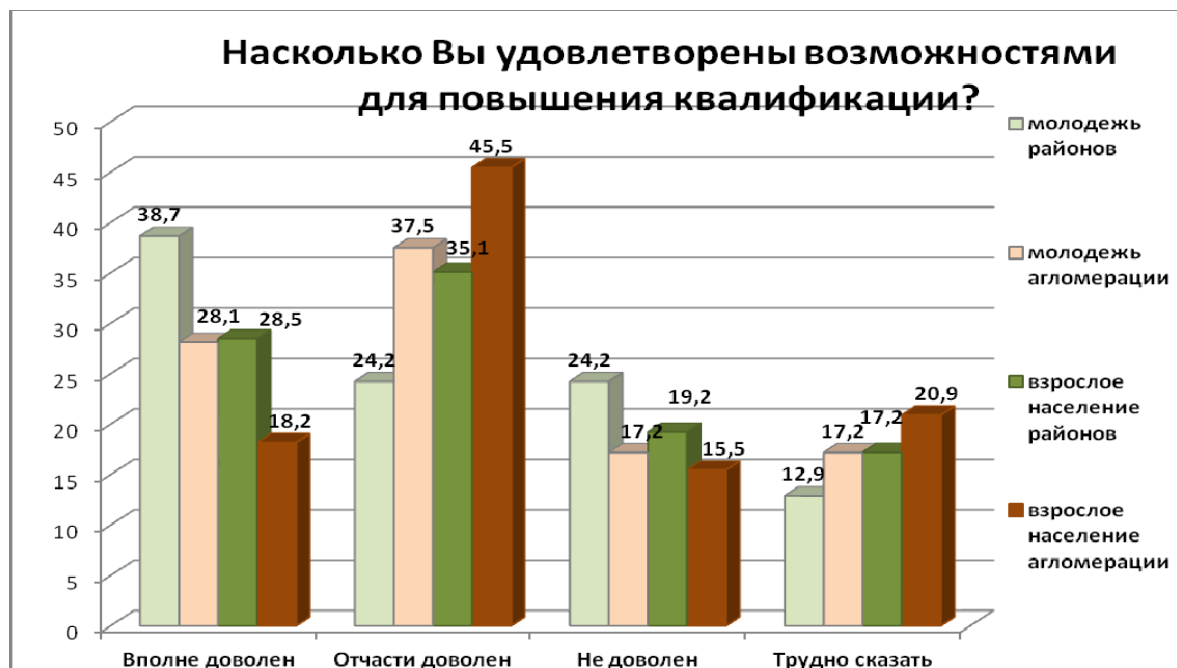


Рис. 4. Удовлетворенность граждан возможностями повышения квалификации (% ответивших по территориально-демографическим группам)

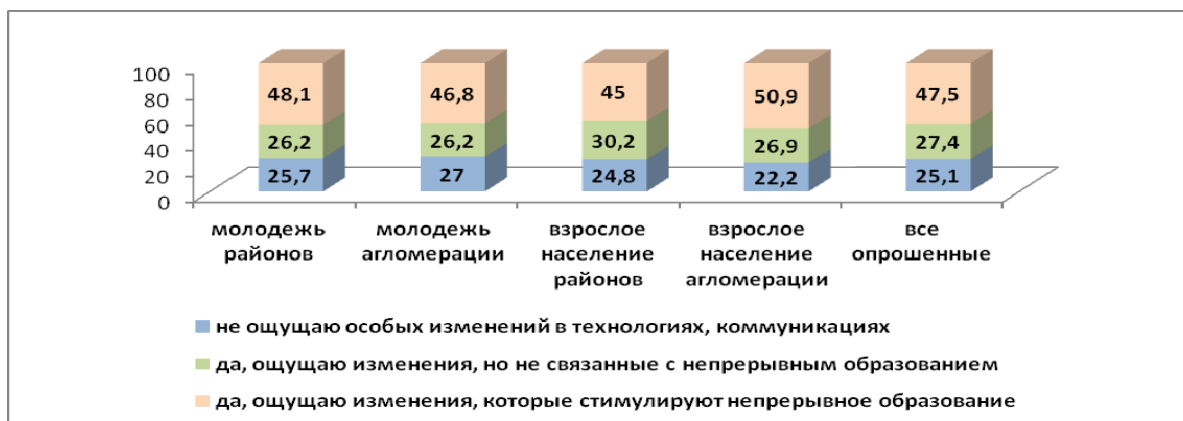


Рис. 5. Восприятие населением необходимости непрерывного образования по ответам на вопрос «Ощущаете ли Вы такие изменения в технологиях, коммуникациях, устройстве общества, которые бы заставляли людей периодически учиться, обновлять знания в течение всей жизни?» (% ответивших по демографическим группам)

и ниже средней», в-третьих, с плохой оснащенностью компьютерной техникой (отсутствие ноутбука, принтера, скайпа, домашнего Интернета). Однако статистически значимых подтверждений того, что такие ситуации относительно чаще встречаются среди сельской молодежи, получено не было. При этом в целом оснащенность компьютерной техникой (без учета ее качества) сельской молодежи мало отличалась от горожан. В случае неудовлетворенности возможностями повышения квалификации причиной также служило отсутствие Интернета на работе; причем в группе неудовлетворенных была повышенная (по сравнению со средней) доля работников промышленности, торговли сферы бытовых услуг, ЖКХ, частных деловых услуг, а также индивидуальных предпринимателей.

Информационная составляющая непрерывного образования, как видно, существенна, но организованные курсы ДПО остаются все же намного более предпочтительны среди респондентов, чем самообразование или онлайн образование, так что компьютер и Интернет – это техническая основа современного непрерывного образования, а его методическая основа – все же квалифицированные преподаватели и методики.

В повседневных производственных ситуациях недостатка знаний, компетенций для выполнения работы на должном уровне непрерывное образование в организованных формах как малооперативное теряет свою актуальность, напротив, главным способом являются советы и консультации – с коллегами (66,2 %), с начальством (32,7 %), знакомыми (8,7 %); вторым по значимости способом является самообразование через поиск необходимой информации в книгах, учебниках, Интернете и др. (49,2 %) и только потом – целенаправленное обучение на курсах (3,3 %), обучающих семинарах, тренингах на работе (5,5 %), лекциях, мастер-классах вне работы (5,7 %).

Оценивая доступность системы ДПО в районе или населенном пункте, респонденты в первую очередь отмечают, что «мало об этом знают» – 35,1 % (таких больше среди горожан – до 45 %), «курсы ДПО в районе отсутствуют» – 9,7 % (таких больше среди селян – 13 %), «почти отсутствуют курсы нужные людям по работе» – 9,4 % (в районах больше – 13 %), «есть только самые популярные, как компьютерные, вождение» – 16,0 %, а оценивают на хорошем уровне по разнообразию и доступности только 13 % (среди молодых горожан таких больше – 22%). С одной стороны, как видно, рынок дополнительных образовательных услуг мало приближен к потребностям населения, следовательно, есть над чем работать. С другой стороны, здесь видится противоречие, которое показывает разную степень актуализации непрерывного образования: относительно высокая удовлетворенность респондентов возможностями продолжения образования, а также возможностями повышения квалификации выявляется на фоне их слабой осведомленности и низкой удовлетворенности инфраструктурой ДПО на территории проживания (наличие конкретных курсов в районе, населенном пункте).

В теориях человеческого развития (потенциала) и человеческого капитала также можно найти аргументы в пользу того, что стремление к получению образования возрастает в обществе тогда, когда образование становится применимым в более широких сферах жизни (в частности это происходит при расширении возможностей выбора), или тогда, когда перед людьми открываются новые возможности получения дополнительных выгод от образования. На рис. 5 видно, что практически независимо от того, где живет респондент и какого он возраста, на вопрос «Ощущаете ли Вы такие изменения в технологиях, коммуникациях, устройстве общества, которые бы заставляли людей периодически учиться, обновлять знания в течение всей жизни?» каждый второй ответил положительно (47,5 % в среднем).

Можно предположить, что этот внешний фактор создает у людей образ непрерывного образования как массовой деятельности. При этом необходимо сказать, что развитие общества подразумевает не только рост материального или экономического благосостояния, но и расширение возможностей человека [7. С. 140]. Поэтому со стороны государства необходимо предусматривать разнообразные возможности инвестирования в социальную сферу, а именно в систему образования и непрерывное образование.

Благоприятно, что образовательные потребности экономически активного населения молодого и среднего возраста достаточно развиты и только каждый четвертый опрошенный селянин и каждый пятый горожанин безразличен к любым формам непрерывного образования (см. табл. 1). На этом фоне весьма актуальна потребность в прохождении курсов ДПО – в этом нуждается каждый второй респондент, и еще выше она среди молодежи агломерации (57,4 %). Последняя цифра вообще вызывает беспокойство на фоне того, что меньшинство из группы молодых горожан обучались в системе ДПО. Включенность молодежи в непрерывное образование чаще, чем для взрослого населения, требует собственной инициативы и вложения финансовых средств, при том что их образовательная деятельность сопряжена с менее четкими целями (и соответственно результатами) относительно применения в работе и в профессии. Для молодежи сельских районов вообще проблематично наращивание своего образовательного потенциала (и соответственно человеческого капитала) в рамках одной профессии, а предпринятые во время обучения усилия не всегда находят применение, оборачиваясь в результате издержками.

В государственной инновационной политике Российской Федерации признание важности человеческого фактора в развитии экономики выражается в организации массовой подготовки высококвалифицированных кадров и формировании компетенций «инновационного человека»⁴. В данном контексте понимается, что инновационный человек – это, прежде всего, творческий человек. Сотрудники предприятий в различной степени занимаются производством и реализацией новшеств. В современных условиях работодатель должен быть заинтересован в повышении качества человеческого потенциала, в повышении его способности расширять производство и увеличивать производительность труда, однако на практике это не всегда происходит [8. С. 2–3]. Подтверждают это и наши данные. Из табл. 2 видно, что с точки зрения работников предприятий, организаций по ответам на вопрос «С чем связан интерес руководства вашего предприятия / организации к повышению квалификации работников через систему ДПО?» интерес их администраций состоит, в большей степени, в формальных моментах: обязательная аттестация работников (12,2 %), изменения в законодательстве, избегание штрафов и т. п. При этом 18,9 % опрошенных отмечают, что у руководства нет особого интереса в повышении квалификации персонала. Лишь $\frac{1}{5}$ часть отмечает интерес своего руководства в улучшении качества работы персонала и повышении производительности труда через ДПО (21,0 % от общего числа опрошенных). Молодежь особенно чувствует, что у работодателя нет интереса – 26,8 % сельской молодежи и 22,5 % городской, у взрослого населения это соотношение составляет 7,4 и 12,5 % соответственно. С точки зрения

⁴ «Инновационная Россия 2020» – Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года разработана на основе положений Концепции долгосрочного развития Российской Федерации на период до 2020 года в соответствии с Федеральным законом «О науке и государственной научно-технической политике». Стратегия утверждена распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 2227-р. URL: <http://innovation.gov.ru/taxonomy/term/586>

подхода к массовой подготовке высококвалифицированных кадров и формированию компетенций «инновационного человека» по оценке опрошенных видно, что суммарно 48,0 % мотивов руководства связано с пониманием необходимости модернизации производства, новых технологий, выпуска новой продукции, расширения спектра предоставляемых услуг, против 52,0 % мотивов суммарно, характеризующих действия работодателя как исключительно формальные (см. табл. 2).

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос
«С чем связан интерес руководства вашего предприятия / организации
к повышению квалификации работников через систему ДПО?»

Доля респондентов, которые считают, что интерес руководства связан со следующими мероприятиями	Молодежь		Взрослые		Все опрошенные
	районов	агломерации	районов	агломерации	
выпуск новой продукции	7,2	3,1	7,4	4,2	5,5
информатизация, компьютеризация производственных процессов	2,9	8,5	6,4	6,9	6,0
модернизация производства, процесса труда, новые технологии	7,2	5,4	11,7	6,9	7,6
перестройка после финансового кризиса	0,0	0,0	0,0	1,4	0,2
изменение штатного расписания, структуры кадров, ротация	2,2	1,6	4,3	5,6	3,0
усложнение технологических, производственных задач	2,9	1,6	2,1	5,6	2,8
расширение производства, спектра предоставляемых услуг	3,6	4,7	6,4	6,9	5,1
гос. требования по допускам к видам работ	8,0	5,4	8,5	15,3	8,5
обязательная аттестация работников на более высокий разряд, категорию	16,7	8,5	11,7	11,1	12,2
улучшение качества работы персонала, повышение производительности труда	21,0	21,7	21,3	19,4	21,0
изменения в законодательстве, отчетности	2,9	9,3	2,1	4,2	4,8
избегание просчетов, штрафов	2,9	2,3	0,0	2,8	2,1
интерес не связан с производственными задачами	0,0	1,6	6,4	4,2	2,5
нет особого интереса	26,8	22,5	7,4	12,5	18,9
затруднились ответить	15,9	24,0	38,3	37,5	26,8
другое	5,1	3,1	3,2	1,4	3,5
Всего	31,9	29,8	21,7	16,6	100,0

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос
«Как осуществляется повышение квалификации на предприятии, где Вы работаете?»

Доля респондентов, которые считают, что ДПО	Молодежь		Взрослые		Все опрошенные
	районов	агломерации	районов	агломерации	
является регулярным мероприятием для работников основных категорий	29,0	22,0	32,2	20,5	26,5
осуществляется редко от случая к случаю	8,7	15,2	10,1	9,4	10,7
только для руководящего состава	3,3	6,8	5,4	7,7	5,5
только для категорий, которым предписано по должности	6,6	7,6	14,8	21,4	11,9
осуществляется в соответствии с нормативами	6,0	15,2	6,7	17,1	10,5
практически не осуществляется	27,9	12,1	24,8	15,4	21,0
еще не работал	5,5	8,3	1,3	1,7	4,3
не знаю	14,8	16,7	8,7	13,7	13,4
Всего	31,5	22,7	25,6	20,1	100,0

Современные тенденции развития экономики предъявляют особые требования к участию предприятия в формировании и реализации человеческого потенциала. В условиях конкуренции, глобализации и информатизации предприятиям необходимо становиться центрами постоянных инноваций. Работодатель должен быть заинтересован в развитии человеческого потенциала посредством инвестирования средств в развитие знаний, умений, навыков и способностей работников предприятия. К сожалению, во многих российских организациях человеческий потенциал не рассматривается как объект осознанного управления. Руководство предприятий подходит к управлению своими сотрудниками зачастую формально, требуя с них высокого уровня исполнительности, ориентируясь на ограниченное материальное стимулирование. В таких условиях возможности развития человеческого потенциала весьма ограничены [9. С. 102–103].

На вопрос «Как осуществляется повышение квалификации на предприятии, где Вы работаете?» (см. табл. 3) только 26,5 % опрошенных ответили, что это регулярное мероприятие для работников основных категорий, напротив, 21,0 % опрошенных сказали, что повышение квалификации на предприятии практически не осуществляется, 10,7 % – редко, от случая к случаю, и еще 13,4 % вообще об этом не знают. Особенно это видно на ответах сельских жителей, среди которых каждый третий (36,6 % молодежи и 34,9 % взрослых) не обнаруживает на своем предприятии стабильно функционирующей системы повышения квалификации. О непонимании администрацией предприятия того, что единственным способом обеспечения непрерывности инновационных преобразований в организации является постоянная поддержка наращиванию человеческого потенциала всех категорий работников, свидетельствуют такие данные: 17,4 % опрошенных работников считает, что повышение квалификации осуществляется не для всех, только для руководящего состава или отдельных категорий.

Таблица 4

Результаты факторного анализа дихотомических признаков на основе ответов на вопрос
«Какие возможности и перспективы, связанные с работой, для Вас особенно важны?»
Матрица факторных нагрузок

Наиболее важные возможности и перспективы, связанные с работой	Фактор						
	1	2	3	4	5	6	7
Применять свои способности	0,141	0,729	0,016	-0,036	0,04	-0,068	-0,066
Иметь возможности для повышения квалификации, образования, самообразования	-0,117	0,471	0,156	0,192	0,269	0,162	-0,055
Работать по специальности	-0,004	0,382	0,037	0,169	0,03	-0,047	-0,594
Быть самостоятельным в работе	0,152	0,47	0,104	0,289	0,216	-0,335	-0,036
Сделать карьеру	0,08	0,085	0,035	0,3	0,65	0,066	-0,207
Работать творчески	0,174	0,616	0,052	0,068	-0,011	0,206	-0,044
Высокий престиж профессии	-0,005	0,227	0,391	0,261	0,406	0,143	-0,135
Организовать собственное дело	0,248	0,115	-0,043	-0,118	0,717	0,005	0,179
Романтика профессии	0,063	0,046	0,694	-0,028	-0,105	-0,023	-0,064
Стать высококвалифицированным специалистом, мастером своего дела	-0,019	0,272	0,277	0,513	0,185	0,15	-0,012
Иметь высокий денежный доход, заработок	0,165	-0,077	0,031	0,723	0,136	-0,071	-0,058
Иметь легкую и чистую работу	0,401	0,039	0,345	0,202	0,071	-0,155	0,232
Быть полезным обществу, людям	-0,002	0,511	0,335	-0,018	0,149	0,094	0,336
Без особого напряжения сочетать работу с заботой о семье и детях	0,144	0,209	-0,034	0,454	-0,018	0,014	0,523
Свободно использовать рабочее время	0,656	0,236	0,091	0,001	0,007	-0,072	0,218
Чтобы на ней нравилось работать	0,31	0,183	-0,012	0,498	-0,198	0,36	0,072
Добиться уважения родственников, друзей	0,363	0,167	0,606	0,098	0,036	0,027	-0,008
Приобрести высокое положение в обществе	0,22	0,073	0,579	0,121	0,373	0,259	0,125
Получить жилье, помощь в его приобретении	0,623	-0,033	0,248	0,172	0,087	-0,021	-0,15
Жить и работать в городе	0,532	0,032	0,03	0,049	0,138	0,288	-0,333
Часто бывать за границей	0,653	0,103	0,083	0,122	0,191	0,25	0,112
Уехать работать за границу	0,109	0,102	0,09	0,057	0,136	0,808	0,011

* Объясненная дисперсия по семи факторам составляет 53,3 %.

Для оценки места образования в системе трудовых ценностей рассмотрим ответы на вопрос «Какие возможности и перспективы, связанные с работой, для Вас особенно важны?». Для того чтобы понять, как структурировано поле ответов, какие наиболее часто встречающиеся сочетания вариантов его характеризуют, был проведен факторный анализ с использованием метода главных компонент. Описывая состав факторов, мы исходили из того, что факторные нагрузки, не превышающие 0,38, характеризуют слабые связи, поэтому не учитывали их в анализе (табл. 4). В таблице значимые нагрузки выделены. Были получены 7 факторов: фактор 1 – возможности легкой адаптации к работе; 2 – возможность повышения квалификации, образования и самообразования, возможности творческого развития, реализация способностей, возможность приносить пользу людям, с меньшей нагрузкой – работа по специальности; 3 – романтика и социальный статус профессии; 4 – высокий профессиональный уровень, достойное вознаграждение за профессиональные успехи, интерес к профессии; 5 – карьера, престиж, иметь собственное дело; 6 – возможность уехать работать за границу; 7 – адаптация к сочетанию работы с семейными обязанностями при нивелировании работы по специальности (отрицательная связь).

Таким образом, сформировались факторы, имеющие не прямое отношение к работе (факторы 1, 6, 7), которые можно назвать компенсаторными, либо адаптационными. Отдельно выделились факторы, имеющие отношение (косвенное) к уже полученному образовательному статусу (факторы 3, 4, 5) – доходной функции профессионального образования и его роли как канала социальной мобильности (карьера, престиж, возможность открыть собственное дело, уважение со стороны и др.). Особняком стоит фактор 2, в который объединилась потребность в непрерывном образовании исключительно с ее внутренней мотивацией (без внешних стимулов).

Такая факторная структура дает основание предположить, что с уже полученным образованием в сознании населения больше сочетаются знаки и стимулы внешнего признания, а с планируемым образованием – внутренняя мотивация, направленная на саморазвитие. Можно предположить, что наличие такой внутренней мотивации способствует непрерывному образованию взрослых людей.

Как показывают представленные социологические данные и их анализ, включенность экономически активного населения в непрерывное образование недостаточна и весьма противоречива. При неплохой представленности на рынке образовательных услуг различных курсов и видов обучения, особенно учитывая интерес молодежи к IT-технологиям и вообще ее способность воспринимать новое (что дает людям ощущение удовлетворенности этой сферой), отмечается низкая доступность программ повышения квалификации по основным профессиям, а также недостаток внешних стимулов такой деятельности. Для включенности молодежи в непрерывное образование, направленное на профессиональную отдачу и эффективный труд, недостаточно только внутренней мотивации, нужны внешние стимулы – реагирование работодателей и общества на эту деятельность. Здесь нам видится широкое поле для молодежной политики. Основанием для инвестирования государства в социальную сферу, включая систему образования и непрерывное образование, служит новое понимание общественного развития не только как материального или экономического благосостояния, но и расширение возможностей человека в интеллектуальной сфере.

Список литературы

1. Сен А. Развитие как расширение человеческого выбора. М.: Новое издательство, 1989.
2. Ключарев Г. А., Диденко Д. В., Латов Ю. В., Латова Н. В. Непрерывное образование – стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств / Под общ. ред. Ю. В. Латова. М.: ЦСПиМ, 2014. 433 с.
3. Абдусаламова М. М. К вопросу о развитии человеческого потенциала как стратегической цели повышения социальной активности региона. Актуальные проблемы экономического развития: Сб. докл. Междунар. науч.-практ. конф. Белгород: Изд-во БГТУ, 2012. Ч. 2. С. 3–10.
4. Аргунова В. Н. Человеческий потенциал современного российского региона: жизненные стратегии и инновационные ресурсы (на примере Ивановской области) // Вестн. НГТУ

им. Р. Е. Алексеева. Серия «Управление в социальных системах. Коммуникативные технологии». 2013. Вып. № 1. URL: http://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-potentsial-sovremen-nogo-rossiyskogo-regiona-zhiznennye-strategii-i-innovatsionnye-resursy-na-primere-ivanovskoy#i_xzz3iOOqIT1

5. Харченко И. И., Новикова Ю. О. Потребность в дополнительном профессиональном образовании трудоспособного населения и возможности ее реализации в регионе // Регион: экономика и социология. 2013. № 1 (77). С. 117–143.

6. Образование в Российской Федерации. 2010: Стат. сб. М., 2010.

7. Каргаполова Е. В. Категории «Потенциал социального развития» и «Развитие человеческого потенциала» в современном гуманитарном знании: сопоставительный анализ. Астрахань: АИСИ, 2012. 235 с.

8. Чернышова Т. Н. Факторы формирования и реализации человеческого потенциала. Чебоксары, 2015. URL: <http://www.uecs.ru/uecs-77-772015/item/3513-2015-05-20-09-55-22>

9. Гибадатова Г. Р. Особенности воспроизводства человеческого потенциала на микроуровне // Российское предпринимательство. 2011. № 5, вып. 1 (183). С. 102–106.

Материал поступил в редколлегию 31.08.2015

F. G. Suleymanova, I. I. Kharchenko

*Specialized Educational and Scientific Center of Novosibirsk State University
11 Pirogov Str., Novosibirsk, 630090, Russian Federation*

*Institute of economics and industrial engineering SBRAS
17 Acad. Lavrentiev Ave., Novosibirsk, 630090, Russian Federation*

REGIONAL ASPECTS OF CONTINUING EDUCATION OF THE POPULATION IN THE CONTEXT OF HUMAN DEVELOPMENT

The accelerated pace of change, modernization and innovative development of society require huge resources. Human potential, and above all, the potential of youth is, in our opinion, the central of them. In the article on the material of sociological research «The Continuing Education and the Social Well-being» conducted by the Department of social problems IEIE RAS SB, studied educational behavior, value assessment and motivation of continuing education among the economically active population of the region, compares the educational and professional potential of different groups of urban and rural population in two generations «youth – non-youth». «Youth» refers to the population aged 16–30 years, «non-youth» – a population of 31 to 45 years. The research problem that directed this research, is the lack of informed knowledge about the role of continuing education in the formation of human development of young people in different socio-territorial conditions. Amid quite a mass we of equipment for both urban and rural youth, the factor of computer and digital devices plays a role in the inclusion of young adults in continuing education. It was found a direct link of dissatisfaction about continuing education with lack of access to information technology (laptop, home Internet, digital office equipment, etc.) and with low material wellbeing of the family. Along with the importance of information technology in continuing education, young adults still considers the most preferred forms of supplementary professional education (hereinafter SPE) activities in organized courses with qualified teachers and methods. Differences in attitudes to supplementary professional education (SPE) between urban and rural youth are identified, first, by less involvement in the real educational activity (in particular, in formal education), compensated, however, by large intentions plans to engage in continuing education. Secondly, by different structure of types of training among these groups. So, in a large city there are more part-time students, but in rural areas – more participants of courses, receiving this way a new profession and rare training in «old» one.

It is revealed that the need for continuing education of the adult population is manifested at different levels of actualization – from smaller in the solution prolonging of operational production issues to medium (next 2–3 years) plans for education and to more about the massive level, when

young workers is consider training in the context of their status in main profession (if necessary to pass examination, get certificate, obtain additional knowledge and skills, etc.). Learning in the formal education system expressed more clearly by pragmatic reasons (work, position, career), along with cultural and professional, and in SPE there are more professional and adaptive to the labour market, along with cultural ones. In this regard, we see opportunities to strengthen the effectiveness of continuing education in strategies of young people, and to focus of state youth policy on these tasks.

Keywords: continuing education, innovation, supplementary professional education, human development, social well-being, life values.

References

1. Sen A. Development as expansion of human choice. Moscow, Novoe Izdatelstvo, 1989.
2. Klyucharev G. A., Didenko D. V., Latov Y. V., Latova N. In. The Continuing education – the stimulus for human development and a factor of the socio-economical inequality. Y. V. Latov (Ed.). Moscow: CSPM, 2014, 433 p.
3. Abdusalamov M. M. On the issue of human development as the strategic aim increasing social activity in the region. *Actual problems of economic development: Sat. rep. International scientific-practical conference*, Belgorod, 2012; Belgorod State Technological University. Belgorod, Publishing of BSTU, 2012, part 2, p. 3–10.
4. Argunova V. N. Human potential of modern Russian region: life strategies and innovative resources (on the care of Ivanovo region). *Bulletin of NSTU behalf of R. E. Alekseeva. A series of «social management systems. Communication technology»*. 2013. Iss. 1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-potentsial-sovremennogo-rossiyskogo-regiona-zhiznennye-strategii-i-innovatsionnye-resursy-na-primere-ivanovskoy#ixzz3iOOqIT1>
5. Kharchenko I. I., Novikova Yu. O. Potrebnost' v dopolnitel'nom professional'nom obrazovanii trudospobnogo naseleniya i vozmozhnosti ee realizacii v regione. *Region: ehkonomika i sociologiya*, 2013, № 1 (77), p. 117–143.
6. Education in the Russian Federation: 2010 articles. Sat. Moscow, State University – Higher School of Economics, 2010.
7. Kargapolova E. V. Categories «Potential of Social Development» and «Human development» in the modern humanities: comparative analysis. Astrakhan, AISI, 2012, 235 p.
8. Chernysheva T. N. Factors of formation and realization of human development. Cheboksary, Chuvash State University behalf of I. N. Ulyanov, 2015.
9. Gibadatova G. R. Features of reproduction of human development at the micro level. *Russian business*, 2011, vol. 5, iss. 1 (183), p. 102–106.