

Секция «43.18 Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

### **Влияние дополнительного профессионального образования на занятость и трудовую карьеру работников**

Заявка № 1671053

Текущее положение на рынке труда отличается по своей динамике от исторических кризисных и посткризисных периодов наличием дефицита трудовых ресурсов и характерным для этого сокращением численности безработных, которые обычно выступают в качестве резерва и потенциального ресурса для увеличения занятости: в 3 квартале 2025 года уровень безработицы в России достиг исторического минимума – 2,1% [6]. В условиях высокой занятости всего населения и под влиянием демографических трендов ключевое значение приобретает необходимость повышать эффективность уже имеющихся кадров, обусловленная тем, что существующая на данный момент рабочая сила в значительной степени останется той же и в будущем. Из этого следует, что работодателям стоит извлекать выгоду именно за счёт удержания своих опытных кадров, используя их человеческий капитал из навыков и компетенций, а также за счёт снижения высоких транзакционных издержек, связанных с текучестью кадров, поиском, адаптацией и обучением новых сотрудников.

На текущий момент дополнительное профессиональное образование (ДПО) является необходимым фактором для ослабления напряжённости и обеспечения устойчивости на рынке труда за счёт удовлетворения структурного профессионально-квалификационного дисбаланса рабочей силы в условиях демографических тенденций и цифровой трансформации экономики.

Цель работы заключается в выявлении и изучении основных трендов влияния ДПО на занятость и карьеру работников в разрезе различных направлений её развития.

Методологической основой анализа выступают концепция непрерывного образования, модели инвестиций фирмы в человеческий капитал и индивидуальной отдачи от них [1,2,3]. Исследование опирается на статистический анализ рынка ДПО [4] и включает эконометрическое моделирование на основе использования данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE) [5]. Личный вклад автора заключается в оценке влияния ДПО в разрезе трех аспектов: перехода в занятость, горизонтальной мобильности (смена профессии и/или места работы) и вертикальной мобильности (карьерный рост).

Выявленные ключевые тренды влияния ДПО на параметры занятости и карьерного роста подтвердили, что ДПО способствует повышению профессиональной мобильности и формированию карьерных траекторий (вероятность сменить профессию и место работы для обучившихся по программам ДПО возрастает в 3,5 раза), обеспечению устойчивой занятости и улучшению её качества, активизации карьерного роста как в горизонтальном, так и в вертикальном направлении развития (вероятность получить продвижение по карьерной лестнице возрастает в 2,7 раза). Также ДПО в целом оказывает положительное влияние на вероятность трудоустройства (в 3,5 раза выше для обучившихся по программам ДПО), является инструментом повышения адаптивности работников, при этом содействует удержанию сотрудников, снижая вероятность смены исключительно места работы. Вместе с тем результаты подтвердили наличие гендерного смещения, возрастных и территориальных диспропорций, а также отобразили наличие ограничений в возможностях вертикальной мобильности для определённых профессиональных групп.

Проведенный анализ подтверждает ключевую роль ДПО в повышении профессиональной мобильности и занятости населения с учётом необходимости адресного подхода в зави-

симости от выявленных региональных, отраслевых и демографических особенностей для максимизации его результативности.

### Источники и литература

- 1) Разумова Т. О., Бурак И. Д. Дополнительное профессиональное образование как фактор развития человеческого капитала: вопросы теории // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. — 2019. — № 5. — С. 3–14.
- 2) Becker G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // Journal of Political Economy. Supplement. Oct. 1962.
- 3) Becker G. S. (1975). Investment in human capital: effects on earnings // Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Second Edition. — NBER, 1975. — С. 13-44.
- 4) Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Форма № 1-ПК «Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам» за 2021-2024 гг. // URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/added/>
- 5) «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом Высшей школой экономики и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.hse.ru/rlms>, <https://rlms-hse.cpc.unc.edu>)
- 6) Федеральная служба государственной статистики, доклад «Социально-экономическое положение России», 2025 // URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/osn-01-2025.pdf>