

Научный журнал «Менеджер». 2025. № 6(112). С. 33-48.
Scientific Journal "Manager". 2025;(6/112):33-48.

Современный менеджмент: проблемы теории и практики

Научная статья
УДК 331.56
<https://doi.org/10.5281/zenodo.17285019>

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В КОНТЕКСТЕ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРНЫМ РОСТОМ

Ольга Анатольевна Сайченко

Санкт-Петербургский государственный морской технический университет, Санкт-Петербург, Россия, digitaltwindm20@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-1164-0540>

Аннотация. В статье рассматриваются теоретико-методологические основания и практические аспекты формирования системы непрерывного профессионального образования в условиях трансформации социально-экономической среды. Показана роль непрерывного образования как инструмента формирования гибкого и адаптивного человеческого капитала. Предложен перечень основных признаков непрерывного образования. Обоснована необходимость перехода от линейных моделей профессионального развития к гибким, мультидисциплинарным образовательным траекториям. Проведён анализ мотивационных установок и поведенческих стратегий обучающихся, выявлены ключевые факторы, влияющие на вовлечённость в непрерывное обучение, включая финансовую готовность и предпочтения в форматах образования. Определены институциональные и организационные условия, обеспечивающие эффективность функционирования системы непрерывного образования. Сделан вывод о её стратегическом значении как инструмента профессиональной мобильности, самореализации и устойчивого развития личности в условиях экономики знаний.

Ключевые слова: обучение, непрерывное образование, повышение квалификации, навыки, мягкие навыки, прогресс, квалификация, компетенция

Для цитирования: Сайченко О. А. Непрерывное образование в контексте управления карьерным ростом // Научный журнал «Менеджер». 2025. № 6(112). С. 33-48. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17285019>.

Original article

CONTINUOUS EDUCATION IN THE CONTEXT OF CAREER GROWTH MANAGEMENT

Olga A. Saichenko

St. Petersburg State Marine Technical University, St. Petersburg, Russia,
digitalwindm20@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-1164-0540>

Abstract. The article examines the theoretical and methodological foundations and practical aspects of forming a system of continuous professional education in the context of socio-economic environment transformation. The role of continuous education as a tool for forming flexible and adaptive human capital is shown. A list of the main characteristics of continuous education is proposed. The necessity of transitioning from linear models of professional development to flexible, multidisciplinary educational trajectories is substantiated. The motivational attitudes and behavioral strategies of learners are analyzed, and key factors influencing engagement in continuous learning are identified, including financial readiness and preferences in education formats. Institutional and organizational conditions ensuring the effective functioning of the continuous education system are determined. The conclusion is drawn about its strategic significance as a tool for professional mobility, self-realization, and sustainable personal development in the knowledge economy.

Keywords: learning, continuous education, professional development, skills, soft skills, progress, qualification, competence

For citation: Saichenko O. A. Continuous education in the context of career growth management // Scientific Journal "Manager". 2025;(6/112):33-48. (In Russ.), <https://doi.org/10.5281/zenodo.17285019>.

Введение

Современный этап развития общества характеризуется высокой скоростью социокультурных и технологических изменений, оказывающих комплексное воздействие на ключевые сферы общественной жизни, в том числе на систему образования [1; 2]. Анализ актуальных социально-экономических тенденций позволяет идентифицировать ряд системообразующих факторов, детерминирующих трансформацию образовательных моделей в глобальном масштабе.

Глобализация выступает в качестве одного из определяющих векторов модернизации образовательных систем, формируя новые управленческие ориентиры в подготовке кадров [3]. В этих условиях возрастает значимость таких профессионально значимых характеристик, как способность к быстрой адаптации в изменяющейся социокультурной среде и внутренняя мобильность, рассматриваемая как стратегический ресурс развития человеческого капитала.

Ускорение общественного развития приобретает системный характер, проявляясь в ряде взаимосвязанных процессов. Одним из наиболее значимых является экспоненциальный рост объёма информации, что ставит перед системой образования задачу пересмотра традиционных механизмов переработки и усвоения знаний, а также внедрения эффективных инструментов информационного менеджмента [4].

Высокий уровень инновационной активности формирует необходимость непрерывного обновления образовательных программ, а также совершенствования методических подходов. В условиях стремительного научно-технического прогресса образовательные организации сталкиваются с необходимостью оперативной адаптации

содержания и структуры учебных курсов к трансформирующимся требованиям внешней среды [5; 6; 7].

Формирование постиндустриального общества и переход к экономике знаний обуславливают радикальные изменения в образовательной парадигме. Центральным элементом новой модели становится способность к непрерывному профессиональному развитию и систематическому обновлению компетенций в соответствии с динамично трансформирующимися требованиями рынка труда [8; 9; 10].

Ускоренная экономическая трансформация актуализирует потребность в формировании у обучающихся предпринимательского мышления, навыков критического анализа и способности к креативному решению управленческих задач. Это, в свою очередь, требует от образовательных учреждений внедрения инновационных форматов учебной деятельности и пересмотра механизмов оценки образовательных результатов с позиции их практической применимости в управленческой практике.

Современная образовательная парадигма пребывает в состоянии перманентной трансформации, обусловленной совокупностью взаимосвязанных факторов глобального уровня. Это предопределяет необходимость системного пересмотра устоявшихся моделей обучения и разработки стратегий, ориентированных на опережающее реагирование на вызовы социоэкономической среды [11].

В условиях ускоренной эволюции общественных отношений происходит радикальное переосмысление требований к человеческому капиталу. Когнитивный ресурс и способность к креативной переработке информации становятся стратегически значимыми характеристиками, определяющими уровень адаптивности личности в условиях постоянных институциональных и технологических изменений.

Постоянная неопределённость внешней среды, в которой функционирует современный индивид, обуславливает необходимость формирования широкого спектра профессионально значимых компетенций. К ключевым относятся: адаптивность, профессиональная мобильность, конструктивное и критическое мышление, креативность в решении задач, оперативность управленческих решений, а также высокий уровень информационной грамотности.

В этих условиях развитие компетентностной базы, обеспечивающей устойчивое личностное и профессиональное развитие на протяжении жизненного цикла, становится стратегическим ориентиром современной образовательной политики. Вектор трансформации образовательной модели смещается от традиционного представления «образование на всю жизнь» к концепции «образование в течение всей жизни», отражающей принцип непрерывности как базовый элемент управляемого развития человеческого капитала [12].

Актуальные демографические прогнозы указывают на значительное изменение возрастной структуры населения. К 2050 году ожидается двукратное увеличение численности людей в возрастной группе 25-65 лет, а численность населения старше 65 лет возрастёт более чем в пять раз по сравнению с текущими показателями [13]. Эти трансформации формируют новые вызовы для систем управления человеческим капиталом и обуславливают необходимость переосмысления устоявшихся моделей профессионального развития.

В условиях демографического старения утрачивает актуальность классическая парадигма однократного получения высшего образования с последующей реализацией линейной профессиональной траектории. На смену ей приходит концепция Lifelong Learning, предполагающая цикличную и адаптивную модель профессиональной переориентации в рамках всей активной фазы жизненного пути, что требует соответствующей трансформации образовательных стратегий и управленческих решений.

Цель и задачи исследования

Цель данного исследования заключается в оценке востребованности непрерывного образования как инструмента управления карьерным ростом в Российской Федерации.

Задачи исследования:

выявить набор характерных признаков непрерывного образования;

выявить роль непрерывного образования как инструмента формирования гибкого и адаптивного человеческого капитала;

выявить предпочтения работников на российском рынке труда при использовании непрерывного образования как инструмента управления карьерным ростом с точки зрения его целей, форм, получаемых навыков и стоимости.

Методы исследования

Исследование включает в себя две части – теоретическую и эмпирическую. В теоретической части на основе метода несистематизированного обзора литературы раскрыта природа непрерывного образования как инструмента формирования человеческого капитала и управления карьерным ростом в современных условиях. База источников для проведения этого обзора сформирована из публикаций по проблематике непрерывного образования, преимущественно размещённых в журналах, представленных в наукометрических базах РИНЦ (для источников на русском языке) и Scopus (для англоязычных работ). База источников формировалась методом «снежного кома».

В эмпирической части проведён статистический анализ предпочтений работников на российском рынке труда относительно их заинтересованности в использовании непрерывного образования. Этот анализ основан на вторичных данных, представленных в исследовании рынка непрерывного образования, проведённым онлайн-кампусом Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) и цифровой платформой по подбору персонала career.hh.ru [14]. Для структурирования и представления полученных результатов использовались графические методы.

Результаты исследования и их обсуждение

Непрерывное образование как инструмент формирования человеческого капитала в современных условиях. Актуальность концепции непрерывного образования определяется ускоренным научно-технологическим прогрессом, масштабной трансформацией бизнес-среды и производственного сектора, появлением новых профессиональных направлений и отраслей, а также вытеснением устаревших профессий из экономической структуры. Эти процессы требуют от систем управления человеческими ресурсами гибкости и проактивного реагирования в сфере развития компетенций.

Как научная категория, концепция непрерывного образования оформилась в середине XX века и с самого начала носила междисциплинарный характер. Она охватывает как организационно-институциональные параметры образовательной системы, так и содержательно-функциональные характеристики самого процесса обучения. Первоначальной задачей становления данной концепции выступало обеспечение экономики квалифицированными кадрами и институционализация механизмов систематического обновления профессиональных компетенций в ответ на структурные изменения на рынке труда.

Как справедливо отмечает И. В. Осокин, «подходы к реализации концепций непрерывного образования различаются в зависимости от понимания сущности данного явления. В одних случаях оно трактуется как последовательная совокупность всех существующих ступеней учебного процесса, в других – как система, дополняемая новыми звеньями» [15]. Это многообразие интерпретаций отражает сложность и многомерность категории, в равной степени связанной с институциональным проектированием и социокультурными ожиданиями.

Эволюция идеи непрерывного образования проходила через ряд содержательно насыщенных этапов: от терминологического закрепления в педагогическом дискурсе до признания его значимости на уровне социального и экономического запроса. Постепенная трансформация потребностей общества в сфере образования привела к смещению акцента с эпизодического повышения квалификации на системное обновление компетенций, интегрированное в логику профессиональной траектории индивида в течение всей его активной жизни.

Эволюция концепции непрерывного образования стала возможной благодаря воздействию ряда институциональных и технологических факторов, среди которых можно выделить следующие:

- формирование многоуровневой архитектуры образовательных институтов;
- динамичное развитие образовательных технологий и цифровых платформ;
- расширение сети государственных и негосударственных образовательных организаций;
- институционализация системы дополнительного образования для взрослого населения;
- активное вовлечение общественных и профессиональных объединений в сферу неформального обучения.

В современном научном дискурсе наблюдается значительное терминологическое разнообразие в интерпретации феномена непрерывного образования, обусловленное спецификой национальных и культурных контекстов. Наиболее широко используемыми являются категории «образование в течение всей жизни» (Lifelong Learning) и «непрерывное профессиональное образование и обучение взрослых» (Continuing Vocational Education and Training) [16], каждая из которых отражает определённые акценты в управлении образовательной траекторией личности.

Термин Lifelong Learning характеризуется расширенным семантическим содержанием и трактуется как «комплексная учебная деятельность, осуществляемая на протяжении жизненного цикла индивида с целью совершенствования знаний, умений и компетенций в контексте личностного, гражданского, социального и профессионального развития» [17]. Данная концепция акцентирует внимание на целостном подходе к обучению, охватывающем все аспекты жизнедеятельности личности.

В то же время категория непрерывного образования ориентирована преимущественно на профессиональную сферу и предполагает организацию устойчивых условий для регулярного обновления квалификации, а также обеспечения возможности переквалификации в зависимости от изменений профессионального профиля на различных этапах жизненного пути. Таким образом, непрерывное образование выступает как инструмент управляемой адаптации человеческого капитала к потребностям экономики знаний.

Концепция непрерывного образования представляет собой структурный компонент более широкой парадигмы образования в течение всей жизни, акцентируя внимание преимущественно на профессиональном аспекте развития человеческого капитала [18]. В данном контексте непрерывное образование может быть охарактеризовано как целенаправленный образовательный процесс, обеспечивающий систематическое обновление и углубление профессиональных знаний, навыков и компетенций на всех этапах жизненного пути индивида.

Концепция непрерывного профессионального образования отражает специфическую форму реализации модели Lifelong Learning, ориентированную на устойчивое развитие трудового потенциала. При этом ключевой акцент смещается с характеристик обучаемого субъекта на функциональное назначение осваиваемых знаний и умений, направленных на поддержание и адаптацию профессиональной компетентности в условиях изменяющейся социально-экономической среды.

Представленная трактовка непрерывного профессионального образования во многом соприкасается с концепцией дополнительного профессионального образования, поскольку включает аналогичные структурные элементы – систематическое повышение квалификации и профессиональную переподготовку специалистов. Однако между этими моделями прослеживаются принципиальные различия, обусловленные различием в концептуальных основаниях.

Дополнительное профессиональное образование функционирует в тесной связи с базовым уровнем подготовки, выступая его логическим продолжением и направленным расширением. В отличие от него, непрерывное профессиональное образование базируется на принципе перманентности и рассматривается как автономный, непрерывно развивающийся процесс в рамках профессиональной деятельности. При этом отсутствует жёсткая привязка к первоначальному образовательному профилю, что обеспечивает высокую степень гибкости в управлении траекторией профессионального развития.

Указанное различие носит принципиальный характер, поскольку отражает альтернативные модели понимания профессионального развития. В рамках парадигмы дополнительного образования карьерная траектория трактуется как линейный и предсказуемый процесс, сопряжённый с постепенным усложнением профессиональных задач и последовательным развитием технологических решений. Напротив, концепция непрерывного профессионального образования исходит из нелинейной природы профессионального роста, обусловленной ускоренной сменой технологических укладов и потребностью в регулярной переориентации специалиста в соответствии с изменениями профессионального ландшафта.

Непрерывное профессиональное образование предполагает институционализированную возможность получения нескольких высших образований, а также параллельного освоения программ повышения квалификации и переподготовки. Это создаёт условия для построения гибких, индивидуализированных образовательных и карьерных траекторий, адаптированных к вызовам современной экономики знаний.

Показательным примером является следующая модель профессионального развития: специалист с базовым техническим образованием расширяет свой квалификационный профиль за счёт освоения дополнительных профессиональных компетенций, после чего осуществляет переход в гуманитарную и управленческую сферу. В дальнейшем он может интегрировать накопленные знания и управленческий опыт в инженерную практику, актуализируя технические компетенции в новых условиях. Подобные переходы становятся частью управляемой профессиональной динамики, соответствующей принципам непрерывного образования.

Таким образом, система непрерывного профессионального образования формирует институциональные и содержательные условия для многократной трансформации профессиональной идентичности, а также для формирования мультидисциплинарной компетентности. Это актуально в условиях высокой турбулентности экономических процессов и ускоренного технологического обновления. По мнению М. Н. Поповой, «непрерывное образование можно считать одним из наиболее эффективных инструментов для достижения профессионального роста» [19], что подчёркивает его прикладное значение в управлении карьерным потенциалом личности.

На международном уровне концепция непрерывного образования получила нормативное закрепление в ряде ключевых стратегических документов, разработанных такими организациями, как ЮНЕСКО, ООН, а также в законодательных актах Европейского союза. Эти документы отражают стремление к институционализации непрерывного образования как механизма решения комплекса задач, связанных с устойчивым развитием, социальной инклюзией и формированием конкурентоспособного человеческого капитала.

Ключевой целью международной образовательной политики в рамках концепции непрерывного образования являлась гармонизация образовательных систем различных стран в условиях глобализационных процессов. Это предполагало выработку согласованных стандартов образования, ориентированных на удовлетворение потребностей глобального рынка труда в специалистах, обладающих высокой квалификацией, способностью к самообучению и профессиональной мобильности. При этом предполагается нормативное закрепление права каждого индивида на доступ к качественному, актуальному и вариативному образованию, реализуемому с учётом индивидуальных образовательных запросов и траекторий. Одновременно в качестве приоритетной цели обозначалось всестороннее развитие личности и раскрытие её потенциала, что отражает гуманистическую составляющую непрерывного образования как элемента устойчивого социального развития [20]. Международно-правовые акты заложили фундаментальные правовые и концептуальные основания для институционализации и глобального распространения системы непрерывного образования. В них были зафиксированы как неотъемлемые права личности на образование, так и обязательства государств по созданию условий для его доступности, актуальности и непрерывности.

Первоначально выступая как основополагающий принцип функционирования образовательной системы, концепция непрерывного образования трансформировалась в сложную многоуровневую структуру, интегрирующую широкий спектр образовательных институтов и участников процесса обучения. В результате сформировалось целостное образовательное пространство, ориентированное на удовлетворение как общественных, так и индивидуальных потребностей в обучении в течение всей жизни. Как подчёркивает Е. В. Артемьева, «система государственных и общественных институтов играет ключевую роль в организации и обеспечении непрерывного образования» [21], что подтверждает стратегическое значение межсекторального взаимодействия в управлении развитием человеческого потенциала.

Эффективность функционирования системы непрерывного образования во многом определяется качеством управленческих решений, принимаемых с учётом высокой динамики социально-экономической среды. Ключевым элементом в этом процессе выступает формулирование целей образования, которые напрямую влияют на архитектуру и содержание системы управления.

Целеполагание в образовании становится определяющим фактором при проектировании структуры образовательной системы – открытой либо закрытой. В контексте непрерывного образования наибольшую актуальность приобретает открытая модель, ориентированная на развитие личности и формирование субъектной позиции обучающегося. Такая система создаёт условия для инновационного поиска, внедрения гибких методик обучения и воспитания, а также стимулирует стремление к постоянному обновлению знаний и самореализации, что обеспечивает высокую степень соответствия требованиям современной экономики знаний и быстро меняющейся профессиональной среды.

Непрерывное образование представляет собой динамически развивающуюся систему, структура, функции и содержательные компоненты которой находятся в постоянной зависимости от социально-экономических трансформаций, требований рынка труда и глобальных макроэкономических процессов. Такая изменчивость внешней среды предопределяет необходимость регулярной адаптации ресурсной базы, обновления кадрового потенциала и трансформации управленческих механизмов внутри самой образовательной системы. Как подчёркивает И. О. Котлярова, «большинство исследователей связывают непрерывное образование с электронным образованием и с применением дистанционных технологий» [22], что свидетельствует о растущей роли цифровизации в обеспечении его доступности и масштабируемости.

Многоаспектность феномена непрерывного образования затрудняет формирование единой универсальной дефиниции. Тем не менее, в научной и экспертной среде сложился набор общепризнанных характеристик, отражающих его сущностные черты:

- перманентность образовательного процесса;
- преемственность между уровнями образования;
- всеобщий охват;
- системная целостность;
- индивидуализация образовательной траектории;
- открытость образовательного пространства;
- доступность образовательных ресурсов;
- гибкость в формировании содержания;
- разнообразие организационных форм;
- наличие условий для самообразования.

При этом именно непрерывность выступает в качестве ключевого системообразующего признака данной образовательной парадигмы, обеспечивающего её адаптивность, устойчивость и соответствие долгосрочным вызовам развития человеческого капитала.

В процессе эволюции теории и практики непрерывного образования сформировался устойчивый комплекс базовых принципов, лёгших в основу образовательных стратегий ряда национальных систем. Сегодня непрерывное образование рассматривается как приоритетное направление государственной социальной политики, способствующее целостному развитию личности в её культурном, профессиональном и гражданском измерениях [23].

Центральное место в данной системе занимает принцип гуманизма, выражающийся в безусловной ориентации образовательного процесса на интересы, потребности и потенциал обучающегося. Его реализация предполагает создание условий, максимально способствующих раскрытию творческих способностей, формированию индивидуальных образовательных траекторий, поддержке инициативы по повышению квалификации и расширению возможностей для самообразования.

Наряду с этим принцип доступности обеспечивает инклюзивный характер образовательной среды. Он предполагает универсальный доступ к образовательным ресурсам вне зависимости от возраста, социального статуса и иных характеристик, а также институциональное обеспечение недопущения любых форм дискриминации – расовой, гендерной, этнической и др. Основанный на разнообразии форматов и методов обучения, данный принцип способствует формированию открытого и справедливого образовательного пространства [24].

Принцип мобильности отражает гибкость и вариативность системы непрерывного образования, выражающуюся в многообразии педагогических инструментов, методических подходов и организационных форм. Его реализация обеспечивает возможность получения образования в различных институтах и на различных уровнях, тем самым создавая условия для формирования индивидуализированной образовательной траектории, ориентированной на личные потребности обучающегося и его профессиональные цели.

Принцип опережающего развития акцентирует необходимость проактивной трансформации учреждений системы непрерывного образования. Он предполагает постоянное обновление содержания обучения и внедрение инновационных образовательных программ, способных оперативно отвечать на вызовы научно-технического прогресса, изменения на рынке труда и социокультурные сдвиги. Такой подход позволяет образовательной системе не только реагировать на изменения, но и формировать их в долгосрочной перспективе.

Принцип открытости направлен на расширение границ образовательного пространства за счёт включения в учебный процесс представителей профессионального сообщества – практикующих специалистов и экспертов в профильных областях.

Это обеспечивает высокую степень прикладной значимости образовательного контента и позволяет интегрировать в процесс обучения разнородные категории обучающихся: представителей различных профессий, возрастов и уровней подготовки. Это позволяет реализовать модель инклюзивного и адаптивного образования, способную удовлетворять широкий спектр потребностей современной экономики знаний.

Принцип непрерывности предполагает долгосрочный стратегический вектор развития образовательной системы, трансформируя традиционное представление о получении знаний «на всю жизнь» в концепцию постоянного обновления профессиональных и личностных компетенций в течение всего жизненного цикла индивида. Он предполагает регулярную актуализацию знаний и навыков в соответствии с динамикой социального развития и изменяющимися требованиями рынка труда [25].

В совокупности изложенные принципы формируют теоретико-методологическую основу функционирования системы непрерывного образования, обеспечивая адаптивность, открытость и практикоориентированность, что способствует формированию эффективного инструмента управления развитием человеческого капитала и всестороннему развитию личности в условиях ускоряющихся изменений и нарастающей сложности глобального социоэкономического пространства.

Трансформация современной образовательной парадигмы обуславливает актуальность внедрения инновационных педагогических технологий, ориентированных на повышение эффективности образовательного процесса и совершенствование механизмов его управления в рамках концепции непрерывности [26; 27; 28].

Для реализации указанных целей требуется формирование интегрированной образовательной системы, опирающейся на три ключевых компонента: концептуальный, содержательный и процессуальный. Концептуальный компонент представлен системно-контекстным подходом, выступающим в качестве методологической основы организации обучения. Этот подход обеспечивает достижение образовательных целей с максимальной результативностью в условиях непрерывного профессионального развития обучающихся. Его ключевым преимуществом является интеграция теоретических знаний с прикладными компонентами профессиональной деятельности, что позволяет формировать целостную, функционально насыщенную образовательную среду, соответствующую требованиям современной экономики знаний.

Содержательный компонент образовательной системы строится по спиральной логике, предполагающей поэтапное развертывание системного инварианта. Он тесно интегрирован с процессом формирования профессиональных компетенций, охватывающим освоение теоретических знаний, приобретение практических умений и навыков, а также развитие личностных характеристик обучающегося, включая культурную и физическую составляющие.

Процессуальный компонент реализуется через совокупность условий, обеспечивающих целостность и управляемость образовательной деятельности. В первую очередь организация учебного процесса должна соответствовать его внутренней логике, отражающей принцип структурной преемственности и этапности. При этом образовательная деятельность обучающихся должна быть ориентирована на стимулирование познавательной инициативы, развитие самостоятельности в усвоении знаний и формирование критического мышления.

Методическое сопровождение предполагает отбор педагогических форм и методов, направленный на управление познавательной активностью обучающихся и создание условий для развития ключевых профессиональных компетенций. Это реализуется посредством целенаправленного педагогического взаимодействия, опирающегося на принципы индивидуализации и функциональной эффективности образовательной среды.

Неотъемлемой частью системы непрерывного образования является диагностический компонент, выполняющий функцию управленческого контроля за эффективностью образовательного процесса. Его основная задача состоит в обеспечении обратной связи, необходимой для своевременной корректировки содержания, методов и форм обучения в соответствии с актуальными запросами обучающихся и изменениями в образовательной среде.

Привлекательность непрерывного образования для российских работников. В 2024 г. онлайн-кампус НИУ ВШЭ совместно с платформой career.hh.ru провёл всероссийское исследование, посвящённое вопросам непрерывного образования [14]. Согласно полученным данным, 88 % респондентов рассматривают самостоятельное обучение в качестве основного элемента постоянного профессионального развития. Кроме того, около 42 % опрошенных систематически участвуют в специализированных образовательных программах, непосредственно связанных с их профессиональной деятельностью.

Показательно, что 36 % участников ориентированы на освоение знаний в смежных или новых профессиональных областях, что свидетельствует о нарастающем интересе к мультидисциплинарному обучению. Этот тренд указывает на стремление специалистов к расширению профессиональной компетентности и адаптации к условиям, требующим высокой степени гибкости и широты профиля.

Среди инструментов профессионального развития, интегрированных в систему непрерывного образования, значительное место занимает участие в профильных конференциях и отраслевых мероприятиях. Об этом заявили 25 % респондентов, принявших участие в исследовании. Участие в подобных форматах способствует не только актуализации профессиональных знаний, но и развитию горизонтальных связей, обмену практическим опытом и постоянному включению в профессиональное сообщество.

Отдельного внимания заслуживает категория респондентов, составляющих 23 % выборки, которые находятся в стадии получения второго высшего образования, обучаются в магистратуре либо планируют поступление в магистратуру. Эти данные свидетельствуют о высокой степени включённости части профессионального сообщества в формализованные формы непрерывного образования, ориентированные на повышение уровня квалификации и последующую карьерную мобильность.

Предпочтительные форматы обучения представлены на рисунке 1 (разработано автором по данным [14]).

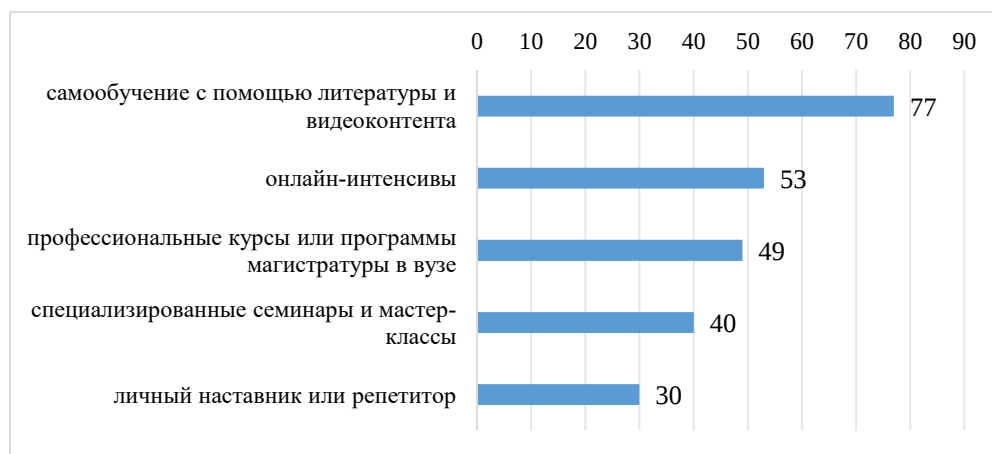


Рисунок 1 – Предпочтительные форматы обучения, %
Figure 1 – Preferred learning formats, %

Согласно результатам исследования, 77 % респондентов отдают предпочтение самостоятельному обучению с использованием печатных материалов и видеоконтента из открытых интернет-источников. Такой формат обеспечивает гибкость в планировании образовательного процесса и позволяет адаптировать его к индивидуальному ритму жизни.

Более структурированную модель освоения знаний выбирают 53 % опрошенных – они ориентированы на онлайн-интенсивы, отличающиеся краткосрочностью и высокой практической направленностью. Эти программы дают возможность в сжатые сроки освоить прикладные навыки под руководством квалифицированных наставников. Как отмечает Е. В. Ширинкина, «в структуре образовательных программ, обеспечивающих обновление навыков, растёт доля коротких программ и курсов повышения квалификации» [29].

Почти 49 % участников исследования ориентированы на получение знаний в рамках традиционного формата – профессиональных курсов и магистерских программ в вузах. Такие формы обучения обеспечивают не только фундаментальную теоретическую подготовку, но и получение официального документа, подтверждающего уровень квалификации.

Форматы прикладного обучения, включая семинары и мастер-классы, востребованы у 40 % респондентов. Их преимущество заключается в практической направленности, возможности оперативного обмена опытом и включения в профессиональные сообщества.

Более персонализированный подход выбрали 30 % участников – они предпочитают обучение с наставником или репетитором. Индивидуальный формат позволяет сфокусироваться на конкретных целях, рационально использовать ресурсы и выстраивать образовательный процесс в соответствии с профессиональной спецификой обучающегося.

Выявлены ключевые цели обучающихся по программам дополнительного образования в контексте непрерывного образования (рисунок 2, разработано автором по данным [14]).

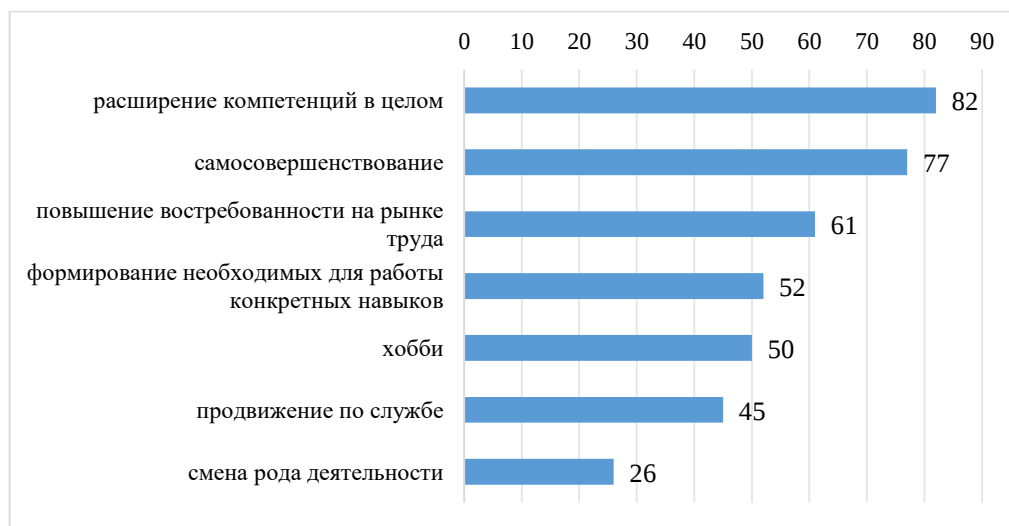


Рисунок 2 – Цели получения непрерывного образования, %
Figure 2 – Goals of continuing education, %

По результатам исследования, 82 % респондентов отмечают, что систематическое образование способствует расширению профессиональных компетенций и личностному развитию. При этом 77 % участников акцентируют внимание

на самосовершенствовании как ключевом мотиве участия в непрерывном обучении, что указывает на высокую субъективную ценность образовательной активности вне зависимости от прямых карьерных выгод. Прагматическая установка на повышение конкурентоспособности на рынке труда прослеживается у 61 % опрошенных, рассматривающих образование как инструмент профессионального укрепления. Более половины респондентов подчёркивают значимость формирования прикладных навыков, непосредственно востребованных в их текущей профессиональной деятельности. Интерес представляет группа респондентов (26 %), рассматривающих непрерывное образование как механизм профессиональной трансформации – средство перехода в новые отрасли и сферы деятельности. Это указывает на актуальность гибких образовательных траекторий и переквалификационных программ. Среди дополнительных мотивационных факторов 50 % участников называют стремление к развитию личных интересов и хобби, что демонстрирует расширение функционала образования за пределы профессионального контекста. Кроме того, 45 % связывают непрерывное обучение с карьерным ростом и продвижением по служебной иерархии, подтверждая его роль как ресурса профессиональной мобильности.

Согласно данным, представленным В. В. Мантуленко, наибольшую заинтересованность в саморазвитии демонстрируют три возрастные группы: лидируют представители среднего возраста (40-45 лет), далее следуют молодые респонденты до 25 лет, а третью позицию занимают лица в возрасте 45-50 лет [30]. Это указывает на наличие устойчивой мотивации к образовательной активности в различных возрастных кластерах, что следует учитывать при проектировании программ непрерывного обучения.

В рамках проведённого опроса также был осуществлён содержательный анализ актуальных запросов на развитие профессиональных компетенций. Результаты исследования отражают устойчивую ориентацию респондентов на освоение определённых категорий навыков, обладающих высокой прикладной значимостью для трудовой деятельности. Приоритетные направления развития представлены на рисунке 3 (разработано автором по данным [14]).

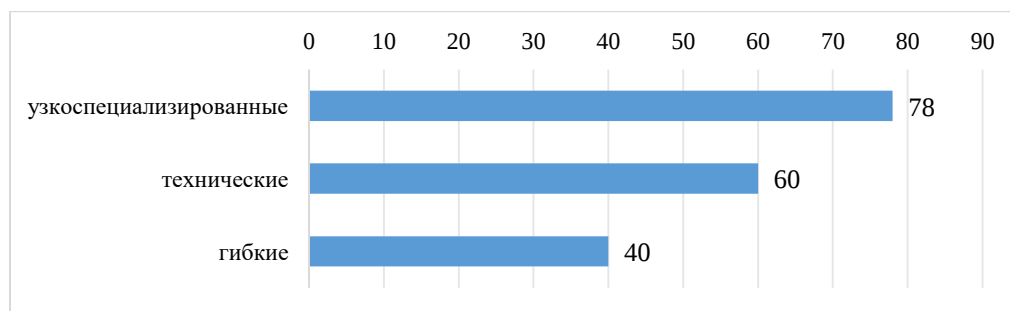


Рисунок 3 – Востребованные типы навыков, %
Figure 3 – Required types of skills, %

Результаты опроса показывают, что 78 % респондентов считают приоритетным освоение узкоспециализированных знаний, напрямую связанных с их профессиональной деятельностью. Это указывает на ориентацию значительной части специалистов на углубление экспертизы в конкретных предметных областях как условие профессионального роста и повышения конкурентоспособности на рынке труда. Потребность в развитии технических навыков выразили 60 % участников исследования, что свидетельствует о возрастающей роли технологической грамотности в условиях цифровизации и внедрения инноваций в различные отрасли.

Гибкие навыки (soft skills) были выделены как значимые 40 % респондентов. Несмотря на меньшую распространённость по сравнению с узкоспециализированными и техническими компетенциями, их значение остаётся высоким – особенно в контексте межличностной коммуникации, управленческой эффективности и командного взаимодействия. Оценка практической применимости освоенных навыков показала, что 61 % респондентов успешно интегрируют новые знания в профессиональную деятельность. Это подтверждает релевантность образовательных стратегий, ориентированных на прикладные результаты. Вместе с тем 33 % опрошенных сталкиваются с трудностями при внедрении полученных компетенций, что может быть обусловлено ограничениями организационной среды, отсутствием институциональной поддержки или несоответствием образовательного контента специфике конкретной профессиональной практики.

Проведённое исследование позволило зафиксировать ключевые параметры финансовой готовности работников к инвестированию в непрерывное образование (рисунок 4, разработано автором по данным [14]).

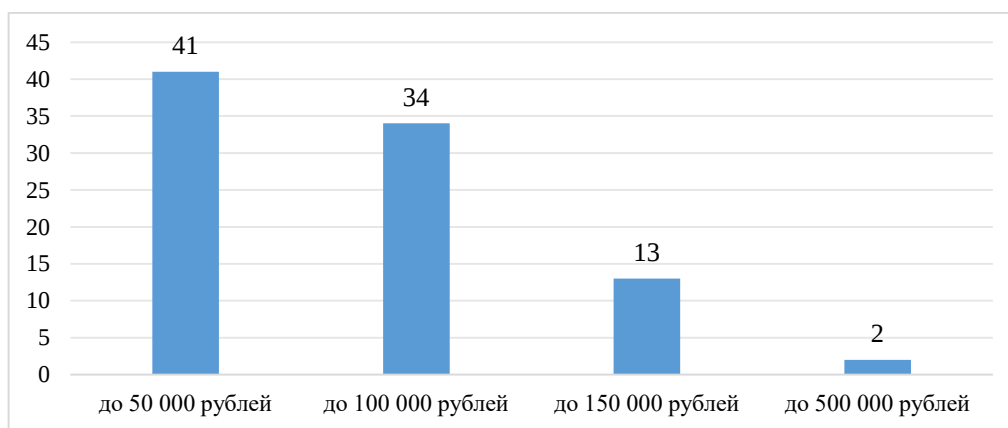


Рисунок 4 – Готовность к расходам
Figure 4 – Cost readiness

Согласно полученным данным, 73 % респондентов выражают заинтересованность в приобретении дополнительных образовательных услуг на платной основе. Это отражает устойчивую тенденцию роста субъективной ценности непрерывного обучения и осознание его значимости для профессионального и личного развития. Анализ финансовых ожиданий участников опроса продемонстрировал следующую структуру готовности к образовательным инвестициям: 41 % респондентов ежегодно направляют на оплату программ и курсов сумму, не превышающую 50 000 рублей. Эти данные позволяют оценить нижний уровень готовности к самостоятельному финансированию образовательной траектории и формируют ориентиры для проектирования доступных образовательных продуктов, адаптированных под финансовые возможности основной аудитории. 34 % респондентов готовы инвестировать в собственное образование до 100 000 рублей в год, что свидетельствует о наличии устойчивого интереса к более содержательным и комплексным программам, предполагающим значительные финансовые и временные затраты. Дополнительно 13 % участников опроса рассматривают возможность вложения до 150 000 рублей ежегодно. Такая позиция может быть обусловлена стремлением к освоению высокоспециализированных профессиональных компетенций или получению новой квалификации, способствующей карьерной трансформации. Следует также выделить категорию респондентов (2 %), готовых инвестировать в непрерывное образование суммы, превышающие 500 000 рублей в год. Это указывает на наличие в выборке

группы специалистов, ориентированных на получение престижного образования или участие в дорогостоящих программах с высоким уровнем образовательного сервиса. В то же время сохраняются значимые барьеры, ограничивающие участие в непрерывном обучении. К числу ключевых препятствий, в частности, относятся высокая стоимость образовательных услуг, которая в отдельных случаях оказывается чрезмерной, а также дефицит свободного времени. Эти ограничения следует учитывать при разработке образовательной политики и формировании адаптивных форматов обучения.

Выводы

Таким образом, непрерывное образование в современных условиях выступает не только как инструмент профессионального развития, но и как стратегический ресурс формирования гибкого, адаптивного человеческого капитала. Анализ эмпирических данных подтверждает высокую заинтересованность различных возрастных и профессиональных групп в постоянном обновлении знаний и освоении новых компетенций. Вместе с тем выявленные ограничения, связанные с финансовыми и временными ресурсами, требуют создания более гибкой, доступной и адаптивной образовательной среды. Формирование эффективной системы непрерывного образования предполагает институциональную поддержку, модернизацию образовательной инфраструктуры и расширение цифровых форматов, что позволит обеспечить устойчивое развитие личности и повысить конкурентоспособность трудовых ресурсов в условиях ускоряющихся изменений и роста неопределённости.

Список источников

1. Плотников В. А., Нгуен В. Л. Последствия цифровизации для современного социума // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. 2022. № 1. С. 212-215. <https://doi.org/10.37882/2223-2974.2022.01.35>.
2. Человеческий капитал в науке и высшем образовании: проблемы и перспективы развития в условиях цифровой экономики / А. О. Жуков, С. В. Проничкин, В. С. Гедзюн [и др.]. Москва: ФГБНУ «Аналитический центр», 2023. 317 с. <https://doi.org/10.55469/9785904670924>.
3. Лебедева С. Н., Щепинин В. Э. Интернационализация высшего образования: глобальные тенденции и направления сотрудничества университетов Республики Беларусь и Российской Федерации // Потребительская кооперация. 2019. № 2(65). С. 58-65. EDN: BCUIUN.
4. Simándi S. Non-Formal Learning Activities – Adult Learning Initiatives // Acta Educationis Generalis. 2023. Vol. 13. P. 96-106. <https://doi.org/10.2478/atd-2023-0005>.
5. Ершова И. Г., Вертакова Ю. В., Плотников В. А. Моделирование спроса и предложения специалистов на рынке образовательных услуг. Санкт-Петербург: ООО «Издательство "ЛЕМА"», 2013. 207 с. EDN: TJTYNB.
6. Кобичева А. М., Барыкин С. Е. Фактор университетского образования в инновационной среде интеграции академических учреждений и бизнеса // Современная научная мысль. 2017. № 6. С. 164-171. EDN: YLCAND.
7. Щепинин В. Э., Черникова А. В., Денисенко С. Н. 8.9. Аудит конкурентоспособности образовательных программ на основе оценки качества подготовки специалистов // Аудит и финансовый анализ. 2019. № 1. С. 201-208. EDN: TZZBMC.
8. Плотников В. А., Вертакова Ю. В. Частно-государственное партнёрство в организации профессионального образования в интересах российской промышленности // Экономика и управление. 2012. № 11(85). С. 36-40. EDN: PIKYVB.

9. Развитие регионального пространства непрерывного профессионального образования: коллективная монография / А. О. Туфанов, А. Е. Марон, Л. В. Резинкина [и др.]. Гатчина: Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, 2025. 225 с. EDN: WJNLEW.
10. Яковлев А. А. Взаимодействие бизнеса и инженерного образования как средство снижения импортозависимости // Реструктуризация экономики и инженерное образование: проблемы и перспективы развития: сборник трудов научно-практической конференции с международным участием, Санкт-Петербург, 27 мая – 02 июня 2015 года. Санкт-Петербург: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого», 2015. С. 196-202. EDN: UTBVTT.
11. Liang M. Self-directed lifelong learning of university English teachers in the information age: An empirical review // Social Sciences & Humanities Open. 2025. Vol. 11. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101640>.
12. Guraziu E., Vivar R. Learning Project management in organisations: a qualitative study on benefits for lifelong learning // Procedia Computer Science. 2024. Vol. 239. P. 517-525. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.06.201>.
13. Bajaber S. Factors influencing students willingness to continue online learning as a lifelong learning: A path analysis based on MOA theoretical framework // International Journal of Educational Research Open. 2024. Vol. 7. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2024.100377>.
14. 93 % россиян считают себя приверженцами принципа постоянного образования. URL: <https://www.hse.ru/news/edu/934835248.html>.
15. Осокин И. В. Непрерывное образование как важная составляющая современной системы образования // Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2022. № 2. С. 213-217. <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2022-22-2-213-217>.
16. Предеина М. В., Жукова М. В. Непрерывное образование в зарубежном и российском контексте как условие формирования субъективной карьеры // Педагогика и психология образования. 2023. № 2. С. 108-125. <https://doi.org/10.31862/2500-297X-2023-2-108-125>.
17. Mendes A., Greiff S., Bobrowicz K. Approaching lifelong learning: An integrated framework for explaining decision-making processes in personal and professional development // Trends in Neuroscience and Education. 2024. Vol. 35. <https://doi.org/10.1016/j.tine.2024.100230>.
18. Van den Broeck L., De Laet T., Dujardin R., Tuyaeys S., Langie G. Unveiling the competencies at the core of lifelong learning: A systematic literature review // Educational Research Review. 2024. Vol. 45. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2024.100646>.
19. Попова М. Н. Возможности непрерывного образования в современном обществе // Царскосельские чтения. 2024. № 2. С. 243-247. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-nepnryvnogo-obrazovaniya-v-sovremennom-obschestve>.
20. Tsiboukli A., Babalis T. Lifelong learning and Human Resources skills development in Greece // Adult Education Critical Issues. 2025. Vol. 5. P. 79-86. <https://doi.org/10.12681/haea.41620>.
21. Артемьева Е. В. Роль непрерывного образования в современном обществе // Царскосельские чтения. 2024. № 2. С. 195-199. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nepnryvnogo-obrazovaniya-v-sovremennom-obschestve>.
22. Котлярова И. О. Устойчивость развития непрерывного образования: тенденция и проблемы // Вестник ЮУрГУ. Серия: Образование. Педагогические науки. 2024. № 2. С. 5-16. <https://doi.org/10.14529/ped240201>.

23. Asongu S., Bouanza J., Agyemang-Mintah P. Globalization in lifelong and gender inclusive education for structural transformation in Africa // *Economic Systems*. 2024. Vol. 48, no. 4. <https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2024.101218>.

24. Грязнова Е. В., Чудина Е. Г., Треушников И. А., Хлап А. А. Принципы непрерывного образования в России и за рубежом // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2019. № 4 (29). С. 223-226. <https://doi.org/10.26140/anip-2019-0804-0050>.

25. Zuo H., Zhang M., Huang W. Lifelong learning in vocational education: A game-theoretical exploration of innovation, entrepreneurial spirit, and strategic challenges // *Journal of Innovation & Knowledge*. 2025. Vol. 10, no. 3. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100694>.

26. Алексеева Е. А., Гракун А. А., Довганева Ю. А., Дорошенко В. И., Назарова Э. А. Современные цифровые технологии в образовательном процессе в России и их влияние на подготовку студентов // *Экономика и управление: научно-практический журнал*. 2022. № 2(164). С. 157-161. <https://doi.org/10.34773/EU.2022.2.28>.

27. Федотова Г. Ю. Проблемы применения онлайн-технологий при реализации образовательных программ // *Материалы научно-методической конференции СЗИУ РАНХиГС*. 2020. № 1. С. 143-149. EDN: CHOOET.

28. Turieva A. S., Brenman A. I. Prospects of lean technologies in education: moving towards stability in terms of social and economic change // *Technoeconomics*. 2024. Vol. 3, no. 4(11). P. 79-89. <https://doi.org/10.57809/2024.3.4.11.7>.

29. Ширинкина Е. В. Развитие культуры непрерывного образования // *Современное образование*. 2021. № 4. С. 29-37. <https://doi.org/10.25136/2409-8736.2021.4.36747>.

30. Мантуленко В. В. Непрерывное образование: возможности и ограничения // *Вестник ЮУрГУ. Серия: Образование. Педагогические науки*. 2024. № 3. С. 39-51. <https://doi.org/10.14529/ped240304>.

Информация об авторе

О. А. Сайченко – кандидат экономических наук, доцент, проректор по науке.

Information about the author

O. A. Saichenko – Candidate of Science (Economy), Associate Professor, Vice-Rector for Science.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declares no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 05.08.2025; одобрена после рецензирования 01.09.2025; принята к публикации 23.09.2025.

The article was submitted 05.08.2025; approved after reviewing 01.09.2025; accepted for publication 23.09.2025.