

## Непрерывное образование в России как механизм воспроизводства человеческого потенциала: гендерный аспект



**Марина Евгеньевна  
БАСКАКОВА**  
Институт экономики РАН  
Москва, Российская Федерация  
e-mail: baskakovame@mail.ru  
ORCID: 0000-0002-0439-0646



**Татьяна Владимировна  
ЧУБАРОВА**  
Институт экономики РАН  
Москва, Российская Федерация  
e-mail: t\_chubarova@mail.ru  
ORCID: 0000-0002-3985-0198

**Аннотация.** В статье исследуются особенности участия российских мужчин и женщин в системе непрерывного образования. Анализ как российских, так и зарубежных исследований позволил выдвинуть гипотезу о том, что женщины и мужчины могут по-разному подходить к построению образовательных траекторий. Цель исследования заключается в оценке параметров участия женщин и мужчин в непрерывном образовании, в том числе целей его получения и источников финансирования, для того чтобы выявить как сходство, так и гендерную асимметрию его траекторий в России. На основе Выборочного наблюдения участия населения в непрерывном образовании, проведенного Росстатом в 2020 году, показано, что возрастные профили участия женщин и мужчин схожи, но уровни их вовлеченности в разные виды непрерывного образова-

**Для цитирования:** Баскакова М.Е., Чубарова Т.В. Непрерывное образование в России как механизм воспроизводства человеческого потенциала: гендерный аспект // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2021. Т. 14. № 4. С. 169–184. DOI: 10.15838/esc.2021.4.76.10

**For citation:** Baskakova M.E., Chubarova T.V. Lifelong learning in Russia as a mechanism for the reproduction of human potential: gender aspect. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2021, vol. 14, no. 4, pp. 169–184. DOI: 10.15838/esc.2021.4.76.10

ния не совпадают: мужчины более активно участвуют в сфере неформального образования, а женщины – самообразования. Сложившаяся сегрегация дополнительного обучения по специальностям и направлениям в целом отражает существующую отраслевую и профессиональную сегрегацию занятости. При этом и женщины, и мужчины редко связывают свое дополнительное обучение с расширением карьерных возможностей, что может свидетельствовать об отсутствии полноценной системы вертикальной профессиональной мобильности, основанной на росте человеческого потенциала. Расчеты авторов показали, что мужчины чаще получают от работодателей приглашение пройти дополнительное обучение, чем женщины, соответственно, женщины чаще мужчин самостоятельно несут бремя его оплаты. Женщины с детьми младшего возраста испытывают особые трудности участия в неформальном образовании и чаще других вынуждены оплачивать его сами. По мнению авторов, это способствует формированию гендерного неравенства, в связи с чем важно учитывать гендерный фактор при разработке государственных программ развития непрерывного образования в интересах максимизации его вклада в воспроизводство человеческого потенциала.

**Ключевые слова:** человеческий потенциал, гендерный подход, непрерывное образование, рынок труда, самообразование, профессиональная подготовка, семейные обязанности.

### Введение

В настоящее время проблема воспроизводства человеческого потенциала (ЧП) приобретает особую актуальность, выступая наиболее важным фактором экономического развития любой страны, повышения ее международной конкурентоспособности [1]. Образование традиционно рассматривается как важнейший механизм воспроизводства ЧП. По поводу необходимости образования в течение жизни, или непрерывного образования (НО), в мире сегодня сложился консенсус. Современные реалии экономической и социальной жизни требуют постоянного обновления знаний [2]. Развитие и поддержание навыков на протяжении всей жизни посредством различных образовательных мероприятий в последние годы стали приобретать решающее значение для сохранения возможностей трудоустройства. В будущем эта тенденция будет только усиливаться, в том числе за счет увеличения продолжительности трудовой жизни и усиления конкуренции экономической среды.

Вместе с тем при рассмотрении НО нельзя ограничиваться анализом его воздействия на профессиональную карьеру, следует учитывать его более широкое влияние, как личностное, так и социальное. НО позволяет удовлетворять широкий спектр индивидуальных потребностей человека в знаниях, необходимых не только для профессиональной деятельности, но и организации взаимодействия с обществом, в

том числе на основе новых социальных и инновационных технологий [3]. В связи со сказанным важен вопрос о доступности и результатах процесса НО, а также создании стимулов и возможностей для граждан активно в нем участвовать<sup>1</sup>.

Непрерывное образование имеет долгую традицию в России. Ее начало было положено еще в СССР [4; 5; 6]. Россияне традиционно с большим пиететом относятся к образованию, в том числе профессиональному. Достаточно краткий период 1990-х годов, когда престиж образования, в первую очередь высшего технического, был низок, сменился временем, характерной чертой которого стало стремление населения к обеспечению своим детям высокого уровня профессионального образования. Однако исследователи отмечают довольно низкий уровень участия в НО, в частности в зависимости от возраста, – образование россияне в основном заканчивают в молодом возрасте [7]. Это свидетельствует о том, что в российском обществе пока не полностью сформирована потребность участия граждан в образовательном процессе в течение жизни, в связи с чем представляется важным для формирования образо-

<sup>1</sup> Чубарова Т.В. Образование в течение жизни // Управление знаниями в современной экономике: учебник / под ред. Б.З. Мильнера. М.: Экономика, 2009. С. 184–202.

вательной политики детально изучить основные параметры непрерывного образования в России, в том числе в гендерном разрезе.

#### **Подходы к гендерным проблемам непрерывного образования: обзор литературы**

Общим проблемам развития НО посвящено довольно много работ в России и за рубежом [8–14], однако исследований по гендерным аспектам этой проблемы очевидно меньше, особенно в России [15]. В целом обеспечение гендерного равенства в образовании рассматривается как ключ к гендерному равенству во всех сферах жизни общества [16].

Отметим, что в исследованиях складывается парадоксальная ситуация. Гендерному фактору уделяется много внимания в международных документах, где он рассматривается как один из важнейших в системе НО<sup>2</sup>. Исследования показывают, что такой подход влияет на успехи и динамику развития НО, определяемые по критерию уровня вовлеченности как мужчин, так и женщин, кроме того – положительно воздействует на гендерную ситуацию в обществе в целом, в том числе на трудовую занятость и накопление человеческого потенциала представителями разных полов. При этом акцент обычно делается на связь НО с занятостью, его рассмотрение в контексте проблем рынка труда [17].

Вместе с тем в ряде исследований говорится о недостаточном внимании к гендерному фактору НО, отмечается, что в основном анализ НО касается индивидуальных траекторий образования, в то время как гендерные аспекты связаны с социальными конструктами [18].

Рассматриваются и вопросы, касающиеся учета особенностей положения женщин и мужчин в процессе обучения и собственно «обучения гендеру». В частности, Л. Столярчук выделяет такие проблемы учета гендерного фактора в развитии непрерывного образования, как «недостаточность государственных документов и программ развития гендерного образования; неготовность общества к восприятию гендерных проблем как действительно актуальных; нередкое ограничение гендерной проблематики женской темой...» [19, с. 36].

<sup>2</sup> Adult learning and gender. EAEA background paper, July 2020. URL: [https://eaea.org/wp-content/uploads/2020/08/ALE-and-Gender-EAEA-background-paper-July-2020\\_final.pdf](https://eaea.org/wp-content/uploads/2020/08/ALE-and-Gender-EAEA-background-paper-July-2020_final.pdf) (дата обращения 25.04.2021).

Исследования, раскрывающие проблемы социальной справедливости в НО, прежде всего сосредоточены на вопросах равенства возможностей доступа к системе [20]. При этом, как правило, имеются в виду не формальные ограничения, препятствующие участию женщин в НО, а неформальные практики, сложившиеся в обществе [21]. Исследователи часто ссылаются на гендерные стереотипы, их влияние на карьеру и заработки женщин, выбор траекторий образования и карьеры, что потом отражается на положении на рынке труда, способствует формированию горизонтальной и вертикальной сегрегации [22]. Среди причин, ограничивающих участие женщин в НО, отмечаются наличие семейных обязанностей, необходимость ухода за другими членами домохозяйства, прежде всего детьми. Подчеркивается, что такой труд не ценится в обществе, так как оценки экономической деятельности не учитывают неоплаченный труд в домашнем хозяйстве, хотя он способствует обучению и развитию человеческих ресурсов [23].

В России ситуация с участием женщин в образовании достаточно специфична. В отличие от женщин многих стран мира россиянки традиционно имеют доступ и тяготеют к высокому уровню формального профессионального образования. Исследователи отмечают, что все больше российских женщин стремятся получить высшее профессиональное образование, в то время как больше мужчин ограничиваются его средним или начальным уровнем. Вместе с тем более высокий уровень образования не выражается в росте конкурентоспособности женщин на рынке труда<sup>3</sup>.

Следует отметить, что регулирование НО в России осуществляется в рамках общего законодательного поля системы образования. Основой развития системы НО стал Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. В статье 10 закона закреплено следующее положение: «Система образования создает условия для непрерывного образования посредством реализации основных образовательных программ и различных дополнительных образовательных программ, предоставления возможности одновременного

<sup>3</sup> Гендерные проблемы в современной России (по данным официальной статистики). М.: Алекс, 2006. 224 с.

освоения нескольких образовательных программ, а также учета имеющихся образования, квалификации, опыта практической деятельности при получении образования». В целом законодательное регулирование НО в России опирается на мировой опыт, в том числе разработки ЮНЕСКО.

Существенным недостатком предлагаемых стратегий развития НО является их гендерная нейтральность. Вместе с тем анализ существующих исследований, как российских, так и зарубежных, позволяет сформулировать гипотезу о том, что возможности участия в системе НО у женщин и мужчин не одинаковы, у них формируются разные подходы к построению образовательных траекторий.

#### **Цель и новизна исследования**

Цель исследования – оценить параметры участия женщин и мужчин в различных формах НО в России, прежде всего с точки зрения целей и источников финансирования, и на основе анализа сформулировать предложения для учета гендерного фактора при стимулировании развития НО в интересах обеспечения воспроизводства человеческого потенциала.

Новизна работы состоит в том, что на основе эмпирических данных впервые проведен анализ гендерных аспектов состояния непрерывного образования в России, показано влияние гендерного фактора на его основные параметры (в первую очередь цели и источники финансирования) и результаты. Это позволяет выявить специфику образовательных траекторий женщин и мужчин, направленных на развитие человеческого потенциала.

Полученные в статье результаты могут быть использованы при дальнейшей разработке государственных программ развития НО в России: учет гендерных особенностей даст возможность повысить их эффективность.

#### **Методология исследования и эмпирические данные**

В представленной работе НО в России рассматривается с точки зрения гендерного подхода. Под гендером понимается «совокупность мер поведения и позиций, которые обычно ассоциируются с лицами мужского и женского пола в любом данном обществе»<sup>4</sup>. В обществе

<sup>4</sup> Теория и методология гендерных исследований: курс лекций / под общ. ред. О.А. Ворониной. М.: МЦГИ-МВШСЭН-МФФ, 2001. С. 15.

важны не столько биологические или физические различия между мужчинами и женщинами, сколько их социально-экономический статус, доступ к ресурсам и возможности их использования. Гендерный подход подразумевает учет положения обоих полов при анализе социальных явлений и, соответственно, разработку специальных мероприятий для обеспечения равенства мужчин и женщин.

В качестве эмпирической базы в работе использованы данные Выборочного наблюдения участия населения в непрерывном образовании (далее – Выборочное наблюдение или Наблюдение), проведенного Росстатом во всех субъектах Российской Федерации в 2020 году<sup>5</sup>. В ходе Наблюдения опрошено более 231 тыс. респондентов в возрасте от 15 лет и старше. К лицам, участвовавшим в непрерывном образовании, были отнесены те, кто участвовал в одной из его форм на протяжении 12 месяцев. Итоги Наблюдения распространены на общую численность населения в возрасте 15 лет и старше.

Социологические исследования в области непрерывного образования проводились и раньше, однако они имели локальный характер [24].

Первый раунд Наблюдения осуществлен в 2016 году. Полученные данные анализируются в исследованиях [25; 26]. Однако их сравнение с результатами опроса 2020 года затруднено из-за частичной несопоставимости классификаций видов образования.

Для анализа статистических данных применялись методы логического анализа и математической статистики.

В работе была использована классификация форм НО, принятая Росстатом при проведении Наблюдения, которая, в свою очередь, соответствует международной классификации образования ЮНЕСКО: обучение по основным образовательным программам (формальное/formal, подразумевает получение знаний в образовательных организациях), обучение по дополнительным образовательным программам или программам профессионального обучения (неформальное/non formal, включает различные

<sup>5</sup> Здесь и далее по тексту источники таблиц и рисунков – данные Росстата. Итоги выборочного федерального статистического наблюдения участия населения в непрерывном образовании в 2020 году. URL: [https://gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/inobr2020/index.html](https://gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/inobr2020/index.html)

виды в основном дополнительного обучения, в том числе по месту работы) и самообразования (информальное/informal, самостоятельная неинституционализируемая деятельность для приобретения новых знаний, умений и навыков, относящаяся к образованию)<sup>6</sup>.

Следует учитывать, что часть населения может быть включена одновременно в несколько форм НО, поэтому сумма долей населения, участвующего в той или иной форме непрерывного образования, может быть больше доли населения, принимающего участие в НО.

Важно иметь в виду, что в РФ начальное общее, основное общее и среднее общее образование являются обязательными. Национальное законодательство гарантирует общедоступность и бесплатность начального и среднего профессионального образования, а также на конкурсной основе – бесплатность высшего образования, получаемого впервые.

#### Гендерные траектории непрерывного образования в России

В России по мировым меркам численность и доля взрослого населения, принимающего участие в непрерывном образовании, достаточно существенны. В 2020 году тем или иным видом обучения в целом было занято 51,5 млн человек, или 42,7% всего населения в возрасте 15 лет и старше (табл. 1).

Наблюдение показало, что мужчины и женщины по-разному вовлечены в НО, а масштабы и уровень их участия имеют разную направленность асимметрии. С одной стороны, суммарная численность обучающихся женщин значительно (на 3,5 млн чел.) превышает соответствующую численность мужчин, что является следствием более активного участия женщин трудоспособного возраста в образовательном процессе.

Однако, с другой стороны, в целом вовлеченность женщин в НО (как доля обучающихся среди всех женщин рассматриваемого возраста), наоборот, оказывается несколько ниже доли обучающихся мужчин (41,7% против 43,9).

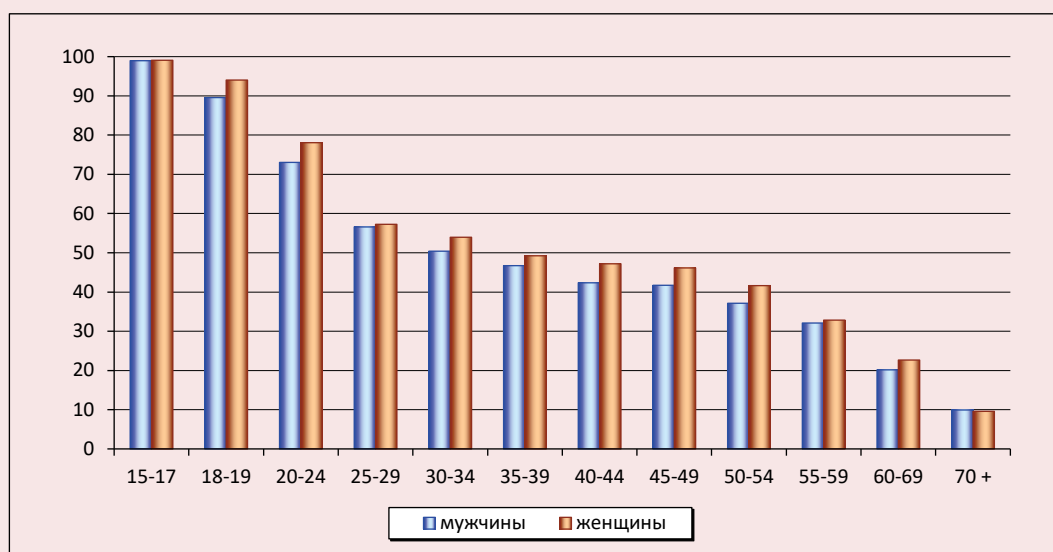
Такая ситуация является результатом существенного превышения численности женщин над численностью мужчин. Особенно дисбаланс заметен в пожилых возрастах, когда интерес к обучению у населения обоих полов сводится к минимуму. Возрастной же профиль участия в НО показывает, что практически во всех возрастных интервалах уровень участия женщин в НО оказывается выше, чем у мужчин. Исключение составляют лишь самые молодые (15–17 лет), то есть преимущественно школьники, у которых этот уровень самый высокий (99%), и самые пожилые (70 лет и старше) – с самым низким уровнем (10%) (рис. 1).

Таблица 1. Масштабы и уровень участия в различных формах НО женщин и мужчин в возрасте 15 лет и старше\*

Вид НО	Население	
	Мужчины	Женщины
Участвовал/а в НО, всего, тыс. чел.	24 023,9	27 520,8
% от численности населения 15 +	43,9	41,7
в том числе:		
формальном образовании, тыс. чел.	5 805,8	5 890,4
% от численности населения 15 +	10,6	8,9
неформальном образовании, тыс. чел.	13 662,4	13 246,1
% от численности населения 15 +	24,9	20,1
занимался (лась) самообразованием, тыс. чел.	14 030,0	19 438,5
% от численности населения 15 +	25,6	29,4
* Мужчины и женщины одновременно могут участвовать в нескольких формах НО, поэтому число участников НО меньше суммарного числа участников разных форм НО, соответственно, и уровень участия мужчин и женщин в НО меньше суммы частных уровней их участия в разных формах НО.		

<sup>6</sup> Международная стандартная классификация образования МСКО 2011. Институт статистики ЮНЕСКО, 2013. URL: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/iscd-2011-ru.pdf> (дата обращения 12.07.2021).

Рис. 1. Возрастной профиль уровня участия в непрерывном образовании женщин и мужчин в возрасте 15 лет и старше (доля обучающихся среди всех женщин и мужчин соответствующего возраста), %



Среди важных отличий образовательной активности женщин и мужчин необходимо отметить ее интенсивность. Как показали расчеты, во всех возрастах женщины значительно чаще совмещают два-три вида непрерывного образования. Правда, такой результат достигается преимущественно за счет более частог занятия самообразованием женщинами всех возрастов. Только в одном возрастном интервале (24–29 лет) по интенсивности участия в НО женщины уступают мужчинам. Скорее всего, это связано с тем, что значимое число молодых женщин сталкивается с необходимостью совмещать работу и учебу с уходом и воспитанием малолетних детей (рис. 2).

Наличие детей, точнее возраст младшего ребенка, оказывает очень существенное влияние на уровень вовлеченности женщин в НО. Однако здесь необходимы два уточнения. Во-первых, такой параметр, как «возраст младшего ребенка», имеет очевидную положительную корреляцию с возрастом самой матери. Во-вторых, следует предположить, что этот фактор также оказывает определенное влияние на вовлеченность в НО мужчин. Однако глубоко укорененные в общественном сознании гендерные стереотипы по поводу распределения семейно-бытовых обязанностей в российских

семьях, прежде всего по уходу и воспитанию детей, в том числе малолетних, не позволили разработчикам Наблюдения ввести необходимые показатели, которые дали бы возможность проверить это предположение.

Результаты Наблюдения указывают на негативное влияние наличия у женщины ребенка в возрасте до 2-х лет на ее вовлеченность в НО. У таких женщин, несмотря на то что значимая часть из них находится в молодых возрастах, уровень участия в НО оказался существенно ниже (45,5%), чем по всей совокупности женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет (49,3%) (табл. 2).

Формальное образование является базовой, но самой малочисленной по участию взрослого населения формой НО (9,7% опрошенных). Это объясняется тем, что получение общего и формального профессионального образования приходится традиционно на очень короткий отрезок жизни и женщин, и мужчин (преимущественно 15–17 лет). В более старших возрастах уровень участия постепенно снижается, у женщин медленнее, у мужчин быстрее, но у тех и других практически исчезая к 30 годам. Этой формой образования охвачено в абсолютных цифрах больше женщин (58,9 млн чел. — женщин и 58,1 млн чел. мужчин).

Рис. 2. Суммарный уровень участия женщин и мужчин в возрасте 15 лет и старше в разных формах НО, %

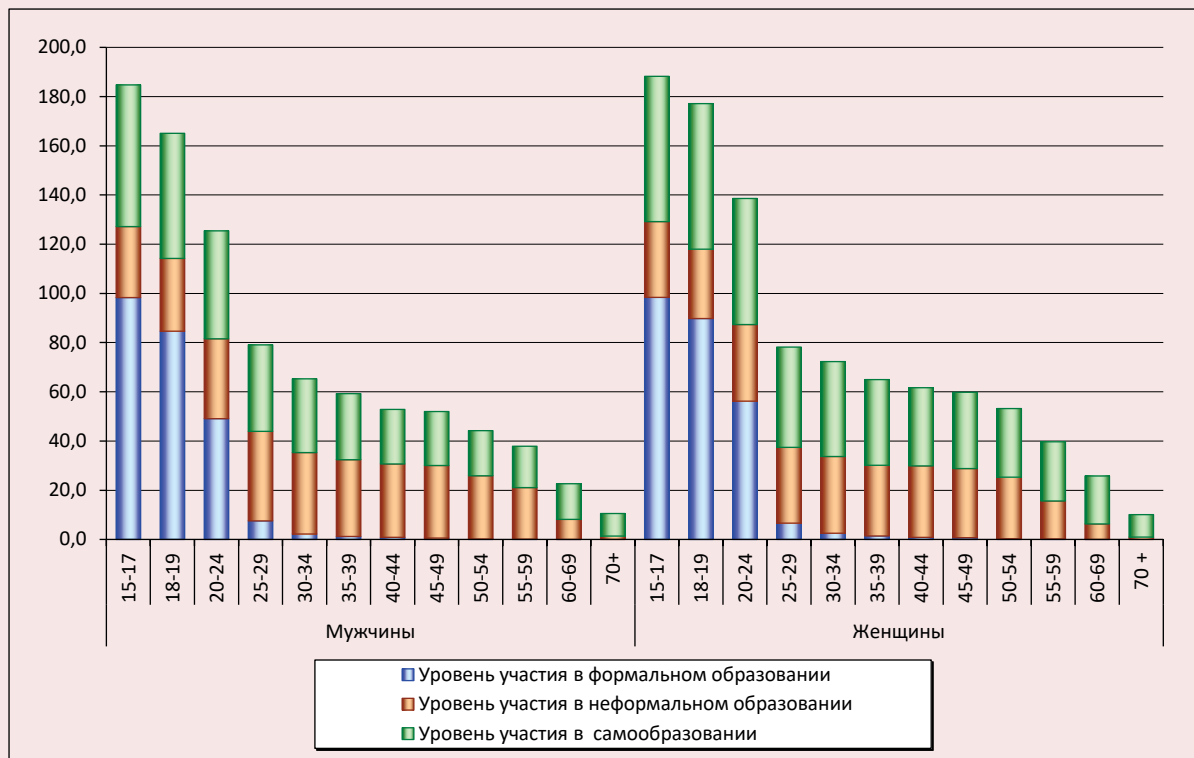


Таблица 2. Уровень участия в НО женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, по возрасту младшего ребенка, %

	Всего	из них по формам участия		
		формальное образование	неформальное образование	самообразование
Женщины, имеющие детей до 18 лет, всего	49,3	2,6	27,3	34,6
в т. ч. по возрасту младшего ребенка:				
0–2 года	45,5	4,9	15,7	35,1
3–6 лет	54,2	3,7	30,8	38,4
7–10 лет	51,6	2,4	30,1	35,5
11–14 лет	48,2	1,0	29,8	32,7
15–17 лет	45,9	0,8	28,4	31,0

Тот факт, что формальное образование российское население получает преимущественно в молодежных возрастах, нашел свое отражение в уровне вовлеченности в него женщин с детьми. Согласно данным таблицы 2, женщины с самыми маленькими детьми имеют самый высокий уровень такой вовлеченности (4,9%) в то время как у женщин с 15–17-летними детьми

он составляет только 0,8%. Однако даже относительно высокий уровень вовлеченности, который демонстрируют женщины с маленькими детьми, почти в два раза ниже уровня, рассчитываемого для всей совокупности опрошенных женщин. Это свидетельствует о том, что большинство россиянок предпочитают заводить детей после получения формального образования.

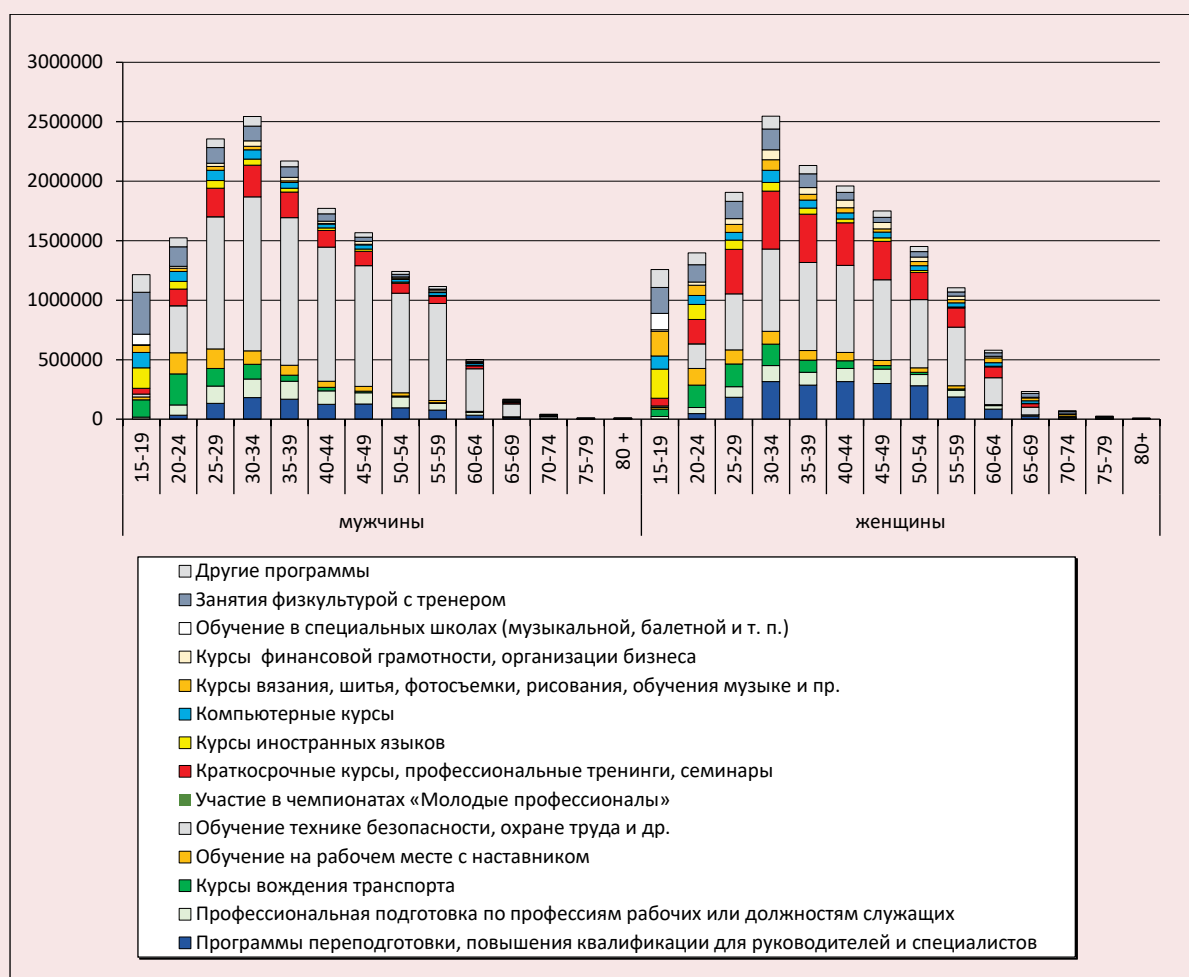
*Неформальное образование*, которое можно рассматривать как основу дополнительного образования, охватывает пока только 22,3% респондентов. В целом по масштабам и уровню участия в этом виде НО женщины существенно уступают мужчинам. На момент опроса в нем приняли участие 13,2 млн женщин (20,1% всех женщин в возрасте 15 лет и старше) и 13,7 млн мужчин (24,9%; см. табл. 1).

Неформальное образование сопровождает и женщин, и мужчин практически всю взрослую жизнь, но особенно интенсивно в средних и предпенсионных возрастах. Во всех возрастах, кроме самых молодых (15–17 лет), доля получающих неформальное образование среди мужчин выше, чем среди женщин (рис. 3). Максимальные различия приходятся

на возраст 25–29 лет, когда у женщин существенно падает образовательная активность (30,8% против 36,4% у мужчин), и предпенсионные годы (в 55–59 лет у мужчин уровень участия составляет 21,0%, у женщин – 15,4%; см. рис. 2).

Наиболее вероятным объяснением формирования значимого гендерного разрыва в уровне участия в неформальном обучении в группе 25–29 лет выступает появление детей у многих женщин, находящихся в этом возрасте. Действительно, как показывают расчеты, наличие у женщины ребенка до 2-х лет практически в два раза сокращает вероятность ее участия в неформальном образовании. Дети старших возрастов не оказывают такого принципиального влияния (см. табл. 2).

Рис. 3. Возрастной профиль распределения численности мужчин и женщин по специальностям неформального обучения, тыс. чел.





Наблюдение выявило значимую сегрегацию по специальностям неформального обучения: хотя не существует исключительно или преимущественно «женских» или «мужских» программ неформального образования, участие респондентов в большинстве из них имеет значимую гендерную асимметрию.

Наиболее феминизированными программами оказались «обучение на курсах вязания, шитья, фото-, видеосъемки, рисования, обучение музыке, танцам, пению и пр.» (превышение численности женщин над численностью мужчин в 3,8 раза), «обучение по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации для руководителей и специалистов» и «обучение на курсах финансовой и бюджетной грамотности, по изучению вопросов управления, организации бизнеса» (2,2 раза), «обучение на краткосрочных курсах, профессиональных тренингах, семинарах, конференциях, мастер-классах» (2,1 раза), «обучение в специализированных школах (олимпийского резерва, музыкальной, балетной школе и т. п.» (1,6 раза).

Наиболее маскульными программами стали «обучение технике безопасности, охране труда, пожарной безопасности, безопасному обращению с оружием» (превышение численности мужчин над численностью женщин в 0,5 раза), участие в чемпионатах «молодые профессионалы» (0,6 раза), освоение профессиональных навыков на рабочем месте под руководством наставников, обучение по программам профессионального обучения по профессиям рабочих или должностям служащих (0,9 раза).

Представляется, что подобная сегрегация по специальностям неформального обучения в целом отражает сложившуюся на сегодня отраслевую и профессиональную сегрегацию в сфере занятости. Определенный оптимизм внушает высокая доля женщин среди обучающихся по программам для руководителей и специалистов, а также на курсах финансовой и бюджетной грамотности, управления, организации бизнеса, поскольку в будущем может способствовать постепенному преодолению ими «стеклянного потолка».

Наблюдение позволяет раскрыть гендерные различия относительно целей получения неформального образования, его инициаторов, а также способов оплаты.

Структура целей, которые преследуют женщины и мужчины при получении неформального образования, в целом очень схожа. Респонденты обоих полов целью его получения чаще всего называют «новые знания» (33,9 и 33,5% всех обучающихся соответственно). Примечательно, что она стоит на первом месте у обучающихся всех возрастов. На втором месте с большим отрывом и у женщин, и у мужчин (18,6 и 18,2%) находится желание с помощью обучения достичь высоких результатов работы. Для самых молодых респондентов, а также для самых пожилых респонденток указанная цель оказалась неактуальной. На третьем месте – вариант «другое», причем у мужчин с большим отрывом (21,6 против 16,9% у женщин). Такое большое значение показателя свидетельствует о необходимости совершенствования методологии опроса, для того чтобы более точно учесть цели получения неформального образования.

Относительно популярными целями обучения являются также повышение культурного уровня и возможность приобрести новые контакты, к чему женщины стремятся чаще мужчин (9,9 и 7,1%, а также 6,4 и 4,2% соответственно).

«Трудоустройство, новая работа», «повышение заработной платы» и «продвижение по службе» оказались самыми непопулярными целями получения дополнительного образования у представителей обоих полов (удельный вес каждой из них в общей структуре менее 6%). Примечательно, что все три вышеперечисленные цели хоть сколько-нибудь популярны только у молодых людей обоих полов, с возрастом их значение кратно снижается. На наш взгляд, это свидетельствует о том, что сложившаяся система дополнительного профессионального образования мало коррелирует с потребностями рынка труда, а в сфере занятости пока не сложилась система вертикальной профессиональной мобильности, основанной на росте человеческого потенциала.

Наличие у женщин детей лишь слегка трансформирует иерархию целей получения неформального образования, да и то это касается преимущественно женщин, имеющих детей до 3-х лет (табл. 3). Для них важны новые знания (32,4%), но их меньше волнуют высокие результаты работы, зато повышение культурного уровня и поиск новых контактов становятся

Таблица 3. Цели участия мужчин и женщин в неформальном образовании, %

Цель	Население, всего		Женщины 15 лет и старше, имеющие детей		
	мужчины	женщины	до 3-х лет	дошкольников	до 18 лет
Трудоустройство, новая работа	4,9	4,2	8,6	6,5	4,3
Повышение зарплаты	4,7	4,8	4,5	5,6	5,4
Продвижение по службе	5,9	5,4	4,2	5,8	6,2
Высокие результаты работы	18,2	18,6	12,8	17,7	20,6
Новые знания	33,5	33,9	32,9	33,9	34,1
Новые контакты	4,2	6,4	7,9	6,11	5,1
Повышение культурного уровня	7,1	9,9	13,1	9,36	8,0
Другое	21,6	16,9	15,9	15,0	16,2
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

более значимыми. Молодые мамы почти в два раза чаще, чем женщины в целом, целью своего участия в неформальном образовании называют «трудоустройство, новую работу», что подчеркивает актуальность программы Государственной службы занятости по переобучению, повышению квалификации лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

По мере взросления детей значимость новых контактов, повышения культурного уровня, а также трудоустройства на новую работу как причин получения неформального образования снижается довольно существенно, например, по трудоустройству почти в два раза, с 8,6 до 4,3%. Вместе с тем, значительно возрастает важность достижения высоких результатов работы – с 12,8% у женщин с детьми до 3-х лет до 20,6% у женщин с детьми до 18 лет.

Таким образом, участие женщин в неформальном образовании в большей степени связано с личными, внерабочими интересами (54,4% опрошенных женщин) в то время как у мужчин – с работой, профессиональным интересом (52,1%). Это свидетельствует о меньшем стремлении женщин к прохождению обучения с целью построить карьеру и указывает если не на самодискриминацию в должностном росте (неуверенность в собственных силах

в построении карьеры), то, по крайней мере, на недостаточность усилий в пробивании «стеклянного потолка» или разочаровании, предположение о бесполезности таких усилий, отсутствие внутренней мотивации к построению карьеры.

Если различия между целями, ради которых женщины и мужчины получают неформальное образование, в целом невелики, то списки *инициаторов* образования разнятся существенно. Как видно из *таблицы 4*, женщины чаще мужчин учатся, проявив личную инициативу (35,7% против 23,8). В то же время мужчины, очевидно, значительно чаще получают предложения продолжить образование от организации или работодателей (70,4% у мужчин против 58,5% у женщин). Семьи и родители одинаково редко выступают инициаторами дополнительного обучения и у мужчин, и у женщин, очевидно, что в этом вопросе гендерная дискриминация отсутствует.

Как было показано выше, респонденты обоих полов далеко не всегда проходят дополнительное обучение с целью выстраивания своей карьеры. Однако данные об инициаторах такого обучения свидетельствуют о важной роли, которую играют работодатели в формировании «стеклянного потолка» для женщин.

Таблица 4. Инициаторы получения женщинами и мужчинами последнего неформального образования, %

	Население		Женщины 15 лет и старше, имеющие детей		
	мужчины	женщины	до 3-х лет	дошкольников	до 18 лет
По личной инициативе	23,8	35,7	54,5	39,7	32,0
По инициативе семьи, родителей	3,5	3,6	1,8	1,3	1,2
По предложению работодателя	70,2	58,5	38,8	56,0	64,6
Другое	2,5	2,3	4,9	3,0	2,2
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Таблица 5. Способы оплаты женщинами и мужчинами своего последнего неформального обучения, %

Способ оплаты	Население		Женщины 15 лет и старше, имеющие детей		
	мужчины	женщины	до 3-х лет	дошкольников	до 18 лет
Полностью сам (семья)	21,7	32,0	48,9	35,6	28,4
Работодатель	61,0	49,8	33,3	46,9	55,3
Служба занятости, другие государственные организации	0,7	1,3	1,0	1,1	0,9
Несколько источников	0,6	0,8	0,7	0,8	0,8
Оплата обучения не предусмотрена	13,7	13,6	11,3	12,4	12,2
Другой источник	2,3	2,4	4,9	3,1	2,4

Структура инициаторов обучения женщин, имеющих детей, различается в зависимости от возраста детей. Большинство женщин с детьми до 3-х лет (54,5%) учится по личной инициативе, соответственно, меньшинство получило эту возможность от работодателя. Чем старше дети, тем больше это соотношение меняется. Среди женщин, имеющих детей до 18 лет, почти в два раза возрастает уровень участия в программах по предложению работодателя.

Источники оплаты неформального образования женщин и мужчин в целом коррелируют с его инициаторами. Женщины, чаще, чем мужчины, обучающиеся по собственной инициативе, соответственно чаще сами платят за обучение, а мужчины чаще обучаются по приглашению и за счет работодателей (табл. 5).

Опрос показал довольно скромное участие государственных служб занятости (ГСЗ) в финансировании неформального образования, хотя относительно женщин оно несколько больше – государство оплатило учебу 0,6% мужчин и 1,3% женщин. Даже среди женщин, имеющих детей до 3-х лет, являющихся бенефициарами специализированных образовательных программ ГСЗ, доля тех, кто учится за счет этой службы, составляет лишь 1%. Более того, среди женщин, имеющих детей до 3-х лет, выявлена самая большая доля самостоятельно (или при помощи семьи) оплачивающих свое образование. Однако чем старше дети, тем чаще обучение их матерей оплачивают работодатели.

#### Самообразование женщин и мужчин

Самообразование – наиболее массовая форма участия населения в системе НО. По данным Наблюдения, в 2020 году самообразованием занимались 14,0 млн мужчин и 19,5 млн женщин,

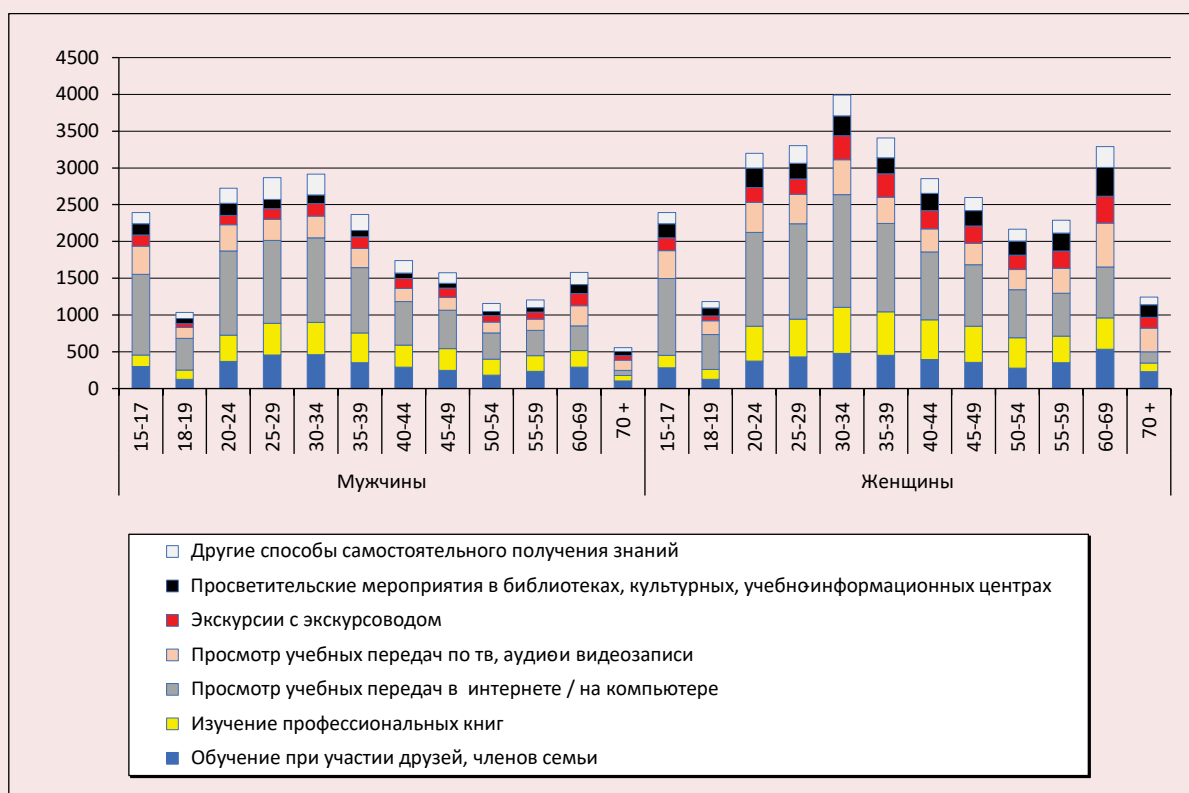
что составило 25,6% всех мужчин и 29,4% всех женщин в возрасте 15 лет и старше (см. табл. 1).

Одновременно самообразование – это форма НО, характеризующаяся самыми существенными гендерными отличиями параметров участия в нем населения.

В целом возрастные профили активности в самообразовании у женщин и мужчин схожи. Максимум интереса к этому виду обучения проявляют самые молодые респонденты вне зависимости от пола. По мере взросления активность постепенно снижается, но остается значительной даже в старших возрастах. При этом во всех возрастах, кроме самых старших, доля занятых самообразованием среди женщин существенно выше, чем среди мужчин. Наибольшая разница приходится на возраст 40 лет и старше, когда доля занятых самообразованием среди женщин превышает соответствующую долю среди мужчин в 1,4–1,5 раза (см. рис. 2).

Гендерные различия в специализации самообразования огромны, особенно по двум позициям: самообразование по вопросам здорового образа жизни (этой проблематикой интересуется 11% женщин старше 15 лет, среди мужчин – всего 4,9%) и освоение навыков прикладного рукоделия и художественного творчества: игра на музыкальных инструментах, пение, рисование, танцы и т. п. (3,9% женщин и 1% мужчин). Кроме того, женщины несколько опережают мужчин в занятиях по повышению финансовой и бюджетной грамотности, грамотности в сфере ЖКХ, государственных услуг и т. п. (4,7 и 3,1% соответственно). У мужчин некоторый перевес наблюдается в вопросах получения знаний или навыков по использованию новых бытовых технических средств (мобильный телефон, «умный» дом и др.): 6,1% против 4,3% у женщин.

Рис. 4. Возрастной профиль распределения мужчин и женщин по формам и способам самостоятельного получения знаний, тыс. чел.



Анализ форм участия в самообразовании дает интересный гендерный срез. В целом эти формы можно объединить в две группы: интернет, ТВ и чтение, с одной стороны, и живое общение, с другой. Мужчины в основном просматривают учебные передачи в сети Интернет или на компьютере (14% респондентов), с помощью телевизора или аудиозаписей (5,1%), читают профессиональные книги и журналы (5,9%). Живое общение с друзьями, коллегами, членами семьи для освоения новых знаний используют 6,2%, посещение музеев с экскурсоводом — 2,7%, библиотек, культурных центров, лекториев — 2,1%. Таким образом, интернет — самый популярный источник информации для самообразования, хотя и в разной степени для людей разных поколений (с целью самообразования его используют 45,1% респондентов в возрасте 15–17 лет и только 1,7% — 70+) (рис. 4).

Женщины пользуются интернетом еще более активно (16,1%), читают профессиональные журналы (7,4%), смотрят ТВ и слушают аудио-

записи (6,6%). Вместе с тем, они почти в два раза чаще мужчин лично посещают различные познавательные мероприятия. Кроме того, следует отметить, что женщины используют компьютер и осваивают профессиональные журналы более равномерно по всем возрастам и более интенсивно, чем мужчины.

Высокий уровень участия в самообразовании, вместе с рассмотренными выше целями получения неформального образования, свидетельствует о большей настроенности женщин на саморазвитие, которое отнюдь не всегда сопряжено с профессиональной занятостью.

В целом уровень участия женщин с детьми до 18 лет в самообразовании несколько выше, чем в среднем по выборке женщин (34,6%), особенно с детьми в возрасте 3–6 лет (38,4%), да и по сравнению с другими видами НО. Это, на наш взгляд, свидетельствует о недостаточно благоприятных условиях для участия в НО женщин с детьми, особенно малолетними.

### Заключение

Исследование Росстата свидетельствует: как абсолютные, так и относительные показатели говорят о довольно значительном вовлечении российских женщин и мужчин в непрерывное образование, но стратегии его получения имеют значимые гендерные сходства и различия.

У тех и у других возраст оказывает существенное влияние на получение НО, причем у женщин и мужчин возрастные профили участия в НО схожи, хотя уровни участия в разных видах НО не совпадают.

Наблюдение подтвердило тот факт, что формальное образование заканчивается в молодом возрасте независимо от пола. При этом мужчины активнее участвуют в неформальном образовании, женщины — в самообразовании. К тому же женщины чаще оказываются вовлечены в разные виды НО.

В целом не было выявлено чисто «женских» или «мужских» направлений подготовки в рамках неформального образования и самообразования, а сложившаяся сегрегация по специальностям такого обучения отражает существующую отраслевую и профессиональную сегрегацию в сфере занятости. Следует отметить высокую долю женщин среди обучающихся по программам для руководителей и специалистов, на курсах финансовой и бюджетной грамотности, управления, организации бизнеса, что может стать фактором снижения вертикальной (должностной) сегрегации.

В то же время анализ результатов опроса о целях получения неформального образования, его инициаторах, а также способах оплаты обучения показал, что участники неформального образования обоих полов редко связывают свое обучение с расширением карьерных возможностей. Это свидетельствует, что в стране пока не сложилась полноценная система вертикальной профессиональной мобильности, основанная на росте человеческого потенциала.

Озабоченность вызывает также и то, что со стороны работодателей приглашение пройти дополнительное обучение мужчины получают чаще, чем женщины, соответственно, женщины чаще мужчин самостоятельно несут бремя его оплаты.

Женщины с детьми, особенно маленькими, по сравнению с мужчинами и со всей совокуп-

ностью женщин, испытывая очевидные трудности участия в неформальном образовании, свои потребности в новых знаниях чаще других вынуждены оплачивать сами, удовлетворять за счет более интенсивного использования возможностей самообразования, что говорит в первую очередь о недостаточно благоприятных условиях для участия в НО женщин с детьми.

Таким образом, существует риск формирования гендерного неравенства в развитии НО. В традиционной образовательной парадигме, согласно которой профессиональные знания получались человеком в специализированном учебном заведении до его вхождения в сферу занятости или на начальном этапе профессиональной карьеры, с последующим использованием этих или несколько обновленных знаний до наступления пенсионного возраста, уровень образования женщин превысил уровень образования мужчин во всех возрастных группах, выступая конкурентным преимуществом женщин на рынке труда. Во многом такая ситуация стала возможной из-за того, что юноши и девушки получают базовые профессии в первые годы взрослой жизни, когда большинство из них еще не обременены семейными обязанностями и традиционное гендерное разделение труда не влияет на их возможности для получения образования. Однако высочайшие темпы технологического развития, с каждым годом убыстряющиеся темпы устаревания знаний, полученных в профессиональных учебных заведениях, все настойчивее требуют формирования в России системы непрерывного образования, основная смысловая нагрузка которой — выход за пределы получения формального образования, то есть получение в возрастах, совпадающих со временем формирования семей, рождения и воспитания детей. В условиях широкого распространения гендерного разделения труда такая ситуация ставит под вопрос реальное воплощение в жизнь равенства возможностей получения неформального образования и самообразования женщинами и мужчинами и требует принятия государственных мер по поддержке женщин в преодолении указанных барьеров и возможности получать НО.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что для развития НО в контексте воспроизводства человеческого потенциала нужно выделить

два направления деятельности, а именно обеспечение большей связи с рынком труда и сочетание семьи и работы, создание условий, способствующих более комфортному сочетанию обучения в рамках непрерывного образования, работы и семейных обязанностей.

### Литература

1. Кудина М.В., Сухарева М.А. Современное состояние непрерывного образования в экономике знаний // Государственное управление. Электронный вестник. Вып. 71. 2018. Дек. С. 285–306.
2. Формирование цифровой экономики в России: вызовы, перспективы, риски / под ред. Е.Б. Ленчук. СПб.: Алетейя, 2020. 320 с.
3. Соколова И.И., Ильина Л.Н. Новые дискурсы образования взрослых: от дополнительного профессионального образования к обучению через всю жизнь // Непрерывное образование. 2018. Вып. 4 (26). С. 10–12.
4. Владиславлев А.П. Система непрерывного образования: состояние и перспективы. М.: Политиздат, 1984. 72 с.
5. Горохов В.А., Коханова Л.А. Основы непрерывного образования в СССР. М.: Высшая школа, 1987. 382 с.
6. Мухина Т.Г., Копосов Е.В., Бородачев В.В. История и перспективы развития отечественной системы дополнительного профессионального образования в условиях высшей школы. Н. Новгород: Изд-во ННГАСУ, 2013. 289 с.
7. Римашевская Н.М., Доброхлеб В.Г. Непрерывное образование – основа устойчивого развития страны // Народонаселение. 2017. № 2. С. 42–50.
8. Vagnall R.G. Lifelong learning: Concepts and conceptions. *International Journal of Lifelong Education*, 2000, vol. 19, no. 1, pp. 20–35.
9. Midtsundstad T., Nielsen R.A. Lifelong learning and the continued participation of older Norwegian adults in employment. *European Journal of Education*, 2019, vol. 54, iss. 1, pp. 48–59.
10. Ключарев Г., Огарев Е. Непрерывное образование в трансформирующемся российском обществе. М.: РОССПЭН, 2002. 191 с.
11. Шленов Ю., Мосичева И., Шестак В. Непрерывное образование в России // Высшее образование в России. 2005. № 3. С. 36–49.
12. Золотарева Н.М., Рябко Т.В. О приоритетах государственной политики в развитии непрерывного образования взрослых в Российской Федерации // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер.: Образование. Педагогические науки. 2016. Т. 8. № 2. С. 7–11.
13. Коршунов И.А., Гапонова О.С. Непрерывное образование взрослых в контексте экономического развития и качества государственного управления // Вопросы образования. 2017. № 4. С. 36–59.
14. Степанов С.Ю., Оржековский П.А., Ушаков Д.В. Проблема цифровизации и стратегии развития непрерывного образования // Непрерывное образование: XXI век. 2020. № 2 (30). С. 2–15.
15. Доброхлеб В.Г. Непрерывное образование и гендерный баланс // Женщина в российском обществе. 2018. № 3. С. 26–33.
16. Sahin E. Gender equity in education. *Open Journal of Social Sciences*, 2014, no. 2, pp. 59–63. DOI: <http://dx.doi.org/10.4236/jss.2014.21007>
17. Jenkins A. Women, lifelong learning and transitions into employment. *Work Employment & Society*, 2006, vol. 20, iss. 2, pp. 309–328. DOI: 10.1177/0950017006064116
18. Rogers A. Lifelong learning and the absence of gender. *International Journal of Educational Development*, 2006, vol. 26, iss. 2, pp. 189–208. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2005.07.025>
19. Столярчук Л.И. Гендерный подход в условиях непрерывного образования // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2012. С. 33–37.
20. Moustakas L. Motivation and Obstacles to Adult Participation in Lifelong Learning Programs: The Effect of Gender and Age. *Open Journal for Educational Research*, 2018, no. 2 (1), pp. 45–56. DOI: 10.32591/coas.ojer.0201.04045m

21. Persico C.V. Lifelong learning and equal gender opportunities: A social justice approach. *Revista Internacional de Organizaciones*, 2014, no. 12, pp. 27–44.
22. Silberstang J. *Learning Gender: The Effects of Gender-Role Stereotypes on Women's Lifelong Learning and Career Advancement Opportunities*. The Oxford Handbook of Lifelong Learning (1st edn.) Ed. by M. London, 2011. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780195390483.013.0122
23. Chłoń-Domińczak A., Lis M. Does gender matter for lifelong learning activity? NEUJOBS working paper No. D16.2A/September 2013. Available at: [https://ibs.org.pl/app/uploads/2016/03/IBS\\_Working\\_Paper\\_02\\_2013.pdf](https://ibs.org.pl/app/uploads/2016/03/IBS_Working_Paper_02_2013.pdf)
24. Мониторинг непрерывного образования: инструмент управления и социологические аспекты / науч. рук. А.Е. Карпухина. Сер.: Мониторинг. Образование. Кадры. М.: МАКС Пресс, 2007. 340 с.
25. Бондаренко Н.В. Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны // Мониторинг экономики образования. Информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2017. № 5 (104).
26. Бондаренко Н.В. Вовлеченность взрослого населения России в непрерывное образование: масштабы, мотивы и планы участия, причины неучастия // Мониторинг экономики образования. Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований. 2018. Вып. 8 (74). URL: [https://memo.hse.ru/data/2018/04/03/1164822100/iam\\_8\\_2018\(74\).pdf](https://memo.hse.ru/data/2018/04/03/1164822100/iam_8_2018(74).pdf) (дата обращения 06.05.2021).

### Сведения об авторах

Марина Евгеньевна Баскакова — доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник, Институт экономики РАН (117218, Российская Федерация, г. Москва, Нахимовский пр., д. 32; e-mail: [baskakovame@mail.ru](mailto:baskakovame@mail.ru))

Татьяна Владимировна Чубарова — доктор экономических наук, заведующий Центром экономической теории социального сектора, главный научный сотрудник, Институт экономики РАН (117218, Российская Федерация, г. Москва, Нахимовский пр., д. 32; e-mail: [t\\_chubarova@mail.ru](mailto:t_chubarova@mail.ru))

Baskakova M.E., Chubarova T.V.

### Lifelong Learning in Russia as a Mechanism for the Reproduction of Human Potential: Gender Aspect

**Abstract.** The article presents a study of the peculiarities of the involvement of Russian men and women in lifelong learning. The analysis of both Russian and foreign studies allowed putting forward the hypothesis that women and men may have different approaches to the construction of a lifelong learning educational path. The purpose of this study is to assess the parameters of women's and men's involvement in lifelong learning, including the goals and sources of funding, in order to identify similarities and gender asymmetry of lifelong learning path in Russia. The data of the sample survey of population involvement in lifelong learning, conducted by Rosstat in 2020, show that women and men's age profiles are similar, but their levels of involvement in different types of lifelong learning are not the same: men participate more actively in non-formal education, and women — in self-education. The current segregation of additional studies for qualification and field generally reflects the existing sectoral and occupational segregation in employment. At the same time, both women and men rarely associate their additional training with the expanded career opportunities, which may indicate the absence of a full-fledged system of vertical professional mobility based on the human potential growth. Our calculations show that employers more often invite men than women to take additional education and, accordingly, women more often than men pay for it themselves. Women with young children experience particular difficulties in participating in non-formal education and more often than others have to pay for themselves. This, in our view, contributes to the

formation of gender inequality of opportunities for participation in lifelong learning, which makes it important to consider the gender factor in state programs of lifelong learning development in order to maximize its contribution to the human potential reproduction.

**Key words:** human potential, gender mainstreaming, lifelong learning, labor market, self-education, vocational training, family responsibilities.

### **Information about the Authors**

Marina E. Baskakova – Doctor of Sciences (Economics), Leading Researcher, Institute of Economics RAS (32, Nakhimovskiy Prospekt, Moscow, 117218, Russian Federation; e-mail: baskakovame@mail.ru)

Tat'yana V. Chubarova – Doctor of Sciences (Economics), Head of the Center for Social Economic Theory, Chief Researcher, Institute of Economics RAS (32, Nakhimovskiy Prospekt, Moscow, 117218, Russian Federation; e-mail: t\_chubarova@mail.ru)

Статья поступила 07.06.2021.