

УДК 316.3
ББК 60.2561.2<https://doi.org/10.31862/3033-7909-2025-04-6-14>

6

ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОБЪЕКТ ПЕРСПЕКТИВНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ МОЛОДЕЖИ

С.Ю. Иванов, Д.В. Иванова

Аннотация. Информационное общество предоставляет человеку широкие возможности в определении траекторий личностного профессионального развития. Вместе с тем на данный выбор влияет целая группа факторов. Особое внимание в статье обращается на те из них, которые связаны с инвестициями в образование и развитием человеческого капитала. Весь вопрос видится в том, насколько полно индивид может использовать накопленные знания и качественно выполнять свои новые функциональные обязанности, а также каковы результаты его труда. Ориентир видится в возможности предоставления начальных стартовых позиций, которые позволяют индивиду развиваться дальше.

Ключевые слова: образование, рынок труда, социальные партнеры, рабочая сила, молодежь, социальные риски, инвестиции.

Для цитирования: Иванов С.Ю., Иванова Д.В. Образование как объект перспективных инвестиций молодежи // Социально-гуманитарные исследования: социология, экономика, право. 2025. № 4. С. 6–14. DOI: 10.31862/3033-7909-2025-04-6-14

EDUCATION AS AN OBJECT OF PROMISING INVESTMENT FOR YOUNG PEOPLE

S.Y. Ivanov, D.V. Ivanova

Abstract. Education as an object of promising investments in the information society
Annotation. In the information society, a person is faced with a choice in determining the trajectories of his professional development. This choice is influenced by a whole group of factors. Special attention is paid to those related to investments in education and human capital development. The whole question is how fully an individual can use

© Иванов С.Ю., Иванова Д.В., 2025



Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License
The content is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

the accumulated knowledge and perform his new functional duties efficiently, as well as what are the results of his work. The guideline is seen in the possibility of providing initial starting positions that allow the individual to develop further.

Keywords: *education, labor market, social partners, labor force, youth, social risks, investments.*

Cite as: Ivanov S.Y., Ivanova D.V. Education as an object of promising investment for young people. *Sotsialno-gumanitarnye issledovaniia: sotsiologiia, ekonomika, pravo*. 2025, No. 4, pp. 6–14. DOI: 10.31862/3033-7909-2025-04-6-14

Введение

В информационном обществе особое внимание приобретают вопросы повышения качества человеческих ресурсов. Со стороны субъектов социально-трудовых отношений предъявляются повышенные требования к подготовке современных специалистов. В этой связи как никогда актуальными являются инвестиции в развитие человеческого капитала. Обеспечение устойчивого роста национальной экономики возможно благодаря повышению качества образования и нахождению дополнительных источников для поддержания перспективных направлений кадрового развития.

Вместе с тем складывающаяся ситуация на рынке труда не столь оптимистична. Среди специалистов часто фиксируется потеря мотивации к профессиональному развитию и кадровому росту. К группе повышенного социального риска относятся молодые специалисты, которые испытывают трудности с профессиональной адаптацией. Отсутствие профессионального опыта и узкоспециальной профильной подготовки не позволяет им активно включиться в систему социально-трудовых отношений. Данной проблематике посвящены многочисленные работы зарубежных и российских ученых. Среди отечественных авторов необходимо особо выделить работы М.К. Горшкова, Ф.Э. Шереги [4], А.Г. Здравомыслова [2] и других исследователей [5]. Авторы основной упор делают на выявление конкурентных преимуществ и социальных рисков для молодежи в различных сферах деятельности. Интересы заслуживают работы ряда зарубежных специалистов: Р.Дж. Эренберга и Р.С. Смита [9], С. Фернандес [10] и других ученых. Во многих аспектах их работы опираются на необходимость анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на включенность молодежи в систему социально-трудовых отношений и их социальную мотивацию. Однако в последнее время интерес к данной проблематике несколько снизился. Это связано прежде всего как с нежеланием ряда работодателей инвестировать в подготовку молодых специалистов, так и размыванием социальной ответственности бизнеса. Последнее, на наш взгляд, коррелируется с недооценкой обеспечения сбалансированного учета интересов как работников, так и работодателей, а также повышения личной ответственности социальных партнеров за успешную адаптацию молодежи на рынке труда. В этой связи цель нашей работы заключается в определении отношения молодежи к образованию как объекту перспективных инвестиций в контексте современного рынка труда.

Методология исследования

Авторами использовались общетеоретические методы (абстракции, анализа и синтеза, сравнения, триангуляция), общенаучные концепции (структурно-функциональная, системная, синергетическая), статистические методы, контент-анализ первичных источников.

Основное исследование

На протяжении своей профессиональной жизнедеятельности человек, так или иначе, вынужден решать целый ряд вопросов, касающихся инвестиций в образование, профессиональное развитие и переподготовку. Заметим, что как материальные, так и нематериальные инвестиции предполагают определенный срок окупаемости и достижение поставленных целей и задач. Их размер зависит от того, за какую сумму они могут быть проданы и насколько они будут востребованы на рынке.

Образование – важная сфера жизнедеятельности современного человека. За последнее время фиксируется рост числа молодежи, которая ориентируется на получение профессионального образования. В то же время, нельзя не отметить определенное снижение качества полученных знаний, переориентацию образовательных траекторий на более простые и менее затратные способы.

Принятие решений о выборе направления подготовки во многом обусловлено тем, что вчерашние выпускники школ нередко действуют в условиях социального риска и неопределенности. На принятие ими решений оказывает влияние целая группа объективных и субъективных факторов. Однако наличие четко выверенных траекторий профессионального поведения помогает молодежи уменьшить неопределенность и добиться определенного успеха. Зачастую при принятии решений молодые люди ориентируются на совет ближайшего окружения, а также свои индивидуальные предпочтения.

Вложения «в самих себя» распределяются неравномерно в зависимости от возраста и имеющихся индивидуальных свойств и предпочтений. Тем не менее многие школьники заранее знают, студентами каких учебных заведений они будут. От этого выбора зависит уровень их благосостояния, а также перспективы карьерного развития. Инвестиции в обучение предполагают определенную полезность получаемого блага – отложенную форму отдачи в виде более высокой заработной платы или различных статусных преференций. Однако не всегда инвестиции окупаются. Например, у покинувших досрочно учебное заведение молодых людей норма отдачи будет низкая, в отличие от тех, кто завершил обучение успешно. Общий континуум накопленного человеческого капитала предопределяется его ценностью и полезностью. Причем такая ценность может коррелировать с потребностями индивида, группы, всего общества в целом (рынка труда).

Безусловно, современная молодежь как наиболее динамичная социальная группа существенно отличается по используемым способам и траекториям формирования своего интеллектуального капитала от других поколений.

Согласно данным официальной статистики, численность студентов, получающих высшее образование на начало 2022 г., составила 4,22 млн человек. Однако на начало 2000 г. она была несколько выше и составила 4,74 млн человек [10].

В тоже время численность студентов, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена, в последние годы неизменно растет. Так, их доля с 2000 по 2022 г. увеличилась более чем на 26% и составила 2,98 млн человек.

Это можно связать с тем, что спрос на высшее образование в обществе несколько снизился и перераспределился. Более того, значительная доля учащихся выбирает колледжи, с тем чтобы обойти ЕГЭ. Например, в 2018 г. из 580 тысяч выпускников учреждений СПО почти 130 тысяч продолжило обучение в университетах и институтах. Очевидно, уменьшение спроса на высшее образование связано как с субъективными, так и объективными причинами. Проблема видится в отсутствии привязки получаемого образования и профессиональной мотивации. Издержки на образование зачастую не для всех оборачиваются получаемыми выгодами. Дифференцирующий фильтр по уровню образования проявляется не для всех групп молодежи. Ценность образования размывается в условиях информационного общества. Очевидно, что ориентир в профессиональной подготовке во многом связан с уникальными личностными качествами и способностью индивида проявлять свою активную позицию, обеспечивающую результативную деятельность.

Наблюдаемый сегодня дефицит квалифицированных кадров отнюдь не означает, что работодатели переориентируются в полной мере на молодых специалистов. Проблема видится в появлении достаточно большой доли тех работников, которые ориентируются на «свободный выбор», либо работают «не по специальности». Заметим, что доля тех, кто получил высшее образование и работает по специальности, составляет всего лишь около половины. В то же время, принимая на работу молодежь, работодатели нередко не берут в расчет профиль получаемого образования молодого специалиста, сформированные профессиональные компетенции.

Изначально получая, например, высшее образование, молодежь по-разному оценивает его преимущества и дальнейшие профессиональные возможности. Для каждого отдельного человека образование нередко не рассматривается в виде дифференцирующего механизма или фактора роста производительности труда. Скорее всего, человек будет подстраиваться под отдельные требования работы с разной степенью интенсивности и ориентироваться на совершенствование своих профессиональных компетенций. В любом случае, вероятность получения дополнительного образования может повысить шансы человека на успех и получение достойного дохода. Другое дело, о каком виде образования идет речь и каковы будут личностные ожидания и вложения – инвестиции?

В целом же профессиональное образование фиксирует определенную ценность, которая предполагает, что развитие и новые знания открывают горизонты для личностного роста. Не вызывает сомнения, что вклад в образование – это основа конкурентного преимущества как для личности, так и для работодателя.

Недостаточная конкурентоспособность определенной группы молодежи проявляется в нежелании выходить на рынок труда. Оценка получаемого образования идет в первую очередь по его «полезности» – степени индивидуальной удовлетворенности, достижения целей. Можно спрогнозировать и то, что степень удовлетворенности образованием, как и уровень информированности о получаемых профессиональных преимуществах, также будет варьироваться в разных статусных группах молодежи. В то же время работодатели, по-видимому, проявляют неоднозначную степень готовности платить за более высокий уровень образования молодежи. Нередко социальные издержки рынка отдаются на откуп государству. Объяснением этому являются выгоды, которые получает общество от индивидов с более высоким образовательным цензом. Иными словами, речь идет о значимом запросе со стороны общества.

Вместе с тем не следует забывать, что молодежь разнородна по своему составу и в плане качественного содержания инвестиций в образование. Определенная группа молодежи, обладающая способностью к быстрому обучению, с наибольшей долей вероятности, чем другие, будет ориентирована на возможность получить качественное обучение и от работодателя. Это обосновывает то, что благодаря своим способностям эти молодые люди чаще всего ориентируются на выгоды, которое предоставляет высшее образование. Очевидно, они оказываются наиболее склонны к профессиональному развитию. Норма отдачи от образования у них достаточно высокая, так же, как и их усилия по достижению поставленной цели в рамках определенной траектории своего профессионального развития.

Наблюдаемые разные профессиональные траектории развития у молодежи объясняются неодинаковыми ожиданиями и возможностями по выбору наиболее подходящей работы, а также наблюдаемой деформацией рынка труда.

Сторонники теории человеческого капитала склоняются к мнению о том, что работники с более высоким уровнем своих способностей имеют потенциал быть более производительными. Это отнюдь не означает, что роль учебных заведений в повышении производительности через развитие познавательных способностей является единственной [5, с. 353].

Таким образом, при выборе образования и профессии индивид учитывает уровень получаемых сравнительных преимуществ в будущем. Другое дело, имеются ли у индивида необходимые возможности и желание, чтобы получить требуемое и быть конкурентоспособным специалистом.

В условиях дефицита предложений по той или иной специальности предпринимаемые социальными партнерами шаги по сокращению фиксируемого дефицита трудовых ресурсов могут способствовать потенциальному переизбытку предложения. В этой связи социальным партнерам важно ориентироваться на достижение определенного баланса между спросом и предложением.

В определенной степени проводимая социальная политика на рынке труда должна быть направлена на реализацию активных мероприятий по предоставлению человеку труда полноценного рабочего места на основе полученного им образования.

Например, реализуемая в Швеции политика на рынке труда, в отличие от ряда стран ОЭСР, направлена на оказание молодому человеку помощи в возвращении на рабочее место, если он его потерял. Однако период выплаты социального пособия здесь имеет строго ограниченный характер (в несколько месяцев), даже если человек не смог найти работу [7]. Заметим, что в ряде европейских стран период выплаты пособия не ограничивается фиксированным временем. Нередко безработица в ряде высокоразвитых стран более высока и проявляется гораздо дольше.

В то же время нужно избегать и совершенно иной крайности, когда при невысокой безработице «отсеченными» оказываются целые группы людей, которых причисляют к группам социального риска. Причем такая безработица характерна для тех регионов, где рынок труда оказался достаточно «слабым».

Безусловно, к представителям группы социального риска относятся не только люди преклонного возраста, но и молодежь, либо только что закончившая вуз, либо не имеющая необходимого профессионального образования и возможностей для значимых инвестиций. Очевидно, что традиционными механизмами регулирования рынка труда здесь не обойтись. Приостановка экономического роста, высокая инфляция и неконтролируемая безработица создают питательную основу для развития

«стагфляции», уменьшения деловой активности, сокращения производства. По всей видимости, наблюдающаяся структурная разбалансировка может сильнее всего отразиться на предложении рабочей силы. Институциональные механизмы системы должны быть ориентированы на сокращение рисков потери работы, сокращение рабочего времени и необоснованную перемену места работы. Важный фактор, способный повлиять на обеспечение долгосрочной занятости, – это рентабельная высокопроизводительная экономика, ориентированная на создание новых рабочих мест.

В этих условиях ориентир на глобализацию образования на основе его массовости превращается по существу в стратегическую проблему. Ему на смену приходит ориентир на специализацию образования, несущего конкурентные преимущества, способные «окупить» изначальные личностные вложения.

Как справедливо указывает независимый британский журналист Пол Мейсон, сопутствующей сегодня проблемой является глобализация рабочей силы, которая перестает увеличивать производительность труда [1]. Дефляционные последствия использования дешевой рабочей силы и удешевление «всего и вся» создают основу для размывания социальной ответственности, потери достигнутого уровня производительности. Широкая информатизация социума становится предпосылкой для сокращения предельных издержек, отделения физической стоимости товара от представляемого образа. В современном обществе вместо расширяющегося предложения и решительно падающей стоимости услуг и товаров в приоритет поставлена информационная ценность создаваемого образа. Это особенно отчетливо проявляется в сфере образования. Технологизация образования находится в противоречии с ее социальным направлением, ценностью и результативностью. Любую информацию обучающийся может получить, затрачивая минимум усилий. Совершенно иное дело, какова взвешенная ценность для индивида такой информации, насколько она необходима для принятия человеком решений.

Несомненно, знания, по убеждению Питера Друкера, становятся единственным для современного общества ресурсом, позволяющим преобразовать его структуру. Поэтому речь идет о новой социальной реальности, которая предполагает слияние управленческого и интеллектуального капитала. Производство и управление знаниями становится для любой системы необходимым инновационным ресурсом. Как справедливо подчеркивает Пол Мейсон, сегодня следует говорить о «посткапитализме», который строится на потенциале универсальных образованных людей. Реалии таковы, что человек участвует в создании стоимости в любой момент своей жизнедеятельности. Информированность требует размывания границ между рабочим и внерабочим временем.

Новые реалии свидетельствуют о том, что любой временный сотрудник, при наличии базового образования и подключения к Сети, может стать «универсально образованным» человеком. Однако «универсальность» фиксирует появление многих дополнительных функций, которые могут быть не востребованными социумом. Весь вопрос в том, насколько индивид сможет использовать накопленные знания и качественно выполнять свои новые функциональные обязанности, а также каковы результаты его труда.

Общество знаний вносит свои коррективы в подготовки молодых кадров. Знания, которыми владеют молодые специалисты, воспринимаются, скорее всего, не как благо, а как некоторый ресурс, помогающий им извлекать определенную выгоду и быть полезными. Рациональная организация информации делает сегодня намного больше, чем труд, направленный на создание машины.

В условиях информационной насыщенности уровень подготовки зачастую рассматривается скорее в контексте заполнения рабочих мест и частой сменяемости кадров. Фиксируется факт оторванности высшего образования от потребностей рынка труда. Значимая часть работодателей склоняется к тому, что у выпускников не хватает практических знаний, а организованная практическая подготовка носит формальный характер.

В большинстве случаев, согласно Дж.Л. Томпсону и Д. Присти, приходится иметь дело со стиранием внутриклассовых различий [3]. Последние обуславливаются деквалификацией и превращением целого ряда видов деятельности в рутинные, которые можно легко заменить информатизацией трудовых отношений. В то же время у работодателей растет запрос на качественную содержательную подготовку специалистов.

Приобретаемый человеческий капитал во многом связан не только со сформированными знаниями, навыками и умениями, но и с формированием определенной системы ценностей, которые требуют определенных инвестиций, активной включенности индивида в социальные процессы.

Следует отметить существенные изменения в структуре занятости молодежи в отношении доминанты информационных услуг. Выросла престижность программиста, специалиста в сфере IT-услуг. Области, в которых молодежь всё еще недопредставлена, сводятся к высокотехнологичным, которые подвержены обесцениванию человеческого капитала в течение краткосрочного периода времени. В этой связи ориентир на содержательный и «динамичный» аспект образования вполне очевиден. Согласно К. Клепперу и А. Кропли, в информационном обществе важно акцент сделать на процесс систематического получения и обновления знаний, умений, навыков, которые способствуют самореализации человека как специалиста в постоянно меняющихся реалиях [6]. Уровень вовлеченности человека в непрерывное образование является показателем развития человеческого капитала для любого общества.

При выборе направления образования молодые люди стремятся руководствоваться своими ожиданиями о будущей работе. При этом в расчет принимаются как возможные прямые затраты на образование, так и упущенный заработок и моральный ущерб, связанный с получением образования. Здесь речь идет о выборе рационального поведения, которое предопределяет будущие траектории профессионального развития.

Справедливости ради отметим, что не во всех развитых странах прослеживается однозначная зависимость привязки полученного образования к заработку. Не всегда более высокий уровень образования может гарантировать высокую заработную плату. Тенденция во многом связана с тем, что образование может выполнять далеко не все функции и соответствует потребностям тех или иных целевых групп. Ориентир скорее видится в возможности предоставления начальных стартовых позиций, которые позволяют молодому человеку развиваться дальше. Другое дело, насколько полно индивид может ими воспользоваться.

Выводы

Рассмотрение образования как объекта инвестиций показывает, что в настоящее время оно представляет собой определенную ценность для подрастающего поколения, а его уровень во многом определяет трудовую мобильность молодого работника. Образование исследуется как одна из форм развития человеческого капитала.

В соответствии с этим, большая доля расходов, уходящих на развитие образования, становится инвестициями.

Важность инвестирования в образование молодежи заключается, прежде всего, в том, что через него обеспечивается развитие человека и общества. Мотивы к получению образования могут быть различными, но основным остается то, что будущий молодой работник ориентируется на свое личностное развитие, а работодатель – на социальную ответственность.

Таким образом, проблема образования как объекта перспективных инвестиций вызвана не только спецификой будущей профессиональной деятельности молодых работников, но и усугублением ситуации, связанной с повышением требований к качеству профессиональной подготовки специалистов на фоне высоких рисков, связанных с развитием современного общества. Повышение уровня квалификации молодых работников и наукоемкости труда самым непосредственным образом должно способствовать росту их доходов.

Новый этап развития российского общества разрушил старую систему мотивации, при этом новая система трудовых ориентаций пока еще находится в стадии становления для современного поколения молодежи. Всё это привело к смене ценностных приоритетов в социально-трудовой сфере и профессиональных установок молодых людей. В этой связи переосмысление роли образования как ключевого института, аккумулирующего требования социальных партнеров, призвано снять многие противоречия между потребностью организаций в персонале, способном эффективно решать поставленные задачи, и существующей системой профессиональной подготовки специалистов, которая в недостаточной степени удовлетворяет запрос современного общества. Результатом этих процессов является обеспечение сбалансированного взаимодействия учреждений высшего профессионального образования с потенциальными работодателями и различными социальными институтами, снижение оторванности образования от потребностей рынка труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Веттерберг Г. Новое общество. О возможностях общественного сектора. М.: Ад Маргинем Пресс, 1999. 304 с.
2. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А., Рожин В.П. Человек и его работа (социологическое исследование) / под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. М.: Мысль, 1967. 392 с.
3. Мейсон П. Посткапитализм. М.: Ад Маргинем Пресс, 2016. 416 с.
4. Молодежь России в зеркале социологии. К итогам многолетних исследований: [монография] / М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги. М: ФНИСЦ РАН, 2020. 688 с.
5. Молодежь на рынке труда: новые правила поведения и коммуникаций: Всероссийская научно-практическая конференция (г. Ульяновск, 29–30 октября 2020 г.): сборник научных трудов / отв. ред. О.В. Шиняева. Ульяновск: УлГТУ, 2020. 460 с.
6. Образование в цифрах – 2023 г.: Краткий статистический сборник / Т.А. Варламова, Л.М. Гохберг, О.К. Озерова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2023. 132 с.
7. Томпсон Дж., Пристли Д. Социология. М.; Львов: АСТ: Инициатива, 1998. 491 с.
8. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: МГУ, 1996. 800 с.

9. Engaging Students in Learning: Findings from a Study of Project-Led Education / S. Fernandes, D. Mesquita, M.A. Flores, R. Lima // European Journal of Engineering Education. 2014. Vol. 39. № 1. P. 56–66.

REFERENCES

1. Vetterberg G. New society. About the opportunities of the public sector. M., 1999. P. 164;
2. Zdravomyslov A. G., Yadov V. A., Rozhin V. P. Man and his work (sociological research) / ed. A.G. Zdravomyslova, V.P. Rozhina, V.A. Yadova. M.: Mysl, 1967. 392 p.;
3. Mason P. Postcapitalism. M., 2016. P. 158.
4. Youth of Russia in the mirror of sociology. To the results of many years of research: [monograph] / M.K. Gorshkov, F.E. Sheregi. M: FNIS RAS, 2020. 688 p.
5. Youth in the labor market: new rules of behavior and communication: All-Russian scientific and practical conference (Ulyanovsk, October 29-30, 2020): collection of scientific papers / rep. ed. O.V. Shinyayeva. Ulyanovsk: Ulyanovsk State Technical University, 2020. 460 p.
6. Education in numbers – 2023: Brief statistical collection / T. A. Varlamova, L. M. Gokhberg, O. K. Ozerova and others; National research University “Higher School of Economics”. M.: ISSEK HSE, 2023. 132 p.
7. Thompson J., Priestley D. Sociology. M., Lvov: AST, “Initiative”, 1998. P. 491.
8. Ehrenberg R.J., Smith R.S. Modern labor economics. Theory and public policy. M.: MSU, 1996. P. 800.
9. Engaging Students in Learning: Findings from a Study of Project-Led Education / S. Fernandes, D. Mesquita, M.A. Flores, R. Lima // European Journal of Engineering Education. 2014. Vol. 39, no. 1. P. 56–66.

Сведения об авторах / About Authors:

Иванов Сергей Юрьевич, доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой теоретической и специальной социологии им. М.А. Будановой, Московский педагогический государственный университет, e-mail: syu.ivanov@mpgu.su

Ivanov Sergey Yurievich, ScD in Social Sciences, Full Professor, Head, Theoretical and Special Sociology named after M.A. Budanova Department, Moscow Pedagogical State University, e-mail: syu.ivanov@mpgu.su

Иванова Дарья Вячеславовна, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры теоретической и специальной социологии им. М.А. Будановой, Московский педагогический государственный университет, e-mail: soc-lab@yandex.ru

Ivanova Daria Vyacheslavovna, PhD in Social Sciences, Associate Professor, Department of Theoretical and Special Sociology named after M.A. Budanova Department, Moscow Pedagogical State University, e-mail: soc-lab@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 02.12.2025 / The article was received on 02.12.2025

Статья принята к публикации 12.12.2025 / The article accepted for publication 12.12.2025