

<https://doi.org/10.52944/PORT.2026.65.2.007>

Обзорная статья



## Дипломы или умения: новый общественный дискурс

А. А. Муравьева, О. Н. Олейникова <sup>✉</sup>

Центр изучения проблем профессионального образования,  
Москва, Российская Федерация  
<sup>✉</sup> on-oleynikova@yandex.ru

### Аннотация

**Введение.** В условиях ускоряющихся технологических, экономических и социальных изменений в международном экспертном и профессиональном сообществе активно развивается подход, предполагающий смещение акцента с формальных образовательных квалификаций на оценку фактически демонстрируемых работником умений. Распространение данного подхода актуализирует необходимость научного осмысления соотношения роли дипломов и умений в системе подготовки кадров. Актуальность исследования определяется также задачами обеспечения кадрового суверенитета России и необходимостью предотвращения рисков девальвации систем среднего и высшего профессионального образования.

**Цель.** Выработка сбалансированных подходов к оценке роли дипломов и квалификаций системы формального образования и реальных умений, освоенных различными способами, применительно к потребностям рынка труда и к профессиональному развитию работников.

**Методы.** Исследование носит междисциплинарный характер. Центральным методом является рефлексивная аналитика, примененная к анализу эволюции эпистемологии умений, рынка труда и управления человеческими ресурсами. Используются также методы сравнительного и системного анализа, включая критический обзор российских и зарубежных публикаций и докладов международных организаций (ОЭСР, ВЭФ).

**Результаты.** Выявлены основные риски подхода «умения прежде всего» (Skills first) для системы третичного образования, рынка труда и социальной стабильности. Обоснована недопустимость экстраполяции данного подхода за рамки дополнительного профессионального образования. Предложено определять соотношение весов знаний и умений для каждой предметной области и уровня квалификации с учетом динамики их изменчивости. Сформулированы рекомендации по развитию дискурса на макро-, мезо- и микроуровнях, включая совершенствование систем сигнализирования умений и механизмов их.

**Научная новизна** состоит в концептуализации формирующегося общественного дискурса «дипломы или умения» как самостоятельного объекта научного анализа и в выявлении ключевых направлений его институционализации в контексте взаимодействия системы третичного образования и рынка труда.

**Практическая значимость.** Результаты исследования могут быть использованы при формировании государственной политики в сфере высшего и дополнительного профессионального образования, а также для совершенствования механизмов подтверждения квалификаций в процессе согласования требований рынка труда и результатов профессионального образования.

**Ключевые слова:** третичное образование, профессиональные умения, квалификации, диплом об образовании, дополнительное профессиональное образование, высшее образование, непрерывное образование, рынок труда

© Муравьева А. А., Олейникова О. Н., 2026

**Для цитирования:** Муравьева А. А., Олейникова О. Н. Дипломы или умения: новый общественный дискурс // Профессиональное образование и рынок труда. 2026. Т. 14. № 2. С. 45–57. <https://doi.org/10.52944/PORT.2026.65.2.007>

Поступила в редакцию 5 марта 2026 г.; поступила после рецензирования 2 апреля 2026 г.; принята к публикации 4 апреля 2026 г.

Original article

## Certificates or skills: New discourse formation

Anna M. Muravyeva, Olga N. Oleynikova ✉

<sup>1</sup>Centre for VET Studies,  
Moscow, Russian Federation  
✉ on-oleynikova@yandex.ru

### Abstract

**Introduction.** In the context of accelerating technological, economic, and social change, the international expert and professional community is actively developing an approach that shifts the emphasis from formal educational qualifications to the assessment of actual skills demonstrated by employees. The spread of this approach highlights the need for a scientific understanding of the relationship between diplomas and skills for HR and the personnel training system. The relevance of this study is also determined by the objectives of ensuring Russia's human resource sovereignty and the need to prevent the risks of devaluation of the secondary and higher vocational education systems.

**Aim.** To develop balanced approaches to assessing the role of diplomas and qualifications in the formal education system and actual skills acquired through various means, as applied to labour market needs and the professional development of employees.

**Methods.** The study is interdisciplinary. The central method is reflexive analytics applied to the analysis of the evolution of the epistemology of skills, the labour market, and human resource management. Comparative and systemic analysis methods were also used, including a critical review of Russian and international publications and reports of international organizations (OECD, WEF).

**Results.** The key risks of the “skills first” approach for the tertiary education system, the labour market, and social stability are identified. The inadmissibility of extending this approach beyond continuing vocational education is substantiated. It is proposed to determine the balance of knowledge and skills for each subject area and qualification level, taking into account the dynamics of their variability. Recommendations are formulated for supporting discourse at the macro-, meso-, and micro-levels, including improving skill signaling systems and mechanisms for their implementation.

**The scientific novelty** lies in conceptualizing the emerging public discourse of “diplomas vs skills” as an independent area of scientific analysis and in identifying key areas of its institutionalization in the context of the interaction between the tertiary education system and the labour market.

**Practical significance.** The results of the study can be used in the formation of public policy in the field of higher and continuing vocational and professional education, as well as for improving qualification verification mechanisms in the process of aligning labour market requirements with the results of vocational and professional education.

**Keywords:** tertiary education, professional skills, qualifications, educational diploma, additional professional education, higher education, continuing education, labour market

**For citation:** Muravyeva, A. A., & Oleynikova, O. N. (2026). Certificates or skills: New discourse formation. *Vocational Education and Labour Market*, 14(2), 45–57. (In Russ.) <https://doi.org/10.52944/PORT.2026.65.2.007>

Received March 5, 2026; revised April 2, 2026; accepted April 4, 2026.

## Введение

Повышение качества подготовки рабочей силы в системе среднего и высшего профессионального образования (третичного образования в международной терминологии)<sup>1</sup> и обеспечение ее эффективности на рабочих местах – не теряющая актуальности тема, как для рынка труда, так и для системы образования и научных исследований. Актуальность задач обеспечения качества постоянно повышается под воздействием как внешних факторов, так и внутреннего развития самой системы их подготовки.

Внешние факторы и движущие силы изменений включают в себя: *цифровой переход* и развитие искусственного интеллекта, «зеленый» *переход*, связанный с зелеными технологиями, и *демографический переход*, связанный со снижением рождаемости и ростом продолжительности жизни, что меняет возрастную структуру рабочей силы.

Если изменения в требованиях к умениям в результате «зеленого» и демографического перехода в значительной степени предсказуемы и происходят постепенно, то изменения, вызванные цифровым переходом, менее предсказуемы и могут привести к непредвиденным изменениям в требованиях к знаниям, умениям и квалификациям в целом.

Дискурс в области обеспечения качества образования уже сложился и интегрирует научные и практические составляющие из различных общественных подсистем. Этот дискурс представлен федеральным проектом «Профессионалитет», новой структурой уровней и квалификаций высшего образования, разработкой Стратегии развития системы образования до 2036 г.

Одновременно под влиянием убыстрения темпов изменений внешней среды и изменений внутри системы профессионального образования отслеживается формирование нового тренда, сдвигающего акценты с традиционной ценности и стоимости работника, выраженной в дипломах и степенях, присуждаемых в системе образования, в сторону акцента на подтверждение умений, независимо от того, как они были освоены и оценены.

Этот общемировой тренд пока еще не трансформировался в научный дискурс, однако уже активно продвигается, как следует из зарубежных и российских публикаций.

Возросший интерес к новому взгляду на соотношение весов дипломов и умений на рынке труда и, как следствие, в других общественных

<sup>1</sup> Термин Международной стандартной классификации образования ЮНЕСКО, обозначает уровень образования, следующий за средним; включает в себя программы высшего и среднего профессионального образования, направленные на получение специализированных знаний, сертификатов, дипломов или научных степеней. В России к третичному образованию относятся: среднее профессиональное образование (в части подготовки специалистов среднего звена) и высшее профессиональное образование.

подсистемах требует углубленного и сбалансированного анализа, прежде всего, возможных рисков.

Данная статья посвящена исследованию обозначенной выше проблематики с целью упреждения и предотвращения рисков девальвации систем среднего и высшего профессионального образования в стране, для чего предложены возможные подходы к формированию международного дискурса в этой области. Такой дискурс крайне важен, в частности для развития повестки дня в сфере экспорта российского образования.

Актуальность исследования обусловлена задачами обеспечения рынка труда кадрами, адекватными задачам социального и экономического развития России и обеспечения ее технологического суверенитета.

Основная цель исследования – выработка сбалансированных подходов к оценке роли и важности как для самих работников, так и для рынка труда дипломов об образовании и квалификаций по образованию и реальных умений, вне зависимости от места и времени их освоения.

Фрейм исследования интегрирует такие актуальности, как результаты образования/обучения (все типы), выраженные в терминах умений и компетенций и формализованные установленным образом, признание этих результатов при выходе на рынок труда для получения работы (по каким основаниям) и их актуализация в процессе труда для обеспечения качества и продуктов труда.

Серьезных аналитических работ по исследуемой тематике в нашей стране не выявлено, соответствующий общественный дискурс еще только формируется в сетевом интернет-пространстве при активном участии блогеров и компаний, занимающихся тренингами по управлению персоналом и профессиональному самоопределению.

Отдельные элементы научного дискурса по исследуемой тематике содержатся в статьях российских исследователей о трудоустройстве и кадровой потребности в специалистах с дипломами среднего и высшего (третичного) профессионального образования (Бедарева и др., 2021; Блинова и др., 2022; Потеев, Голуб, 2018; Семионова, 2022).

Вклад в формирование научного дискурса может внести критическое рассмотрение тематических иноязычных публикаций, включая научные статьи и доклады международных организаций, которые свидетельствуют о том, что аналитические исследования в данной области за рубежом уже имеют определенную историю (OECD, 2024, 2025; World Economic Forum, 2025, Fuller et al., 2022).

## Методы

Исследование носит междисциплинарный характер и находится на пересечении трех предметных областей: эпистемологии умений, рынка труда и управления человеческими ресурсами.

Центральным методом исследования являлся метод рефлексивной аналитики (Дьюи, 1997, 2003; Усов, 2005), примененный для анализа новых трендов в регулировании умений и квалификаций с учетом их ограничений и возможностей в рамках социального взаимодействия (Чупина, 2010).

Высказанные по результатам анализа соображения носят вероятностный характер и исходят из задач, которые определены в Послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию РФ 2024 г.<sup>1</sup> и связаны с необходимостью существенных изменений в сфере образования и системе подготовки кадров, а также других стратегических документах<sup>2,3,4</sup>.

## Результаты и обсуждение

Проанализированные в ходе исследования публикации объединяет общее понимание сложного и многомерного характера востребованных в настоящее время умений/компетенций, что вызвано интеграцией задач, деспециализацией, формированием горизонтальной организации труда, децентрализацией, усилением информационного обмена и др. Эти умения/компетенций включают в себя ориентацию на развитие, самоуправляемое/саморегулируемое обучение, креативность, прорывное мышление<sup>5</sup>, лидерство, гибкость, когнитивные умения высокого уровня, резильентность, эмпатию, цифровые компетенции (программирование, работа с данными, кибербезопасность, цифровая этика), тайм-менеджмент, коммуникативные умения, командная работа, умение работать в быстро меняющейся среде.

Одновременно отмечается повышение роли непрерывного профессионального образования и обучения (ДПО в российской терминологии) и важность адекватной оценки его результатов. Данный тренд определенным образом влияет на восприятие официальных свидетельств о формальном образовании в контексте быстрого устаревания умений, ускорения развития технологий и расширения возможностей, в том числе цифровых, и подлежит дополнительному изучению в контексте формирования научного дискурса в области антиномии «дипломы – умения» с учетом роли высшего образования в формировании качеств, играющих большую роль при дальнейшем трудоустройстве в современных условиях, поскольку именно высшая школа предоставляет фундаментальные знания, которые невозможно получить на краткосрочных курсах и вне профессионального, в данном случае академического, сообщества.

Отдельной областью изучения является позиция молодежи как ключевого актора формирующегося дискурса по этому вопросу. Примером является исследование ООО «ЛЕВЕЛ ГРУП» Консалтинг, которое показало, что, по мнению молодых россиян, при приеме на работу практические умения и опыт значат больше, чем наличие диплома<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Национальный проект «Кадры». <http://government.ru/rugovclassifier/916/about>

<sup>2</sup> Послание Президента Российской Федерации от 29.02.2024 г. (Выступление Президента Российской Федерации В.В.Путина с Посланием Федеральному Собранию Российской Федерации). <http://www.kremlin.ru/acts/bank/50431/page/1>

<sup>3</sup> Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года». <http://www.kremlin.ru/acts/bank/50542>

<sup>4</sup> Сергей Кравцов назвал цели разработки Стратегии развития образования до 2040 года. <https://edu.gov.ru/press/9323/sergey-kravcov-nazval-celi-razrabotki-strategii-razvitiya-obrazovaniya-do-2040-goda>

<sup>5</sup> Основные черты прорывного мышления: креативность – способность находить нестандартные решения, выходя за рамки общепринятых шаблонов, гибкость – умение адаптироваться к изменяющимся условиям и пересматривать свои взгляды и др.

<sup>6</sup> Исследование: молодые россияне считают, что навыки важнее диплома / ООО «ЛЕВЕЛ ГРУП» // РБК. <https://companies.rbc.ru/news/ve52Ch5ZC/issledovanie-molodyie-rossiyane-schitayut-cto-navyiki-vazhnee-diploma>

В контексте формирования научного дискурса представляет интерес набирающий обороты за рубежом тренд, получивший название «Умения на первом месте» (Skills first), который уже имеет определенную историю и тенденцию к институционализации. ВЭФ опубликован соответствующий доклад (World Economic Forum, 2025), где отмечается отход от традиционной модели найма, часто основанной на формальных документах об образовании, и анализируются практики найма и развития рабочей силы, которые отдают приоритет продемонстрированным умениям и компетенциям человека, независимо от того, как и где они были приобретены. Такой подход, по мнению зарубежных экспертов, сможет способствовать сокращению дефицита квалифицированных кадров, созданию более инклюзивных рабочих мест и стимулированию производительности (OECD, 2024, 2025; World Economic Forum, 2025; Fuller et al., 2022; Green, 2024).

Позиции работодателей относительно отмены формальных требований к образованию расходятся: наиболее активно данную практику внедряют крупные компании и учреждения государственного сектора. В настоящее время страны ОЭСР находятся на разных этапах внедрения подхода, ориентированного на умения. Такие отрасли, как сельское хозяйство, строительство и добывающие отрасли (нефть, газ и горнодобывающая промышленность), демонстрируют более низкие уровни «сигналирования» умений (skills signaling), а значит, в них формальные документы об образовании, практический опыт и отраслевые сертификаты продолжают играть доминирующую роль в найме и важны для карьерного роста.

В целом в странах ОЭСР работодатели готовы применять практики, ориентированные на умения, на протяжении всего жизненного цикла сотрудника, а не только при найме, чему способствуют гибкие возможности обучения, такие как микросвидетельства, онлайн-курсы и обучение на рабочем месте<sup>1</sup>.

В Соединенных Штатах, например, в период с 2017 по 2020 год работодатели провели значительную структурную перестройку системы степеней в таких профессиях, как помощники юристов, руководители транспортных перевозок и аналитики электронной коммерции. В результате количество случаев, когда наличие диплома являлось обязательным условием при найме этих категорий работников, снизилось на 16,9 %, 23,5 % и 23,3 %, соответственно (OECD, 2025). В эти же годы IBM значительно сократила свою зависимость от традиционных степеней, отдавая предпочтение умениям кандидатов в таких областях, как облачные вычисления и ИИ, для чего реализует собственную программу цифровых свидетельств (digital badges) (Там же).

В некоторых отраслях, таких как образование и государственное управление, практика найма на основе умений стала ключевым ответом на нехватку рабочей силы и изменения в политике, направленные на расширение пула талантов. В связи с растущим дефицитом учителей, особенно в сельской местности, малых городах и специализированных

<sup>1</sup> Investing in the Future of Work: How IBM Is Tackling the Credentials Dilemma // Access newswire, 2022, 29 December. <https://www.accesswire.com/733572/Investing-in-the-Future-of-Work-How-IBM-Is-Tackling-the-Credentials-Dilemma>

областях, системы образования отходят от жестких требований к квалификации и внедряют гибкие стратегии найма (Goldhaber et al., 2020). В ЕС этот сдвиг особенно характерен в таких востребованных сферах образования, как естественные науки, технологии, инженерия и математика, специальное образование, профессиональное обучение и цифровое обучение, где дефицит кадров наиболее выражен.

Результаты проведенного исследования свидетельствуют о возрастании интереса к использованию умений в качестве критерия оценки кандидатов при найме на работу во всем мире. В российском контексте указанная проблематика освещается зачастую промышленными и тренинговыми компаниями, во многом копирующими западный опыт.

В целом в качестве «валюты для оценки ценности работника для рынка труда» признаются плюсы как дипломов, так и собственно умений. Возникшее противопоставление «умения против диплома» частично объясняется быстрой динамикой рынка труда, сопровождающейся сменой требований к техническим и трансверсальным (универсальным, гибким) умениям. В этой связи работодатели часто ищут специалистов по наличию актуальных умений, а не по наличию дипломов, которые могут отражать уже устаревшие требования. Так, в ИТ-сфере, согласно данным hh.ru, только треть работодателей требует, чтобы у кандидатов было высшее образование<sup>1</sup>.

### *Факторы влияния и риски*

Следует признать, что в России исследуемая проблематика остается на уровне общественной рефлексии. Однако возникновение и озвучивание – особенно на просторах интернета – радикальных призывов к отказу от дипломов является сигналом для критического взгляда на программы среднего и высшего профессионального образования в части дальнейшего усиления их практикоориентированности. Данный тренд нуждается в теоретическом осмыслении, и прежде всего в части анализа возможных рисков, которые могут отразиться на системе образования, определенным образом размывая само здание профессионального образования, перенося акцент с формального на неформальное и спонтанное образование.

Важно подчеркнуть, что высшая школа готовит не только практиков высочайшего уровня, но и научные кадры, способные к производству не только реального продукта, но инноваций, столь необходимых для обеспечения технологического суверенитета и успешного экономического и социального развития страны.

Риски, по мнению авторов, явно перевешивают достоинства использования умений в качестве основного критерия оценки работника на рынке труда, тем более в ситуации отсутствия научно обоснованного подхода, опирающегося на эпистемологию третичного, прежде всего, высшего, образования. Такие риски несут в себе угрозу дисбаланса для всей системы третичного образования. Более того, заявленный подход может представлять дополнительную угрозу социальной стабильности из-за появления ложных ожиданий у лиц, не имеющих прочного

<sup>1</sup> Высшее образование в IT: нужно ли айтишникам заканчивать профильный вуз // Skillfactory media. 10 апреля 2025 г. <https://blog.skillfactory.ru/vysshee-obrazovanie-v-it-nuzhno>

образования, относительно собственных возможностей на рынке труда с последующей неизбежной фрустрацией.

Сущностный риск заключается в том, что практики, ориентированные преимущественно на умения, могут непреднамеренно ограничивать готовность работника к будущему, отдавая приоритет сиюминутному дефициту умений. Ориентация на удовлетворение краткосрочных потребностей рынка может привести к дефициту умений в небольших профессиональных областях и снижению внимания к инновациям и решению проблем, которые имеют решающее значение для долгосрочной устойчивости рабочей силы.

Это, в свою очередь, может снизить способность рынка труда эффективно реагировать на отложенный спрос на умения, что потенциально ограничивает долгосрочное трудоустройство и карьерную мобильность работников. А в условиях быстрого изменения внешних факторов, крайне важно ориентировать студентов и граждан в целом на обучение в течение всей жизни и развитие знаний и умений.

На этом фоне очевидны достоинства и роль формального высшего образования, такие как социальное обучение и формирование фундаментальных социальных умений, не говоря о получении прочного фундамента междисциплинарных знаний в целом ряде значимых областей. Именно этот фундамент формирует у человека как способность, так и потребность и привычку к его постоянному обновлению и продолжению образования в течение всей жизни.

### *Проблемные вопросы*

Определенное рациональное зерно в подходе, ориентированном на умения, неоспоримо в контексте растущей потребности в непрерывном обучении и профессиональном развитии. По разным оценкам, к 2030 г. в РФ прогнозируется потребность в ДПО для более трех миллионов работников<sup>1</sup>. Это связано с дефицитом кадров в ряде отраслей, а также с необходимостью адаптации к технологическим изменениям и переходу к новым профессиям.

В этом случае использование умений в качестве показателя успешности не вызывает сомнений, поскольку модули/курсы ДПО как бы надстраиваются на базу ранее полученного образования, используя его как «стартовую площадку». Использование данного подхода в ДПО поможет расширить кадровый резерв для работодателей, испытывающих дефицит квалифицированных кадров, и улучшить доступ к вакансиям для лиц, которые ранее сталкивались с препятствиями в достижении положительных результатов на рынке труда. Однако его экстраполяция за рамки ДПО не обоснована.

### *Предложения*

Для развития общественного дискурса, условно называемого «дипломы или умения», целесообразно развивать практику «сигнализирования умений», понимаемую как открытое сообщение людьми о своих умениях через сайты профессионального общения или иные цифровые средства.

<sup>1</sup> До 2030 года России необходимо дополнительно привлечь к труду 3,1 млн человек // Вместе.РФ. 29 января 2025 г. <https://vmeste-ri.tv/news/do-2030-goda-rossii-neobkhodimo-dopolnitelno-dopolnitelno-privlech-k-trudu-3-1-mln-chelovek/#:~:text=%D0%90>

Такая практика наиболее распространена среди молодежи и специалистов в цифровом и бизнес-секторах, а также среди лиц с высшим образованием (World Economic Forum, 2025).

Практика «сигналирования» должна сопровождаться совершенствованием техник валидации и признания индивидуальных умений для обеспечения их объективности и верификации в разных секторах и странах (что важно для успешного экспорта российских образовательных услуг). Следует также интегрировать освоение компетенций по самопредставлению умений в систему формального и неформального образования (наряду с техниками подготовки резюме и поведения на собеседовании).

Перспективной областью исследований – на стыке общественного и научного дискурса – является блокчейн-сертификация умений. Децентрализованные защищенные реестры позволяют формировать верифицируемые и переносимые цифровые учетные данные, снижая зависимость от традиционных посредников при подтверждении квалификаций.

Таким образом, в рамках научного дискурса для определения границ встраивания новых трендов в традиционную практику предлагается определить для каждой области изучения и уровня квалификации соотношение знаний и умений/опыта с поправками на фактор динамики их изменчивости в зависимости от обновления содержания изучаемой области, включая в том числе:

- *трансверсальные умения* – не оцениваемые традиционными тестами достижения, которые необходимы для успеха на рабочем месте, но не могут быть предсказаны с помощью IQ или стандартизированных оценок;
- *деловые умения* – необходимые для создания, управления или ведения бизнеса;
- *технические умения* – позволяющие людям управлять информацией с помощью цифровых устройств, коммуникационных приложений и сетей;
- *прорывные умения* – связанные с разработкой и применением новых технологий, которые, как ожидается, изменят рынки труда.

Такой подход потребует постоянного взаимодействия между сферой третичного образования и рынком труда в рамках петли обратной связи для производства актуальных сигналов, позволяющих формировать информированные ожидания от выпускников системы третичного образования. К сожалению, профессиональные стандарты с такой задачей не справляются, довольно медленно транслируя изменения требований к работникам. Также целесообразно определить критерий удельного веса для разных категорий умений применительно к уровню квалификации и предметной области, что представляется особенно важным в контексте создания условий для формирования и оценки сформированности компетенции/умений в области создания инноваций, то есть модернизировать содержательно и квантифицировать умения для людей, планирующих занятия наукой, как теоретической, так и прикладной.

Указанные выше подходы, которые можно назвать подходами *макроуровня*, позволят в рамках общественного дискурса консолидировать саму сущность, качество и социальную роль третичного образования и присуждаемых дипломов.

На *мезоуровне* необходимы:

- четкая стандартная нормативная рамка подтверждения и обеспечения качества квалификаций с учетом соотношения знаний и умений для определенной предметной области, которая будут служить референциальной рамкой для системы образования,
- рамка умений, включая инструменты признания умений, интерпретации и использования информации об умениях и совершенствования системы сигнализирования умений,
- расширение доступа к информации об умениях и рынке труда, включая согласованные и обновляемые таксономии и онтологии умений как инструменты, позволяющие участникам рынка труда получать доступ к информации об отраслях, профессиях и умениях.

На *микроуровне* отдельного внимания заслуживает формирование культуры представления собственных умений, приобретенных в рамках различных образовательных программ и рабочих процессов на рынке труда, и адаптации собственные умений к меняющимся требованиям рынка труда, обусловленным мегатенденциями.

## Заключение

В статье представлены направления развития *общественного дискурса* о роли умений при оценке квалификаций и задачи формирования *научного дискурса* в этой области. Необходимость обоих видов дискурса обусловлена тем, что данный тренд, активно обсуждаемый в популярных и профессиональных сетевых изданиях, формирующих общественное мнение, имеет глобальный характер, а также тем, что для взвешенной и обоснованной реакции необходимы серьезные исследования поведения акторов процесса, представляющих как сферу профессионального образования, так и сферу труда.

Сегодня во многих отраслях структуру найма определяют умения, а не формальные квалификации. Например, в таких творческих сферах, как графический дизайн, веб-разработки и других связанных с ИТ-индустрией областях умения часто ценятся выше диплома по специальности. Аналогично в сфере продаж, сервиса практические умения, такие как коммуникация, ведение переговоров и решение проблем, часто считаются более ценными.

Развитие гиганомики, охватывающей все формы работы без долгосрочных обязательств, частью которой является платформенная экономика, где цифровые платформы выступают посредниками между работниками и клиентами, также сместило акцент на специализированные умения: многие сейчас работают фрилансерами, подрядчиками или консультантами, и их успех во многом зависит от опыта и способностей, а не от формального диплома.

Принципиально важно подчеркнуть, что эпистемологически диплом и умения *не должны* противопоставляться друг другу. Диплом – это важный элемент в профессиональном развитии, но без постоянного развития знаний и умений он может потерять свою ценность.

В заключение следует еще раз подчеркнуть, что более сильный акцент на умениях создает как возможности, так и риски для системы

образования, а не только для соискателей и работодателей. Излишне узкая ориентация на текущие потребности в умениях может снизить долгосрочную адаптируемость рабочей силы, особенно при недостаточной поддержке непрерывного обучения.

Отдельно следует подчеркнуть, что некорректно разработанные системы оценки умений или алгоритмические инструменты подбора персонала могут способствовать сохранению или усилению неравенства на рынке труда.

### Список литературы

1. Блинова Т. Н., Коваленко А. А., Федотов А. В. Синергия высшего, среднего и дополнительного профессионального образования как сценарий уменьшения дефицита кадров // Модернизация российского общества и образования: новые экономические ориентиры, стратегии управления, вопросы правоприменения и подготовки кадров: мат-лы XXIII Нац. науч. конф. Таганрог, апрель 2022 г. Таганрог: Таганрогский институт управления и экономики, 2022. С. 13–20.
2. Дьюи Д. Психология и педагогика мышления / Пер. с англ. Н. М. Никольской. Москва: Совершенство, 1997. 208 с.
3. Дьюи Д. Реконструкция в философии. Проблемы человека / Пер. с англ. Л. Е. Павловой. Москва: Республика, 2003. 494 с.
4. Ломтева Е. В., Бедарева Л. Ю., Полушкина А. О. Потребность региональных рынков труда в специалистах среднего звена и приоритеты выпускников СПО в вопросах трудоустройства // Управленческое консультирование. 2021. №5(149). С. 122–129. <https://doi.org/10.22394/1726-1139-2021-5-122-129>
5. Потеев А. Т., Голуб О.А. Качество труда и факторы его повышения // Экономические исследования и разработки. 2018. № 1. С. 137–141.
6. Семионова Е. А. Трудоустройство молодежи: проблемы и тренды // Экономическое развитие России. 2022. Т. 29. № 10. С. 64–68.
7. Усов В. Н. Рефлексивный анализ современной методологии управленческих решений // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные науки. 2005. № 7(47). С. 250–255.
8. Чупина В. А. Рефлексивный метод и его роль в развитии профессионального мышления управленческих кадров // Образование и наука. 2010. № 11(79). С. 12–22.
9. Fuller J., Raman M., Sage-Gavin E., Hines K. The emerging degree reset: how the shift to the shift skill-based hiring holds the keys to growing the U.S. workforce at a time of talent shortage. The Burning Glass Institute, 2022. <https://www.burningglassinstitute.org/research/the-emerging-degree-reset>
10. Future of jobs report 2025 // World Economic Forum. 2025. [https://reports.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_Report\\_2025.pdf](https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf)
11. Goldhaber D., Krieg J., Theobald R. Student Teaching and the Geography of Teacher Shortages // Educational Researcher. 2020. Vol. 50/3, P. 165–175. <https://doi.org/10.3102/0013189X20962099>
12. Green A. Artificial intelligence and the changing demand for skills in the labour market, OECD // Artificial Intelligence Papers, 2024. No. 14. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/88684e36-en>

13. OECD. Bridging talent shortages in tech: Skills-first hiring, micro-credentials and inclusive outreach, getting skills right. Paris: OECD Publishing, 2024. <https://doi.org/10.1787/f35da44f-en>
14. Empowering the workforce in the context of a skills-first approach, OECD skills studies. Paris: OECD Publishing, 2025. <https://doi.org/10.1787/345b6528-en>

## References

- Blinova, T. N., Kovalenko, A. A., & Fedotov, A. V. (2022). Synergy of higher, secondary, and additional professional education as a scenario for reducing the shortage of skilled staff. In *Proceedings of the XXIII National Research Conference “Modernization of Russian Society and Education: New Economic Guidelines, Management Strategies, Law Enforcement Issues, and Personnel Training”*, Taganrog, April 2022. (pp. 13–20). Taganrog Institute of Management and Economics. (In Russ.)
- Chupina, V. A. (2010). Reflexive method and its role in developing professional thinking by managers. *The Education and Science Journal*, 11(79), 12–22. (In Russ.)
- Dewey, J. (1997). *Psychology and pedagogy of thinking* (N. M. Nikolskaya, Trans.). Sovershenstvo. (Original work published 1910) (In Russ.)
- Dewey, J. (2003). *Reconstruction in philosophy. The public and its problems* (L. I. Pavlova, Trans.). Respublika. (Original works published 1920; 1927) (In Russ.)
- Fuller, J., Raman, M., Sage-Gavin, E., & Hines, K. (2022). *The emerging degree reset: How the shift to skills-based hiring holds the key to growing the U.S. workforce at a time of talent shortage*. Burning Glass Institute. <https://www.burning-glassinstitute.org/research/the-emerging-degree-reset>
- Goldhaber, D., Krieg, J., & Theobald, R. (2020). Student teaching and the geography of teacher shortages. *Educational Researcher*, 50(3), 165–175. <https://doi.org/10.3102/0013189X20962099>
- Green, A. (2024). Artificial intelligence and the changing demand for skills in the labour market. *OECD Artificial Intelligence Papers*, No. 14. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/88684e36-en>
- Lomteva, E. V., Bedareva, L. Y., & Polushkina, A. O. (2021). The need of regional labour markets for mid-level specialists and employment priorities of secondary vocational education graduates. *Administrative Consulting*, 5, 122–129. <https://doi.org/10.22394/1726-1139-2021-5-122-129> (In Russ.)
- OECD. (2024). *Bridging talent shortages in tech: Skills-first hiring, micro-credentials and inclusive outreach*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/f35da44f-en>
- OECD. (2025). *Empowering the Workforce in the Context of a Skills-First Approach, OECD Skills Studies Empowering the workforce in the context of a skills-first approach, OECD skills studies*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/345b6528-en>
- Poteev, A. T., & Golub, O. A. (2018). Quality of labour and factors of its increase. *Economic Development Research Journal*, 1, 137–141. (In Russ.) <http://edjr.ru/article/12-01-18>
- Semionova, E. A. (2022). Youth employment: Challenges and trends. *Russian Economic Development*, 29, 64–68. (In Russ.)
- Usov, V. N. (2005). Reflexive analysis of modern management decision methodology. *Bulletin of the South Ural State University*, 7(47), 250–255. (In Russ.)

World Economic Forum (2025). *Future of jobs report 2025*. [https://reports.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_Report\\_2025.pdf](https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf)

### Информация об авторах

**Муравьева Анна Александровна**, канд. филол. наук, ведущий специалист АНО «Центр изучения проблем профессионального образования», ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5609-0197>, muraveva2003@inbox.ru

**Олейникова Ольга Николаевна**, д-р пед. наук, профессор, генеральный директор АНО «Центр изучения проблем профессионального образования», ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7645-4733>, on-oleynikova@yandex.ru

**Конфликт интересов:** авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

### Information about the authors

**Anna A. Muravyeva**, Cand. Sci (Philology), Leading Expert of Centre for VET Studies, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5609-0197>, muraveva2003@inbox.ru

**Olga N. Oleynikova**, Dr. Sci. (Pedagogy), Professor, CEO Centre for VET Studies, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7645-4733>, on-oleynikova@yandex.ru

**Conflict of interests:** the authors declare no conflict of interest.

All authors have read and approved the final manuscript.