ОБЗОРЫ, РЕЦЕНЗИИ

Марина Кичерова, Марина Гильтман

ИНВЕСТИЦИИ В НЕФОРМАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ПРОБЛЕМЫ ИЗМЕРЕНИЯ ОТДАЧИ И РАЗРАБОТКИ РЕКОМЕНДАЦИЙ ДЛЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

В статье представлен обзор теоретических и эмпирических подходов к оценке инвестиций в неформальное образование, реализуемое в виде краткосрочных курсов, интенсивных программ, тренингов, мастер-классов. Оно не всегда сопровождается выдачей сертификата по завершению обучения, не приводит к получению формальной квалификации, не дает права вести профессиональную деятельность. Проанализирован экономический подход к количественной оценке инвестиций в образование и особенности его применения в эмпирических исследованиях вложений в дополнительное обучение на предприятиях. Показана сложность измерения отдачи с инвестиций в неформальное образование, которое может вносить вклад в формирование как общего, так и специфического человеческого капитала. Авторы приходят к заключению, что в настоящее время ни в России, ни за рубежом нет методик и данных, на основе которых можно было бы корректно измерить эффективность вложений в неформальное образование (за исключением случаев обучения на рабочем месте). Также проведен сопоставительный анализ существующего инструментария для измерения ключевых компетенций взрослого населения, используемого за рубежом и в России. Показаны возможности и ограничения количественных оценок инве-

Марина Николаевна Кичерова – к. социол.н., доцент, кафедра общей и экономической социологии, ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», Тюмень, Россия. Электронная почта: m.n.kicherova@utmn.ru

Марина Андреевна Гильтман – к. экон.н., доцент, профессор, кафедра экономики и финансов, ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», Тюмень, Россия. Электронная почта: m.a.giltman@utmn.ru

тий в неформальное образование. На сегодняшний день сбор информации о неформальном образовании и полученных взрослыми компетенциях в нашей стране отсутствует. Попытка внедрить процедуру независимой оценки квалификаций в России (что характерно для зарубежных методик) никак не связана с неформальным образованием индивида и его положением на рынке труда, поэтому не обеспечивает данные, пригодные для анализа. Авторы делают вывод о необходимости внедрения регулярного мониторинга неформального образования для оценки реальной вовлеченности населения в образовательную деятельность, измерения компетенций и навыков, сопоставления их с экономической активностью и доходами для дальнейшего перехода к «доказательной социальной политике» в области неформального образования. Кроме этого, продуктивным может стать соединение экономического и социологического подхода в методиках оценки компетенций взрослых.

Ключевые слова: инвестиции в человеческий капитал, отдача от инвестиций в образование, социальная политика, неформальное образование

DOI: 10.17323/727-0634-2021-19-3-523-532

Неформальное образование в виде краткосрочных курсов, интенсивных программ и тренингов представляет собой спланированную, институционализированную деятельность, в международной практике рассматривается как элемент системы непрерывного образования, наряду с формальным образованием (Eurostat 2016). В отличие от формального образования, которое реализуется в образовательных учреждениях и сопровождается выдачей диплома, неформальное образование протекает в виде занятий с репетитором, мастер-классов, не всегда подтверждается сертификатом при завершении обучения. К неформальному образованию относят также наставничество (*budding, job shadowing*), коучинг (*coaching*), обучение на практике или в действии (*action learning*), обучение в рабочей группе (Якушкина 2014: 21). Такая образовательная деятельность слабо структурирована, с трудом поддается измерению, однако бывает весьма продуктивной, особенно для тех участников, которые могут сразу применить полученные знания и навыки на практике, получать дополнительные выгоды в виде карьерного продвижения, прироста дохода.

Сложность измерения и оценки инвестиций в неформальное образование обусловлена тем, что, во-первых, нет единого определения этого вида образования и общепризнанной типологии. В документах международных организаций – ЮНЕСКО, Европейский Совет, Евростат, Всемирный банк – подходы к определению неформального образования существенно отличаются. Широкие рамки определений создают сложности для статистического учета реальной вовлеченности населения. Во-вторых, практики неформального образования слабо структурированы и вариативны, поэтому методической

проблемой в измерении является фиксация этих практик, количественное измерение показателей. В-третьих, сами участники затрудняются оценить свой «неформальный» опыт обучения. Список проблем не является исчерпывающим, но именно обозначенные нами создают препятствия для измерения инвестиций в неформальное образование и отдачи от них.

Распространение концепции непрерывного образования (*life-long learning*) стимулирует государство инвестировать в человеческий капитал, в том числе с помощью поддержки программ неформального образования. Положительные ожидания получения выгод от дополнительных навыков побуждают индивидов инвестировать в свой человеческий капитал. Однако при этом возникает вопрос, как измерить отдачу от инвестиций в неформальное образование, поскольку это имеет ключевое значение как для принятия решений о выделении средств на реализацию государственных социальных программ в этой области, так и для стимулирования инвестиций домашних хозяйств в непрерывное образование. Появление во второй половине XX в. методик измерения отдачи на индивидуальные инвестиции в формальное образование стало одной из основ формирования «доказательной государственной политики» (*evidence-based policy*) в области поддержки высшего образования. Возникает вопрос: какие методики позволяют обосновать эффективность мер поддержки программ неформального образования? Цель статьи – анализ теоретических и эмпирических подходов к оценке инвестиций в неформальное образование и отдачи от них. Сначала рассмотрим экономический подход к измерению человеческого капитала, затем альтернативные методики оценки компетенций взрослых, которые используются в разных странах.

Оценка отдачи инвестиций в человеческий капитал: экономический подход

Количественная оценка инвестиций в образование берет начало в работах Гэри Беккера и Теодора Шульца (Becker 1962; Schultz 1975), подразумевает возможность измерения как затрат на обучение (инвестиций), так и отдачи от него (как правило, они измеряются в терминах заработной платы) в течение всей последующей жизни индивида. Дисконтированный (приведенный к одному моменту времени) поток трудовых доходов в течение всей жизни с учетом вероятности трудоустройства лежит в основе методики оценки и межстрановых сопоставлений национального человеческого капитала Всемирным банком (Lange et al. 2018).

В основе методологии большинства работ, посвященных измерениям различного рода инвестиций как в основное образование, так и в дополнительное обучение за рубежом и в России лежат количественные оценки, как правило, с помощью уравнения Минцера (Лукиянова 2010; Травкин 2014), которое позволяет измерить влияние стажа работы, образования

и других переменных на размер заработной платы. Важно, что для уравнения Минцера необходимы четкие количественные критерии инвестиций, т.е. вложения должны быть количественно измеримы. В случае неформального образования количественные оценки получить затруднительно из-за неоднозначной трактовки самого термина (Eurostat 2016), сложности сопоставления трудозатрат на его получение, критериев признания получения такого образования (UNESCO 2015). В итоге в экономических эмпирических исследованиях тема отдачи от вложений в неформальное образование практически отсутствует.

В близких по теме исследованиях можно найти оценку инвестиций работодателей в специальный стаж (напр., Гимпельсон и др. 2016), вероятность участия в дополнительном обучении (напр., Salas-Velasco 2009), оценки влияния строгости законодательства о защите занятости на инвестиции фирм в дополнительное обучение на рабочем месте (Almeida, Aterido 2011). Есть исследования, позволяющие сравнить вероятность получения дополнительного образования работниками разных возрастных групп в России и за рубежом (Гимпельсон 2019), но без оценок отдачи, поскольку дополнительное образование представлено самыми разнообразными и трудно сопоставимыми практиками. В целом в экономических исследованиях практическое обучение (*on-the-job training*) определяется как процесс обучения на рабочем месте с целью повышения производительности труда работников (Becker 1962), т.е. предполагается, что при прочих равных условиях, все работники получают примерно одинаковый объем знаний и затрачивают примерно одинаковые усилия в процессе такого обучения, поэтому сам факт участия в подобного рода обучении можно включать в количественный анализ в виде фиктивных переменных (напр., Conti 2005).

Если использовать вместо термина *on-the-job training* термин «неформальное образование», то найдется совсем небольшое количество работ, посвященных количественным оценкам. Как правило, к неформальному обучению относят все неформально приобретенные новые навыки и компетенции, получаемые в результате выполнения новых заданий в разных сочетаниях, взаимодействия с другими работниками, развития понимания корпоративной культуры, столкновения с новыми рабочими вызовами, выработки нового опыта путем проб и ошибок, чтения и простого выполнения своей работы (напр., Tannenbaum et al. 2010).

Имеющиеся эмпирические экономические исследования по неформальному образованию сфокусированы на отличиях инвестиций и отдачи от них при обучении постоянных и временных работников (Nelen, De Grip 2009; Ferreira et al. 2018). В них предполагается, что постоянные и временные работники по-разному инвестируют в получение неформального образования на рабочем месте. Несмотря на то что обучение на рабочем месте должно увеличивать шансы временных работников получить постоянную работу (напр., Jahn, Pozzoli 2013), ряд эмпирических исследований показал,

что работники с постоянной занятостью инвестируют в неформальное обучение на рабочих местах больше (Maximiano, Oosterbeek 2007). Теория человеческого капитала объясняет более низкие инвестиции в человеческий капитал временных работников тем, что они работают меньше времени, тем самым ограничивая возможности получения отдачи со сделанных инвестиций (Nelen, De Grip 2009). При этом наибольшие инвестиции в неформальное обучение временные работники делают в начале своей карьеры, когда их ожидания относительно возможности перехода на постоянную работу более высоки (Ferreira et al. 2018).

В целом в экономических эмпирических работах, как правило, учитывается факт участия индивида в неформальном образовании, но для более точных количественных исследований в этой сфере и формирования доказательной политики нужна разработка более четких критериев измерения практик неформального образования. Последнее, однако, не всегда возможно, поскольку количественные замеры инвестиций и отдачи от неформального образования часто затруднены из-за неоднородности практик и форм, в которых оно существует. Следовательно, только экономического подхода недостаточно – нужен междисциплинарный, и, в частности социологический подход к анализу инвестиций в неформальное образование.

Альтернативные методики оценки компетенций взрослых

*PIAAC*¹ как методика измерения компетенций взрослых (OECD 2019) – это обследование взрослого населения стран ОЭСР по вопросам грамотности, счета, навыков решения проблем, применения всего вышеперечисленного на рабочем месте и в повседневной жизни. Цель этой методики – дать сопоставимую информацию о компетенциях взрослого населения с учетом опыта работы и участия в образовательной деятельности. Компетенции в данном случае могут быть получены в сфере формального и неформального образования, опыта работы. В итоге на данных *PIAAC* и определяя связь неформального образования и компетенций, можно проводить исследования о влиянии неформального образования на статус экономической активности индивида и на характеристики рабочих мест занятых индивидов, включая их заработную плату. Минусом такого обследования является отсутствие учета влияния институциональной среды, определяющей возможности применения тех или иных навыков. Отметим, что по России данных *PIAAC* пока нет (Гимпельсон 2019).

В зарубежных странах используется ряд альтернативных методик: опрос рабочей силы (*EU Labor Force Survey*), опрос об образовании взрослого населения (*Adult Education Survey*), опрос о непрерывном образовании рабочих в компаниях (*Continuing Vocational Training Survey*), но в России

¹ Programme for the International Assessment of Adult Competencies

они не применяются. На российских данных лишь апробирован Мониторинг непрерывного образования, содержащий опрос населения. Методика мониторинга включала «три основных источника получения данных: статистические данные о системе образования и движении контингентов; социологические данные о предпочтениях граждан в выборе образования и факторах, определяющих этот выбор; данные о качестве обучения (образования)» (Карпухина 2006: 152). Апробация методики мониторинга реализована в двух регионах – Воронежской области и Чувашской республике. Данные статистического наблюдения при использовании методики соединялись с результатами социологического опроса, отражали предпочтения граждан в выборе образовательных услуг, в том числе неформального образования. По итогам (там же: 192–202) получены генерализованные показатели (интегральные индексы охвата населения непрерывным образованием в регионе), структурные показатели («площадки», «траектории», «субъекты» и «правила игры») и субъективные показатели (ожидания, установки, удовлетворенность качеством услуг).

Заключение

Несмотря на то что в мировой практике накоплен достаточный опыт изучения компетенций взрослого населения, в России до сих пор не решен вопрос о сравнении инвестиций на получение разных видов неформального образования, поэтому количественные оценки могут быть неточными. Не проводится и регулярных специализированных опросов по неформальному образованию. Результаты исследований, выполненных на российских данных, раскрывают лишь один аспект неформального образования (внутрифирменное обучение) и показывают, что низкий уровень инвестиций в него со стороны компаний приводит к нулевым или даже отрицательным значениям премии за специальный стаж, особенно в негосударственном секторе (Гимпельсон и др. 2016). Кроме того, вероятность переобучения российского работника в возрасте старше 40 лет гораздо ниже, чем в западноевропейских странах (Гимпельсон 2019: 212). Меньшая вероятность переобучения в более старших возрастах в России отражается (в совокупности с другими факторами) на возрастных профилях заработной платы, которая начинает снижаться также после 40 лет, тогда как в странах ОЭСР – только после 65 лет (Гимпельсон 2019: 197).

Указанные оценки, впрочем, также не являются точными и показывают лишь общую картину состояния неформального российского образования и отдачи от него. Отчасти решить проблему измерения инвестиций в неформальное образование могла бы сертификация компетенций, которая начала формироваться в России начиная с 2017 г. Однако процедуры оценки квалификаций пока широко не распространены, новые механизмы «запускаются» с большим трудом, неравномерно, поэтому картина реаль-

ного состояния национальной системы оценки квалификаций весьма противоречива (Горгадзе 2016).

Аналитический обзор представленных методик опросов в сфере непрерывного образования и компетенций взрослого населения показал, что данные, полученные с использованием рассмотренных методик, позволяют лишь частично оценить выгоды от неформального образования. Для всесторонней полноценной оценки отдачи от инвестиций в неформальное образование необходимо сочетание экономического и социологического подходов, позволяющих не только оценить отдачу на объективно измеряемые инвестиции в неформальное образование, но также проанализировать различия в поведении индивидов при получении неформального образования различными социальными группами. Подобные междисциплинарные исследования могут выступать основанием для разработки мер доказательной социальной политики. Сочетание экономического и социологического подходов в изучении неформального образования позволит оценить реальную вовлеченность населения в образовательную деятельность, измерить компетенции, соотнести их с экономической активностью и доходами индивидов и показать, что вложения в неформальное образование – это инвестиции, которые могут приносить отдачу как на индивидуальном, так и на национальном уровне.

Выражение признательности

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19–011–00701 «Неформальное образование как фактор развития человеческого капитала».

Редакция благодарит программу «Университетское партнерство» за поддержку и возможность опубликовать данную статью.

Список источников

Гимпельсон В. Е. (2019) Возраст и заработная плата: стилизованные факты и российские особенности. *Экономический журнал ВШЭ*, 23 (2): 185–237.

Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Ощепков А. Ю. (2016) Премия за специальный стаж в России: возвращение к теме. *Экономический журнал Высшей школы экономики*, 20 (4): 553–587.

Горгадзе А. А. (2016) *Формирование советами по профессиональным квалификациям инфраструктуры по системе оценки квалификации на основе анализа публичной информации, размещенной на интернет-сайтах советов*. Доступно по ссылке: <http://media.rspg.ru/document/1/3/6/36a96663cf4debd85294d23a4016ac3f.pdf> (дата обращения: 5 января 2020).

Карпущина А. Е. (2006) *Мониторинг непрерывного образования: инструмент управления и социологические аспекты*. М.: МАКС Пресс.

Лукьянова А. Л. (2010) Отдача от образования: что показывает мета-анализ. *Экономический журнал Высшей школы экономики*, 14 (3): 326–348.

Травкин П. В. (2014) Оценка отдачи от дополнительного профессионального обучения российских работников: подход с учетом влияния способностей на заработную плату. *Прикладная эконометрика*, 33 (1): 51–70.

Якушкина М. С. (2014) Способы и формы организации неформального образования для разновозрастных сообществ. *Человек и образование*, 1 (38): 20–24.

Almeida R. K., Aterido R. (2011) On-the-job Training and Rigidity of Employment Protection in the Developing World: Evidence from Differential Enforcement. *Labour Economics*, (18): S71–S82.

Becker G. S. (1962) Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, (70): 9–49.

Conti G. (2005) Training, Productivity and Wages in Italy. *Labour Economics*, (12): 557–576.

Eurostat (2016) *Classification of Learning Activities (CLA)*. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf/978de2eb-5fc9-4447-84d6-d0b5f7bee723> (accessed 5 January 2020).

Ferreira M., De Grip A., van der Velden R. (2018) Does Informal Learning at Work Differ Between Temporary and Permanent Workers? Evidence from 20 OECD Countries. *Labour Economics*, (55): 18–40.

Jahn E., Pozzoli D. (2013) The Pay Gap of Temporary Agency Workers— Does the Temporary Sector Experience Pay Off? *Labour Economics*, (24): 48–57.

Lange G.-M., Wodon Q., Carey K. (eds.) (2018) *The Changing Wealth of Nations 2018. Building a Sustainable Future*. Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development. World Bank Group.

Maximiano S., Oosterbeek H. (2007) On the Determinants of Workers' and Firms' Willingness to Train. Oslo: *European Association of Labour Economists*.

Nelen A., De Grip A. (2009) Why Do Part Time Workers Invest Less in Human Capital than Full timers? *Labour*, 23 (1): 61–83.

OECD (2019) What the Survey of Adult Skills (PIAAC) measures. *The Survey of Adult Skills: Reader's Companion*. Available at: <http://www.oecd.org/publications/the-survey-of-adult-skills-f70238c7-en.htm> (accessed 5 January 2020).

Salas-Velasco M. (2009) Beyond Lectures and Tutorials: Formal On-the-job Training Received by Young European University Graduates. *Research in Economics*, (63): 200–211.

Schultz T. (1975) The Value of the Ability to Deal with Disequilibria. *Journal of Economic Literature*, (13): 827–846.

Tannenbaum S., Beard R., McNall L., Salas E. (2010) Informal Learning and Development in Organizations. In: S. Kozlowski, E. Salas (eds.) *Learning, Training, and Development in Organizations*. New York: Routledge: 303–331.

UNESCO (2015) *Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks. Volume II: National and Regional Cases*. Available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2222> (accessed 5 January 2020).

Marina Kicherova, Marina Giltman

INVESTMENTS IN INFORMAL EDUCATION: PROBLEMS IN MEASURING RETURNS AND EFFICIENCY IN SOCIAL POLICY

The paper presents a critical review of theoretical and empirical approaches to the estimation of investments in informal education. Informal education includes short-term courses, intensive programs and trainings, and master classes, which do not always involve the issuing of a certificate or diploma. This informal education may not result in a formal qualification, recognised professional skills, or the opening of a private practice. First, we analysed economic approaches to the quantitative estimation of investments in education and its application in empirical studies of job-related training in enterprises. Informal education can make an impact on both general and firm-specific human capital, but measuring the return on investment in informal education is not easy. At present there is no methodology nor appropriate data that could be adjusted in terms of the effectiveness of investments in informal education (except estimations of returns on job-related training in enterprises). We compared existing methods and tools for measuring adult competencies that are applied abroad and in Russia. Opportunities and limitations for quantitative estimations of returns on investments in informal education were analysed. Today in Russia there is no system for collecting information on informal education and adult competencies. Attempts to introduce an independent assessment of qualifications in Russia missed data about informal education and individual job characteristics. Consequently, it was concluded that regular monitoring of informal education is needed. In our opinion, monitoring could combine economic and sociological approaches in the methodology of estimation the returns on informal education: a multidisciplinary view, research optics with 'switching scales,' the use of the advantages of quantitative and qualitative methods of analysis.

Keywords: investment in human capital, return on investment in education, social policy, informal education

DOI: 10.17323/727-0634-2021-19-3-523-532

References

- Almeida R. K., Aterido R. (2011) On-the-job Training and Rigidity of Employment Protection in the Developing World: Evidence from Differential Enforcement. *Labour Economics*, (18): S71–S82.
- Becker G. S. (1962) Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, (70): 9–49.

Marina N. Kicherova— Cand. Sci. (Soc.), Associate Professor, Department of General and Economic Sociology, University of Tyumen, Tyumen, Russian Federation. Email: m.n.kicherova@utmn.ru

Marina A. Giltman— Cand. Sci. (Econ.), Professor, Department of Economic Theory and Applied Economics, University of Tyumen, Tyumen, Russian Federation. Email: m.a.giltman@utmn.ru

- Conti G. (2005) Training, Productivity and Wages in Italy. *Labour Economics*, (12): 557–576.
- Eurostat (2016) *Classification of Learning Activities (CLA)*. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf/978de2eb-5fc9-4447-84d6-d0b5f7bee723> (accessed 5 January 2020).
- Ferreira M., De Grip A., van der Velden R. (2018) Does Informal Learning at Work Differ Between Temporary and Permanent Workers? Evidence from 20 OECD Countries. *Labour Economics*, (55): 18–40.
- Gimpelson V. E. (2019) Vozrast i zarabotnaya plata: stilizovannyye fakty i rossijskie osobennosti [Age and Wage: Stylized Facts and Russian Evidence]. *Ekonomicheskij zhurnal VSHE* [The HSE Economic Journal], 23 (2): 185–237.
- Gimpelson V. E., Kapeliushnikov R. I., Oshchepkov A. Yu. (2016) Premiya za specialnyj stazh v Rossii: vozvrashchenie k teme [Return to Tenure Revisited]. *Ekonomicheskij zhurnal VSHE* [The HSE Economic Journal], 20 (4): 553–587.
- Gorgadze A. A. (2016) *Formirovanie sovetami po professionalnym kvalifikaciyam infrastruktury po sisteme ocenki kvalifikacii na osnove analiza publichnoy informacii, razmeshchennoj na internet-sajtah sovetov* [Formation of the Infrastructure by the Councils of Professional Qualifications According to the Qualification Assessment System Based on the Analysis of Public Information Posted on the Councils Websites]. Available at: <http://media.rsp.ru/document/1/3/6/36a96663cf4debd85294d23a4016ac3f.pdf> (accessed 5 January 2020).
- Jahn E., Pozzoli D. (2013) The Pay Gap of Temporary Agency Workers – Does the Temporary Sector Experience Pay Off? *Labour Economics*, (24): 48–57.
- Karpuhina A. E. (2006) *Monitoring nepreryvnogo obrazovaniya: instrument upravleniya i sociologicheskie aspekty* [Continuing Education Monitoring: A Management Tool and Sociological Aspects]. Moscow: Maks Press.
- Lange G. – M., Wodon Q., Carey K. (eds.) (2018) *The Changing Wealth of Nations 2018. Building a Sustainable Future*. Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development.
- Lukyanova A. L. (2010) Otdacha ot obrazovaniya: chto pokazyvaet meta-analiz [Returns to Education in Russia: Evidence from Meta-Analysis]. *Ekonomicheskij zhurnal VSHE* [The HSE Economic Journal], 14 (3): 326–348.
- Maximiano S., Oosterbeek H. (2007) On the Determinants of Workers' and Firms' Willingness to Train. Oslo: *European Association of Labour Economists*.
- Nelen A., De Grip A. (2009) Why Do Part-time Workers Invest Less in Human Capital than Full-timers? *Labour*, 23 (1): 61–83.
- OECD (2019) What the Survey of Adult Skills (PIAAC) measures. *The Survey of Adult Skills: Reader's Companion*. Available at: <http://www.oecd.org/publications/the-survey-of-adult-skills-f70238c7-en.htm> (accessed 5 January 2020).
- Salas-Velasco M. (2009) Beyond Lectures and Tutorials: Formal On-the-job Training Received by Young European University Graduates. *Research in Economics*, (63): 200–211.
- Schultz T. (1975) The Value of the Ability to Deal with Disequilibria. *Journal of Economic Literature*, (13): 827–846.
- Tannenbaum S., Beard R., McNall L., Salas E. (2010) Informal Learning and Development in Organizations. In: S. Kozlowski, E. Salas (eds.) *Learning, Training, and Development in Organizations*. New York: Routledge: 303–331.
- Travkin P. V. (2014) Ocenka otdachi ot dopolnitel'nogo professional'nogo obucheniya rossijskih rabotnikov: podhod s uchetom vliyaniya sposobnostej na zarabotnuyu platu [The Impact of the On-the-job Training on Russian worker's Salary: The Effect of Abilities Approach]. *Prikladnaya ekonometrika* [Applied Econometrics], 33 (1): 51–70.
- UNESCO (2015) *Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks. Volume II: National and Regional Cases*. Available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2222> (accessed 5 January 2020).
- Yakushkina M. S. (2014) Sposoby i formy organizacii neformal'nogo obrazovaniya dlya raznovozrastnykh soobshchestv [Methods and Forms of Informal Education for Communities of Different Ages]. *Chelovek i obrazovanie* [Man and Education], 1 (38): 20–24.