

Торайғыров университетінің
ҒЫЛЫМИ ЖУРНАЛЫ

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Торайғыров университета

Торайғыров университетінің ХАБАРШЫСЫ

Экономикалық сериясы
1997 жылдан бастап шығады



ВЕСТНИК

Торайғыров университета

Экономическая серия
Издается с 1997 года

ISSN 2710-3552

№ 4 (2025)

Павлодар

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Торайгыров университета

Экономическая серия
выходит 4 раза в год

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о постановке на переучет периодического печатного издания,
информационного агентства и сетевого издания
№ KZ93VPY00029686

выдано
Министерством информации и коммуникаций
Республики Казахстан

Тематическая направленность
публикация материалов в области экономики, управления,
финансов, бухгалтерского учета и аудита

Подписной индекс – 76133

<https://doi.org/10.48081/JQEX2549>

Бас редакторы – главный редактор
Давиденко Л. М.
доктор PhD

Заместитель главного редактора
Ответственный секретарь

Гребнев Л. С., *д.э.н., профессор*
Шеримова Н. М., *доктор PhD*

Редакция алқасы – Редакционная коллегия

Шмарловская Г. А.,	<i>д.э.н., профессор (Беларусь);</i>
Кунязов Е. К.,	<i>доктор PhD, доцент;</i>
Алмаз Толымбек,	<i>доктор PhD, профессор (США);</i>
Мукина Г. С.,	<i>доктор PhD, ассоц. профессор, доцент;</i>
Дугалова Г. Н.	<i>д.э.н., профессор</i>
Алтайбаева Ж. К.,	<i>к.э.н.</i>
Мусина А. Ж.,	<i>к.э.н., ассоц. профессор, доцент;</i>
Титков А. А.,	<i>к.э.н., доцент;</i>
Шокубаева З. Н.	<i>технический редактор.</i>

За достоверность материалов и рекламы ответственность несут авторы и рекламодатели
Редакция оставляет за собой право на отклонение материалов
При использовании материалов журнала ссылка на «Вестник Торайгыров университета» обязательна

© Торайгыров университет

<https://doi.org/10.48081/QHFM4094>***О. В. Лашкарева**

Евразийский национальный университет имени Л. Н. Гумилева,
Республика Казахстан г. Астана.

¹ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2432-3210>

*e-mail: lashkareva_ov@enu.kz

НАВЫКИ ПРОТИВ ДИПЛОМОВ: ТРАНСФОРМАЦИЯ ЦЕННОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

В условиях современного цифрового мира рынок труда претерпевает кардинальные изменения, вызванные стремительным развитием технологий, ростом автоматизации и глобализацией. Традиционная роль диплома как основного критерия оценки профессиональной квалификации постепенно уступает место новым подходам, ориентированным на развитие практических навыков и реальных компетенций. В статье исследуются процессы трансформации ценности формального образования, причины смещения акцентов в сторону навыков, а также влияние цифровых платформ и EdTech на доступность, качество и гибкость обучения. Особое внимание уделено концепции «skills-first», которая позволяет быстро адаптировать специалистов к меняющимся требованиям рынка труда, но вызывает вопросы относительно системности и уровня подготовки. Приведены примеры компаний, отказавшихся от обязательного требования наличия диплома, а также инновационные образовательные модели, сочетающие академическую базу с практической подготовкой. Сделаны выводы о необходимости переосмысления и комплексной адаптации образовательных стратегий, направленных на обеспечение конкурентоспособности и устойчивого развития рынка труда в эпоху цифровых технологий и постоянных технологических трансформаций. Дополнительное внимание уделяется вопросам повышения качества образования и внедрения системных стандартов обучения для обеспечения подготовки кадров, отвечающих новым требованиям современного мира.

Ключевые слова: навыки, диплом, цифровая экономика, образование, рынок труда, EdTech, lifelong learning.

Введение

В XXI веке образование и рынок труда находятся под воздействием трансформационных процессов. Ускоренное развитие технологий, цифровизация и автоматизация приводят к быстрому устареванию знаний, изменению профессий и появлению новых требований к специалистам [1]. Профессиональные знания стремительно устаревают, появляются новые виды деятельности, а значительная часть существующих профессий трансформируется или исчезает. По данным международных исследований, более 40 % навыков, востребованных десять лет назад, сегодня утратили актуальность, тогда как около 85 % будущих массовых профессий еще не сформированы. Это обостряет главный вопрос современного образовательного дискурса: что становится более ценным – диплом как традиционный символ формальной квалификации или набор практических навыков, позволяющий эффективно выполнять профессиональные задачи?

Параллельно с трансформацией рынка труда происходит глубокая эволюция самой системы образования. Усиливается тенденция к гибкости и персонализации образовательных траекторий: активно развиваются онлайн-курсы, микросертификации, корпоративные обучающие программы, цифровые платформы и новые модели взаимодействия университетов и промышленности. В этих условиях традиционный диплом уже не выступает уникальным и достаточным показателем профессиональной пригодности. На первый план выходит подход skills-first, основанный на приоритете конкретных компетенций, подтвержденном опыте и способности постоянно обновлять знания.

Смена приоритетов отражает более широкий сдвиг в понимании ценности образования. Компании все больше внимания уделяют не формальной квалификации, а реальным компетенциям сотрудников – от цифровых и аналитических до коммуникативных и креативных. Это приводит к пересмотру стратегий найма, управлению карьерной траекторией и переосмыслению роли образовательных учреждений в формировании человеческого капитала. Таким образом, противостояние «навыки против дипломов» становится не просто социальным или профессиональным дискурсом, но ключевым вектором трансформации системы образования в условиях цифровой экономики.

Материалы и методы

В рамках исследования применялся комплексный методологический подход, включающий как анализ теоретических источников, так и обработку актуальных эмпирических данных.

В качестве основной базы были использованы следующие материалы: отчеты международных организаций (OECD, World Economic Forum, LinkedIn Learning, McKinsey&Company); данные социологических опросов работодателей по ключевым критериям найма специалистов; примеры и кейсы крупных компаний (Google, IBM, Tesla, Apple), которые отказались от обязательного требования наличия диплома; аналитические и научные публикации, посвященные трансформации рынка труда, компетентностному подходу и развитию сектора EdTech.

Методы исследования включали: контент-анализ научных и аналитических публикаций; сравнительный анализ для сопоставления модели «skills-first» и модели, ориентированной на получение диплома; статистический анализ данных о динамике спроса на профессиональные навыки и изменениях в структуре требований работодателей на рынке труда; систематизацию данных о внедрении новых образовательных моделей; визуализацию данных с использованием диаграмм и графиков; интерпретирующий метод для обобщения полученных результатов и выявления причинно-следственных связей в трансформации ценности образования.

Представленный набор материалов и методов позволил провести всесторонний анализ трансформации ценности образования, оценить влияние цифровизации на соотношение между формальными дипломами и реальными профессиональными навыками специалистов.

Результаты и обсуждение

На протяжении десятилетий диплом был главным символом профессиональной пригодности. Высшее образование рассматривалось как инструмент социальной мобильности, а наличие диплома открывало двери в более высокооплачиваемые и престижные профессии.

По данным OECD, в XX веке наблюдалась устойчивая положительная корреляция между уровнем образования и доходом: выпускники вузов в среднем зарабатывали на 50–70 % больше, чем работники без высшего образования. Диплом выполнял роль фильтра: подтверждал фундаментальные знания, дисциплину и способность к системной работе. [2].

Соотношение диплома и навыков приведено в табл.1.

Таблица 1 – Сравнение подходов «Диплом» vs «Навыки»

Критерий	Диплом	Навыки
Подтверждает	Формальное образование, знание теории	Конкретный опыт, умения
Срок актуальности	Долгосрочно (но знания устаревают)	Краткосрочно, требует обновления
Гибкость	Ограничена, фиксированная программа	Высокая, можно быстро освоить новое
Доступность	Часто дорого и долго	Дешевле, можно учиться онлайн
Формирование soft skills	Выражено	Часто слабее

Примечание – Составлено автором по источнику [2].

Система образования, построенная в индустриальную эпоху, была ориентирована на подготовку специалистов для относительно стабильного набора профессий. В ней ценились академические знания и теоретическая подготовка, а обучение зачастую носило линейный и завершённый характер.

С развитием цифровой экономики ситуация изменилась кардинально. В условиях быстрого обновления технологий знания устаревают за 3–5 лет, а профессиональные компетенции требуют постоянного обновления [3]. График показывает, что через 5 лет после выпуска актуальность изученного снижается на 30–40 %, а через 10 лет — почти на 60 % (рис.1)

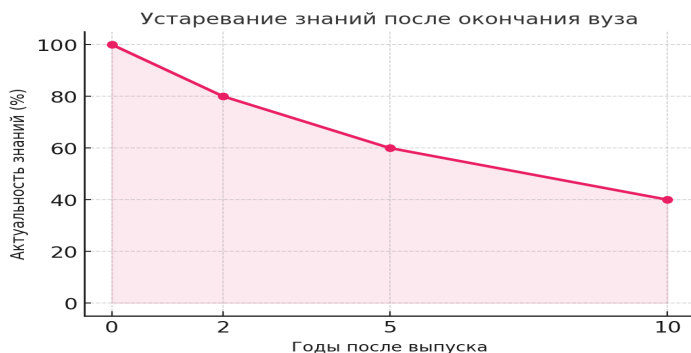


Рисунок 1 – Снижение актуальности знаний во времени

Примечание – Составлено автором на основе источника [3].

Появились новые профессии – аналитик данных, UX-дизайнер, инженер машинного обучения, специалист по кибербезопасности, – для

которых традиционные образовательные программы просто не успевают адаптироваться.

Компании начали уделять больше внимания не формальным дипломам, а наличию конкретных навыков: умений работать с большими данными, знания языков программирования, навыков коммуникации и критического мышления, умение работать в команде [4].

Согласно отчету World Economic Forum [2023]. к 2027 году более 44 % сотрудников потребуют переподготовки, а востребованность навыков будет меняться еще быстрее.

Ряд международных компаний официально отказались от требования обязательного диплома при найме сотрудников. Среди них – Google, IBM, Tesla, Apple, Bank of America. Вместо диплома акцент сделан на портфолио проектов, результатах тестовых заданий и реальных кейсах [5]. В таблице 2 представлены компании, которые ищут кандидатов, обладающих навыками.

Таблица-2 – Компании, которые отменили обязательное требование диплома

Компания	Отрасль	Год отмены требования	Что оценивают вместо
Google	IT	~2018	Проекты, тестовые задания
IBM	IT	~2017	Сертификации, опыт
Tesla	Авто, технологии	~2018	Портфолио, навыки
Apple	IT	~2019	Рекомендации, реальный опыт

Примечание – Составлено автором на основе источника [5].

По данным LinkedIn Learning (2023), более 75 % работодателей при найме специалистов в цифровых профессиях смотрят в первую очередь на практические навыки и опыт, а не на диплом (рис.2).

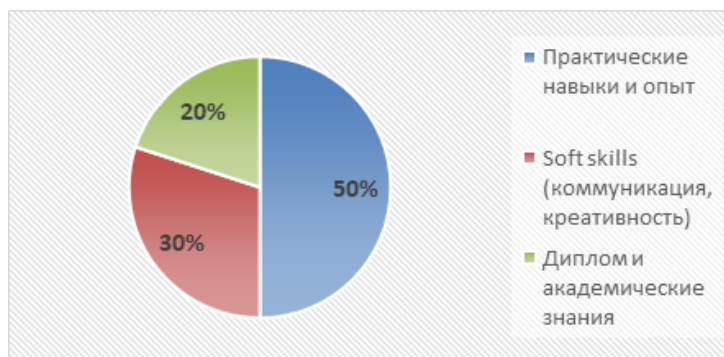


Рисунок 2 – На что смотрят работодатели при найме

Примечание – Составлено автором на основе источника [5].

Кроме того, бурное развитие EdTech-платформ (Coursera, Udemу, Skillbox, Stepik) дало возможность миллионам людей осваивать новые навыки быстро и гибко. Особенно популярны микросертификаты (microcredentials) от Google, IBM и других компаний, которые признаются работодателями [6].

Подход «skills-first» имеет ряд преимуществ, среди которых гибкость (быстрая адаптация к изменениям на рынке труда), ориентацию на практику (обучение связано с выполнением конкретных задач) и доступность (приобретение новых навыков без длительного и дорогостоящего обучения).

Также надо отметить, что у такого подхода есть свои риски и ограничения. Среди основных рисков: качество образования (курсы и сертификаты могут различаться по глубине и содержанию), отсутствие системного мышления (без академической базы сложно построить долгосрочную карьеру), неравенство доступа (не все имеют возможность учиться онлайн из-за языковых, финансовых или технологических барьеров).

Важно отметить, что именно в университетах часто формируются soft skills: критическое мышление, работа в команде, умение учиться и анализировать информацию. Эти компетенции трудно измерить, но они становятся ключевыми в условиях нестабильного рынка.

На фоне этих изменений появляются новые модели обучения, ориентированным на развитие компетенций и активное вовлечение студентов. Эти модели включают в себя элементы интерактивного обучения, проектной деятельности, использование цифровых технологий и смешанное обучение [7;8].

Некоторые новые модели представлены на рисунке 3



Рисунок 3 – Новые модели обучения

Примечание – Составлено автором на основе источника [9;10].

В современном мире обучение на протяжении всей жизни (lifelong learning) становится нормой и ключевым условием профессиональной устойчивости. Акцент смещается в сторону формирования у студентов навыков самостоятельного обучения, критического мышления и гибкой адаптации к быстро меняющимся условиям рынка. Вместе с этим активно внедряются краткосрочные образовательные программы и курсы повышения квалификации, позволяющие регулярно обновлять знания и развивать новые компетенции на протяжении всей жизни.

Microlearning и микросертификация представляют собой инновационные методы, основанные на подаче информации небольшими модулями (обычно по 3–10 минут), сфокусированными на освоении конкретного навыка или решении конкретной задачи. Такой подход обеспечивает быстрое и точечное обучение, позволяя максимально эффективно использовать время и ресурсы.

Гибридные образовательные программы объединяют сильные стороны академического образования и практико-ориентированных курсов, предлагаемых индустрией. Студенты одновременно изучают фундаментальные дисциплины в университете и осваивают прикладные навыки, часто в рамках совместных проектов и стажировок с компаниями и организациями.

Корпоративное обучение становится важным элементом развития кадрового потенциала. Многие компании самостоятельно обучают сотрудников под свои задачи, применяя разнообразные форматы: тренинги, мастер-классы, стажировки, внутренние курсы и платформы.

Это позволяет оперативно закрывать дефицит навыков и поддерживать конкурентоспособность бизнеса.

Так, например, такие крупные технологические компании, как Amazon и Google, разработали собственные образовательные платформы для сотрудников и широкой аудитории. В то же время университеты активно сотрудничают с IT-компаниями и стартапами, регулярно обновляя образовательные программы и делая их более практико-ориентированными и востребованными на рынке труда.

Выводы

Проведенное исследование позволило комплексно проанализировать трансформацию ценности образования в условиях цифровой экономики и показать, что противостояние «навыки против дипломов» является отражением гораздо более глубоких изменений, происходящих в системе подготовки кадров и использования человеческого капитала. Современный рынок труда стремительно переходит от модели, ориентированной на формальное подтверждение квалификации, к модели, основанной на реальных компетенциях и способности сотрудников быстро адаптироваться к технологическим изменениям.

Диплом как традиционный показатель профессиональной пригодности утрачивает монополию и все чаще рассматривается лишь как один из элементов профиля специалиста. Это обусловлено тем, что технологическая среда развивается быстрее, чем образовательные программы, а цифровизация и автоматизация предъявляют новые требования к навыкам, которые не могут быть обеспечены исключительно академическим обучением. Работодатели выбирают сотрудников, которые демонстрируют практическое владение инструментами, опыт участия в проектах, способность решать нестандартные задачи и готовность к постоянному обучению.

В то же время результаты анализа показывают, что отказ от модели, ориентированной на получение диплома, не означает снижения значимости академического образования. Университеты продолжают играть ключевую роль в формировании фундаментальных знаний, развитии критического мышления, способности к исследованиям и системному анализу. Проблема заключается не в конкуренции между дипломом и навыками, а в необходимости формирования новой гибридной модели, сочетающей в себе мощную теоретическую базу и практико-ориентированные компетенции, востребованные цифровой экономикой.

Исследование показало, что наиболее успешными образовательными экосистемами являются те, которые активно интегрируют академическую подготовку с проектным обучением, цифровыми технологиями,

микросертификациями, корпоративным партнёрством и механизмами оценки навыков. Трансформация образования становится не разовым процессом, а непрерывным циклом, предполагающим постоянное обновление содержания, методов и технологий обучения.

Переход к модели *skills-first* влияет не только на индивидуальные карьерные стратегии, но и на экономику в целом. Он способствует повышению мобильности рабочей силы, снижению структурной безработицы, ускорению адаптации компаний к технологическим изменениям и созданию новых форм профессиональной идентичности. Вместе с тем выявлены и риски: рост фрагментарности образовательных траекторий, возможная переоценка краткосрочных курсов, отсутствие единых критериев проверки навыков и углубление разрыва между различными слоями населения в доступе к качественному обучению.

Практические рекомендации, предложенные в исследовании, адресованы основным группам участников образовательной экосистемы – специалистам, работодателям, университетам и EdTech-сектору. Для специалистов ключевым становится формирование индивидуальной стратегии профессионального развития, в которой диплом выступает основой, а навыки – динамичным компонентом, требующим постоянного обновления. Работодателям критически важно внедрять модели найма, основанные на компетенциях, а также активно развивать корпоративное обучение. Университетам необходимо пересмотреть структуру программ, усилив практическую направленность, а EdTech-платформам – предлагать контент, обеспечивающий реальное профессиональное развитие в соответствии с потребностями рынка труда.

Таким образом, в условиях цифровой экономики выигрывают не те, кто противопоставляет диплом навыкам, а те, кто способен сочетать фундаментальные знания, гибкость компетенций и готовность к обучению на протяжении всей жизни. Формирование интегрированной модели образования, в которой академическая база дополняется практическими навыками и цифровыми инструментами, становится не только индивидуальным конкурентным преимуществом, но и стратегической необходимостью для устойчивого развития общества и экономики.

Переход от парадигмы на получение диплома, к парадигме, основанной на компетенциях, является долгосрочным и многогранным процессом. Его успешная реализация требует согласованных усилий государства, образовательных организаций, бизнеса и технологий. Именно такая координация позволит сформировать новое поколение человеческого капитала, способного эффективно работать в условиях постоянных

технологических изменений и задавать вектор развития будущей экономики знаний.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 **Brynjolfsson E., McAfee A.** The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. – N.Y. : W.W. Norton & Company. – 2014.

2 OECD. Education at a Glance – <https://www.oecd.org/education/> (Date of access: 28.06.2025).

3 World Economic Forum. The Future of Jobs Report [Electronic resource]. – 2023. – <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/> (Дата обращения: 28.06.2025).

4 LinkedIn Learning. Workplace Learning Report [Electronic resource]. – 2023. – <https://learning.linkedin.com> (Date of access: 28.06.2025).

5 IBM. The Value of Skills-First Hiring [Electronic resource]. – 2021. – <https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/report/skills-first> (date of access: 28.06.2025).

6 McKinsey & Company. Defining the skills citizens will need in the future world of work [Electronic resource]. – 2020. – <https://www.mckinsey.com/> (Date of access: 04.07.2025).

7 World Economic Forum. Schools of the Future: Defining New Models of Education for the Fourth Industrial Revolution. – 2020. [Electronic resource]. – <https://www.weforum.org/reports/schools-of-the-future> (Date of access: 04.07.2025).

8 Coursera. Global Skills Report. – 2023. [Electronic resource]. – <https://www.coursera.org/research/global-skills-report> (Date of access: 04.07.2025).

9 OECD. Skills Outlook 2021: Learning for Life [Electronic resource]. – 2021. – <https://www.oecd.org/education/oecd-skills-outlook-2021-0ae365b4-en.htm> (Date of access: 04.07.2025).

10 European Commission. Digital Education Action Plan (2021–2027) [Electronic resource]. – 2022. – <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/action-plan> (Date of access: 04.07.2025).

Поступило в редакцию 04.08.25.

Поступило с исправлениями 29.10.25.

Принято в печать 01.12.25.

*О. В. Лашкарева

Л. Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті,

Қазақстан Республикасы Астана қ.

04.08.25 ж. баспаға түсті.

29.10.25 ж. түзетулерімен түсті.

01.12.25 ж. басып шығаруға қабылданды.

ДИПЛОМДАРҒА ҚАРСЫ ДАҒДЫЛАР: ЦИФРЛЫҚ ЭКОНОМИКА ДӘУІРІНДЕГІ БІЛІМ БЕРУ ҚҰНДЫЛЫҒЫНЫҢ ӨЗГЕРУІ

Қазіргі заманғы цифрлық әлемде еңбек нарығы технологиялардың жедел дамуы, автоматтандырудың өсуі және жаһанданудың әсерінен түбегейлі өзгерістерге ұшырап отыр. Кәсіби біліктілікті бағалауда негізгі критерий ретінде дипломның дәстүрлі рөлі біртіндеп практикалық дағдылар мен нақты құзыреттерді дамытуға бағытталған жаңа әдістерге беріле бастады. Мақалада формалды білімнің құндылықтарының трансформациясы, дағдыларға басымдық берудің себептері және цифрлық платформалар мен EdTech-тің оқытудың қолжетімділігіне, сапасы мен икемділігіне әсері зерттеледі. «Skills-first» (дағдыларға негізделген) тұжырымдамасына ерекше көңіл бөлінеді, ол мамандарды еңбек нарығының өзгермелі талаптарына жедел бейімдеуге мүмкіндік береді, алайда дайындықтың жүйелілігі мен деңгейі мәселелерін туғызады. Дипломның міндетті болуы талаптарынан бас тартқан компаниялар мысалдары мен теориялық негізді практикалық дайындаумен біріктірген инновациялық білім беру модельдері ұсынылады. Сандық технологиялар дәуірінде және үздіксіз технологиялық трансформациялар жағдайында еңбек нарығының бәсекеге қабілеттілігі мен тұрақты дамуын қамтамасыз етуге бағытталған білім беру стратегияларын қайта қарау және кешенді бейімдеу қажеттігі туралы қорытындылар жасалады. Сондай-ақ білім сапасын арттыру және жаңа заман талабына сай кадрларды даярлауды қамтамасыз ету үшін жүйелі оқыту стандарттарын енгізу мәселелеріне қосымша назар аударылады.

Кілтті сөздер: дағдылар, диплом, цифрлық экономика, білім, еңбек нарығы, EdTech, lifelong learning.

*O. V. Lashkareva

L. N. Gumilyov Eurasian National University, Republic of Kazakhstan, Astana.

Received 04.08.25.

Received in revised form 29.10.25.

Accepted for publication 01.12.25.

SKILLS VERSUS DIPLOMAS: THE TRANSFORMATION OF THE VALUE OF EDUCATION IN THE AGE OF THE DIGITAL ECONOMY

In the modern digital world, the labor market is undergoing fundamental changes caused by the rapid development of technology, increasing automation and globalization. The traditional role of the diploma as the main criterion for assessing professional qualifications is gradually giving way to new approaches that focus on the development of practical skills and realistic competencies. The article examines the processes of transformation of the value of formal education, the reasons for the shift in emphasis towards skills, as well as the impact of digital platforms and EdTech on the accessibility, quality and flexibility of learning. Special attention is paid to the «skills-first» concept, which makes it possible to quickly adapt specialists to the changing demands of the labor market, but raises questions about the consistency and level of training. There are examples of companies that have abandoned the mandatory requirement for a diploma, as well as innovative educational models that combine academic basis with practical training. Conclusions are drawn about the need to rethink and comprehensively adapt educational strategies aimed at ensuring competitiveness and sustainable development of the labor market in the era of digital technologies and constant technological transformations. Additional attention is paid to improving the quality of education and the introduction of systemic training standards to ensure staff training that meets the modern world's new requirements.

Keywords: skills, diploma, digital economy, education, labor market, EdTech, lifelong learning.

Теруге 19.12.2025 ж. жіберілді. Басуға 30.12.2025 ж. қол қойылды.

Электронды баспа

34,01 Мб RAM

Шартты баспа табағы 17,4

Таралымы 300 дана. Бағасы келісім бойынша.

Компьютерде беттеген: А. К. Мыржикова

Корректоры: А. Р. Омарова, Д. А. Кожас

Тапсырыс №

Сдано в набор 19.12.2025 г. Подписано в печать 30.12.2025 г.

Электронное издание

34,01 Мб RAM

Усл.п.л. 17,4. Тираж 300 экз. Цена договорная.

Компьютерная верстка: А. К. Мыржикова

Корректорлар: А. Р. Омарова, Д. А. Кожас

Заказ № 4493

«Toraighyrov University» баспасынан басылып шығарылған

Торайғыров университеті

140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

«Toraighyrov University» баспасы

Торайғыров университеті

140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

8 (7182) 67-36-69

e-mail: kereku@tou.edu.kz

www.vestnik.tou.edu.kz

www.vestnik-economic.tou.edu.kz