

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИИ: ВЛИЯНИЕ НА ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ РАБОТНИКОВ*

П. В. Травкин

Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики

Поступила в редакцию 20 мая 2012 г.

Аннотация: рассматривается проблема дополнительного профессионального обучения сотрудников и экономическая эффективность такого обучения.

Ключевые слова: экономика труда, человеческий капитал, дополнительное профессиональное обучение.

Abstract: *on-the-job training and its economic efficiency are considered in this article.*

Key words: *labor economics, human capital, on-the-job training.*

Беспрерывно меняющиеся и развивающиеся технологии вынуждают работодателей постоянно обучать и переобучать своих работников. В противном случае показатели производительности фирмы могут быть гораздо ниже, чем у конкурентов. Ввиду постоянно меняющихся требований рынка к рабочей силе работодателям приходится адаптировать требования к своим работникам. Если персонал перестает соответствовать растущим требованиям, работодатель нанимает новых или обучает имеющихся сотрудников.

В настоящее время развитие государства используют различные меры, стимулирующие или субсидирующие инвестиции организаций и работников в профессиональное обучение. Часть таких мер связана с вводом ограничений на мобильность для обученных предприятием работников – таким образом обеспечивается окупаемость инвестиций в обучение персонала. Государство также субсидирует расходы юридических лиц на обучение своих работников. Во многих европейских странах введены налоговые льготы для организаций, осуществляющих обучение персонала.

Дополнительное профессиональное обучение работников (в англоязычной литературе используется термин *on-the-job training*) включает в себя подготовку как непосредственно на рабочем месте, так и в специальных образовательных учреждениях; как обучение в рамках относительно формализованных программ, так и получение знаний и навыков в процессе работы и взаимодействия с коллегами и наставниками; как обучение на недельных курсах повышения квалификации, так и обучение, которое длится на протяжении нескольких лет.

В теории человеческого капитала Беккера [1] и теории сигналов Спенса [2] заработная плата является для работника вознаграждением, связанным с его производительностью труда. Образование, полученное работником, оказывает или прямое влияние на заработную плату, способствуя повышению продуктивности профессиональной деятельности (теория человеческого капитала), или косвенное влияние, выступая маркером производительности труда на начальном этапе (теория сигналов).

Нехватка квалифицированных работников все чаще связывается не столько с условиями на рынке труда (зарплата, социальный пакет, престижность профессии и места работы), сколько с ограниченными возможностями системы профобразования, даже в подготовке работников традиционных профессий. Эту проблему предприятия решают, организуя дополнительное профессиональное обучение или переобучение вновь принятых работников собственными силами.

Возрастание роли человеческого капитала и инвестиций в него стало поводом для появления раздела про дополнительное профессиональное обучение в аналитических обзорах Всемирного банка, а также Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Данными организациями был проведен ряд исследований, которые позволили дать оценку и построить модель

* Исследование осуществлено в рамках программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2012 г. (проект Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике»).

© Травкин П. В., 2013

развития дополнительного профессионального обучения, а также определить степень влияния указанного выше процесса на рынки труда различных стран.

Поскольку права работодателей как инвесторов в обучение своих работников законодательно не регулируются, то издержки организации, оплатившей обучение работника, и организации, в которую работник затем перешел работать, распределяются неравноценно. Работник может покинуть организацию в связи со случайными обстоятельствами. Однако стимулы работника сменить работодателя повышаются, если работодатель, инвестирующий в дополнительное профессиональное образование работника, пытается компенсировать свои затраты на обучение, занижая заработную плату по сравнению с заработной платой обученного работника на конкурентном рынке. Следствием этого является отсутствие результата для работодателя, если для работника не предусмотрены обязательства по возмещению затрат на дополнительное профессиональное образование.

В связи с необходимостью оптимизации неравноценного распределения затрат на дополнительное профессиональное образование работодатель использует различные варианты «удержания» работника: оформление договорных отношений, обязующих работника отработать определенный срок после получения дополнительного образования. При этом для работника на весь обозначенный в договоре срок устанавливается определенное вознаграждение.

Проблема накопления человеческого капитала и использования дополнительного профессионального образования интересовала экономистов начиная с фундаментальных работ Г. Беккера [1]. В то время как школа и вуз дают общее образование, дополнительное профессиональное образование призвано подготовить работника к решению конкретных задач, дать ему знания и навыки, используемые в данной сфере деятельности. Таким образом, обучение работников повышает их производительность и в конечном итоге влияет на экономический рост.

В последние годы появилось множество исследований, посвященных проблемам обучения работников на рабочем месте. Многие исследователи пытаются объяснить различия программ и объемов обучения в разных странах различиями институциональных характеристик рынков труда.

По мнению Г. Беккера, инвестиции в общий человеческий капитал в итоге оплачиваются работ-

никами, так как общий человеческий капитал – это знания и навыки, которые могут использоваться и давать отдачу работнику в разных фирмах. Приобретение специфических навыков должно оплачиваться работодателями, так как специфический человеческий капитал – это знания и навыки, которые могут использоваться только у конкретного работодателя [1].

Фирмы, оплачивающие обучение, получают от этого отдачу. Модели, объясняющие предоставление фирмами общего обучения, во многом основываются на информационном преимуществе конкретного работодателя перед другими фирмами. Данный работодатель лучше знает как способности работника, так и человеческий капитал, полученный в ходе внутрифирменного обучения, по сравнению с остальными фирмами на рынке. Вследствие этого другие фирмы будут платить этому работнику меньше [3]. Информационная асимметрия, делающая невыгодным межфирменный переход для работников, дает фирме некоторую монопсоническую власть, которая позволяет получать часть выгоды после обучения работника [4]. Более того, сам процесс обучения может быть способом выявления способностей работника, а также частью процесса отбора и найма работников [5].

Многие исследователи пытались оценить отдачу на обучение работника для того, чтобы понять, кто получает ренту от обучения. Обучение на рабочем месте свидетельствует о положительном влиянии на рост заработной платы. Однако, по мнению одних исследователей, обучение больше влияет на рост производительности, чем на рост заработной платы. Таким образом, работодатели, неся издержки, в будущем получают большую часть выгод от обучения работников [6]. С точки зрения других исследователей, обучение, финансируемое работодателем, в большей степени повышает зарплату работника в будущей фирме, чем в фирме, предоставившей обучение [7]. Этот вывод согласуется с теорией несовершенного рынка труда. Г. Конти на данных для Италии за 1996–1999 гг. показывает, что обучение оказывает положительное влияние на производительность, а не на зарплату. Этот вывод подтверждает гипотезу о выгоде работодателей от обучения работников [8].

Следует отметить, что не всем работникам предоставляется одинаковая возможность участия в программах дополнительного профессионального обучения. Согласно исследованию, построенному на данных, собранных с трех тысяч американских фирм, сотрудники с низкой заработной платой

имеют меньше возможностей для ее повышения, чем сотрудники, заработная плата которых на порядок выше. Это наиболее характерно для мужских профессий [9]. То есть работодатели сами выбирают, кого обучать. Соответственно, отбирая самых способных сотрудников для обучения, можно констатировать, что прирост их заработной платы при прочих равных показателях, будет наиболее заметен. Данную тему развивает также исследование на французских микроданных, посвященное взаимосвязи между способностями индивидов и влиянием дополнительного обучения на заработную плату. Авторы приходят к выводу, что рост заработной платы вызывают именно более высокие способности и мотивация работников, чем дополнительное обучение [10].

Дополнительное профессиональное обучение в России

В России существует немало учреждений, оказывающих услуги профессиональной подготовки работников; система включает в себя различные виды учреждений – центры, факультеты повышения квалификации, институты повышения квалификации, академии и др. Анализ данных мониторинга экономики образования [11], который проводит Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики с 2002 г., показал основные тенденции развития дополнительного профессионального обучением в России.

Итоги опросов руководителей в 2005–2008 гг. показывают: с каждым годом на предприятиях росла нехватка работников необходимых квалификаций. Причем нередко это происходило не столько из-за уменьшения работников нужной квалификации, сколько из-за того, что работодатели были не готовы платить заработную плату, соответствующую современным реалиям. Если в 2005 г. не хватало работников на 41 % предприятий, то в 2008 г. – уже на 54 % предприятий.

Нанимая новых сотрудников, как правило вчерашних выпускников высших или среднеспециальных учреждений, работодатели часто оценивают их знания и навыки как слабые и отправляют на дополнительное обучение их, а также тех, у кого нет специфических навыков, необходимых для работы в данной компании или отрасли [11]. Так, в промышленности, строительстве и транспортных компаниях формы организации дообучения новичков – специалистов функциональных и линейных подразделений – похожи. На 50 % предприятий дополнительное профессиональное обучение вновь

принятых специалистов проходило на специальных курсах вне предприятий, т.е. в других компаниях или образовательных учреждениях. Редко для дополнительного профобучения использовалась форма «прикрепления к более опытному работнику». Важно отметить, что наставничество вполне может быть неформальным способом обучения, не учитываемым в официальных документах.

Существует ряд российских исследований, посвященных изучению вопроса дополнительного профессионального обучения. Однако большая часть работ сосредоточена на анализе объемов обучения на предприятиях или на вопросах вероятности обучения. Причем как с точки зрения индивидов, так и со стороны предприятий анализируются, какие факторы влияют на вероятность наличия программ обучения персонала в компании [12]. Характерная особенность российского рынка труда состоит в том, что большинство фирм сообщает о проведении дополнительного обучения в той или иной форме [13; 14], что вполне сопоставимо с развитыми странами. При этом доля вовлеченных сотрудников в процесс обучения крайне мала: руководители – 11 %; рабочие – 8 % [15]. В работе О. Лазаревой рассматривается влияние дополнительного обучения на заработную плату. Исследование основано на данных RLMS-HSE за 2001–2003 гг., где автор оценивает влияние обучения с помощью моделей случайных/фиксированных эффектов. Значимым оказались лишь результаты влияния обучения оплаченного работодателем в нерыночном секторе (4 %, если оценивается месячная заработная плата, и 9 % – при оценивании почасовой оплаты труда) [16].

Эконометрические оценки

В исследовании использована база данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (Russian Longitudinal Monitoring Survey – Higher School of Economics, RLMS-HSE)*. RLMS-HSE – панельная база данных, которая содержит информацию о трудовой деятельности индивидов, в том числе о сферах деятельности, доходах, образовании, стаже работы.

* «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом – Высшей школой экономики и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН (сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>).

При формировании выборки были использованы волны RLMS за пять лет: с 2006 по 2010 г. Размер выборки составил около 24 тыс. наблюдений. Данная подвыборка смещена в сторону средне- и ниже среднеобеспеченного населения, что происходит за счет отказов населения с доходами выше среднего уровня участвовать в исследовании. Из выборки были исключены индивиды младше 16 и старше 72 лет и неработающие люди.

Период с 2005 по 2008 г. интересен тем, что в это время в России наблюдался стабильный экономический рост. За счет прилива инвестиций открывались новые фирмы, развивались существующие и, соответственно, рос спрос на квалифицированных работников. Так как не всегда была возможность переманить чужого работника нужной квалификации, фирмы начали активно инвестировать в своих сотрудников. Волны за 2009 и 2010 гг. показывают влияние кризиса на респондентов и экономическую ситуацию в целом.

Важнейшей характеристикой индивида является его человеческий капитал, а одним из видов инвестиций в человеческий капитал — образование. Высшие и среднеспециальные учебные заведения преимущественно обучают общим знаниям и навыкам по сравнению с обучением на рабочем месте. Возникает вопрос: для какого уровня образования чаще всего требуется дополнительное обучение? Исследования показали, что доля прошедших дополнительное обучение наиболее велика среди работников с высшим образованием (табл. 1). Данный факт можно объяснить тем, что такие индивиды обладают более высокими способностями по сравнению с остальными, а получение высшего образования выполняет роль сигнала — ведь для получения высшего образования требуется приложить много усилий (даже несмотря на то, что высшие учебные заведения предоставляют обучение различного качества). Следовательно, работодатели чаще предоставляют им возможность

обучаться за счет фирмы, рассчитывая, что их отдача будет более высокой. Такое обучение может выступать в роли мотивационного поощрения.

Приобретение опыта работы является также одной из форм вложения в человеческий капитал; в экономической теории это называется инвестированием в специфический капитал. Но из-за асимметрии информации работодателю сложно оценивать опыт, полученный индивидом в других компаниях. Следует также учитывать, что работа в каждой компании имеет свою специфику. Существуют фирмы, которые обязывают каждого нового сотрудника в первые месяцы работы пройти обучение, чтобы ознакомиться со спецификой работы и максимизировать производительность труда.

Наблюдается значительная вариация в масштабах обучения работников в различных отраслях. В здравоохранении и образовании доля работников, прошедших дополнительное обучение, выше по сравнению с другими отраслями, поскольку, например, медицинскому персоналу вменяется в обязанность минимум один раз в пять лет проходить дополнительное обучение и подтверждать квалификацию — за это время на рынок выходят принципиально новые лекарства или процедуры лечения, которые способны кардинально изменить ход лечения пациента. Подобное происходит и в отрасли образования. Однако более интересна ситуация в нефтегазовой отрасли и в отрасли энергетической промышленности — там наиболее высокая доля работников, прошедших дополнительное обучение за счет работодателя, среди всех отраслей. Энергетика и нефтегазовая отрасль являются самыми прибыльными отраслями, следовательно, могут позволить себе направлять больше средств на развитие персонала. В здравоохранении и образовании доля обученных распределена равномерно по всем типам организаций и заведений, тогда как в финансовом секторе основная доля обучающихся сосредоточена в компаниях средних размеров. В таких

Т а б л и ц а 1

Распределение работников по уровню образования*

Образование	Дополнительное образование, оплаченное работодателем		
	работники, не прошедшие обучение, %	работники, прошедшие обучение, %	% в общем числе наблюдений
Ниже среднего полного	98,4	1,6	10,6
Среднее полное	96,2	3,8	33,5
Среднеспециальное	93,4	6,6	28,9
Высшее	89,5	10,5	26,9

* RLMS-HSE, расчеты автора.

отраслях, как торговля и бытовое обслуживание, в среднем показатели дополнительного обучения не очень велики. Однако в крупных компаниях отрасли ситуация иная – там доля обученных составляет около 12 %. Можно предположить, что такое различие вызвано не только отраслью, но и различиями в профессиональной категории.

Такие профессиональные группы, как «руководители» и «специалисты высшего уровня квалификации», имеют в своих рядах наибольшую долю прошедших дополнительное обучение. Наименьшая доля – среди неквалифицированных рабочих, поскольку в деятельности подобного рода дополнительно обучать почти нечему. Это связано с тем, что фирмы готовы больше инвестировать именно в обучение квалифицированных кадров.

В силу особенностей базы данных RLMS-HSE опросы проводятся один раз в год. Нам необходима средняя заработная плата за последний период (чтобы не было сильного перекоса из-за отсутствия на рабочем месте или других форс-мажорных обстоятельств, повлиявших на «обычную» заработную плату), прохождение обучения может также закончиться непосредственно перед опросом, и поэтому эффект от обучения можно не увидеть. В связи с этим сведения о прохождении дополнительного профессионального обучения будут взяты из предыдущего периода. Заработная плата проиндексирована на ИПЦ, в качестве базового года был взят 2010 г.

Таблица 2 демонстрирует большие разрывы в заработной плате тех, кто прошел обучение, и тех, кто его не проходил. Наименьшая разница между средними значениями в 2008 г. – 14,8 %. Совершенно очевидно, что данное значение не может быть обеспечено лишь одним фактом прохождения дополнительного профессионального обучения. Для того чтобы оценить истинное влияние дополнительного обучения, воспользуемся эконометрическими инструментами.

Сравнение средних значений не дает возможности сделать истинные оценки, так как индивиды

могут одновременно принадлежать различным группам. Для получения более корректных оценок была посчитана регрессия для стандартного уравнения Минцера с включенной дамми-переменной, обозначающей прохождение обучения за предыдущий период

$$\ln Wage_i = \beta x_i + \gamma D_i + \varepsilon, \quad (1)$$

где $\ln Wage_i$ – логарифм заработной платы для i -го индивида; x_i – контрольные переменные; D_i – бинарная переменная, где i – прохождение дополнительного обучения в периоде $t-1$.

Контрольными переменными являются:

- Возраст.
- Пол.
- Уровень полученного образования.
- Продолжительность трудового стажа на последнем месте работы.
- Продолжительность рабочей недели.
- Профессиональный статус.
- Отрасли.
- Величина населенного пункта.
- Федеральные округа.

По результатам эконометрического оценивания с помощью МНК регрессии вклад дополнительного профессионального обучения составил 15 % (коэффициент значим на 1 %-ном уровне значимости; t^2 регрессии составляет 0,62), что гораздо меньше по сравнению с усредненными оценками. Однако 15 % – все же слишком большое значение, поскольку данное обучение может быть совершенно разного вида – от прослушивания двухдневных курсов по работе с новыми программами до получения дополнительной специальности, обучение которой длится более полугода. Данная оценка не является истиной из-за влияния различного рода обстоятельств. Во-первых, метод наименьших квадратов не учитывает ненаблюдаемых характеристик, влияющих на участие в программе дополнительного профессионального обучения. Во-вторых, не учитывается формальный отбор в програм-

Т а б л и ц а 2

Средняя заработная плата работников, руб. *

Год	Не прошедших обучение	Прошедших обучение	Разница в процентном отношении
2006	11691,0	15767,0	34,86
2007	12998,3	16727,4	28,69
2008	15421,7	17707,8	14,82
2009	13832,9	19395,9	40,22
2010	14245,9	18437,2	29,42

* RLMS-HSE, расчеты автора.

му. В-третьих, задается жесткая функциональная форма зависимости и, соответственно, возникает риск неправильной спецификации модели. В-четвертых, эффект от получения дополнительного профобразования предполагается одинаковым для всех подгрупп.

Опираясь на основные работы, посвященные вопросам дополнительного профессионального обучения, можно сказать, что основная причина завышенных оценок – это влияние характеристик, которые сложно или практически невозможно измерить. В такие ненаблюдаемые переменные может включаться очень многое. Типичные примеры ненаблюдаемых переменных в экономике труда – это способности индивида, мотивация, умение взаимодействовать с окружающими, связи и т.д. Чтобы попытаться оценить влияние только дополнительного обучения, исключив влияние ненаблюдаемых факторов, воспользуемся моделью с фиксированными эффектами, а точнее – методом first difference («первой разности»). Отличие данного метода от обычной модели фиксированных эффектов в том, что из наблюдаемых переменных (периода t) вычитается не среднее значение за все периоды, а значение переменной в период $t-1$.

В общем виде данная модель выглядит так:

$$y_{it} - y_{i(t-1)} = (x_{it} - x_{i(t-1)})\beta + \varepsilon + \varepsilon_{t-1}, \quad (2)$$

где y_{it} – логарифм заработной платы; x_{it} – контрольные переменные.

Данный метод обладает рядом достоинств. Важно, что, получая дельту значений переменных, модель избавляется от постоянных факторов. Если принять в качестве предпосылки, что ненаблюдаемый уровень способностей индивида не меняется со временем, то модель фиксированных переменных нивелирует влияние неменяющихся ненаблюдаемых характеристик на уровень заработной платы. К сожалению, данный метод убирает из нашей спецификации и такие неменяющиеся переменные, как пол, уровень образования, место проживания. Да и переменные, которые редко меняются со временем, скорее всего будут незначительными. Но поскольку с помощью МНК были произведены оценки влияния большого набора переменных, то потеря нескольких неменяющихся переменных не столь важна.

Данный метод уже дал адекватное значение влияния дополнительного обучения на заработную плату. В среднем на 6 % повышается уровень заработной платы у респондента, прошедшего обучение, что сопоставимо с оценками в предыдущих исследованиях. Метод «первой разности» нивели-

рует эффект от способностей, предполагая, что они не меняются во времени. В России в нерыночном секторе обучение, оплаченное работодателем, повышает заработную плату на 4–9 % в зависимости от метода оценивания [16]. Результаты зарубежных исследований разнятся, но в среднем показатели там даже ниже.

Данные по Великобритании показывают, что эффект от дополнительного профессионального обучения составляет 2,4 % [6]. В исследовании по США результат был получен практически идентичный – 2,8 % [17]. Обобщающий результат по 11 европейским странам показывает, что средний эффект составляет всего 1,22 % [18]. По оценке Д. Гоукса и Э. Маурина, с учетом способностей респондентов, отдача от дополнительного профессионального обучения была практически около нуля [10]. К сожалению, некоторую смещенность в результаты вносит многообразие форм обучения сотрудников. Поэтому для более точных результатов нужны данные, которые позволяли бы контролировать форму и интенсивность обучения. Однако, несмотря на ограничения в интерпретации полученных результатов, 6 % в качестве итогового вывода не выпадает из тренда предыдущих исследований (табл. 3).

Итак, дополнительное образование на рынке труда становится все более востребованным. Поскольку технологии быстро меняются, то работникам и компаниям необходимо адаптироваться под них. В связи с этим всегда будет спрос на специфическое обучение под конкретную фирму, а следовательно, на общее дополнительное образование.

В настоящее время успешные компании не жалеют средств, активно вкладывая деньги в обучение сотрудников. Крупнейшие компании создают корпоративные университеты (например, ГМК Норильский никель, АФК Система, РЖД и др.), более мелкие фирмы сотрудничают с учебными заведениями, отправляя туда сотрудников для прослушивания специально составленных для них курсов.

Существуют две группы отраслей, в которых уровень дополнительного профессионального обучения выше среднего: образование (11,1 %) и здравоохранение (9,5 %), где существуют законодательные требования к регулярному повышению квалификации, и группа «богатых» отраслей (нефтегазовая промышленность – 11,9 %; энергетика – 9,8 %; финансовый сектор – 8,8 %).

С помощью эконометрического оценивания подтверждено влияние дополнительного профес-

Регрессия с фиксированными эффектами. Зависимая переменная – дельта заработной платы*

Переменные	Коэффициент значим на 1 %-ном уровне	Стандартная ошибка
Возраст	0,041	0,003
Продолжительность рабочей недели (логарифм)	0,299	0,014
Трудовой стаж на последнем месте работы	0,004	0,001
Прохождение дополнительного обучения	0,063	0,013
Владельцы компании:		
иностранцы граждане/компания	0,020	0,013
русские граждане/компания	-0,012	0,028
государство	-0,019	0,014

* RLMS, расчеты автора.

сионального обучения на заработную плату работников. Согласно МНК оцениванию прохождение дополнительного обучения повышает зарплату на 15 %. При оценке с помощью модели «первой разности», которая отсекает влияние ненаблюдаемых характеристик, данный показатель снизился до 6 %. Такой уровень оценки вполне сопоставим с результатами зарубежных исследований. Различия в коэффициентах позволяют предположить, что фирмы направляют на обучение наиболее способных сотрудников.

С точки зрения экономической теории государственное вмешательство в вопрос дополнительного профессионального обучения требуется, когда наблюдается недостаточный уровень внутрифирменного обучения. Эмпирические исследования по развитым странам не позволяют однозначно заявить о недостаточном уровне инвестиций в обучение на рабочем месте. Тем не менее многие страны (особенно в континентальной Европе) придерживаются политики стимулирования дополнительного профессионального образования. Результаты исследования показали, что отдача от дополнительного обучения есть и достаточно большая. Российские фирмы инвестируют только в самых способных работников (с высшим образованием) и недостаточно в работников со средней и низкой квалификацией, тем самым создавая еще большее неравенство в доходах работников. Следовательно, государству имеет смысл сосредоточиться на программах для средне- и низкоквалифицированных работников, в частности за счет модернизации системы среднеспециального образования и предоставления налоговых льгот для программ повышения квалификации для рабочих специальностей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беккер Г. С. Человеческое поведение : экономический подход / Г. С. Беккер // Избранные труды по экономической теории. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – С. 56–79.
2. Spence M. Job Market Signaling The Quarterly / M. Spence // Journal of Economics. – 1973. – Vol. 87, № 3. – P. 355–374.
3. Katz E. General Training Under Asymmetric Information / E. Katz, A. Ziderman // The World Bank Population and Human Resources Department. WPS 170. – 1989. – April.
4. Acemoglu D. Why do Firms Train? Theory and evidence / D. Acemoglu, J. Pischke // Quarterly Journal of Economics. – 1998. – Vol. 113. – P. 79–119.
5. Autor D. Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills? / D. Autor // Quarterly Journal of Economics, MIT Press. – 2004. – Vol. 116(4). – P. 1409–1448.
6. Barron J. M. Do Workers Pay for On-The-Job Training? / J. M. Barron, M. C. Berger, D. A. Black // The Journal of Human Resources. – 1999. – Vol. 34, № 2. – P. 235–252.
7. Booth A. L. Who Pays for General Training? / A. L. Booth, M. L. Bryan // New Evidence for British Men and Women. – 2002. – April.
8. Conti G. Training, productivity and wages in Italy / G. Conti // Labour Economics. – 2005. – № 12. – P. 557–576.
9. Grossberg A. J. Minimum Wages, On-the-Job Training, and Wage Growth / A. J. Grossberg, P. Sicilian // Southern Economic Journal. – 1999. – Vol. 65, № 3. – P. 539–556.
10. Goux D. Returns to Firm Provided Training : Evidence from French Worker-Firm Matched Data / D. Goux, E. Maurin // Labor Economics. – 2000. – Vol. 7. – P. 1–19.
11. Мониторинг экономики образования. «Рынок труда и профессиональное образование – каков механизм сотрудничества?» Информационный бюллетень. – М. : ГУ ВШЭ, 2008. – № 8 (31).

12. Лазарева О. В. Наем или переобучение : опыт российских предприятий / О. В. Лазарева, И. А. Денисова, С. В. Цухло. WP3/2006/11. – М. : ГУ ВШЭ, 2006. – 48 с.

13. Гимпельсон В. Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда / В. Е. Гимпельсон // WP3/2004/01. – М. : ГУ ВШЭ, 2004.

14. Гимпельсон В. Е. Нужны ли нашей промышленности квалифицированные работники? История последнего десятилетия / В. Е. Гимпельсон. – М. : ГУ ВШЭ, 2010.

15. Hong T., Savchenko Y., Gimpelson V., Kapelyushnikov R., Lukyanova A. Skills Shortages and Training in

Russian Enterprises / T. Hong [et al.] // IZA Discussion Paper. – 2007. – № 2751.

16. Лазарева О. В. Обучение на рабочем месте в России. Определяющие факторы и зарплата / О. В. Лазарева. – М. : EERC, 2006.

17. Loewenstein M. A. Dividing the Costs and Returns to General Training / M. A. Loewenstein, Y. R. Spletzer // Journal of Labor Economics. – 1998. – Vol. 16, № 1. – P. 142–171.

18. OECD (2008) Employment Outlook – Job-related training and benefits for individuals: a review of evidence and explanations.

Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики

Травкин П. В., аспирант кафедры экономики труда и народонаселения, младший научный сотрудник лаборатории исследований рынка труда

E-mail: pavel.travkin@gmail.com

Тел.: 8-910-409-43-39

National Research University Higher School of Economics

Travkin P. V., Post-graduate Student of the Labour and Population Economics Department, Junior Research Worker of the Labour Market Studies Laboratory

E-mail: pavel.travkin@gmail.com

Tel.: 8-910-409-43-39