

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

*О.В. Лазарева,
И.А. Денисова, С.В. Цухло*

**НАЕМ ИЛИ ПЕРЕОБУЧЕНИЕ:
ОПЫТ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Препринт WP3/2006/11
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Москва
ГУ ВШЭ
2006

УДК 65.290-2
ББК 005.963.1
Л 17

Редактор серии WP3
«Проблемы рынка труда»
В.Е. Гимпельсон

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

В работе представлены результаты исследования, посвященного проблемам обучения персонала на российских предприятиях, в ходе которого использовались данные опроса руководителей около тысячи промышленных предприятий, проводимого ИЭПП. Анализ показал, что большинство промышленных предприятий предоставляют обучение какой-либо из групп работников. Объем обучения сопоставим с обучением в странах Восточной Европы, а доля издержек на переобучение в совокупных расходах на рабочую силу — со странами Западной Европы. Результаты исследования косвенно свидетельствуют о том, что государственные программы подготовки кадров, призванные удовлетворить спрос на общее и отчасти на отраслевое обучение, во многих случаях не справляются со своей задачей.

УДК 65.290-2
ББК 005.963.1

Lazareva O., Denisova I., Tsukhlo S. Hiring and Retraining: The Experience of Russian Enterprises. Working paper WP3/2006/11. Moscow: State University — Higher School of Economics, 2006. — 48 p. (in Russian).

Results of an empirical research on the volume and forms of retraining at Russian enterprises are presented in the paper. The study is based on the survey of about a thousand of managers of industrial enterprises carried out by IET. The analysis demonstrates that the majority of industrial enterprises provide retraining to some groups of personnel. The scope of retraining is comparable with the scope of retraining taking place in the East European countries, while the share of retraining costs in the overall expenditure on workforce is comparable with the West European countries. The results of the study suggest that the state training programs fail to satisfy the demand for general training thus imposing additional costs on industrial enterprises.

Препринты ГУ ВШЭ размещаются на сайте:
<http://new.hse.ru/C3/C18/preprintsID/default.aspx>.

© О.В. Лазарева, 2006
© И.А. Денисова, 2006
© С.В. Цухло, 2006
© Оформление. Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006

Содержание

Введение	4
1. Обучение на рабочем месте: международный опыт	6
2. Регулирование обучения персонала в России	10
3. Объемы обучения персонала на предприятиях промышленности	11
4. Стратегии поиска и найма квалифицированных сотрудников и эффективность этих стратегий	19
5. Формы обучения сотрудников и их эффективность, характеристика получаемых навыков	20
6. Процесс отбора сотрудников для переобучения, политика предприятий в сфере обучения персонала, сотрудничество и социальное партнерство	23
7. Обучение персонала и рынок труда	27
7.1. Характеристики рынка труда промышленных предприятий	27
7.2. Влияние рынка труда на стимулы предприятий к обучению персонала	28
Заключение	33
Приложение 1	34
Приложение 2	38
Литература	46

Введение

Эффективная система переобучения персонала является необходимым звеном обеспечения устойчивости экономического роста в периоды значительных технологических изменений или глубокой реструктуризации экономики. Переподготовка персонала в существенной доле происходит непосредственно на предприятиях и/или с участием предприятий. О том, каковы масштабы переобучения на российских предприятиях, каковы формы переобучения, что предпочитают предприятия – нанимать уже подготовленного специалиста или обучить его на рабочем месте, – известно немного.

Среди стран Восточной Европы и СНГ Россия имеет очень низкие позиции по объемам обучения работников, хотя цифры различаются в зависимости от группы работников. По данным опроса малых и средних предприятий, проведенного Всемирным банком в 32 странах региона в 2001 г., Россия занимает 11-е место по объемам обучения инженерно-технического персонала (в среднем в 2001 г. в каждой фирме прошли обучение 17,4% сотрудников этой группы), 15-е место по объемам обучения менеджеров (14,5% сотрудников этой группы), 21-е место по объемам обучения квалифицированных рабочих (9,6%) и лишь 25-е место по объемам обучения неквалифицированных рабочих (1%)¹.

В связи со спадом производства, произошедшим после начала рыночных реформ, и глубокими структурными изменениями в российской промышленности многие предприятия сталкиваются с дефицитом квалифицированной рабочей силы. Согласно опросу 304 промышленных предприятий, проведенному в 2003 г. (*Гимпельсон, 2004*), около 77% из них испытывают дефицит менеджеров, ИТР или квалифицированных рабочих.

В исследовании (*Berger, Earle, Sabirianova, 2001*) авторы используют данные российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) за 1994–1998 гг. для анализа факторов, определяющих различные типы обучения, и влияния обучения на мобильность и заработную плату работников в России. Авторы выделяют два типа обучения, которые могут быть проведены на рабочих местах: дополнительное обучение специальности, рассматриваемое как повышение квалификации персонала, и переобучение на новую специальность, которое играет важную роль в период реструктуризации экономики. Результаты анализа позволяют утверждать, что переобучение на новую специальность повышает межфирменную мобильность работника, но неопределенность в ценности

¹ Данные этого опроса можно получить в Интернете на сайте Всемирного банка.

приобретенных навыков увеличивает разброс (вариацию) потенциальной заработной платы, что может привести к недостаточным инвестициям в данный тип обучения в России.

Лазарева (*Лазарева, 2006*) использовала данные опроса РМЭЗ за более поздний период (2001–2003 гг.), проанализировав влияние структуры российского рынка труда на стимулы работников и фирм к инвестированию в обучение. На основании существующих теорий ей удалось показать, что несовершенства на рынке труда, связанные с высокой региональной концентрацией производства, низкой долей малого бизнеса и высокой безработицей, повышают стимулы предприятий к предоставлению обучения работникам.

В данной работе представлены первые результаты обследования российских предприятий по вопросам переобучения. В исследовании использованы опросы² руководителей около тысячи промышленных предприятий, проводимые Лабораторией конъюнктурных опросов Института экономики переходного периода (ИЭПП).

Панель руководителей промышленных предприятий сформирована и поддерживается ИЭПП для ежемесячных конъюнктурных опросов, проводимых по гармонизированной европейской методике с 1992 г. Опросы проводятся при методологической поддержке Европейской комиссии, Евростата, Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Панель построена по принципу «одно предприятие — один респондент». Панель ИЭПП представляет 22% занятых в российской промышленности, опрашиваются руководители предприятий. Среди респондентов директора предприятий составляют 35%, заместители директоров — 35%, руководители экономических подразделений — 22%. Панель ИЭПП включает в основном предприятия обрабатывающих отраслей промышленности всех регионов Российской Федерации³, что обеспечивает получение наиболее представительных данных по сравнению с теми случаями, когда в опросах участвуют предприятия только крупных отраслей (машиностроение, легкая, пищевая). Использование почты для рассылки анкет и сбора ответов существенно расширяет географическую представительность данных.

² Перечень вопросов анкеты см. в Приложении 2.

³ Сопоставление выборки ИЭПП с Регистром предприятий Росстата представлено в Приложении 1.

1. Обучение на рабочем месте: международный опыт

Вопросу обучения на рабочем месте посвящено немало работ последних лет⁴. В своих исследованиях Беккер (*Becker, 1964*) указал на важное различие между общим человеческим капиталом, т.е. знаниями и навыками, которым можно найти применение в любой организации, и специфическим человеческим капиталом, — знаниями и навыками, использовать которые можно только на каком-либо одном предприятии. Беккер утверждал, что в связи с проблемой оппортунизма со стороны как работника, так и фирмы, инвестиции в общий капитал должны полностью финансироваться работником, в то время как издержки специфического обучения следует распределять между работником и организацией.

Несколько недавних эмпирических исследований показали, что обучение за счет организации широко распространено (*Booth, Bryan, 2002; Bassanini et al., 2005*), причем значительная часть этого обучения дает общие навыки (например, специальные программы обучения в Германии — apprenticeship programs) (*Acemoglu, Pischke, 1998; Loewenstein, Spletzer, 1998*). Следует также отметить, что финансирование организацией издержек на обучение не означает, что она в итоге несет все издержки. Эти издержки организация может перекладывать на работника путем снижения (или неповышения) заработной платы в период обучения или позднее. В соответствии со стандартной теорией человеческого капитала кривая заработной платы обученного сотрудника должна быть более крутой: относительно низкая зарплата в начальный период работы и последующий рост в дальнейшем. Однако существующие эмпирические исследования не находят подтверждения тому, что обучение на рабочем месте понижает стартовую заработную плату (*Barron, Berger et al., 1999*).

Почему организации платят за обучение, заранее предполагая, что обученный работник может покинуть предприятие, лишив его тем самым отдачи на инвестиции? Было предложено несколько теорий для объяснения этого факта. Большинство из них связаны с различными несовершенствами рынка труда. В работе (*Loewenstein, Spletzer, 1998*) была предложена модель извлечения ренты, которая возникает в результате особенностей исполнения трудовых контрактов. В данной модели работодатели оплачивают обучение, поскольку получают от этого ренту. Авторы нашли эмпирическое подтверждение такого результата: данные по США показывают, что обуче-

⁴ Обширный обзор работ последнего времени, посвященных различным аспектам обучения на рабочем месте, представлен в (*Bassanini, Booth et al., 2005*).

ние, оплаченное предыдущим работодателем, дает более высокую отдачу для работника, чем обучение, оплаченное текущим работодателем.

Существует еще одно объяснение, связанное с асимметрией информации. В соответствии с этой гипотезой текущий работодатель лучше знает способности своего работника, чем любой потенциальный работодатель (*Acemoglu, Pischke, 1998; 1999*). Обладание такой информацией приводит к монопсонической власти организации над своими работниками. Работник, который уходит из организации, сталкивается с проблемой отрицательного отбора: потенциальные работодатели не могут отличить его способности от способностей других кандидатов, менее достойных с точки зрения рынка труда. В данном случае работник не получит полной отдачи на свои инвестиции в человеческий капитал в форме зарплаты. В такой ситуации организации выгоднее принять на себя часть издержек общего обучения, поскольку она получает и часть отдачи.

Более общая идея модели Асемоглу – Пишке состоит в том, что определенные факторы рынка труда сжимают структуру зарплат в пользу менее квалифицированных работников, стимулируя тем самым фирмы к инвестициям в повышение квалификации своих работников. Сжатая структура зарплат может быть результатом таких институтов рынка труда, как профсоюзы, ограничение минимальной зарплаты, пособия по безработице и т.п. Эмпирические свидетельства о влиянии этих институтов на обучение пока недостаточно убедительны (*Bassanini et al., 2005*).

Де Паола и Скоппа (*De Paola, Scoppa, 2001*) продолжают теорию Асемоглу и Пишке, в явном виде моделируя влияние безработицы на обучение на рабочем месте. С одной стороны, в соответствии с предыдущей моделью безработица сжимает зарплаты, тем самым увеличивая ренту от обучения для фирмы. С другой – высокий уровень безработицы увеличивает возможность найти обученного работника на рынке труда, тем самым снижая необходимость обучения. Таким образом, суммарное влияние безработицы на обучение не определено и зависит от того, насколько сильно уровень зарплат реагирует на безработицу.

Многие исследователи пытались оценить отдачу от обучения для работника, чтобы понять, кто получает ренту от обучения. Хотя существуют свидетельства положительного влияния обучения на рабочем месте на рост зарплаты, Баррон и др. (*Barron et al., 1999*) констатируют меньшее влияние обучения на зарплату, чем на производительность, из чего следует, что фирмы несут большую часть издержек и получают большую часть выгоды от обучения работников. Бут и Бриан (*Booth, Brian, 2002*) в своих исследованиях показывают, что обучение, финансируемое работодателем, повышает зарплату работника в большей степени в будущей организации, чем в фирме, предоставившей обучение. Этот результат также

согласуется с теорией несовершенного рынка труда. Конти (*Conti, 2004*) на данных для Италии за 1996–1999 гг. показывает, что есть положительный эффект обучения на производительность, но не на зарплату. Это также подтверждает гипотезу о том, что организации получают большинство выгод от обучения работников.

Анализ обучения на рабочем месте имеет важный нормативный аспект. Пигу (*Pigou, 1912*) первым отметил существование экстерналий в обучении. В результате организации могут недофинансировать обучение работников из-за положительной экстерналии обучения для других работодателей. По мнению Пигу, экстерналию можно устранить только путем вмешательства государства, так как обучение должно финансироваться через специальные налоги. При внедрении мер государственного вмешательства необходимо учитывать особенности институтов рынка труда в данной стране и их возможное влияние на результаты реализуемой политики (*Harhoff, Kane, 1993*).

Необходимость государственного вмешательства в сферу обучения на рабочем месте не является очевидной и требует обоснования его эффективности либо равенства доступа к обучению (*Bassanini, Booth et al. 2005*). Как правило, достаточно сложно обосновать такое вмешательство повышением эффективности, поскольку существующие исследования не предоставляют достаточных эмпирических доказательств того, что текущий уровень обучения в разных странах ниже социально оптимального. Трудность оценки связана с недостатком данных об общественных и частных издержках и об отдаче на обучение. Государственная политика, направленная на достижение равенства в доступе к обучению, как правило, нацелена на группы работников, которые имеют меньше шансов получить образование, по причинам, не зависящим от них самих (пол, уровень образования родителей и т.п.).

Несмотря на недостаточные обоснования необходимости государственного вмешательства, многие страны ввели различные меры, создающие стимулы или напрямую субсидирующие инвестиции организаций и работников в обучение. Некоторые из этих мер направлены на то, чтобы позволить организациям получить отдачу на свои инвестиции в обучение работников путем ограничения ухода обученных работников на другую работу. Такие меры включают различные формы трудовых контрактов (например, контракт, предусматривающий выплату работником стоимости обучения в случае, если он уходит раньше определенного срока после обучения), которые достаточно распространены в европейских странах.

Другие меры государственной политики — это схемы софинансирования обучения, которые дополняют расходы фирм и работников на обучение бюджетными субсидиями или грантами. В частности, многие страны

ввели для предприятий специальные налоги и гранты, а также налоговые вычеты. Например, во Франции принята достаточно сложная система налогов с фирм для финансирования программ профессионального обучения государственными или отраслевыми организациями⁵. В то же время Великобритания отказалась от подобных налогов, чтобы стимулировать индивидуальную инициативу работников и фирм. По оценкам Гринхала (*Greenhalgh, 1999*), объемы обучения на рабочем месте выше во Франции, нежели в Англии, что может свидетельствовать о более высоком уровне государственного вмешательства на рынке обучения. В работе (*Görg, Strobl, 2005*) показано, что гранты на обучение на рабочем месте, введенные в Ирландии, стимулируют частные вложения в обучение на предприятиях. В целом, однако, существует недостаток исследований, оценивающих эффективность подобных мер экономической политики.

Схемы софинансирования могут быть направлены и на частных лиц. При их реализации возможны налоговые вычеты в размере расходов на обучение, ваучеры, индивидуальные счета на обучение и т.п. Подобные меры эффективны для устранения ограничений ликвидности и решения проблемы равного доступа к обучению, поскольку их можно направить на определенные группы работников. Однако существует аргумент против такой политики, который состоит в том, что она не является эффективным средством перераспределения доходов в пользу малоквалифицированных низкодходных групп населения, поскольку отдача на обучение для них невысока. Вместе с тем такая политика не подрывает стимулы к работе в отличие от обычных перераспределительных схем (пособия и т.п.).

Важная роль государственной политики в сфере обучения заключается в распространении информации и устранении проблемы информационной асимметрии, связанной с тем, что неформальные знания и навыки, получаемые работником на одном предприятии, трудно «продать» другим работодателям. В связи с этим концепция непрерывного профессионального обучения в последние годы приобретает все большую популярность. Непрерывное обучение предполагает приобретение человеком знаний, навыков и компетенций в течение всего трудоспособного возраста. Для стимулирования непрерывного обучения Франция и некоторые другие страны ввели систему сертификации компетенций, позволяющую работникам получать официальные сертификаты, признаваемые работодателями и образовательными учреждениями, которые удостоверяют знания и навыки,

⁵ См. обзор О.Н. Олейниковой и Г.В. Мухаметзяновой «Профессиональное образование и обучение во Франции» // www.observatory.ru. На этом сайте также представлены другие публикации о профессиональном образовании и обучении в России и Европе. Проект является частью European Training Foundation // www.etf.eu.int.

полученные в ходе работы и обучения на рабочем месте. Данная система предоставляет возможность решить проблему асимметрии информации, увеличить область применения новых навыков и знаний и обеспечить большую гибкость в индивидуальном обучении и карьерном росте.

2. Регулирование обучения персонала в России

Система профессионального обучения в России в основном регулируется Трудовым кодексом, Налоговым кодексом и нормативными документами Министерства образования. В соответствии с Трудовым кодексом работодатель сам определяет необходимые объемы обучения работников. Аналогично некоторым формам контрактов в европейских странах, кодекс предусматривает специальный трудовой контракт (ученический), в соответствии с которым работодатель предлагает действующему или потенциальному работнику профессиональное обучение за счет предприятия, в то время как работник обязан отработать на этом предприятии определенный срок после обучения. В противном случае он должен возместить работодателю издержки на обучение. Трудовой кодекс также закрепляет определенные гарантии для работников, совмещающих работу и обучение за пределами предприятия, что позволяет им брать учебный отпуск на периоды занятий и экзаменов.

В Налоговом кодексе также закреплены некоторые положения, стимулирующие обучение работников. В частности, издержки на обучение вычитаются из налогооблагаемой прибыли. Это правило не покрывает обучение работников в учреждениях среднего и высшего профессионального образования. Более того, налоговые льготы касаются только обучения, получаемого в образовательном учреждении, имеющем государственную лицензию. Недостаток этой формы стимулирования обучения состоит в том, что она может быть использована только когда прибыль фирмы ненулевая. Кроме того, она неприменима для менее формальных схем обучения.

Нормативные акты Министерства образования в основном относятся к организациям дополнительного профессионального образования (ДПО). Официальной статистики о количестве таких организаций в России нет, но, по оценке министерства, существуют от 1000 до 3000 организаций, имеющих лицензию на оказание услуг ДПО. Кроме регулирующих актов, существует Программа Министерства образования по развитию профессионального образования в России на 2002–2005 гг. Она устанавливает приоритеты развития ДПО и предлагает меры для увеличения объемов и качества профессионального обучения в России. Однако большинство предложенных мер на практике пока не используются.

3. Объемы обучения персонала на предприятиях промышленности

В данном разделе приведены результаты опроса, касающиеся объемов обучения работников на российских промышленных предприятиях. Где это возможно, статистика представлена по четырем группам работников — управленческий персонал (далее — менеджеры), инженерно-технический персонал (далее — специалисты), квалифицированные и неквалифицированные рабочие, — поскольку политика предприятий в сфере обучения работников может различаться для этих групп. В *табл. 1* представлены данные о проценте предприятий, предоставлявших обучение в 2004 г., и о среднем проценте работников, прошедших обучение.

Как показывают данные опроса, большинство промышленных предприятий предоставляют обучение какой-либо одной группе работников. Почти 74% предприятий обучают инженерно-технический персонал. Около 70% предприятий обучают менеджеров и квалифицированных рабочих. Как видно из *табл. 1*, в 2004 г. предприятия предоставляли обучение не всем работникам: предприятия, предоставлявшие обучение, обучали в среднем 27,6% менеджеров, чуть меньшую долю специалистов и квалифицированных рабочих. Всего 43% опрошенных предприятий обучали неквалифицированных рабочих, однако доля обучавшихся сотрудников этой группы в среднем по предприятию составила 30%.

Оценить объемы обучения персонала на российских предприятиях по сравнению с другими странами довольно сложно. Во-первых, почти нет сравнимой статистики по объемам обучения на предприятиях в разных странах: в основном такие данные появляются в результате опросов, в которых зачастую по-разному сформулированы вопросы об обучении. Во-вторых, даже если задать один и тот же вопрос об обучении, его интерпретация в разных странах и на разных предприятиях может значительно различаться в зависимости от институциональной среды. Наконец, агрегированные количественные показатели, такие как процент обучавшихся работников, очевидно не отражают качественную составляющую обучения, которое может варьировать по форме, содержанию, длительности и интенсивности от страны к стране, от предприятия к предприятию и от работника к работнику.

Тем не менее можно привести некоторые сравнительные показатели, полученные из опросов, сходных по методологии с проведенным нами. Согласно опросу частных компаний с числом занятых более 200 человек в 26 странах (опрос Кранета, см. (*Hansson, 2003*)), на опрошенных предприятиях доля работников, прошедших обучение в 1999 г., составила в

среднем по странам Евросоюза (до расширения) 45,6%. При этом в Финляндии и Швеции эта доля превысила 60% (*Hansson, 2003*). По данным другого опроса компаний, проведенного в 25 европейских странах (The Continuing Vocational Training Survey (CVTS)), доля работников, прошедших обучение на предприятиях с числом занятых более 250 человек в 1999 г. составила в среднем по странам Евросоюза (до расширения) около 50%. Наибольшие объемы обучения наблюдались в Скандинавских странах, во Франции, Бельгии, Ирландии (*Bassanini, Booth et al., 2005*). В то же время в большинстве стран Восточной Европы этот показатель составил 20–30%. Таким образом, доля работников, прошедших обучение на предприятиях, в России заметно ниже, чем в странах Западной Европы, однако сопоставима со странами Восточной Европы.

Таблица 1. Объемы обучения в 2004 г.

	Доля предприятий, предоставляющих обучение в 2004 г., от общего числа ответивших предприятий (кол-во предприятий, % ответивших на вопрос), %	Средний процент работников, прошедших обучение (кол-во предприятий, % ответивших на вопрос)	Средний процент работников, прошедших обучение на предоставляющих обучение предприятиях	Стандартное отклонение
Управленческий персонал	69,2 (718)	26,5 (378)	27,6	24,0
Инженерно-технический персонал	73,9 (713)	22,0 (388)	22,6	21,2
Квалифицированные рабочие	68,6 (697)	21,6 (273)	23,0	22,7
Неквалифицированные рабочие	43,0 (638)	21,7 (183)	30,5	27,1

Данные *табл. 2* свидетельствуют о том, что объемы обучения персонала тесно связаны с величиной предприятия: чем крупнее предприятие, тем выше вероятность, что оно предоставляет обучение своим работникам. Так, половина предприятий с числом занятых от 50 до 200 человек обучают специалистов, в то время как среди более крупных предприятий (более 500 человек) эта доля составляет более 80%. Этот результат подтверждается во всех исследованиях по обучению персонала и объясняется прежде всего эффектом экономии от масштаба: удельные издержки на

обучение работников на крупном предприятии значительно ниже, чем на мелком. Крупные предприятия могут позволить себе существование так называемых корпоративных университетов, т.е. обучающих центров внутри компании (примером может служить корпоративный университет «Северстали» и ряда других российских компаний).

Кроме того, возможности обучения персонала зависят от экономического положения предприятия. Среди предприятий, которые оценили свое финансово-экономическое положение как хорошее или удовлетворительное, на 10% больше предприятий, предоставляющих обучение (89%), чем среди предприятий, находящихся в тяжелом экономическом положении (79%).

Таблица 2. Доля предприятий, предоставлявших обучение в 2004 г., в зависимости от числа занятых, %

Число занятых	Управленческий персонал	Инженерно-технический персонал	Квалифицированные рабочие	Неквалифицированные рабочие
1–50	33,3	28,6	23,1	0,0
51–200	50,4	50,0	38,5	24,8
201–500	59,8	68,0	62,4	32,4
501–1000	75,5	81,5	75,2	42,5
1001–2000	75,2	81,7	77,7	61,0
2001–5000	86,2	91,7	88,4	60,0
5001–10 000	94,6	91,9	91,9	57,1
10 001–20 000	100,0	100,0	100,0	77,8
Более 20 000	100,0	100,0	100,0	100,0

В ходе опроса обследуемым предприятиям предлагалось ответить на вопрос «Существует ли в составе предприятий специализированное подразделение, занимающееся профессиональной подготовкой/обучением работников (корпоративный университет, школа, центр дополнительного профессионального образования и т.п.)?» Из 751 предприятия, отве-

тившего на данный вопрос, 27,3% заявили о наличии такого подразделения. При этом среди предприятий с числом занятых менее 500 человек эта доля составляет лишь 5%, среди предприятий с числом занятых 500–2000 человек – уже около 30%, а среди предприятий с численностью работающих более 2000 человек 71% предприятий имеет собственный обучающий центр.

В отраслевом разрезе различия в объемах обучения на российских предприятиях также довольно существенны (табл. 3). Наибольший процент предприятий, предоставлявших обучение всем четырем группам работников в 2004 г., наблюдается в топливно-энергетической и металлургической отраслях. Меньшая доля обучающих предприятий – в химической промышленности и машиностроении. Наименьшие объемы обучения наблюдаются в легкой, пищевой и лесной промышленности. Необходимо отметить, что отраслевые различия в объемах обучения во многом объясняются разницей в размере предприятий по отраслям: очевидно, что среднее металлургическое предприятие гораздо крупнее, чем среднее предприятие в пищевой промышленности. Чтобы отделить эффект масштаба от отраслевых различий, мы оценили зависимость наличия или отсутствия обучения от отрасли и размера предприятия. Согласно этим оценкам, по сравнению с предприятиями машиностроения (самая крупная отрасль выборки) доля обучающих предприятий в металлургической промышленности значимо выше, а в лесной промышленности – значимо ниже. Эти различия касаются прежде всего обучения менеджеров и специалистов. Другие отрасли по объемам обучения различаются незначительно.

Таблица 3. Доля предприятий, предоставлявших обучение в 2004 г., по отраслям, %

Отрасль	Управленческий персонал	Инженерно-технический персонал	Квалифицированные рабочие	Неквалифицированные рабочие
Энергетика и топливная	92,9	92,9	92,9	66,7
Металлургия	90,5	90,7	92,7	57,9
Химическая	76,9	87,0	78,8	48,9
Машиностроение	72,4	75,6	72,3	48,0

Отрасль	Управленческий персонал	Инженерно-технический персонал	Квалифицированные рабочие	Неквалифицированные рабочие
Лесная	50,0	55,7	60,0	41,1
Стройматериалы	63,4	75,3	73,2	37,1
Легкая	64,2	65,2	53,0	38,5
Пищевая	64,9	67,5	53,9	25,0
Прочие	75,0	86,4	63,2	41,2

Другой показатель, позволяющий оценить объемы обучения работников на российских предприятиях и сопоставить их с другими странами, — расходы на обучение как процент совокупных затрат на рабочую силу (табл. 4)⁶. В ходе опроса 600 предприятий, ответивших на вопрос «Какова доля затрат на обучение в совокупных затратах на рабочую силу?», были получены следующие данные: среднее предприятие тратит 2,4% совокупных затрат на обучение работников (стандартное отклонение — 6,7%), медианное предприятие — 1%. Четверть опрошенных предприятий сообщили об отсутствии затрат на обучение в 2004 г., а среди предприятий, предоставлявших обучение, расходы составили 3,3% совокупных затрат на рабочую силу.

Согласно упомянутому опросу Кранета, доля фонда заработной платы, израсходованная предприятиями стран Евросоюза (до расширения) на обучение работников в 1999 г., составила в среднем 3%. По данным опроса CVTS, проведенного в 25 европейских странах, доля расходов на обучение в совокупных затратах на рабочую силу на предприятиях с чис-

⁶ В ранних исследованиях, посвященных вопросу обучения персонала, считалось, что издержки на общее обучение должен нести исключительно сам работник. Даже если предприятие оплачивает расходы по обучению, оно может переложить эти расходы на работника путем понижения зарплаты в период обучения. Тем не менее современные эмпирические исследования, как правило, не находят отрицательного влияния обучения на зарплату работника. Это верно и для российских предприятий. По данным проведенного нами опроса, 82% предприятий, предоставлявших обучение, утверждали, что зарплата их работников в период обучения такая же, как у работников аналогичной квалификации, не находящихся на обучении. Лишь 16% предприятий сообщили, что зарплата обучаемого работника ниже.

лом занятых более 250 человек по странам Евросоюза (до расширения) в 1999 г. составила в среднем 2,6%. Наибольшие значения этого показателя наблюдались в Голландии, Скандинавских странах, во Франции и Ирландии, в то время как в Словении, Венгрии, Болгарии, Литве и Польше эти расходы составили около 1,5%.

Таблица 4. Расходы на профессиональное обучение работников, % совокупных затрат на рабочую силу

	Среднее	Стандартное отклонение
Всего, по всем типам предприятий	2,4	6,7
<i>В том числе по размеру:</i>		
1–50 занятых	1,3	3,0
51–200	1,7	3,4
201–500	3,0	9,7
501–1000	2,7	7,2
1001–2000	2,4	3,9
2001–5000	2,6	7,3
5001–10 000	1,6	1,7
10 001–20 000	2,5	3,0
Более 20 000	1,5	2,1
<i>В том числе по отраслям:</i>		
Энергетика и топливная	1,8	2,8
Металлургия	2,2	2,7
Химическая	3,6	9,9
Машиностроение	2,7	6,0
Лесная	1,5	3,4
Стройматериалы	2,5	5,8
Легкая	2,9	11,4
Пищевая	1,6	4,5
Прочие	1,3	2,2

Таким образом, объем расходов на обучение персонала российских промышленных предприятий вполне сопоставим с данным показателем в странах Западной Европы. Это говорит о том, что распределение обуче-

ния работников на российских предприятиях более неравномерно, чем в европейских странах. При том же объеме расходов доля работников, прошедших обучение, в России существенно ниже. То есть обучение на российских предприятиях получает более узкая группа работников, каждый из которых получает в среднем больший объем обучения, чем работники европейских компаний. Это наблюдение подтверждается и на данных опросов домохозяйств, которые показывают, что средняя продолжительность обучения на рабочем месте в России значительно выше, чем в европейских странах (Лазарева, 2005).

В зависимости от размера предприятий доля их расходов на обучение в общих затратах на труд варьирует незначительно. Наибольшая доля — 3% — наблюдается в группе предприятий с числом занятых от 200 до 500 человек. Отраслевые различия в данном показателе уже учитывают эффект масштаба, поскольку это относительный показатель (процент от совокупных затрат на труд). Наибольшая средняя доля расходов на обучение в затратах на труд наблюдается в химической и легкой промышленности. Однако данный показатель в этих отраслях сильно варьирует по предприятиям. В целом отличия между отраслями в этом показателе статистически незначимы, за исключением лесной промышленности и «прочих» отраслей, где доля расходов на обучение значимо ниже.

Для более точной оценки факторов, влияющих на предоставление обучения персоналу, можно применить регрессионный анализ. В табл. 5 представлены результаты двух регрессий: факторы, определяющие предоставление обучения сотрудникам всех групп в 2004 г. и наличие на предприятии собственного обучающего центра. Оба показателя положительно связаны с размером предприятия. Хорошее экономическое положение предприятия оказывает значительное влияние на возможности обучения персонала. Заметны также некоторые отраслевые различия — больше предприятий предоставляют обучение сотрудникам в промышленности стройматериалов, в металлургии, легкой промышленности.

Таблица 5. Факторы, определяющие предоставление обучения

	(1)	(2)
	Обучение персонала в 2004 г. (пробит)	Обучающий центр на предприятии (пробит)
Число занятых 200—500	0,075*** (0,023)	0,115 (0,091)
Число занятых 500—2000	0,167*** (0,026)	0,413*** (0,073)

	(1)	(2)
	Обучение персонала в 2004 г. (пробит)	Обучающий центр на предприятии (пробит)
Число занятых – более 2000	0,162*** (0,019)	0,759*** (0,061)
Хорошее экономическое положение	0,048* (0,028)	–0,022 (0,038)
Энергетика и топливная	0,017 (0,074)	0,035 (0,102)
Металлургия	0,069* (0,035)	0,154* (0,082)
Химическая	0,010 (0,051)	0,024 (0,059)
Лесная	–0,047 (0,046)	–0,153*** (0,032)
Стройматериалы	0,060** (0,028)	0,008 (0,060)
Легкая	0,048* (0,028)	–0,026 (0,050)
Пищевая	0,018 (0,034)	–0,181*** (0,031)
Прочие	0,066* (0,039)	–0,069 (0,076)
Кол-во наблюдений	708	720
R ²	0,14	0,31

* Значим на 10%-м уровне значимости.

** Значим на 5%-м уровне значимости.

*** Значим на 1%-м уровне значимости.

Примечание. В скобках указаны робастные стандартные ошибки. Вместо коэффициентов представлены предельные эффекты. Базовая отрасль – машиностроение.

4. Стратегии поиска и найма квалифицированных сотрудников и эффективность этих стратегий

В настоящее время предприятия используют различные стратегии поиска и найма квалифицированных работников. В частности, 85% предприятий используют (или имеют опыт использования) стратегию найма сотрудника требуемой квалификации непосредственно на рынке труда, либо нанимают выпускника учебного заведения и обучают его, либо заключают договор с учебным заведением о подготовке специалиста, либо переобучают уже имеющегося сотрудника смежной специальности. Лишь 7% предприятий используют другие способы в дополнение к перечисленным.

Мнения относительно эффективности перечисленных способов поиска и найма сотрудников разделились (рис. 1): 56% предприятий считают переобучение уже имеющегося сотрудника смежной специальности наиболее эффективным способом (этому способу присвоили рейтинг «4» и

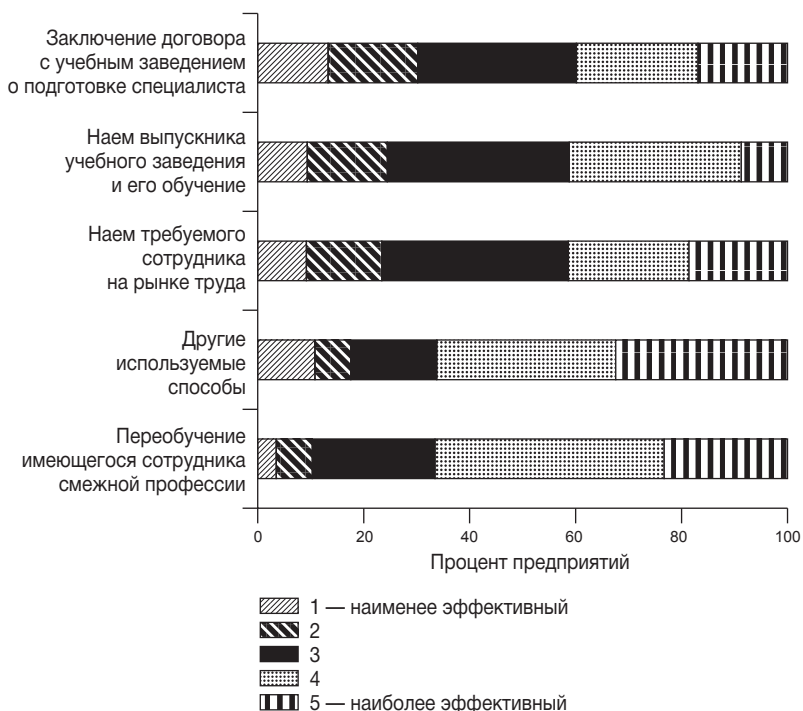


Рис. 1. Оценка эффективности способов поиска и найма сотрудников

«5» по 5-балльной шкале), тогда как 8% считают эту стратегию неэффективной или малоэффективной, и еще 20% рассматривают ее как среднеэффективную⁷.

Следующей по эффективности стратегией поиска и найма квалифицированных работников является наем непосредственно на рынке труда: 35% от числа ответивших предприятий оценивают ее на «4» и «5» по 5-балльной шкале, еще 30% – на «3» балла. В то же время 20% предприятий в нашей выборке считают этот способ неэффективным или малоэффективным.

Следующие две стратегии – заключение договора с учебным заведением и наем выпускника школы – делят 3–4-е места, причем заключение договора с учебным заведением считают неэффективной стратегией 25% предприятий.

Стратегия переобучения имеющегося сотрудника лидирует независимо от размера предприятия. Среди остальных способов оценка эффективности найма на рынке труда несколько понижается с ростом размера предприятия. В то же время более крупные предприятия достаточно высоко оценивают эффективность найма выпускника или заключения договора с учебным заведением о подготовке нужного специалиста. Возможно, это означает, что крупные предприятия имеют больше связей с учебными заведениями.

5. Формы обучения сотрудников и их эффективность, характеристика получаемых навыков

В ходе опроса предприятиям предлагалось оценить по 5-балльной шкале эффективность четырех форм обучения: на рабочем месте/наставничество; курсы, организованные на предприятии; курсы, организованные за пределами предприятия в государственных образовательных учреждениях; курсы в негосударственных образовательных учреждениях. Результаты опроса представлены на *рис. 2*.

Наивысшую оценку заслужило обучение на рабочем месте/наставничество: меньше 1% предприятий считают эту форму неэффективной или малоэффективной, тогда как почти 46% – большинство ответивших⁸ – считают ее очень эффективной. Следующей по эффективности формой обучения предприятия считают курсы, организованные на предприятии: 34% дали «4» и «5» баллов, а 5% сочли курсы неэффективной формой. Обучение на

⁷ 16% предприятий не ответили на соответствующий вопрос.

⁸ Почти половина предприятий в выборке (от 45 до 49%) не ответили на этот вопрос.

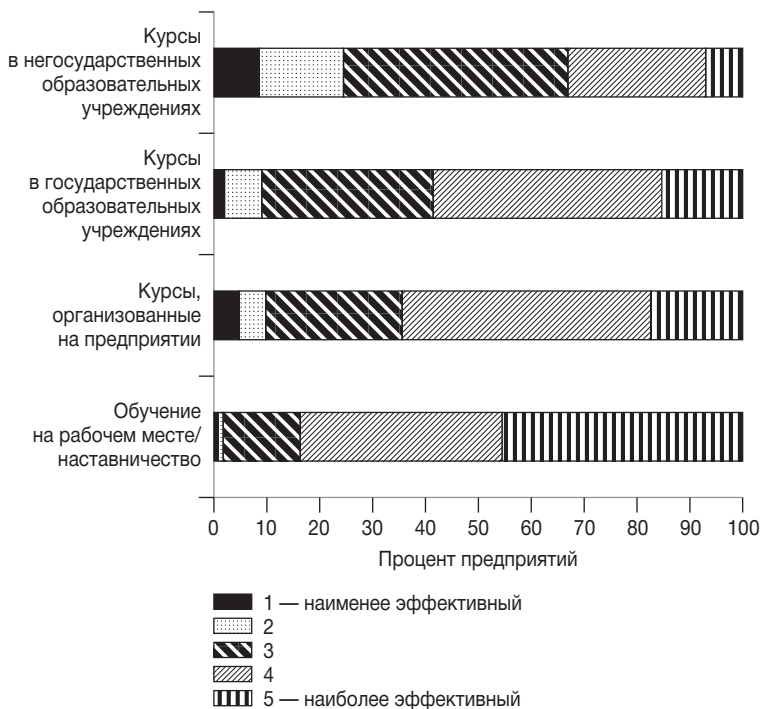


Рис. 2. Оценка эффективности различных форм обучения сотрудников

курсах в государственных образовательных учреждениях считают эффективным почти 31% предприятий, тогда как около 5% предприятий сочли такую форму обучения неэффективной. Курсы в негосударственных образовательных учреждениях сочли эффективными 17% предприятий, тогда как 13% оценили их как неэффективные или малоэффективные.

Также предприятиям предлагалось ответить на вопрос «Какие навыки и знания с точки зрения соотношения общих и специальных навыков и знаний получают сотрудники предприятия, проходящие обучение?» (рис. 3).

Большинство ответивших⁹ — 28% предприятий в выборке — считают, что приобретенные знания и навыки могут быть использованы не только на данном предприятии, но и на других предприятиях отрасли. Чуть менее 20% предприятий считают, что знания и навыки могут быть использованы

⁹ 45% предприятий не ответили на этот вопрос.

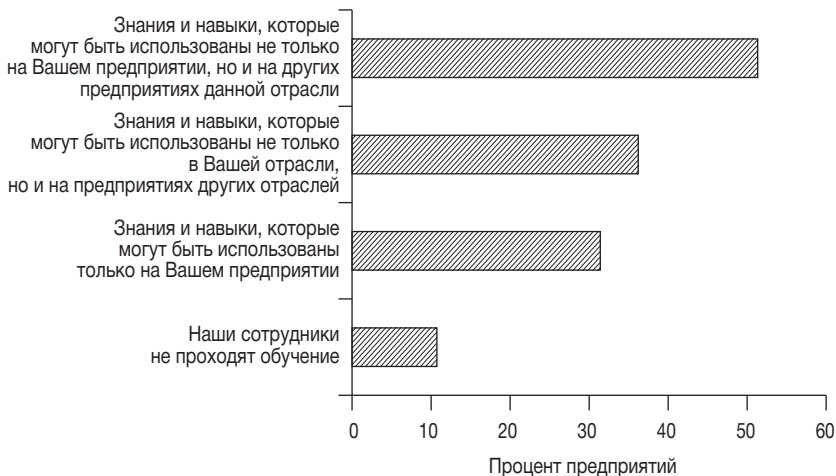


Рис. 3. Типы знаний и навыков, приобретаемых сотрудниками во время обучения

на предприятиях других отраслей, а 17% утверждают, что полученные знания и навыки могут быть использованы только на данном предприятии. Таким образом, в большинстве случаев обучение имеет универсальный характер, что позволяет применять полученные знания на других предприятиях. В то же время это может служить причиной для ограничения числа обучающихся сотрудников.

Поскольку значительная часть знаний и навыков, приобретаемых сотрудниками предприятий во время переобучения, имеет универсальный характер, это вынуждает предприятия оказывать поддержку образовательным учреждениям, чтобы снизить свои издержки на переобучение. Более 80% предприятий, ответивших на вопрос о формах поддержки образовательных учреждений (45% выборки), утверждают, что оказывают помощь в виде предоставления стажировки учащимся (рис. 4). Почти четверть ответивших предприятий помогают через участие сотрудников в учебном процессе и почти столько же оказывают финансовую помощь. Около 15% ответивших предприятий предоставляют свои помещения.

Отдельный вопрос касался участия предприятия в профессиональной подготовке молодежи. Молодежь сталкивается с наибольшими трудностями на рынке труда – самая высокая безработица наблюдается именно в этом сегменте рынка. Отчасти это связано с низким качеством профессионального образования во многих учебных заведениях. Необходимо реформирование системы профессионального образования и приведение ее

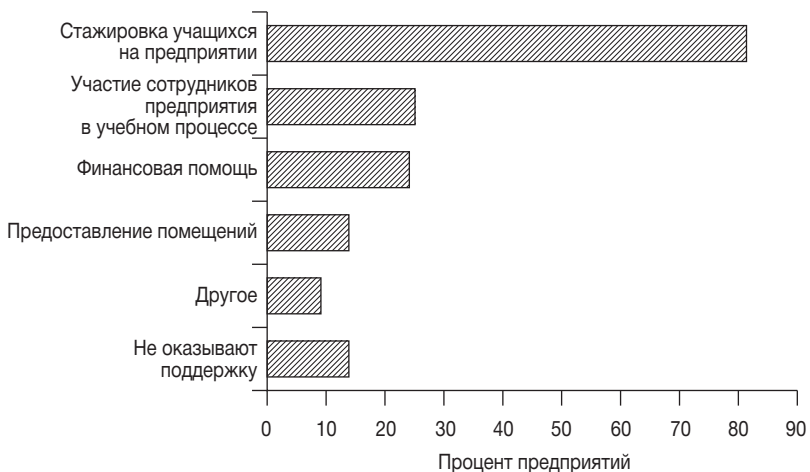


Рис. 4. Формы поддержки предприятиями образовательных учреждений

в соответствии с потребностями рынка труда. Обучение молодого работника на предприятии может служить если не заменой, то дополнением к формальному профессиональному образованию, оно может способствовать адаптации молодежи на рынке труда. Во многих странах, например в Германии, существует система специальных обучающих программ для молодых работников (apprenticeships). По данным проведенного нами опроса, около трети (32,4%) российских промышленных предприятий имеют специальные программы обучения и подготовки для вновь нанятых выпускников учебных заведений, и эта доля выше среди крупных компаний. Более того, 61,4% опрошенных предприятий имеют формальную или неформальную договоренность с профессиональными образовательными учреждениями (ПТУ, техникумы, вузы и т.п.) о подготовке специалистов для своего предприятия.

6. Процесс отбора сотрудников для переобучения, политика предприятий в сфере обучения персонала, сотрудничество и социальное партнерство

В ходе опроса мы также попытались выяснить как осуществляется отбор сотрудников для переобучения, кто отбирает сотрудников, направляемых на обучение, каковы критерии отбора, а также существует ли специальная политика удержания на предприятиях сотрудников, прошедших переобу-

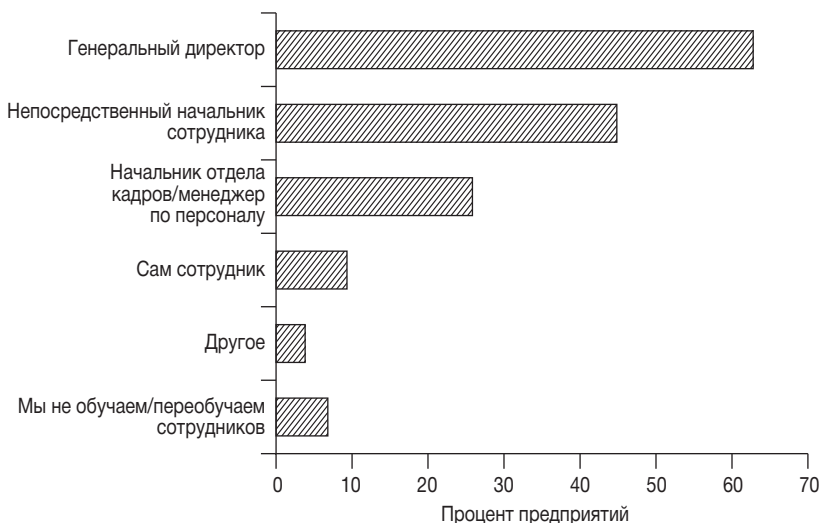


Рис. 5. Лицо, принимающее решение о переобучении

чение. Особенно актуален последний вопрос, поскольку, как уже указывалось ранее, в большинстве случаев знания и навыки, приобретенные в процессе переобучения, имеют достаточно общий характер.

В большинстве случаев решение о переобучении сотрудника принимает генеральный директор (рис. 5). Возможно, респонденты имели в виду, что направление на переобучение должно быть завизировано генеральным директором, а инициатором выступает кто-либо другой. В пользу такой интерпретации говорит то, что в более чем половине случаев одобрение генеральным директором выступает в паре с другим ответом. Так, 45% ответивших упоминают, что непосредственный начальник принимает решение о направлении сотрудника на обучение/переобучение. Более чем в 25% случаев решение принимает начальник отдела кадров. Сам сотрудник выступает с подобной инициативой менее чем в 10% случаев.

Среди критериев отбора лидируют компетентность, высокая квалификация сотрудника (50% ответивших) и уровень образования (50%) (рис. 6). Далее следуют природные способности (35%), стаж работы на предприятии (33%) и возраст (32%) сотрудника. Стаж работы в отрасли набрал менее 10%, а пол – менее 5%.

Наиболее популярным способом удержания на предприятии сотрудника, прошедшего переобучение, является заключение договора, в соответствии с которым работник должен вернуть сумму, вложенную в обуче-

ние, в случае добровольного увольнения в течение определенного срока. Об этом сообщают 57% предприятий, ответивших на вопрос (рис. 7), что составляет 50% общей выборки. Треть предприятий утверждают, что они повышают зарплату и улучшают условия труда тех сотрудников, которые прошли переобучение. Около 10% предприятий не предпринимают никаких действий, направленных на удержание сотрудников. Предприятия, которые заключают специальный договор на обучение, несут в среднем более высокие издержки на обучение: 3,2% фонда оплаты труда против 2% среди остальных предприятий (разница статистически значима). Из этого следует, что чем выше затраты на обучение, тем больше предприятие стремится застраховать эти расходы с помощью формального договора.

Как показывает проведенный нами опрос, многие промышленные предприятия декларируют свою политику в сфере обучения персонала. 58% предприятий заявляют о наличии официального документа, определяющего политику предприятия в сфере обучения и переобучения работников. Причем среди крупных предприятий эта доля значительно выше.

В ходе опроса нас также интересовало, предоставляют ли предприятия официальный документ сотрудникам, прошедшим обучение. Проблема заключается в том, что потенциальным работодателям, как правило, достаточно сложно оценить, какое обучение и в каком объеме получил ра-

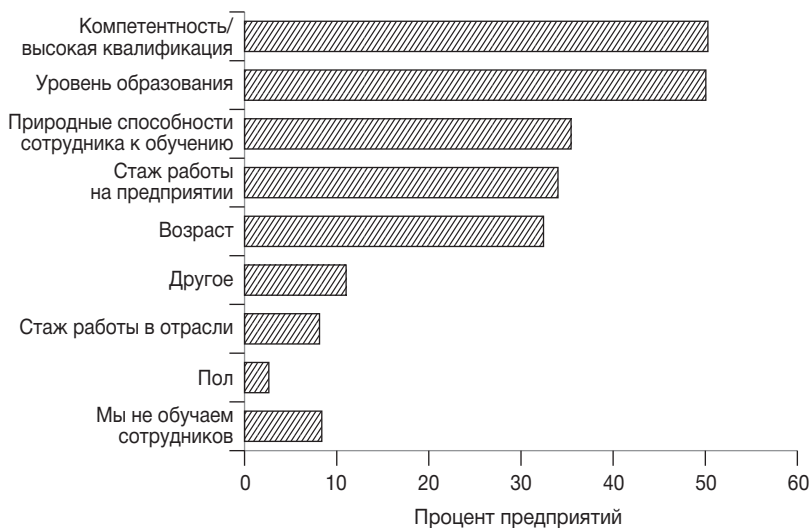


Рис. 6. Критерии отбора сотрудников для переобучения

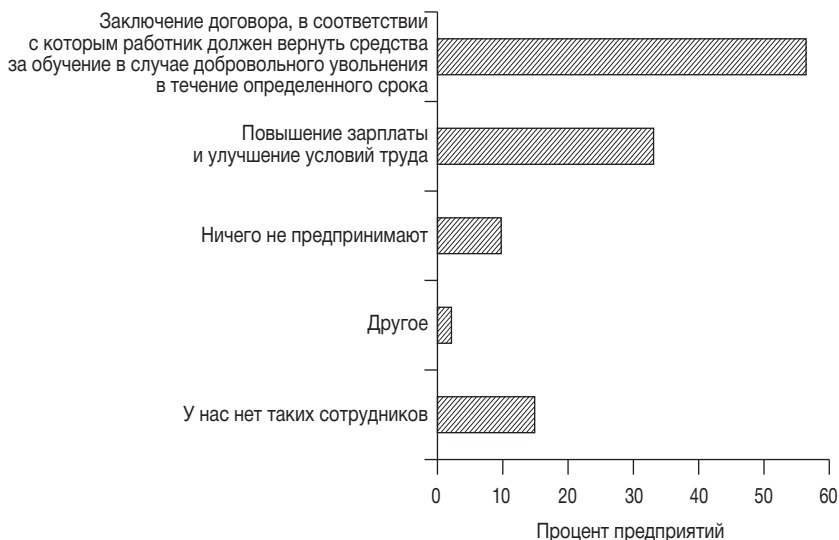


Рис. 7. Способы удержания на предприятии сотрудника, прошедшего переобучение

ботник на предприятии. Предоставление официального документа об обучении делает обучение, которое прошел работник, более общим и, таким образом, повышает ценность работника на рынке труда. Одновременно формальное подтверждение повышения квалификации увеличивает риск того, что работник покинет предприятие, предоставившее обучение. Среди опрошенных предприятий доля прошедших обучение работников, которые получили формальный документ об обучении или повышении квалификации (аттестат, диплом, сертификат, свидетельство), составляет в среднем 62,8%. При этом среди предприятий, предоставлявших обучение, 8,5% не выдавали формальный документ никому из обучавшихся, а почти 40% такой документ выдавали всем обучавшимся работникам.

В некоторых российских регионах существуют так называемые ассоциации развития персонала. Но лишь 7,6% опрошенных предприятий входят в региональную ассоциацию развития персонала или другое добровольное объединение работодателей. Целью таких объединений является создание системы обучения работников/руководителей. В подобных объединениях в основном участвуют крупнейшие предприятия. Среди предприятий с числом занятых более 2000 человек эта доля составляет 21%. Таким образом, сотрудничество между предприятиями в сфере обучения персонала не очень развито. Возможно, оно осуществляется в рамках региональных

объединений предпринимателей и работодателей, таких как союзы промышленников и предпринимателей и торгово-промышленные палаты.

Роль профсоюзов в координации и развитии обучения персонала в данный момент еще менее ощутима, поскольку профсоюзы пока не обладают заметным влиянием. Тем не менее 60,5% опрошенных предприятий заявляют о том, что условия и принципы обучения, подготовки и переподготовки кадров отражены в коллективном договоре предприятия.

7. Обучение персонала и рынок труда

7.1. Характеристики рынка труда промышленных предприятий

Как показывает проведенный нами опрос, несмотря на довольно высокую безработицу российские промышленные предприятия испытывают дефицит рабочей силы, особенно квалифицированных рабочих. Около 30% опрошенных предприятий испытывают дефицит управленческого персонала, 47% нуждаются в специалистах, почти 80% заявляют о дефиците квалифицированных рабочих, но лишь 16% сталкиваются с нехваткой неквалифицированных рабочих (табл. 6). Эти данные вполне согласуются с результатами других исследований (Гимпельсон, 2004).

Таблица 6. Издержки предприятий на поиск и наем работников

Сколько времени (в неделях) понадобилось бы Вашему предприятию, чтобы заполнить одну вакансию	Средний срок, недель	Стандартное отклонение	Медиана	Количество предприятий, ответивших на вопрос
Управленческий персонал (дирекция, руководители подразделений, отделов/цехов)	5,1	6,0	4	516
Инженерно-технический персонал	4,9	5,9	4	512
Квалифицированные рабочие	5,4	6,6	4	513
Неквалифицированные рабочие	1,6	2,6	1	498

Даже для предприятий, не испытывающих дефицит рабочей силы, издержки найма и увольнения работников могут быть высокими, если на поиск нового работника необходимо много времени. Как показывают дан-

ные табл. 6, предприятиям в среднем необходимо около пяти недель на поиск квалифицированного работника, у медианного предприятия этот поиск занимает около месяца. Максимальный срок по выборке составляет один год. Таким образом, издержки оборота рабочей силы для российских промышленных предприятий в среднем очень велики. Однако вариация этого показателя значительна. Например, 10% опрошенных предприятий имеют возможность нанять нового менеджера или квалифицированного работника в течение недели. В целом полученные данные об издержках оборота рабочей силы очень близки к данным другого опроса 400 промышленных предприятий, проведенного в 2003 г. (Haaparanta et al., 2003). То есть за два года ситуация на рынке труда для промышленных предприятий существенно не изменилась.

7.2. Влияние рынка труда на стимулы предприятий к обучению персонала

В данном разделе мы попытаемся проанализировать, как проблемы с поиском и наймом новых сотрудников влияют на стимулы предприятий к предоставлению обучения сотрудникам. Чем труднее предприятию найти сотрудника необходимой квалификации на рынке труда, тем выше необходимость обучать сотрудников на предприятии. Как показывают результаты регрессий, представленные в табл. 7, предприятия, испытывающие дефицит одной из групп сотрудников (менеджеры, ИТП, квалифицированные и неквалифицированные рабочие), с большей вероятностью предоставляют обучение сотрудникам этой группы. Данный

Таблица 7. Обучение персонала и дефицит кадров (пробит)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Обучение менеджеров	Обучение ИТП	Обучение квалифицированных рабочих	Обучение неквалифицированных рабочих
Дефицит менеджеров	0,032 (0,051)			
Дефицит ИТП		0,069 (0,044)		

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Обучение менеджеров	Обучение ИТП	Обучение квалифицированных рабочих	Обучение неквалифицированных рабочих
Дефицит квалифицированных рабочих			0,155** (0,071)	
Дефицит неквалифицированных рабочих				0,115 (0,074)
Число занятых 200–500	0,049 (0,062)	0,062 (0,054)	0,184*** (0,057)	0,046 (0,095)
Число занятых 500–2000	0,224*** (0,056)	0,214*** (0,050)	0,298*** (0,059)	0,279*** (0,079)
Число занятых – более 2000	0,271*** (0,047)	0,230*** (0,043)	0,350*** (0,043)	0,303*** (0,099)
Хорошее экономическое положение	0,096* (0,054)	0,157*** (0,054)	0,096* (0,058)	0,039 (0,063)
Кол-во наблюдений	412	410	405	359
R ²	0,11	0,16	0,18	0,09

* Значим на 10%-м уровне значимости.

** Значим на 5%-м уровне значимости.

*** Значим на 1%-м уровне значимости.

Примечание. Индикаторы отраслей включены. В скобках указаны робастные стандартные ошибки. Вместо коэффициентов представлены предельные эффекты.

результат статистически значим только для квалифицированных рабочих: предприятия, заявляющие о дефиците этой группы сотрудников, обучают квалифицированных рабочих чаще (+15%).

Полученный выше результат проявляется еще более ярко при анализе зависимости обучения персонала от издержек найма новых сотрудников (т.е. времени, необходимого для поиска нового сотрудника). Как показывают результаты регрессионного анализа, приведенные в *табл. 8*, чем выше издержки поиска сотрудника определенной квалификационной группы, тем выше вероятность, что предприятие само обучает сотрудников этой группы. Данный эффект статистически значим для ИТП и квалифицированных рабочих. Таким образом, обучение сотрудников на предприятии — это стратегия, позволяющая экономить на издержках найма сотрудника необходимой квалификации, когда эти издержки очень велики.

Таблица 8. Обучение персонала и издержки найма сотрудников (пробит)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Обучение менеджеров	Обучение ИТП	Обучение квалифицированных рабочих	Обучение неквалифицированных рабочих
Логарифм кол-ва дней, необходимых на поиск нового менеджера	0,030 (0,029)			
ИТП		0,069*** (0,026)		
квалифицированного рабочего			0,062* (0,032)	
неквалифицированного рабочего				0,077 (0,054)
Число занятых 200—500	0,041 (0,064)	0,048 (0,054)	0,160*** (0,059)	—0,004 (0,099)
Число занятых 500—2000	0,199*** (0,058)	0,200*** (0,050)	0,298*** (0,060)	0,240*** (0,083)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Обучение менеджеров	Обучение ИТП	Обучение квалифицированных рабочих	Обучение неквалифицированных рабочих
Число занятых более 2000	0,255*** (0,050)	0,220*** (0,041)	0,339*** (0,046)	0,262** (0,105)
Хорошее экономическое положение	0,097* (0,055)	0,127** (0,054)	0,125** (0,059)	0,021 (0,065)
Кол-во наблюдений	394	389	390	343
R ²	0,11	0,16	0,18	0,09

* Значим на 10%-м уровне значимости.

** Значим на 5%-м уровне значимости.

*** Значим на 1%-м уровне значимости.

Примечание. Индикаторы отраслей включены. В скобках указаны робастные стандартные ошибки. Вместо коэффициентов представлены предельные эффекты.

Информация о различных типах обучения, предоставляемых предприятиями, позволяет наиболее точно проанализировать зависимость обучения от издержек найма сотрудников. В данной работе мы анализировали три типа обучения: 1) специфическое обучение, т.е. навыки, которые могут быть использованы на данном предприятии; 2) отраслевое обучение, т.е. навыки, которые могут быть использованы на предприятиях данной отрасли; 3) общее обучение, т.е. навыки, используемые и за пределами данной отрасли. Данные три типа обучения представляют собой три слоя навыков: общее обучение формирует базу, на основе которой строится отраслевое обучение и, наконец, специфическое обучение.

Чем труднее предприятию найти на рынке труда сотрудника, обладающего необходимыми общими и отраслевыми знаниями и навыками, тем больше вероятность того, что предприятие наймет сотрудника, не обладающего нужными навыками, и будет вынуждено обучать его этим навыкам. В то же время, если на рынке труда много безработных с необходимыми общими и отраслевыми навыками, предприятию незачем тратить время

и деньги на общее и отраслевое обучение, остается лишь потребность в специфическом обучении. Таким образом, данная гипотеза заключается в том, что чем выше издержки найма сотрудников, тем больше вероятность того, что предприятие будет вынуждено предоставлять общее и отраслевое обучение.

Гипотеза подтверждается результатами регрессионного анализа на основе модели мультиномиального логита, представленными в *табл. 9*. Поскольку у нас нет единого показателя издержек найма сотрудников, мы используем показатели для четырех групп сотрудников, добавляя их по отдельности в регрессии. Как показывают результаты, чем выше издержки поиска со-

Таблица 9. Специфическое, отраслевое и общее обучение – влияние рынка труда (мультиномиальный логит)

	(1)	(2)	Кол-во наблюдений	R ²
	Отраслевое (навыки, используемые на предприятиях отрасли)	Общее (навыки, используемые не только на предприятиях отрасли)		
Логарифм кол-ва дней, необходимых на поиск нового менеджера	-0,124 (0,168)	0,169 (0,178)	450	0,04
ИТП	0,092 (0,181)	0,376** (0,189)	448	0,04
квалифицированного рабочего	0,270 (0,177)	0,308* (0,173)	449	0,04
неквалифицированного рабочего	0,662** (0,330)	0,730** (0,322)	439	0,04

* Значим на 10%-м уровне значимости.

** Значим на 5%-м уровне значимости.

*** Значим на 1%-м уровне значимости.

Примечание. В таблице представлены результаты четырех регрессий, оцененных мультиномиальным логитом. Базовая категория – специфическое обучение (навыки, используемые только на данном предприятии). Индикаторы отраслей и размера предприятия включены в каждую регрессию.

В скобках указаны робастные стандартные ошибки.

трудника – ИТП, квалифицированного или неквалифицированного, – тем больше вероятность предоставления общего обучения по сравнению со специфическим (базовая категория). Влияние издержек найма на отраслевое обучение является положительным, но статистически значимым только при использовании издержек найма неквалифицированных рабочих. Таким образом, проведенный анализ подтверждает: в случае затруднения с поиском и наймом новых сотрудников предприятия вынуждены нанимать сотрудников без необходимых навыков и тратить средства на обучение не только специфическим, но и отраслевым и общим навыкам.

Заключение

В данной работе представлены первые результаты исследования, посвященного проблемам обучения персонала на российских предприятиях. Проведенное исследование показало, что вопреки распространенному мнению об упадке системы переподготовки кадров на российских предприятиях, большинство промышленных предприятий предоставляют обучение какой-либо из групп работников. Объем обучения на российских промышленных предприятиях сопоставим с объемом обучения в странах Восточной Европы, а доля издержек на переобучение в совокупных расходах на рабочую силу – с долей аналогичных издержек в странах Западной Европы.

Обучение сотрудников на предприятии – это стратегия, позволяющая сэкономить на издержках найма сотрудника необходимой квалификации, когда эти издержки очень велики. Результаты исследования позволяют утверждать: чем выше издержки поиска сотрудника определенной квалификационной группы, тем больше вероятность того, что предприятие само обучает сотрудников данной группы. Полученный эффект статистически значим для инженерно-технического персонала и квалифицированных рабочих.

Кроме того, исследование показало, что в случае затруднения с поиском и наймом новых сотрудников предприятия вынуждены нанимать сотрудников без необходимых навыков и тратить средства на обучение не только специфическим, но и отраслевым и общим навыкам.

Результаты исследования косвенно свидетельствуют о том, что государственные программы подготовки кадров, призванные удовлетворить спрос на общее и отчасти на отраслевое обучение, во многих случаях не справляются со своей задачей. Последнее влечет увеличение издержек предприятий, вынужденных восполнять пробелы системы профессионального образования посредством обучения на рабочем месте.

Приложение 1

Таблица III. Структура Регистра Госкомстата РФ и панели ИЭПП

	Отрасли и подотрасли	Количество предприятий		Количество занятых, человек		Доля занятых, %		Репрезентативность панели по занятым, %
		Регистр	Панель	Регистр	Панель	Регистр	Панель	
1	Электроэнергетика топливная	841	20	708310	114156	5,26	3,86	16,12
2	Нефтяная	110	11	308536	18304	2,29	0,62	5,93
3	Газовая	32	1	37754	1407	0,28	0,05	3,73
4	Уголь сланцы торф	352	31	456519	106950	3,39	3,62	23,43
5	Черная металлургия	275	44	718041	226024	5,33	7,64	31,48
6	Цветная металлургия	417	34	523400	199502	3,89	6,75	38,12
	Химия и нефтехимия							
7	Химия	471	39	620781	117944	4,61	3,99	19,00
8	Нефтехимия	163	22	224883	51183	1,67	1,73	22,76
	Машиностроение							
9	Энергомашиностроение	42	10	95013	49570	0,71	1,68	52,17
10	Полевомно-транспортное	78	20	64839	29818	0,48	1,01	45,99
11	Ж/д машиностроение	48	13	112939	50353	0,84	1,70	44,58
12	Электротех. машиностр.	463	40	333890	50268	2,48	1,70	15,06
13	Хим., нефт. машиностр.	214	34	185713	51652	1,38	1,75	27,81
14	Станкостроение	301	24	154955	33869	1,15	1,15	21,86

	Отрасли и подотрасли	Количество предприятий		Количество занятых, человек		Доля занятых, %		Репрезентативность панели по занятым, %
		Регистр	Панель	Регистр	Панель	Регистр	Панель	
15	Приборостроение	291	47	350349	111509	2,60	3,77	31,83
16	Автомобильная	240	30	699055	271567	5,19	9,18	38,85
17	Тракторное и с/х	241	28	302009	91314	2,24	3,09	30,24
18	Стройдормаш	197	33	99771	35126	0,74	1,19	35,21
19	Легпишемаш	268	6	119694	2703	0,89	0,09	2,26
20	Сантехпром	102	6	54107	3840	0,40	0,13	7,10
21	Авиастроение	89	22	442808	132973	3,29	4,50	30,03
22	14730	131	33	600421	207084	4,46	7,00	34,49
23	Судостроение	99	15	164217	31005	1,22	1,05	18,88
24	Радиопромышленность	126	22	230844	44546	1,71	1,51	19,30
25	Пром-ть средств связи	117	21	157190	57645	1,17	1,95	36,67
26	Электронная пром-сть	274	35	268239	84091	1,99	2,84	31,35
27	Прочее машиностроение	330	29	340439	101842	2,53	3,44	29,91
28	Пром-ть металлоконстр.	669	10	198168	7271	1,47	0,25	3,67
29	Ремонт машин и оборуд.	1822	15	431690	7432	3,20	0,25	1,72
	Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная							
30	Лесозаготовительная	1463	49	433657	49833	3,22	1,69	11,49
31	Лесопильная	309	15	93149	18511	0,69	0,63	19,87

	Отрасли и подотрасли	Количество предприятий		Количество занятых, человек		Доля занятых, %		Репрезентативность панели по занятым, %
		Регистр	Панель	Регистр	Панель	Регистр	Панель	
32	Пр-во деталей и плит	367	30	124627	31670	0,93	1,07	25,41
33	Мебельное	639	55	194198	43312	1,44	1,46	22,30
34	Прочая деревообаб.	111	10	26594	7172	0,20	0,24	26,97
35	Целлюлозно-бумажная	187	20	170941	34866	1,27	1,18	20,40
	Промышленность строительных материалов							
36	Цементная и асбоцем.	73	20	57979	20838	0,43	0,70	35,94
37	Пром-ть жбк и жби	1013	14	276386	5252	2,05	0,18	1,90
38	Стеновые материалы	643	20	151951	11058	1,13	0,37	7,28
39	Стройкерамика	42	3	23898	2156	0,18	0,07	9,02
40	Пром-ть нерудных мат.	288	8	56247	2729	0,42	0,09	4,85
41	Прочая стройиндустрия	349	14	104784	5421	0,78	0,18	5,17
42	Стеклольно-фаянсовая	167	5	108808	12929	0,81	0,44	11,88
	Легкая							
43	Хл/бумажная	190	44	207752	90750	1,54	3,07	43,68
44	Шерстяная	105	27	87575	35619	0,65	1,20	40,67
45	Трикогажная	314	28	107945	24391	0,80	0,82	22,60
46	Прочая текстильная	404	38	127385	33971	0,95	1,15	26,67
47	Швейная	1425	65	335226	53375	2,49	1,80	15,92

	Отрасли и подотрасли	Количество предприятий		Количество занятых, человек		Доля занятых, %		Репрезентативность панели по занятым, %
		Регистр	Панель	Регистр	Панель	Регистр	Панель	
48	Кожевенно-обувная	538	23	184676	24270	1,37	0,82	13,14
	Пищевая							
49	Сахарная	97	16	53930	9523	0,40	0,32	17,66
50	Хлебопекарная	1504	19	234636	5339	1,74	0,18	2,28
51	Кондитерская	360	18	89216	14265	0,66	0,48	15,99
52	Спирт-водка-вино	551	41	117306	20729	0,87	0,70	17,67
53	Прочая пищевкусовая	670	9	146500	5749	1,09	0,19	3,92
54	Мясная	702	24	186698	16454	1,39	0,56	8,81
55	Молочная-маслосыр.	1492	53	188423	20797	1,40	0,70	11,04
56	Рыбная	391	2	167382	879	1,24	0,03	0,53
57	Микробиологическая	40	0	23832	0	0,18	0,00	0,00
58	Мукомольно-крупяная	494	19	97392	8693	0,72	0,29	8,93
59	Медицинская	152	3	104514	2081	0,78	0,07	1,99
60	Полиграфическая	422	4	77510	1132	0,58	0,04	1,46
61	Прочие	484	2	106306	1358	0,79	0,05	1,28
	Итого	24789	1428	13471997	2957363	100	100	21,95

Приложение 2

Полный перечень вопросов анкеты

1. Проходил ли управленческий персонал (дирекция, руководители подразделений и цехов) Вашего предприятия профессиональное ОБУЧЕНИЕ / ПЕРЕОБУЧЕНИЕ / ПЕРЕПОДГОТОВКУ на предприятии или за его пределами в 2004 г.?

1. нет
2. да

2. Сколько примерно человек управленческого персонала (дирекция, руководители подразделений и цехов) Вашего предприятия проходили профессиональное ОБУЧЕНИЕ / ПЕРЕОБУЧЕНИЕ / ПЕРЕПОДГОТОВКУ на предприятии или за его пределами в 2004 г.?

_____ человек

3. Сколько примерно человек составляет общая численность управленческого персонала (дирекция, руководители подразделений и цехов) Вашего предприятия?

_____ человек

4. Проходил ли инженерно-технический персонал Вашего предприятия профессиональное ОБУЧЕНИЕ / ПЕРЕОБУЧЕНИЕ / ПЕРЕПОДГОТОВКУ на предприятии или за его пределами в 2004 г.?

1. нет
2. да

5. Сколько примерно человек инженерно-технического персонала Вашего предприятия проходили профессиональное ОБУЧЕНИЕ / ПЕРЕОБУЧЕНИЕ / ПЕРЕПОДГОТОВКУ на предприятии или за его пределами в 2004 г.?

_____ человек

6. Сколько примерно человек составляет общая численность инженерно-технического персонала Вашего предприятия?

_____ человек

7. Проходили ли квалифицированные рабочие Вашего предприятия профессиональное ОБУЧЕНИЕ / ПЕРЕОБУЧЕНИЕ / ПЕРЕПОДГОТОВКУ на предприятии или за его пределами в 2004 г.?

1. нет
2. да

8. Сколько примерно человек квалифицированных рабочих Вашего предприятия прошли профессиональное ОБУЧЕНИЕ / ПЕРЕОБУЧЕНИЕ / ПЕРЕПОДГОТОВКУ на предприятии или за его пределами в 2004 г.?

_____ человек

9. Сколько примерно человек составляет общая численность квалифицированных рабочих Вашего предприятия?

_____ человек

10. Проходили ли неквалифицированные рабочие Вашего предприятия профессиональное ОБУЧЕНИЕ / ПЕРЕОБУЧЕНИЕ / ПЕРЕПОДГОТОВКУ на предприятии или за его пределами в 2004 г.?

1. нет
2. да

11. Сколько примерно человек неквалифицированных рабочих Вашего предприятия прошли профессиональное ОБУЧЕНИЕ / ПЕРЕОБУЧЕНИЕ / ПЕРЕПОДГОТОВКУ на предприятии или за его пределами в 2004 г.?

_____ человек

12. Сколько примерно человек составляет общая численность неквалифицированных рабочих Вашего предприятия?

_____ человек

13. Какой процент от общего числа переобучавшихся получили ФОРМАЛЬНЫЙ ДОКУМЕНТ об обучении/повышении квалификации (аттестат, диплом, сертификат, свидетельство)?

_____ %

14. Какой примерно процент совокупных затрат на рабочую силу на Вашем предприятии в 2004 г. составили РАСХОДЫ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ сотрудников?

_____ %

15. Есть ли В СОСТАВЕ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ специализированное подразделение, которое занимается профессиональной подготовкой/обучением сотрудников (корпоративный университет, школа, центр дополнительного профессионального образования и т.п.)?

1. да
2. нет
3. не знаю

16. Есть ли на Вашем предприятии специальные программы обучения и подготовки для вновь нанятых выпускников учебных заведений?

1. да
2. нет
3. не знаю

17. Входит ли Ваше предприятие в региональную ассоциацию развития персонала или другое добровольное объединение работодателей, имеющее целью создание системы обучения сотрудников/руководителей?

1. да
2. нет
3. не знаю

18. Как Вы можете оценить (по 5-балльной шкале) эффективность поиска и найма сотрудника требуемой квалификации на РЫНКЕ ТРУДА?

- 1 – наименее эффективный
...
5 – наиболее эффективный

19. Как Вы можете оценить (по 5-балльной шкале) эффективность найма ВЫПУСКНИКА учебного заведения и его обучение?

- 1 – наименее эффективный
...
5 – наиболее эффективный

20. Как Вы можете оценить (по 5-балльной шкале) эффективность заключения ДОГОВОРА с учебным заведением о подготовке специалиста?

1 – наименее эффективный

...

5 – наиболее эффективный

21. Как Вы можете оценить (по 5-балльной шкале) эффективность ПЕРЕОБУЧЕНИЯ уже имеющегося сотрудника смежной профессии?

1 – наименее эффективный

...

5 – наиболее эффективный

22. Как Вы можете оценить (по 5-балльной шкале) эффективность других используемых у Вас способов поиска и найма квалифицированных работников?

1 – наименее эффективный

...

5 – наиболее эффективный

23. Кто на Вашем предприятии принимает решение о направлении сотрудника на обучение/переобучение/повышение квалификации?

1) мы не обучаем/переобучаем сотрудников

2) сам сотрудник

3) непосредственный начальник сотрудника

4) начальник отдела кадров/менеджер по персоналу

5) генеральный директор

6) другое

24. Какие критерии являются основными при выборе того или иного сотрудника для обучения?

1) мы не обучаем сотрудников

2) возраст

3) пол

4) уровень образования

5) стаж работы на предприятии

6) стаж работы в отрасли

7) природные способности сотрудника к обучению

8) компетентность/высокая квалификация

9) что еще _____

25. Какова зарплата у сотрудников в период обучения?

- 1) мы не обучаем сотрудников
- 2) такая же, как у сотрудника аналогичной квалификации, не находящегося на обучении
- 3) ниже
- 4) выше

26. Что у Вас делается для того, чтобы работники, обученные за счет предприятия, не покидали его?

- 1) у нас нет таких сотрудников
- 2) заключаем договор, в соответствии с которым работник должен вернуть средства за обучение в случае добровольного увольнения в течение определенного срока
- 3) повышаем зарплату и улучшаем условия труда
- 4) другое, укажите _____
- 5) ничего не делаем

27. Есть ли у Вашего предприятия формальная или неформальная договоренность с профессиональными образовательными учреждениями (ПТУ, техникумы, вузы и т.п.) о подготовке специалистов для Вашего предприятия?

1. да
2. нет
3. не знаю

28. Отражены ли условия и принципы обучения сотрудников/подготовки и переподготовки кадров в коллективном договоре?

1. да
2. нет
3. не знаю

29. Испытывает ли Ваше предприятие ДЕФИЦИТ управленческого персонала (дирекция, руководители подразделений, отделов/цехов)?

1. да
2. нет

30. Испытывает ли Ваше предприятие ДЕФИЦИТ инженерно-технического персонала?

1. да
2. нет

31. Испытывает ли Ваше предприятие ДЕФИЦИТ квалифицированных рабочих?

1. да
2. нет

32. Испытывает ли Ваше предприятие ДЕФИЦИТ неквалифицированных рабочих?

1. да
2. нет

33. Как Вы считаете, сколько времени (в неделях) понадобилось бы сейчас Вашему предприятию, чтобы заполнить одну ВОЗМОЖНУЮ (т.е. которой сейчас, возможно, и нет) вакансию управленческого персонала (дирекция, руководители подразделений, отделов/цехов)?

_____ недель на поиск

34. Как Вы считаете, сколько времени (в неделях) понадобилось бы сейчас Вашему предприятию, чтобы заполнить одну ВОЗМОЖНУЮ (т.е. которой сейчас, возможно, и нет) вакансию инженерно-технического персонала?

_____ недель на поиск

35. Как Вы считаете, сколько времени (в неделях) понадобилось бы сейчас Вашему предприятию, чтобы заполнить одну ВОЗМОЖНУЮ (т.е. которой сейчас, возможно, и нет) вакансию квалифицированных рабочих?

_____ недель на поиск

36. Как Вы считаете, сколько времени (в неделях) понадобилось бы сейчас Вашему предприятию, чтобы заполнить одну ВОЗМОЖНУЮ (т.е. которой сейчас, возможно, и нет) вакансию неквалифицированных рабочих?

_____ недель на поиск

37. Сколько ПРИМЕРНО работников (всех групп) в течение всего 2004 г. было принято на предприятие?

_____ человек

38. Сколько ПРИМЕРНО из них недавних выпускников учебных заведений в течение всего 2004 г. было принято на предприятие?

_____ человек

39. Сколько ПРИМЕРНО работников (всех групп) в течение всего 2004 г. вышло с предприятия?

_____ человек

40. Сколько ПРИМЕРНО работников (всех групп) из числа выбывших в течение всего 2004 г. ушли по собственному желанию?

_____ человек

41. Сколько ПРИМЕРНО работников (всех групп) из числа выбывших в течение всего 2004 г. уволены с предприятия?

_____ человек

42. Есть ли на Вашем предприятии формальный (официальный) ДОКУМЕНТ, определяющий политику в сфере обучения/переобучения сотрудников?

1. да
2. нет

43. Какие навыки и знания, как правило, получают сотрудники Вашего предприятия, проходящие обучение?

- 1) сотрудники Вашего предприятия не проходят обучение
- 2) знания и навыки, которые могут быть использованы только на Вашем предприятии
- 3) знания и навыки, которые могут быть использованы не только на Вашем предприятии, но и на других предприятиях Вашей отрасли
- 4) знания и навыки, которые могут быть использованы не только в Вашей отрасли, но и на предприятиях других отраслей

44. Как Вы можете оценить (по 5-балльной шкале) эффективность обучения на рабочем месте, наставничества?

- 1 – наименее эффективное
- ...
- 5 – наиболее эффективное

45. Как Вы можете оценить (по 5-балльной шкале) эффективность курсов, организованных на предприятии?

1 – наименее эффективное

...

5 – наиболее эффективное

46. Как Вы можете оценить (по 5-балльной шкале) эффективность курсов, организованных за пределами предприятия в ГОСУДАРСТВЕННЫХ образовательных учреждениях (центры переподготовки/повышения квалификации/усовершенствования)?

1 – наименее эффективное

...

5 – наиболее эффективное

47. Как Вы можете оценить (по 5-балльной шкале) эффективность курсов, организованных за пределами предприятия в НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ образовательных учреждениях/учебных центрах?

1 – наименее эффективное

...

5 – наиболее эффективное

48. В какой форме Ваше предприятие оказывает ПОМОЩЬ профессиональным образовательным учреждениям (ПТУ, техникумам, вузам и т.п.)?

1) ни в какой

2) финансовая помощь

3) предоставление помещений

4) участие сотрудников предприятия в учебном процессе

5) стажировки учащихся на Вашем предприятии

6) как еще:

Литература

Гимпельсон В. (2004). Дефицит квалификации и навыков на рынке труда. Препринт WP3/2004/01. М.: ГУ ВШЭ.

Лазарева О. (2006). Обучение на рабочем месте в России: определяющие факторы и отдача // Научные труды Российской программы экономических исследований. № 06/05.

Acemoglu D., Pischke J.S. (1998). Why Do Firms Train? Theory and Evidence // The Quarterly Journal of Economics. Vol. 112. No. 1. P. 79–119.

Acemoglu D., Pischke J.S. (1999). The Structure of Wages and Investment in General Training // The Journal of Political Economy. Vol. 107. No. 3.

Barron J., Berger M., Black D. (1997). How Well Do We Measure Training? // Journal of Labor Economics. Vol. 15. No. 3. Part 1.

Barron J., Berger M., Black D. (1999). Do Workers Pay for On-the-Job Training? // The Journal of Human Resources. Spring 1999. Vol. 34. No. 2.

Bassanini A., Booth A., Brunello G., De Paola M., Leuven E. (2005). Workplace Training in Europe // IZA Discussion Paper No. 1640.

Becker G. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. N. Y.: National Bureau of Economic Research.

Berger M.C., Earle J.S., Sabirianova K.Z. (2001). Worker Training in a Restructuring Economy: Evidence from the Russian Transition // IZA Discussion Paper No. 361. September 2001.

Booth A.L. (1993). Private Sector Training and Graduate Earnings // The Review of Economics and Statistics. Vol. 75. No. 1.

Booth A.L., Bryan M.L. (2002). Who Pays for General Training? New Evidence for British Men and Women // IZA Discussion Paper No. 486. April 2002.

Conti G. (2004). Training, Productivity and Wages // Paper presented at EALE conference in 2004.

De Paola M., Scoppa V. (2001). Skilled Workers' Unemployment and firms' Training Decision. University of Sienna Working Paper 344.

Greenhalgh C. (1999). Adult Vocational Training and Government Policy in France and Britain // Oxford Review of Economic Policy. Spring 1999. Vol. 15. No. 1.

Görg H., Strobl Eric (2005). Do Government Subsidies Stimulate Training Expenditure? Microeconomic Evidence from Plant Level Data // IZA Discussion Paper No. 1606. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=731703>.

Haaparanta P., Juurikkala T., Lazareva O. et al. (2003). Firms and Public Service Provision in Russia // BOFIT Discussion Paper No 16/2003.

Hansson B. (2003). Company-based Determinants of Training and the Impact of Training on Company Performance: Results from an International HRM Survey. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=481123> or DOI: 10.2139/ssrn.481123.

Harhoff D., Kane Th. (1993). Financing Apprenticeship Training: Evidence from Germany // NBER Working Paper No. 4557.

Leuven E., Oosterbeek H. (2004). A New Approach to Estimate the Wage Returns to Private-Sector Training // Paper presented at EALE conference in 2004.

Loewenstein M.A., Spletzer J.R. (1998). Dividing the Costs and Returns to General Training // *Journal of Labor Economics*. No. 16 (1) (January). P. 142–171.

Pigou A.C. (1912). *Wealth and Welfare*. L.: Macmillan.

Препринт WP3/2006/11

Серия WP3

Проблемы рынка труда

О.В. Лазарева,
И.А. Денисова, С.В. Цухло

**Наем или переобучение:
опыт российских предприятий**

Зав. редакцией *А.В. Заиченко*

Технический редактор *О.А. Быстрова*

ЛР № 020832 от 15 октября 1993 г.

Формат 60×84¹/₁₆. Бумага офсетная. Печать трафаретная.

Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 3,4. Усл. печ. л. 2,8

Заказ № . Изд. № 649

ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3

Типография ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3