



И.А. Денисова, М.А. Карцева

ОЦЕНКА ОТДАЧИ ОТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ В РОССИИ¹

Технические, юридические и экономические специальности лучше вознаграждаются рынком

Значительные изменения на российском рынке труда в последние годы связаны не только с переходом от плановой системы к рыночной, но и с попытками наверстать упущенное с точки зрения технологического прогресса, что требует новых знаний и навыков. Переход к рынку сопровождается возросшей неопределенностью относительно результатов реформ и перспективного спроса на труд. Как изменилась отдача от разных специальностей в России? Правда ли, что новые дипломы лучше старых?

Используя данные Российского мониторинга экономического состояния и здоровья населения (РМЭЗ), мы оцениваем отдачу от среднего профессионального и высшего образования: педагогического, инженерного, юридического и экономического, гуманитарного и медицинского.

Как выяснилось, современный рынок труда положительно оценивает среднее техническое образование (и для мужчин, и для женщин), среднее юридическое и экономическое образование для женщин. Что касается высшего образования, технические, юридические и экономические специальности также несут прибавку в доходах, причем более высокую для женщин. Год получения диплома оказался незначим, то есть новые дипломы не лучше и не хуже старых.

Дипломированные инженеры, юристы, экономисты и гуманитарии с большей вероятностью согласятся на должности, не требующие высокой квалификации, чем учителя и доктора. Возможно, учителя и врачи — довольно «негибкие» люди, не склонные к переменам. Или, может быть, им проще найти работу в своей сфере, а вместе с распространением неформальных платежей оплата этой работы представляется вполне привлекательной. Удивительно, но женщины реже соглашались на менее квалифицированную работу.

¹ По материалам Beyond Transition. Июль-сентябрь 2006. № 11. С.5.
<http://www.worldbank.org/transitionnewsletter>



Обладатели дипломов о среднем профессиональном образовании по инженерным специальностям и о высшем образовании по педагогике, юриспруденции, экономике, инженерным специальностям и медицине с меньшей вероятностью оказываются безработными, чем специалисты с дипломом о высшем гуманитарном образовании.

Как можно объяснить различия в отдаче от образования в зависимости от специализации?

- Более высокая отдача от определенного типа образования может означать премию за специальные навыки, приобретенные в рамках обучения этой профессии. Такое объяснение интуитивно представляется оправданным применительно к юридическим и экономическим знаниям, однако кажется менее справедливым применительно к инженерным специальностям. Хотя все эти специальности наиболее способствуют нисходящей мобильности, у них совершенно разные характеристики профессиональной мобильности: много предложений работы для юристов и экономистов со средним профессиональным образованием и намного меньше — для инженеров. Таким образом, вероятно, рынок труда вознаграждает не сами специальные знания, полученные инженерами в процессе обучения, а значительную составляющую общего образования диплома инженера.

- Возможно, экономические, юридические и технические специальности приобрели люди с более высокими способностями и, значит, с более высокой производительностью. В этом случае рынок вознаграждает более высокие способности, о которых сигнализирует тип диплома. Подобное объяснение выглядит уместным, учитывая традиционно высокий конкурс в экономические и юридические вузы и, как правило, сложную программу обучения в технических вузах. Тогда разница между экономическим и техническим образованием сводится к тому, что в первом случае фильтр, или устройство отбора, стоит в самом начале, а во втором случае этот фильтр находится внутри учебной программы.

Все объяснения согласуются в главном: более высокая производительность вознаграждается более высокой зарплатой, а различие сводится к источникам производительности — накопленный человеческий капитал, общий или специфический.

Несмотря на довольно высокую безработицу, российские предприятия находятся в условиях дефицита рабочей силы. Проведенный Институтом экономики переходного периода совместно с ЦЭФИР в 2005 г. опрос представителей около тысячи российских предприятий показывает, что примерно 30% предприятий испытывают дефицит управленческого персонала, 47% — специалистов, почти 80% — квалифицированных рабочих и 16% — неквалифицированных рабочих. Предприятиям приходится решать: нанять специалиста с нужной квалификацией на рынке труда или подготовить его самим.

Обучение
сотрудников на
предприятии



Несмотря на распространенное мнение об упадке системы переподготовки кадров на российских предприятиях, большинство из них предоставляют обучение какой-либо из групп работников. Объем данного обучения сопоставим с таковым 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 позволяет сэкономить на издержках найма сотрудника необходимой квалификации, когда эти издержки велики. Чем выше издержки поиска сотрудника определенной квалификации, тем больше вероятность того, что обучение сотрудников данной группы происходит на предприятии. Этот эффект статистически значим для инженерно-технического персонала и квалифицированных рабочих.

Результаты косвенно свидетельствуют о том, что государственные программы подготовки кадров, призванные удовлетворить спрос на общее и частично на отраслевое обучение, часто не справляются со своей задачей, что влечет увеличение издержек предприятий, вынужденных восполнять пробелы системы профессионального образования обучением на рабочем месте.

Источник

И. Денисова, О. Лазарева, С. Цухло (2006) «Наем или переобучение: опыт российских предприятий», Научные труды Института экономики переходного периода, Москва.