

МОДИФИКАЦИЯ ТЕОРИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИГНАЛОВ НА РЫНКЕ ТРУДА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ РОССИИ

Т. О. Разумова, Э. В. Кириченко

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова

Поступила в редакцию 22 января 2012 г.

Аннотация: в статье рассматриваются особенности проявления теории образовательных сигналов на российском рынке труда. Авторы раскрывают основные положения теории и анализируют взаимодействие российского рынка образовательных услуг и российского рынка труда выпускников вузов. Исследуются такие проблемы, как чрезмерный спрос на высшее образование, неравный доступ к высшему образованию разных групп населения, преимущественное развитие видов образования, усиливающих риски выпускников при трудоустройстве, и др. На примере сферы информационных технологий доказываются усиление роли дополнительного образования для успешной карьеры.

Ключевые слова: рынок труда, занятость молодежи, человеческий капитал, теория сигналов, спрос на образование.

Abstract: specification of the signaling theory on Russian labor market is discussed in the article. Authors present basic points of the signaling theory and analyze interaction of Russian labor market and market of professional education. Several important problems are touched upon: excessive demand for education, unequal access to professional education for different social groups of population, accelerated development of the most risky types of education, etc. Authors study labor market of information technologies specialists and show the growth of the role of additional types of education for successful career.

Key words: labor market, youth employment, human capital, signaling theory, demand for education.

Рынок труда выпускников вузов существенно отличается от рынка труда состоявшихся профессионалов с опытом работы в силу специфичности субъектов этого рынка. Молодые специалисты (или, тем более, совсем недавние выпускники) из-за полного отсутствия или минимального опыта работы и, как следствие, недостаточного понимания состояния и тенденций развития рынка труда находятся в сложной ситуации. С одной стороны, у выпускников, как правило, слишком мало информации для принятия взвешенного решения о выборе работодателя на основе объективного анализа предлагаемых им условий труда; с другой – имеют место неадекватность самооценки и запросов по отношению к будущему рабочему месту. В свою очередь, у самого работодателя при невозможности получения рекомендаций с прежних мест работы кандидата недостаточно информации о молодом специалисте, его знаниях, умениях, навыках, способностях, компетенциях и личностных характеристиках для принятия решения о найме работника. При отсутствии у кандидата опыта работы единственным источником информации о его трудовом потенциале для работодателя может служить документ о полученном образовании.

Основоположником теории сигналов в экономике выступает М. Спенс [1]. В классической интерпретации теории образовательных сигналов на рынке труда [2; 3] предполагается, что образование не влияет непосредственно на производительность труда работников, а лишь свидетельствует о наличии у них способностей и качеств, позволивших это образование получить. Важной предпосылкой данной теории является стремление работодателя с минимальными издержками выявить потенциальные возможности работника до вступления в трудовые отношения и начала трудовой деятельности. Теоретически доказывается, что более высокий уровень образования указывает на большую потенциальную производительность работника, так как при прочих равных условиях у более способного к обучению и, соответственно, интеллектуальному труду работника меньше издержки на приобретение образовательного сигнала (образования), следовательно, он с большей вероятностью получит это образование в расчете на отдачу от него.

При этом необходимым условием действительности образовательного сигнала является то, что образование представляет собой сложный процесс получения, усвоения и проявления знаний, опирающийся на

интеллектуальные способности индивида и требующий таких качеств, как дисциплинированность, исполнительность, инициативность и др. Продолжительность образовательного цикла и уровень требований к обучающемуся определяют прямые издержки на получение образования наряду с издержками на оплату образовательных услуг и издержками на проживание в крупном университетском центре. Издержки, связанные со сложностью обучения, определяются в значительно большей мере интеллектуальными и личностными способностями индивида, чем уровнем материального благосостояния домохозяйства. Тогда может быть найден такой уровень образования, который служит разделяющим равновесием и отделяет более производительных работников от менее производительных.

На рис. 1, иллюстрирующем теорию образовательных сигналов, представлена ситуация, когда существуют два типа работников – менее способные к образованию и, соответственно, интеллектуальному труду, и более способные; а также два типа работ – не требующие специальной подготовки, с низким уровнем оплаты (W_1) и, наоборот, с более высокими требованиями к способностям работника и более высокой оплатой (W_2). Кривая OC_1 показывает издержки менее способного работника (первого) на приобретение образования, кривая OC_2 – издержки более способного работника (второго). Образовательный сигнал e^* будет оптимальным образовательным сигналом (разделяющим равновесием), так как он позволяет разделить работников по уровню потенциальной производительности труда и не стимулирует более способных из них получать излишнее, с точки зрения выбора будущей работы, образование и нести дополнительные издержки. Образовательный сигнал e'' не

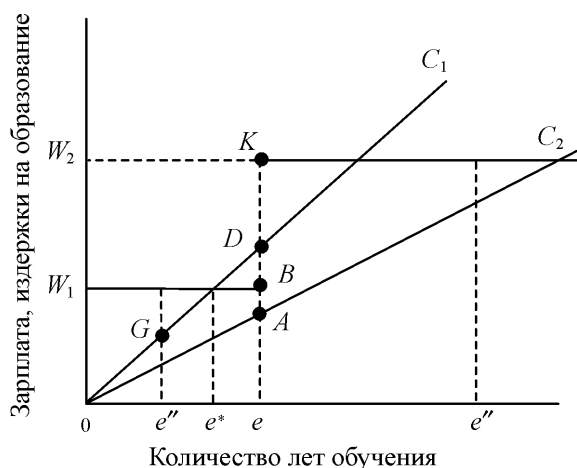


Рис. 1. Образовательные сигналы [3]

будет срабатывать, поскольку такой уровень образования характеризуется слишком коротким периодом обучения, не требующим существенных издержек, следовательно, такое образование выгодно получать не только более способным, но и менее способным работникам. Образовательный сигнал, сильно превышающий e^* , например e' , также не работает: его получение требует запредельных издержек не только от менее способных, но и от более способных работников. Подобное образование в рыночной экономике, скорее всего, не будет пользоваться спросом.

Теоретически в качестве сигнала о потенциальных способностях работника на рынке труда удобнее всего использовать уровень образования в соответствии со сложившейся современной системой общей и профессиональной подготовки, тем более что в большинстве стран базовое школьное обучение не требует особых издержек, в отличие от высшего профессионального образования. Проведенное нами исследование российской системы образования и российского рынка труда направлено на выявление возможности использования высшего образования в качестве эффективного сигнала, позволяющего работодателям сделать выбор в пользу того или иного работника.

По данным Рособразования, на 1 января 2010 г. в России насчитывалось 1114 вузов (здесь и далее приводятся данные из статистического бюллетеня «Образование в России – 2008») [4]. Анализ динамики вузов в ретроспективе показывает, что их число в России до 90-х гг. прошлого столетия было достаточно стабильным и росло невысокими темпами. Однако, начиная с 1993 г., в связи с принятием Закона РФ «Об образовании» [5], открывшего возможности для создания негосударственных высших учебных заведений, ситуация изменилась, и с этого периода общее число вузов значительно увеличилось. До 1998 г. рост происходил за счет негосударственных образовательных учреждений, но в последующий период увеличивалось и количество государственных вузов (рис. 2).

Следующий анализируемый показатель – количество студентов вузов. Количественный анализ рынка образовательных услуг по таким показателям, как число принятых, обучающихся в вузах и закончивших вузы, позволяет сделать вывод, что в целом до 2008 г. шло увеличение значений всех показателей. С 2008 г. наблюдается сокращение численности принятых в вузы (рис. 3).

На рис. 4 представлена динамика структуры студентов, принятых в высшие учебные заведения,



Рис. 2. Динамика числа государственных и негосударственных вузов в России с 1985 по 2009 г.

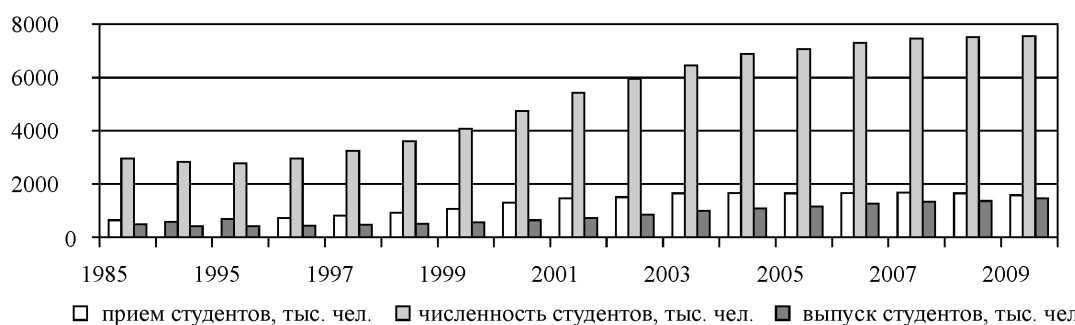


Рис. 3. Динамика показателей приема, общей численности студентов и количества выпускников вузов с 1985 по 2009 г.

в зависимости от вида финансирования обучения за период с 1985 по 2009 г. Очевидно, что с момента введения платного высшего образования (1995 г.) доля студентов, принятых на обучение на платной основе, постоянно растет. Если в 2000 г. она составляла 50 %, то к 2006 г. достигла почти 60 %. Анализ динамики численности студентов, обучающихся в высших учебных заведениях как на бюджетной, так и на договорной (платной) основе, за период с 1985 по 2009 г. показывает, что с 2002 г. темпы роста числа студентов, обучающихся на платной основе, снижаются, однако его абсолютное значение растет. Что касается студентов, обучающихся на бюджетной основе, то с 2006 г. их число

уменьшается в абсолютном выражении в связи с сокращением количества бюджетных мест.

Проведенный анализ статистических данных, характеризующих динамику основных показателей деятельности высшего профессионального образования России, позволил выявить определенные тенденции его развития. Подводя итог, сформулируем основные проблемы современного российского высшего образования и попытаемся охарактеризовать причины их возникновения.

1. Чрезмерный спрос на высшее образование. В России сложилась тенденция к превращению высшего образования не просто в массовое явление, но в некий обязательный атрибут современности.

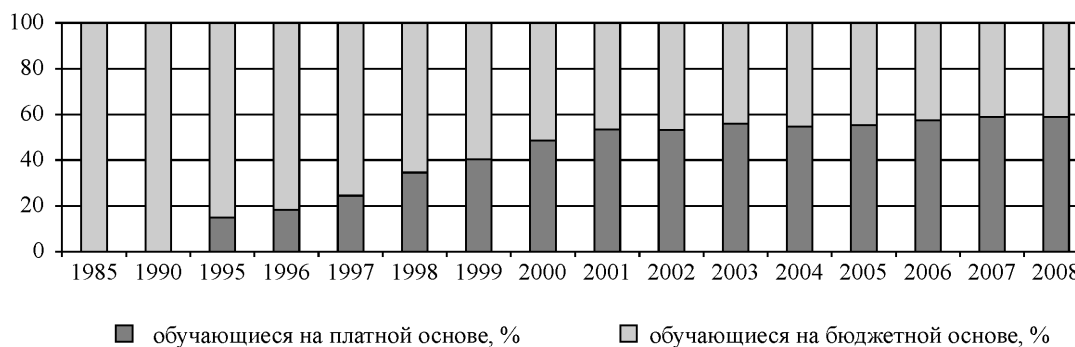


Рис. 4. Динамика структуры студентов в зависимости от вида финансирования обучения

менного человека. Возникновение такой ситуации обусловлено целым рядом причин. Среди них – сравнительно низкие издержки на получение высшего образования как с точки зрения оплаты образования, так и с позиций сложности обучения и требований к студентам; высокая доступность образовательных услуг, определяемая разветвленной сетью учреждений высшего образования; сформировавшиеся предпочтения работодателей при наборе трудовых кадров на привлекательные для молодежи вакансии: 80 % работодателей предпочитают брать на работу специалиста с высшим образованием; и, наконец, низкая популярность у абитуриентов других форм профессионального образования – начального и среднего.

2. Неравные возможности при поступлении в вуз абитуриентов из разных социально-экономических групп населения. Парадоксальным образом наряду с расширением доступности высшего образования сохраняется и даже, на наш взгляд, усиливается неравномерность доступности высококачественных образовательных услуг. Распределение вузов по отдельным федеральным округам РФ свидетельствует о высоком уровне концентрации вузов в Центральном регионе. Это ограничивает доступ к образовательным услугам вузов абитуриентов, проживающих в других регионах, особенно удаленных от университетского центра, вследствие высоких издержек, связанных с проездом и проживанием вдали от родительского дома. Отчасти на преодоление данной проблемы в части издержек на вступительные испытания направлено введение Единого государственного экзамена (ЕГЭ), исследование противоречивых последствий которого выходит за рамки данной статьи. Однако сохраняются другие проблемы социально-экономического характера (дифференциация уровня дохода и затрат на проживание в различных регионах, обеспечение студентов из регионов местами в общежитиях и др.). Снижение бюджетного финансирования вузов при введении долевого финансирования высшего образования (государственного и оплачиваемого потребителями) приводит к переносу экономической нагрузки на плечи потребителей, что вызывает возникновение неравных возможностей доступа представителей различных социально-экономических групп населения к качественному образованию в выбранных образовательных учреждениях.

3. Преимущественное развитие форм и видов получения высшего образования, которые увеличивают риск снижения качества подготовки

студентов. Растет число негосударственных вузов, в отдельных регионах чрезмерно активно развивается сеть филиалов, увеличивается численность студентов, обучающихся по заочной форме. Отчасти это можно объяснить качественно новыми техническими возможностями, обеспечивающими быстрое развитие наряду с дистанционными (удаленными) рабочими местами и дистанционного образования. Однако именно эти формы и виды получения высшего образования (на наш взгляд, не без основания) соотносятся в представлении целевых групп как работодателей, так и будущих работников с более низким качеством образования. Соответственно, работодатели предпочитают работников, окончивших вуз очно, а студенты предпочитают головные вузы филиалам, государственные вузы негосударственным, считают очное образование более «глубоким» и качественным, чем заочное. Альтернативой закрытия образовательных учреждений, не обеспечивающих образовательных услуг в соответствии с существующими стандартами, может выступать усиление государственного и общественного контроля за их деятельностью, создание с этой целью специальных фондов и попечительских советов с участием работодателей.

4. Снижение требований к уровню знаний абитуриентов при приеме в вуз. В 2010 г. четверть вузов России производила зачисление абитуриентов со средним проходным баллом по ЕГЭ ниже 55. В некоторых педагогических, технических, технологических, сельскохозяйственных вузах имеются случаи приема абитуриентов с 33–34 баллами.

Эта проблема вызвана следующими причинами:

- общим сокращением числа абитуриентов вследствие демографических факторов;
- снижением качества подготовки в средней школе;
- коммерциализацией высшего образования на фоне снижения уровня государственного финансирования.

По мнению экспертов, низкое качество подготовки учеников в средней школе обуславливает недостаточный уровень знаний абитуриентов; соответственно, возникает необходимость устранять пробелы в знаниях в высшей школе. Поскольку в вузы нередко поступает слабый контингент абитуриентов в целом, то преподаватели вынуждены, с одной стороны, дополнительно заниматься со студентами, восполняя недочеты средней школы, с другой – заставлять студентов работать с двойной

нагрузкой. Кроме того, учебные группы в вузах формируются из студентов разного уровня подготовленности. Этот фактор заставляет при организации процесса обучения ориентироваться на «нижнюю планку», что негативно отражается на качестве подготовки студентов в целом.

Распространение платного обучения в государственных вузах и расширение его объема способствовало неоправданному увеличению приема в вуз (в том числе за счет расширения филиальной сети), несмотря на нехватку необходимых площадей, обеспечивающих выполнение существующего норматива. Следствием этого является сокращение площадей в расчете на одного студента за последние 5 лет более чем в два раза и, как правило, вытекающее из этого снижение качества подготовки.

5. Негативные тенденции в формировании кадрового состава вузов. Сохраняется устойчивая тенденция старения педагогических работников образовательных учреждений. Молодые специалисты выбирают другие сферы деятельности вследствие низкого уровня оплаты труда и социального престижа профессии педагога, слабой социальной защищенности научно-педагогических работников образовательных учреждений. В данной ситуации возникает опасность утраты потенциала научно-педагогических работников образовательных учреждений, а также научных школ и направлений научно-технической деятельности высших учебных заведений.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что вследствие очень высокой доли выпускников школ, получающих высшее образование на фоне снижения его качества (образование в негосударственных вузах, при заочной форме обучения и т.п.), просто факт наличия высшего образования как таковой больше не может служить однозначным сигналом о способностях работника. Эта проблема отсутствия очевидного фактора дифференциации работников особенно актуальна при трудоустройстве молодых специалистов. У недавних выпускников часто нет опыта работы, поэтому сделать правильный выбор в пользу того или иного выпускника практически невозможно; работодатель вынужден идти на дополнительные риски, которых нет в случае отбора опытных специалистов (уже с подтвержденным опытом работы, рекомендациями бывших и нынешних коллег и клиентов). Поэтому именно перед компаниями, набирающими молодых специалистов, особенно остро встает вопрос *модификации теории образовательных*

сигналов для проведения первичного отбора соискателей без опыта работы на уровне рассмотрения резюме.

Мы говорим именно о модификации теории сигналов, а не о полном отказе от нее, основываясь на ряде интересных масштабных статистических исследований, проведенных такими известными на российском рынке труда компаниями, как HeadHunter [6] и Career.ru. (Особо отметим, что речь идет о предложении вакансий для выпускников вузов со стороны компаний, наиболее привлекательных для кандидатов на работу; анализируется рынок труда крупнейших городов России.) Анализируя требования компаний-работодателей к соискателям на стартовые позиции, представленные на сайтах этих компаний, можно сделать следующие выводы.

- Требование наличия высшего образования является стандартным абсолютно для всех позиций. Это минимальный порог образования для того, чтобы формально можно было претендовать на ту или иную должность.

- 60 % работодателей хотят видеть у себя прежде всего выпускников государственных вузов.

- Более 50 % работодателей отдают предпочтение выпускникам «ведущих» вузов. Степень приоритетности вуза определяется, во-первых, профилем позиции (техническая или, например, лингвистическая нагрузка); во-вторых, общими личными приоритетами людей, участвующих в процессе отбора. К сожалению, единого и общего рейтинга вузов (в том числе по специальностям) в нашей стране, в отличие от многих западных стран, не составляется. Имеющимся рейтингам часто не доверяют, так как они, по большей части, составляются частными компаниями.

- Предложения около 40 % вакансий содержат требования о наличии у соискателя разговорного иностранного языка (около 2 % – о наличии двух и более разговорных иностранных языков).

- Присутствует требование наличия той или иной профессиональной сертификации (отраслевой, государственной, на знание языка и т.п.).

Остановимся на вопросе сертификации подробнее, так как на современном рынке труда специалистов высшего уровня квалификации различные сертификаты (дипломы, свидетельства, удостоверения, справки и др.) вполне могут служить потенциальной альтернативой диплома о высшем образовании и стать, таким образом, сигналом, позволяющим определить изначальные способности молодого специалиста.

Рассмотрим рынок труда специалистов в сфере информационных технологий (ИТ-специалистов). В 2011 г. компания HeadHunter и компания Microsoft представили результаты совместного исследования «Зависит ли зарплата от наличия/отсутствия сертификата?». Исследование проводилось в апреле 2011 г. в рамках совместного проекта HeadHunter и Microsoft по оптимизации поиска сертифицированных специалистов на веб-сайте hh.ru. В онлайн-опросе приняли участие 1866 респондентов: 985 технических специалистов и 630 менеджеров, принимающих решение о найме персонала. Для многих вопросов давалась возможность выбора нескольких вариантов ответов, поэтому суммарное количество ответов по таким вопросам – более 100 %.

Основной вывод исследования следующий: ИТ-специалисты, получившие сертификат Microsoft, зарабатывают в среднем на 21 % больше несертифицированных специалистов (в среднем по России). Распределение различий в зарплатах по разным федеральным округам России представлено на рис. 5.

Выводы данного исследования:

- 91 % опрошенных менеджеров, принимающих решение о найме ИТ-персонала, осведомлены о сертификации Microsoft;
- по мнению большинства (80 %) специалистов отделов кадров, сертифицированные специалисты – более опытные, обладают высоким уровнем знаний, которые подтверждены международным стандартом;
- каждый второй специалист отдела кадров отметил, что статус Microsoft дает преимущество ИТ-специалисту при трудоустройстве в их компанию;
- большинство (62 %) менеджеров, отвечающих за принятие решения о найме ИТ-персонала, пред-

почтут взять на работу специалиста без сертификата на более низкую зарплату;

- *основная цель получения сертификата Microsoft специалистами ИТ-отрасли – возможность документально подтвердить свои знания;*

- *большинство сертифицированных специалистов отметили, что статус Microsoft помог им в работе и при трудоустройстве.*

Для предмета нашего исследования особенно важны два последних вывода. Сами ИТ-специалисты получают сертификаты не для того, чтобы изучить что-то новое, а чтобы получить документальное подтверждение своих знаний, чтобы выделиться на общем фоне на рынке труда и получить более интересное предложение о работе. Также важно, что, судя по ответам респондентов, участвовавших в исследованиях, это им удается. Следовательно, как минимум, на рынке труда ИТ-специалистов альтернатива факту наличия высшего образования найдена – это профессиональная сертификация (не обязательно Microsoft; другие вендоры программного обеспечения также предлагают сертификацию по своим технологиям).

Таким образом, на основе анализа статистической информации по рынку образования в России мы делаем предположение, что стандартный сигнал – наличие высшего образования – перестает работать и не позволяет работодателям эффективно выбирать молодых специалистов (в первую очередь, из-за высокой доли выпускников, получающих высшее образование, и из-за снижения качества получаемого образования – из-за постоянного увеличения количества негосударственных вузов и развития вечерней и заочной форм обучения). Данные о работе крупных рекрутерских компаний на рынке труда ИТ-специалистов

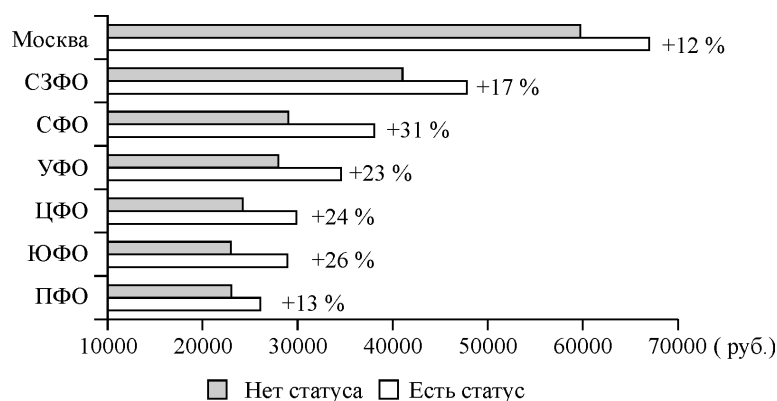


Рис. 5. Различия в зарплатах ИТ-специалистов по регионам России (сравнение заработной платы работников, имеющих и не имеющих сертификацию)

свидетельствуют о том, что сама теория сигналов продолжает работать, просто происходит изменение сигнала. Это особенно критично для рынка молодых специалистов, так как у них еще нет опыта работы, и оценить их по другим параметрам, кроме образования, нельзя. Тогда в центр внимания работодателей попадают другие качественные факторы полученного образования – престижность вуза или факультета, на котором обучался соискатель, его успеваемость в процессе учебы, наличие дополнительного профессионального образования (например, сертификации). Это предположение находит подтверждение в ряде статистических исследований, проведенных компаниями HeadHunter и Microsoft.

*Московский государственный университет
имени М. В. Ломоносова*

*Разумова Т. О., доктор экономических наук,
профессор кафедры экономики труда и персонала
E-mail: tatiana.razumowa@yandex.ru
Тел.: 8-903-740-88-30*

*Кириченко Э. В., аспирант кафедры экономики
труда и персонала
E-mail: emmakirichenko@mail.ru*

ЛИТЕРАТУРА

1. *Spence M. Market Signaling : Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes / M. Spence. – Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, and London, England, 1974.*
2. *Эренберг Р. Современная экономика труда : теория и государственная политика / Р. Эренберг, Р. Смит. – М. : Изд-во Моск. гос. ун-та, 1996.*
3. *Роцин С. Ю. Экономика труда (экономическая теория труда) / С. Ю. Роцин, Т. О. Разумова. – М. : ИНФРА-М, 2000.*
4. *Образование в России – 2008 : стат. бюл. – М. : МГУПИ, 2009.*
5. *Об образовании : федер. закон от 10 июля 1992 г. № 3266-1. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».*
6. *Статистические опросы компании HeadHunter, 2010–2011, и исследования компании Microsoft (2010). – Режим доступа: www.hh.ru*

Moscow State University Namtd After M. V. Lomonosov

*Razumova T. O., Professor of the Labor Economics
Department
E-mail: tatiana.razumowa@yandex.ru
Tel.: 8-903-740-88-30*

*Kirichenko E. V., Post-graduate Student of the
Labor Economics Department
E-mail: emmakirichenko@mail.ru*