

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ В ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В РОССИИ*

П. В. Травкин

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

Поступила в редакцию 24 апреля 2014 г.

Аннотация: оцениваются масштабы вовлеченности сотрудников в дополнительное обучение.

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

Abstract: *this study is aimed to estimate the involvement of employees in additional training.*

Key words: *labor economy, human capital, additional training.*

Современный мир предъявляет высокие требования к уровню квалификации каждого специалиста. Несоответствие этим требованиям означает для работников отставание в профессиональном развитии, а для предприятий – потери на конкурентном рынке. Кроме того, общество и технологии находятся в постоянном развитии, а значит, работник должен также постоянно совершенствоваться. Согласно постановлению Правительства РФ № 610, повышение квалификации специалистов «проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет в течение всей трудовой деятельности работников» [1]. Многие работодатели, понимая важность привлечения высококвалифицированных сотрудников, инвестируют в человеческий капитал своего персонала и организуют для него дополнительное профессиональное обучение.

Под термином «дополнительное профессиональное обучение» будем понимать формальные курсы и программы, направленные на повышение квалификации или получение знаний и навыков, позволяющих повысить производительность труда работника. Дополнительное обучение бывает и неформальным, например: приобретение знаний и навыков в процессе самостоятельной работы или обучение у более опытных коллег (в англоязычной литературе такие виды обучения называются соответственно *learning-by-doing* и *learning-by-watching*

co-workers). Неформальное обучение сложно зафиксировать и, следовательно, измерить. В данной статье будут рассмотрены только формальные виды обучения, которые различаются специализацией, длительностью, интенсивностью и т.д. Вне зависимости от формы курсов, семинаров основная цель дополнительного профессионального обучения – расширение знаний и развитие навыков, которые требуются работнику в профессиональной деятельности.

Объемы обучения сотрудников на предприятии напрямую связаны с уровнем инвестиций, направляемых на развитие персонала. Чем выше инвестиции, тем больше обученных или выше качество обучения на предприятии. Сравнение стран по объему финансирования дополнительного обучения, которое измерялось как доля от общих издержек на персонал, показывает, что в среднем в Европе уровень издержек на обучение составляет 3 %, в России данные оценки варьируются от 0,3 до 0,7 % [2]. «В 2010 году российские предприятия и организации затратили на повышение квалификации, подготовку и переподготовку сотрудников 91,1 млрд рублей, или около 0,4 % от их годового объема фонда оплаты труда» [3].

Для работодателей дополнительное профессиональное обучение всегда являлось одним из основных инструментов развития профессиональных знаний и навыков сотрудников. Согласно опросу Business Environment and Enterprise Performance Surveys (BEEPS)¹, проведенному Всемирным бан-

* Исследование осуществлено в рамках программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2013 г. (проект Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике»).

© Травкин П. В., 2014

¹ Business Environment and Enterprise Performance Surveys (BEEPS) and are jointly conducted by the World Bank and the European Bank for Reconstruction and Development. URL: <http://www.enterprisesurveys.org/Data/ExploreTopics/workforce>

ком и Европейским банком реконструкции и развития, в развитых странах доля фирм, которые обучают своих сотрудников, весьма велика. Высокие показатели наблюдаются не только в Швейцарии, Финляндии, Швеции, но и в странах Восточной Европы, таких как Польша, Эстония, Чехия – доля обучающих предприятий составляет 60–70 % (рис. 1).

Согласно исследованию Бассанини и соавторов в странах с большим числом обучающих фирм доля сотрудников, которые прошли обучение, также весьма велика. Авторы приводят следующие данные по европейским странам: самые высокие масштабы вовлеченности сотрудников в процесс обучения наблюдаются в скандинавских странах и во Франции (в среднем около 50 %); самый низкий – в Румынии (10,4 %) [4].

Для правильного оценивания масштабов по России необходимо рассмотреть международные тенденции в свете особенностей национальных институциональных характеристик, например, таких, как различные практики поддержки дополнительного профессионального обучения на уровне правительства и законодательства. В настоящее время развитые государства используют различные меры, стимулирующие или субсидирующие инвестиции организаций и работников в профессиональное обучение. Часть таких мер связана с обеспечением окупаемости инвестиций в обучение

персонала. Например, ввод ограничений на увольнение по собственному желанию для работников, которые обучались за счет работодателя. Контракт, предусматривающий штраф в размере стоимости обучения в случае, если работник покидает компанию ранее определенного договором срока, является одной из наиболее распространенных мер, защищающих инвестиции бизнеса в профессиональное обучение персонала в Европе.

Дополнительное обучение имеет важные социально-экономические последствия [5]. Во-первых, обучение помогает сокращать уровень безработицы в стране, так как работники вовремя получают навыки, которые позволяют им оставаться конкурентоспособными на рынке труда. Во-вторых, позволяет работникам работать с современными технологиями и оборудованием, что ведет к росту производительности труда, а в результате – к экономическому росту страны.

В последние годы появилось множество исследований, посвященных проблемам обучения работников на рабочем месте. Многие исследователи пытаются объяснить различия программ и объемов обучения в разных странах институциональными характеристиками рынков труда. Согласно исследованию, описывающему влияние безработицы на дополнительное обучение, высокий уровень безработицы увеличивает отдачу от обучения для фирмы, так как альтернативных мест работы для

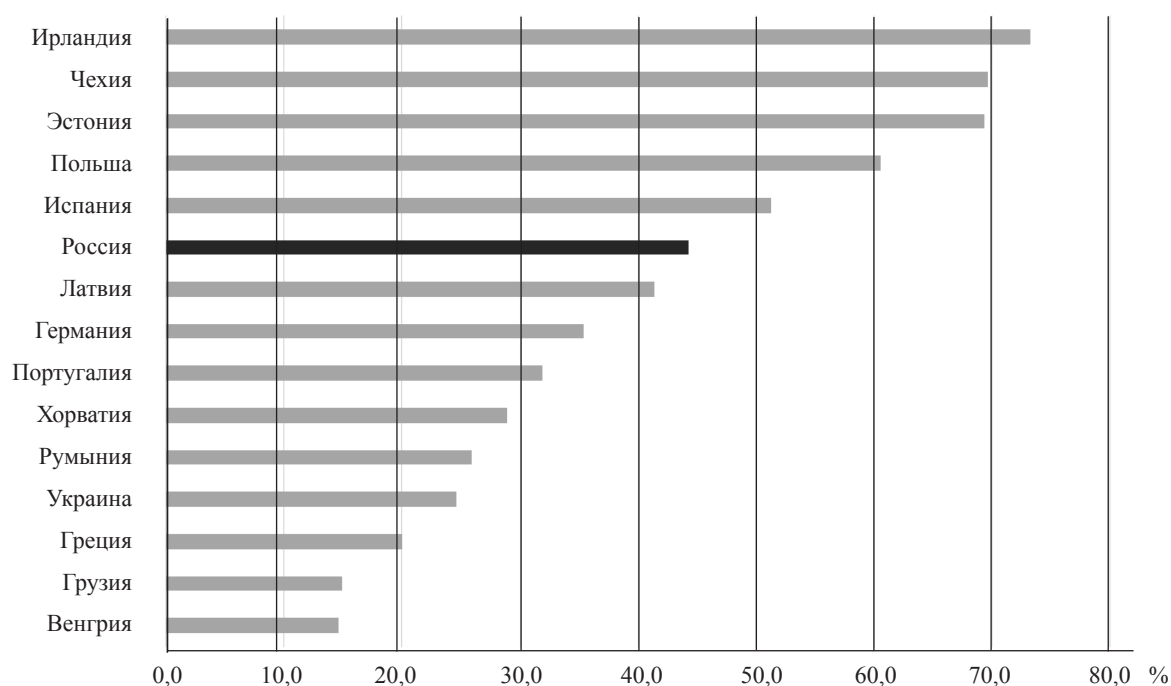


Рис. 1. Распределение стран по доли фирм, предоставляющих обучение (BEEPS)

индивида гораздо меньше, следовательно, фирма может забирать больше ренты. В то же время объемы обучения могут снижаться, поскольку работника нужной квалификации можно найти с меньшими затратами по сравнению с ситуацией полной занятости в экономике [6].

Согласно данным исследования по странам Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), разброс оценок начинается с 20 % фирм, обучающих своих сотрудников, в Польше и Венгрии, тогда как максимальный уровень (около 60 %) наблюдается в Швейцарии и Дании [7]. Исследование показывает практически прямую зависимость между долей фирм, которые обучают собственных сотрудников, и уровнем занятости в стране. То есть чем больше обучающих фирм, тем ниже уровень безработицы в стране.

Определив основные положительные эффекты от дополнительного обучения на индивидуальном уровне, а также на уровне фирм и государства, следует рассмотреть основные меры поддержки, принятые в развитых странах для компаний, которые обучают своих сотрудников. Существуют различные виды софинансирования государством дополнительного профессионального обучения. Рассмотрим основные из них:

- комбинация специальных налогов и грантов на обучение (Бельгия, Испания, Италия) – все фирмы платят налог на обучение; из собранных средств выдают гранты на определенные виды обучения, которые позволяют частично контролировать качество и цели обучения. Однако в такой системе существуют большие административные издержки. Кроме того, некоторые работодатели воспринимают эту программу как противодействующую свободной конкуренции;

- налоговые вычеты расходов на обучение (Австрия, Италия, Люксембург, Россия) – государство стимулирует предприятия инвестировать больше денег в обучение, однако издержки на данную программу перекладываются на всех налогоплательщиков;

- «train-or-pay» (Франция, Канада) – налог на обучение платят только те фирмы, у которых расходы на обучение ниже определенного уровня. К плюсам данной схемы можно отнести более низкие административные расходы по сравнению с первым вариантом. Однако в качестве результата такой подход может иметь неэффективно низкое качество обучения.

Французская система «train-or-pay», введенная в 1971 г., заключается в том, что каждая фирма, в которой численность персонала превышает 10 человек, должна тратить не менее 1,5 % от общего фонда оплаты труда на обучение работников либо платить данную сумму в виде налога. По данным исследователей, объемы обучения во Франции выше, чем в Англии, где такая система отсутствует [8].

Говоря о государственном вмешательстве в вопрос дополнительного профессионального обучения, следует отметить, что оно требуется только тогда, когда с точки зрения общества наблюдается недостаточный масштаб внутрифирменного обучения, а следовательно, необходимо определить масштаб дополнительного обучения работников без государственного вмешательства, т.е. обучение, инициируемое только фирмами и работниками. Сделать это не просто, так как во многих странах, в том числе и России (где применяются налоговые льготы для обучающих фирм), изначально ведется политика стимулирования обучения. Кроме того, согласно экономической теории общественно оптимальный масштаб обучения достигается в том случае, когда рынок труда и рынок капитала совершенно конкурентны, что практически недостижимо.

Существующие эмпирические исследования, основанные на данных различных стран, не дают доказательств недостаточного уровня инвестиций в обучение на рабочем месте. Тем не менее, многие страны придерживаются политики стимулирования или субсидирования дополнительного профессионального образования методами, которые мы обсуждали ранее.

Как следует из приведенной выше статистики, многие фирмы заявляют о наличии программ обучения сотрудников. Россия в данном вопросе вполне сопоставима с самыми «обучающими» экономиками, такими как Швеция, Дания, Норвегия, Франция и др. Вместе с тем в России масштаб вовлеченности работников в процесс обучения крайне низкий. Согласно данным Росстата за 2010 г., всего 15,8 % работников участвовали в программах дополнительного профессионального обучения [9]. В то время как по данным исследований НИУ ВШЭ, проведенные совместно со Всемирным банком, в 2005 г. обучение прошли в среднем 10–11 % руководителей и специалистов и лишь 8 % рабочих [10]. В исследовании о дополнительном образовании в России согласно данным РМЭЗ НИУ ВШЭ в 2009 г. доля сотруд-

ников, прошедших обучение, составляла всего 5 % [11].

В настоящем исследовании мы пользовались базой данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (РМЭЗ НИУ ВШЭ). При формировании выборки были использованы волны РМЭЗ НИУ ВШЭ за 8 лет – с 2004 по 2011 г. Размер выборки составил около 47 тыс. наблюдений, из нее были исключены индивиды младше 15 и старше 72 лет, неработающие люди и индивиды, занятые в сфере сельского хозяйства.

Данная часть работы построена на следующем вопросе, заданном респондентам: *В течение последних 12 месяцев вы учились или учитесь на профессиональных курсах, курсах повышения квалификации или любых других курсах, включая курсы иностранных языков, обучение на рабочем месте?* Эта формулировка слишком широка, так как ответ не предполагает информации о типе обучения. Может оказаться, что курсы совсем не связаны ни с имеющейся работой, ни с возможной будущей работой (если индивид решил сменить направление деятельности). Поэтому с помощью дополнительных вопросов сузим круг возможных видов обучения. Нас будет интересовать только обучение, которое полностью или частично оплачивает работодатель, – это позволит исключить из ответов обу-

чение, не связанное с работой или повышением производительности труда. В используемой выборке около 1600 индивидов проходили дополнительное профессиональное обучение за счет работодателя.

Фирмы, различаясь по размеру и направлению деятельности, могут иметь и различные стратегии по обучению персонала. Согласно зарубежным [4, 6] и российским исследованиям [2, 12–14], работодатели, выбирая кандидатов на обучение, ориентируются в том числе и на профессиональный статус работника, который подразумевает наличие определенных навыков и компетенций. На развитие недостающих навыков и может быть направлено профессиональное обучение. Как видно из рис. 2, работодатели инвестируют больше в наиболее квалифицированный персонал: руководителей и специалистов высшего уровня квалификации. Связано это со стремлением работодателей получить максимальную отдачу от своих вложений.

Рис. 3 показывает распределение доли работников, прошедших обучение за счет работодателя, по видам деятельности в разные периоды с 2004 по 2011 г. В 2004–2008 гг. российская экономика находилась в фазе роста: рос ВВП, росли цены на нефть, росла заработная плата в целом по России. Во второй половине 2008 г. мировой финансовый

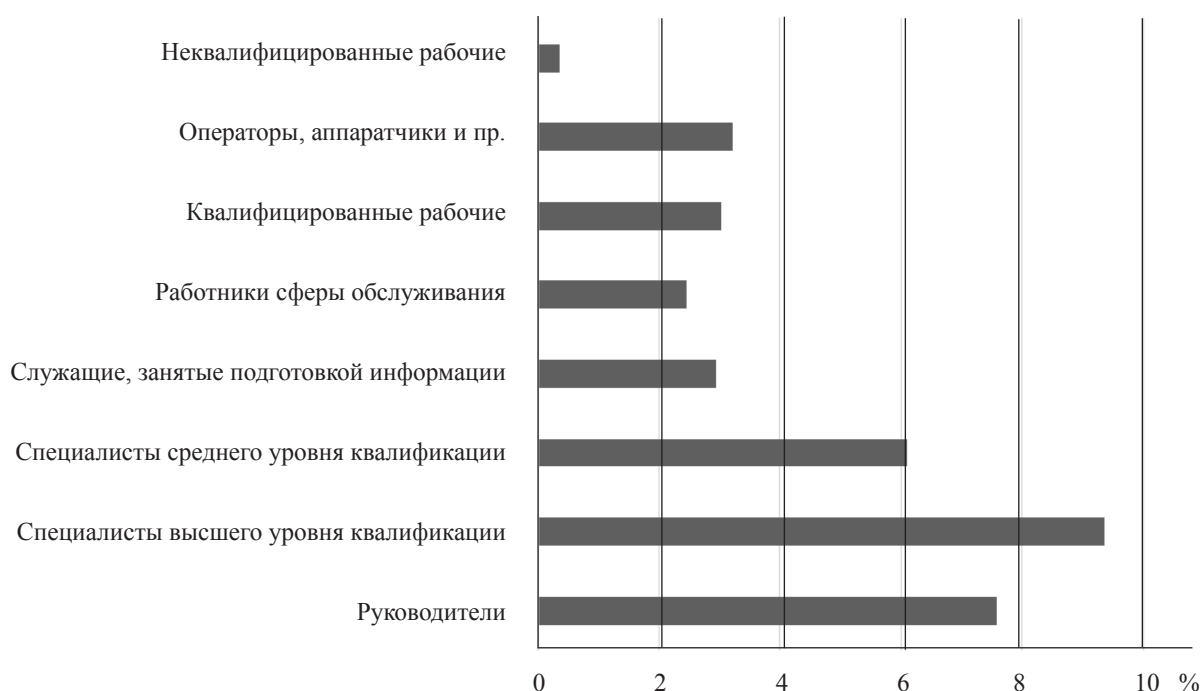


Рис. 2. Распределение доли работников, прошедших обучение за счет работодателя, по профессиональному статусу (РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011 г.)

кризис затронул и Россию². Фирмы стали подстраиваться под быстро меняющийся спрос или внешние условия, соответственно, были вынуждены подстраиваться и работники. Один из способов «подстройки» – повышение квалификации или прохождение курсов переподготовки. В то же время многие фирмы сокращали свои издержки, чтобы остаться на рынке. Вполне вероятно, что под сокращение могли попасть и издержки на обучение сотрудников.

Если фирма заинтересована в привлечении работника с нужными навыками или определенной квалификацией, то у работодателя есть, при прочих равных условиях, несколько альтернатив: 1) обучить своего сотрудника требуемым навыкам; 2) нанять работника нужной квалификации на рынке труда. В период кризиса издержки фирм на поиск и наем персонала уменьшаются, поскольку больше специалистов с необходимыми знаниями и навыками находятся в поиске работы. Следовательно, фирмы могут делать выбор не в пользу обучения своих сотрудников. Однако данные показывают, что во время кризиса в финансовой отрасли, отраслях энергетической и легкой промышленности

значимо уменьшилась доля обученных сотрудников по сравнению с докризисным периодом (см. рис. 3). Тогда как в нефтегазовой отрасли и отрасли органов управления доля работников, участвовавших в программах обучения, выросла. В 2011 г. в отраслях здравоохранения и гражданского машиностроения объемы дополнительного обучения также увеличились. При этом в отраслях энергетической и нефтегазовой промышленности в 2011 г. доля обученных сотрудников сократилась по сравнению с предыдущими периодами.

Одной из особенностей российского рынка труда является наличие бюджетного сектора, который подчиняется Федеральному закону № 79 о государственной службе [15]. Федеральный закон определяет в том числе правила прохождения дополнительного обучения госслужащими: «Повышение квалификации гражданского служащего осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года». Таким образом, законодательно, при прочих равных условиях, сотрудники бюджетного сектора должны проходить обучение чаще по сравнению с небюджетным сектором.

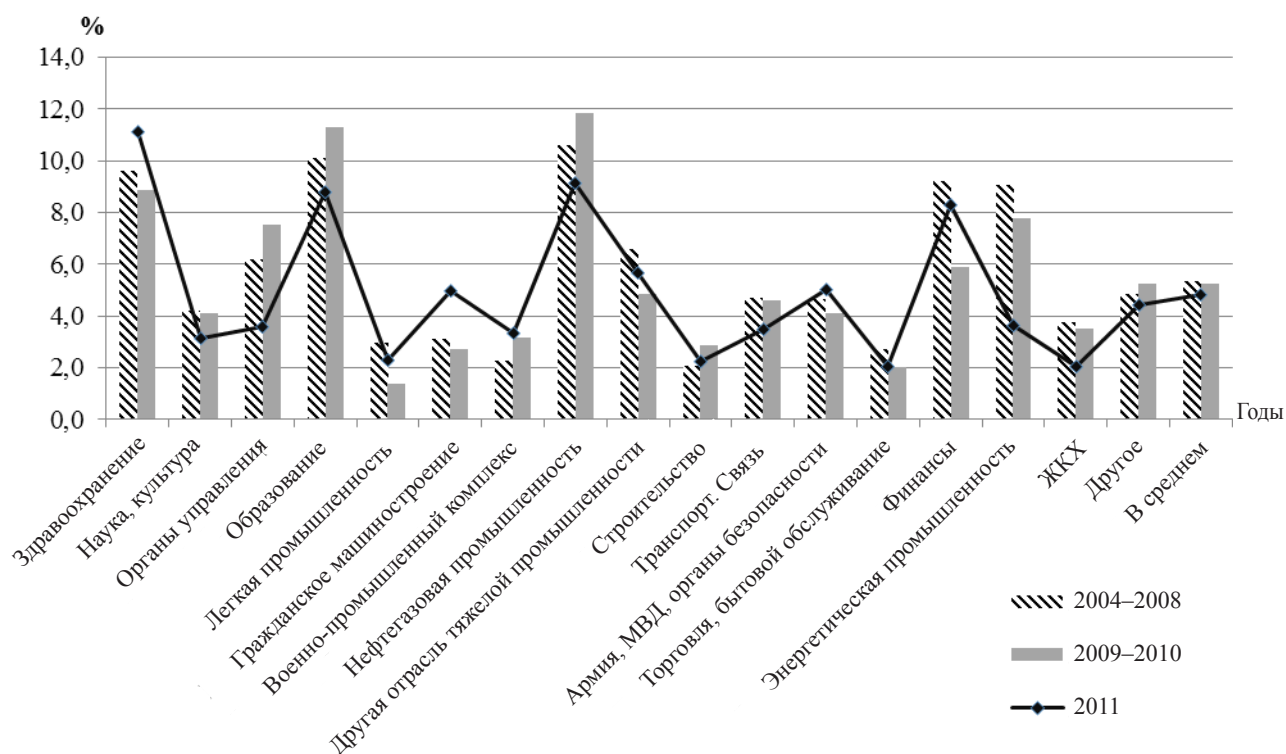


Рис. 3. Распределение доли работников, прошедших обучение за счет работодателя, по видам деятельности (РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2004–2011 гг.)

² Мы относим волну 2008 г. к докризисному периоду.

Мы относили респондента к категории работника бюджетного сектора, если: 1) фирма, на которой он трудится, в 100%-й собственности государства; 2) основным видом деятельности фирмы является здравоохранение, образование, наука, культура или государственное управление. В исследуемой выборке доля сотрудников, работающих в бюджетном секторе, составляет около 20 %. В бюджетном секторе доля обученных выше более чем вдвое по сравнению с небюджетным сектором (рис. 4).

Определив масштабы вовлеченности работников в процесс обучения в разных секторах экономики, перейдем к анализу длительности обучения. На рис. 5 представлено сравнение среднего количества дней, в течение которых работник проходил

обучение, в бюджетном и небюджетном секторе. Задаваемый респондентам вопрос, на котором основано данное сравнение, сформулирован следующим образом: *Сколько календарных дней вы проучились на этих курсах?* На рис. 5 видно, что среднее количество дней обучения в бюджетном секторе превышает этот же показатель в небюджетном секторе. В период с 2005 по 2008 г. наблюдалось снижение средней продолжительности обучения, однако в 2009 г. средний срок обучения существенно увеличился, 2010–2011 гг. характеризуются трендом снижения продолжительности обучения. В 2011 г. средний период обучения достиг минимальных значений за исследуемый период (16,5 дня в небюджетном и 23,3 – в бюджетном секторе).

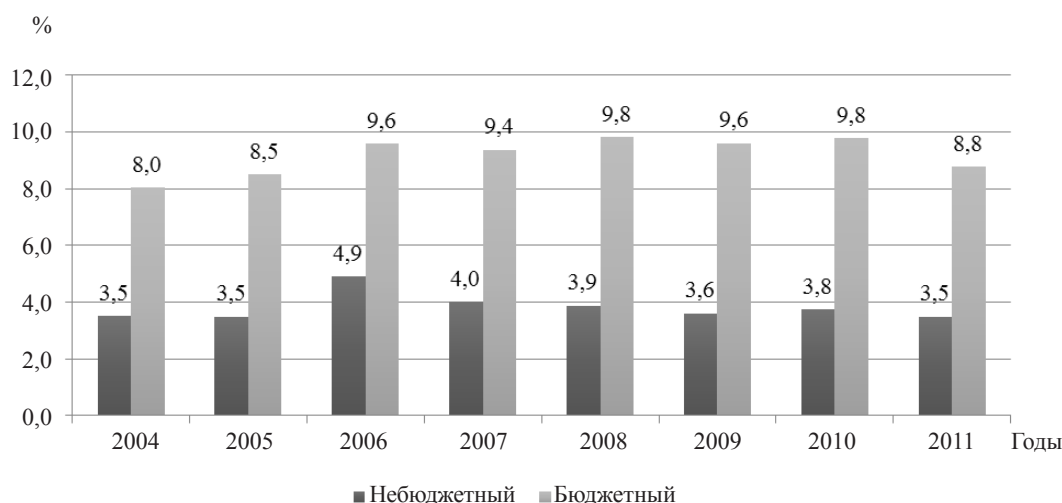


Рис. 4. Доля обученных работников в бюджетном/небюджетном секторе (РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2004–2011 гг.)

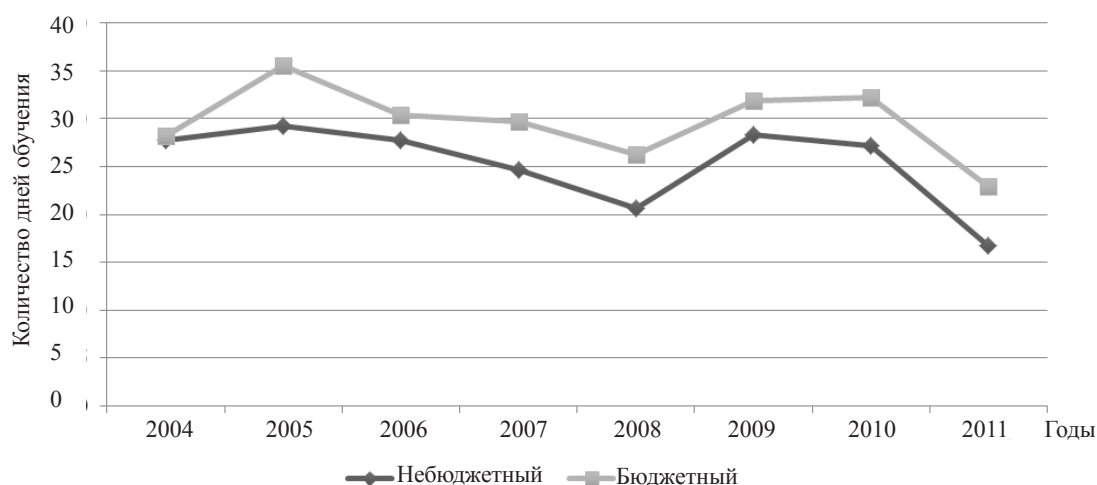


Рис. 5. Средняя продолжительность обучения в бюджетном/небюджетном секторе (РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2004–2011 гг.)

Сокращение длительности обучения при сохранении количества обученных (как это было показано на рис. 4) говорит об уменьшении масштабов обучения. Однако надо учитывать, что такой показатель, как количество дней обучения, лишь косвенно отражает продолжительность обучения, так как интенсивность обучения может существенно различаться. Так, сотрудник может посвящать обучению один час на протяжении месяца, а может проходить интенсивный курс обучения по 8 часов в течение 7 дней.

В России много компаний, которые предоставляют обучение, при этом доля обученных мала. Соответственно работодатели имеют возможность отбирать наилучших кандидатов для обучения. Deskриптивный анализ подтверждает наличие такого отбора – компании обучают в основном работников с высоким уровнем квалификации.

Для получения более полной картины о вовлеченности сотрудников в процесс обучения deskриптивного анализа не хватает, поэтому необходимо провести регрессионный анализ влияния различных факторов на вероятность участия работников в обучении. Методология анализа основана на логистической регрессии (*logit regression*). В качестве зависимой переменной выступает факт прохождения работником дополнительного профессионального обучения за счет компании. В качестве объясняющих переменных взяты различные индивидуальные социально-демографические характеристики работников (возраст, пол, уровень образования, профессиональный статус, специальный стаж), характеристики рабочего места сотрудника (вид деятельности компании, размер компании, продолжительность рабочей недели), а также региональные характеристики (тип населенного пункта, федеральный округ).

Выборка разделена на две группы для межсекторного сравнения между бюджетным и небюджетным сектором. Компании в бюджетном секторе, как уже было упомянуто выше, отличаются особым подходом в предоставлении дополнительного профессионального обучения для своих работников.

В оцениваемую выборку попали работники, которые за последние 12 месяцев не меняли места работы. Так как все контрольные переменные берутся с текущего места работы, соответственно, необходимо убедиться, что и само обучение происходило на текущем месте работы.

В качестве дополнительной контрольной переменной выступает факт мобильности в преды-

дущий период, так как предполагается, что после смены места работы сотрудника могут направить на обучение (ознакомиться с особенностями работы в новой компании). Может также оказывать влияние факт прохождения дополнительного обучения в предыдущий период. Причем влияние может отличаться в бюджетном и небюджетном секторе. Так, в бюджетном секторе работники обязаны проходить обучение хотя бы раз в три года, соответственно прохождение обучения в предыдущем периоде может снижать вероятность прохождения обучения в текущем году, так как обучение уже было. В то время как в небюджетном секторе факт отбора на программу обучения может свидетельствовать о высоких способностях/производительности работника, соответственно увеличивает вероятность отбора на обучение и в текущем периоде.

Результаты регрессионного анализа представлены в таблице. Анализ показал: во-первых, не выявлено зависимости влияния гендера на вероятность быть обученным, т.е. и мужчины, и женщины имеют равную вероятность быть обученными при прочих равных условиях. Во-вторых, зависимость возраста на вероятность быть обученным имеет обратную U-образную зависимость, т.е. до определенного возраста вероятность быть обученным повышается с увеличением возраста, а затем рост замедляется. В-третьих, женатые/замужние индивиды, а также индивиды с детьми младше 18 лет, более вероятно будут отобраны в программу обучения при прочих равных. В-четвертых, разница в системе ДПО бюджетного и небюджетного секторов отображается во влиянии уровня образования на вероятность быть обученным. Так, в бюджетном секторе только диплом о высшем образовании является сигналом для работодателя, в то время как в небюджетном – диплом о наличии среднеспециального образования имеет незначимые отличия в вероятности прохождения обучения по сравнению с высшим образованием. Этот факт снова может быть объяснен специфической структурой занятых в бюджетном секторе – большинство позиций этого сектора уже при приеме на работу требуют диплом об определенном уровне образовании (по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ более 40 % занятых в бюджетном секторе имеют высшее образование и лишь 0,2 % – начальное). В-пятых, участие в дополнительном обучении в прошлом периоде положительно влияет на вероятность прохождения обучения в текущем году.

Факторы, влияющие на вероятность участия в обучении

Переменные	Бюджетный сектор	Небюджетный сектор
Пол (1=мужской)		
Возраст	+	+
Возраст в квадрате (/100)	—	—
Семейное положение (1 – состоит в браке)	+	+
Наличие детей младше 18 лет	+	+
Уровень полученного образования (<i>высшее – базовая переменная</i>):		
начальное;		
неполное среднее;		
НПО без полного среднего;		—
полное среднее;	—	—
среднее специальное	—	
Трудовой стаж на последнем месте работы		+
Трудовой стаж на последнем месте работы ² (/100)	+	—
Продолжительность рабочей недели (логарифм)	+	
Профессиональный статус (<i>специалист среднего уровня квалификации – базовая переменная</i>):		
руководитель;	+	+
специалист высшего уровня квалификации;	+	+
служащий, занятый подготовкой информации;		
работник сферы обслуживания;		
квалифицированный рабочий;		
оператор, аппаратчик и пр.;	—	—
неквалифицированный рабочий		—
Размер предприятия (<i>малое предприятие – базовая переменная</i>), чел.:		
микропредприятие (до 15);		—
среднее предприятие (от 100 до 250);		+
крупное предприятие (более 250);		+
нет данных о численности		
Смена места работы		+
Продвижение внутри фирмы		
Прохождение обучения в предыдущем периоде	+	+
Логарифм заработной платы		+
Количество наблюдений	1017	2892
Скорректированный R2	0,18	0,21

Примечание. Уровень значимости всех отмеченных переменных 5 %.

В уравнении также были использованы следующие контрольные переменные: вид деятельности компании, тип поселения и федеральный округ. Источник: расчеты автора, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011.

Среди важных отличий можно отметить, что в небюджетном секторе положительное влияние оказывает величина получаемой заработной платы и работа в крупных и средних компаниях. Тогда как в бюджетном секторе эти показатели являются незначимыми. Фактически показатели компании в бюджетном секторе не имеют значения. Обучение

как раз более вероятно получают руководители и специалисты с высшим образованием (учителя, врачи, чиновники высшего уровня квалификации).

Анализ динамики вовлеченности работников в дополнительное профессиональное обучение на рабочем месте показал, что даже в период экономического кризиса в среднем доля обученных со-

трудников осталась на том же уровне, причем в некоторых отраслях (нефтегазовой и отрасли образования) доля обученных сотрудников даже увеличилась. Эти факты свидетельствуют о том, что обучение работников является важным фактором развития компании и ее адаптации к изменяющимся экономическим условиям. Ведь для многих работодателей дополнительное профессиональное обучение является альтернативой найму персонала на рынке труда. Когда работодатель не может найти работника с нужными навыками и компетенциями – обучение своих сотрудников может быть единственным выходом.

Однако в целом масштабы обучения в России достаточно малы (особенно в небюджетном секторе) по сравнению с другими странами. Возникает вопрос: нужны ли большие объемы обучения? Существует целый ряд факторов, которые могут уменьшать стимулы компаний к инвестициям в человеческий капитал. Как уже было упомянуто выше, высокая мобильность работников в России создает высокие риски для компаний потерять свои вложения. Высокая доля работников с третичным образованием по сравнению с другими странами, а также низкий технический уровень производства в России могут означать, что у работодателей не возникает необходимости обучать работников базовым знаниям и навыкам.

В России, как и во многих странах, применяются различные меры поддержки дополнительного обучения. Чтобы определить, достаточны ли данные меры, тому ли обучают на фирмах, среди прочего необходимо оценить, какую отдачу получает рынок труда от дополнительного профессионального обучения специалистов с учетом издержек, которые несут фирмы и государство. Однако это задача уже других исследований.

ЛИТЕРАТУРА

1. Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов : постановление Правительства РФ от 26 июня 1995 г. № 610 (в ред. от 31.03.2003). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

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

*E-mail: pavel.travkin@gmail.com
Тел.: 8-910-409-43-39*

2. Российский работник : образование, профессия, квалификация / В. Е. Гимпельсон [и др.]. – Высшая школа экономики, 2011.

3. *Красильникова М. Д.* Стратегии работодателей : кадры и образование / М. Д. Красильникова, Н. В. Бондаренко // Информационный бюллетень мониторинга экономики образования. – 2011. – № 1 (48). – С. 56.

4. Workplace Training in Europe / A. Bassanini [et al.]. // IZA DP. – 2005. – № 1640.

5. *Neumark D.* Minimum wages and training revisited / D. Neumark, W. Wascher // National Bureau of Economic Research. – 1998. – № 6651.

6. *Brunello G.* Market Failures and the Under-Provision of Training / G. Brunello, M. De Paola // CESifo Group Munich. – 2004. – № 1286.

7. *Bassanini A.* Improving skills for more and better jobs? / A. Bassanini // European Economy : Special Reports. – 2004. – № 3. – С. 103–137.

8. *Greehalgh C.* Adult vocational training and government policy in France and Britain / C. Greehalgh // Oxford Review of Economic Policy. – 1999. – Т. 15, № 1. – С. 97–113.

9. Федеральная служба государственной статистики. О дополнительном профессиональном образовании работников в организациях в 2010 г. // Статистический бюллетень. – 2010.

10. Shortages and Training in Russian Enterprises / T. Hong [et al.] // IZA Discussion Paper. – 2007. – № 2751.

11. *Рощина Я. М.* Дополнительное образование в России / Я. М. Рощина, В. С. Коновалова // Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE). – 2011. – С. 110–120.

12. *Гимпельсон В. Е.* Спрос на труд и квалификацию в промышленности : между дефицитом и избытком / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова // Экономический журнал ВШЭ. – 2007. – Т. 11, № 2. – С. 163–199.

13. *Лазарева О. В.* Наем или переобучение : опыт российских предприятий / О. В. Лазарева, И. А. Денисова, С. В. Цухло // Научные труды Института экономики переходного периода. – 2006. – № 98. – С. 57.

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

15. О государственной гражданской службе Российской Федерации : федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (в ред. от 30.12.2012). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

National Research University «Higher School of Economics»

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

*E-mail: pavel.travkin@gmail.com
Тел.: 8-910-409-43-39*