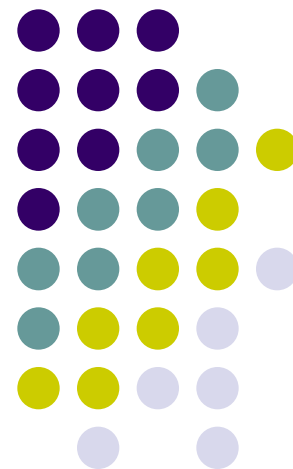


# Профессиональное обучение на рабочем месте: российский опыт

Лазарева О. , Денисова И., Цухло С.



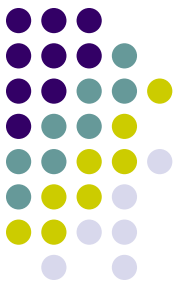
Семинар ЛИРТ, 12 октября 2010 г.



# Цели и задачи

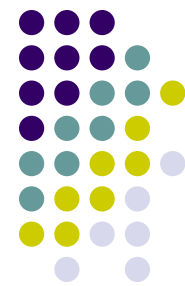
- Глава для будущей книги на основе исследований, проводившихся нами в последние годы
- Цели – количественная оценка масштабов и динамики профессионального обучения работающих в России, сопоставления с другими источниками и другими странами; оценка факторов обучения на уровне работников и фирм
- В большой степени описательное исследование

# Обучение на рабочем месте



- Неформальное обучение:
  - Learning-by-doing (накопление опыта в процессе работы)
  - Learning-by-watching co-workers (перенимание опыта)
  - Наставничество
- Формальное обучение: корпоративные обучающие программы, тренинги, инструктаж - своими силами или с привлечением внешних инструкторов
- По некоторым оценкам (Pischke 2005), объемы неформального внутрифирменного обучения в 4-7 раз превосходят объемы формального обучения
- Проблемы измерения: по некоторым оценкам (Barron et al. 1997) фирмы рапортуют на 25% больше обучения, чем сами работники; расхождения и в формальном, и в неформальном обучении

# Общий и специфический ЧК



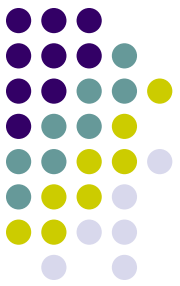
- В процессе обучения на рабочем месте работник может приобретать общий или специфический ЧК (Г.Беккер)
- Общий ЧК – знания и навыки, которые могут использоваться и давать отдачу в разных фирмах (профессиональные знания и навыки, владение компьютером, навыки работы с клиентами и т.п.)
- Специфический ЧК - знания и навыки, которые могут использоваться только у текущего работодателя
- В классической теории ЧК – работодатель не должен оплачивать общее обучение (poaching externality)

# Современная теория внутрифирменного обучения



- По некоторым оценкам (Hansson 2008), обучение общим навыкам составляет **от 60 до 90%** всего обучения на рабочем месте
- В основном его финансирует работодатель
- Для объяснения предоставления фирмами общего обучения работников должно существовать несовершенство на рынке труда, которое ограничивает мобильность работников между фирмами (дает фирме монопсоническую власть) и позволяет обучающей фирме получить отдачу (ренду)
- В числе таких несовершенств – асимметрия информации, институты рынка труда (профсоюзы, минимальная зарплата)

# Исследования по России



- Berger, Mark C., Earle, John S. and Klara Z. Sabirianova, 2001, Worker Training in a Restructuring Economy: Evidence from the Russian Transition, *Research in Labor Economics*, Vol. 20 (edited by Solomon W. Polachek), 2001, 159-190
- Гимпельсон В., 2004, Дефицит квалификации и навыков на рынке труда, *WP3/2004/01*, ГУ-ВШЭ, Москва
- [Лазарева О.В., Денисова И.А., Цухло С.В. Наем или переобучение: опыт российских предприятий. WP3/2006/11. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. – 48 с.](#)
- Лазарева О.В., “Обучение на рабочем месте в России: определяющие факторы и отдача”, *научный доклад РПЭИ № 06/05*, Москва, 2006
- Hong, Tan, Savchenko, Yevgeniya, Gimpelson, Vladimir, Kapelyushnikov, Rostislav and Lukyanova, Anna, “Skills Shortages and Training in Russian Enterprises” (April 2007). *IZA Discussion Paper No. 2751*. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=982619>
- Новая книга под ред. Гимпельсона и Капелюшникова (издательство ГУ-ВШЭ, 2011)

# Данные



- **Опрос руководителей предприятий** по панели Института экономики переходного периода (ИЭПП) в мае 2005 г. , 956 предприятий
  - Выборка ИЭПП представляет 22% занятых в российской промышленности, в основном предприятия обрабатывающих отраслей промышленности всех регионов Российской Федерации, а также предприятия энергетики и топливной промышленности. Смещение в сторону крупных и средних предприятий промышленности
  - Уникальные данные об общем и специфическом обучении
- **Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) за 2001-2008 г.г.**

# Проходили ли сотрудники Вашего предприятия профессиональное обучение/переобучение/переподготовку на

предприятию или за его пределами в 2004 г.?



	Доля предприятий, предоставлявших обучение в 2004 г., от общего числа ответивших предприятий (кол-во предприятий, ответивших на вопрос об обучении), %	Средний процент работников, прошедших обучение на предоставлявших обучение и ответивших про долю обученных предприятиях (кол-во предприятий, ответивших на вопрос про долю работников), %	Стандартное отклонение
Управленческий персонал	69.2 (718)	27.6 (378)	24.0
Инженерно-технический персонал	73.9 (713)	22.6 (388)	21.2
Квалифицированные рабочие	68.6 (697)	23.0 (273)	22.7
Неквалифицированные рабочие	43.0 (638)	30.5 (183)	27.1

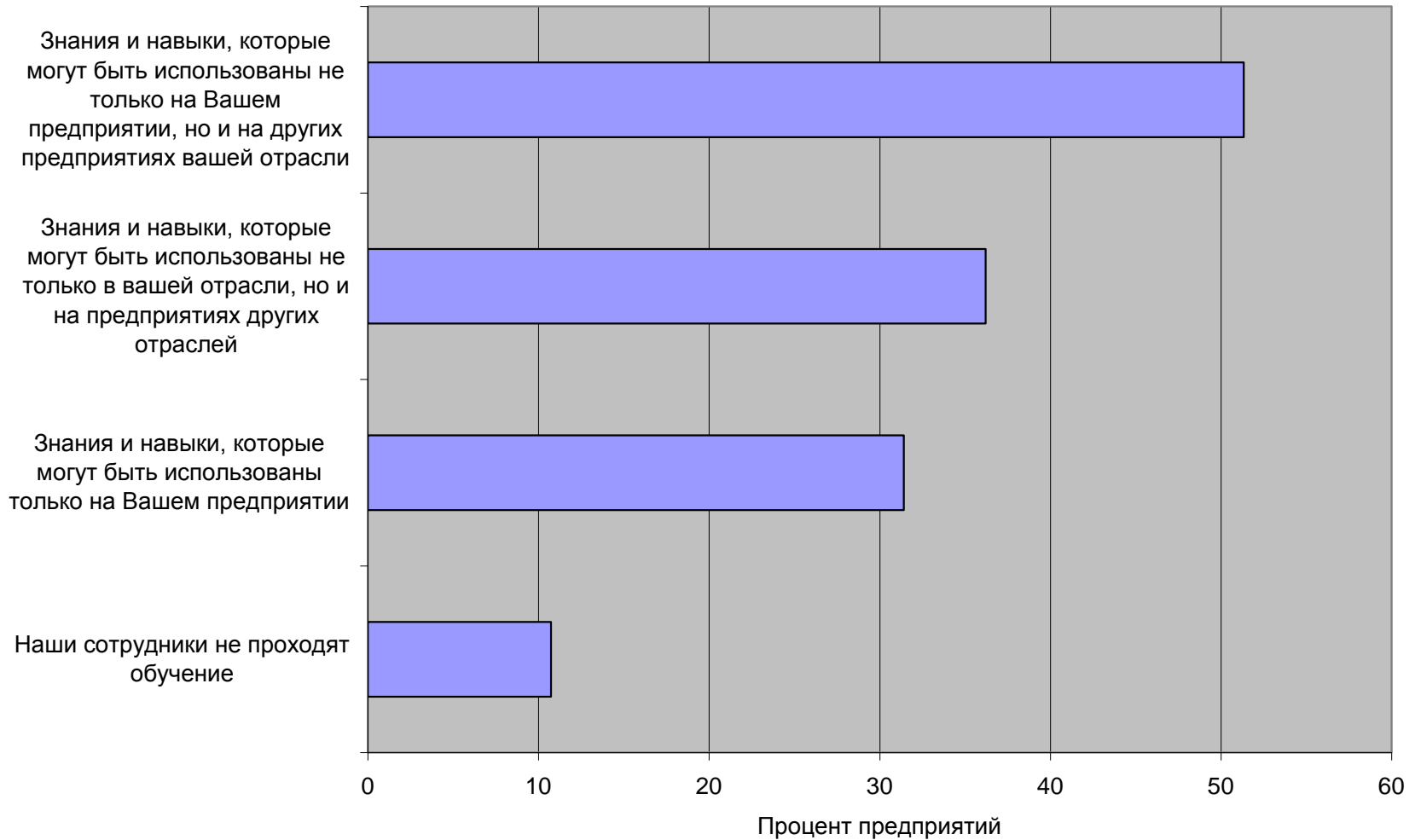




# Сопоставления

- Опрос средних и малых предприятий ВЕЕПС 2009 г.: 30% предприятий в России занимались в 2008 году обучением персонала. Средний процент постоянных работников, занятых производственной деятельностью и получивших обучение, составил 30,1%; для непроизводственного персонала – 26,6%.
- В опросе ВЕЕПС среди стран Восточной Европы и СНГ Россия – в середине списка
- Доля расходов на обучение по нашей выборке (2,4% от затрат на рабочую силу) достигает уровня оценок расходов на формальное обучение в странах Западной Европы (2,6%) и в несколько раз превышает оценки Росстата (0,3-0,4%) и ГУ-ВШЭ (менее 0,7%).

# Какие навыки и знания получают сотрудники Вашего предприятия, проходящие обучение?



# Высокие издержки найма повышают стимулы к общему обучению



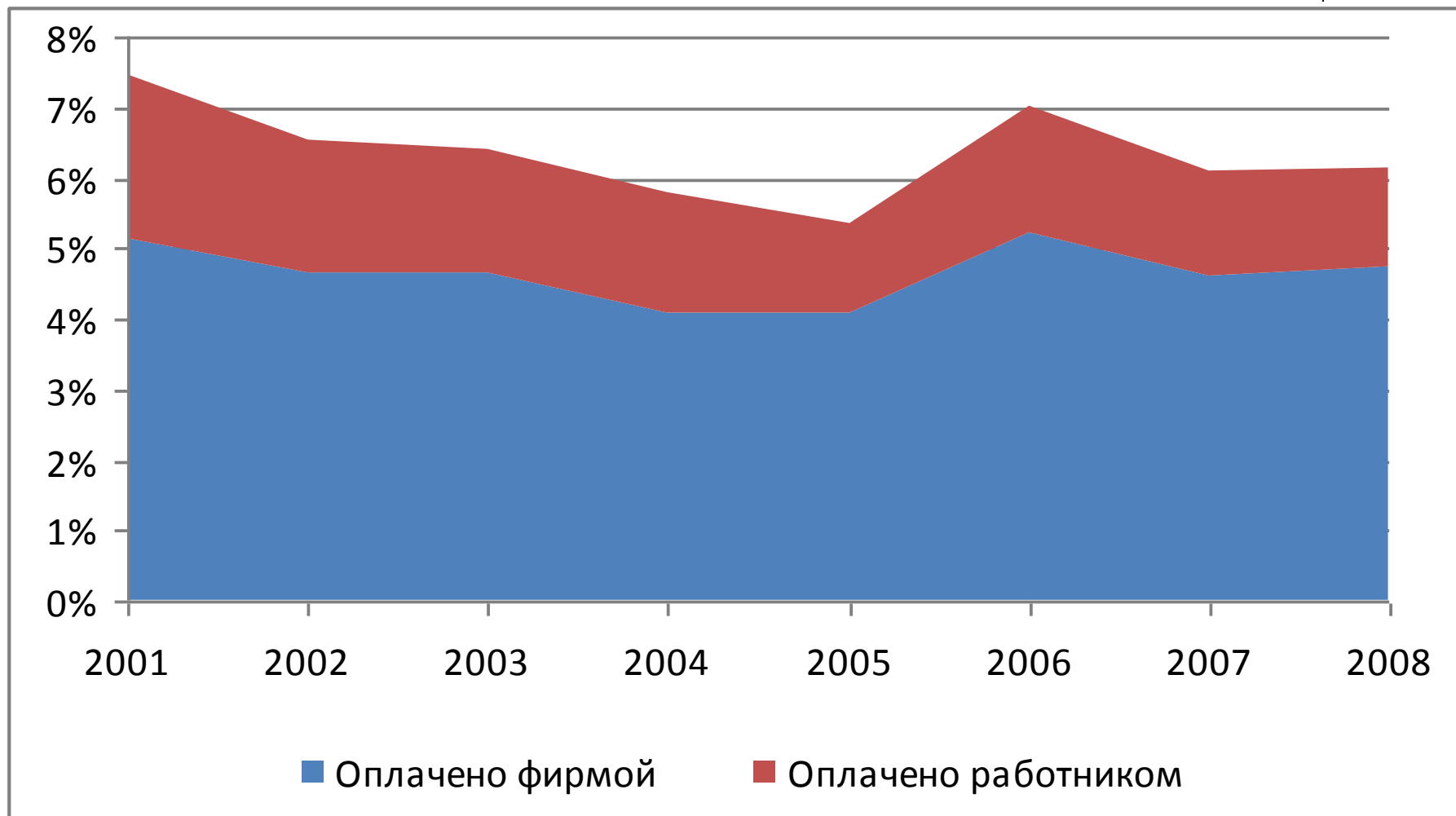
	Специфическое	Отраслевое	Общее	Кол-во набл.
Лог кол-ва дней на поиск				
МЕНЕДЖЕРА	-0,004 (0.021)	<b>-0.058**</b> (0.029)	<b>0.062**</b> (0.032)	450
ИТП	-0,031 (0.022)	-0,042 (0.03)	<b>0.076**</b> (0.032)	448
КВАЛ. РАБОЧЕГО	<b>-0.037*</b> (0.02)	0,012 (0.033)	0,029 (0.032)	449
НЕКВАЛ. РАБОЧЕГО	<b>-0.086**</b> (0.037)	0,032 (0.054)	0,063 -0,053	439

# Обучение работников в России по данным опросов РМЭЗ, 2001-2008



- В течение последних 12-ти месяцев Вы учились или учитесь на профессиональных курсах, курсах повышения квалификации или любых других курсах, включая курсы иностранных языков, обучение на рабочем месте?
- По каким специальностям?
- Эта специальность совпадает с той, которая была у Вас к моменту поступления на курсы?
- Сколько календарных дней проучились?
- За счет каких средств? (средств предприятия, личных средств, за счет других источников)

# Динамика объемов обучения, РМЭЗ



# Динамика объемов обучения, РМЭЗ



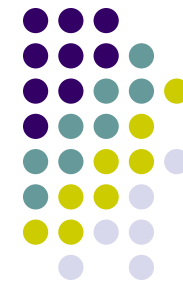
Год	Доля обучавшихся, %	Кол-во занятых, чел.	Доля обучения, оплаченного работодателем, %	Доля обучавшихся по своей профессии, %	Средняя длительность обучения для обучавшихся, дней
2001	8,1%	5084	68,8%	65,9%	46,2
2002	7,0%	5326	71,0%	66,0%	40,7
2003	6,7%	5508	72,4%	70,3%	41,2
2004	6,1%	5571	70,0%	-	35,6
2005	5,6%	5422	76,8%	73,0%	36,1
2006	7,3%	6780	74,4%	68,4%	36,8
2007	6,5%	6838	75,7%	70,0%	32,4
2008	6,5%	6734	76,8%	70,6%	31,8

# Сопоставления



- Опрос компаний выше - в 2004 г. обучение прошли около **16%** их работников, РМЭЗ в том же году - **6%** занятых
- Обучение по гос. программам повышения квалификации и переподготовки в России – менее **2%** занятых в год
- По данным для стран ОЭСР (Bassanini et al., 2005), в 1999 г. в годовая доля обучавшихся варьировалась от **10,8%** в Румынии до **60,1%** в Швеции. Средняя продолжительность обучения среди прошедших обучение колебалась от 43 часов в год в США до 80 часов в год в Ирландии
- Согласно опросу частных компаний с числом занятых более 200 человек в 26 странах (опрос Cranet), доля работников, прошедших обучение в 1999 г., составила в среднем по странам Евросоюза (до расширения) **45,6%**

# Отраслевая структура обучения



	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
	Доля прошедших обучение							Доля обучения, оплаченного работодателем	
<i><b>Небюджетные секторы</b></i>									
<b>Промышленность</b>	<b>6,8</b> %	<b>5,7</b> %	<b>4,8%</b>	<b>4,8</b> %	<b>3,5</b> %	<b>7,1</b> %	<b>5,0%</b>	<b>6,0%</b>	87,7%
Сельское хозяйство	1,5%	1,6%	1,4%	3,0%	1,3%	1,5%	1,2%	0,7%	100,0%
Транспорт	9,4%	7,9%	6,9%	5,1%	5,5%	6,2%	6,8%	5,6%	76,9%
Строительство	5,2%	3,8%	3,9%	2,7%	2,0%	2,6%	2,4%	2,4%	63,6%
Торговля и общепит	5,5%	3,5%	4,6%	3,9%	3,5%	5,3%	4,2%	5,6%	61,3%
<i><b>Бюджетные секторы</b></i>									
ЖКХ	6,0%	4,2%	4,1%		2,2%	4,7%	5,5%	4,6%	88,9%
<b>Медицина</b>	<b>13,3</b> %	<b>14,5</b> %	<b>11,5%</b>	<b>12,9</b> %	<b>11,0</b> %	<b>13,1</b> %	<b>13,9%</b>	<b>13,5%</b>	83,6%
<b>Образование</b>	<b>14,1</b> %	<b>12,7</b> %	<b>13,4%</b>	<b>12,4</b> %	<b>12,8</b> %	<b>14,5</b> %	<b>12,5%</b>	<b>13,8%</b>	91,3%
Государственное управление	6,2%	8,8%	9,0%	7,9%	6,1%	7,6%	5,1%	3,8%	100,0%
Другие	6,8%	4,1%	7,3%	6,4%	5,8%	3,5%	7,4%	5,1%	90,9%



# Динамика медианной длительности обучения, в днях





# Факторы обучения

- Оценивались факторы, влияющие на вероятность получения обучения: индивидуальные характеристики, размер и отрасль фирмы, структура регионального рынка труда (аналогично Bassanini et al., 2005)
- Вероятность любого обучения – нелинейная модель пробит
- Вероятность обучения, оплаченного фирмой и работником – нелинейная модель мультиномиальный логит

# Индивидуальные характеристики, влияющие на обучение в России



- Небюджетный сектор: мужчины чаще, чем женщины, проходят обучение, оплаченное фирмой; женщины чаще обучаются за свой счет
- Вероятность пройти обучение за счет фирмы растет с уровнем образования (комплементарность), с определенного уровня убывает
- Высококвалифицированные работники (управленцы и специалисты) чаще проходят обучение, чем рабочие

# Характеристики предприятия и локального рынка труда



- Небюджетный сектор: чем крупнее предприятие, тем больше вероятность получить обучение за счет работодателя; работники небольших предприятий чаще обучаются за свой счет
- Высокий уровень региональной безработицы уменьшает вероятность обучения за счет фирмы в бюджетном секторе