

СИГНАЛ ОБ ОПЫТЕ РАБОТЫ И О ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ: ЧТО ВАЖНЕЕ?

Даниелян Н.М. Email: Danielyan629@scientifictext.ru

Даниелян Нуне Маратовна – бакалавр менеджмента,
кафедра местного самоуправления, факультет государственного и муниципального управления,
Национальный исследовательский университет
Высшая школа экономики, г. Москва

Аннотация: данная работа посвящена изучению влияния диплома о высшем образовании, как сигнала, и опыта работы, приобретенного вместо обучения в вузе, на выбор работодателя при приеме на работу. Что важнее для российского работодателя? Выполняет ли диплом о высшем образовании функцию сигнала на российском рынке труда? На эти и другие вопросы мы постарались найти ответы в исследовательской работе.

Решения работодателя о предпочтении образования или опыта работы объясняются нами на основе эмпирических данных, а также модели «принципал - агент». В результате исследования выдвинутая нами гипотеза об отсутствии однозначного приоритета работодателей в пользу сигнала о высшем образовании или об опыте работы при приеме на работу подтвердилась. Мы пришли к заключению о первостепенном влиянии отрасли и положения вакантной должности в иерархии должностей на значимость того или иного сигнала (что иллюстрируется практическим примером).

Ключевые слова: принципал, агент, агентская проблема, трудоустройство, сигналы в экономике.

SIGNAL ON JOB EXPERIENCE AND ON HIGHER EDUCATION: WHAT IS MORE IMPORTANT FOR AN EMPLOYER?

Danielyan N.M.

Danielyan Nune Maratovna - bachelor of Management,
DEPARTMENT OF LOCAL GOVERNMENT, FACULTY OF PUBLIC ADMINISTRATION
NATIONAL RESEARCH UNIVERSITY - HIGHER SCHOOL OF ECONOMICS, MOSCOW

Abstract: this paper studies the influence of the diploma as a signal and the experience acquired in lieu of learning in higher education the choice of the employer when applying for a job: What is more important for the Russian employer. Does the diploma of higher education function of the signal on the Russian labor market. On these and other questions we tried to find answers in the research work: Employer Solutions preference education or work experience is explained by us on the basis of empirical data and model "principal-agent". The study put forward by our hypothesis about the absence of a clear employer of priority in favor of a signal of higher education or an experience in recruitment confirmed: We have come to the conclusion that the paramount influence of the industry and the position vacant positions in the hierarchy of positions on the importance of a signal (as illustrated by a practical example):

Keywords: principal, agent, agent problem, economics, employment, economic signal.

УДК 331.101

Введение

На рынке труда остро стоит проблема асимметрии информации, из-за которой работодатель испытывает трудности при найме персонала на работу. Он (работодатель) является наименее информированной стороной - принципалом, а потенциальный работник - агентом, субъектом, обладающим большим количеством информации, следовательно, могут возникать различные виды оппортунистического поведения - как неблагоприятный отбор, так и моральный риск. Каждому человеку хотелось бы, прилагая минимальные усилия, получать высокую заработную плату, а работодателю - наибольшей отдачи от персонала и эффективной деятельности его организации. Однако в момент найма работодатель не может определить производительность труда работника, не в состоянии судить о его способностях, поэтому он смотрит, например, на такую информацию, как образование или опыт работы.

В России сложился стереотип о необходимости приобретения высшего образования, однако играет ли оно ключевую роль при устройстве на работу или же более важен предыдущий опыт работы?

Актуальность изучаемой темы обусловлена тем, что вопрос о значимости диплома или опыта работы важен как для работников, работодателей, так и высших учебных заведений, а также государства. В общем случае при эффективном функционировании образовательных сигналов, успешно функционирует и рынок труда. Сигнал о высшем образовании является одним из наиболее значимых при устройстве на работу, поэтому мы уделим ему особое внимание.

Для анализа изучаемых вопросов для начала необходимо изучить существующую теоретическую базу, поэтому в первую очередь мы совершим обзор литературы, затем используя модель «принципал-агент» рассмотрим возможные выигрыши и потери сторон рынка труда. Далее, приведем пример из российской практики, на основе чего сделаем вывод о выполнении дипломом о высшем образовании функции сигнала, а в заключении - подведем итоги.

Обзор литературы

Впервые о теории сигналов заговорил американский экономист Майкл Спенс. В своей статье «Сигналы на рынке труда»¹ Спенс утверждает, что существуют такие рынки, на которых сигналы играют важную роль, среди которых - рынок труда. В отличие от теории человеческого капитала Г. Беккера, рассматривающей образование как инвестиции в человеческий капитал и причину повышения производительности человека, теория сигналов Спенса гласит, что образование не повышает производительность работников, а только говорит о ней (способности людей принимаются заданными от природы, а образование лишь сигнализирует о них).

В исследовании Спенс ставит цель определить, как разные качества работника влияют на решение работодателя о его найме. Для работодателя найм каждого работника является своего рода инвестиционным решением, так как до найма и в первое время после он не знает способности подчиненного, а особые условия контракта могут ограничивать работодателя в возможности уволить сотрудника. Нейтральный к риску работодатель² должен назначить заработную плату на уровне предельной производительности труда работника, однако он ее не знает, поэтому необходимы дополнительные знания о работнике, получаемые с помощью сигналов.

Для начала важно выделить, что не все характеристики кандидата на рабочее место являются сигналами для работодателя. Экономист вводит понятия «сигнал» (signals) и «показатель» (indices). К показателям относятся, например, пол, раса и возраст (изменяется, но не по воле работника). В качестве сигналов рассматриваются те качества работника, которые можно изменять, например, образование или предыдущий опыт работы, по которому работодатель может оценить потенциальную производительность работника. Т.е. сигналы в определенной степени зависят от самого претендента на вакансию. Спенс утверждает, что люди с низкой производительностью труда не приобретают сигнал об образовании из-за высоких издержек его получения, которые превысят чистую приведенную стоимость будущего дохода. Значит, образовательный сигнал будет эффективным, если высшее образование будут получать только высокопроизводительные работники. В идеале, в таком случае рынок труда придет в равновесие.

Человек может повлиять на сигналы, но это несет за собой издержки (signaling costs)³, например, временные и финансовые издержки для получения высшего образования. Поэтому целью работника является выбрать сигналы так, чтобы максимизировать разницу между ожидаемой выручкой и затратами.

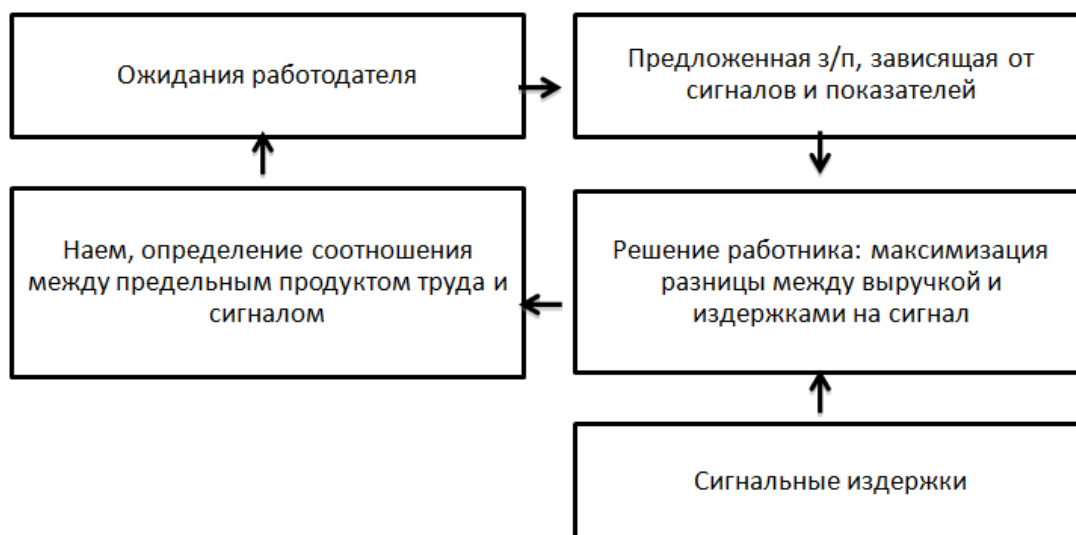


Рис. 1. Модель Спенса

¹ M. Spence. Job Market Signaling // The Quarterly Journal of Economics. Vol. 87, № 3 (Aug., 1973). Pp. 355-374.

² В данном контексте это означает, что работодатель ждет определенной производительности от работника, обладающего определенным набором сигналов и показателей, и для каждого набора сигналов и показателей предусматривает определенную заработную плату (Там же, р. 357-358).

³ M. Spence. Job Market Signaling // The Quarterly Journal of Economics. Vol. 87. № 3 (Aug., 1973). P. 358.

Модель Спенса⁴:

Рассмотрим модель сигналов Спенса. В качестве примера экономист рассматривает влияние образования при найме на работу. Возьмем 2 группы людей с разной производительностью, 1 и 2. Издержки на получение образования Y у них будут соответственно y и $y/2$. Допустим, что доля представителей первой группы - q_1 , а второй – $(1-q_1)$.

Таблица 1. Модель Спенса – пример

Группа	Производительность	Доля в населении	Издержки на получение образования
I	1	q_1	y
II	2	$1-q_1$	$y/2$

Предположим, что работодатель платит заработную плату $w=1$ тем работникам, у которых уровень образования ниже y^* , и заработную плату $w=2$ работникам с уровнем образования больше y^* . Таким образом, y^* - необходимое условие для получения высокой заработной платы, заданное извне.

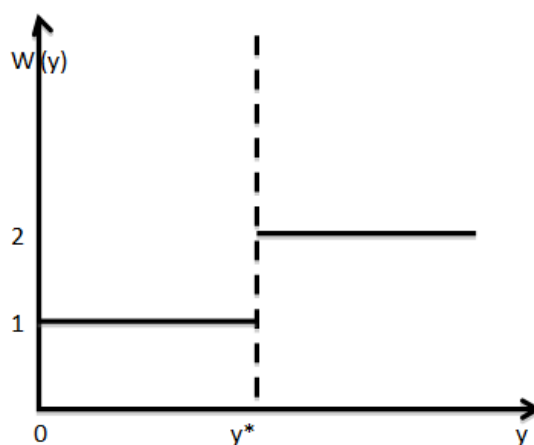


Рис. 2. График зависимости заработной платы и уровня образования

Если работник I решает получить образование до уровня y^* , то его чистая прибыль будет $(2 - y^*)$. Чистая прибыль работника II будет $(2 - y^*/2)$. На графиках хорошо видно, что работники I максимизируют эту разницу на отрезке до y^* , а работники II – после. Очевидно, что они выберут соответственно $y=0$ и $y=y^*$.

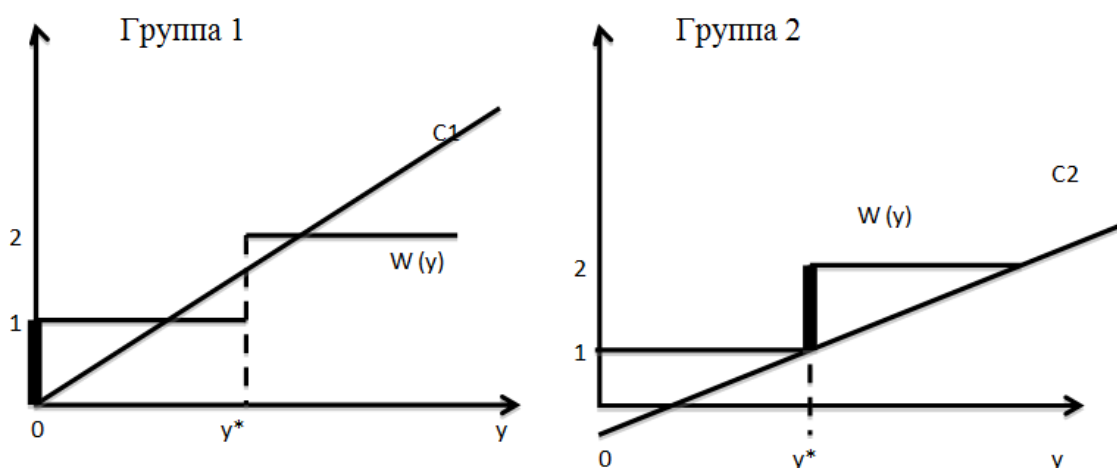


Рис. 3 Модель Спенса в разных группах

Можно вывести условия, при которых работники разных групп будут выбирать данные y . Работники I не будут получать образование, если заработная плата при его отсутствии будет больше чистой выручки

⁴M. Spence Job Market Signaling // The Quarterly Journal of Economics, Vol. 87. № 3 (Aug., 1973). Pp. 359-366.

при наличии образования. Работники II получают образование y^* в том случае, если их чистая выручка будет больше z/p при отсутствии образования.

$$y^* = 1 \cdot q_1 + 2(1 - q_1) = 2 - q_1 = 0.5 \begin{cases} 1 > 2 - y^*, \\ 2 - y^*/2 > 1; \end{cases} \begin{cases} y^* > 1, \\ y^* < 2. \end{cases}$$

Мы видим, что оптимальным является $1 < y^* < 2$.

Теперь предположим, что сигналов нет и заработная плата устанавливается исключительно в зависимости от производительности работников. Тогда ожидаемая заработная плата установилась бы на уровне $y^* = 1 \cdot q_1 + 2(1 - q_1) = 2 - q_1$. Если допустить, что распределение равномерное, и количество работников разных групп одинаковое

($q_1 = 0.5$), то $y^* = 1.5$. Видно, что обе группы работников предпочли бы ситуацию, в которой работодатель не обращал бы внимания на сигналы⁵: с сигналами оба типа работников получают z/p ниже 1,5.

Данный пример иллюстрирует ситуацию в общем, в нем учитываются выгоды от получения образования только в рамках процесса трудоустройства, т.е. получение образования выгодно для работника, но никак не влияет на его производительность.

Автор приходит к выводам, что образование можно рассматривать, как несколько показателей, таких как время обучения, вуз, оценки и т.п. Точно так же, не обязательно выделять всего две группы людей, их может быть много, разные люди больше подходят для различных видов деятельности. Образование не должно нести за собой слишком большие издержки, однако «если выгоды от получения образования по отношению к издержкам его получения будут очень высокими, то многие начнут получать образование, и тогда оно потеряет свои сигнальные функции»⁶.

Таким образом, оптимальный сигнал - это минимальный уровень образования, который позволяет отбирать работников в соответствии с их производительностью, не вызывая с их стороны дополнительных затрат на образование. Теория сигналов приписывает образованию не производительную, а селективную функцию.

Далее мы бы хотели рассмотреть работу экономиста Luís Santos-Pinto «Labor Market Signaling and Self-Confidence: Wage Compression and the Gender Pay Gap», в которой исследователь указывает на некоторые недостатки модели Спенса.

Исследование Спенса подразумевает полную осведомленность работников об их собственной продуктивности, т.е. совершенную рациональность выбора – идти работать или получать образование. Однако, как пишет Luís Santos-Pinto, не стоит упускать из виду тот факт, что некоторые работники склонны переоценивать свои возможности, а некоторые наоборот: недооценивать. Такое обстоятельство порождает нарушение равновесия на рынке труда: высокопродуктивные, но недооценивающие своих возможностей работники решают не получать высшее образование, а сразу выходить на рынок труда, и, наоборот, низкопродуктивные индивиды с завышенной оценкой своих способностей идут в университеты, вместо того, чтобы идти работать. В этом случае сигнал, получаемый работодателем, является ложным, что влечет за собой неадекватное уровню продуктивности сотрудника материальное вознаграждение a , значит, и нарушение общего равновесия, «превышение разницы заработных плат над разницей в производительности»⁷.

Теперь стоит обратиться к литературе, оперирующей статистическими данными о сигналах на рынке труда. L. Behrenz в работе «Who gets the job and why? An explorative study of employers' recruitment behavior»⁸ пытается разобраться в механизме подбора персонала на определенные вакансии и, в частности, роли сигналов в этом процессе. Автор проводил свой эксперимент в Швеции – государстве, известном своей стабильной и развитой экономикой и устойчивыми темпами роста. В нашем исследовании мы посчитали необходимым привести пример действия сигнальных функций на рынке труда одной из развитых европейских стран для дальнейшего сравнения с российским опытом, таким образом, мы выбрали именно Швецию, так как ей было посвящено множество научных работ, касающихся занятости населения.

⁵ M.Spence Job Market Signaling // The Quarterly Journal of Economics. Vol. 87. № 3 (Aug., 1973). P. 364

⁶ M.Spence Job Market Signaling // The Quarterly Journal of Economics. Vol. 87. № 3 (Aug., 1973). P.365-368.

⁷ Luís Santos-Pinto Labor Market Signaling and Self-Confidence: Wage Compression and the Gender Pay Gap // Journal of Labor Economics, Vol. 30. № 4 (October 2012). P. 875.

⁸ L. Behrenz Who gets the job and why? An explorative study of employers' recruitment behavior // Journal of Applied Economics. Vol. IV. № 2 (Nov. 2001), 255-278.

Основной целью статьи L. Behrenza являлось выявление решающих факторов при найме работника работодателем. Так как для нас важны лишь два сигнала – образование и опыт работы, мы выбрали примеры, иллюстрирующие их роль.

Для начала необходимо дать краткое описание самого исследования. В ходе эксперимента было опрошено 785 работодателей, предоставляющих 785 вакансий. В среднем число претендентов на одну вакансию составило 20 человек. Из отобранных фирм-работодателей 30% находились в крупных городах, а остальные – разбросаны по всей стране. При этом 33% компаний принадлежали государственному сектору, 29% - частному, а оставшиеся 38% относились к смешанной категории; более того, 84% вакансий подразумевали полный рабочий день. Все эти данные говорят о полноте выборки и чистоте эксперимента. Исследование имеет два важных преимущества:

1) опрос проводился среди сотрудников компаний, непосредственно отвечающих за процесс рекрутмента, т.е. информация была получена «из первых рук»;

2) респондентам были заданы конкретные вопросы, касающиеся текущих процессов отбора. Представленные ниже таблицы содержат два типа данных: количество вакансий и процент работодателей, отметивших конкретный пункт как значимый.

Первая таблица иллюстрирует 4 самых популярных ответа на вопрос «По каким причинам кандидатуру могут отвергнуть на самом первом этапе отбора – рассмотрение резюме?»

Таблица 1. Опрос работодателей Швеции: "Критерии отказа приема на работу на первом этапе"

характеристика	количество вакансий	%
1. отсутствие необходимого опыта работы	460	65,2
2. отсутствие образования	410	55,8
3. возраст более 45 лет	152	20,7
4. женщины от 20 до 30 лет	48	6,5

Можно сделать вывод, что примерно 60% рекрутеров называют отсутствие высшего образования и необходимого опыта работами вескими причинами отказать человеку на первоначальном этапе отбора.

Вторая таблица представляет информацию, иллюстрирующую ответ работодателей на вопрос «Каковы факторы, влияющие на то, приглашать ли кандидата на первое собеседование (второй этап отбора)?»:

Таблица 2. Факторы, влияющие на предложение прийти на собеседование, Швеция

Характеристика	Количество вакансий	%
1. Образование	130	17,8
2. Релевантный опыт работы	423	58,0
3. Хорошо составленное резюме	54	7,4
4. Оригинальность	29	4,0

Как мы видим, результаты 1-й и 2-й таблиц подтверждают тезис о чрезвычайной значимости таких сигналов, как образование и опыт работы. Более того, L. Behrenz, уделивший в статье большое внимание вопросам дискриминации при приеме на работу, приходит к выводу, что сигналы образования и опыта работы являются наиболее эффективными и объективными по сравнению, например, с личностными характеристиками (дискриминационными).⁹

Следующей статьей, оказывающей влияние на изучение темы сигналов на рынке труда является работа А.Ю. Апокина¹⁰. В ней описывается аналогичное шведскому исследованию показателей по России. Таблица 3 отражает важность некоторых характеристик соискателя по мнению работодателей. Данное исследование было проведено относительно недавно – в 2008 году, поэтому на наш взгляд, оно актуально и показательно. Стоит сказать несколько слов о методологии данного исследования, уступающей по некоторым качественным параметрам методологии работы L. Behrenza. Выборка состояла из 1035 наблюдений. Респондентам предлагалось проранжировать факторы, оказывающие влияние на работодателя при приеме человека на работу по шкале от 1 до 5. Данные в таблице представляют собой средние значения и стандартные отклонения рейтинга.

⁹ L. Behrenz Who gets the job and why? An explorative study of employers' recruitment behavior // Journal of Applied Economics, Vol. IV. № 2 (Nov. 2001). 255-278.

¹⁰ Апокин А.Ю. Модель сигналов на рынке труда с учетом студенческой занятости и эффекта обучения : автореф. дис. ... канд. эконом. наук. М., 2008. 25 с.

Таблица 3. Рейтинги характеристик соискателя с точки зрения работодателей¹¹

Фактор	Среднее	Стандартное отклонение
Хорошая репутация, известность высшего учебного заведения	3,6	1,2
Набор курсов, указанных о вкладыше к диплому	2,9	1,3
Оценки, указанные в дипломе	2,8	1,2
Рекомендации с прошлых мест работы	3,9	1,1
Записи в трудовой книжке	4,2	1,0

Таким образом, можно сделать вывод, что для российских работодателей и диплом, и предыдущий опыт работы играют большую роль в процессе найма новых сотрудников. Однако опыту снова придается большее значение. Как видно из таблицы, наибольший рейтинг имеет такой фактор, как наличие записей в трудовой книжке, а наименьший – оценки указанные в дипломе.

На основе рассмотренных выше исследований Behrenz и Апокина, можно сказать, что для работодателя важнее опыт работы, нежели чем наличие высшего образования. Это же подтверждают результаты исследования НИУ-ВШЭ 2004-2005 года «Приоритеты современного работодателя», которые описывают в своей работе Аврамова Е.М. и Верпаховская Ю.Б.¹² Так, согласно опросу работодателей, на первом месте по требованиям к нанимаемым сотрудникам стоит опыт работы (86,6%), затем - наличие высшего образования (80.4%). Однако, данному заключению об однозначном приоритете опыта работы над образованием можно найти опровержение, которое мы приведем ниже.

Модель

Так как сигналы (образовательные и опыта работы) могут действовать на одном рынке и не действовать на другом¹³, мы выдвигаем гипотезу о том, что на Российском рынке труда нет одной определенной концепции выбора работодателем между образованием и опытом работы.

Построим модель. Нашими *предпосылками* являются следующие: опыт работы при отсутствии образования и высшее образование рассматриваются как сигналы на рынке труда. Как известно, для того, чтобы сигнал был эффективным, его *подача должна быть сопряжена с некими издержками* для агента (работника). Что же является издержками опыта работы? Издержки получения опыта - во времени, умственных и физических усилиях (во время труда), в денежных издержках на то, чтобы доехать и уехать с работы. Частично или полностью эти затраты могут компенсироваться зарплатой.

Об издержках образования мы говорили ранее, перечислим их еще раз: к ним относятся потеря возможного потенциального заработка (при выходе на рынок труда), издержки на литературу, проживание и передвижение, необходимость сдавать экзамены.

В обзоре литературы мы упомянули о том, что Спенс указал на отрицательную зависимость между издержками получения образования и поступлением в высшее учебное заведение у низкопроизводительных людей (а также, например, у людей из бедных семей, которые не имеют возможности обучаться платно). Соответственно, этим объясняется их выход на рынок труда вместо приобретения высшего образования сразу после окончания школы. Для них издержки получения образования превышают издержки накопления опыта работы.

Следующей важной предпосылкой является то, что теория сигналов предполагает, что образование непроизводительно, соответственно, при рассмотрении нами опыта работы как сигнала для работодателя, мы предполагаем, что опыт работы также непроизводителен.

Чем будет обусловлен выбор работодателя? На наш взгляд, в общем случае при рассмотрении резюме соискателя работодатель может отдать предпочтение кандидату с опытом работы из-за того, что для него будут малы издержки адаптации к рабочему месту, у него есть навыки работы в коллективе, понятие о рабочем процессе. Предпочтение в пользу человека с дипломом о высшем образовании может быть отдано из-за того, что только что окончившие вуз люди более мотивированы на результат, заинтересованы в применении полученных знаний. Итог выбора работодателя, на наш взгляд, ситуативен.

Известно, что сигналы являются одним из методов борьбы с неблагоприятным отбором. Неблагоприятный отбор возникает из-за асимметрии информации: при найме на работу работник (агент) знает о своих способностях и качествах гораздо больше, чем работодатель (принципал).

¹¹ Апокин А.Ю. Модель сигналов на рынке труда с учетом студенческой занятости и эффекта обучения : автореф. дис. ... канд. эконом. наук. М., 2008. с. 21.

¹² Аврамова Е.М., Верпаховская Ю.Б. // Социологические исследования, 2006. № 4. С. 39.

¹³ M.Spence Job Market Signaling // The Quarterly Journal of Economics, Vol. 87. № 3 (Aug., 1973). P. 359.

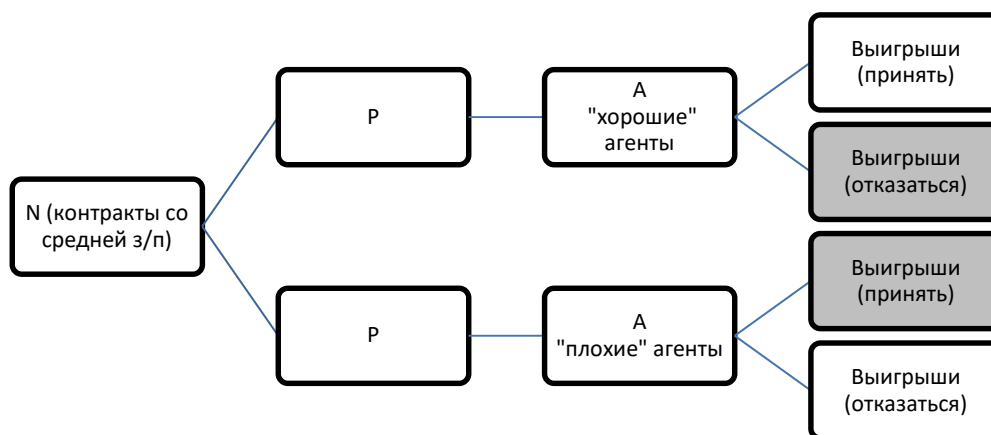


Рис. 4. Схема принципал - агент.
P - принципал; A - агент; N - природа

Сигнал – это действие агента, который ставит целью донести некоторую информацию до принципала, чтобы работодатель заинтересовался кандидатом.

В контексте влияния образования и/или опыта работы мы будем разделять агентов не на «хороших» и «плохих», а на работников с опытом работы или с образованием.

В различных отраслях для работодателя наличие опыта работы и образования будут влиять по-разному. Есть отрасли, в которых работодатель будет отдавать предпочтение агентам с образованием.

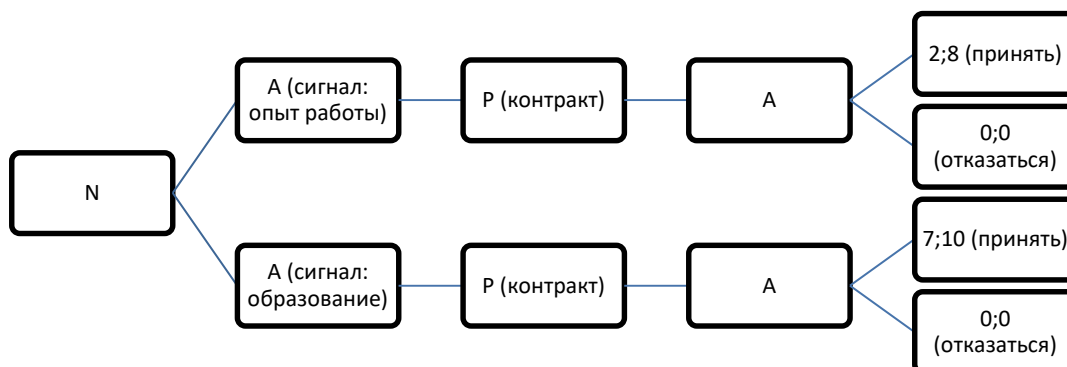


Рис. 5. Схема принципал-агент (продолжение)

Первое значение показывает выигрыш принципала (работодателя), второе – агента. Природой (N) определены типы агентов, в нашем случае их два: агенты с опытом работы и агенты с образованием. Они подают работодателю сигналы, по которым он предлагает каждому агенту определенный контракт. Агент может его, соответственно, принять или отвергнуть. В случае отказа агента ни работник, ни работодатель не получают выгоды, так как не произошел наём. В случае найма работника с образованием работодатель получает выгоду 7, а работник – 10. Для работника это очень выгодно, так как он устроился на работу туда, где его качества максимально ценятся. Это также выгодно для работодателя, так как он получил работника с нужными ему качествами¹⁴. Если же контракт принимает агент первого типа, то принципал получает значительно меньшую выгоду. Агент также получает выгоду ниже, чем получил бы агент второго типа, так как его заработная плата, ввиду отсутствия требуемого качества (образование), будет ниже.

Разумеется, ситуация может сложиться прямо противоположным образом, когда принципалу важнее опыт работы, а не образование. Это, например, рекламисты, писатели/журналисты. В сфере услуг,

¹⁴ Значения выбраны случайно. Предполагаем, что выгода принципала меньше выгоды агента, так как первый будет нести издержки, связанные с выплатой заработной платы.

торговле, малом бизнесе основным критерием принятия на работу является опыт работы, а не наличие высшего образования¹⁵.

Например, при найме на работу бухгалтера, математика, программиста или врача будет следующее дерево игры:

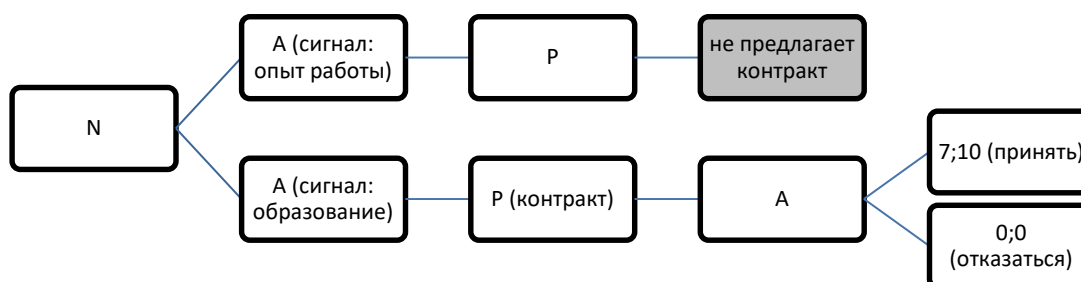


Рис. 6. Схема принципал-агент – продолжение (2)

Работодатель просто не предложит контракт работнику, у которого нет образования¹⁶.

Таким образом, мы считаем, что нельзя однозначно для всех отраслей отдать преимущество работникам с опытом работы или с образованием. Важно учитывать специфику конкретной отрасли, так же, как и вакантную должность.

Вышеизложенная модель иллюстрирует гипотезу о том, что важность образовательного сигнала или сигнала опыта работы зависит от конкретной отрасли и должности, занимаемой сотрудником. В подтверждение этого мы хотим привести данные российского исследования, проведенного учеными в 2005 году. Основной целью этой работы являлся анализ предпочтений работодателей в сфере профессиональной компетенции их сотрудников. Компании-респонденты представляли 6 основных экономических отраслей: промышленность, связь, строительство, торговля, транспорт и деловые услуги (маркетинг, консалтинг, аудит и др.). Важно, что в вышеперечисленных отраслях занято более половины населения России, что свидетельствует о репрезентативности результатов исследования.

Статистические данные¹⁷ дают возможность сделать несколько важных для нас выводов. Во-первых, очевидно, что ценность диплома о высшем образовании, как сигнала варьируется в соответствии с должностью, занимаемой сотрудником. Так, для специалистов линейного подразделения наличие диплома скорее желательно, чем обязательно, в то время как для руководителей высшего звена высшее профессиональное образование строго обязательно. Вместе с тем, при приеме на работу мелких служащих и квалифицированных рабочих решающую роль будет играть именно опыт, а не диплом. Эти утверждения отражают вариацию эффективности таких сигналов, как опыт работы и образование в зависимости от должности сотрудника.

Исследование показало, что часто опыт работы играет решающую роль. Однако почему на практике мы наблюдаем рост высших учебных заведений и числа студентов? Статистика показывает, что численность студентов, получающих высшее образование, растет как в государственных, так и в негосударственных вузах¹⁸. Количество российских высших учебных учреждений сейчас около полутора тысяч¹⁹. Существует как ряд престижных университетов, дающих качественное образование, так и множество сомнительных высших учебных заведений.

Поэтому можно сделать вывод о том, что работодатели смотрят скорее не на наличие диплома, а на вуз, который закончил работник, так как просто диплом говорит разве что об усидчивости человека. По мнению Рощина, опыт работы начинает играть сигнальную роль на рынке труда в том случае, если эффективность высшего образования как сигнала снижается.²⁰

Существует временной лаг (от 4 лет и более) между поступлением в высшее учебное заведение, обучением и приобретением диплома, а структура спроса на трудовые ресурсы поддается изменениям,

¹⁵ Бондаренко Н. Запросы работодателей к качеству профессиональной подготовки работников // Вестник общественного мнения, 2005. № 3. С. 46.

¹⁶ Нами рассматриваются те случаи, когда образование и опыт работы исключают друг друга.

¹⁷ Бондаренко Н. Запросы работодателей к качеству профессиональной подготовки работников // Вестник общественного мнения, 2005. № 3. С. 45.

¹⁸ Молодежь в России. 2010: Стат сб. / ЮНИСЕФ, Росстат. М.: ИИЦ "Статистика России", 2010. С. 78, 80.

¹⁹ Включая государственные и негосударственные. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/obraz/vp-obr1.htm

²⁰ Рощин С.Ю. Спрос на образование как сигнал на рынке труда. 2006. Электронная версия: http://labourmarket.ru/Pages/conf1/book2_html/23_roschin.htm

поэтому механизм подстройки выпускаемых специалистов к требованиям рынка труда не гибкий (с введением системы «бакалавриат-магистратура» гибкость увеличилась ввиду возможности сменить профиль обучения, но снова возникает временной лаг), из-за чего формируются дисбалансы, образуется "mismatch"²¹ на рынке труда. Массовость получения высшего образования приводит к тому, что диплом утрачивает свою ценность как сигнал.

Почему же люди предпочитают получать высшее образование? Одной из причин может служить предполагаемая выгода - разница в первоначальных ставках заработной платы²². Однако этот аргумент подвергается сомнению, так как молодежь обычно не принимает во внимание факт утраты потенциального заработка во время получения образования (альтернативные издержки). Не денежные выгоды - связи, а к издержкам можно отнести как затраты на обучение, дорогу, проживание.

Согласно С.Ю. Рошину²³, функционирование образовательных сигналов в России на сегодня имеет несколько отличительных черт: во-первых, высшее образование оценивается работодателем как показатель развития личности, индивидуальных характеристик, а не профессионализма; во-вторых, ученый считает, что работодатель рассматривает образование как вторичный, дополнительный сигнал к наличию опыта работы. Более того, важным является отсутствие формализации рейтингования университетов и единой оценки эффективности образования, что также «разбавляет» образовательный сигнал.

Мы можем наблюдать образовательный бум, для его объяснения необходимо обратиться к истории развития рынка труда в нашей стране. До недавнего времени главным и, единственно эффективным сигналом служило образование, что объяснялось отсутствием конкурентного рынка как такового и, как следствие, отсутствием института частного предпринимательства (классификации «employee и self-employee»). Большинство людей справедливо полагало, что высокий уровень образования – единственный ключ к получению достойного заработка и занятию высокой позиции. Данный стереотип сохранился до наших дней, в особенности среди населения, чья экономическая активность приходилась на советские времена.

Современная молодежь видит получение образования необходимым из-за того, что рынок труда в России закрытый (за исключением разве что крупнейших городов, где существует необходимость в неквалифицированном труде в сфере услуг), и в большинстве случаев найти работу, сопоставимую по получению выгод с потенциальными издержками образования сразу после школы просто невозможно (если рассматриваемый работник целеустремленный и производительный).

В связи с тем, что образование - доверительное благо, о качестве которого возможно судить лишь после приобретения, при его приобретении существует очень высокая степень неопределенности. Мы думаем, что это еще один фактор, влияющий на то, что некоторые решают не получать высшее образование, а сразу после школы идти работать.

Заключение

Таким образом, опираясь на все вышеизложенное, мы приходим к ряду закономерных выводов. Во-первых, на Российском рынке труда играют роль оба сигнала: о высшем образовании и об опыте работы. Однако, опираясь на эмпирические данные, очевидно, что нельзя с точки зрения работодателя однозначно для всех отраслей отдать предпочтение работникам с опытом работы или с образованием. Важно учитывать специфику конкретной отрасли, так же, как и вакантную должность.

Далее, сигнал является эффективным, если его подача сопряжена с определенными издержками. В связи с распространением получения высшего образования (из-за стереотипного мышления, доминирующего в России: человек обязательно должен иметь высшее образование для получения хорошо оплачиваемой работы), образовательный сигнал размывается.

Существует отрицательная корреляция между издержками приобретения высшего образования и его получением, таким образом, опираясь на вышеизложенные исследования, можно предполагать, что качественное высшее образование отсеивает людей с низкой производительностью труда - тогда сразу после школы они идут работать.

Следовательно, образовательный сигнал будет эффективным, если высшее образование будут получать только высокопроизводительные работники, только тогда он будет методом борьбы с неблагоприятным отбором. Для этого государству необходимо разрабатывать программы по борьбе с вузами, направленными не на качественные знания студентов, а на получение прибыли. Высшим учебным заведениям - внедрение мер по интеграции студентов на рынок труда еще до окончания ВУЗа (стажировки, практики).

²¹ Mismatch - несоответствие фактически выполняемой работы специализации, заявленной в дипломе о высшем образовании; диспропорция между структурой спроса на труд и его предложением.

²² Гохберг Л.М., Ковалева Н.В. и др. Индикаторы образования: 2011: стат. сборник. М.: НИУ-ВШЭ, 2011. С. 55.

²³ Рошин С.Ю. Спрос на образование как сигнал на рынке труда, 2006. Электронная версия: http://labourmarket.ru/Pages/conf1/book2_html/23_roschin.htm.

В общем случае, сигнал об образовании эквивалентен по значимости сигналу об опыте работы для работодателя, если он рассматривает претендентов на высшие, руководящие должности. Для специалистов функциональной службы, а также мелких служащих и квалифицированных рабочих решающую роль будет играть именно сигнал об опыте работы, а не диплом.

Список литературы / References

1. Авраимова Е.М., Верпаховская Ю.Б. // Социологические исследования, 2006. № 4. С. 37- 46.
2. Апокин А.Ю. Модель сигналов на рынке труда с учетом студенческой занятости и эффекта обучения : автореф. дис. ... канд. эконом. наук. М., 2008. 25 с
3. Бондаренко Н. Запросы работодателей к качеству профессиональной подготовки работников // Вестник общественного мнения, 2005. № 3. С. 41-58.
4. Гохберг Л.М., Ковалева Н.В. и др. Индикаторы образования: 2011: стат. сборник. М.: НИУ-ВШЭ, 2011. 264 с.
5. Молодежь в России. 2010: Стат сб. / ЮНИСЕФ, Росстат. М.: ИИЦ «Статистика России», 2010. - 166с.
6. Роцин С.Ю. Спрос на образование как сигнал на рынке труда. 2006. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://labourmarket.ru/Pages/conf1/book2_html/23_roschin.htm/ (дата обращения: 19.04.2017).
7. Behrenz L. Who gets the job and why? An explorative study of employers' recruitment behavior // Journal of Applied Economics, Vol. IV, No. 2 (Nov 2001). Pp. 255-278
8. Santos-Pinto Luis. Labor Market Signaling and Self-Confidence: Wage Compression and the Gender Pay Gap // Journal of Labor Economics. Vol. 30. № 4 (October 2012). Pp. 873-914.
9. M.Spence Job Market Signaling // The Quarterly Journal of Economics. Vol. 87. № 3 (Aug., 1973). Pp. 355-374.
10. Росстат. Основные показатели образования. 2011 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/population/education/b273bf80446245b682bcb26964b99b0f#/> (дата обращения: 10.12.2015).