

**СПРОС НА ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ В РОССИИ И БЕЛАРУСИ:
СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА¹**

**THE DEMAND FOR INTERNAL TRAINING IN RUSSIA AND BELARUS:
COMPARATIVE CHARACTERISTICS**

Т.Ю. Стуken

T.Yu. Stuken

*Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
Omsk State University n.a. F.M. Dostoevskiy*

Статья поступила в редакцию 1 сентября 2014 г.

Приводится сравнительная характеристика систем дополнительного профессионального образования персонала российских и белорусских организаций.

Исследование базируется на официальной статистической информации Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации и Национального статистического комитета Республики Беларусь. На основе анализа статистической информации дана оценка масштабов и структуры внутрифирменного обучения в разрезе видов обучения и видов экономической деятельности и групп персонала. Также в статье предложена группировка факторов, определяющих спрос на внутрифирменное обучение персонала: институциональные, технико-технологические, финансовые, социально-демографические и профессионально-квалификационные факторы. Выполнен отбор индикаторов, косвенно характеризующих действие указанных факторов.

На основе дескриптивного, дисперсионного, корреляционного и регрессионного анализа выявлены связи объема дополнительного профессионального обучения и факторов, оказывающих на него существенное влияние.

В обеих странах наиболее часто спрос на обучение предъявляется в отношении рабочих и специалистов, а преобладающим видом обучения является повышение квалификации.

Статистически значимое влияние на объем обучения оказывают объемы инвестиций в основной капитал в расчете на одного работника и среднемесячная заработная плата. При имеющихся данных не подтвердилась гипотеза о связи масштабов обучения и коэффициента оборота по приему персонала.

Выявлена значительная дифференциация объемов обучения в зависимости от видов экономической деятельности. Максимальные объемы обучения отмечены в сферах, где существуют институциональные нормы, определяющие необходимость и (или) периодичность обучения персонала.

Для преодоления разрыва между объемом дополнительного профессионального обучения в России и Беларуси с одной стороны и экономически развитыми странами с другой требуется создание действенной системы стимулов со стороны государств, побуждающих работодателей инвестировать ресурсы в человеческий капитал своих работников.

The article gives a comparative analysis of the system of additional professional training of personnel in the Russian and Belarusian organizations.

The study is based on the official statistical data of the Russian Federal State Statistics Service and the National Statistical Committee of the Republic of Belarus. Based on the analysis of statistical information there was given an assessment of the scale and structure of internal training by the type of training, economic activities and groups of personnel. The article suggests the grouping of the factors determining the demand for internal training: institutional, technological, financial, socio-demographic and occupational factors. The author selected indicators that indirectly characterize the effects of these factors.

Based on the descriptive, dispersion, correlation and regression analysis there was identified the connection between the amount of additional professional training and the factors influencing it.

In both countries the training of workers and specialists is in demand most often and professional development is the predominant form of training.

Investment in fixed capital per worker and average monthly wages have a statistically significant impact on the amount of training. Using available data, the hypothesis about the relation of the scale of training and turnover rates of staff on reception was not confirmed.

The article reveals a significant differentiation of the training scale depending on the type of economic activity. The maximum scale of training was noted in the areas where the institutional rules determine the need and / or the frequency of training.

To bridge the gap between the amount of additional professional training in Russia and Belarus on the one hand and developed countries on the other hand, it is required to create an effective system of incentives from the state, that would encourage employers to invest resources in human capital of their employees.

Ключевые слова: внутрифирменное обучение персонала, дополнительное профессиональное образование, факторы спроса на внутрифирменное обучение.

Key words: internal training, additional professional training of personnel, factors determining the demand for internal training.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ–БРФФИ в рамках международного научно-исследовательского проекта РГНФ–БРФФИ «Внутрифирменное обучение персонала в России и в Беларуси: институциональные особенности и результаты», проект № 14-22-01008 а (м).

В современных условиях инвестиции в человеческий капитал рассматриваются как одно из важнейших условий конкурентоспособности экономики. При этом очевидно, что издержки, связанные с формированием человеческого капитала, несут не только индивиды и государство, но и работодатели.

В экономической литературе тематика обучения персонала разрабатывается достаточно активно. Участие работодателей в подготовке кадров традиционно связывается, во-первых, с существованием специфического человеческого капитала, востребованного только в конкретной организации, во-вторых, с потребностью формирования и обновления периодически устаревающих знаний, в том числе и общих, а также, в-третьих, с высокими транзакционными издержками поиска работника с необходимой подготовкой на внешнем рынке труда [1, с. 64–79].

При этом специалисты указывают, что инвестиции в обучение персонала со стороны российских фирм явно недостаточны. Как отмечается в государственной программе «Развитие образования» на 2013–2020 гг., «в настоящее время все развитые государства мира реализуют программы формирования систем непрерывного образования (обучения на протяжении всей жизни – *life-long learning*). Ведущие страны Евросоюза смогли обеспечить массовое участие взрослого населения в программах обучения и тренингах либо устойчивую положительную динамику в этой сфере. Доля экономически активного населения развитых европейских стран, участвующего в дополнительном профессиональном образовании, достигает 60–70 процентов. В Российской Федерации доля экономически активного населения, участвующего в непрерывном образовании, в настоящее время не превышает 22,4 процента» [2]. При этом, согласно результатам опроса ВЕЕПС (малые и средние предприятия), масштабы обучения персонала в России сопоставимы с большинством стран с переходной экономикой [3, с. 472–474].

С учетом этого становится актуальным анализ состояния отечественной практики дополнительного профессионального обучения занятого населения. Развитие дополнительного профессионального обучения за последнюю четверть века подверглось значительной трансформации. Ослабление государственных институтов регулирования внутрифирменного обучения сопровождалось формированием на уровне организаций разнообразных специфических институциональных механизмов развития пер-

сонала. Но при этом следует отметить, что процессы, происходящие в России, были во многом сходны с процессами, происходящими в других постсоветских странах, и обусловлены общими социально-экономическими и культурно-историческими особенностями.

С учетом данного замечания, логика предлагаемого исследования основана на сравнительном анализе характеристик дополнительного профессионального обучения в двух странах – России и Беларуси. С одной стороны, обе страны имеют общие исторические и культурные корни, с другой – используют разные принципы и подходы в социально-экономической политике на протяжении последних двух с лишним десятилетий. Очевидно, такая ситуация должна найти отражение и в политике дополнительного профессионального обучения, поскольку различия в государственном регулировании экономики и в образовательной сфере формируют различную структуру спроса работодателей на компетенции и методы их формирования.

Актуальность исследования на примере российских и белорусских предприятий обусловлена и тем, что чаще всего данная проблема глубоко исследуется на уровне страны [4–7]. Сравнение выбранных стран позволит не только оценить общее состояние и динамику изменений в процессах внутрифирменного обучения, но и понять, какие из характеристик обучения могут являться специфическими для постсоветских экономик, а какие – отражением различий в проводимой государством политике.

Учитывая изложенное, в настоящей статье предпринята попытка оценить состояние и динамику внутрифирменного обучения персонала в России и Беларуси, а также факторы, определяющие спрос фирм на дополнительное профессиональное обучение различных видов и для разных групп персонала.

Прежде чем перейти к содержательному анализу проблемы, обратим внимание на два терминологических нюанса, значимых для дальнейшего изложения материала.

1. В литературе по данной тематике используется два внешне схожих термина: «образование» и «обучение». Если под обучением чаще всего понимается конкретный процесс формирования необходимых компетенций, то роль образования рассматривается в более широком контексте. Оно понимается как социальный институт, задачей которого является не только обучение, но и воспитание, формирование личности [8]. Несмотря на то, что в дальнейшем изложении будут использоваться оба

термина в соответствии с практикой их использования официальными статистическими органами обеих стран, для настоящего исследования важным является понимание формирования человеческого капитала работника именно как обучения.

2. По способу организации выделяются две разновидности обучения – формальное и неформальное. Формальное обучение сопровождается получением документа, подтверждающего факт прохождения обучения и (при необходимости) соответствующую квалификацию. Во втором варианте отсутствует жесткая привязка формирования компетенций к прохождению формального обучения с выдачей документа установленного образца. В качестве примера такого обучения можно назвать обучение на рабочем месте, обучение посредством наблюдения за работой коллег, посредством прикрепления наставника. Таким образом, дополнительное формальное обучение выступает как частный случай дополнительного профессионального обучения вообще. Согласно имеющимся оценкам, масштабы неформального обучения могут превышать формальное обучение в несколько раз [9].

Безусловно, с позиций анализа практики формирования всей совокупности необходимых работодателю компетенций более логичным является анализ как формального, так и неформального дополнительного профессионального обучения. Однако в этом случае возникает ряд проблем методологического и методического характера. Отдельные виды неформального дополнительного профессионального обучения достаточно сложно идентифицировать, в результате чего часть информации оказывается недоступной для исследователя. Эта проблема во многом может быть решена использованием баз данных, сформированных на основе опросов населения (по типу «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения» НИУ ВШЭ). Однако, отсутствие в Беларуси аналогичного ресурса делает задачу сравнительного исследования обучения персонала, включая неформальное обучение, возможной только в перспективе.

Вместе с тем важность анализа формального обучения, которое будет рассмотрено в данной статье, нельзя недооценивать. Именно такое обучение позволяет раскрыть ряд принципиальных аспектов инвестирования организаций в человеческий капитал. К наиболее важным стимулам инвестирования работодателей именно в формальное обучение относится следующее:

1. В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан проводить обучение работников. Именно наличие соответствующего документа является основанием для допуска работника к определенной работе и/или занятия определенной должности.

2. Обучение в форме разовых лекций, стажировок, семинаров и других видов обучения, не сопровождающихся итоговой аттестацией и выдачей документов об образовании, облагается налогом на добавленную стоимость, что ведет к росту затрат, в результате чего создается стимул использовать именно формальные практики обучения.

Предлагаемое исследование формального дополнительного обучения работников организаций России и Беларуси базируется на материалах Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации (Росстата) и Национального статистического комитета Республики Беларусь (Белстата). Оба статистических органа ведут сбор информации о дополнительном профессиональном обучении, которая публикуется в ежегодных сборниках в разрезе видов программ, видов экономической деятельности и категорий персонала и некоторых других показателей.

Для проведения сравнительного анализа объема и структуры обучения персонала все множество факторов, воздействующих на данный процесс, нами было объединено в несколько групп:

1. *Институциональные факторы*. К ним, в первую очередь, могут быть отнесены общие требования законодательства по обучению персонала, а также требования по обучению отдельных групп персонала, связанные с техникой безопасности, получением допусков к выполнению отдельных видов работ, а также обязанности периодического повышения квалификации (например, педагогические и медицинские работники, государственные и муниципальные служащие). Особая значимость данного фактора состоит в том, что действие всех иных факторов так или иначе опосредуется складывающейся институциональной средой.

2. *Технико-технологические факторы*, обусловленные отраслевой спецификой бизнеса, скоростью обновления продуктов, техники и технологии и соответствующей этим процессам скоростью обновления знаний. Несмотря на то, что специалистами признается более высокая скорость устаревания знаний в отдельных отраслях (например, IT-технологии, нано-, биотехнологии и др.), схожие тенденции фик-

сируются сегодня в самых разных сферах деятельности.

3. *Финансовые факторы* как наличие финансовых ресурсов, делающих доступными для организации соответствующие обучающие программы. Обучение персонала может сдерживаться не только финансовым положением организации, но также и отсутствием предложения соответствующего качества на рынке образовательных услуг по приемлемой для организации цене.

4. *Факторы структуры персонала*, отражающие его социально-демографические и профессионально-квалификационные особенности. Они напрямую связаны с возможностью получения отдачи на инвестиции в обучение персонала. Организация, осуществляющая инвестиции в персонал, не может не учитывать половозрастные характеристики персонала, его текучесть, наличие работников соответствующей квалификации на внешнем рынке труда.

Приступая к анализу статистической информации о дополнительном профессиональном обучении, важно обратить внимание на ряд замечаний методического характера. Показатели дополнительного профессионального обучения, публикуемые в официальных статистических сборниках, не всегда сопоставимы. Например, ранее в российской статистике численность обученных работников организаций рассчитывалась не по календарному, а учебному году [10]. Кроме того, в одних случаях данные об охвате дополнительным профессиональным обучением базируются на отчетности организаций, а в других – на опросах населения, включающих значительно больше различных вариантов обучения. При этом используемые группировки видов обучения несопоставимы между собой [11, с. 457].

Также существуют различия в группировке видов дополнительного профессиональ-

ного образования по странам. Так, в Беларуси отдельным видом дополнительного профессионального обучения является профессиональная подготовка рабочих и служащих (за исключением руководителей и специалистов), не учитываемая российской статистикой в качестве дополнительного профессионального образования [12, с. 204; 13, с. 421; 14]. Однако при этом в России первичное профессиональное обучение анализируется в отношении других групп работников (специалистов и руководителей).

К самостоятельным программам дополнительного профессионального обучения в Беларуси отнесена и стажировка руководящих работников и специалистов, которая российской статистикой рассматривается как форма повышения квалификации и профессиональной переподготовки для всех групп работников, включая рабочих и прочих служащих. Кроме того, российские данные последнего времени отдельно выделяют обучившихся за рубежом. С учетом данных обстоятельств корректное сопоставление межстрановых показателей требует использования либо идентичных данных, либо данных, пересчитанных по единой методике, что возможно, как правило, на небольших временных отрезках.

В целом охват дополнительным профессиональным обучением, рассчитанный по доле обученных в списочной численности работников организаций, составляет 13,8 % в России против 10,8 % в Беларуси [12, с. 204; 14]¹.

Структура персонала, прошедшего дополнительное профессиональное обучение, имеет определенные различия по странам, несмотря на то, что первые две позиции и в России, и в Беларуси занимает обучение рабочих и специалистов. Но при этом российские работодатели несколько реже обучают руководителей и чаще – других служащих (рис. 1).

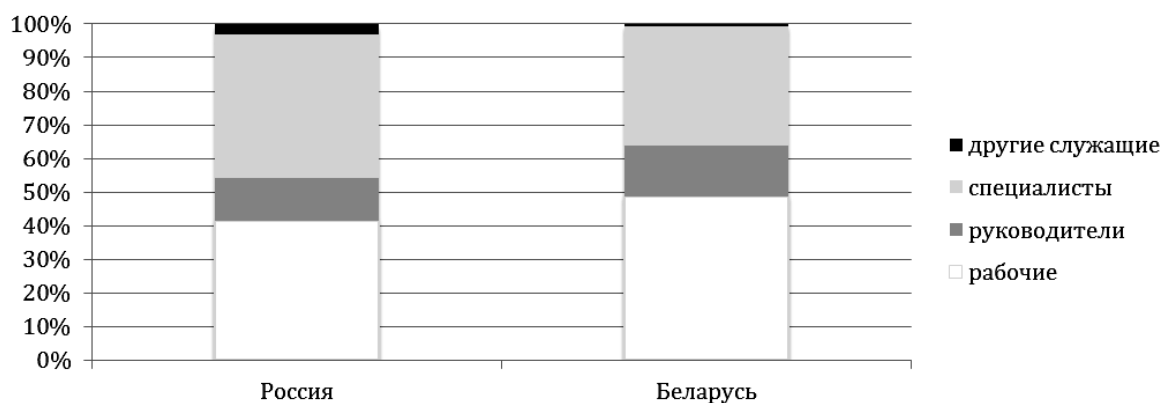


Рис. 1. Структура дополнительного профессионального обучения по группам персонала в России (2013 г.) и Беларуси (2012 г.)

Рассматривая обучение в разрезе его видов, стажировки российских руководителей и специалистов вынесены в отдельную группу, за рамки повышения квалификации и профессиональной переподготовки, как это делается в белорусской статистике. Сюда же отнесены

работники, прошедшие обучение за рубежом. Профессиональная подготовка в Беларуси характерна лишь в отношении рабочих и других служащих. С учетом произведенных расчетов, структура обучения в обеих странах выглядит следующим образом (табл. 1)².

Таблица 1

Структура программ дополнительного профессионального обучения в разрезе групп персонала, %

Вид программы	Группы персонала							
	Беларусь				Россия			
	рабочие	руководители	специалисты	другие служащие	рабочие	руководители	специалисты	другие служащие
Повышение квалификации	49,9	93,4	92,4	66,1	85,3	83,1	87,6	56,2
Стажировка	–	3,9	3,8	–	–	1,8	2,1	–
Переподготовка	32,1	2,7	3,7	5,5	10,8	10,3	6,3	18,4
Профессиональная подготовка	18,0	0,0	0,0	28,3	3,9	4,8	4,0	25,4
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Основной формой дополнительного профессионального обучения как в разрезе групп персонала, так и в разрезе стран, является повышение квалификации. В зависимости от групп персонала, его проходят от 56,2 до 93,4 % всех работников, получивших дополнительное профессиональное обучение. При этом чаще других повышение квалификации практикуется у руководителей и специалистов. Второе место по распространенности занимает достаточно дорогостоящий и продолжительный вид дополнительного профессионального образования –

профессиональная переподготовка, что, вероятно, может быть объяснено потребностью в освоении персоналом новых видов деятельности. Достаточно высокие показатели профессиональной подготовки могут свидетельствовать о диспропорциях в системе подготовки кадров в рамках системы основного профессионального образования, особенно в отношении группы других служащих.

Значительное влияние на объемы обучения персонала оказывает вид экономической деятельности организации (рис. 2).

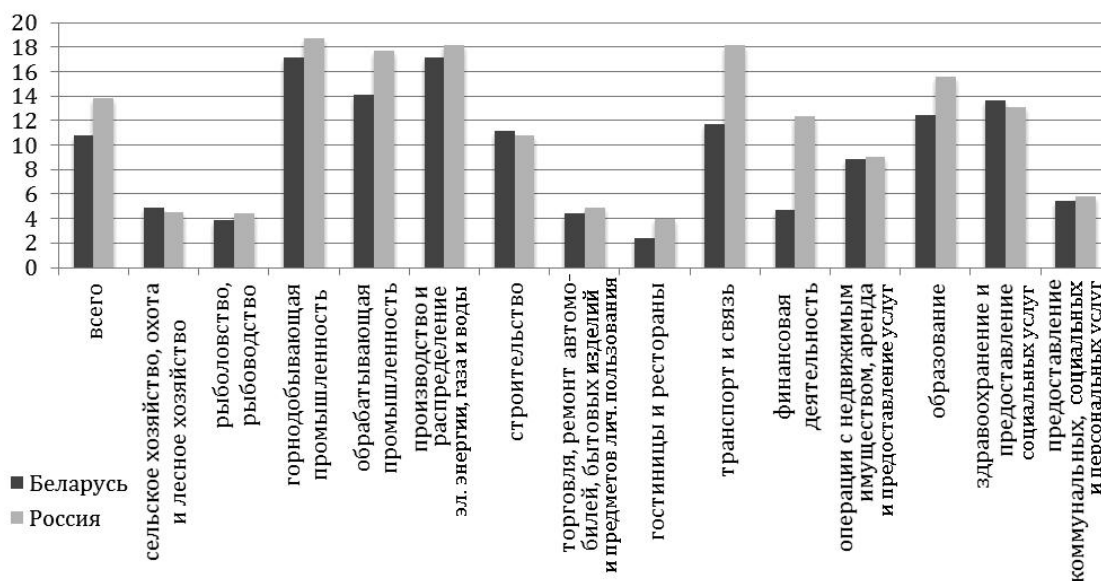


Рис. 2. Удельный вес работников, получивших дополнительное профессиональное образование, прошедших профессиональное обучение, %

Максимальные объемы обучения отмечаются в горнодобывающей и обрабатывающей промышленности, в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды, на предприятиях транспорта и связи, образования и здравоохранения. При этом содержание и характер деятельности в перечисленных областях позволяет предположить, что потребность в обучении обусловлена не только технологическими, но и институциональными факторами. Наименее интенсивно обучают свой персонал работодатели в сферах сельского хозяйства, рыболовства и рыбоводства, гостиниц и ресторанов, коммунальных услуг. Следует отметить, что доли обученных работников по соответствующим отраслям в экономике России и Беларуси высоко коррелированы ($r = 0,896$), что может свидетельствовать не только об общности объективных технологических предпосылок для инвестиций в обучение персонала, но и о схожести механизмов, определяющих этот процесс.

В соответствии с выделенными выше факторами, определяющими спрос организаций на дополнительное профессиональное обучение, и на основе официальной статистики Росстата и Белстата [12, с. 205–206; 14–18; 19, с. 52, 146; 20, с. 48; 21, с. 127–129], рассмотрим взаимосвязь масштабов дополнительного профессионального обучения по видам экономической деятельности и индикаторов, косвенно характеризующих действие факторов, влияющих на него:

1. *Институциональные факторы.* К ним отнесены принадлежность к сферам образования и здравоохранения, где существуют институциональные нормы в части регулярности дополнительного профессионального образования, а также принадлежность к сферам деятельности со значительным удельным весом неблагоприятных условий труда и высокими требованиями к технике безопасности. Согласно данным Росстата, к таким сферам отнесены добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, строительство, транспорт и связь.

2. *Технико-технологические факторы.* В качестве индикатора выбран объем инвестиций в основной капитал в расчете на одного работника по видам экономической деятельности.

3. *Финансовые факторы.* Для оценки их влияния использованы два показателя: валовая добавленная стоимость в расчете на одного работника и средняя заработная плата персонала.

4. *Факторы структуры персонала.* По сравнимым показателям обеих стран, публикуемым в разрезе видов деятельности, можно оценить взаимосвязь коэффициента оборота по приему персонала и масштабы дополнительного профессионального обучения.

Вместе с тем российская статистика дает возможность проанализировать взаимосвязь внутрифирменного обучения с возрастной и образовательной структурой персонала, а также со структурой персонала по стажу на последнем месте работы. Поскольку эти факторы потенциально могут иметь действительно высокое значение при принятии решений об инвестировании в обучение персонала, для Российской Федерации дополнительно оценена их связь с масштабами внутрифирменного обучения. Однако связь данных показателей с масштабом обучения неоднозначна. Так, объемы обучения могут определяться сложностями подбора необходимых работников ввиду структурных диспропорций на рынке труда, но могут быть вызваны потребностью в карьерном и профессиональном развитии работников, уже зарекомендовавших себя в организации. Именно поэтому в качестве показателей для анализа взаимосвязи с масштабом обучения выбраны, с одной стороны, показатели, характеризующие дефицит квалификации и навыков (стаж работы на последнем месте работы до одного года, возраст до 30 лет), а с другой – показатели, коррелированные с потребностью в развитии карьеры (стаж работы более трех лет и возраст от 30 до 49 лет).

Аналогично анализировалась связь с образовательной структурой персонала. С одной стороны, высокая квалификация персонала создает спрос на ее поддержание и развитие, и в этом случае можно предполагать наличие корреляции между долей работников с высшим образованием и масштабами внутрифирменного обучения. С другой стороны, потребность формирования профессиональных компетенций может генерировать спрос на обучение со стороны фирм, использующих труд работников, не получивших основного профессионального образования.

Влияние институциональных факторов на масштабы обучения проводилось с использованием дисперсионного анализа, для которого все виды деятельности были сгруппированы в три указанные ранее группы, для каждой из которых в табл. 2 приведены внутригрупповые средние доли работников, прошедших дополнительное профессиональное обучение, а также данные расчетов.

Таблица 2

**Результаты дисперсионного анализа внутрифирменного обучения
по видам экономической деятельности**

Группа	Среднее значение доли работников, прошедших внутрифирменное обучение, %	
	Россия	Беларусь
1. Виды деятельности, предъявляющие требования к периодичности обучения основного персонала	14,4	13,1
2. Виды деятельности, предъявляющие высокие требования к соблюдению техники безопасности	16,7	14,3
3. Прочие отрасли	6,4	4,9

По данным табл. 2 видно, что объемы обучения в двух первых группах в 2,3–2,9 раза выше, чем в третьей, и это различие статистически высоко значимо.

Данные по влиянию иных факторов приведены в табл. 3. Из результатов корреляционного анализа по показателям, рассчитанным

для обеих стран, заметно, что наиболее сильная положительная связь наблюдается между обучением персонала и объемом инвестиций в основной капитал в расчете на одного работника. Данная связь теоретически предсказуема и статистически значима ($p < 0,05$ для России и $p < 0,15$ для Беларуси).

Таблица 3

**Результаты анализа взаимосвязи объемов обучения и групп факторов
по видам экономической деятельности**

Факторы, индикаторы	Коэффициент корреляции	
	Россия	Беларусь
<i>Технико-технологические</i>		
Объем инвестиций в основной капитал в расчете на одного работника	0,568	0,437
<i>Финансовые</i>		
Валовая добавленная стоимость на одного занятого	0,368	0,126
Средняя заработная плата персонала	0,469	0,326
<i>Социально-демографические</i>		
Коэффициент оборота по приему персонала	-0,766	-0,124
Удельный вес персонала моложе 30 лет	-0,371	-
Удельный вес персонала в возрасте от 30 до 49 лет	0,071	-
Удельный вес персонала с высшим образованием	0,244	-
Доля работников, не имеющих профессионального образования	-0,14	-
Удельный вес персонала со стажем работы менее одного года	-0,709	-
Удельный вес персонала со стажем работы более трех лет	0,726	-

Примечание. Социально-демографические факторы в белорусской статистике не отслеживаются.

Меньшее значение имеют финансовые факторы. Связь средней силы статистически значима только для России: по размеру заработной платы – на уровне $p < 0,1$, по величине валовой добавленной стоимости на одного занятого – $p < 0,2$. Для обеих стран получена отрицательная связь с оборотом персонала, значимая для России ($p < 0,01$). В условиях существования структурных диспропорций на рынке труда это означает, что российские фирмы не несут издержек по подготовке вновь нанятых работников, перекладывая их на соискателей рабочих мест и иных субъектов (например, службу занятости). Аналогичные данные получены и при

расчете корреляции объемов подготовки и работников, имеющих стаж работы до одного года.

Вместе с тем отметим высокую положительную связь обучения персонала и доли работников со стажем свыше трех лет, рассчитанную по российским данным ($p < 0,01$). В совокупности с ранее отмеченными результатами анализа по финансовым факторам это может означать, что российские фирмы действуют в условиях более жестких финансовых ограничений по сравнению с белорусскими фирмами, инвестируя средства только в развитие работников, уже закрепившихся в организации и положительно зарекомендовавших себя.

По имеющимся данным не выявлено статистически значимой зависимости между долей работников с высоким и низким образованием и обучением персонала, что требует дополнительного объяснения и может быть связано как с высокой степенью агрегирования данных, так и с тенденциями девальвации высшего образования, насыщением рынка и трудоустройством работников с высшим образованием на рабочие места более низкой квалификации.

Для сопоставимых данных по Российской Федерации и Республике Беларусь нами построено уравнение регрессии. В качестве зависимой переменной выбран показатель доли обученного персонала от общей численности занятых.

Независимые переменные:

– объем инвестиций в основной капитал в расчете на одного работника;

– валовая добавленная стоимость на одного работника;

– средняя заработная плата персонала;

– коэффициент оборота по приему персонала;

– идентификация вида экономической деятельности как предъявляющего требования к периодичности обучения основного персонала, либо повышенные требования к соблюдению техники безопасности (1 – перечисленные виды деятельности, 0 – прочие виды деятельности).

По первым четырем переменным данные были стандартизированы по странам (в единицах стандартного отклонения от среднего значения). Результаты расчетов представлены в табл. 4.

Таблица 4

Результаты регрессионного анализа спроса на дополнительное профессиональное образование

<i>Переменная</i>	<i>Коэффициент регрессии</i>	<i>Значимость</i>
Константа	-0,704	0,000
Вид экономической деятельности	1,409	0,000
Коэффициент оборота по приему	-0,075	0,250
Среднемесячная заработная плата	0,433	0,001
Добавленная стоимость в расчете на одного работника	-0,427	0,004
Объем инвестиций в основной капитал в расчете на одного работника	0,370	0,000
$R^2 = 0,911$		

Таким образом, проведенный анализ внутрифирменного обучения персонала, выполненный по данным органов официальной статистики обеих стран, позволил сделать следующие выводы.

И в России, и в Беларуси объемы обучения персонала детерминированы схожими процессами. В обеих странах преобладающим видом обучения является относительно менее дорогостоящее повышение квалификации, основная часть обученных работников приходится на группы рабочих и служащих.

Высокое значение для обеих стран имеет зависимость объема обучения персонала от имеющихся финансовых ресурсов (прокси-переменная – размер заработной платы) и технологических факторов развития экономики. При этом российские данные по обучению обнаруживают более высокую корреляцию с финансовыми факторами, что позволяет предположить, что решения российских работодателей, связанные с обучением персонала, в большей степени детерминированы финансовыми

возможностями организаций по сравнению с их белорусскими коллегами.

Вместе с тем спрос на дополнительное профессиональное обучение в основной массе генерируют организации ограниченного круга видов деятельности, в отношении которых действуют нормы государственного регулирования. Поэтому активизация процессов обучения персонала требует разработки для работодателей России и Беларуси действенной системы стимулов к инвестированию в человеческий капитал персонала.

Примечания

¹ Здесь и далее данные по России приведены за 2013 г., по Беларуси – за 2012 г. Данные по России указаны в расчете на численность работников списочного состава организаций, по Беларуси – в расчете на численность работников, занятых соответствующим видом экономической деятельности.

² Рассматривая структуру программ по группам персонала, следует учитывать, что работник, прошедший в отчетном году обучение по двум и более видам программ, учитывается по каждой из них. В то же время работник, два раза и более обу-

чившийся по одному виду программ, в отчетности учитывается однократно.

1. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории : пер. с англ. / сост. Р. И. Капелюшников. – М. : ГУ-ВШЭ, 2003. – 672 с.

2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы : утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 792-р.

3. Российский работник: образование, профессия, квалификация : монография / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 574 с.

4. Лазарева О. В., Денисова И. А., Цухло С. В. Наем или переобучение: опыт российских предприятий : препринт WP3/2006/11. – М. : ГУ ВШЭ, 2006. – 48 с.

5. Травкин П. В. Оценка отдачи от дополнительного профессионального обучения российских работников: подход с учетом влияния способностей на заработную плату // Прикладная эконометрика. – 2014. – № 33 (1). – С. 51–70.

6. Travkin P. The Returns to Training in Russia: A Difference-in-Differences Analysis. – Moscow : NRU Higher School of Economics, 2014. – 31 p.

7. Аустов А. В., Александрова Е. А. Оценки индивидуальной отдачи от дополнительного профессионального обучения – пример промышленного предприятия // Прикладная эконометрика. – 2014. – № 34 (2). – С. 56–79.

8. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.

9. Pischke J. Comments on «Workplace training in Europe» by Bassanini et al. // LSE Working Papers. – 2005. – P. 330–342.

10. Образование в России – 2003 г. Дополнительное профессиональное образование для взрослых / Федеральная служба государственной статистики. – URL : http://www.gks.ru/bgd/regl/b03_33/Main.htm.

11. Образование в Российской Федерации: 2010 : стат. сб. – М. : Государственный

университет – Высшая школа экономики, 2010. – 492 с.

12. Образование в Республике Беларусь : стат. сб. – Минск : Информационно-вычислительный центр Национального статистического комитета Республики Беларусь, 2013. – 232 с.

13. Образование в Российской Федерации: 2012 : стат. сб. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2012. – 444 с.

14. Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2013 г. : стат. бюл. Т. 1 / Федеральная служба государственной статистики. – URL : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd92111eac8.

15. Российский статистический ежегодник – 2013 г. / Федеральная служба государственной статистики. – URL : http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_13/Main.htm.

16. Труд и занятость в России в 2013 г. / Федеральная служба государственной статистики. – URL : http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_36/Main.htm.

17. Национальные счета в России в 2006–2013 г. / Федеральная служба государственной статистики. – URL : http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_15/Main.htm.

18. Инвестиции // Технологическое развитие отраслей экономики / Федеральная служба государственной статистики. – URL : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/economydevelopment/#.

19. Труд и занятость в Республике Беларусь : стат. сб. – Минск : Информационно-вычислительный центр Национального статистического комитета Республики Беларусь, 2012. – 278 с.

20. Национальные счета Республики Беларусь : стат. сб. – Минск : Информационно-вычислительный центр Национального статистического комитета Республики Беларусь, 2013. – 278 с.

21. Инвестиции и строительство в республике Беларусь : стат. сб. – Минск : Информационно-вычислительный центр Национального статистического комитета Республики Беларусь, 2013. – 256 с.