**Образовательные сигналы на рынке труда**

Александр Леонидович Maзин, доктор экономических наук, заведующий кафедрой экономики Нижегородского института менеджмента и бизнеса.

Инвестиции в образование являются основным, наиболее широко распространенным и глубоко исследованным направлением инвестиций в человеческий капитал. 60% разницы в доходах людей приходится на разный уровень образования, а 40% -- на все остальные факторы: здоровье, природные способности, социальное происхождение. Насколько в реальной жизни выгодны инвестиции именно в образование? Оказывается, работники и работодатели, опираясь на образовательные сигналы, могут принимать достаточно обоснованные решения.

Если человеческий капитал — это своего рода актив, то любая деятельность, которая повышает качество рабочей силы и ее способность получать или приносить доход, может рассматриваться как инвестиции в человеческий капитал.

Инвестиции в человека, осуществляемые им самим, очень разнообразны, будучи связаны с самыми разными аспектами человеческой деятельности. Очевидно, что забота о своем здоровье и затраты, с этим связанные, повышают возможности человека на рынке труда. Занятия спортом, аэробикой и т.п. могут вполне реально повысить продуктивность и конкурентоспособность человека в сфере трудовой или предпринимательской деятельности. Занятия человека по обучению навыкам быстрого чтения или направленные на улучшение памяти улучшают его способности к обучению.

Инвестиции в человеческий капитал — это не только затраты человека, наращивающие его человеческий капитал (расходы на образование, приобретение трудового и жизненного опыта, улучшение здоровья, внешности и т.п.), но и расходы на миграцию и на поиск работы. Первое направление вложений повышает ценность работника как ресурса, второе способствуют его реализации на рынке труда (тем самым повышая доходы работника) за счет затрат по продаже.

Целью инвестиций в человеческий капитал может оказаться не только увеличение дохода, но также приобретение власти и/или статуса (престижа). Эти жизненные блага сравнимы по значимости с доходом, и хотя все они тесно связаны между собой и взаимообусловлены, их все же нельзя смешивать; человек может даже пожертвовать текущим доходом ради статуса или власти. По-видимому, наиболее общей целью человека, по существу, включающей все остальные цели инвестирования, выступает повышение качества его жизни.

Инвестиции в образование являются основным, наиболее широко распространенным и глубоко исследованным направлением инвестиций в человеческий капитал. Согласно данным ЮНЕСКО, 60% разницы в доходах людей приходится на разный уровень образования, а 40% — на все остальные факторы (здоровье, природные способности, социальное происхождение). В рыночной экономике более образованные люди получают более высокое вознаграждение за труд. Подобную закономерность обычно объясняют тем, что обучение повышает квалификацию и производительность работника, вырабатывает специальные навыки, знания и привычки к добросовестному труду, дисциплине и организованности, полезные в трудовой деятельности. Правда, существует и другая точка зрения: более высокий уровень образования свидетельствует о более высоких способностях, которые сами по себе делают работника более полезным работодателю.

Эмпирические исследования зарубежных ученых показали, что:

с ростом уровня образования средние заработки людей также растут;

графики «возраст — доход» имеют выпуклую форму, так как в начале трудовой жизни заработки растут особенно быстро;

с ростом трудового стажа различия в заработках, связанные с образованием, увеличиваются.

Решение человека о получении (или повышении) образования можно рассматривать как решение инвестиционное, предполагающее сравнение издержек и ожидаемых выгод от инвестиций. Издержки могут быть разовыми или многократными, поскольку обучение требует времени, а выгода заключается в ожидаемой разнице потока доходов. На решение о получении высшего или иного образования влияют не только прямые расходы (плата за образование, за учебники, за проезд и т.п.), но и альтернативные издержки — упущенный доход от незаработанных денег.

Обучение может быть связано с издержками и выгодами неденежного характера. К неденежным издержкам можно отнести необходимость посещать скучные лекции и сдавать экзамены (это и стресс, и возможное унижение — особенно неприятные для людей в зрелом возрасте). Могут возникать семейные проблемы, если человек мало времени уделяет общению с детьми, выполнению домашних обязанностей. У людей малоспособных, с плохой памятью обучение может вызывать тяжелые переживания, чувство собственной неполноценности, потерю веры в себя, зависть и т.п. Неденежные выгоды — это удовольствие от процесса обучения, радости студенческой жизни, новые приятные и полезные (особенно в будущем) знакомства, возможность найти спутника жизни среди перспективных и образованных людей, хорошие шансы на престижную и интересную работу, на карьеру и т.п.

Насколько в реальной жизни выгодны инвестиции именно в образование?

Оценивая норму отдачи от дальнейшего образования, можно завысить выигрыш от него, поскольку при оценке не разделяется вклад в повышение заработной платы, инвестиций в образование и способностей человека, которые могут вызвать рост будущих доходов и без дополнительного образования. Кроме того, существует возможность погрешности выбора, связанная с низкими альтернативными (в том числе неденежными) издержками обучения в случаях, когда человеку просто не остается другого выхода, кроме как идти учиться, например, если его физические возможности ограничены.

Поскольку расчеты неизбежно связаны с целым рядом погрешностей, а неденежные аспекты издержек и выгод учитывать очень непросто, правильнее было бы в качестве выгод от инвестиций в человеческий капитал рассматривать не разницу в ожидаемых доходах, а прирост ожидаемой полезности, и именно эту величину сравнивать с расходами. Если быть более точным, то при расчете надо учитывать не только денежные затраты (прямые и альтернативные), но и потерю полезности, связанную с неденежными тяготами и неудобствами. Естественно, что подсчитать и соизмерить неденежные издержки и выгоды сложно, но в реальной жизни люди, принимая решения, именно так и поступают. Кстати, аналогичным образом могут анализироваться любые инвестиции, способствующие наращиванию человеческого капитала или повышению его рыночной цены (затраты на занятия спортом, миграцию, саморекламу, поиск работы и т.п.).

В зарубежной литературе теория инвестиций в человеческий капитал отнюдь не считается бесспорной. Наиболее спорной остается проблема способностей. Что больше сказывается на продуктивности труда: способности или образование? Более способные люди (с более высоким уровнем интеллекта), с большей мотивацией к обучению, из обеспеченных семей скорее поступят в вуз, и доход их в будущем будет больше. Следует учитывать, что в образовании и в работе люди часто преуспевают благодаря набору одних и тех же качеств, поэтому существует положительная корреляция между способностями и доходами. Поэтому остается неясным, какая часть роста дохода является следствием инвестиций в человеческий капитал, а какая — способностей.

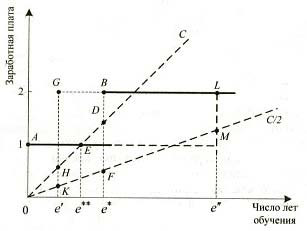
В разных странах неоднократно проводились исследования с целью определения влияния природных данных и способностей на результаты деятельности человека. Например, сравнивали близнецов, получивших различное образование и даже воспитание. Выводы у разных групп исследователей получались разные. По мнению одних, решающую роль играет среда, в частности полученное образование, по мнению других — способности и природные данные, определяющие не менее 2/3 наблюдаемых различий в их доходах. Кстати, оценки и выводы по этому вопросу важны для общества. Если справедлива теория инвестиций в человеческий капитал, а общество хочет уменьшить бедность, надо поддерживать детей из семей с низкими доходами. Если важнее способности, то следует тратить деньги на обучение в первую очередь способной молодежи.

Существует гипотеза отбора, согласно которой образование влияет на доходы, но прежде всего из-за того, что дипломированных специалистов изначально распределяют на такие рабочие места, где заработки будут более высокими. В этом случае диплом оказывается как бы входным билетом, позволяя его обладателю проникать на высокооплачиваемые рабочие места с перспективой служебного роста. Нередко производительность рабочего и его заработки больше определяются рабочим местом, которое он занимает, чем данными самого работника, в том числе его образованием.

Существует еще один подход к инвестициям в человеческий капитал, при котором подчеркивается значение социальных и политических аспектов процесса обучения. Некоторые исследователи подчеркивают, что важная цель обучения — внедрение в сознание людей тех ценностей и правил, которые важны для благополучия социума. В частности, обучение должно способствовать формированию дисциплинированной и управляемой рабочей силы. Те качества, которые поощряются в школьнике и студенте, — дисциплина, пунктуальность, ответственность — впоследствии потребуются и наемному работнику. Цель обучения и воспитания заключается еще и в том, чтобы люди малообразованные, с низким уровнем способностей и интеллекта и соответственно с низкими доходами не считали, что общество по отношению к ним поступает несправедливо, т.е. принимали «правила игры», несмотря на то, что по этим правилам они не оказались в числе преуспевших.

И, наконец, альтернативной по отношению к теории инвестиций в человеческий капитал является теория образовательных сигналов. Для работодателя диплом — это показатель не только квалификации претендента на рабочее место, но и его способностей, а также в какой-то мере целеустремленности, настойчивости, общего уровня культуры. Иногда для нанимателя важно лишь наличие диплома, а уровень конкретных профессиональных познаний может оказаться обстоятельством второстепенным. Работодатели стремятся получить информацию о будущем работнике в первую очередь с помощью его анкетных данных, так как это самый быстрый и дешевый способ получение сведений. Издержки на выяснение его знаний и способностей могут быть достаточно высокими.

В теории образовательных сигналов предполагается, что образование не повышает производительность работников, а лишь « сигнализирует» о ней, поскольку издержки на образование работника тем ниже, чем он способнее (а значит, и производительнее). Оказывается, работники и работодатели, опираясь на образовательные сигналы, могут принимать достаточно обоснованные решения.



В модели, представленной на рисунке, С и С/2 — издержки обучения соответственно неспособных и способных людей (издержки последних вдвое меньше). Работодатели верят, что работники, у которых есть диплом (или какой-либо иной документ, формально подтверждающий факт получения квалификации), имеют производительность вдвое большую, чем остальные. Соответственно заработную плату для них устанавливают также в 2 раза более высокую.

Предположим, работник получает диплом, проучившись е\* лет. Для него целесообразно выбирать тот уровень образования, при котором разница между выгодами (заработной платой) и издержками от образования максимальна. Выясняется, что неспособным работникам лучше не стремиться к получению заработной платы 2 ед. ценой обучения е\* лет: в этом случае разница между выгодами (отрезок Be\*) и издержками обучения С (отрезок De\*) меньше их первоначальной заработной платы, равной 1 ед., т.е. BD ОА. Таким образом, образовательный сигнал действует вполне успешно. Но это происходит не всегда.

Снижение образовательных сигналов с е\* до е' сделает выгодным обучение как для работников с издержками на образование, равными С, так и для работников с издержками на образование, равными С/2, поскольку GH > ОА и GK > ОА. В этом случае образование перестает служить для работодателей механизмом отбора. При найме им явно следует повысить требования в отношении образования.

Чрезмерное повышение требуемого уровня образования претендентов (и соответственно продолжительности их обучения с е\* до е ') также нерационально, поскольку в этом случае стимулы к обучению потеряют даже способные люди: LM < ОА. Сигнальное значение образования будет утрачено, наниматели не смогут различить более и менее способных и производительных работников.

Каким же должен быть этот сигнал, чтобы уровень образования, положенный в его основу, оказался оптимальным? Он должен соответствовать минимальному уровню образования, позволяющему успешно различать работников двух типов. Таким оптимальным уровнем образования является е\*\*. При менее высоком уровне требований его станут приобретать оба типа работников, при более высоком (например, е\*) образовательный сигнал действовать будет, но издержки работников на его приобретение будут больше необходимых на величину е\* - е\*\*. Для фирмы невыгодно предъявлять столь завышенные требования к работникам, поскольку те из них, которые затратили на обучение е\* лет, обойдутся при найме дороже, чем потратившие на обучение е\*\* лет. Если на рынке труда и рынке образовательных услуг действует конкуренция, то окажутся невыгодными и чрезмерно продолжительное обучение для работников, и чрезмерные запросы работодателей. Все-таки образование — не только сигнал о способности, в действительности оно повышает производительность работника.