

УДК 331.108.4

ОЦЕНКА ОТДАЧИ ОТ ПОЛУЧЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПРИОБРЕТЕНИЯ НОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

© 2016 г.

Л.А. Ильина, С.Б. Смирнова

Самарский государственный технический университет

smirnova_sb@bk.ru

*Статья поступила в редакцию 11.10.2016**Статья принята к публикации 08.11.2016*

Оценивается экономическая отдача от получения дополнительного профессионального образования и приобретения новых компетенций для молодых специалистов – выпускников образовательных организаций высшего образования. В качестве измерителя отдачи выбран доход по основному месту работы. Исследование проведено в два этапа. На первом этапе применен метод расчета средних величин, на втором этапе используется корреляционно-регрессионный анализ. В результате проведенной первичной апробации данных на основе расчета средних величин было установлено, что наибольший доход имеют специалисты, имеющие техническое образование, дополнительное профессиональное образование, а также свободно владеющие иностранным языком. Проведенный многофакторный корреляционно-регрессионный анализ позволил сделать вывод, что для молодых специалистов в возрасте до 25 лет и до 30 лет влияние на доход по основному месту работы могут оказать наличие дополнительного профессионального образования, свободное владение иностранным языком и наличие второго высшего образования. Для молодых специалистов в возрасте до 35 лет рассматриваемые факторы не оказывают влияния на доход. Таким образом, для выпускников образовательных организаций высшего образования особенно важно непрерывное совершенствование компетенций, получение новых навыков и дополнительного профессионального образования в возрасте до 30 лет, что может позволить им повысить свой доход по основному месту работы.

Ключевые слова: человеческий капитал, непрерывное образование, дополнительное профессиональное образование, молодые специалисты, карьерные траектории, многофакторный корреляционно-регрессионный анализ, компетенции.

В современном мире, находящемся в состоянии постоянного научно-технического развития и совершенствования, особенно ценным является человеческий капитал. Люди, обладающие дополнительными навыками, могут быть более конкурентоспособными и востребованными на рынке труда, в связи с чем особенно актуальной становится концепция непрерывного образования. Для молодых специалистов, находящихся в начале своих карьерных траекторий, особенно важно строить их по наиболее эффективному алгоритму. В связи с этим мы считаем актуальной целью исследования экономическую оценку отдачи от получения дополнительного профессионального образования и приобретения новых компетенций молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего образования.

Г. Алеандри и Л. Рефриджери (G. Aleandri, L. Refrigeri) рассматривают дополнительное профессиональное образование, изучение иностранных языков, получение второго высшего образования как элементы концепции *life long learning*, или «непрерывное образование», считая, что непрерывное обучение имеет решаю-

щее значение, чтобы справиться с сегодняшними проблемами, связанными с экономикой, технологическим ростом и инновациями [1]. Глобальная экономика и постоянное совершенствование технологий, научный и технический прогресс требуют постоянного улучшения компетенций, навыков и умений. Основным фактором развития является способность производить и использовать знания; люди, обладающие большим количеством дополнительных навыков, могут конкурировать на мировых рынках, но также они могут и сотрудничать, создавая более совершенные технологические продукты. Образование и обучение на протяжении всей жизни способствует экономическому и культурному росту населения и имеет ключевое значение для повышения социальной сплоченности, снижения уровня преступности. Непрерывное образование включает в себя не только формальные организации, но и неформальную образовательную среду. Эффективная система образования должна быть гибкой и позволять учащимся войти и выйти из нее, когда это необходимо и целесообразно, и включать в себя множество стейкхолдеров, таких как учащиеся, работода-

тели, поставщики образовательных услуг и государство.

Американский экономист Теодор Уильям Шульц (Schultz) связывал теорию человеческого капитала с экономической выгодой [2]. В своих работах он утверждал, что человеческий капитал повышает как производительность труда, так и производительность физического капитала. На каждом уровне навыка человек становится более продуктивным и обладает высоким человеческим капиталом, а люди, обладающие одним навыком, имеют низкий человеческий капитал и соответственно более низкий доход.

По мнению А. Бассанини, Д. Брунелло (Andrea Bassanini, Giorgio Brunello), человеческий капитал является ключевым фактором экономического роста [3]. Количество дополнительных навыков, которые человек получает в течение своей трудовой жизни, оказывает существенное влияние на перспективы карьерного роста, размер заработной платы и возможности горизонтальной и вертикальной мобильности. Кроме того, повышение компетентности персонала имеет решающее значение в условиях постоянного технологического совершенствования. Хотя необходимость постоянного обучения специалистов компаний бесспорна, в экономических кругах открытым остается вопрос о том, в какой период инвестиции в обучение являются эффективными и кто должен осуществлять инвестирование.

Российские авторы в своих исследованиях также рассматривали вопрос отдачи от дополнительных навыков и дополнительного профессионального образования. О.Н. Баева [4] разделяет выгоды на внешние (экстернальные) и внутренние (частные), а также денежные и неденежные. В качестве отдачи от инвестиций в человеческий капитал, как правило, оценивают большее удовлетворение от выбранной работы в течение жизни, более высокую оценку нерыночных видов деятельности и интересов, более высокий уровень дохода. В качестве издержек анализируют затраты на образовательные услуги, упущенные чистые заработки за вычетом стипендии. Идентифицируются не только затраты и выгоды, но также сравниваются их величины с учетом коэффициента дисконтирования.

Р.И. Капелюшников и А.Л. Лукьянова установили, что накопление человеческого капитала усиливает позиции работников на рынке труда и делает их более ценными для работодателей [5].

Многие исследователи рассматривали вопрос об оплате затрат на получение дополнительных навыков и дополнительного профессионального образования.

Гэри Стэнли Беккер (Becker) считал, что, когда рынок труда является совершенно конку-

рентным, обучение на рабочем месте позволяет получить одинаковые выгоды как для работодателей, так и для работников [6]. В противовес другие исследователи считают, что работодателю выгодно компенсировать затраты на дополнительное образование работникам частично [7–9]. Теория несовершенной конкуренции объясняет, почему работодатели имеют стимул оплаты дополнительных навыков для работников, следующим образом: если рынок для квалифицированных работников является менее конкурентоспособным, чем рынок для неподготовленных работников, то отношение заработной платы к производительности труда ниже для более квалифицированных, чем для менее квалифицированных работников, то есть заработная плата уменьшается по отношению к производительности труда. В этих условиях работодатель имеет стимул к обучению, потому что он может позволить себе заплатить за квалифицированного работника меньше маржинального продукта. Исследования А. Зидермана (Ziderman), Д. Аджемоглу и Д.-С. Пишке (Acemoglu and Pischke), Э. Лейзира (Lazear), А. Бута и Г. Зоega (Booth and Zoega) свидетельствуют, что некоторые из преимуществ при получении дополнительных навыков присваиваются работникам с некоторым отставанием или при смене места работы [10–14]. Этот факт согласуется с тем, что работодатель, оплачивая обучение сотрудника, имеет над ним монополистическую власть. Некоторые исследователи пришли к другим выводам: М. Лоуэнштейн и Д. Сплетцер (Loewenstein and Spletzer), используя данные национального лонгитюдного исследования молодежи США, обнаружили, что если обучение позволяет улучшить общие навыки, то отдача на заработную плату на последующих местах работы в три раза выше, чем на настоящем месте работы [15]. П. Ленгерманн (Lengermann) анализировал несколько волн исследования, используя одни и те же факторы, и пришел к выводу, что эффект на заработную плату от получения дополнительного образования, дополнительных навыков увеличивается с течением времени [16]. А. Бут и М. Брайан (Booth and Bryan) изучали три последние волны исследования British Household Panel Survey (BHPS) и обнаружили, что получение дополнительных навыков имеет отдачу на заработную плату, причем большая отдача достигается при прохождении аккредитованных образовательных программ на предыдущем месте работы [9]. К аналогичным выводам пришли Р. Бланделл, Л. Дирден и К. Мегир (Blundell, Dearden and Meghir), исследовавшие три волны British National Child Development Survey (NCDS) [17].

Таблица 1

Данные по выборке А

Волна РМЭЗ	Количество респондентов, завершивших обучение в образовательных организациях высшего образования в возрасте до 25 лет, сообщивших информацию о размере дохода за последние 30 дней	Доля от общего числа респондентов
19-я волна	266	11.74
20-я волна	247	11.11
21-я волна	246	11.13
22-я волна	233	10.78
23-я волна	179	10.40
Всего	1171	11.07

Тем не менее наличие несовершенств на рынке труда не является единственным возможным объяснением факта роста заработной платы после получения дополнительных навыков, если работник меняет работу. Например, работник мог пройти обучение на текущем месте работы, чтобы претендовать на рабочие места в других компаниях, где сотрудники с такими навыками более востребованы [18].

Исследователи, изучавшие вопросы отдачи от получения дополнительного образования, дополнительных навыков, затрагивали также вопросы взаимосвязи минимальной заработной платы с охватом работников, получающих возможность пройти дополнительное обучение. Большинство исследований сосредоточены на изменениях минимального размера оплаты труда в течение долгого времени, но нет ясности, в каком временном интервале уместно проанализировать институциональные изменения, такие как приращение минимальной заработной платы.

С целью проведения исследования отдачи от получения дополнительного профессионального образования и дополнительных навыков для молодых специалистов в качестве эмпирической базы использовались данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (РМЭЗ) с октября 2010 г. по февраль 2015 г. РМЭЗ является лонгитюдным обследованием домохозяйств и представляет собой серию ежегодных общенациональных репрезентативных опросов на базе вероятностной стратифицированной многоступенчатой территориальной выборки, разработанной при участии ведущих мировых экспертов в этой области [19].

Для расчетов используются данные по респондентам в возрасте до 35 лет с 19-й по 23-ю волну исследования. Ограничение возраста выборки до 35 лет было задано Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденными Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. №2403-р. Согласно документу, молодежь – это социально-демографическая группа, выделяемая на ос-

нове возрастных особенностей, социального положения и характеризующаяся специфическими интересами и ценностями [20]. Эта группа включает лиц в возрасте от 14 до 30 лет, а в некоторых случаях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, – до 35 и более лет, имеющих постоянное место жительства в Российской Федерации или проживающих за рубежом (граждане Российской Федерации и соотечественники).

В исследовании анализировалось три выборки.

В выборку А исследования были включены респонденты РМЭЗ, завершившие обучение в институте, академии и университете, находящиеся в возрасте до 25 лет на момент проведения исследования и сообщившие размер дохода по основному месту работы за последние 30 дней после вычетов налогов и отчислений. Общий размер выборки за 5 лет исследования составил 1171 человек (табл. 1). Размер выборки составляет от 10.4% до 11.74% в каждой волне исследования.

Выборка В состоит из респондентов РМЭЗ в возрасте до 30 лет на момент проведения исследования, завершивших обучение в институте, академии, университете и сообщивших размер дохода по основному месту работы за последние 30 дней после вычетов налогов и отчислений. Общий размер выборки за пять лет исследования составил 3085 человек (29.15%). Доля выборки от общего количества респондентов составила от 28.49% до 30.05% (табл. 2).

Выборка С включает в себя респондентов РМЭЗ, сообщивших информацию о размере дохода по основному месту работы после вычета налогов и отчислений и получивших образование в институте, университете или академии. Возраст респондентов, попавших в выборку, до 35 лет.

Общее количество респондентов, попавших в выборку С, за пять лет проведения исследования – 4822 человека (45.57%). В каждой волне исследования выборка С составляет от 45.09% до 46.13% (табл. 3).

Для оценки влияния различных факторов на размер конечной функции произведем расчет средних величин в каждой из выборок. В каче-

Таблица 2

Данные по выборке В

Волна РМЭЗ	Количество респондентов, завершивших обучение в образовательных организациях высшего образования в возрасте до 30 лет, сообщивших информацию о размере дохода за последние 30 дней	Доля от общего числа респондентов
19-я волна	662	29.21
20-я волна	668	30.05
21-я волна	645	29.18
22-я волна	616	28.49
23-я волна	494	28.70
Всего	3085	29.15

Таблица 3

Данные по выборке С

Волна РМЭЗ	Количество респондентов, завершивших обучение в образовательных организациях высшего образования в возрасте до 35 лет, сообщивших информацию о размере дохода за последние 30 дней	Доля от общего числа респондентов
19-я волна	1034	45.63
20-я волна	1022	45.97
21-я волна	997	45.11
22-я волна	975	45.09
23-я волна	794	46.13
Всего	4822	45.57

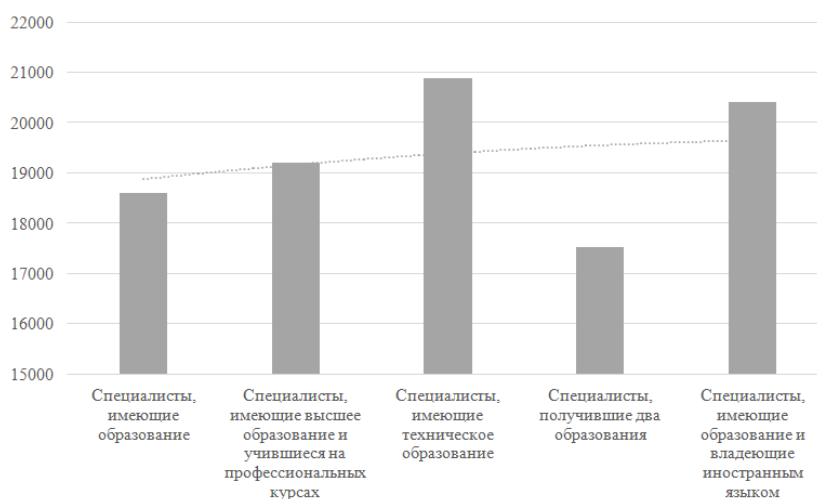


Рис. 1. Распределение доходов по основному месту работы за вычетом налогов и отчислений у респондентов выборки А

стве влияющих факторов были рассмотрены: наличие первого технического образования, наличие первого образования, отличного от технического, свободное владение иностранным языком, получение дополнительного профессионального образования, получение второго высшего образования; произведена фильтрация данных по каждому из обозначенных факторов.

Распределение среднего дохода по основному месту работы за вычетом налогов и отчислений у респондентов, имеющих дополнительное профессиональное образование, дополнительные навыки, в выборке А представлено на рис. 1.

В возрасте до 25 лет наибольший средний доход по основному месту работы среди респондентов, завершивших обучение в универ-

ситете, институте, академии, имеют специалисты с техническим образованием (20 878 руб.).

На рис. 2 представлено распределение дохода по основному месту работы за вычетом налогов и отчислений у респондентов выборки В.

Наибольший доход среди респондентов выборки В у специалистов, имеющих техническое образование и владеющих иностранным языком (68 782 руб.), что может быть связано с высоким уровнем оплаты труда на международных промышленных предприятиях. Следующий уровень оплаты труда у специалистов, имеющих первое техническое и второе образование (29 683 руб.). Наиболее низкий уровень оплаты труда у специалистов, имеющих образование и не имеющих дополнительных компетенций (21 035 руб.).

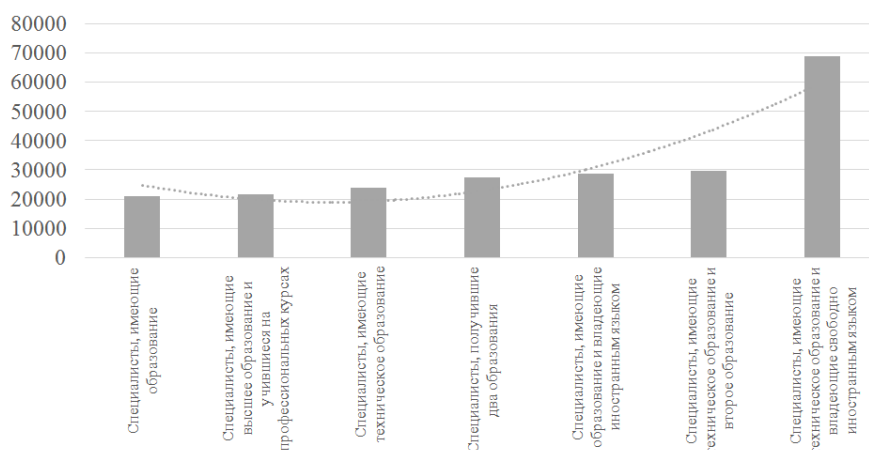


Рис. 2. Распределение доходов по основному месту работы за вычетом налогов и отчислений у респондентов выборки В

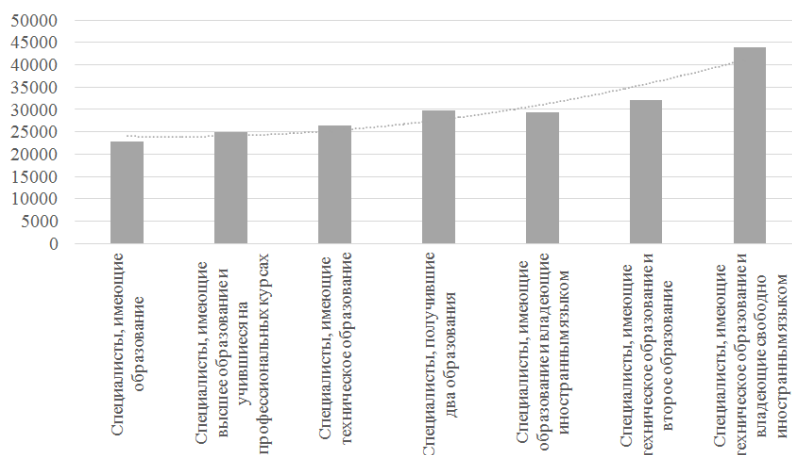


Рис. 3. Распределение доходов по основному месту работы за вычетом налогов и отчислений у респондентов выборки С

На рис. 3 представлено распределение дохода по основному месту работы среди респондентов выборки С.

Из графика можно сделать вывод, что наиболее высокий уровень ежемесячного дохода у специалистов, имеющих техническое образование и свободно владеющих иностранным языком (44 000 руб.), и специалистов, имеющих техническое образование и второе образование (32 184 руб.). Наименьший уровень оплаты труда имеют специалисты с образованием без дополнительных компетенций (22 751 руб.).

Таким образом, наибольший доход у специалистов, имеющих техническое образование, свободно владеющих иностранным языком и имеющих дополнительное профессиональное образование. Наименьший доход имеют молодые специалисты без дополнительных компетенций, что при отсутствии большого опыта работы не позволяет им быть достаточно конкурентоспособными на рынке труда.

Вопрос востребованности молодых специалистов и их успешности на рынке труда является предметом исследования многих консалтинговых агентств, кадровых служб и интернет-порталов. К примеру, специализированная служба ведущего интернет-портала Career.ru для молодых специалистов, стремящихся построить карьеру, ежегодно проводит исследование состояния рынка труда для молодых специалистов в России. Посещаемость Career.ru – более 3 миллионов уникальных пользователей в месяц. По данным исследования среди работодателей, в 2015 г. чаще всего в вакансиях для молодых специалистов встречалось требование по наличию экономического образования – 38% всех российских вакансий. Четверть вакансий подразумевали техническое образование. В 9% вакансий встречалось юридическое образование. За год увеличилась доля вакансий с экономическим образованием, а доля вакансий с техническим и финансовым образованием снизи-

лась. Ежегодно владение английским языком – одно из самых распространенных требований. Среди вакансий, где встречается требование к знанию иностранного языка в сфере «Начало карьеры, студенты», – 96% вакансий с английским языком. Причем знать его кандидат должен на уровне intermediate (57% вакансий). За 2015 год работодатели стали требовательнее к уровню знания английского языка. Ключевые требования к молодым специалистам, по мнению работодателей (данные из опроса), следующие: инициативность, высокая ответственность и умение работать в команде. Всего 19% работодателей требуют наличие практических навыков в начале карьеры. В 2015 году снизилось число работодателей, уделяющих внимание наличию сертификатов о дополнительном профессиональном образовании, но и в 2014 году их количество также было незначительным.

Существуют противоречия между полученными данными при апробации методики расчета средней величины дохода по основному месту работы при влиянии различных факторов, таких как наличие дополнительного профессионального образования и дополнительных компетенций, и исследованиями, проведенными среди работодателей. Необходимо использование дополнительных методик расчета для получения более объективных результатов.

О.Н. Баева в своих работах использует традиционные методики оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал по методу «издержки – выгоды» [4]. Джейкоб Минцер (Mincer) использовал функцию заработной платы для определения норм отдачи от инвестиций в образование [21]. Уравнение Минцера используется в исследовании влияния дополнительного профессионального образования на заработную плату работников П.В.Травкин [22].

Анализ зависимости совокупного дохода по основному месту работы от заданных факторов был проведен с использованием многофакторного корреляционного анализа, поскольку он позволяет оценить степень влияния на исследуемый результативный показатель каждого из введенных в модель факторов при фиксированных на среднем уровне других факторах. При этом важным условием является отсутствие функциональной связи между объясняющими факторами.

Для проведения корреляционно-регрессионного анализа были использованы следующие факторы:

x_1 – наличие дополнительного профессионального образования (фактор 1);

x_2 – свободное владение иностранным языком (фактор 2);

x_3 – наличие второго высшего образования (фактор 3);

x_4 – наличие первого высшего технического образования (фактор 4);

x_5 – наличие первого высшего образования, отличного от технического (фактор 5).

Оценка отдачи от технического образования представляет интерес в связи с тем, что инженерное образование является одним из приоритетов государственной политики в образовательной сфере. Минобрнауки России на протяжении последних трех лет проводит поступательную политику по развитию качества инженерного образования. Для исследования представляет интерес проверка гипотезы – повышается ли уровень оплаты труда у молодых специалистов при наличии технического образования.

Результирующим показателем модели (y) является размер дохода за последние 30 дней по основному месту работы за вычетом налогов и отчислений.

В результате анализа необходимо перейти к функциональной зависимости вида:

$$y = f(x_1, x_2, x_3, x_4, x_5). \quad (1)$$

Сводная таблица показателей для выборки А имеет следующий вид (таблица 4).

В результате вычислений получена таблица парных коэффициентов корреляции, которую можно представить в виде треугольной матрицы (таблица 5).

Анализ полученной матрицы осуществлялся в два этапа [23].

1. Если есть факторы, для которых $|r_{yx}| \approx 0$, то соответствующие признаки из модели исключаются. В данном случае в первом столбце матрицы коэффициентов корреляции таких значений нет.

2. Анализируя парные коэффициенты корреляции факторных признаков друг с другом (r_{yx}), характеризующие тесноту взаимосвязи, необходимо оценить их независимость друг от друга, поскольку это необходимое условие для дальнейшего проведения регрессионного анализа. Но так как для экономических показателей абсолютно независимых признаков нет, необходимо выделить по возможности максимально независимые признаки. Факторные признаки, находящиеся в тесной корреляционной зависимости, называются мультиколлинеарными. Включение в модель мультиколлинеарных признаков делает невозможной экономическую интерпретацию регрессионной модели, так как изменение одного фактора влечет за собой изменение факторов, с ним связанных, что может привести к изменению модели.

Критерий мультиколлинеарности факторов выглядит следующим образом:

Таблица 4

Свободная таблица показателей для расчета многофакторного корреляционно-регрессионного анализа дохода по основному месту работы респондентов в возрасте до 25 лет, завершивших обучение в университете, академии, институте

Волна РМЭЗ	y	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5
19-я	9.64	6.01	3.38	3.38	27.82	72.18
20-я	9.79	6.88	5.67	2.43	24.70	75.30
21-я	9.78	10.16	5.28	1.22	4.47	95.50
22-я	9.93	6.87	5.58	4.72	26.61	73.39
23-я	9.96	3.45	6.72	3.89	25.00	75.00

Таблица 5

Матрица парных коэффициентов корреляции для анализа выборки А

	y	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5
y	1					
x_1	-0.36182	1				
x_2	0.907628	-0.27752	1			
x_3	0.46698	-0.70149	0.125321	1		
x_4	0.096143	-0.78342	-0.08958	0.811305	1	
x_5	-0.09604	0.783367	0.089731	-0.81133	-1.00	1

Таблица 6

Регрессионная таблица для расчета многофакторного корреляционно-регрессионного анализа дохода по основному месту работы респондентов в возрасте до 25 лет, завершивших обучение в университете, академии, институте

y	x_1	x_2	x_3
9.64	6.01	3.38	3.38
9.79	6.88	5.67	2.43
9.78	10.16	5.28	1.22
9.93	6.87	5.58	4.72
9.96	3.45	6.72	3.89

$$|r_{yx}| \geq 0.8.$$

Согласно критерию из модели был выведен фактор x_4 (наличие первого высшего технического образования). Аналогично из модели выйдет фактор x_5 (наличие первого высшего образования, отличного от технического). Этот фактор является мультиколлинеарным, т.е. слишком сильно зависит от других факторов модели и не является решающим для результирующего показателя.

Регрессионный анализ проводился на основе оставшихся трех факторов (таблица 6).

Регрессия используется для анализа воздействия на отдельную зависимую переменную значений независимых переменных (факторов) и позволяет корреляционную связь между признаками представить в виде некоторой функциональной зависимости:

$$y = f(x_1, x_2, x_3, x_4, x_5), \quad (2)$$

называемой уравнением регрессии или корреляционно-регрессионной моделью (таблица 7).

В данном случае R -квадрат равен 0.9860, что говорит о правильном подборе факторов в модель и о наличии тесной взаимосвязи факторов с результирующим показателем.

На основе полученного ряда коэффициентов можно составить уравнение регрессии, которое имеет вид:

$$y = 9.04 + 0.01x_1 + 0.09x_2 + 0.05x_3. \quad (3)$$

Полученное уравнение вида $y = f(x_1, x_2, x_3)$ отвечает цели корреляционно-регрессионного анализа и является линейной моделью зависимости дохода по основному месту работы молодых специалистов в возрасте до 25 лет от трех факторов x_1, x_2, x_3 .

Далее необходимо проанализировать выборку В, включающую в себя респондентов в возрасте до 30 лет. На основе полученного ряда коэффициентов можно составить уравнение регрессии, которое имеет вид:

$$y = 11.46 + 0.27x_1 + 0.12x_2 - 0.02x_3. \quad (4)$$

Таблица 7

Корреляционно-регрессионная модель влияния факторов на размер дохода по основному месту работы у молодых специалистов в возрасте до 25 лет

Регрессионная статистика	
Множественный R	0.992997
R -квадрат	0.986043
Нормированный R -квадрат	0.944171
Стандартная ошибка	0.030516
Наблюдения	5

Полученное уравнение вида $y = f(x_1, x_2, x_3)$ отвечает цели корреляционно-регрессионного анализа и является линейной моделью зависимости дохода по основному месту работы молодых специалистов в возрасте до 30 лет от трех факторов x_1, x_2, x_3 .

Поскольку коэффициент при переменной x_3 имеет отрицательное значение, можно сделать вывод, что на значение конечной функции оказывают влияние только факторы x_1 и x_2 .

Проведем анализ выборки C , в которую включены респонденты в возрасте до 35 лет, завершившие обучение в институте, академии или университете и сообщившие информацию о доходе по основному месту работы за вычетом налогов и отчислений за последние 30 дней. На основе полученного ряда коэффициентов можно составить уравнение регрессии, которое имеет вид:

$$y = 12.04 - 0.17x_1 - 0.02x_3 - 0.02x_4. \quad (5)$$

Полученное уравнение вида $y = f(x_1, x_3, x_4)$ отвечает цели корреляционно-регрессионного анализа и является линейной моделью зависимости дохода по основному месту работы молодых специалистов в возрасте до 35 лет от трех факторов x_1, x_3, x_4 .

Поскольку коэффициенты имеют отрицательные значения, можно сделать вывод, что соответствующие факторы не оказывают влияния на конечную функцию.

Проведенный многофакторный корреляционно-регрессионный анализ позволяет сделать вывод, что для молодых специалистов в возрасте до 25 лет влияние на доход по основному месту работы могут оказать наличие дополнительного профессионального образования, свободное владение иностранным языком и наличие второго высшего образования. Для молодых специалистов в возрасте до 30 лет перечисленные факторы также оказывают влияние на доход по основному месту работы. Для молодых специалистов в возрасте до 35 лет рассматриваемые факторы не оказывают влияния на доход. Подобное заключение может быть связано с приоритетным влиянием накопленного профессионального опыта и стажа на данном этапе карьерных траекторий молодых специалистов.

Таким образом, для молодых специалистов особенно важно непрерывное совершенствова-

ние компетенций, получение новых навыков и дополнительного профессионального образования, что может позволить им повысить свой доход по основному месту работы. Основы эффективного формирования карьерных траекторий должны быть заложены на этапе обучения в образовательной организации высшего образования, что может быть достигнуто за счет создания системы стратегического партнерства между вузом и бизнес-сообществом. Положительным эффектом от создания и деятельности подобной системы может быть появление понимания и стимулов у обучающихся к получению тех компетенций, которые позволят им быть более востребованными и впоследствии более высокооплачиваемыми специалистами на рынке труда.

В условиях непрерывного технологического совершенствования получение дополнительных компетенций специалистами становится особенно важным для экономики страны [24]. Предложенную методику исследования можно использовать для совершенствования системы мотивации молодых специалистов на предприятии, выявления тех компетенций, которые позволяют получить экономическую отдачу в конкретной организации. Одним из возможных направлений дальнейшего исследования может быть анализ влияния факторов на доход по основному месту работы в различных регионах страны.

Список литературы

1. Aleandri G., Refrigeri L. Lifelong learning, training and education in globalized economic systems: Analysis and Perspectives // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2013. **93**. P. 1242–1248.
2. Schultz T.W. Investing in People. University of California Press, 1981.
3. Bassanini A., Brunello G. Is training more frequent when the wage premium is smaller? Evidence from the European Community Household Panel // *Labour Economics*. 2008. **15**. P. 272–290.
4. Баева О.Н. Оценка отдачи от образования на уровне региона // *Управленец*. 2013. № 2. С. 64–69.
5. Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе. М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010. 196 с.
6. Becker G.S. Investment in a Human Capital: a Theoretical Analysis // *The Journal of Political Economy*

- my. 1962. Volume 70. Issue 5. Part 2: Investment in Human Begins. P. 9–49.
7. Barron J.M., Berger M.C., Black D.A. Do Workers Pay for On-the-Job Training? // *Journal of Human Resources*. 1999. **3**. P. 235–252.
8. Loewenstein M., Spletzer J. Dividing the Costs and the Returns to General Training // *Journal of Labor Economics*. 1998. **16**. P. 142–171.
9. Booth A., Bryan M. Testing Some Predictions of Human Capital Theory: New Training Evidence from Britain // *Review of Economics and Statistics* 2005. **87**. P. 391–394.
10. Katz E., Ziderman A. Investment in General Training: The Role of Information and Labor Mobility // *The Economic Journal*. 1990. **100**. P. 1147–1158.
11. Stevens M. A Theoretical Model of On-The-Job Training with Imperfect Competition // *Oxford Economic Papers*. 1994. **46**. P. 537–562.
12. Acemoglu D., Pischke J. Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets // *The Economic Journal*. 1999. **109**. P. F112–F142.
13. Lazear E.P. Firm-Specific Human Capital: A Skill-Weights Approach // *NBER Working Paper*. 2003. No. 9679. May.
14. Booth A., Zoega G. Is Wage Compression a Necessary Condition for Firm-Financed General Training? // *Oxford Economic Papers*. 2004. **56**. P. 88–97.
15. Loewenstein M., Spletzer J. General and Specific Training: Evidence and Implications // *Journal of Human Resources*. 1999. **34**. P. 710–733.
16. Lengermann P. How Long Do the Benefits of Training Last? Evidence from Long Term Effects across Current and Previous Employers // *Research in Labor Economics*. 1999. **18**. P. 439–461.
17. Blundell R., Dearden L., Meghir C. Work-related Training and Earnings // *IFS Working Paper*. London: Institute for Fiscal Studies, 1999.
18. Moen E., Rosen A. Does Poaching Distort Training? // *CEPR Discussion Paper*. 2002. No. 3468. July.
19. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ [Электронный ресурс] / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». М., 2016. Режим доступа: <https://www.hse.ru/rfms/>.
20. Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 №2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» // *Российская газета*. 2014.
21. Mincer J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution // *The Journal of Political Economy*. 1958. P. 281–302.
22. Травкин П.В. Дополнительное профессиональное образование в России: влияние на заработную плату работников // *Вестник ВГУ. Серия Экономика и управление*. 2013. № 1. С. 111–118.
23. Хорина И.В., Бражников М.А. Методы исследования и моделирования национальной экономики: Учеб. пособ. Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2010. 201 с.
24. Артамонычева А.Р., Гагина Ф.Ф. Особенности и критерии привлечения инвестиций в экономику России // *Вестник Казанского государственного аграрного университета*. 2008. № 2 (8). С. 13–15.

EVALUATION OF THE IMPACT OF GETTING ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION AND NEW SKILLS FOR YOUNG PROFESSIONALS

L.A. Ilyina, S.B. Smirnova

Samara State Technical University

The aim of our research is to evaluate the economic benefits of receiving additional training and acquiring additional skills for young graduates of higher education institutions. In this study, the income from the main job was used as a measure of benefits from additional training. The research was performed in two stages. At the first stage, we used the method of average values calculation, at the second stage - multivariate correlation and regression analysis. The initial testing of the data based on the calculation of averages has shown that young professionals with technical education, additional professional education, and fluent in a foreign language had the highest income. As a result of multivariate regression analysis, we have come to the conclusion that for young professionals under 25 and up to 30 years of age, the income from the main job may depend on additional professional education, fluency in a foreign language and a second degree in higher education. For young professionals under the age of 35, such factors have no effect on their income. Thus, it is particularly important for the graduates of educational institutions of higher education to continuously improve their competencies, get new skills and additional professional education before reaching the age of 30 years in order to increase their income at the main place of work.

Keywords: human capital, lifelong learning, additional professional education, young professionals, career path, multivariate correlation and regression analysis, competences.