

АНАЛИЗ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА¹

Т.А. Лапина

ФГБОУ ВПО «Омский государственный университет им. Ф.М.Достоевского»,
г. Омск
LapinaTA@omsu.ru

Обучение сотрудников является неотъемлемым элементом управления персоналом и каждая организация рано или поздно сталкивается с такой задачей. При этом принятие решения о характеристиках обучения персонала - его форм, направлений, методов, а также численности обучаемых, во многом определяется наличием у организации средств на оплату данного обучения. Безусловно, что и сотрудники заинтересованы в прохождении дополнительного обучения, поэтому в определенных ситуациях могут сами выступать источниками финансирования. Понимание сложившихся пропорций в соотношении источников финансирования обучения персонала позволит описать возможные стратегии по взаимодействию рынка труда и рынка образовательных услуг. Анализу состояния/ соотношения источников финансирования обучения персонала, а также описанию факторов, влияющих на выбор источника финансирования, посвящена данная статья. Анализ проводится на данных 22-ой волны (2013 г.) RLMS-HSE².

Начиная с работы Г.Беккера (1964) исследователи неоднократно возвращались к вопросам анализа источников финансирования обучения персонала. Подробный анализ работ по данной тематике проведен в докладе О.В.Лазаревой (2006) [1]. В этой же работе представлены результаты анализа на основе 9-12 волн RLMS-HSE. В частности было выявлено, что обучение за счет работодателя более распространено (в 2003 г. в 68,3% случаев обучения было оплачено полностью средствами предприятия). При этом финансирование работодателем варьируется в зависимости от специальности работника. Так 94,7% работников инженерно-технических специальностей обучались за счет средств предприятия, в то время как для административных специальностей аналогичный показатель составил лишь 38,5%. Кроме того, было выявлено влияние пола работника и размера предприятия на источник финансирования – обучение мужчин, а также обучение на крупных предприятиях 10 лет назад чаще оплачивал работодатель.

Для нашего исследования были отобраны респонденты, которые работают в данный момент времени и работали годом ранее³. Численность данной выборки составила 6656 работников. Из них 388 человек за последние 12 месяцев прошли обучение, что составило 5,8%⁴. Если сравнить данный процент с результатами исследования 2003 года [1], то он ниже – в 2003 г. 6,7% работников прошли обучение.

Описательные характеристики источников финансирования обучения приведены в табл.1.

Таблица 1

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)

² «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом "Высшая школа экономики" и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>)».

³ Значение переменной rj1 равно 1, переменная rj29.1 принимает значения 1, 2, 3 или 4.

⁴ Значение переменной rj72.11 равно 1.

Распределение работников, обученных за счет определенных источников финансирования

Источники финансирования обучения	2003 г. [1]	2013 г.
средства предприятия	68,3%	70,8%
личные средства	26,5%	21,9%
другие источники	3,8%	5,5%
средства предприятия и личные средства	1,4%	1,8%
средства предприятия и другие источники	0	0
личные средства и другие источники	-	0
средства предприятия, личные средства и другие источники	0	0

Из таблицы 1, видно, что за 10 лет произошли некоторые изменения. Так доли обученных за счет средств предприятия и других источников несколько выросли, а вклад личных средств в обучение наоборот уменьшился.

Рассмотрим характеристики обучения в зависимости от источника финансирования, но для анализа будем использовать информацию о респондентах, не менявших в течение последнего года предприятие⁵ (табл.2). Численность таких работников составила 313 человек (81% от численности всех проходивших обучение в прошедшем году).

Таблица 2

Характеристики обучения⁶

	Источники финансирования			
	средства предприятия	личные средства	другие источники	средства предприятия и личные средства
Средняя продолжительность обучения, дней	22,73	46,08	26,29	34,20
Средняя продолжительность обучения, часов	6,13	4,77	4,80	5,20
Процент совпадения специальности курсов с начальной специальностью	89,4	50,90	60,0	83,3

Так обучение за счет средств предприятия имело более краткосрочный характер (в днях), но при этом занимало в среднем более 6 часов ежедневно. Предприятия вкладывали средства в основном в развитие имеющихся знаний и навыков работников, в то время как сами работники в половине случаев предпочитали оплачивать знания по другим специальностям. Лишь в случае софинансирования работники «вкладывались» в развитие имеющихся у них знаний. То есть, предприятия, скорее всего, оплачивали получение обязательного образования, требуемого законодательством, как правило, с отрывом от производства. Меньшее количество часов обучения в день за счет личных средств работников может свидетельствовать о совмещении работы и учебы.

Другой срез анализа источников финансирования обучения – это характеристики самих работников (табл.3).

⁵ Переменная gj29.1 принимает значения 1 и 2

⁶ Приведенные в таблице различия значений статистически значимы на уровне 95%.

Таблица 3

Социально-демографические характеристики обученного персонала

	Источники финансирования			
	средства предприятия	личные средства	другие источники	средства предприятия и личные средства
Мужчины, %	72,3	25,5	1,1	1,1
Женщины, %	76,7	14,6	6,4	2,3
Возраст, лет	42,75	34,98	41,60	37,17
Стаж работы на последнем предприятии, лет	12,69	7,75	12,47	9,00
Образование, лет	15,01	15,24	15,17	15,83
Наличие подчиненных, % обученных	86,1	9,9	3,0	1,0
Отсутствие подчиненных, % обученных	70,0	21,9	5,7	2,4
Среднее количество подчиненных, чел.	17,76 (44,87) ⁷	123,70 (378,18)	3,33 (2,08)	4,0 (-)

Из табл.3 видно, что четверть мужчин прошли обучение за счет личных средств, среди женщин данный процент ниже. Также за счет личных средств предпочитали учиться более молодые работники с меньшим стажем работы на последнем предприятии. Различий в образовательном уровне обучавшихся за счет разных источников не обнаружено. Среди руководителей только 10% прошли обучение за свой счет, в то время как рядовые сотрудники оплачивали свое обучение в два раза чаще.

Еще одна группа факторов, влияющих на выбор источника финансирования обучения – это характеристики самого предприятия: численность персонала, особенности участников собственности компании, отрасль.

Таблица 4

Характеристики организаций, сотрудники которых прошли обучение в прошедшем году

	Источники финансирования			
	средства предприятия	личные средства	другие источники	средства предприятия и личные средства
Численность персонала, чел.	822,69 (3828,41) ⁸	1487,98 (7248,51)	291,91 (527,37)	182,4 (212,14)
Государство является владельцем или совладельцем компании, % обученных	81,9	11,6	4,6	1,9
Государство не является владельцем или совладельцем компании, % обученных	63,1	32,1	2,4	2,4
Российские частные	68,2	27,1	2,4	2,4

⁷ В скобках приведено значение стандартного отклонения

⁸ В скобках приведено значение стандартного отклонения

структуры владельцы или совладельцы компании, % обученных				
Российские частные структуры не являются владельцами или совладельцами компании, % обученных	80,6	12,6	4,9	1,9
Вредное производство, % обученных	83,7	8,7	5,8	1,9
«Невредное» производство, % обученных	73,9	21,1	3,0	2,0

Размер предприятия не оказал влияние на распределение ресурсов финансирования обучения, приведенные в табл. 4 значения имеют очень большой разброс, поэтому говорить о том, что на крупных обучают в большей степени за счет личных средств неверно. Остальные различия табл.4 статистически значимы. Так наличие доли государства в собственности компании повышает использование средств предприятия для обучения персонала. При отсутствии государства в качестве собственника/ сособственника бизнеса каждый третий сотрудник проходил обучение за собственные средства. В частных структурах каждый четвертый обучался за свой счет. Такой фактор как «вредное производство» повышает шансы пройти обучение бесплатно. Скорее всего, речь идет об обязательном обучении, которое работодатель обязан предоставлять работникам бесплатно.

Еще один фактор, накладывающий различия в выборе источника средств для обучения это отрасль. Проценты обучившихся сотрудников за счет личных средств в разрезе отраслей представлены на рисунке.

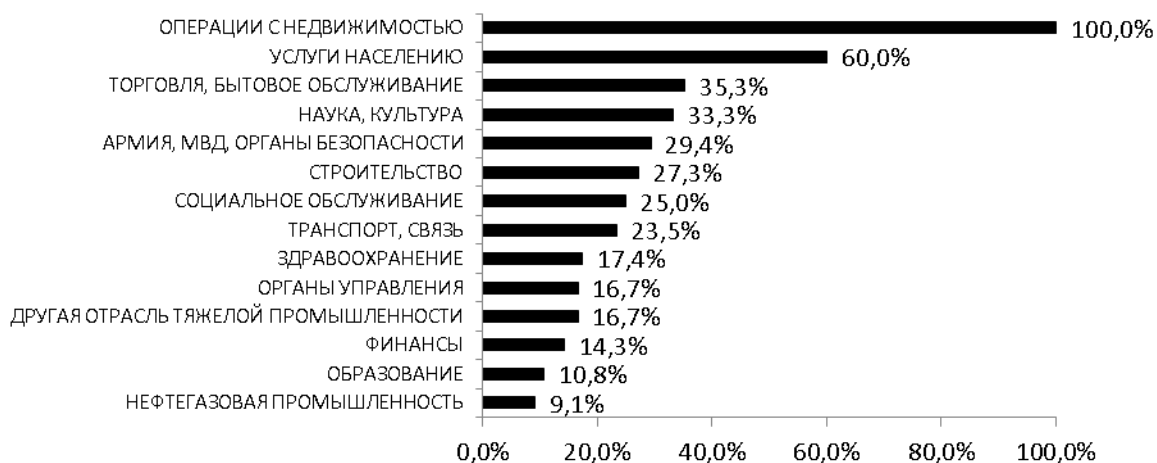


Рис. Процент обучившихся за личные средства в разрезе отраслей⁹

В таких отраслях как химическая промышленность, юриспруденция, ЖКХ, энергетическая промышленность, сельское хозяйство, военно-промышленный комплекс, гражданское машиностроение, легкая и пищевая промышленность обучение осуществлялось либо за средства работодателя, либо за счет привлечения к финансированию других источников, но не личных средств работника.

Таким образом, проведенный анализ позволил сделать следующие выводы. Несмотря на развитие взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда,

⁹ Представлены только те отрасли, в которых персонал обучался за свои средства

процент работников, прошедших за последний год обучение медленно снижается. При этом средства работодателя по-прежнему остаются доминирующим источником финансирования дополнительного образования. При обучении «за свой счет» работники предпочитают оплачивать получение образования отличного от имеющейся специальности, более длительного по времени. Соотношение источников финансирования различается по отраслям, в зависимости от собственников и сособственников предприятия. Важным фактором являются законодательные нормы, обязывающие работодателей осуществлять обучение.

Данная работа является первым этапом в анализе источников финансирования. В дальнейшем предполагается проведение более глубокого анализа по оценке факторов, влияющих на структуру источников финансирования обучения персонала, в частности с использованием эконометрических оценок.

Список литературы

1. *Лазарева О. В.* Обучение на рабочем месте в России: определяющие факторы и отдача. Научный доклад РПЭИ № 06/05. М.: EERC, 2006.