

Экономический анализ WIL как вложения в человеческий капитал компании

Профессор Ясуши Танака Фэкалти
Центр Экономических и
Научных исследований для
корпоративного образования
Университет Киото Санджи

Согласно Нобелевскому лауреату Гари Бекеру, образование – это инвестиции непосредственно в самого себя, которые повышают производительность, а следовательно размер вознаграждения за выполненную работу. Более известная как Теория человеческого капитала, эта концепция описывает свой механизм в пределах структуры экономического анализа. Инвестиции в человеческий капитал продолжаются и после окончания учебного заведения в форме обучения на рабочем месте, порождают повышение ставки заработной платы. Работа по комплексному обучению (Work-integrated-learning, WIL) позиционирует себя между образованием и обучением на рабочем месте, будучи более практичным, чем первое и более академическим, чем второе. Тем не менее, среди исследований по теории человеческого капитала, вряд ли имеются работы, который явно базируются на WIL. В то же время, среди литературы по корпоративному образованию и литературы по WIL сложно найти работы посвящённые теоретическому анализу WIL. Поскольку оно – две стороны одной монеты, объединяет эти подходы, без сомнения, возникает польза для обеих сторон.

Наряду с теоретической проблемой есть практическая потребность объяснить довольно неохотное отношение к WIL в некоторых странах, таких как Япония, глобальная популярность которой вводит всех в недоумение.

Данная статья – попытка проанализировать WIL в рамках как экономики труда, так и инвестиции в человеческий капитал, наряду с учебной и ОJT. После краткого введения в экономический анализ образования и ОJT и их последствия, мы попытаемся ответить на такие вопросы как: каковы основные функции WIL? Каким навыкам WIL должны учить: общим или специальным? Кто платит за WIL? WIL должен заменить или дополнять образования и ОJT? Касаясь конкретных программ WIL на Западе и в Японии, в статье анализируется попытка найти лучшую форму сотрудничества среди участников WIL, то есть между студентами (служащими), образовательными учреждениями и работодателями.

Введение

Согласно Нобелевскому лауреату Гари Бекеру, образование – это инвестиции непосредственно в самого себя, которые повышают производительность, а следовательно размер вознаграждение за выполненную работу. Более известная как Теория

человеческого капитала, эта концепция описывает механизм в рамках экономического анализа. Эмпирически известно, что создание различных профилей заработной платы для различных образовательных полномочий, повышает скошенную кривую производительности, которая в свою очередь приводит к росту кривой заработной платы [1].

Инвестиции в человеческий капитал продолжают после окончания учебного заведения в форме обучения на рабочем месте, тем самым порождают рост ставки заработной платы. Работа по комплексному обучению (Work-integrated-learning, WIL) позиционирует себя между образованием и обучением на рабочем месте, будучи более практичным, чем первое и более академическим, чем второе. Тем не менее, среди исследований по теории человеческого капитала, вряд ли имеются работы, который явно базируются на WIL. В то же время, среди литературы по корпоративному образованию и литературы по WIL сложно найти документы, посвящённые теоретическому анализу WIL. Поскольку оно – две стороны одной монеты, объединяет эти подходы, и без сомнения, возникает польза для обеих сторон.

2. Теория человеческого капитала: образование и ОЖТ.

2.1. Образование как инвестиции.

Согласно теории, можно платить за образование до момента, где текущая стоимость затрат равняется текущей стоимости потока доходов, полученных благодаря уровню образования. Например, возьмём университетское образование: затраты состоят из реальных стоимостей, таких как плата за обучение и альтернативные издержки, такие как доходы в средней школе, который должен был утратить дипломированный специалист, поступив в университет. Эмпирические исследования позволяют доказать целесообразность инвестиций в образование. Согласно теории Минсера, функция заработной платы определяет годовой показатель отдачи от образования, преобразуя годы образования в ежегодный доход. (Минсер (1974)). Или внутренняя норма прибыли, знакомое понятие в инвестиционной литературе, может быть получена для варианта с образованием, приравнивая текущую стоимость затрат и льготы образования. Внутренняя норма прибыли к образованию обычно изменяется в пределах 5-10%, будучи выше, чем обычные финансовых инвестиций. Однако, многие подвергают сомнению значение таких экономических отдач от образования. Но в тоже время существование различных типов образовательных ссуд должно означать, что люди так же как и правительства признают экономическую заслугу образования.

2.2. Обучение по месту работы

В целом, все оказываются перед первоначальной трудностью, когда он или она начинает работать и постепенно заработная плата начинает повышаться. Это предполагает, что “есть определенные навыки, которые Вы можете изучать только на рабочем месте. Так что, чем дольше вы работаете, тем более продуктивным вы становитесь” и это – идея "Обучения по месту работы" или "Обучения на практике" (“On-the-job Training”). Бекер (1964) разделил ОJT на два типа: общее обучение и обучение, определенное для каждой фирмы. Общее обучение – обучение навыкам, которые могут использоваться в любой фирме, и поэтому обучаемый работник может повысить свою производительность в любой фирме, в то время как обучение, для определенной фирмы не может повысить производительность рабочего кроме как в обучаемой фирме.

Этот аргумент ставит вопрос об уровне затрат ОJT. Основная идея заключается в следующем. Если ОJT является общим тогда, рабочий может использовать полученные навыки везде, куда он или она придет, и таким образом работнику стоит заплатить за это – и наоборот, обучающая фирма не сможет вернуть инвестиции, если работник решит уволиться и поэтому нет никаких оснований оплачивать обучение. Но, с другой стороны, если ОJT специфичен, то это не будет в интересах рабочего самостоятельно оплачивать обучение, поскольку он не сможет применить на другой фирме полученные навыки. Таким образом, за это выгодно платить обучающей фирме. Это различие, однако, является очень теоретическим, и в действительности любой ОJT, вероятно, будет комбинацией обоих элементов.

Работа по комплексному обучению расшифровуется рядом научных определений. Для нашего исследования, мы определяем, WIL как программу, состоящую из 3 этапов:

- лекции перед началом стажировки;
- стажировка;
- лекции после стажировки, с помощью которых студент получает указания от своего учебного заведения, а также фирмы, на которой планирует работать в дальнейшем.

1. WIL как вид образования.

Так как мы можем определить WIL в структуре экономического анализа? Во-первых, рассмотрим его образовательный аспект. Для прохождения программы высшего образования с WIL потребуется больше времени, как правило, на год больше, чтобы завершить карьеру. Это означает увеличение прямых, так же как и альтернативных издержек – то есть оплата обучения и неизбежные расходы. И можно ожидать некоторое увеличение будущего дохода из-за дальнейших инвестиций в человеческий капитал.

2. WIL как ОJT.

Во-вторых, рассмотрим вопрос с ОJT как один из аспектов WIL. Как говорилось ранее, полученные знания в ходе практической деятельности являются важной частью работы. Но что на самом деле узнали здесь? Это общие и конкретные производственные навыки? Один из способов, чтобы проверить, кто должен платить за обучение. Обычная

практика состоит в том, что стажерам платят несколько ниже той заработной платы, которую получает дипломированный специалист. Может казаться несколько странным, что у WIL есть длинная и установленная история среди технических карьер, где необходимые навыки кажутся более определенными, чем общие. Одно из объяснений заключается в том, что преподавание WIL является общим, и более известно как преподавание общего характера, мастерства, необходимого для выполнения конкретных задач.

Подводя итог, WIL выступает в качестве инвестиций в человеческий капитал в сфере образования. Студент жертвует годом трудовой жизни для прохождения практики WIL. В тоже время результаты стажировки являются качественным показателем для работодателя при демонстрации своих ОJT навыков и производительности на работе.

3. Область применения

3.1. Почему WIL существует?

В предыдущем подпункте объяснялись экономические функции WIL. Но нам еще предстоит оправдать его существование. В идеале будущий работник будет изучать теорию в университете, и получать практические навыки на работе. Слияние теории и практики было сделано через ОJT с помощью своих собственных (общих) навыков. Статистические данные об образовательных учреждениях были использованы в качестве сигнала для фирм, чтобы выяснить какие именно эти общие навыки.

Все это изменилось с ростом спроса на высшее образование и соответствующих изменениях в количестве и качестве трудовых ресурсов за последние десятилетия. Например, уровень обучающихся в университетах для мужчин и женщин в Японии увеличился более чем вдвое с 23,6% в 1970 году до 53,5% в 2008 году по данным Министерства образования. В то же время, спрос на рабочую силу также качественно изменился – сдвиг в сторону сферы услуг, более общие деловые навыки не требуются. Например, доля рабочей силы в третичной промышленности возросла с 47% в 1970 году до 65% в 2000 году по данным Министерства внутренних дел и коммуникаций. Таким образом, основная цель высшего образования больше не предоставлять социальных и бизнес-лидеров, а поставка общей рабочей силы с высоким качеством знаний и навыков. А это значит, образование должно вооружить их навыками, которые рассматриваются в качестве естественных качеств выпускника в прошлом. В этом случае образование должно быть дополнено такими мероприятиями, как WIL для приобретения навыков для дальнейшего трудоустройства.

Все больший и ожесточенный конкурс на поступление в университет также изменил способ людей «реагировать» на диплом. Поступление в университет является целью для самого себя, чтобы получить академическую компетентность, а не трудоустройство и

навыки. Это слишком распространённый сценарий в странах Дальнего Востока, таких как Япония, Корея и Китай в настоящее время.

WIL как часть ОJT, рассмотрим ее достоинства для фирм. На фирмах, получающих WIL студентов, часто замечают, что:

- WIL студенты приносят свежие и креативные идеи в 3 раза больше, чем обычные сотрудники;
- их более низкая заработная плата содействует сокращению затрат на рабочую силу;
- они могут быть потенциальными работниками в будущем.

В то время как третья заслуга была обсуждена выше относительно передачи сигналов работодателям, первые два касаются затрат ОJT. Об обеспечении новых идей можно думать как ОJT существующим рабочим, предоставленного вместо дорогостоящего «недействующего» обучения. Выплата более низкой заработной платы возможно только потому, что это общее обучение. Кроме того, если бы это предложили новому служащему, то могло бы быть трудно "обвинить" служащего, так как ставка заработной платы могла бы упасть ниже минимального размера оплаты труда. Таким образом WIL – это эффективный способ сократить затраты на рабочую силу.

В общем, WIL является полезным и необходимым методом для обеспечения для системы бесперебойной работы предприятия, а также развития, наряду с обучением персонала.

Bibliography

- 1) Becker, G. (1964) Human Capital; A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, National Bureau of Economic Research.
- 2) Cahuc, P. and Zylberberg, A. (2004) Labor Economics, MIT press.
- 3) Chapman, P. (1993) Economics of Training, LSE Handbooks in Economics Series, Harvester Wheatsheaf.
- 4) Doeringer, P. and Piore, M. (1971) Internal Labour Markets and Monpower Analysis, Heath Lexington Books.
- 5) Mincer, J. (1974) Schooling, Experience, and Earnings, National Bureau of Economic Research.
- 6) Skacklton, J. (1995) Trainig of Employment in Western Europe and the United States, Aldershot, UK.
- 7) Sveinbjorn, B., Simom, F. and Girouard, N. (2002) "Investment in Human Capital Thtough Upper-secondary and Tertiary Education," OECD Economic Studies, Issue 1, pp.41-89.
- 8) Spence, M. (1973) "Job Market Signalling," Quarterly Journal of Economics, 87(3), pp.355-374.
- 9) Stevens, M. (1994) "A Theoretical Model of On-the-Job Training with imperfect Competition," Oxford Economic Papers, 46(4), pp.537-562.