

Н. Н. Кармаева, А. Б. Захаров

Неэкономические эффекты дополнительного профессионального образования для российских работников¹



КАРМАЕВА Наталья Николаевна — PhD, доцент Института образования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Адрес: Россия, 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20.

Email: nkarmaeva@hse.ru

Цель статьи — выявление связи между участием работников в дополнительном профессиональном образовании (ДПО) и неэкономическими эффектами для работника, а именно субъективным контролем и различными аспектами удовлетворённости трудом (заработной платой и возможностями профессионального роста). Согласно теории человеческого капитала участие в ДПО способствует накоплению как общего, так и специфического человеческого капитала. Другими словами, работники лучше справляются со своей работой и становятся гибче на рынке труда. Мы предполагаем, что участие в ДПО будет положительно взаимосвязано с различными аспектами удовлетворённости трудом и с более высоким уровнем субъективного контроля, и проверяем эту гипотезу. Эмпирической основой исследования служат 19-я и 20-я волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) НИУ ВШЭ, проведённые в 2010 и 2011 гг. В выборку включены респонденты, работающие по найму. Анализ показал, что положительные эффекты наблюдаются только для субъективного контроля. Это частично подтверждает нашу гипотезу. Работники, получившие ДПО, по сравнению с теми, у кого его нет, считают, что они могут лучше справляться с проблемами на работе и в жизни. Участие в ДПО не связано с ростом удовлетворённости трудом, потому что предположительно оно формирует преимущественно специфический человеческий капитал либо недостаточно интегрировано в структуры карьер в сегменте рабочих мест с низким и средним уровнем квалификации. Другими словами, участие в ДПО не открывает возможности для профессиональной мобильности в соответствии с предпочтениями работника, поэтому не приводит к росту удовлетворённости трудом.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование; рынок труда; субъективный контроль; удовлетворённость трудом; человеческий капитал; специфический человеческий капитал.

Введение

В современных условиях, когда технологии быстро обновляются, а экономическая конкуренция растёт, работники сталкиваются с необходимостью учиться в течение всей жизни. Возможность совершенствовать свою квалификацию делает индивида более адаптивным на рынке труда [Schuller, Watson 2009]. Доступ к качественному дополнительному профессиональному образованию (ДПО) особенно важен для построения успешной профессиональной траектории в перспективе всей жизни [Colletta 1996].

¹ Статья подготовлена в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ и с использованием средств субсидии, полученной по проекту государственной поддержки ведущих российских университетов «5-100».



ЗАХАРОВ Андрей Борисович — кандидат педагогических наук, ведущий научный сотрудник Института образования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Адрес: Россия, 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20.

Email: abzakharov@hse.ru

ДПО имеет отдачу не только для работников, но и для работодателей, и для экономики в целом [Reenen, Dearden, Reed 2006]. Компании, чьи сотрудники развивают навыки, более эффективно справляются с внешними вызовами в условиях неопределённости [Katz, Ziderman 1990]. Участие работников в программах дополнительного обучения повышает эффективность работы в командах [Ruhose, Thomsen, Weilage 2019]. ДПО может стимулировать внедрение инноваций на рабочем месте [Bartel, Lichtenberg 1987]. Участие в ДПО позволяет работникам лучше справляться со своей работой и, тем самым, повышать производительность труда [OECD 2015]. Таким образом, наличие предоставляемого работодателем ДПО — это важная составляющая высокопроизводительного рабочего места [Kalleberg 2011].

Хотя большинство исследователей и практиков традиционно интересуется вопросом об экономических эффектах от программ ДПО, в последнее время растёт интерес и к неэкономической отдаче [Schuller et al. 2004; OECD 2015; 2017; 2019]. В частности, исследователи изучают эффекты от ДПО на индивидуальном уровне на здоровье и социальный капитал [Balatti, Falk 2002; Preston, Hammond 2003; Feinstein, Hammond 2004; Ruhose, Thomsen, Weilage 2019], на субъективное благополучие [Jenkins, Mostafa 2015; Jenkins, Wiggins 2015] и субъективный контроль [Hammond 2004; Schieman, Plickert 2008]. Были выявлены такие позитивные эффекты, как рост уровня самооценки [Earley 1994] и удовлетворённости трудом [Georgellis, Lange 2007; Jones et al. 2009; Burgard, Görlitz 2014; Pagán-Rodríguez 2015]. Участие индивидов в обучении в течение всей жизни имеет и широкий социальный эффект — растут уровень доверия в обществе и социальная сплочённость [Ross, Mirowsky 2012].

Отдельные исследования были посвящены экономической отдаче от участия в ДПО в России и также выявили наличие положительных эффектов [Travkin, Sharunina 2016; Aistov 2017]. В то же время неэкономические эффекты для российских работников до сих пор не были в достаточной мере изучены. Пожалуй, единственное российское исследование в этой области было посвящено образованию взрослых в целом, безотносительно его востребованности работодателем. Это исследование, сделанное на данных Программы международной оценки компетентности взрослых (Programme for the International Assessment of Adult Competencies — PIAAC), не выявило значимых взаимосвязей по целому ряду аспектов личного благополучия — субъективно оцениваемому здоровью, удовлетворённости жизнью и ряду других [Воронина, Попов 2019].

Используя данные Российского лонгитюдного мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) ВШЭ, мы ставим перед собой задачу проанализировать неэкономические эффекты ДПО на уровне работника в перспективе двух лет. Мы опираемся на предыдущие исследования, которые показали позитивную экономическую отдачу от ДПО для работников на данных РМЭЗ, и определяем ДПО как «краткосрочное формальное обучение, финансируемое работодателем для совершенствования знаний и навыков работника, которые необходимы ему для выполнения своих обязанностей» [Travkin 2014: 5]. Такое обучение может осуществляться как в

рамках имеющейся у работника профессии, так и в рамках дополнительной (смежной) специальности и «проходить с отрывом и без отрыва от профессиональной деятельности, на рабочем месте или в специализированных учебных заведениях» [Travkin 2014: 5].

В статье рассматриваются эффекты ДПО на субъективный контроль и удовлетворённость разными аспектами труда — оплатой и возможностями для профессионального роста. Субъективный контроль характеризует то, как индивид воспринимает свою способность контролировать значимые события жизни [Pearlin, Schooler 1978]. Другими словами, субъективный контроль отражает степень уверенности в собственной способности конструктивно справляться с трудностями на работе и в жизни. Эта личностная черта позволяет формировать эффективные стратегии решения проблем на индивидуальном уровне, которые способствуют повышению производительности труда и улучшению социальных отношений [Feinstein, Hammond 2004]. Субъективный контроль взаимосвязан с удовлетворённостью трудом. Работники с высоким уровнем такого контроля чаще считают, что они лучше справляются с предъявляемыми к ним требованиями на рабочем месте [Kushnir, Melamed 1991].

Удовлетворённость трудом характеризует «приятное или положительное эмоциональное состояние» [Бюссинг 2002: 230], которое формируется в результате оценки своей работы или своего труда [Ильясов 2013; Темницкий 2013; Татарова, Бессокирная 2017]. Оценка показывает степень соответствия требований к работнику его возможностям, а также его потребностям, ценностям и притязаниям [Ядов, Киссель 1974; Здравомыслов, Ядов 2003; Козырева 2004]. Непосредственно с участием в ДПО связаны такие аспекты удовлетворённости трудом, как удовлетворённость возможностями для карьерного роста и заработной платой. Эти аспекты и находятся в фокусе нашего внимания.

Статья включает следующие разделы: в теоретической части концептуализированы взаимосвязи между участием в ДПО, с одной стороны, и субъективным контролем и удовлетворённостью трудом, с другой. Далее сделан обзор российской ситуации и описаны использованные данные, методология исследования, а также результаты эмпирического анализа. В завершение представлены выводы относительно неэкономических эффектов от участия в ДПО, показаны возможности развития данной проблематики.

Участие в ДПО и неэкономическая отдача

Согласно расширенной трактовке теории человеческого капитала инвестирование в него приводит как к экономическим эффектам, так и к неэкономическим [World Bank 2019: 50]. При этом особое внимание уделяется человеческому капиталу, сформированному вне системы формального образования [Rossi 2018: 2]. В данной статье мы анализируем неэкономические эффекты участия в ДПО — связь с удовлетворённостью особенностями труда и субъективным контролем.

Участие в ДПО и удовлетворённость трудом

В литературе доминируют два представления о роли ДПО в накоплении человеческого капитала. Исходя из классической теории, ДПО, оплачиваемое работодателем, способствует накоплению преимущественно специфического человеческого капитала [Becker 1964; Stevens 1999]. Специфический человеческий капитал, полученный в рамках профессионального обучения на предприятии, непосредственно связан с ростом производительности труда [Barrett, O'Connell 2001]. Согласно расширенной трактовке теории, помимо специфического, ДПО может способствовать накоплению общего человеческого капитала (не привязан к определённому рабочему месту и (или) работодателю).

Общий человеческий капитал открывает работникам дополнительные возможности для мобильности на внешнем рынке труда, а специфический закрепляет их на определённом рабочем месте [Sicherman, Galor 1990]. Если обучение в основном направлено на формирование общего человеческого капитала, удовлетворённость трудом — заработной платой и возможностями роста — будет повышаться, поскольку работнику будет проще сменить место работы, то есть найти работу, которая в большей степени соответствует его притязаниям. Наоборот, если ДПО способствует накоплению специфического человеческого капитала, удовлетворённость трудом будет снижаться: работник будет вынужден оставаться на рабочем месте, которое может не соответствовать его притязаниям. Возникает парадокс: участие в ДПО способно приводить и к повышению, и к снижению удовлетворённости трудом [Warmby, Bryson, Eberth 2012]. Этот парадокс обусловлен тем, что направленность ДПО на формирование общего либо специфического человеческого капитала определяет реакцию работника на возможности на внешнем рынке труда.

Эмпирические исследования показывают, что в рамках ДПО происходит накопление не только специфического, но и общего человеческого капитала [Acemoglu, Pischke 1998; 1999]. Так, по некоторым оценкам, около 60% корпоративного обучения формирует общий человеческий капитал [Loewenstein, Spletzer 1998]. По этой причине работодатели стремятся удержать работника, которому обучение открывает дополнительные возможности для мобильности на внешнем рынке труда. Работодатели сопровождают прохождение обучения продвижением по службе, получением премий и бонусов, расширением обязанностей. Как следствие, связь между участием в ДПО и удовлетворённостью трудом определяется не только характером обучения (направленность на формирование общего либо специфического человеческого капитала), но и тем, как ДПО интегрировано в структуры стимулирования работников на предприятии.

Компании стремятся повысить производительность труда работников и часто выбирают сами, какие работники пройдут обучение, организуют и оплачивают это обучение. Работодатель заинтересован и в том, чтобы квалифицированный сотрудник не ушёл к конкурентам, поэтому может повысить заработную плату или выплатить премию, разделив с сотрудником экономическую отдачу от роста его производительности труда.

Все эти меры должны позитивно сказываться на уровне удовлетворённости сотрудника заработной платой и перспективами профессионального роста [Hamermesh 1977; Frazis, Loewenstein 2006]. Результаты существующих исследований неоднозначны.

С одной стороны, Ф. Сиберн-Томас на данных 13 европейских стран показал, что обучение на рабочем месте связано с более высоким уровнем удовлетворённости трудом [Siebern-Thomas 2005]. К аналогичным выводам пришли М. К. Джоунс с коллегами [Jones et al. 2009] на основе анализа данных, полученных в рамках Британского исследования отношения работников к своим рабочим местам (Workplace Employee Relations Survey — WERS), проведённого в 2004 г., а также К. Леппел с коллегами на данных опроса американских работников, родившихся до 1964 г. [Leppel, Brucker, Cochran 2012]. К. Бургард и К. Герлитц выявили схожую связь для немецких работников, но только для мужчин [Burgard, Görlitz 2014].

С другой стороны, удовлетворённость трудом снизится, если работодатель не будет стремиться разделить экономическую отдачу от ДПО или улучшать условия труда. Так, Л. Алетрарис на основе исследования работников, занятых на временных контрактах, показала, что общее сокращение возможностей для карьерного продвижения работников при росте уровня навыков и ответственности на рабочем месте может негативно влиять на удовлетворённость трудом и различными его аспектами [Aletraris 2010].

Участие в ДПО и субъективный контроль

Механизмы, которые обуславливают связь между участием в ДПО и субъективным контролем, более подробно описаны П. Ирли [Earley 1994: 90]. Во-первых, в результате обучения работник более эффективно справляется со своими обязанностями [Bagri et al. 2011]. Во-вторых, помимо специфических навыков, востребованных на определённом рабочем месте, ДПО развивает целый ряд общих навыков, в том числе социально-эмоциональные [Feinstein 2003; Ross, Mirowsky 2012]. Так, ДПО развивает способность собирать и интерпретировать информацию и справляться с проблемными ситуациями, кроме того, повышается уровень компетенций, расширяется социальная сеть поддержки и, как следствие, растёт уверенность работника в себе [Ross, Mirowsky 1999: 446].

Исследований, посвящённых субъективному контролю и участию в ДПО, сравнительно немного. Предметом этих исследований стало ДПО, оплачиваемое как работодателем, так и работником либо предоставляемое государственными службами занятости. А. Джексон и Б. Витвел показали, что неформальное обучение особенно позитивно влияет на благополучие пожилых работников [Jackson, Whitwell 2001]. Исследование Е. Панитсидес продемонстрировало, что участие в курсах общей направленности, финансируемых государственными службами занятости, улучшает способность работников контролировать свою жизнь и определять жизненные цели [Panitsides 2013: 614]. С. Джексон в качественном исследовании показала, что индивиды, которые вовлекаются в неформальное обучение, в большей степени способны повысить свои общие навыки и расширить социальные связи [Jackson 2010]. Качественное исследование Т. Шуллер с соавторами выявило, что участие в обучении за счёт государства повышает уровень самооценки и уверенности в себе [Schuller et al. 2004].

ДПО в России. Экономическая и неэкономическая отдача

В России ДПО, предоставляемое работодателем, как правило, ориентировано на формирование специфических навыков, востребованных на конкретном рабочем месте [Travkin, Sharunina 2016]. Более 15% опрошенных компаний отмечают нехватку у выпускников учебных заведений нужных профессиональных знаний, навыков для выполнения своих должностных обязанностей [Бондаренко 2018: 35]. Дефицит квалифицированных специалистов, особенно среднего звена и рабочих, по оценкам работодателей, достигает 25% [Бондаренко 2018: 22]. Это определяет высокую потребность в программах ДПО в российской экономике.

Несмотря на это, немногие работники вовлечены в ДПО. В целом по всем занятым в экономике обучение в 2017 г. прошли не более 12% работников. При этом большинство компаний (по различным оценкам, 50–60%) заявляют, что организуют обучение сотрудников [Roshchin, Travkin 2018: 760]. По существующим оценкам, можно предположить, что большая часть обучения в компаниях реализуется с целью адаптации новых сотрудников. Так, согласно опросу работодателей в рамках Мониторинга экономики образования, наиболее распространённые формы такого обучения — «прикрепление» к более опытному сотруднику и обучение на курсах [Бондаренко, Кочкина, Красильникова 2016: 18].

Чаще всего обучение персонала организуют инновационные компании (имеющие расходы на НИОКР), реже — работодатели «массовых» секторов. Так, в 2016 г. более половины опрошенных инновационных компаний инвестировали в обучение своих работников, что более чем в полтора раза выше по сравнению с «массовыми» секторами; работодатели объясняют реализацию программ обучения внедрением нового оборудования и технологий [Бондаренко 2018: 35].

Низкая вовлечённость сотрудников в ДПО, оплачиваемое работодателем, объясняется трудностями, связанными с удержанием тех, кто прошёл обучение. Кроме того, имеет значение медленная модерни-

зация производственных технологий на предприятиях, которая влияет на спрос на обновление навыков [Гимпельсон, Капелюшников, Лукьянова 2010; Капелюшников 2011]. Во-первых, в России наблюдается низкая инновационная активность компаний [Polischuk 2013]. Во-вторых, компании зачастую ориентированы на внутренний рынок, где конкуренция ограничена. Несмотря на приватизацию 1990-х гг., наиболее крупные игроки в экономике — предприятия с государственным участием [Rochlitz et al. 2015]. Многие из них не сильно заинтересованы в повышении производительности труда сотрудников как части стратегии развития предприятия [Roud, Vlasova 2019].

На российских данных было проведено немного исследований субъективного контроля работающих. Можно отметить работы Дж. Баррета и К. Бакли, выполненные на данных РМЭЗ ВШЭ за 2003 г. [Barrett, Buckley 2009], и А. Семькиной и С. Линц, сделанные на данных предприятий России (99 предприятий), Армении (159 предприятий) и Казахстана (163 предприятия) за 2005 г. [Semykina, Linz 2007; 2010]. Упомянутые исследования показывают, что оплачиваемая занятость, размер заработной платы, полученное образование и профессиональный статус во многом определяют уровень субъективного контроля работников. Кроме того, субъективный контроль связан с демографическими характеристиками — его уровень ниже у женщин, а также у работников среднего и старшего возраста по сравнению с более молодыми [Кармаева, Захаров, Гребенюк 2018].

Исследования выявили достаточно низкий уровень удовлетворённости трудом среди российских работников по сравнению с другими странами [Монусова 2009] или советским периодом [Хахулина 2007; Анкудинов, Беляева, Лебедев 2013], что объясняется рядом причин. Во-первых, в России высокий удельный вес низкопроизводительных рабочих мест, «сопряжённых с тяжёлым трудом, вредных для здоровья, низкооплачиваемых, примитивных с точки зрения содержания труда и т. п.» [Монусова 2009: 143]. Во-вторых, рынок труда не сбалансирован по структуре спроса и предложения [Гимпельсон, Капелюшников, Лукьянова 2010]. В-третьих, на рынке труда наблюдается относительно низкая востребованность специфического человеческого капитала, что находит отражение в меньшей продолжительности стажа на одном предприятии по сравнению с развитыми экономиками [Гимпельсон, Капелюшников, Лукьянова 2010]. Как результат, общий уровень удовлетворённости трудом в России значительно ниже по сравнению со странами Центральной и Западной Европы [Монусова 2009].

Рассмотренные выше теоретические предпосылки и выводы эмпирических исследований позволяют нам сформулировать две гипотезы:

Гипотеза 1 (H 1). Участие в ДПО будет позитивно связано с удовлетворённостью различными аспектами труда — уровнем оплаты и возможностями для карьерного роста.

Гипотеза 2 (H 2). ДПО позитивно связано с субъективным контролем работающих.

Таким образом, ДПО, оплачиваемое работодателем, должно способствовать росту специфического и общего человеческого капитала, однако особенности рабочих мест и внутрифирменных карьер могут неоднозначно сказаться на общем эффекте от участия в ДПО на удовлетворённость трудом.

Описание данных

В анализе использованы данные 19-й и 20-й волн РМЭЗ НИУ ВШЭ (2010 и 2011 гг.). Зависимые переменные (субъективный контроль, удовлетворённость оплатой труда и удовлетворённость возможностями роста) взяты из 20-й волны; участие в ДПО и переменные контроля (описаны ниже) — из 19-й волны. Для задач анализа мы ограничиваем выборку работающими индивидами в возрасте 18–65 лет, участвовавшими в обеих волнах исследования, относительно которых имелась информация по указанным зависимым переменным.

Зависимые переменные

Для измерения субъективного контроля использовалась шкала Пирлина (The Pearlin Mastery Scale) [Pearlin, Scholler 1978, Pearlin et al. 1981]. Обзор подобных инструментов представлен в работе Э. Скиннер, где отмечается, что во многом инструменты, измеряющие субъективный контроль, схожи, но имеют некоторые особенности [Skinner 1996]. Шкала Пирлина позволяет измерить общий уровень воспринимаемого контроля, а именно — возможности контролировать важные события жизни в будущем [Pearlin et al. 1981].

Некоторые предыдущие исследования использовали шкалу локуса контроля Роттера [Semykina, Linz 2007]. Основное отличие этой шкалы от шкалы Пирлина заключается в том, что субъективно воспринимаемый контроль локализован либо в самих индивидах, либо во внешней среде; соответственно, возникает дихотомия «внутренний — внешний» локус контроля. Некоторые авторы полагают, что это разделение затрудняет интерпретацию результатов, а типы локуса контроля сложно рассматривать отдельно друг от друга в конкретных эмпирических контекстах [Marzillier, Eastman 1984]. Шкала Пирлина не предполагает такой дихотомии, позволяет собрать непрерывные данные. При этом она во многом связана с аналогичными наблюдаемыми индивидуальными характеристиками и поведенческими стратегиями. Индивиды с высоким уровнем субъективного контроля (шкала Пирлина) с большой долей вероятности получают высокие значения по соответствующим шкалам самооценки и локуса контроля [Meier, McCarthy, Schmeck 1984; Bandura, Wood 1989].

Шкала Пирлина строится на основе ответов респондентов на вопросы о степени их согласия с семью утверждениями (см. табл. 1). Варианты ответов: «совсем не согласны»; «не согласны»; «согласны»; «полностью согласны». Шкалы отрицательных утверждений были перевёрнуты и был проведён эксплораторный факторный анализ с вращением варимакс. Как и в предыдущих исследованиях [Brady 2003], анализ показал однофакторную структуру. Полученный индекс имеет хорошие характеристики теста Кайзера—Мейера—Олкина (0,85), критерия сферичности Барлетта ($\chi^2 = 11775,19$, $p < 0,01$) и коэффициента альфа Кронбаха (0,79). Доля дисперсии, объяснённой выделенным фактором, составила 85%. Факторные нагрузки представлены в таблице 1. Для упрощения интерпретации индекс субъективного контроля был стандартизирован (среднее значение равно 0; стандартное отклонение равно 1). Более высокие значения индекса соответствуют более высокому уровню субъективного контроля.

Таблица 1

Факторные нагрузки индекса субъективного контроля Пирлина

Утверждения	Факторные нагрузки
Я не могу справиться со своими проблемами	0,62
Иногда я чувствую, что мной помыкают в жизни	0,58
Я мало могу влиять на то, что со мной происходит	0,63
Я всегда могу выполнить задуманное	0,19
Я часто чувствую себя беспомощным перед проблемами, возникающими в моей жизни	0,58
То, что произойдёт со мной в будущем, во многом зависит от меня	0,18
То, что я могу сделать, мало что изменит в моей жизни	0,44

Респондентов просили оценить свою удовлетворённость оплатой труда и возможностями для профессионального роста. Ответы ранжировались по пятибалльной шкале от «полностью удовлетворены» до «совсем не удовлетворены». Учитывая распределение ответов, мы перекодировали шкалу каждой из двух переменных в дихотомическую: категории «скорее, удовлетворены» и «удовлетворены» приняли значение 1, остальные категории — значение 0.

Основной предиктор

Факт участия в программах ДПО был закодирован как дихотомическая шкала в зависимости от положительного или отрицательного ответа респондентов на соответствующий вопрос в анкете («В течение последних 12 месяцев Вы учились или учитесь на профессиональных курсах, курсах повышения квалификации или любых других курсах, включая курсы иностранных языков, обучение на рабочем месте?») при условии, что на вопрос: «За счёт каких средств Вы учились на курсах?» — респонденты ответили, что обучение осуществлялось за счёт средств предприятия. Была создана переменная «участвовал(а) в ДПО за счёт работодателя» (1 — да; 0 — нет).

Ковариаты

Мы контролируем в анализе ряд социально-демографических характеристик респондентов. В частности, мы создали индекс социально-профессионального статуса индивида с использованием инструмента Ганзебума [Ganzeboom, De Graaf, Treiman 1992; Ganzeboom, Treiman 1996] и в соответствии с Международной стандартной классификацией занятий (МСКЗ) в её редакции 2008 г. — International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO 08). Индекс создан на основе описания респондентами особенностей своего труда с учётом уровня образования², который требуется для выполнения определённой работы. Мы стандартизировали шкалу индекса (среднее — 0, стандартное отклонение — 1). Помимо этого, в анализ включены пол респондента (1 — для обозначения женского, 0 — мужского), логарифм численности населения в пункте проживания, семейное положение (1 — женат (замужем); 0 — холост), возраст, измеренный количеством лет.

В анализе контролируются важные характеристики труда. Стаж работы на предприятии представлен количеством лет. Сектор работы закодирован дихотомической переменной (1 — государственный; 0 — частный). Респондентов спрашивали о количестве отработанных часов в неделю. Мы кодировали продолжительность рабочей недели с помощью дихотомической переменной, обозначающей нагрузку более 40 часов (1 — да; 0 — нет). Данные по средней за 12 месяцев заработной плате респондентов были взвешены с учётом региональных различий в ценах на фиксированный набор потребительской корзины в 2010 г. Учитывая распределение ответов, мы логарифмировали шкалу заработной платы. Наконец, в анализе контролировалось количество подчинённых у респондентов; была создана переменная с категориями 0, 1–3, 4–10, более 10 подчинённых.

Отдельную проблему в данных обычно составляет пропуск респондентами вопросов. Пропуски в переменных «сектор работы» и «продолжительность рабочей недели» заменены нулём. В случае заработной платы пропуски заменены средним значением. Для обозначения пропусков созданы и включены в анализ соответствующие дихотомические переменные, принимающие значение 1, если респондент не ответил на вопрос, и 0, если ответил.

Описательная статистика приведена в таблице 2 (расчёты с учётом весов).

² Учитывая это, мы не включаем в анализ полученный уровень образования.

Таблица 2

Описательная статистика*

Переменная	Субъективный контроль (N = 5336)		Удовлетворён оплатой труда (N = 5022)		Удовлетворён возможностями роста (N = 4804)	
	Среднее	Стандартное отклонение	Среднее	Стандартное отклонение	Среднее	Стандартное отклонение
Субъективный контроль (индекс)	- 0,02	1,00	—	—	—	—
Удовлетворён(а) оплатой труда (да; нет)	—	—	0,34	0,47	—	—
Удовлетворён возможностями профессионального роста (да; нет)	—	—	—	—	0,47	0,50
Участвовал(а) в ДПО (да; нет)	0,08	0,27	0,05	0,22	0,05	0,22
Женщина (да; нет)	0,52	0,50	0,52	0,50	0,52	0,50
Возраст (полных лет)	39,40	11,36	39,9	11,42	39,71	11,37
Женат, замужем (да; нет)	0,73	0,45	0,73	0,44	0,73	0,44
Численность населённого пункта (логарифм)	11,19	2,90	11,21	2,88	11,19	2,89
Индекс социально-профессионального статуса, станд.	- 0,17	1,00	0,02	1,0	0,04	1,0
Стаж (полных лет)	8,47	8,78	8,60	8,70	8,60	8,73
Подчинённых 0 чел. (да; нет)	0,80	0,40	0,79	0,40	0,79	0,40
Подчинённых 1–3 чел. (да; нет)	0,07	0,26	0,07	0,26	0,07	0,26
Подчинённых 4–10 чел. (да; нет)	0,07	0,26	0,08	0,26	0,08	0,27
Подчинённых более 10 чел. (да; нет)	0,05	0,22	0,06	0,23	0,06	0,24
Сектор — государственный (да; нет)	0,45	0,50	0,45	0,50	0,45	0,50
Сектор неизвестен (да; нет)	0,12	0,32	0,11	0,31	0,10	0,30
Продолжительность рабочей недели более 40 ч. (да; нет)	0,40	0,49	0,40	0,49	0,39	0,49
Продолжительность рабочей недели неизвестна (да; нет)	0,04	0,20	0,04	0,20	0,04	0,20
Заработная плата — средняя за последние 12 мес. (логарифм)	9,34	0,58	9,36	0,58	9,37	0,60
Заработная плата неизвестна (да; нет)	0,16	0,37	0,15	0,35	0,14	0,35

* Расчёты представлены с учётом весов. Значимых различий между подвыборками по интересующим характеристикам выявлено не было.

Стратегия анализа

Для оценки связи участия в программах ДПО и субъективного контроля мы используем регрессионный анализ (метод наименьших квадратов):

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 ProfDev_i + \beta_2 Cov_i + e_i \quad (1),$$

где i — индивид;
 Y_i — субъективный контроль;
 $ProfDev_i$ — участие в программах ДПО за счёт работодателя;
 Cov_i — вектор характеристик индивида, описанных выше;
 $\beta_0, \beta_1, \beta_2$ — регрессионные коэффициенты;
 e_i — ошибка.

Связь с удовлетворённостью оплатой труда и возможностями для профессионального роста оценивается с помощью логистической регрессии:

$$\begin{aligned} \text{Logit}(Y'_{is} = 1 | X'_i) &= \ln \left[\frac{p(Y'_{is} = 1 | X'_i)}{1 - p(Y'_{is} = 1 | X'_i)} \right] = \\ &= \beta'_0 + \beta'_1 ProfDev_i + \beta'_2 Cov_i \beta'_0 + \varepsilon'_i \quad (2), \end{aligned}$$

где i — индивид;
 s соотносится с типами удовлетворённости (оплатой и возможностями профессионального роста);
 Y'_{is} — удовлетворённость индивида i соответствующим аспектом труда s ;
 X'_i — вектор независимых переменных, включающий
 $ProfDev_i$ — участие в программах ДПО за счёт работодателя;
 Cov_i — вектор ковариат;
 $\beta'_0, \beta'_1, \beta'_2$ — регрессионные коэффициенты;
 ε'_i — ошибка.

Чтобы увидеть, как связь участия в ДПО с зависимыми переменными меняется при добавлении разных ковариат, анализ с использованием моделей (1) и (2) проводится поэтапно. На первом этапе оценивается связь участия в ДПО с соответствующей зависимой переменной без контроля других характеристик респондентов. На втором этапе в анализ добавляются социально-демографические характеристики (пол, семейное положение, возраст, логарифм численности населённого пункта). На третьем этапе мы дополнительно контролируем индекс социально-профессионального статуса (International Socio-Economic Index of Occupational Status — ISEI). На четвёртом этапе включаем в анализ особенности труда, измеренные в 2010 г. (стаж работы на предприятии, сектор, количество подчинённых, продолжительность рабочей недели, логарифм средней заработной платы за последние 12 месяцев).

Лонгитюдный характер данных позволяет нам решить проблему временной соотнесённости воздействия и его результатов. В срезовых исследованиях, когда измерение всех характеристик проводится одновременно, не всегда можно определить, что явилось причиной или следствием. Мы решаем эту проблему, используя показатели удовлетворённости трудом и субъективного контроля, измеренные спустя год (20-я волна) после участия в программе ДПО (19-я волна).

Также при интерпретации результатов следует учитывать проблему эндогенности. Выводы о причинно-следственной связи можно делать при строгом допущении, что отсутствуют не наблюдавшиеся характеристики, которые одновременно связаны и с участием в программах ДПО, и с интересующими нас зависимыми переменными. Чтобы частично решить проблему, мы контролируем в анализе ряд важных социально-демографических характеристик и характеристик труда.

Результаты

В таблице 3 представлены результаты анализа связи субъективного контроля с участием в ДПО. Связь статистически значимая и положительная. Без контроля других характеристик у участвовавших в

программах ДПО, оплачиваемых работодателем, через год субъективный контроль был на 0,27 стандартного отклонения выше по сравнению с теми, кто в таких программах не участвовал (см. табл. 3, столбец 1). При добавлении ковариат размер эффекта ожидаемо снижается — до 0,13 (см. табл. 3, столбец 4). При этом связь остаётся статистически значимой (на уровне $p < 0,05$). Интересно, что контроль социально-демографических характеристик респондентов практически не влияет на связь участия в ДПО и субъективного контроля (см. табл. 3, столбец 2). Размер эффекта снижается главным образом при добавлении социально-профессионального статуса (см. табл. 3, столбец 3).

Таблица 3

Связь между субъективным контролем и участием в ДПО (МНК)

Переменные	1	2	3	4
Участвовал(а) в ДПО (да; нет)	0,27*** (0,06)	0,28*** (0,06)	0,16*** (0,06)	0,13** (0,06)
Женщина (да; нет)	—	-0,20*** (0,03)	-0,24*** (0,03)	-0,19*** (0,03)
Возраст (полных лет)	—	-0,01*** (0,00)	-0,01*** (0,00)	-0,01*** (0,00)
Женат, замужем (да; нет)	—	0,20*** (0,03)	0,18*** (0,03)	0,17*** (0,03)
Численность населённого пункта (логарифм)	—	0,02*** (0,00)	0,01* (0,00)	-0,00 (0,00)
Индекс социально-профессионального статуса, std.	—	—	0,18*** (0,01)	0,13*** (0,02)
Стаж (полных лет)	—	—	—	0,00 (0,00)
Подчинённых 1–3 чел. (да; нет)	—	—	—	0,20*** (0,05)
Подчинённых 4–10 чел. (да; нет)	—	—	—	0,05 (0,05)
Подчинённых более 10 чел. (да; нет)	—	—	—	0,19*** (0,06)
Сектор — государственный (да; нет)	—	—	—	-0,03 (0,03)
Сектор неизвестен (да; нет)	—	—	—	-0,01 (0,06)
Продолжительность рабочей недели более 40 ч. (да; нет)	—	—	—	-0,07** (0,03)
Продолжительность рабочей недели неизвестна (да; нет)	—	—	—	-0,03 (0,07)
Заработная плата — средняя за последние 12 мес. (логарифм)	—	—	—	0,16*** (0,03)
Заработная плата неизвестна (да; нет)	—	—	—	-0,06 (0,05)
Константа	-0,03** (0,01)	0,15* (0,07)	0,27*** (0,07)	-1,12*** (0,26)
<i>N</i>	5,366	5,366	5,366	5,366
<i>R</i> ²	0,00	0,04	0,07	0,08

Примечание: В скобках указаны стандартные ошибки коэффициентов; * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

В таблицах 4, 5 показаны результаты анализа связи между участием в ДПО с различными аспектами удовлетворённости трудом. Можно было предположить, что обучение на программах ДПО, сопровождающееся ростом оценки своей способности решать проблемы, также приведёт к повышению требовательности к условиям работы. Из таблицы 4 видно, что без контроля других характеристик участвовавшие в ДПО за счёт работодателя на 34% чаще удовлетворены оплатой своего труда через год. Эта связь статистически значима (на уровне $p < 0,05$). Как и в таблице 3, связь практически не меняется при контроле социально-демографических характеристик респондентов (см. табл. 4, столбец 2). Однако коэффициент резко уменьшается и связь теряет статистическую значимость при контроле индекса социально-профессионального статуса (см. табл. 4, столбец 3).

Таблица 4

**Связь между удовлетворённостью оплатой труда и участием в ДПО
(логистическая регрессия, отношения шансов)**

Переменные	1	2	3	4
Участвовал(а) в ДПО (да; нет)	1,34** (0,18)	1,36** (0,18)	1,14 (0,16)	1,09 (0,15)
Женщина (да; нет)	—	0,80*** (0,05)	0,75*** (0,05)	0,98 (0,07)
Возраст (полных лет)	—	0,99*** (0,00)	0,99*** (0,00)	1,00 (0,00)
Женат, замужем (да; нет)	—	1,06 (0,07)	1,03 (0,07)	1,00 (0,07)
Численность населённого пункта (логарифм)	—	1,02** (0,01)	1,01 (0,01)	0,96*** (0,01)
Индекс социально-профессионального статуса, std.	—	—	1,32*** (0,04)	1,16*** (0,04)
Стаж (полных лет)	—	—	—	1,00 (0,00)
Подчинённых 1–3 чел. (да; нет)	—	—	—	1,05 (0,12)
Подчинённых 4–10 чел. (да; нет)	—	—	—	1,35*** (0,16)
Подчинённых более 10 чел. (да; нет)	—	—	—	1,30* (0,18)
Сектор — государственный (да; нет)	—	—	—	0,90 (0,07)
Сектор неизвестен (да; нет)	—	—	—	0,84 (0,11)
Продолжительность рабочей недели более 40 ч. (да; нет)	—	—	—	0,85** (0,06)
Продолжительность рабочей недели неизвестна (да; нет)	—	—	—	0,93 (0,15)
Заработная плата — средняя за последние 12 мес. (логарифм)	—	—	—	2,32*** (0,17)
Заработная плата неизвестна (да; нет)	—	—	—	1,51*** (0,16)
Константа	0,51*** (0,02)	0,59*** (0,10)	0,70** (0,12)	0,00*** (0,00)
<i>N</i>	5,022	5,022	5,022	5,022

Примечание: В скобках указаны стандартные ошибки коэффициентов; * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

Связь между участием в ДПО за счёт работодателя и удовлетворённостью возможностями для профессионального роста также положительная и статистически значимая (на уровне $p < 0,01$) в базовой модели и при контроле социально-демографических характеристик (см. табл. 5, столбцы 1, 2). Эта связь несколько сильнее по сравнению с таблицей 4. Прошедшие обучение на 62% чаще удовлетворены возможностями профессионального роста. Как и в таблице 4, коэффициент участия в ДПО резко уменьшается и теряет статистическую значимость при контроле социально-профессионального статуса (см. табл. 5, столбец 3). В итоговых моделях участие в программах ДПО не связано значимо ни с удовлетворённостью возможностями роста, ни с удовлетворённостью оплатой труда.

Таблица 5

Связь между удовлетворённостью возможностями для профессионального роста и участием в ДПО (логистическая регрессия, отношения шансов)

Переменные	1	2	3	4
Участвовал(а) в ДПО (да; нет)	1,62*** (0,22)	1,62*** (0,22)	1,25 (0,17)	1,14 (0,16)
Женщина (да; нет)	—	1,02 (0,06)	0,93 (0,06)	1,06 (0,07)
Возраст (полных лет)	—	1,00 (0,00)	1,00 (0,00)	1,00 (0,00)
Женат, замужем (да; нет)	—	1,08 (0,07)	1,05 (0,07)	1,02 (0,07)
Численность населённого пункта (логарифм)	—	0,99 (0,01)	0,97*** (0,01)	0,94*** (0,01)
Индекс социально-профессионального статуса, std.	—	—	1,53*** (0,05)	1,34*** (0,05)
Стаж (полных лет)	—	—	—	1,01* (0,00)
Подчинённых 1–3 чел. (да; нет)	—	—	—	1,36** (0,16)
Подчинённых 4–10 чел. (да; нет)	—	—	—	1,43*** (0,17)
Подчинённых более 10 чел. (да; нет)	—	—	—	1,45*** (0,20)
Сектор — государственный (да; нет)	—	—	—	1,01 (0,07)
Сектор неизвестен (да; нет)	—	—	—	0,94 (0,12)
Продолжительность рабочей недели более 40 ч. (да; нет)	—	—	—	0,86** (0,06)
Продолжительность рабочей недели неизвестна (да; нет)	—	—	—	0,90 (0,14)
Заработная плата — средняя за последние 12 мес. (логарифм)	—	—	—	1,64*** (0,10)
Заработная плата неизвестна (да; нет)	—	—	—	0,90 (0,10)
Константа	0,88*** (0,03)	0,90 (0,15)	1,22 (0,21)	0,02*** (0,01)
<i>N</i>	4,804	4,804	4,804	4,804

Примечание: В скобках указаны стандартные ошибки коэффициентов; * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

Выводы и дискуссия

Задача данного исследования — проанализировать неэкономические эффекты от участия в ДПО на индивидуальном уровне, такие как удовлетворённость некоторыми аспектами труда (оплатой и возможностями профессионального роста) и субъективный контроль. На основе теории человеческого капитала мы предположили, что участие в ДПО будет связано с удовлетворённостью различными аспектами труда (H 1), а также с более высоким уровнем субъективного контроля (H 2).

Уровень субъективного контроля у работников, участвовавших в ДПО за счёт работодателя, по сравнению с теми, кто не проходил обучение, впоследствии стал выше. Это соответствует результатам предыдущих исследований, которые показали наличие ряда позитивных неэкономических эффектов [Ross, Migowsky 2012]. Дополнительное образование развивает некогнитивные навыки, в частности — способность решать проблемы, и повышает уверенность в себе. Предыдущие исследования, проведённые в постсоветских странах, показывают, что для работников с низким уровнем образования и навыков участие в ДПО значимо связано с повышением самооценки своих компетенций, и наблюдаемый положительный эффект выше, чем у высококвалифицированных работников [Kosó, Worek 2017]. Другими словами, участие в ДПО помогает выравнять различия в уровне самооценки у работников с разным уровнем квалификации. Кроме того, такое обучение может воздействовать на уровень субъективного контроля опосредованно, через улучшение условий труда и уровня оплаты [Piatek, Pinger 2016].

Результаты анализа показывают значимую связь с удовлетворённостью рассматриваемыми аспектами труда при контроле исключительно социально-демографических характеристик. При одинаковых возрасте, поле, семейном положении и численности населённого пункта у участвовавших в программах ДПО уровень удовлетворённости оплатой и возможностями профессионального роста выше. Однако наблюдаемая положительная связь объясняется различиями в социально-профессиональном статусе работников и особенностями труда. Опираясь на предыдущие исследования, мы можем сделать ряд предположений для интерпретации этого результата.

Во-первых, как показывают наши данные (см. табл. 4, 5), удовлетворённость различными аспектами труда в целом выше для работников, занятых на рабочих местах, требующих более высокого уровня квалификации, имеющих подчинённых и более высокую заработную плату. Также более производительные работники оценивают свои трудовые усилия как полезные для себя [Freeman 1978], заинтересованы в своей работе и карьерном росте, поэтому будут стремиться к дополнительному обучению. Возможно, ненаблюдаемые характеристики, такие как мотивация, воздействуют и на участие более квалифицированных работников в ДПО, и на их удовлетворённость трудом.

Во-вторых, при интерпретации полученных нами результатов необходимо учитывать особенности накопления и использования человеческого капитала в разных сегментах рынка труда. В частности, в сегменте высокопроизводительных рабочих мест работодатель будет стремиться удержать работников, прошедших обучение, вводя дополнительные стимулы. Это соотносится с феноменами отбора (высокооплачиваемые работники концентрируются в фирмах, где уровень зарплат высок) и сегрегации (высокооплачиваемые работники с большей вероятностью будут работать друг с другом) [Song et al. 2019], которые возникли в ответ на рост конкуренции за наиболее квалифицированный персонал. Соответственно, можно ожидать более высокую удовлетворённость трудом у прошедших ДПО в этом сегменте.

В то же время в сегменте низкопроизводительных рабочих мест участие в ДПО формирует карьерные и зарплатные ожидания, которые сложно реализовать [Aletraris 2010], так как здесь работники с низким социально-профессиональным статусом часто вовлечены в достаточно стандартизированные

формы труда, находятся на рабочих местах с короткими карьерными лестницами и могут быть легко заменены. В России подобные рабочие места сосредоточены в государственном, а также в сервисных секторах [Gimpelson, Kapeliushnikov 2016; Roshchin, Travkin 2018]. Кроме того, как показывают опросы работодателей, ДПО зачастую организуется для адаптации новых работников. Например, в ряде опрошенных компаний вынуждены заниматься дополнительным обучением выпускников учреждений среднего профессионального образования (СПО), поскольку они не имеют навыков, достаточных для выполнения своих обязанностей на рабочем месте [Бондаренко 2018: 42]. Подобное обучение, как правило, тоже слабо интегрировано в системы стимулирования работников и внутрифирменные карьерные лестницы и может не привести к росту удовлетворённости трудом. Как следствие, если рассматривать всех работников, прошедших обучение, в целом, то связь ДПО и удовлетворённости трудом может оказаться незначимой.

В-третьих, в России наблюдается высокая несбалансированность рынка труда, поэтому наши выводы резонируют с результатами исследований, которые показывают, что работники с избыточным или недостаточным уровнем квалификации менее удовлетворены своей работой [Green, Tsitsianis 2005]. Получение ДПО может не сглаживать эти негативные эффекты от несоответствия уровня квалификации и требований рабочего места на удовлетворённость трудом.

Тем не менее доступ к ДПО — важная характеристика качественного рабочего места. Участие в ДПО может позволить работникам лучше справляться со своей работой. Для выявления механизмов, которые опосредуют связь между участием в ДПО и ростом производительности труда на рабочем месте, необходимы исследования с учётом характеристик предприятий и рабочих мест. Будущие исследования могут быть посвящены изучению эффектов от ДПО в различных сегментах рынка труда.

Литература

- Анкудинов А. Б., Беляева М. Н., Лебедев О. В. 2013. Удовлетворённость работой и её детерминанты: результаты статистического моделирования на панельных данных. *Социологические исследования*. 11: 75–83.
- Бондаренко Н. В. 2018. *Анализ взаимодействия системы среднего профессионального образования и работодателей высокотехнологичных секторов экономики*. Информационный бюллетень. Мониторинг экономики образования. Вып. 2 (122). М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».
- Бондаренко Н., Кочкина Н., Красильникова М. 2016. *Вопросы профессионального обучения персонала компаний и сотрудничества предприятий с системой профессионального образования*. Информационный бюллетень. Мониторинг экономики образования. Вып. 5 (94). М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».
- Бюссинг А. 2002. *Мотивация и удовлетворённость*. Управление человеческими ресурсами. СПб.: Питер.
- Воронина Н. Д., Попов Д. С. 2019. Востребованность образования взрослых и факторы, связанные с участием в нём: Россия на фоне стран ОЭСР. *Экономическая социология*. 20 (2): 122–153. URL: https://ecsoc.hse.ru/2019-20-2/annot.html#doc_257810083
- Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. 2010. *Уровень образования российских работников: оптимальный, избыточный, недостаточный?* Препринт WP3/2010/09. Серия WP3.

Проблемы рынка труда. М.: Изд. дом ВШЭ. URL: https://wp.hse.ru/data/2010/12/03/1209581393/WP3_2010_09_fff.pdf

Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. 2003. *Человек и его работа в СССР и после*. М.: Аспект-Пресс.

Ильясов Ф. Н. 2013. О целесообразности и содержании исследований удовлетворённости трудом. *Социологический журнал*. 3: 130–138.

Капелюшников Р. И. 2011. *Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы на российском рынке труда: кто бежал быстрее?* Препринт WP3/2011/09. Серия WP3. Проблемы рынка труда. М.: Изд. дом ВШЭ. URL: https://wp.hse.ru/data/2011/11/14/1272855699/WP3_2011_09-f.pdf

Кармаева Н. Н., Захаров А. Б., Гребенюк Я. А. 2018. Социально-экономическое неравенство, самоэффективность и образование в переходной экономике. В кн.: Карной М., Фруммин И. Д., Кармаева Н. Н. (ред.) *Образование и социальная дифференциация*. М.: Изд. дом ВШЭ; 347–364.

Козырева П. М. 2004. Адаптационные процессы в сфере труда: формирование рыночных качеств и отношение к труду. В кн. Дробышева Л. М. (ред.) *Россия реформирующаяся: ежегодник*. М.: Ин-т социологии РАН; 12–32.

Моусова Г. А. 2009. Сфера труда: субъективные оценки и объективные характеристики (межстрановые сопоставления). В кн.: Андреевкова А. А., Беляева Л. Л. (ред.) *Россия в Европе: по материалам международного социологического проекта «Европейское социологическое исследование»*. М.: Academia; 141–170.

Татарова Г. Г., Бессокирная Г. П. 2017. Удовлетворённость работой как конструкт в эмпирических исследованиях. *Социологический журнал*. 23 (1): 8–26.

Темницкий А. Л. 2013. Расширение функций и контекста в современных исследованиях удовлетворённости трудом. *Социологический журнал*. 3: 139–148.

Хахулина Л. 2007. Труд в системе жизненных ориентаций россиян. *Демоскоп Weekly*. 291–292 (4–17 июня). URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2007/0291/tema01.php>

Ядов В. А., Киссель А. А. 1974. Удовлетворённость работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования. *Социологические исследования*. 1: 78–87.

Acemoglu D., Pischke J.-S. 1998. Why do Firms Train? Theory and Evidence. *Quarterly Journal of Economics*. 113 (1): 79–119.

Acemoglu D., Pischke J.-S. 1999. Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets. *The Economic Journal*. 109 (453): 112–142.

Aistov A. 2017. Time Distributed Difference-in-Differences Estimates of Return to Training. *Cogent Economics & Finance*. 5 (1): 130–148.

Aletraris L. 2010. How Satisfied are They and Why? A Study of Job Satisfaction, Job Rewards, Gender and Temporary Agency Workers in Australia. *Human Relations*. 63 (8): 1129–1155.

- Bagri S. C. et al. 2011. Human Capital Decisions and Employee Satisfaction at Selected Hotels in India. *Hospitality Review*. 29 (2): 104–121.
- Balatti J., Falk I. 2002. Socioeconomic contributions of adult learning to community: A social capital perspective. *Adult Education Quarterly*. 52 (4): 281–298.
- Bandura A., Wood R. E. 1989. Effect of Perceived Controllability and Performance Standards on Self-Regulation of Complex Decision-Making. *Journal of Personality and Social Psychology*. 56 (5): 805–814.
- Barmby T., Bryson A., Eberth B. 2012. Human Capital, Matching and Job Satisfaction. *Economics Letters*. 117 (3): 548–551.
- Barrett J. B., Buckley C. 2009. Gender and Perceived Control in the Russian Federation. *Europe-Asia Studies*. 61 (1): 29–49.
- Barrett A., O'Connell P. J. 2001. Does Training Generally Work? The Returns to in-Company Training. *ILR Review*. 54 (3): 647–662.
- Bartel A. P., Lichtenberg F. 1987. The Comparative Advantage of Educated Workers in Implementing New Technology. *The Review of Economics and Statistics*. 69 (1): 1–11.
- Becker G. S. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Brady T. J. 2003. Measures of Self-Efficacy, Helplessness, Mastery, and Control: The Arthritis Helplessness Index (AHI)/Rheumatology Attitudes Index (RAI), Arthritis Self-Efficacy Scale (ASES), Children's Arthritis Self-Efficacy Scale (CASE), Generalized Self-Efficacy Scale (GSES), Mastery Scale, Multi-Dimensional Health Locus of Control Scale (MHLC), Parent's Arthritis Self-Efficacy Scale (PASE), Rheumatoid Arthritis Self-Efficacy Scale (RASE), and Self-Efficacy Scale (SES). *Arthritis & Rheumatism*. 49 (S5): S147–S164.
- Burgard C., Görlitz K. 2014. Continuous Training, Job Satisfaction and Gender: An Empirical Analysis Using German Panel Data. *Evidence-Based HRM*. 2 (2): 126–144.
- Colletta N. J. 1996. Formal, Nonformal, and Informal Education. In: Tuijnman A. C. (ed.) *The International Encyclopaedia of Adult Education and Training*. 2nd ed. Oxford: Pergamon Press; 22–27.
- Earley P. 1994. Self or Group? Cultural Effects of Training on Self-Efficacy and Performance. *Administrative Science Quarterly*. 39 (1): 89–117.
- Feinstein L. 2003. Inequality in the Early Cognitive Development of British Children in the 1970 Cohort. *Economica*. 70 (277): 73–97.
- Feinstein L., Hammond C. 2004. The Contribution of Adult Learning to Health and Social Capital. *Oxford Review of Education*. 30 (2): 199–221.
- Frazis H., Loewenstein M. A. 2006. On-the-Job-Training. *Foundations and Trends in Microeconomics*. 2 (5): 363–440.

- Freeman R. B. 1978. Job Satisfaction as an Economic Variable. *American Economic Review*. 68 (2): 135–141.
- Ganzeboom H. B. G., De Graaf P. M., Treiman D. J. 1992. A Standard International Socio-economic Index of Occupational Status. *Social Science Research*. 21 (1): 1–56.
- Ganzeboom H. B. G., Treiman D. J. 1996. Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social Science Research*. 25 (3): 201–239.
- Georgellis Y., Lange T. 2007. Participation in Continuous, On-the-Job Training and the Impact on Job Satisfaction: Longitudinal Evidence from the German Labour Market. *The International Journal of Human Resource Management*. 18 (6): 969–985.
- Gimpelson V., Kapeliushnikov R. 2016. Polarization or Upgrading? Evolution of Employment in Transitional Russia. *Russian Journal of Economics*. 1 (2): 192–218.
- Green F., Tsitsianis N. 2005. An Investigation of National Trends in Job Satisfaction in Britain and Germany. *British Journal of Industrial Relations*. 43 (3): 401–429.
- Hamermesh D. S. 1977. Economic Aspects of Job Satisfaction. In: Ashenfelter O. C., Oates W. E. (eds) *Essays in Labor Market Analysis*. New York: Wiley; 53–72.
- Hammond C. 2004. Impacts of Lifelong Learning upon Emotional Resilience, Psychological and Mental Health: Fieldwork Evidence. *Oxford Review of Education*. 30 (4): 551–568.
- Jackson A., Whitwell B. 2001. Opening Pathways to Inclusion: The Importance of Non-accredited Learning in the Lives of Students in the Local Authority Sector. *Research in Post-Compulsory Education*. 6 (2): 129–139.
- Jackson S. 2010. Learning through Social Spaces: Migrant Women and Lifelong Learning in Post-Colonial London. *International Journal of Lifelong Education*. 29 (2): 237–253.
- Jenkins A., Mostafa T. 2015. The Effects of Learning on Wellbeing for Older Adults in England. *Ageing & Society*. 35 (10): 2053–2070.
- Jenkins A., Wiggins R. D. 2015. Pathways from Adult Education to Well-Being: The Tuijnman Model Revisited. *International Review of Education*. 61 (1): 79–97.
- Jones M. K. et al. 2009. Training, Job Satisfaction, and Workplace Performance in Britain: Evidence from WERS 2004. *LABOUR*. 23 (Special Issue): 139–175.
- Kalleberg A. 2011. *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment System in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Katz E., Ziderman A. 1990. Investment in General Training: The Role of Information and Labour Mobility. *The Economic Journal*. 100 (403): 1147–1158.
- Kocór M., Worek B., 2017. Adult Learning – Providing Equal Opportunities or Widening Differences? The Polish Case. *British Journal of Educational Studies*. 65 (2): 239–260.

- Kushnir T., Melamed S. 1991. Work-Load, Perceived Control and Psychological Distress in Type A/B Industrial Workers. *Journal of Organizational Behavior*. 12 (2): 155–168.
- Leppel K., Brucker E., Cochran J. 2012. The Importance of Job Training to Job Satisfaction of Older Workers. *Journal of Aging & Social Policy*. 24 (1): 62–76.
- Loewenstein M. A., Spletzer J. R. 1998. Dividing the Costs and Returns to General Training. *Journal of Labor Economics*. 16 (1): 142–171.
- Marzillier J. S., Eastman C. 1984. Continuing Problems with Self-Efficacy Theory: A Reply to Bandura. *Cognitive Therapy and Research*. 8: 257–262.
- Meier S., McCarthy P. R., Schmeck R. R. 1984. Validity of Self-Efficacy as a Predictor of Writing Performance. *Cognitive Therapy and Research*. 8 (2): 107–120.
- Mirowsky J., Ross C. E. 1999. Well-Being across the Life Course. In: Horwitz A. V., Scheid T. L. (eds) *A Handbook for the Study of Mental Health: Social Contexts, Theories, and Systems*. Cambridge: Cambridge University Press; 328–347.
- OECD. 2015. Organisation for Economic Co-Operation and Development. *The Future of Productivity*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. 2017. Organisation for Economic Co-Operation and Development. *OECD Skills Outlook 2017: Skills and Global Value Chains*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. 2019. Organisation for Economic Co-operation and Development. *OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World*. Paris: OECD Publishing.
- Pagán-Rodríguez R. 2015. Disability, Training and Job Satisfaction. *Social Indicators Research*. 122 (3): 865–885.
- Panitsides E. 2013. Researching returns emanating from participation in adult education courses: a quantitative approach. *International Journal of Lifelong Education*. 32 (5): 600–619.
- Pearlin L. I. et al. 1981. The Stress Process. *Journal of Health and Social Behavior*. 22 (4): 337–356.
- Pearlin L. I., Schooler C. 1978. The Structure of Coping. *Journal of Health and Social Behavior*. 19 (1): 2–21.
- Piatek R., Pinger P. 2016. Maintaining (Locus of) Control? Data Combination for the Identification and Inference of Factor Structure Models. *Journal of Applied Econometrics*. 31 (4): 734–755.
- Polischuk L. I. 2013. Institutional Performance. In: Alexeev M., Weber Sh. (eds) *The Oxford Handbook of the Russian Economy*. New York: Oxford University Press; 189–220.
- Preston J., Hammond C. 2003. Practitioner Views on the Wider Benefits of Further Education. *Journal of Further and Higher Education*. 27 (2): 211–222.
- Reenen J., Dearden L., Reed H. 2006. The Impact of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 68 (4): 397–421.

- Rochlitz M. et al. 2015. Performance incentives and economic growth: regional officials in Russia and China. *Eurasian Geography and Economics*. 56 (4): 421–445.
- Roshchin S., Travkin P. 2018. Determinants of On-the-Job Training in Enterprises: The Russian case. *European Journal of Training and Development*. 41 (9): 758–775.
- Ross C. E., Mirowsky J. 2012. The Sense of Personal Control: Social Structural Causes and Emotional Consequences. In: Aneshensel C. S. et al. (eds) *Handbook of the Sociology of Mental Health*. London: Springer; 379–402.
- Rossi F. 2018. Human Capital and Macro-Economic Development. A Review of the Evidence. *World Bank Policy Research Working Paper*. 8650. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30877/WPS8650.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Roud V., Vlasova V. 2019. Strategies of Industry-Science Cooperation in the Russian Manufacturing Sector. *The Journal of Technology Transfer*. 45 (3): 1–38.
- Ruhose J., Thomsen S., Weilage I. 2019. The Benefits of Adult Learning: Work-Related Training, Social Capital, and Earnings. *Economics of Education Review*. 72: 166–186.
- Schieman S., Plickert G. 2008. How Knowledge is Power: Education and the Sense of Control. *Social Forces*. 87 (1): 153–183.
- Schuller T. et al. 2004. *The Benefits of Learning: The Impact of Education on Health, Family Life and Social Capital*. London: Routledge.
- Schuller T., Watson D. 2009. *Learning Through Life*. Leicester: NIACE.
- Semykina A., Linz S. J. 2007. Gender Differences in Personality and Earnings: Evidence from Russia. *Journal of Economic Psychology*. 28 (3): 387–410.
- Semykina A., Linz S. J. 2010. Analyzing the Gender Pay Gap in Transition Economies: How Much does Personality Matter? *Human Relations*. 63 (4): 447–469.
- Sicherman N., Galor O. 1990. A Theory of Career Mobility. *Journal of Political Economy*. 98 (1): 169–192.
- Siebern-Thomas F. 2005. Job Quality in European Labour Markets. In: Bazen S., Lucifora C., Salverda W. (eds) *Job Quality and Employer Behaviour*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan; 31–36.
- Skinner E. A. 1996. A Guide to Constructs of Control. *Journal of Personality and Social Psychology*. 71 (3): 549–570.
- Stevens M. 1999. Human Capital Theory and UK Vocational Training Policy. *Oxford Review of Economic Policy*. 15 (1): 16–32.
- Song J., Price D. J., Guvenen F., Bloom N., von Wachter T. 2019. Firming Up Inequality. *The Quarterly Journal of Economics*. 134 (1): 1–50.

- Travkin P. V. 2014. The Returns To Training In Russia: A Difference-In-Differences Analysis. *Basic Research Program. Working Papers. Series: Economics WP BRP 56/EC/2014*. URL: <https://wp.hse.ru/data/2014/04/11/1321094900/56EC2014.pdf>
- Travkin P., Sharunina A. 2016. The Returns to Training in Russia: a Difference-in-differences Analysis. *International Journal of Training and Development*. 20 (4): 262–279.
- World Bank. 2019. *The Changing Nature of Work: Building Human Capital*. Washington, DC: World Bank Group. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/pdf/2019-WDR-Report.pdf>

Natalia Karmaeva, Andrey Zakharov

Participation in Professional Training and Non-Economic Effects for Workers in Russia

KARMAEVA, Natalia — PhD, Assistant professor, Institute of Education, National Research University Higher School of Economics. Address: Address: 20 Myasnitskaya str., 101000, Moscow, Russian Federation.

Email: nkarmaeva@hse.ru

ZAKHAROV, Andrey Borisovitch — Candidate of Sciences, Lead Research Fellow, Institute of Education, National Research University Higher School of Economics. Address: Address: 20 Myasnitskaya str., 101000, Moscow, Russian Federation.

Email: abzakharov@hse.ru

Abstract

The goal of the paper is to identify the relationship between participation in professional training financed by the employer and its non-economic effects: subjective control and job satisfaction (including satisfaction with pay and with professional growth opportunities). According to the human capital theory, participation in professional training accumulates both specific and general human capital; workers develop their skills and become more flexible in the labor market. We test the hypothesis that participation in professional training will be positively interrelated with employees' subjective control and job satisfaction. The empirical base of the study is formed by the Russian Longitudinal Household Monitoring Survey (RLMS—HSE), waves 19 and 20 (2010 and 2011). The analysis identified positive effects only in the case of subjective control, but not for job satisfaction. This partially supports our hypothesis. The results show that workers who participated in professional training, compared to the workers who did not, will have a higher level of subjective control, i.e., workers feel more in control of their circumstances at work and in life. However, no effect of training was found in the case of job satisfaction. A possible reason is that training is not sufficiently integrated in the short career structures of low- or middle-skill jobs. Therefore, participation in professional training does not widen professional mobility opportunities in this labor market segment and thus is not associated with higher job satisfaction.

Keywords: professional training; labour market; subjective control; job satisfaction; human capital; specific human capital.

Acknowledgements

The article was prepared within the framework of the HSE University Basic Research Program and funded by the Russian Academic Excellence Project '5-100'.

References

- Acemoglu D., Pischke J.-S. (1998) Why do Firms Train? Theory and Evidence. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 113, no 1, pp. 79–119.
- Acemoglu D., Pischke J.-S. (1999) Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets. *The Economic Journal*, vol. 109, no 453, pp. 112–142.
- Aistov A. (2017) Time Distributed Difference-in-Differences Estimates of Return to Training. *Cogent Economics & Finance*, vol. 5, no 1, pp. 130–148.

- Aletraris L. (2010) How Satisfied are They and Why? A Study of Job Satisfaction, Job Rewards, Gender and Temporary Agency Workers in Australia. *Human Relations*, vol. 63, no 8, pp. 1129–1155.
- Ankudinov A. B., Belyaeva M. N., Lebedev O. V. (2013) Udovletvorennost' raboty i ee determinanty: rezul'taty statisticheskogo modelirovaniya na panel'nykh dannyykh [Satisfaction with Work and its Determinants: Results of Statistical Modelling on Panel Data]. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*, no 11, pp. 75–83 (in Russian).
- Bagri S. C., Babu A. S., Kukreti M., Smith S. (2011) Human Capital Decisions and Employee Satisfaction at Selected Hotels in India. *Hospitality Review*, vol. 29, no 2, pp. 104–121.
- Balatti J., Falk I. (2002) Socioeconomic Contributions of Adult Learning to Community: A social Capital Perspective. *Adult Education Quarterly*, vol. 52, no 4, pp. 281–298.
- Bandura A., Wood R. E. (1989) Effect of Perceived Controllability and Performance Standards on Self-Regulation of Complex Decision-Making. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 56, no 5, pp. 805–814.
- Barmby T., Bryson A., Eberth B. (2012) Human Capital, Matching and Job Satisfaction. *Economics Letters*, vol. 117, no 3, pp. 548–551.
- Barrett J. B., Buckley C. (2009) Gender and Perceived Control in the Russian Federation. *Europe-Asia Studies*, vol. 61, no 1, pp. 29–49.
- Barrett A., O'Connell P. J. (2001) Does Training Generally Work? The Returns to in-Company Training. *ILR Review*, vol. 54, no 3, pp. 647–662.
- Bartel A. P., Lichtenberg F. (1987) The Comparative Advantage of Educated Workers in Implementing New Technology. *The Review of Economics and Statistics*, vol. 69, no 1, pp. 1–11.
- Becker G. S. (1964) *Human Capital A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago: University of Chicago Press.
- Bondadenko N. V. (2018) Analiz vzaimodeistviya systemy srednego professionalnogo obrazovaniya i rabotodateley vysokotechnologichnykh sektorov ekonomiki [The Analysis of Cooperation between the Secondary Professional Education System and Employers in High Technology Sectors]. *Information Bulletins "Monitoring of Education Markets and Organizations"*, iss. 2, no 122, Moscow: HSE (in Russian).
- Bondarenko N., Kochkina N., Krasilnikova M. (2016) Voprosy professionalnogo obucheniya personala kompaniy i sotrudnichestva predpriyatiy s sistemoy professionalnogo obrazovaniya [Issues in Professional Training of Personnel and Cooperation between Enterprises and the System of Professional Education]. *Information Bulletins "Monitoring of Education Markets and Organizations"*, iss. 5, no 94, Moscow: HSE (in Russian).
- Brady T. J. (2003) Measures of self-efficacy, helplessness, mastery, and control: The Arthritis Helplessness Index (AHI)/Rheumatology Attitudes Index (RAI), Arthritis Self-Efficacy Scale (ASES), Children's Arthritis Self-Efficacy Scale (CASE), Generalized Self-Efficacy Scale (GSES), Mastery Scale, Multi-Dimensional Health Locus of Control Scale (MHLC), Parent's Arthritis Self-Efficacy Scale (PASE), Rheumatoid Arthritis Self-Efficacy Scale (RASE), and Self-Efficacy Scale (SES). *Arthritis & Rheumatism*, vol. 49, no 5, pp. S147–S164.

- Burgard C., Görlitz K. (2014) Continuous Training, Job Satisfaction and Gender: An Empirical Analysis Using German Panel Data. *Evidence-based HRM*, vol. 2, no 2, pp. 126–144.
- Bussing A. (2002) *Motivatsiya i udovletvorennost. Upravleniye chelovecheskimi resursami* [Motivation and Satisfaction. Human Resource Management], St. Peterburg: Piter (in Russian).
- Colletta N. J. (1996) Formal, Nonformal, and Informal Education. *The International Encyclopaedia of Adult Education and Training* (ed. A. C. Tuijnman), 2nd ed., Oxford: Pergamon Press, pp. 22–27.
- Earley P. (1994) Self or Group? Cultural Effects of Training on Self-Efficacy and Performance. *Administrative Science Quarterly*, vol. 39, no 1, pp. 89–117.
- Feinstein L. (2003) Inequality in the Early Cognitive Development of British Children in the 1970 Cohort. *Economica*, vol. 70, no 277, pp. 73–97.
- Feinstein L., Hammond C. (2004) The Contribution of Adult Learning to Health and Social Capital. *Oxford Review of Education*, vol. 30, no 2, pp. 199–221.
- Frazis H., Loewenstein M. A. (2006) On-the-Job-Training. *Foundations and Trends in Microeconomics*, vol. 5, no 2, pp. 363–440.
- Freeman R. B. (1978) Job Satisfaction as an Economic Variable. *American Economic Review*, vol. 68, no 2, pp. 135–141.
- Ganzeboom H. B. G., De Graaf P. M., Treiman D. J. (1992) A Standard International Socio-economic Index of Occupational Status. *Social Science Research*, vol. 21, no 1, pp. 1–56.
- Ganzeboom H. B. G., Treiman D. J. (1996) Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social Science Research*, vol. 25, no 3, pp. 201–239.
- Georgellis Y., Lange T. (2007) Participation in Continuous, On-the-Job Training and the Impact on Job Satisfaction: Longitudinal Evidence from the German Labour Market. *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 18, no 6, pp. 969–985.
- Gimpelson V. E., Kapelyushnikov R. I., Lukyanova A. L. (2010) Uroven obrazovaniya rossiyskikh rabotnikov: optimalnyy, izbytochnyy, nedostatochnyy? [The Level of Education of Russian Workers: Optimal, Excessive, Deficient?] *HSE Working Paper, WP3/2010/09. Series WP3. Labor Market Issues*, Moscow: HSE Publishing House. Available at: https://wp.hse.ru/data/2010/12/03/1209581393/WP3_2010_09_fff.pdf (accessed 1 January 2021) (in Russian).
- Gimpelson V., Kapeliushnikov R. (2016) Polarization or Upgrading? Evolution of Employment in Transitional Russia. *Russian Journal of Economics*, vol. 2, pp. 192–218.
- Green F., Tsitsianis N. (2005) An Investigation of National Trends in Job Satisfaction in Britain and Germany. *British Journal of Industrial Relations*, vol. 43, no 3, pp. 401–429.
- Hamermesh D. S. (1977) Economic Aspects of Job Satisfaction. *Essays in Labor Market Analysis* (eds. O. C. Ashenfelter, W. E. Oates), New York: Wiley, pp. 53–72.

- Hammond C. (2004) Impacts of Lifelong Learning upon Emotional Resilience, Psychological and Mental Health: Fieldwork Evidence. *Oxford Review of Education*, vol. 30, no 4, pp. 551–568.
- Il'yasov F. N. (2013) O tselesoobraznosti i sodержanii issledovaniy udovletvorennosti trudom [The Appropriateness and Content of the Study of job Satisfaction]. *Sotsiologicheskij Zhurnal = Sociological Journal*, no 3, pp. 130–138 (in Russian).
- Jackson A., Whitwell B. (2001) Opening Pathways to Inclusion: The Importance of Non-accredited Learning in the Lives of Students in the Local Authority Sector. *Research in Post-Compulsory Education*, vol. 6, no 2, pp. 129–139.
- Jackson S. (2010) Learning through Social Spaces: Migrant Women and Lifelong Learning in Post-Colonial London. *International Journal of Lifelong Education*, vol. 29, no 2, pp. 237–253.
- Jenkins A., Mostafa T. (2015) The Effects of Learning on Wellbeing for Older Adults in England. *Ageing & Society*, vol. 35, no 10, pp. 2053–2070.
- Jenkins A., Wiggins R. D. (2015) Pathways from Adult Education to Well-Being: The Tuijnman Model Revisited. *International Review of Education*, vol. 61, no 1, pp. 79–97.
- Jones M. K., Jones R. J., Latreille P. L., Sloane P. J. (2009) Training, Job Satisfaction, and Workplace Performance in Britain: Evidence from WERS 2004. *LABOUR*, vol. 23 (Special Issue), pp. 139–175.
- Kalleberg A. (2011) *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment System in the United States, 1970s to 2000s*, New York: Russell Sage Foundation.
- Kapelyushnikov R. I. (2011) Spros i predloeniye vysokokvalifitsirovannoy rabochey sily v Rossii: kto bejal bystree? [The Race Between Demand and Supply of Skilled Labor in Russia: Who is a Winner?] *Working paper WP3/2011/09*. Available at: https://wp.hse.ru/data/2011/11/14/1272855699/WP3_2011_09-f.pdf (accessed 1 January 2021) (in Russian).
- Karmaeva N. N., Zakharov A. B., Grebenyuk Y. A. (2018) Sotsialno-ekonomicheskoye neravenstvo, samo-effektivnost i obrazovaniye v perekhodnoy ekonomike [Socioeconomic Inequality, Education and Self-Efficacy in a Transitional Economy]. *Obrazovaniye i sotsialnaya differentsiatsiya* [Education and Social Differentiation] (eds. M. Carnoy, I. D. Frumin, N. N. Karmaeva), Moscow: HSE Publishing House, pp. 347–364 (in Russian).
- Katz E., Ziderman A. (1990) Investment in General Training: The Role of Information and Labour Mobility. *The Economic Journal*, vol. 403, no 100, pp. 1147–1158.
- Khakhulina L. (2007) Trud v sisteme zhiznennykh orientatsiy rossiyan [Work in the Life Orientations of Russians]. *Demoskop Weekly*, June 4–17, no 291–292. Accessed 23.10.2019 Available at: <http://polit.ru/article/2007/06/18/demoscope291/> (accessed 23 October 2019) (in Russian).
- Kozyreva P. M. (2004) Adaptatsionnye protsessy v sfere truda: formirovaniye rynochnykh kachestv i otnosheniye k trudu [Process of Adaptation in Work Domain: Formation of Market Related Qualities and Attitude to Work. *Rossiya reformiruyushchayasya: Ezhegodnik 2004*. [Russia in the Course of Reforms: Yearbook 2004] (ed. L. M. Drobizheva), Moscow: Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences, pp. 12–32 (in Russian).

- Kocór M., Worek B. (2017) Adult Learning—Providing Equal Opportunities or Widening Differences? The Polish Case. *British Journal of Educational Studies*, vol. 65, no 2, pp. 239–260.
- Kushnir T., Melamed S. (1991) Work-Load, Perceived Control and Psychological Distress in Type A/B Industrial Workers. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 12, no 2, pp. 155–168.
- Leppel K., Brucker E., Cochran J. (2012) The Importance of Job Training to Job Satisfaction of Older Workers. *Journal of Aging & Social Policy*, vol. 24, no 1, pp. 62–76.
- Loewenstein M. A., Spletzer J. R. (1998) Dividing the Costs and Returns to General Training. *Journal of Labor Economics*, vol. 16, no 1, pp. 142–171.
- Marzillier J. S., Eastman C. (1984) Continuing Problems with Self-efficacy Theory: A Reply to Bandura. *Cognitive Therapy and Research*, no 8, pp. 257–262.
- Meier S., McCarthy P. R., Schmeck R. R. (1984) Validity of Self-Efficacy as a Predictor of Writing Performance. *Cognitive Therapy and Research*, vol. 8, no 2, pp. 107–120.
- Mirowsky J., Ross C. E. (1999) Well-Being across the Life Course. *A Handbook for the Study of Mental Health: Social Contexts, Theories, and Systems* (eds. A. V. Horwitz, T. L. Scheid), Cambridge: Cambridge University Press, pp. 328–347.
- Monusova G. A. (2009) Sfera truda: subektivnye otsenki i obektivnye kharakteristiki (mezhranovye so-postavleniya) [The World of Work: The Subjective Evaluation and the Objective Characteristics (Cross-Country Comparisons)]. *Rossiia v Evrope: po materialam mezhdunarodnogo sotsiologicheskogo proekta “Evropeiskoe sotsiologicheskoe issledovanie”* [Russia in Europe: Based on the International Sociological Project “European Sociological Survey”] (eds. A. Andreenkovi, L. Belyaevoi), Moscow: Academia, pp. 141–170 (in Russian).
- OECD (2015) *The Future of Productivity*, Paris: OECD Publishing.
- OECD (2017) *OECD Skills Outlook 2017: Skills and Global Value Chains*, Paris: OECD Publishing.
- OECD (2019) *OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World*, Paris: OECD Publishing.
- Pagán-Rodríguez R. (2015) Disability, Training and Job Satisfaction. *Social Indicators Research*, vol. 122, no 3, pp. 865–885.
- Panitsides E. (2013) Researching Returns Emanating from Participation in Adult Education Courses: A Quantitative Approach. *International Journal of Lifelong Education*, vol. 32, no 5, pp. 600–619.
- Pearlin L. I., Lieberman M. A., Menaghan E. G., Mullan J. T. (1981) The Stress Process. *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 22, no 4, pp. 337–356.
- Pearlin L. I., Schooler C. (1978) The Structure of Coping. *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 19, no 1, pp. 2–21.
- Piatek R., Pinger P. (2016) Maintaining (Locus of) Control? Data Combination for the Identification and Inference of Factor Structure Models. *Journal of Applied Econometrics*, vol. 31, no 4, pp. 734–755.

- Polischuk L. I. (2013) Institutional Performance. *The Oxford Handbook of the Russian Economy* (eds. M. Alexeev, Sh. Weber), New York: Oxford University Press, pp. 189–220.
- Preston J., Hammond C. (2003) Practitioner Views on the Wider Benefits of Further Education. *Journal of Further and Higher Education*, vol. 27, no 2, pp. 211–222.
- Reenen J., Dearden L., Reed H. (2006) The Impact of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 68, no 4, pp. 397–421.
- Rochlitz M., Kulpina V., Remington T. F., Yakovlev A. A. (2015) Performance Incentives and Economic Growth: Regional Officials in Russia and China. *Eurasian Geography and Economics*, vol. 56, no 4, pp. 421–445.
- Roshchin S., Travkin P. (2018) Determinants of On-the-Job Training in Enterprises: The Russian Case. *European Journal of Training and Development*, vol. 41, no 9, pp. 758–775.
- Ross C. E., Mirowsky J. (2012) The Sense of Personal Control: Social Structural Causes and Emotional Consequences. *Handbook of the Sociology of Mental Health* (eds. C. S. Aneshensel, J. C. Phelan, A. Bierman), London: Springer, pp. 379–402.
- Rossi F. (2018) Human Capital and Macro-Economic Development. A Review of the Evidence. *World Bank Policy Research Working Paper*, no 8650. Available at: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30877/WPS8650.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (accessed 1 January 2021).
- Roud V., Vlasova V. (2019) Strategies of Industry-Science Cooperation in the Russian Manufacturing Sector. *The Journal of Technology Transfer*, vol. 45, no 3, pp. 1–38.
- Ruhose J., Thomsen S., Weilage I. (2019) The Benefits of Adult Learning: Work-Related Training, Social Capital, and Earnings. *Economics of Education Review*, vol. 72, pp. 166–186.
- Schieman S., Plickert G. (2008) How Knowledge is Power: Education and the Sense of Control. *Social Forces*, vol. 87, no 1, pp. 153–183.
- Schuller T., Preston J., Hammond C., Brassett-Grundy A., Bynner J. (2004) *The Benefits of Learning: The Impact of Education on Health, Family Life and Social Capital*, London: Routledge.
- Schuller T., Watson D. (2009) *Learning Through Life*, Leicester: NIACE.
- Semykina A., Linz S. J. (2007) Gender Differences in Personality and Earnings: Evidence from Russia. *Journal of Economic Psychology*, vol. 28, no 3, pp. 387–410.
- Semykina A., Linz S. J. (2010) Analyzing the Gender Pay Gap in Transition Economies: How Much does Personality Matter? *Human Relations*, vol. 63, no 4, pp. 447–469.
- Sicherman N., Galor O. (1990) A Theory of Career Mobility. *Journal of Political Economy*, vol. 98, no 1, pp. 169–192.
- Siebert-Thomas F. (2005) Job Quality in European Labour Markets. *Job Quality and Employer Behaviour* (eds. S. Bazen, C. Lucifora, W. Salverda), Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan, pp. 31–36.

- Skinner E. A. (1996) A Guide to Constructs of Control. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 71, no 3, pp. 549–570.
- Song J., Price D. J., Guvenen F., Bloom N., von Wachter T. (2019) Firming Up Inequality. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 134, no 1, pp. 1–50.
- Stevens M. (1999) Human Capital Theory and UK Vocational Training Policy. *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 15, no 1, pp. 16–32.
- Tatarova G. G., Bessokirnaya G. P. (2017) Udovletvorennost' trudom kak konstrukt v empiricheskikh issledovaniyakh [Job satisfaction as a construct in empirical studies] *Sociological journal*, vol. 32, no 1, pp. 8–26 (in Russian)
- Temnitskii A. L. (2013) Rasshirenie funktsiy i konteksta v sovremennykh issledovaniyakh udovletvorennosti trudom [The Expansion of Functions and Context of Modern Researches of Job Satisfaction]. *Sotsiologicheskij Zhurnal = Sociological Journal*, no 3, pp. 139–148 (in Russian).
- Travkin P. V. (2014) The Returns To Training In Russia: A Difference-in-Differences Analysis. *Basic Research Program. Working Papers. Series: Economics WP BRP 56/EC/2014*. Available at: <https://wp.hse.ru/data/2014/04/11/1321094900/56EC2014.pdf> (accessed 1 January 2021).
- Travkin P., Sharunina A. (2016) The Returns to Training in Russia: A Difference-in-Differences Analysis. *International Journal of Training and Development*, vol. 20, no 4, pp. 262–279.
- Voronina N., Popov D. (2019) Vostrebovannost' obrazovaniya vzroslyj i factory, svyazannye s uchastiem v nem [Participation in Adult Education: Russia in Comparison with OECD Countries]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya Sotsiologiya*, vol. 20, no 2, pp. 122–153. Available at: https://ecsoc.hse.ru/data/2019/03/31/1187766206/ecsoc_t20_n2.pdf (accessed 1 January 2021) (in Russian).
- World Bank (2019) *World Development Report 2019: The Changing Nature Of Work. Building Human Capital*, Washington, DC: World Bank Group. Available at: <http://documents.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/pdf/2019-WDR-Report.pdf> (accessed 1 January 2021).
- Yadov V. A., Kissel' A. A. (1974) Udovletvorennost' raboty: analiz empiricheskikh obobshheniy i popytka ikh teoreticheskogo istolkovaniya [Job Satisfaction: An Analysis of Empirical Generalizations and Trying Their Theoretical Interpretation]. *Sotsiologicheskie Issledovaniya = Sociological Studies*, no 1, pp. 78–87 (in Russian).
- Zdravomyslov A. G., Yadov V. A. (2003) *Chelovek i ego rabota v SSSR i posle* [The Man and His Work in the Soviet Union and Beyond], Moscow: Aspekt-Press. (in Russian)

Received: April 16, 2020

Citation: Karmaeva N., Zakharov A. (2021) Neekonomicheskie efekty dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya dlya rossiyskikh rabotnikov [Participation in Professional Training and Non-Economic Effects for Workers in Russia]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 22, no 2, pp. 81–108. doi: [10.17323/1726-3247-2021-2-81-108](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2021-2-81-108) (in Russian).