

Образование как фактор конкурентоспособности работника на рынке труда

Соколов Алексей Викторович

студент II курса Школы Магистров

Московский Государственный Университет им. М.В.Ломоносова, г. Москва, Россия

E-mail: retamar@yandex.ru

Отрицать тот факт, что имеющийся у работника уровень образования играет далеко не последнюю роль при найме, абсурдно. Вопрос заключается в том, насколько этот фактор является определяющим слагаемым успеха (или неуспеха). Ведь помимо уровня, специфики и качества образования в глазах работодателя ценными представляются и другие характеристики работника. Следует признать, что двумя основными факторами были и остаются предшествующий опыт работы (общий стаж и средняя продолжительность работы в одной организации) и требуемый уровень оплаты труда. Однако данное исследование фокусируется на молодых специалистах без опыта работы по непосредственной специальности при предпосылке о том, что отклонение ожидаемой заработной платы от сложившейся на локальном рынке по данной профессии незначительно (что, впрочем, не всегда соответствует реальности). Поэтому присвоим этим первостепенным факторам статус «прочих равных» и обратимся к второстепенным. Среди них могут быть как фиксированные, отбор по которым хотя и признаётся дискриминационным, но встречается повсеместно – пол, возраст, национальность, так и в той или иной степени изменяемые – состояние здоровья, психологические характеристики, внешний вид, место проживания и т.п. Кажется естественным, что доминирующий фактор будет варьироваться в зависимости от типа и характера работы, как и то, что наиболее конкурентоспособным работником оказывается обладающий оптимальным для работодателя сочетанием характеристик.

В последнее десятилетие в нашей стране наблюдается значительный рост спроса на высшее образование, увеличение числа ВУЗов и, как следствие, повышение доли лиц с высшим образованием в экономически активном населении. Последствия увеличения общего образовательного уровня населения *de juro* (поскольку его увеличение *de facto* подвергается большому сомнению) далеко не однозначны. Как минимум, что представляет интерес в рамках данной работы, оно снижает ценность высшего образования для конкретного работника в терминах его конкурентоспособности на рынке труда. Простой факт наличия диплома о высшем образовании перестаёт быть для работодателя сигналом об интеллектуальных способностях претендента на вакансию. Теперь работодатель вынужден концентрировать своё внимание либо на других характеристиках работника, либо, что более логично, особенно тогда, когда от работника требуется наличие именно незаурядного интеллектуального потенциала, на качественных показателях высшего образования. Наиболее очевидными среди них представляется бренд ВУЗа, наличие диплома с отличием,

максимальное соответствие специализации профилю работы, владение несколькими иностранными языками, наличие зарубежных стажировок и международных сертификатов.

Целью данной работы является проверка гипотезы о селективной роли качественных параметров высшего образования на примере рынка специалистов банковского сектора города Москвы и выявление основных тенденций в этой области.

Литература

1. Капелюшников Р.И. Образовательный потенциал и его связь с характеристиками рынка труда: российский опыт. Препринт WP3/2006/03. Москва, ГУ ВШЭ, 2006
2. Albrecht J.W., Ours J.C. van (2005) Using Employer Hiring Behavior to Test the Education Signaling Hypothesis
3. Spence M. (1974) Market signaling-informational transfer in hiring and related processes. Harvard University Press, Cambridge