

DIGITALES ARCHIV

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
ZBW – Leibniz Information Centre for Economics

Marques, Israel

Book

Priobretenie i vybor partnerov : strategii obučenija sredi rossijskich kompanij

Provided in Cooperation with:

National Research University, Moscow

Reference: Marques, Israel (2017). Priobretenie i vybor partnerov : strategii obučenija sredi rossijskich kompanij. Moskva : Nacional'nyj Issledovatel'skij Universitet "Vysšaja Škola Ėkonomiki".

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/11159/1111>

Kontakt/Contact

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft/Leibniz Information Centre for Economics
Düsternbrooker Weg 120
24105 Kiel (Germany)
E-Mail: [rights\[at\]zbw.eu](mailto:rights[at]zbw.eu)
<https://www.zbw.eu/>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Dieses Dokument darf zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Sofern für das Dokument eine Open-Content-Lizenz verwendet wurde, so gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

<https://savearchive.zbw.eu/termsfuse>

Terms of use:

This document may be saved and copied for your personal and scholarly purposes. You are not to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public. If the document is made available under a Creative Commons Licence you may exercise further usage rights as specified in the licence.

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Израэл Маркес II

**СОЗДАНИЕ, ПРИОБРЕТЕНИЕ
И ВЫБОР ПАРТНЕРОВ:
СТРАТЕГИИ ОБУЧЕНИЯ
СРЕДИ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ**

Препринт WP1/2017/05

Серия WP1

Институциональные проблемы
российской экономики

Москва
2017

Редактор серии WP1
«Институциональные проблемы российской экономики»
А.А. Яковлев

Маркес П. И.

Создание, приобретение и выбор партнеров: стратегии обучения среди российских компаний [Электронный ресурс]: препринт WP1/2017/05 / И. Маркес П.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст. дан. (1 Мб). – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2017. – (Серия WP1 «Институциональные проблемы российской экономики»). – 45 с.

Каким образом компании делают выбор в пользу той или иной стратегии обучения для формирования шта-та высококвалифицированных сотрудников? Ronald Coase [Coase, 1937] утверждал, что компании в процессе приобретения ресурсов сталкиваются с выбором между «созданием» того, что им требуется, внутри компании, или заключением договоров с внешними участниками, т.е. «приобретения» того, что им нужно. Компании сталкиваются с подобным выбором и при принятии решения или о самостоятельном обучении сотрудников на собственной базе, или о делегировании этого процесса третьим лицам, государственным или частным. Существующая теория по стратегии обучения, которой придерживаются компании, традиционно делится на два уровня в зависимости от оказывающих на нее влияние факторов: микроуровень, обусловленный размером, прибыльностью и рыночной стратегией компании, и макроуровень, берущий за основу институты рынка труда и уровень развития гражданского общества, что дает объяснение того, как и с кем сотрудничают компании для обучения своего персонала. Подобное объяснение основано на способности компаний решить фундаментальную проблему исполнения обязательств, которая тормозит сотрудничество между компаниями и другими акторами. Решение проблемы требует совместных усилий со стороны сильного гражданского общества – в виде ассоциаций работодателей и профсоюзов – и наличия свободных, прозрачных и эффективных рыночных механизмов. Однако современная Россия ставит перед нами трудную задачу. С одной стороны, компании начали совершать институционально сложные, дорогостоящие капиталовложения совместно с государственными учреждениями среднего профессионального образования (СПО) и все чаще передавать обучение на аутсорсинг частным организациям. С другой стороны, гражданское общество и институты судебной системы развиты в России слабо, в результате чего компаниям сложно привлечь своих частных или государственных партнеров к ответственности, при этом рынкам также не удалось совершить полноценный переход к свободному и прозрачному капитализму. В данной работе утверждается, что в отсутствие сильного гражданского общества и свободных, прозрачных рынков компании могут решить проблему исполнения обязательств и сотрудничать со сторонними организациями при условии, что региональные органы власти обладают сильным государственным потенциалом (работоспособными государственными институтами) и являются политически подотчетными. Первое условие дает гарантию компаниям, что центральные органы власти в регионе могут контролировать должностные лица учреждений СПО и частные сторонние организации с целью обеспечить выполнение соглашений, второе условие создает стимул для региональных властей поступать таким образом. Эти теоретические предположения проверяются результатами опроса, проведенного в 690 компаниях в 12 субъектах Российской Федерации.

Ключевые слова: стратегии обучения; повышение квалификации; человеческий капитал; стратегии компаний; Россия

Классификация по JEL: D22, J24, I25, L21, L23

Израэл Маркес П., доцент, НИУ ВШЭ, факультет социальных наук, департамент политической науки; научный сотрудник, НИУ ВШЭ, Институт анализа предприятий и рынков, Международный центр изучения институтов и развития

**Препринты Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики» размещаются по адресу: <http://www.hse.ru/org/hse/wp>**

© Маркес П. И., 2017
© Оформление. Издательский дом
Высшей школы экономики, 2017

1. Введение¹

Как компании решают применять определенные стратегии для найма высококвалифицированных сотрудников? Ronald Coase [Coase, 1937] утверждал, что компании сталкиваются с выбором в процессе приобретения необходимых ресурсов: некоторые из них предпочитают проявлять экономическую активность, самостоятельно «создавая» то, что им требуется, другие – заключать договоры с внешними участниками, «покупая» то, что им нужно. Это отличие находит свое непосредственное отражение в разработке стратегии формирования квалифицированных кадров компаний, часто встающих перед выбором: или «сформировать» навыки и умения персонала посредством его подготовки собственными усилиями, или «приобрести» их у третьей стороны, будь то частное или государственное образовательное учреждение. Для компаний такой выбор сродни традиционным инвестициям, пусть даже это инвестиции в человеческий капитал, а не в производство [Finegold, Soskice, 1988], и имеет большое значение для конкурентоспособности компаний в развивающихся странах. Исследования в области политической экономии развития обращают внимание на трудности, с которыми сталкиваются компании, особенно в странах со средним уровнем доходов, в процессе найма высококвалифицированного персонала, необходимого для конкуренции с высокопроизводительными и высокотехнологичными компаниями передовых демократических стран с развитым промышленным производством [Doner, Schneider, 2016; Agenor, Canuto, 2012; Aiyar et al., 2013]. Одно из решений данной проблемы заключается в установлении прочных связей между компаниями и учебными организациями, в особенности государственными учреждениями СПО, которые позволяют компаниям использовать преимущество эффекта масштаба в обучении и вместе с тем гарантировать приобретение работниками навыков и умений, необходимых компаниям [Hoffman, Schwartz, 2015; Newman, Winston, 2016; Remington, Marques, 2017]. Однако установление таких связей требует ответа на первоочередной вопрос: в каких случаях компании делают выбор в пользу передачи обучения на аутсорсинг, и что делают определенные типы

¹ Данная статья основана на результатах исследований, проведенных НИУ ВШЭ в рамках гранта РФФИ № 16-18-10425 «Частно-государственное партнерство в среднем профессиональном образовании: на примере фирм в России и Китае». Автор благодарен проф. Томасу Ремингтону за его ценные замечания на первой стадии написания работы.

партнеров более привлекательными для сотрудничества? Если авторы реформ поймут условия, при которых компании готовы отдать приоритет в вопросе подготовки кадров государству, отказавшись от самостоятельного обучения и от услуг частных подрядчиков, они смогут внести поправки в реформы таким образом, чтобы заинтересовать эти компании.

К сожалению, существующие работы в рамках *Varieties of Capitalism* по теме СПО и повышении квалификации кадров в основном затрагивали только один из аспектов этого выбора: противопоставление предпочтений, которые отдаются коллективистским (солидаристическим) партнерствам, в которых участвуют многие компании, и из которых все извлекают выгоду [Busemeyer, Trampusch, 2012; Trampusch, 2010; Thelen, 2004; Hall, Soskice, 2001], сегментарным программам, проводимым компаниями самостоятельно. С теоретической точки зрения данная работа показывает важность квалифицированного труда для конкурентной стратегии компаний, важность экономии от увеличения масштаба производства и наличия институтов, которые позволяют компаниям и их партнерам провести доверительный обмен мнениями касательно того, какая из этих систем для них более предпочтительна, и проявить свою готовность к сотрудничеству. Что касается типов партнеров, с которыми компания предпочитает работать, в данной работе основной упор сделан на разницу между либеральными рыночными экономиками (ЛРЭ) и скоординированными рыночными экономиками (СРЭ). В первом случае эффективные, прозрачные рыночные отношения и строгий контроль над выполнением условий договора позволяют компаниям обращаться с вопросом об обучении своих сотрудников к частным, нацеленным на получение прибыли образовательным учреждениям [Streeck, Thelen, 2005]. Во втором случае сложная сеть из связанных друг с другом бизнес-ассоциаций, профсоюзов и государства позволяет фирмам с этой же целью формировать сложные партнерства с государственными учреждениями [Estevez-Abe et al., 2001].

Центральное место в данной работе занимает мысль о том, что неудовлетворительный результат подготовки квалифицированных кадров может быть результатом сбоев рыночных отношений между работодателем и сотрудниками, среди работодателей и между работодателем и государством. Чтобы быть готовым вкладывать средства в обучение персонала, компании должны получить от своих конкурентов надежные гарантии того, что они не будут переманивать кадры, а от государства – гарантии того, что оно

будет способно сформировать навыки и умения персонала, соответствующие запросу этих компаний, и что оно обеспечит соблюдение условий договоров с частными поставщиками услуг должным образом [Thelen, 2004; Culpepper, 2003; Martin, Swank, 2012; Busemeyer, Trampusch, 2012]. В данной работе исследуется характерный вывод, вытекающий из этого утверждения относительно формирования кадрового резерва: компаниям, не заручившимся вышеупомянутыми обязательствами, вообще не стоит привлекать сторонние организации для обучения своих сотрудников. В ней утверждается, что тип организаций, услуги которых компании «приобретают», имеет большое значение для степени надежности гарантий, которые можно от них получить, а также для институциональных предпосылок, необходимых для заключения с ними договоров на предоставление услуг по подготовке квалифицированных кадров. В работе уделено особое внимание выбору между обучением персонала на базе самой компании, передачей данной функции в руки частных сторонних организаций и использованием услуг государственных учреждений. На основании выводов, сделанных в предыдущем исследовании авторов [Marques, Remington, 2016; Remington, Marques, 2017], данная работа выдвигает в качестве центральной идею о том, что в случае, если рынки непрозрачны и неэффективны, а гражданское общество развито слабо, взаимодействие как с государственными, так и с частными контрагентами является жизнеспособным в условиях политической подотчетности. Сотрудничество с государством также является приемлемым вариантом там, где компании могут напрямую налаживать связи с высшим уровнем центральных органов власти, и где последние располагают достаточно сильным государственным аппаратом для контроля над соблюдением местными чиновниками соглашений о государственно-частном партнерстве (ГЧП) с компаниями. Таким образом, данное исследование вносит теоретический вклад в литературу по теме СПО в частности, и в политическую экономию инвестиционной деятельности в более широком смысле, выходя за пределы часто изучаемого различия между сегментарной и коллективистской стратегиями формирования квалифицированных кадров, чтобы решить первоочередную проблему выбора партнера для сотрудничества.

Стоит отметить, что в то время как идеи, изложенные в *Varieties of Capitalism*, и работы по теме СПО, которые выросли из этих идей, принесли

свои плоды, в ранее упомянутой литературе не хватает информации по странам ОЭСР (Организация экономического сотрудничества и развития) [Hall, Soskice, 2001]. Как следствие, не совсем понятно, насколько общими являются результаты исследования для развитых стран². Данная работа также вносит эмпирический вклад в научную литературу, изучая вопрос о том, выходят ли решения компаний касательно того, как и с чьей помощью проводить обучение сотрудников, за рамки созданной ОЭСР системы, с помощью опроса 690 российских компаний в 12 регионах. С одной стороны, в России еще не завершен посткоммунистический переход к рыночной экономике, что приводит к неспособности рынков обеспечить прозрачное ценообразование, равно как и беспрепятственный и эффективный товарообмен. Немаловажным является и то, что права собственности недостаточно защищены, а условия договора могут восприниматься как необязательные к исполнению [Frye, 2017, 2006, 2004]. При отсутствии надежных рыночных механизмов компаниям следует предпочесть внутреннее обучение персонала, чтобы минимизировать риски. С другой стороны, для России также исторически характерно слабое гражданское общество. В то время как профсоюзы остаются в основном подконтрольными государству и работодателям, бизнес-ассоциации, созданные на основе добровольного членства, также не смогли преодолеть свою историческую неспособность предпринимать коллективные действия для обеспечения подотчетности государства во многих сферах [Duvanova, 2014; Ashwin, Clarke, 2003; Crowley, 1997]³. В настоящей работе делается предположение, что в отсутствие сильных, масштабных общественных объединений создание совместных структур по формированию профессиональных навыков и умений почти невозможно, и все обучение должно проводиться с использованием рыночных механизмов [Martin, Swank, 2008; Estevez-abe et al., 2001; Streeck, Schmitter, 1985].

Тем не менее, согласно эмпирическим данным, российские компании часто решают отказаться от подготовки квалифицированных специалистов на своей базе. В нескольких регионах России мы зафиксировали повторное возникновение сложных и дорогостоящих связей между российскими компаниями, региональными властями и местными государственными

² Важное исключение [Doner, Schneider, 2016; Schneider, 2013].

³ Хотя коллективная защита прав собственности – это та область, в которой бизнес-ассоциации достигли определенного успеха [Duvanova, 2014].

учреждениями СПО [Remington, Marques, 2017] и огромное количество вариантов того, как и где эти связи возникают [Marques, Remington, 2016]. Аутсорсинг в пользу частных, коммерческих образовательных учреждений также становится все более распространенной практикой [Tan et al., 2007, 2003]. Почему же тогда компании готовы взаимодействовать с третьими сторонами?

В следующем разделе мы кратко рассматриваем несколько существующих объяснений того, почему компании принимают решение или проводить обучение сотрудников самостоятельно, или заключать договоры на проведение такого обучения со сторонними организациями. Затем мы развиваем нашу мысль, рассуждая, почему компании, приняв решение о кооперации, предпочитают иметь дело с государственными, а не с частными организациями. В разделе 3 дается краткое описание источников наших данных и описывается наш эмпирический подход. В разделе 4 представлены наши основные результаты и приведена оценка их устойчивости. Раздел 5 содержит заключение.

2. Теория

Исследования в области социальных наук о предпочтениях компаний в области стратегий подготовки кадров можно условно разделить на теории, которые сосредоточены на микроуровне, характеристиках самой компании, и на макроуровне, факторах институциональной среды, в которой компании находятся. На микроуровне работы по СПО давно обращают внимание на тот факт, что формирование квалифицированных кадров имеет много общего с инвестициями в капитальные активы или научные разработки [Finegold, Soskice 1988], пусть даже неся в себе дополнительные и уникальные риски, связанные с возможностью конкурирующих компаний свести результат инвестиций на нет, переманив сотрудников [Stevens, 1996; Acemoglu, Pischke, 1998]. Компании должны тщательно взвесить и соотнести ожидаемую будущую прибыль от инвестиций в подготовку квалифицированных кадров с их стоимостью. Решающим фактором ожидаемой будущей отдачи от инвестиций является характер конкуренции на товарном рынке, с которой сталкивается определенная компания и ее рыночная стратегия. Там, где компании конкурируют за качество, а не за количество и стоимость конечного продукта, квалифицированные

сотрудники особенно важны для достижения успеха [Eichengreen et al., 2013; Thelen, Busemeyer, 2012] и могут создать условия для сотрудничества между компаниями и персоналом, что в итоге приводит к появлению институтов рынка труда, благоприятствующих формированию квалифицированных кадров [Iversen, Stephens 2008; Iversen, 2005; Halland, Soskice, 2001]. Даже без дополнительных преимуществ от сотрудничества с кадрами те компании, чья рыночная стратегия сосредоточена на качестве, все еще могут проявить интерес к инвестициям в обучение, так как они могут принести более высокие дивиденды завтра. Следует, однако, отметить, что эти исследования не дают убедительных прогнозов относительно того, *как* компании обучают квалифицированных работников, беря за основу их индивидуальные характеристики микроуровня, а только указывают на то, *какие* компании это делают. Предположения о вероятности сотрудничества требуют более глубокого понимания институциональных факторов макроуровня, к которым мы вернемся ниже.

Выбор в пользу аутсорсинга обучения зависит не от рыночной стратегии, а, скорее, от степени контроля над процессом обучения со стороны компаний, что формирует ожидания относительно будущих доходов, а также затрат [Anderson, Hassel, 2013]⁴. С одной стороны, фирмы сильно заинтересованы в том, чтобы курс обучения был разработан строго в соответствии с их нуждами. В таком случае сокращается период адаптации и обучения, при этом исключается вероятность того, что сотрудники получают больше навыков и умений, чем им необходимо для работы. Узкая специализация обучения на формировании только тех навыков и умений, которые нужны компании, также затрудняет переманивание сотрудников на сторону конкурентов, вынужденных вкладывать дополнительные средства в переучивание этих сотрудников для их успешной адаптации на новом месте работы. С другой стороны, компании также сильно заинтересованы в сокращении расходов на обучение для повышения прибыли. Обучение требует больших фиксированных затрат. Независимо от того, сколько работников необходимо обучить, или в конечном итоге будет обучено, фирмы должны потратить ресурсы на то, чтобы разработать программу

⁴ Подобные вопросы обсуждаются в исследованиях государства всеобщего благосостояния, где социальная политика может рассматриваться как инструмент для стимулирования подготовки квалифицированных кадров, снижения рисков и оказания помощи компаниям в сохранении высококвалифицированного персонала [Mares, 2003].

обучения, нанять или назначить наставников и преподавателей, набрать группу обучающихся, отслеживать и оценивать их прогресс и управлять всей системой. Длительный временной разрыв между началом и окончанием обучения квалифицированных сотрудников означает, что компании также должны продолжать оплачивать эти расходы даже при ухудшении экономических показателей, чтобы избежать затяжного недостатка кадров при новом повышении спроса.

Поиск баланса между затратами на обучение и контролем над обучением может быть весьма непростым для большинства компаний. Они могут снизить затраты на обучение путем взаимодействия со сторонними организациями, чтобы перераспределить фиксированные затраты на подготовку квалифицированных кадров, но при этом им придется частично отказаться от контроля над содержанием обучения в пользу своих партнеров. Такой подход вряд ли будет способствовать приобретению специализированных навыков и умений, необходимых для работы на конкретной фирме, поэтому потребуются дополнительные инвестиции в период адаптации для только что прошедших обучение сотрудников. Как компании поддерживают такой баланс? Как правило, компании с низкой чувствительностью к затратам и способностью достичь экономии за счет роста производства – в силу их размера или прибыльности – могут полностью отказаться от партнерства и обучать сотрудников самостоятельно. Исследования СПО в политических науках, наоборот, предполагают, что при необходимости в квалифицированных кадрах небольшие компании или те фирмы, чьи ресурсы ограничены, предпочитают взамен использовать механизмы сотрудничества [Busemeyer, Trampusch, 2012; Culpepper, Thelen, 2008; Culpepper, 2007]. При этом затраты равномерно распределяются между компаниями, что может помочь им добиться экономии на масштабах в обучении, тем самым делая подготовку квалифицированных кадров более привлекательным. Из этого следует:

Г₁: Меньшие по размеру и/или менее прибыльные компании с большей вероятностью будут сотрудничать с третьими лицами (другими организациями или государственными учреждениями) при инвестировании в подготовку квалифицированных кадров. Более крупные или более прибыльные компании с большей вероятностью будут обучать работников самостоятельно, без отрыва от производства.

К сожалению, компромисс между затратами на обучение и контролем над обучением не объясняет в полной мере, с *какими* типами партнеров компании сотрудничают. Теоретически в научной литературе содержится мало указаний относительно того, кто – государственные или частные партнеры – будет более дорогостоящим, или кто обеспечит большую гибкость для компаний в плане корректировки учебных планов. Во многом это связано с тем, что основное внимание в исследованиях уделено противопоставлению сегментарных, ориентированных на нужды компании, форм обучения (т.е. обучению на базе фирмы) и механизмам сотрудничества между бизнес-ассоциациями, профсоюзами и государством. При таком раскладе уделяется мало внимания выбору между государственными и частными поставщиками образовательных услуг, особенно в тех случаях, когда профсоюзы и бизнес-ассоциации не имеют большого влияния.

В тех случаях, когда исследования СПО в политических науках описывают механизмы выбора фирмами *типа* партнеров, особый упор делается на условиях, облегчающих партнерство между бизнесом и другими акторами. По сути, подготовка квалифицированных кадров включает в себя ряд проблем, связанных с выполнением обязательств между компаниями, с одной стороны, и другими фирмами, работниками, поставщиками образовательных услуг и государством, с другой [Martin, Swank, 2012; Thelen, 2003; Culpepper, 2003]. В отношении конкурирующих фирм компании должны быть уверены в том, что результат их инвестиций в повышение квалификации сотрудников не будет сведен на нет из-за переманивания этих сотрудников в конкурирующую фирму [Acemoglu, Pischke, 1998; Stevens, 1996]. В отношении поставщиков образовательных услуг, как государственных, так и частных, компаниям нужны гарантии того, что выпускники будут обладать необходимыми навыками и умениями, и не потребуют длительных периодов адаптации или дорогостоящей переподготовки [Busemeyer, Trampusch, 2012]. Наконец, в отношении государства компании требуют гарантий следования договоренностям и обязательствам по беспристрастному обеспечению соблюдения условий договоров между ним и его контрагентами, а также предотвращения нарушений условий договоров и наложения наказания в случае, если такое нарушение происходит [Culpepper, 2000; Finegold, Soskice, 1988]. Чем больший объем инвестиций в механизмы сотрудничества должны

вложить компании, тем более сильными должны быть взаимные обязательства сторон для обоснования таких инвестиций.

Исследования в области СПО традиционно выделяют два разных типа институциональных механизмов, которые обеспечивают решение проблемы выполнения обязательств, присущей процессу подготовки квалифицированных кадров. В первой группе, ЛРЭ, выполнение обязательств основано на институтах свободного рынка, которые посылают организациям, работникам и поставщикам образовательных услуг четкие сигналы о стоимости обучения и доходах от него. До тех пор, пока права собственности соблюдаются, а условия договоров выполняются, рыночные механизмы позволяют указанным субъектам обеспечивать выполнение обязательств. Такие установки допускают возможность сегментарного обучения без отрыва от производства или заключение двусторонних соглашений [Estevez-Abe et al., 2001]. Во второй группе, СРЭ, выполнение обязательств основано на группе институтов, которые способствуют взаимодействию, осуществлению контроля и ведению переговоров между бизнес-ассоциациями, профсоюзами и государством внутри и между секторами экономики. Как бизнес-ассоциации, так и профсоюзы агрегируют предпочтения своих членов, ведут переговоры от их имени, следят за соблюдением со стороны и своих членов, и организаций-контрагентов договоренностей по ряду вопросов, от практики найма персонала, до уровня заработных плат [Busemyer, 2015; Busemeyer, Trampusch, 2012; Swensen, 2002]. Государство выступает как арбитр и этих соглашений, и институтов, на которые эти соглашения опираются. Государство, в свою очередь, может быть привлечено к ответу коллективными действиями как бизнес-ассоциаций, так и профсоюзов, способных мобилизовать своих членов в случае, если государство не справляется с ролью беспристрастного арбитра [Culpepper, 2000; Finegold, Soskice, 1988]. В совокупности эти дублирующие и дополняющие друг друга институты предоставляют компаниям гарантированные обязательства от своих партнеров в отношении соглашений о проведении обучения (среди прочих механизмов рынка труда).

Тем не менее и ЛРЭ, и СРЭ требуют наличия нескольких необходимых условий. Для ЛРЭ нужны эффективные, прозрачные рынки. СРЭ требуют, чтобы *и* бизнес, *и* трудовые кадры были представлены сильными организациями и дополнены рядом институтов, включая

государство с развитой социальной системой, избирательную систему, акционерные структуры и т.д. Ни одно из этих условий в полной мере не представлено в незападных странах, странах, не входящих в ОЭСР, что делает обе модели непригодными для объяснения механизма государственно-частного партнерства во многих странах мира. При этом обе модели признают фундаментальную важность государства в обеспечении выполнения обязательств, что может позволить компаниям сотрудничать друг с другом, даже если остальные институциональные условия отсутствуют. В обеих моделях монополия государства на применение силы на своей территории позволяет ему обеспечивать исполнение договоренностей между различными акторами и выступать в роли арбитра во время конфликтов. Таким образом, даже при отсутствии организаций, представляющих определенные группы интересов, и свободных рынков компании могут быть готовы инвестировать в обучение персонала путем взаимодействия с другими сторонами при условии, что государство может взять на себя обязательство по обеспечению договоренностей между ними.

Однако для того, чтобы государство взяло на себя выполнение обязательств перед компаниями, заинтересованными в партнерстве, в отсутствие гражданского общества и сильных рынков, необходимы две вещи. Традиционно наиболее важным способом гарантировать, что государство исполнит взятые на себя обязательства, является обращение к институтам, способствующим развитию политической конкуренции, особенно в форме выборов [North et al., 2009; North, Weingast, 1989]. В случае, когда чиновники опасаются потерять власть, они с большей вероятностью будут прислушиваться к нуждам своих избирателей и беспристрастно обеспечивать неприкосновенность права собственности, а представители правоохранительных органов более низкого уровня не будут злоупотреблять своими полномочиями.

Г₂: Компании в условиях повышенной политической конкуренции с большей вероятностью будут обращаться к государственным организациям с целью подготовки квалифицированных кадров.

Однако политическая конкуренция – это не единственный способ, с помощью которого компании могут добиваться исполнения взятых на себя обязательств от государства. Исследования по инвестициям в авторитарных режимах подчеркивают важность применения коллективных действий

компаниями в качестве полезного инструмента давления при переговорах с властями [Gehlbach, Keefer, 2011, 2012; Haber et al., 2003]. Там, где работодатели могут объединиться для угрозы государству, они создают стимул для государства исполнять свои обязательства. В частности, в тех случаях, когда ключевые государственные акторы являются не высокопоставленными чиновниками, а должностными лицами более низкого уровня, доступа отдельных компаний к инструментам, помогающим предпринять коллективные действия, может быть достаточно для создания условий, при которых обязательства будут соблюдаться. Одним из таких инструментов, на котором акцентируется внимание, являются бизнес-ассоциации, которые могут служить площадкой, где компании общаются друг с другом и формулируют общие ожидания от обязательств, взятых на себя государством, и которые могут мобилизоваться, когда и если государство нарушает права любого из их участников [Duvanovna, 2014]. Угроза мобилизации, в свою очередь, создает предпосылки для соблюдения обязательств. Из этого следует:

Гз: Компании, состоящие в бизнес-ассоциациях, с большей вероятностью будут обращаться к сторонним организациям, как государственным, так и частным, для подготовки квалифицированных кадров.

В то время как политическая подотчетность и коллективные действия могут являться решающими факторами для того, чтобы высокопоставленные государственные чиновники исполняли свои обязательства, эти механизмы могут быть менее эффективны в отношении должностных лиц более низкого уровня, отвечающих за ежедневный контроль и соблюдение условий партнерских отношений между компаниями и третьими лицами (государственными или частными). Большое количество исследований, посвященных стимулам для бюрократии, выявило проблему конфликта интересов лица, дающего поручение (принципала), и исполнителя (агента) между высокопоставленными государственными чиновниками и должностными лицами более низкого уровня. Последние могут воспользоваться информационной асимметрией и трудностями осуществления контроля для того, чтобы минимизировать усилия и сорвать реализацию программ, которые им не нравятся [McNoll, Gast, 1987; Weingast, Moran, 1983]. Чем сложнее программа и чем более усилий требуется для ее

реализации, тем менее вероятно, что чиновники более низкого уровня будут добросовестно ее внедрять и реализовывать [Huber, Shipan, 2002; McCubbins, Schwartz, 1984; Gehlbach, 2008], что влечет за собой важные последствия негативного характера для инвестиционного климата в целом [Beazer, 2012]. Что касается совместных образовательных программ, механизмы взаимодействия между компаниями и государственными организациями часто требуют от последних внесения радикальных изменений в учебные планы, повышения квалификации имеющихся преподавателей или найма новых, а также отслеживания успеваемости учащихся, что является крайне затратным [Remington, Marques, 2017]. Аналогичным образом соблюдение соглашений между компаниями и сторонними частными организациями подразумевает наличие солидных ресурсов для проведения расследования в случае, если государство должно будет выступить посредником в конфликте и обеспечить выполнение условий договора. Как следствие, работы по изучению бюрократии подчеркивают, что обеспечение выполнения условий договоров в области подготовки квалифицированных кадров является особенно сложным.

Для компаний важным средством оказания давления на должностных лиц более низкого уровня является доступ к высокопоставленным государственным чиновникам, которых можно заставить более тщательно контролировать чиновников рангом ниже [McCubbins, Noll, Weingast, 1987; McCubbins, Schwartz, 1984]. Потенциально важным инструментом для получения такого доступа является членство в консультативных органах, в которых напрямую состоят представители государства. Такие органы предоставляют компаниям доступ к другим субъектам, заинтересованным в формировании квалифицированных кадров, готовую платформу для обсуждения неспособности сторон выполнить свои договоренности, а также площадку для мобилизации с целью наказания участников, нарушающих соглашения по подготовке квалифицированных кадров. Учитывая, что наибольшее давление оказывается на государственных поставщиков образовательных услуг, состоящих по определению из должностных лиц более низкого уровня, стоит ожидать, что членство в государственном консультативном органе должно, в первую очередь, повысить вероятность работы с государственными учреждениями СПО. Из этого следует:

Г_{4a}: Компании, состоящие в государственных консультативных органах, с большей вероятностью будут обращаться к сторонним государственным организациям для подготовки квалифицированных кадров.

Компаниям не обязательно состоять в государственных консультативных органах напрямую, чтобы воспользоваться преимуществами доступа к контролю над местными чиновниками. Регионы, где власти более открыты к получению жалоб и предложений от компаний, также, вероятнее всего, наиболее заинтересованы в формировании консультативных органов и приглашении туда большого числа компаний. В этом смысле подобные органы могут сигнализировать о важности делового сообщества для государства, а также о готовности этого сообщества обеспечить выполнение обязательств. Там, где большая доля региональных компаний присутствует в государственных консультативных органах, даже компании, не участвующие в них, могут более охотно прибегать к стратегиям совместного обучения, особенно те компании, у которых есть государственные партнеры. Из этого вытекает региональный аналог предыдущей гипотезы:

Г_{4b}: Компании, находящиеся в регионах с большой долей участия компаний в государственных консультативных органах, с большей вероятностью будут обращаться к сторонним государственным организациям для подготовки квалифицированных кадров.

Однако подотчетность не обязательно является единственным требованием, которому должно удовлетворять государство, чтобы иметь возможность обеспечивать исполнение обязательств перед компаниями и поддерживать сотрудничество. Помимо этого, государство также должно обладать достаточно сильным потенциалом (работоспособными государственными институтами), чтобы как следует контролировать и обеспечивать соблюдение соглашений о сотрудничестве приемлемым для компаний образом. В СРЭ одной из наиболее важных ролей бизнес-ассоциаций является осуществление контроля над своими участниками и их контрагентами. В случае, если какая-либо компания, состоящая в ассоциации, нарушает обязательства, переманивая персонал или совершая иные недопустимые действия, ассоциация несет ответственность за обнаружение подобного нарушения и наказание за него [Busemeyer, 2015; Thelen, Busemyere, 2012; Busemeyer, Trampusch, 2012; Culpepper, 2000;

Streeck, 1992]. Аналогичным образом, если контрагенты компаний совершают недопустимые действия, ассоциация несет ответственность за обнаружение подобных нарушений соглашений о сотрудничестве и наложение санкций на контрагента от лица пострадавшего участника [Finegold, Soskice, 1988]. В тех случаях, когда бизнес-ассоциации слабы и неспособны взять на себя эти функции, государство может способствовать исполнению обязательств и поддерживать взаимодействие между участниками, взяв на себя ответственность за контроль над соблюдением соглашений о сотрудничестве в области подготовки квалифицированных кадров. Для этого требуется, чтобы у государства был достаточно сильный административный ресурс, чтобы расследовать нарушение соглашений и наказывать за них в случаях, когда поставщики образовательных услуг (государственные или частные) обучают некорректным или некачественным навыкам и умениям, учащиеся отказываются работать в компании, оплачивающей их же обучение, в случаях активного переманивания сотрудников, или если местные чиновники не дают согласие на создание партнерств с местными учреждениями СПО или на внесение изменений в учебные планы, когда того требуют компании [Remington, Marques, 2017; Marques, Remington, 2017].

Работоспособные государственные институты особенно важны для взаимодействия между компаниями и государством. В то время как частные поставщики образовательных услуг уязвимы перед рынком и могут столкнуться с закрытием, если они нарушат слишком много соглашений с компаниями, государственные поставщики обычно связаны только бюджетными ограничениями, налагаемыми должностными лицами высшего уровня. Однако даже там, где высокопоставленные чиновники поддерживают сотрудничество между государственными поставщиками образовательных услуг и компаниями, они сталкиваются с проблемой принципала-агента, о которой шла речь выше, по отношению к чиновникам более низкого уровня [McNoll Gast, 1987; Weingast, Moran, 1983]. Следовательно, для того, чтобы фирмы были готовы вступать в партнерские отношения с государством, оно должно продемонстрировать способность контролировать исполнение обязанностей нижестоящими должностными лицами и готовность применять к ним меры наказания. В то же время одного факта наличия работоспособных государственных институтов может быть недостаточно для соблюдения государством взятых на себя

обязательств. Из-за монополии на применение силы на своей собственной территории государство находится в исключительном положении, имея возможность использовать свой потенциал для получения административной ренты за счет компаний или для неправомерного захвата их собственности. Таким образом, в интересах компаний государство также должно продемонстрировать, что его потенциал не будет использоваться для получения ренты и будет направлен на обеспечение соблюдения соглашений между компаниями и их партнерами, как государственными, так и частными. Только при таких условиях государственный потенциал может обеспечить соблюдение взятых на себя обязательств и повысить вероятность того, что фирмы будут обращаться к сторонним организациям для повышения квалификации своих сотрудников. Это особенно важно в отношении вероятности того, что компании будут сотрудничать с государственными организациями для подготовки квалифицированных кадров. Все вместе это свидетельствует о том, что:

Г₅: Там, где потенциал государства высок, и компании полагают, что он не будет использован для получения ренты, они с большей вероятностью будут обращаться к сторонним организациям для подготовки квалифицированных кадров. При этом наиболее вероятно, что это будут государственные образовательные учреждения.

3. Эмпирическая стратегия

Чтобы проверить изложенные выше гипотезы, мы используем опрос 690 компаний производственных отраслей (промышленность, транспорт, связь, строительство) в 12 субъектах Российской Федерации, проведенный в период с июня по октябрь 2017 г. Основное внимание в опросе уделялось стратегиям подготовки квалифицированных кадров компаний и их отношениям с государственными учреждениями СПО в регионах. В связи с этой направленностью основным объектом исследования стали средние (>100–249 человек) и крупные (>250 человек) компании, которые, как было показано в предыдущем исследовании, наиболее склонны заниматься подготовкой квалифицированных кадров и сотрудничать с государством⁵.

⁵ В нескольких регионах с небольшим числом фирм мы снизили нижнюю границу нашего определения средних компаний, включив в опрос компании с численностью сотрудников чуть меньше 100.

Были проведены личные встречи с главами компаний, а также с руководителями финансового и юридического департаментов, при этом, если они не были знакомы с конкретными методами обучения персонала, то на этот вопрос предлагалось ответить руководителям отдела кадров по электронной почте.

Шесть из этих регионов были включены в опрос, так как они были отобраны для участия в ряде конкурсов грантов, проводимых российским Агентством стратегических инициатив (АСИ) в период между 2007 и 2013 гг. Задачей целевых региональных программ было выделить регионы, находящиеся на передовом крае реформ в области СПО и разработать наилучшие методы поощрения государственно-частных партнерств для их последующего внедрения в других регионах⁶. Затем мы сравнили эти регионы с регионами, схожими по большому числу социально-экономических критериев, но которые не выиграли конкурс АСИ. Целью такого сравнения было противопоставить регионы, известные хорошо развитым СПО, аналогичным регионам, не отличившимся большими успехами в реформе этой сферы. Авторы опирались на данные Федеральной службы государственной статистики и других источников о компаниях в регионах, чтобы классифицировать их по размеру и принадлежности к определенному сектору экономики. Компании, насчитывающие менее 50 сотрудников, были исключены из опроса, так как предыдущее исследование показывает, что небольшие российские компании с меньшей вероятностью будут участвовать в подготовке квалифицированных кадров, будь то самостоятельно или прибегая к услугам третьей стороны. В каждой группе была проведена произвольная выборка компаний. Полученные региональные выборки в целом репрезентативны по генеральной совокупности в разрезе размерных групп предприятий, хотя крупные компании (>250 сотрудников) оказались представлены в чуть большей степени из-за опасений отказа некоторых компаний от участия в опросе.

Основная зависимая переменная нашего анализа представляет вопрос, заданный респондентам о том, как они проводят наём квалифицированных рабочих, в следующей форме:

⁶ Подробное описание данной программы см. [Remington, 2017]. Обсуждение того, как победители конкурса АСИ отличались от других регионов с точки зрения ГЧП, можно найти в работе [Remington, Marques, 2017].

*Какие из нижеперечисленных стратегий ваше предприятие (организация) использует при найме и обучении квалифицированных работников? (Выберите **один** вариант ответа)*

- а) Обучение новых сотрудников без отрыва от производства, осуществляемое нашим предприятием (организацией)*
- б) Обучение новых сотрудников, обеспечиваемое сторонними фирмами (аутсорсинг)*
- в) Обучение новых сотрудников, обеспечиваемое государственными учебными заведениями*
- г) Целевой набор новых сотрудников, осуществляемый совместно с государственными учебными заведениями*
- д) Предварительное обучение, обеспечиваемое сторонними фирмами (аутсорсинг), до приема на работу*
- е) Предварительное обучение, обеспечиваемое государственными учебными заведениями, до приема на работу*
- ж) Затрудняюсь ответить (не зачитывайте)*

Поскольку основная цель данной работы состоит в том, чтобы понять выбор между обучением внутри компании, передачей этого процесса частным поставщикам образовательных услуг и сотрудничеством с государственными учреждениями, мы предложили варианты ответов, чтобы отразить этот выбор⁷. Во всех случаях аутсорсинг был самой редкой стратегией, используемой в 7–10% компаний. Сотрудничество с государственными учреждениями было наиболее популярной стратегией для обучения инженеров и специалистов (~48 и ~44% соответственно), в то время как квалифицированные рабочие обучались чаще всего без отрыва от производства (~52%). Стоит также отметить, что ~7% компаний не дали ответа на заданный вопрос, отдав предпочтение варианту «затрудняюсь с ответом». Анализ данной категории не дает четких объяснений, почему некоторые компании выбрали вариант «затрудняюсь с ответом», и трудно интерпретировать эту переменную как явное указание на использование

⁷ Результаты, приведенные ниже, в основном устойчивы при использовании полного распределения ответов на вопросы, хотя есть некоторые проблемы из-за небольшого числа ответов на некоторые вопросы (в частности, целевой наём персонала и аутсорсинг перед приемом на работу). Результаты доступны по запросу.

нескольких стратегий или отсутствие обучения в принципе. Следовательно, в этой версии статьи мы рассматриваем эти данные как отсутствующие⁸.

3.1. Основные переменные, представляющие интерес

Мы начинаем наш анализ с простой многочленной логит-модели, которая подходит для категориальных выборных данных, таких, как наша зависимая переменная. Хотя многочленные модели наиболее точно моделируют выбор между разными стратегиями обучения, стоящий перед компаниями, они чрезвычайно требовательны к данным и не очень хорошо работают в многоуровневом наборе данных, когда меньшие элементы включены в большие. В таком виде мы можем их использовать только для проверки гипотез, связанных с характеристиками на уровне компаний. Согласно нашей первой гипотезе такого типа (H_1), компании, имеющие избыток ресурсов и способные достичь экономии от увеличения масштаба производства, с большей вероятностью будут сотрудничать со сторонними организациями для инвестиций в подготовку квалифицированных кадров. Чтобы измерить объем ресурсов компаний, мы используем переменные на основе трех вопросов из обследования компаний. Первый такой инструмент – это логарифм числа сотрудников компании, указанного респондентами, которое напрямую дает представление о размере компании. Во втором вопросе мы попросили компании оценить изменения в объеме продаж за последний год, с разбросом вариантов ответа от значительного сокращения продаж до значительного роста продаж (11% и более в каждом случае). Это дает представление об объеме свободных ресурсов, которые можно направить на обучение и другие цели. Последний инструмент – это фиктивная переменная, равная единице в случае, если компании сообщили об инвестициях в какое-либо из следующих направлений за последнее время: освоение новой продукции или новых видов деятельности, приобретение нового оборудования, модернизация производства, ремонт, реконструкция существующих помещений или строительство новых зданий. Опять же, компании, которые в состоянии инвестировать свои средства, с большой вероятностью обладают финансовой устойчивостью,

⁸ Результаты качественно похожи, если «затрудняюсь с ответом» включен как вариант ответа. Результаты доступны по запросу. В будущих версиях этой статьи будут предприняты попытки дальнейшего изучения того, какие компании воспользовались этим вариантом ответа, с помощью других данных о подготовке кадров, собранных в ходе опроса.

способствующей сегментарному обучению. В любом случае мы предполагаем, что менее крупные компании и компании с отсутствием значительных ресурсов с большей вероятностью будут сотрудничать со сторонними организациями для подготовки квалифицированных кадров.

Вторая гипотеза, которую мы можем проверить на индивидуальном уровне, заключается в том, что компании, состоящие в бизнес-ассоциациях, с большей вероятностью будут обращаться к сторонним организациям (Γ_3). Мы проверяем это предположение, спрашивая компании о том, состоят ли они в бизнес-ассоциациях, и ожидая, что при положительном ответе они с большей вероятностью будут сотрудничать со сторонними организациями (как государственными, так и частными). Еще одна проверяемая нами гипотеза индивидуального уровня ставит вопрос, будут ли компании с большей вероятностью вступать в партнерские отношения с государственными учреждениями СПО, если эти компании состоят в государственных консультативных органах. Здесь мы используем набор фиктивных переменных, равных единице, если компании сообщают о своем членстве в консультативном органе федерального, регионального или муниципального уровня под эгидой правительства. Компании, состоящие в подобном совете, с большей вероятностью должны обращаться к сторонним государственным организациям, хотя неясно, имеет ли значение уровень этого совета (Γ_{4a}).

Наша последняя гипотеза включает оценку компанией потенциала государства (работоспособности государственных институтов) (Γ_5). Здесь мы используем более комплексную переменную. В основе концепции государственного потенциала лежит представление о том, что чем больше потенциал государства, тем более тщательно оно может следить за наличием условий для соблюдения законов на своей территории. Таким образом, простейший способ оценки компаниями потенциала государства на местном уровне может заключаться в получении данных о том, как часто компании подвергались проверке со стороны местных органов власти. Однако, как уже отмечалось выше, для того, чтобы государство могло служить гарантом выполнения обязательств, что является необходимым условием для привлечения компаний к сотрудничеству с другими субъектами, компании должны быть уверены в том, что потенциал государства будет направлен на обеспечение выполнения условий соглашений, а не на неправомерный захват собственности компаний. Иными словами, даже если проведение

контрольных проверок свидетельствует о работоспособности государственных институтов, компании должны быть уверены в том, что они не будут вовлечены в коррупционные схемы. Поэтому, чтобы измерить то, как компании оценивают потенциал государства, мы выявляем зависимость между логарифмом числа проверок, которые, по информации от компаний, были проведены за последний год, с индексом качества работы органов власти. Этот индекс – средний показатель по семи вопросам о том, насколько сильно различные проблемы, связанные со злоупотреблениями государства, – коррупция, большие налоги, внесение изменений в правовое поле, вмешательство государства в дела компаний, рэкет, слабо развитая инфраструктура, недостаток государственной поддержки – препятствуют развитию компаний. Поскольку наш показатель является составным, мы также включаем его части в нашу спецификацию.

Оставшиеся гипотезы, описанные в предыдущем разделе, связаны с рассмотрением изменений на региональном уровне и требуют многоуровневой иерархической модели, учитывающей тот факт, что компании расположены в регионах. Поскольку многоуровневые иерархические модели особенно трудны для таких данных, как у нас, с относительно небольшим количеством наблюдений как на уровне компаний, так и на уровне регионов, мы вместо этого предпочитаем рассматривать более узкий вариант сотрудничества компаний с государством и использовать менее сложную логит-модель. Первая гипотеза, которую мы проверяем, – это региональный аналог нашей гипотезы индивидуального уровня о том, что компании, участвующие в консультативных органах, с большей вероятностью будут сотрудничать с государством. Компании, находящиеся в регионах с большой долей участия компаний в государственных консультативных органах, с большей вероятностью будут вступать в партнерские отношения с государством, так как широкое распространение таких органов говорит о желании государства тесно взаимодействовать с компаниями (Γ_{4b}). Чтобы проверить это, мы вводим три переменные, обозначающие процент компаний в каждом регионе, которые являются членами консультативных органов под покровительством властей федерального, регионального и муниципального уровней. Опять же, в теории неясно, будут ли разные уровни органов власти проявлять себя по-разному.

Следующая гипотеза регионального уровня рассматривают роль государственного потенциала в стимулировании компаний сотрудничать с государственными организациями в сфере обучения кадров и является аналогом нашей гипотезы (H_5). В то время как наши многочленные логит-модели анализируют, являются ли индивидуальные представления о местном государственном потенциале значимыми для стратегий компаний, мы также исследуем, могут ли регионы с объективно более высоким государственным потенциалом более эффективно обеспечивать выполнение сторонами своих обязательств. Поскольку государственный потенциал представляет собой сложную, многогранную концепцию, мы используем возможность проанализировать ее различными способами на региональном уровне. Следуя нашей предыдущей работе, мы используем две объективных замещающих переменных (прокси) для описания государственного потенциала, которые отражают немного разные понятия. Первая переменная – доля трансферов (всех типов) из федерального бюджета в валовом региональном продукте (ВРП); мы исходим из того факта, что структура налоговых поступлений и источники государственного финансирования сильно коррелируют с государственным потенциалом. Там, где государство полагается на источники доходов, которые требуют усиленного контроля и существенных затрат на их сбор, оно также склонно к созданию более сильного и агрессивного бюрократического аппарата [Easter, 2002; Gehlbach, 2008]. Поскольку усилий для получения трансферов из федерального бюджета не требуется, регионы, которые в большей степени зависят от них, скорее всего, будут иметь слабый государственный потенциал.

Вторая переменная государственного потенциала учитывает важность обеспечения выполнения обязательств и представляет собой количество работников сферы образования на душу населения в данном регионе. Проще говоря, чем больше работников сферы образования приходится на душу населения в регионе, тем сложнее будет региональным властям контролировать качество их работы и следить за соблюдением их обязательств перед компаниями. Таким образом, как в случае с долей федеральных трансферов, так и в случае с количеством работников сферы образования можно ожидать, что более высокие значения показателей связаны с более слабым государственным потенциалом и поэтому должны привести к меньшей вероятности участия фирм в ГЧП.

Наша последняя переменная государственного потенциала более субъективна и вытекает из самого опроса. Как и в случае наших гипотез индивидуального уровня, мы утверждаем, что способность регионов осуществлять инспектирование является явным признаком государственного потенциала. Это говорит о том, что государство может служить гарантом выполнения обязательств только в случае, если компании верят в то, что его потенциал будет направлен на укрепление верховенства закона и обеспечение выполнения соглашений, а не для использования его в качестве инструмента экспроприации. Поэтому мы берем логарифм среднего количества проверок компаний по региону и сопоставляем его со средним показателем качества работы органов власти, о котором шла речь выше. Напомним, что показатель качества работы органов власти в среднем основан на семи вопросах о том, насколько сильно различные проблемы, связанные со злоупотреблениями государства, – коррупция, большие налоги, внесение изменений в правовое поле, вмешательство государства в дела компаний, рэкет, слабо развитая инфраструктура, недостаток государственной поддержки – препятствуют развитию компаний. Поскольку эта переменная является составной, мы также включаем основные эффекты среднего числа проверок по региону и наш показатель качества правительства в модель с этой переменной.

Наша последняя гипотеза регионального уровня рассматривает, повышает ли традиционная политическая конкуренция (Γ_2) вероятность того, что компании будут вступать в ГЧП и сотрудничать с государственными учреждениями СПО в подготовке квалифицированных кадров. Мы представляем политическую конкуренцию в виде простой переменной: разрыв между числом голосов, отданных за партию-победителя и за партию, занявшую второе место на региональных выборах в законодательные органы власти, проведенные в год, ближайший к 2016. Хотя Россия на федеральном уровне является конкурентным авторитарным режимом, уровень политической конкуренции значительно варьируется по регионам. Перевес голосов на региональных выборах в органы законодательной власти отражается через способность партии «Единая Россия» монополизировать региональную политику. Там, где разрыв между числом голосов ниже, партии власти противостоят более серьезные политические противовесы, и, как мы ожидаем, компании с большей

вероятностью сотрудничают с государственными образовательными организациями.

3.2. Контрольные переменные

В дополнение к основным независимым переменным, которые обсуждались выше, во всех моделях мы также используем набор контрольных переменных. Во всех моделях мы используем инструмент опроса компаний, отражающий степень дефицита квалифицированных кадров, который, по мнению компаний, препятствует развитию их бизнеса. Эта переменная охватывает как условия местного рынка труда, так и спрос компаний на квалифицированный труд. Мы также включили контрольные переменные структуры собственности, используя для этого две фиктивные переменные, указывающие на то, кто владеет большей долей компании: иностранные инвесторы или государство. Для учета затрат на оплату труда мы включили переменную, определяющую размер социальных гарантий, предлагаемых компаниями своим сотрудникам, что должно отражать кадровые издержки.

Учитывая, что рыночная стратегия компании формирует ее спрос на квалифицированный труд, мы также используем две замещающие переменные, которые должны коррелировать с этим фактором. Первая включает фиктивную переменную, описывающую то, что, согласно компании, она сталкивается с сильной конкуренцией со стороны иностранных фирм на своих рынках. Вторая переменная, которой уделено мало внимания в научной литературе, – получение госзаказов. Хотя многие госзакупки распространяются на товары повседневного спроса (сахар, топливо, чистящие средства, компьютеры), государство также часто размещает заказы, связанные с национальной безопасностью. Характер международной конкуренции, особенно в сфере обороны, отдает приоритет высококачественной, технологически сложной продукции, которая часто предполагает высокий уровень соответствия товара специфическим требованиям заказчика. Хотя мы не можем напрямую разграничить компании, задействованные в сфере национальной безопасности, и остальные предприятия, мы используем фиктивную переменную, описывающую сильное давление со стороны государства для выпуска высококачественной продукции; переменная равна единице в случае, если компания продает свою продукцию государству и представляет отрасль

тяжелой промышленности (тяжелое машиностроение, станкостроение, металлургия и химическая промышленность, энергетика). Вероятность того, что эти отрасли участвуют в производстве сложной, высококачественной продукции, жизненно важной для государства, особенно велика. В итоге, несмотря на то, что в силу присущих модели ограничений мы не можем включить полный набор фиксированных эффектов по отраслям в наши многочленные модели, мы при этом включаем фиктивную переменную, указывающую, относятся ли компании к строительной или транспортной отрасли, и не рассматриваем промышленное производство.

Поскольку наши методы предъявляют очень высокие требования к данным, мы не можем включить полный набор региональных фиктивных переменных в наши модели индивидуального уровня. В этой связи мы используем кластеризованные стандартные ошибки для учета корреляции внутри регионов. В нашей проверке гипотез регионального уровня мы пользуемся тем, что многоуровневые модели позволяют нам включить различные пересечения на региональном уровне, что можно интерпретировать как традиционные фиксированные эффекты [Gelman, Hill, 2007]. Мы также намеренно включаем во все наши спецификации контрольные переменные логарифма ВРП на душу населения и уровня безработицы. Несмотря на то, что мы предпочитаем менее нагруженную данными модель для наших результатов, они также остаются устойчивыми при включении процента населения со средним профессиональным и высшим образованием среди всего занятого населения и доли населения с доходами ниже величины прожиточного минимума.

4. Результаты

В табл. 1 (см. приложение) представлены результаты нашего анализа на уровне фирм того, как они проводят обучение своего персонала. Каждая модель использует в качестве базовой категории выбор компании обучать сотрудников без отрыва от производства и сравнивает эту категорию с возможностью компаний делегировать обучение персонала частным сторонним организациям или государству. Модель 1.1 начинается с рассмотрения того, как получение экономии от увеличения масштаба производства и избыток ресурсов формируют стратегию компаний в сфере подготовки кадров (Γ_1). Размер компании имеет отрицательную,

статистически значимую прогностическую ценность для сотрудничества с частными сторонними организациями, но не является достаточно значимым, чтобы сделать прогноз в пользу сотрудничества с государственными субъектами. Это говорит о том, что чем более компании способны достичь экономии от увеличения масштаба производства, тем больше вероятность того, что они будут проводить обучение сотрудников на своей базе без отрыва от производства. Однако принципиальным моментом является то, что нет никакой статистически различимой разницы между склонностью крупных компаний к обучению персонала на производстве и сотрудничеством с государственными партнерами, хотя последняя переменная является отрицательной. Что касается наших двух переменных прибыльности, динамики продаж компании и ее инвестиционной активности, мы также видим смешанные результаты. Положительная динамика продаж ассоциируется с большей вероятностью взаимодействия компаний с частными и государственными учреждениями, но ее значимость не достигает общепринятых уровней. Однако компании, занимающиеся инвестиционной деятельностью, с меньшей долей вероятности будут обращаться к государственным учреждениям СПО, вместо этого самостоятельно проводя обучение; результат статистически значим только для категории квалифицированных работников. Тем не менее здесь не наблюдается статистически различимой разницы между вероятностью обучения сотрудников без отрыва от производства и аутсорсингом частным третьим лицам для какой-либо категории работников. В совокупности эти результаты лишь в малой степени подтверждают идею о том, что компании с большим объемом ресурсов и экономией от увеличения масштаба производства более склонны к самостоятельному обучению сотрудников без отрыва от производства.

Что касается контрольных переменных индивидуального уровня, включенных в наши модели, то лишь некоторые из них, по-видимому, имеют прогностическую ценность в отношении стратегии обучения. В нашей базовой спецификации только фиктивная переменная, обозначающая предприятия тяжелой промышленности, работающих по госзаказу, имеет общепринятый уровень значимости. Такие предприятия в меньшей степени склонны взаимодействовать с частными организациями, хотя это не является статистически значимым показателем их сотрудничества с государственными учреждениями СПО. Кроме того,

фиктивная переменная транспортной отрасли является отрицательной и статистически значимой в плане аутсорсинга подготовки кадров частным организациям, т.е. предполагая, что предприятия этой отрасли предпочтут этому варианту обучение персонала без отрыва от производства. Однако эта переменная имеет небольшую прогностическую ценность относительно сотрудничества с государственными учреждениями, при этом показывая на отсутствие статистических различий между выбором в пользу обучения на базе компании и взаимодействием с государством. Наконец, стоит отметить, что хотя фиктивная переменная, отражающая высокую конкуренцию со стороны иностранных компаний, не является статистически значимой для нашей базовой модели (1.1), она является значимой в наших других спецификациях. Так, учитывая контрольные переменные участия в ассоциациях и оценки качества работы местных органов власти, компании, которые сталкиваются с более сильной конкуренцией со стороны иностранных компаний, с меньшей вероятностью делегируют обучение частным сторонним организациям, предпочитая проводить его без отрыва от производства. Однако эти переменные, по-видимому, не влияют на принятие решения в пользу обучения на базе компании или сотрудничества с государственными учреждениями СПО. Наконец, что касается выбора сотрудничества с государственными образовательными учреждениями, единственным статистически значимым фактором является объем социальных гарантий и компенсаций, который компании предлагают своим сотрудникам. Чем больше социальных льгот предлагается, тем с большей вероятностью компании вступают в отношения с государством в области подготовки кадров. Это говорит о том, что компании с более высокими издержками на кадровые ресурсы более охотно используют государственный сектор для получения помощи в подготовке квалифицированных кадров.

Переходя к нашим следующим двум гипотезам индивидуального уровня, модели 1.2 и 1.3 показывают влияние членства в бизнес-ассоциации (Γ_3) и участия в консультативных органах на разных уровнях (Γ_{4a}). Членство в бизнес-ассоциации не имеет большой прогностической значимости относительно выбора какой-либо стратегии обучения в модели 1.2, опровергая тем самым предположение, что простой факт членства в группе интересов способствует исполнению взятых на себя обязательств со стороны поставщиков образовательных услуг. Модель 1.3 предполагает,

что эффекты участия в государственных консультативных органах являются более сложными по сравнению с предположениями, высказанными в наших гипотезах. Участие в консультативных органах под эгидой муниципальных органов власти свидетельствует о большей вероятности того, что компании будут сотрудничать со сторонними организациями, причем вероятность принятия решения в пользу частных учебных заведений превышает вероятность обращения к государственным учреждениям СПО. И наоборот, членство в федеральных или региональных консультативных органах не имеет статистически значимого эффекта на выбор компанией той или иной стратегии обучения своих сотрудников. Хотя это кажется странным, мы предполагаем, что муниципальные консультативные советы наиболее приближены к чиновникам более низкого уровня, которые нужны для контроля и обеспечения выполнения соглашений между компаниями и их контрагентами. То есть в таких советах компании, как правило, могут напрямую встречаться с должностными лицами, руководящими местными чиновниками более низкого уровня. Федеральные и региональные чиновники хотя и обладают большей властью, чем чиновники на местах, но находятся на более высокой ступени управления и вряд ли имеют время для решения проблем местного уровня, поэтому в меньшей степени могут помочь в вопросе привлечения сторон к ответственности. Необходимо провести дополнительные исследования, чтобы разобраться в логике подобного эффекта и понять, соответствует ли он концепции выполнения обязательств, выдвинутой в данной работе.

Модель 1.4 оценивает нашу последнюю гипотезу индивидуального уровня, рассматривая, как индивидуальное восприятие компаниями государственного потенциала формирует их стратегии обучения (Γ_5). Как и ожидалось, те компании, которые более активно подвергались проверкам, с большей вероятностью сотрудничали с государственными учреждениями в подготовке квалифицированных кадров, что указывает на то, что способность осуществления контроля со стороны государства имеет важное значение для готовности компаний сотрудничать с ним. Однако теоретически компаниям следует сотрудничать с государством только тогда, когда его потенциал не направлен на неправомерный захват их собственности, участие в коррупционных схемах и для получения ренты. Должно иметь значение и то, насколько общепринятыми компании считают подобные практики. Модель 1.5 подтверждает это предположение,

показывая, что качество работы органов власти является положительным, статистически значимым фактором партнерства с государством. Чем выше компании оценивали вклад органов власти в пресечение рентоориентированного поведения и в устранение наносящих потенциальный ущерб препятствий к развитию компаний, тем с большей вероятностью они сотрудничали с государственными учреждениями СПО. Наконец, взаимодействие между переменной, отражающей логарифм числа проверок, и показателем качества работы органов власти, имело неожиданно отрицательное, хотя и статистически значимое значение. Моделирование эффекта от повышения качества работы органов власти и количества проверок на возможность сотрудничества с государством предполагает при этом, что отрицательный эффект взаимодействия перевешивается положительным эффектом от повышения значений составляющих его переменных. Иными словами, значение показателя повсеместно нелинейно возрастает при повышении качества государственного управления и/или при повышении числа проверок. В совокупности этого говорит о том, что индивидуальное восприятие компанией государственного потенциала в условиях высокого качества работы органов власти действительно повышает вероятность того, что компании будут сотрудничать с государством.

Переходя к рассмотрению детерминант выбора стратегии обучения на региональном уровне, мы видим в табл. 2 (см. приложение), как различные переменные регионального уровня влияют на вероятность того, что компании будут сотрудничать с государственными учреждениями СПО. Модель 2.1 представляет нашу базовую модель без каких-либо независимых переменных. Она предполагает, что уровень регионального развития, измеряемый ВРП на душу населения и долей работающего населения региона, не имеют большой прогностической ценности относительно сотрудничества с государством в подготовке квалифицированных кадров⁹. Модель 2.2 проверяет региональный аналог нашей гипотезы индивидуального уровня, представленной в табл. 1, рассматривающих то, как доля компаний, участвующих в консультативных органах под эгидой

⁹ В то время как уровень занятости населения в регионе не имеет большой прогностической ценности в нашей базовой модели (1.1), он является достаточно значимым для некоторых (но не всех) наших последующих спецификаций. Подобный недостаток робастности свидетельствует о том, что на самом деле этот показатель не является пригодным для предположений о сотрудничестве с государственными субъектами.

властей федерального, регионального и муниципального уровней, влияет на вероятность того, что компании будут сотрудничать с государственными учреждениями для подготовки квалифицированных кадров (Γ_{4b}). Как и ожидалось, процент фирм в регионе, участвующих в муниципальных консультативных органах, является статистически значимым, хотя и отрицательным показателем сотрудничества фирм с государством. Это говорит о том, что те компании, у которых налажена коммуникация с чиновниками более низкого уровня, с большей вероятностью обратятся к государственным образовательным учреждениям. Во-вторых, доля компаний в регионе, участвующих в советах федерального уровня, также является статистически значимым, хотя и отрицательным показателем ГЧП. Компании, находящиеся в регионах с большой долей участия компаний в составе федеральных консультативных органов, менее склонны работать с государственными партнерами в сфере СПО. Это странный результат, который необходимо исследовать в дальнейшем. Наконец, доля компаний, являющихся членами советов регионального уровня, является значимым показателем. Поэтому в комплексе модель 2.2. в основном соответствует результатам индивидуального уровня и предполагает, что доступ к органам власти на местном уровне помогает обеспечить выполнение обязательств сторон и укрепить партнерские отношения. Результаты по федеральному уровню неожиданны, но не критичны для нашей теории, учитывая, что федеральные консультативные органы слишком далеки от повседневных практических аспектов подготовки квалифицированных кадров, чтобы иметь возможность обеспечивать выполнение обязательств. Тем не менее этот результат требует дальнейшего изучения.

Модели 2.3 и 2.4 используют переменные государственного потенциала, которые взяты не из нашего опроса. И доля трансферов из федерального бюджета в ВРП, и число работников в сфере образования в регионе на 1000 жителей имеют отрицательное, статистически значимое значение относительно сотрудничества с государственными учреждениями. Напомним, что высокие значения этих двух показателей теоретически ассоциируются с низким уровнем государственного потенциала. Таким образом, эти модели предполагают, что компании в регионах с низким государственным потенциалом менее склонны сотрудничать с государством в соответствии с нашими теоретическими ожиданиями (Γ_5). Модель 2.7 включает переменные из нашего опроса, описывающие государственный

потенциал и качество работы региональных органов власти. И среднее по региону количество проверок компаний за последний календарный год, и наш показатель качества работы органов власти являются положительным, статистически значимым показателем сотрудничества с государственными учреждениями СПО в подготовке квалифицированных кадров. Это говорит о том, что компании в регионе с большим числом инспекций и меньшей вероятностью рентоориентированного поведения со стороны чиновников имеют большую вероятность вступать в ГЧП с государственными учреждениями СПО для удовлетворения своих потребностей в квалифицированных кадрах. Аналогично результатам индивидуального уровня взаимодействие между логарифмом числа проверок по региону и показателем качества управления статистически значимо, но отрицательно. Однако, как и в случае с результатами индивидуального уровня, это не означает, что компании в регионах с высоким качеством работы органов власти и большим числом проверок менее склонны к сотрудничеству с государством. Повышение значения компонентов взаимодействия (логарифма числа проверок и качества управления) все еще перевешивает отрицательный эффект взаимодействия. Скорее, общий эффект является положительным, если и нелинейный, и предполагает, что компании в регионах с высоким государственным потенциалом (т.е. там, где имеют место проверки) и там, где можно рассчитывать на то, что государство не будет вовлечено в получение ренты, более склонны к сотрудничеству с государственными учреждениями.

5. Заключение

В данной работе были рассмотрены условия, при которых компании выбирают одну из трех разных стратегий обучения: обучение без отрыва от производства, аутсорсинг частным поставщикам образовательных услуг и сотрудничество с государственными учреждениями СПО. Мы предположили, что выбор партнеров для компании зависит от совокупности как индивидуальных характеристик, которым уделено много внимания в исследованиях по экономике – способность добиться экономии за счет увеличения масштабов производства и избыток ресурсов – так и более широких институциональных условий. В частности, мы утверждаем, что одним из видимых последствий парадигмы выполнения обязательств,

которая находится в центре значительной части исследований по теме СПО, является идея о том, что компании должны быть способны брать на себя обязательства в отношениях с партнерами, чтобы иметь возможность проводить обучение персонала за пределами фирмы. Мы утверждаем, что там, где бизнес-ассоциации не имеют достаточного влияния, права собственности недостаточно защищены, условия договора не воспринимаются как обязательные к исполнению, а рыночные институты развиты слабо, государство может вмешаться, чтобы обеспечить выполнение обязательств сторон, при условии, что существуют механизмы для его подотчетности, оно обладает достаточно сильным потенциалом для контроля над партнерами компаний, и компании уверены в том, что этот потенциал не будет направлен на получение ренты.

В ходе нашего исследования мы сформулировали и протестировали несколько гипотез. Мы показали, что компании, состоящие в консультативных органах, а также те компании, которые чаще подвержены инспекциям со стороны государственных проверяющих органов и в большей степени уверены в том, что государство не использует свой потенциал для получения ренты, более склонны к передаче обучения на аутсорсинг, особенно государственным учреждениям СПО. Мы также находим, что компании в регионах, где наблюдается более высокий показатель участия фирм в консультативных органах муниципального уровня и более высокий государственный потенциал, также с большей вероятностью будут вступать в партнерские отношения с государством. Интересно, что государственный потенциал обусловлен тем, в какой степени государство, как считается, вовлечено в получение административной ренты. Компании с большей вероятностью делегируют процесс обучения государственным партнерам в тех регионах, где высок государственный потенциал, и где компании, как правило, не рассматривают практику получения ренты как препятствие своему развитию. В целом в данной работе выдвигается предположение о том, что твердое стремление сторон выполнить свои обязательства действительно является важным фактором, определяющим выбор компаний в пользу той или иной стратегии обучения. Тем не менее важно отметить, что мы показываем, что такие механизмы подотчетности, как консультативные органы, являются только одной стороной медали, и государство также должно обладать умением убеждать компании в своей способности обеспечивать соблюдение договоренностей.

Хотя в данной работе стратегии обучения компаний рассматриваются как ключ к решению проблемы выполнения обязательств в условиях слабо развитых рынков и гражданского общества, основной упор в работе сделан на краткосрочном поведении фирм. Стратегии обучения, которые были рассмотрены в данной работе, скорее всего, отражают краткосрочные, однократные отношения между двумя сторонами: компаниями и учреждениями СПО или частными поставщиками образовательных услуг. Тем не менее это в меньшей степени отвечает на важный вопрос о том, как и когда компании готовы вступать в ГЧП – друг с другом или с государством – для удовлетворения своей потребности в квалифицированных кадрах. Несмотря на то, что понимание условий, при которых компания готова делегировать процесс обучения сотрудников государству, является важным, не совсем понятно, являются ли эти условия настолько же важными для установления долгосрочных отношений с государственными учреждениями СПО, что предполагает совместное вложение средств с обеих сторон. Определение того, применимы ли условия, рассмотренные в данной работе, к такому варианту, представляет собой важный шаг к дальнейшим исследованиям, поскольку такие механизмы сотрудничества занимают центральное место в научной литературе, а также в попытках российского правительства провести реформу СПО.

Источники

- Acemoglu D., Pischke J. (1998) Why Do Firms Train? Theory and Evidence. *The Quarterly Journal of Economics* 113 (1): 79–119.
- Agénor P.-R., Canuto O. (2012) “Middle-Income Growth Traps.” Policy Research Working Paper 6210. Washington, D.C.: World Bank. <<http://dx.doi.org/10.1596/1813-9450-6210>>.
- Aiyar S., Duval R., Puy D., Wu Y., Zhang L. (2013) “Growth Slowdowns and the Middle-Income Trap.” IMF Working Paper 13–71. Washington, D.C.: International Monetary Fund.
- Anderson K.M., Hassel A. (2013) Pathways of change in CMEs: Training regimes in Germany and the Netherlands. In A. Wren (ed.), *The Political Economy of the Service Transition*, pp. 171–194. Oxford: Oxford UP.
- Ashwin S., Clarke S. (2003) *Russian Trade Unions and Industrial Relations in Transition*. New York: Palgrave Macmillan.
- Beazer Q. (2012) Bureaucratic Discretion, Business Investment, and Uncertainty. *The Journal of Politics* 74: 637–652.
- Busemeyer M. (2015) *Skills and Inequality*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Busemeyer M., Trampusch C. (2012) *The Political Economy of Collective Skill Formation*. New York: Oxford UP.
- Coase R. (1937) The Nature of the Firm. *Economica* 4: 386–405.
- Crowley S. (1997) *Hot Coal, Cold Steel: Russian and Ukrainian Workers from the End of the Soviet Union to the Post-Communist Transformations*. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.
- Culpepper P.D. (2003) Creating Cooperation: How States Develop Human Capital in Europe. Ithaca, NY: Cornell UP.
- Culpepper P. (2000) Can the State Create Cooperation?: Problems of Reforming the Labor Supply in France. *Journal of Public Policy* 20 (3): 223–245.
- Culpepper P.D. (2007) Small states and skill specificity: Austria, Switzerland, and interemployer cleavages in coordinated capitalism. *Comparative Political Studies* 40 (6), 611–637.

- Culpepper P.D., Thelen K. (2008) Institutions and collective actors in the provision of training: Historical and cross-national comparisons. In K.U. Mayer and H. Solga (eds.), *Skill Formation: Interdisciplinary and Cross-National Perspectives*, pp. 21–49. Cambridge: Cambridge UP.
- Doner R.F., Schneider B.R. (2016). The Middle-Income Trap: More Politics than Economics,” *World Politics* 68:4.
- Duvanov D. (2014) *Building Business in Post-Communist Russia, Eastern Europe, and Eurasia: Collective Goods, Selective Incentives, and Predatory States*. Cambridge: Cambridge UP.
- Easter G.M. (2002). Politics of Revenue Extraction in Post-Communist States: Poland and Russia Compared. *Politics and Society* 30 (4): 599–627.
- Eichengreen B., Park D., Shin K. (2013) Growth slowdowns redux: New evidence on the middle-income trap. National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 18673
- Estevez-Abe M., Iversen T., Soskice D. (2001) Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State, in P. Hall and D. Soskice (eds.) *Varieties of Capitalism*. New York: Oxford.
- Finegold D., Soskice D. (1988) The Failure of Training in Britain: Analysis and Prescription. *Oxford Review of Economic Policy* 4 (3): 21–53.
- Frye T. (2017) *Property Rights and Property Wrongs*. Cambridge: Cambridge UP.
- Frye T. (2006). Original Sin, Good Works, and Property Rights in Russia. *World Politics* 58 (8): 479–504.
- Frye T. (2004) Credible commitment and property rights: Evidence from Russia. *American Political Science Review*, 98 (3): 453–466.
- Gehlbach S. (2008) *Representation Through Taxation: Revenue, Politics, and Development in Postcommunist States*. New York: Cambridge University Press.
- Gehlbach S., Keefer P. (2011) Investment without democracy: ruling-party institutionalization and credible commitment in autocracies. *Journal of Comparative Economics* 39, 123–139.
- Gehlbach S., Keefer P. (2012) Private Investment and the Institutionalization of Collective Action in Autocracies: Ruling Parties and Legislatures. *The Journal of Politics* 74 (2): 621–635.

- Haber S., Maurer N., Razo A. (2003) *The Politics of Property Rights: Political Instability, Credible Commitments, and Economic Growth in Mexico, 1876–1929*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hall P., Soskice D. (2001) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. New York: Oxford UP.
- Hall P.A., Soskice D. (2001) An introduction to varieties of capitalism. In P.A. Hall and D. Soskice (eds.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, pp. 1–68. Oxford: Oxford UP.
- Huber J.D., Shipan C.R. (2002) *Deliberate Discretion? The Institutional Foundations of Bureaucratic Autonomy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Iversen T. (2005) *Capitalism, Democracy, and Welfare*. Cambridge: Cambridge UP.
- Iversen T., Stephens J.D. (2008) Partisan politics, the welfare state, and three worlds of human capital formation. *Comparative Political Studies* 41 (4–5), 600–637.
- Kharas H., Kohli H. (2011) What is the middle income trap, why do countries fall into it, and how can it be avoided? *Global Journal of Emerging Market Economies* 3 (3).
- Mares I. (2003) *The Politics of Social Risk: Business and Welfare State Development*. Cambridge: Cambridge UP.
- Marques II I., Remington T.F., Bazavluk V. (2016) The Adoption of Costly VET Practices in Russia's Regions. *NRU – Higher School of Economics Series "Institutional Problems of Russian Economy."* WP1 No. 5.
- Martin C.J., Swank D. (2012) *The Political Construction of Business Interests: Coordination, Growth and Equality*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McCubbins M., Noll R., Weingast B. (1987) Administrative Procedures as Instruments of Political Control. *Journal of Law, Economics, & Organization* 3 (2): 243–277.
- McCubbins M., Schwartz T. (1984) Congressional Oversight Overlooked: Police Patrols Versus Fire Alarms. *American Journal of Political Science* 28 (1): 165–179.
- North D., Wallis J.J., Weingast B.R. (2009) *Violence and Social Orders: A Conceptual Framework for Interpreting Recorded Human History*. New York: Cambridge UP.

- North D., Weingast B. (1989) Constitutions and Commitment: The Evolution of Institutions Governing Public Choice in Seventeenth-Century England. *Journal of Economic History* 49: 803–832.
- Remington T.F., Marques II I. (2017) The Reform of Skill Formation in Russia: Regional Responses. *Mimeo*.
- Schneider, Ben Ross. (2013) *Hierarchical Capitalism in Latin America*. New York, N.Y.: Cambridge University Press.
- Stevens M. (1994) “A Theoretical Model of On-the-Job Training with Imperfect Competition” *Oxford Economic Papers*, 46, 537–62.
- Stevens M. (1996) “Transferable Training and Poaching Externalities” in A.L. Booth and D.J. Snower (eds.) *Acquiring Skills*, Cambridge University Press.
- Streeck W. (1992) *Social Institutions and Economic Performance: Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies*. London: SAGE.
- Streeck W., Schmitter P. (1985) Community, Market, State-and Associations? The Prospective Contribution of Interest Governance to Social Order.
- Streeck W., Thelen K. (2005) *Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies*. New York: Oxford UP.
- Swenson P. (2002) *Capitalists against Markets: the Making of Labor Markets and Welfare States in the United States and Sweden*. New York: Oxford UP.
- Tan H., Savchenko Y., Gimpelson V., Kapelyushnikov R., Lukyanova A. (2007) Skills shortages and training in Russian enterprises. World Bank, Policy Research Working Paper No. 4222.
- Tan H., Zhu P., Savchenko Y. (2003). Enterprise training in developing countries: Evidence from Investment Climate Surveys. Unpublished World Bank Institute working paper.
- Thelen K. (2004). *How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan*. Cambridge: Cambridge UP.
- Thelen K., Busemeyer M.R. (2012) From collectivism toward segmentalism: Institutional change in German vocational training. In Busemeyer, M.R. and C. Trampusch, (eds.) *The Political Economy of Collective Skill Formation*. Oxford: Oxford UP.

- Trampusch C. (2010) Employers, the state, and the politics of institutional change: Vocational education and training in Austria, Germany and Switzerland. *European Journal of Political Research* 49 (4), 545–573.
- Weingast B., Moran M. (1983) Bureaucratic Discretion or Congressional Control? Regulatory Policymaking by the Federal Trade Commission. *Journal of Political Economy* 91: 765–800.

Приложение

Таблица 1. Определяющие факторы стратегии обучения на индивидуальном уровне

	(1) Выбор стратегии обучения	(2) Выбор стратегии обучения	(3) Выбор стратегии обучения	(4) Выбор стратегии обучения
Аутсорсинг частным сторонним организациям				
Количество сотрудников	-0.301** (0.143)	-0.392*** (0.150)	-0.349** (0.155)	-0.256* (0.133)
Нехватка квалифицированных работников	-0.043 (0.103)	-0.042 (0.106)	-0.038 (0.104)	-0.093 (0.102)
Динамика продаж	0.140 (0.098)	0.128 (0.111)	0.107 (0.108)	0.144 (0.103)
Инвестиционная активность	0.425 (0.698)	0.461 (0.693)	0.461 (0.703)	0.558 (0.666)
Иностранная собственность	0.001 (0.960)	-0.028 (0.933)	0.113 (1.039)	0.114 (1.111)
Государственная собственность	1.001 (0.899)	0.969 (1.006)	0.842 (0.922)	0.821 (0.901)
Предлагаемые социальные гарантии	0.021 (0.083)	-0.010 (0.101)	-0.027 (0.084)	0.055 (0.080)
Госзаказ в тяжелой промышленности	-0.992** (0.403)	-1.051** (0.433)	-0.993*** (0.384)	-1.009*** (0.371)
Высокая конкуренция со стороны иностранных компаний	-0.806 (0.502)	-0.813* (0.488)	-0.899* (0.507)	-0.764 (0.498)
Строительство	0.078 (0.349)	0.117 (0.383)	0.083 (0.341)	0.041 (0.311)
Транспортная отрасль	-1.232* (0.698)	-1.150* (0.636)	-1.219* (0.707)	-1.313* (0.715)
Членство в ассоциации		-0.682 (0.731)		
Член федерального консультативного органа			0.008 (0.421)	
Член регионального консультативного органа			0.267 (0.540)	
Член муниципального консультативного органа			0.901*** (0.293)	
Качество работы органов власти				-0.657 (0.737)
Логарифм числа проверок				-0.449 (2.415)
Качество работы органов власти х проверки				0.050 (0.721)
Постоянная величина	-0.796 (1.354)	0.085 (1.863)	-0.490 (1.441)	1.331 (2.955)

Аутсорсинг государственным сторонним
организациям

Количество сотрудников	-0.071 (0.137)	-0.060 (0.124)	-0.107 (0.145)	-0.058 (0.136)
Нехватка квалифицированных работников	-0.151 (0.110)	-0.149 (0.112)	-0.151 (0.112)	-0.163* (0.086)
Динамика продаж	0.043 (0.152)	0.043 (0.152)	0.028 (0.150)	0.031 (0.145)
Инвестиционная активность	-0.416* (0.233)	-0.417* (0.230)	-0.388* (0.233)	-0.427* (0.240)
Иностранная собственность	-0.676 (0.802)	-0.675 (0.797)	-0.641 (0.786)	-0.507 (0.761)
Государственная собственность	0.499 (0.546)	0.510 (0.524)	0.450 (0.508)	0.574 (0.591)
Предлагаемые социальные гарантии	0.142*** (0.049)	0.146*** (0.056)	0.121*** (0.045)	0.120** (0.049)
Госзаказ в тяжелой промышленности	-0.012 (0.219)	-0.010 (0.215)	-0.036 (0.223)	-0.086 (0.206)
Высокая конкуренция со стороны иностранных компаний	-0.054 (0.544)	-0.054 (0.546)	-0.093 (0.556)	0.056 (0.517)
Строительство	0.204 (0.223)	0.198 (0.238)	0.206 (0.222)	0.226 (0.231)
Транспортная отрасль	0.259 (0.283)	0.244 (0.276)	0.275 (0.287)	0.275 (0.282)
Членство в ассоциации		0.091 (0.348)		
Член федерального консультативного органа			0.210 (0.403)	
Член регионального консультативного органа			-0.191 (0.368)	
Член муниципального консультативного органа			0.608** (0.254)	
Качество работы органов власти				0.888** (0.373)
Логарифм числа проверок				3.574*** (1.381)
Качество работы органов власти х проверки				-1.059*** (0.372)
Постоянная величина	-0.076 (0.728)	-0.196 (0.785)	0.135 (0.769)	-3.074** (1.398)
Наблюдения	616	616	616	616
Логарифмическое правдоподобие	-532.8	-530.1	-528.8	-520.9
Псевдо-R2	0.0332	0.0381	0.0406	0.0549

Многочленная логит-модель с обучением без отрыва от производства в качестве базовой категории. Робастные стандартные ошибки (сгруппированные по регионам) приводятся в скобках.

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Таблица 2. Определяющие факторы стратегии обучения на региональном уровне
(партнерство с государством)

	(1) Гос. обучение	(2) Гос. обучение	(3) Гос. обучение	(4) Гос. обучение	(5) Гос. обучение	(6) Гос. обучение
Количество сотрудников	-0.040 (0.107)	-0.039 (0.107)	-0.046 (0.107)	-0.050 (0.107)	-0.044 (0.107)	-0.040 (0.107)
Нехватка квалифицированных работников	- 0.158** (0.073)	-0.172** (0.073)	- 0.164** (0.073)	-0.149** (0.072)	0.167** (0.073)	-0.155** (0.073)
Динамика продаж	0.043 (0.077)	0.048 (0.077)	0.039 (0.077)	0.041 (0.076)	0.042 (0.077)	0.042 (0.077)
Инвестиционная активность	-0.395 (0.284)	-0.395 (0.285)	-0.376 (0.283)	-0.414 (0.283)	-0.371 (0.283)	-0.399 (0.284)
Иностранная собственность	-0.698 (0.872)	-0.705 (0.872)	-0.704 (0.874)	-0.719 (0.864)	-0.639 (0.876)	-0.697 (0.871)
Государственная собственность	0.109 (0.387)	0.103 (0.386)	0.117 (0.387)	0.149 (0.388)	0.146 (0.386)	0.108 (0.387)
Предлагаемые социальные гарантии	0.143** (0.056)	0.138** (0.056)	0.136** (0.056)	0.146*** (0.055)	0.134** (0.055)	0.145*** (0.056)
Госзаказ в тяжелой промышленности	0.138 (0.211)	0.121 (0.210)	0.119 (0.211)	0.111 (0.210)	0.153 (0.209)	0.129 (0.211)
Высокая конкуренция со стороны иностранных компаний	0.030 (0.260)	0.045 (0.260)	0.026 (0.260)	0.031 (0.259)	0.039 (0.260)	0.023 (0.261)
Строительство	0.210 (0.223)	0.194 (0.223)	0.194 (0.223)	0.212 (0.223)	0.204 (0.222)	0.209 (0.223)
Транспортная отрасль	0.496* (0.295)	0.482 (0.295)	0.487* (0.295)	0.515* (0.296)	0.474 (0.294)	0.496* (0.295)
Логарифм ВРП (на душу населения)	-0.377 (0.949)	2.444 (1.561)	-1.974 (1.217)	-1.662* (0.967)	-1.245 (1.042)	-0.072 (1.088)
Доля работающих граждан	0.164 (0.107)	0.503*** (0.184)	0.069 (0.108)	0.083 (0.095)	0.045 (0.115)	0.178* (0.108)
Доля компаний федеральных консультативных органах		-29.924** (13.550)				
Доля компаний в региональных консультативных органах		-3.670 (6.115)				
Доля компаний в муниципальных консультативных органах		8.930* (5.244)				
Доля трансферов из федерального бюджета в ВРП			- 26.144* (14.554)			
Число работников образования (на 1000)				-0.245** (0.109)		

Логарифм числа проверок (средний показатель)					5.081*	
					(2.840)	
Качество работы органов власти (средний показатель)					2.134*	
					(1.107)	
					-	
Качество работы органов власти x проверки					2.396**	
					(1.045)	
Перевес голосов ЕР на последних региональных выборах						0.010
						(0.018)
Постоянная величина	-6.389	-63.222**	21.417	16.248	7.786	-11.477
	(13.388)	(29.224)	(19.185)	(14.735)	(19.296)	(16.173)
Наблюдения	616	616	616	616	616	616
Количество групп	12	12	12	12	12	12
Chi2	18.42	24.32	21.80	24.05	26.96	18.77
Логарифмическое правдоподобие	-369.2	-366.8	-367.7	-367.1	-365.6	-369.1

Многочленная логит-модель с изменяющимися пересечениями. Стандартные ошибки приводятся в скобках

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Препринт WP1/2017/05
Серия WP1
Институциональные проблемы российской экономики

Маркес II Израэл

**Создание, приобретение и выбор партнеров:
стратегии обучения среди российских компаний**

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»

Изд. № 2064