

## The returns to training in Russia: a difference-in-differences analysis

### Annotation:

The experience of developed countries – particularly member-states of the OECD – has shown that employers are actively investing in developing the human capital of their employees. According to research conducted by the World Bank, more than half of the companies in developed countries provide their employees with training in one form or another. There is reason to believe that the situation is quite different in Russia. Some studies have shown that the level of investment in training in Russia is much lower. This difference can be explained by the fact that employers do not see the point in such investment because it is much easier to lure an employee with the required qualifications than to educate their own. Moreover, Russia faces a problem with high employee mobility, meaning that companies are not sure that they will get a return on their investment. Given these circumstances, the present study examines whether investments in human capital in Russia are profitable. It investigates the wage return to job-related training using a difference-in-differences estimator to control for unmeasured differences in ability and measured differences in past wages as a proxy for ability and motivation. Estimates use panel data from The Russia Longitudinal Monitoring Survey – Higher School of Economics from 2004 to 2011. As predicted, positive returns to training are identified and the returns increase absolutely with the level of past wages.

### Аннотация:

Как показывает практика развитых стран (в частности, членов ОЭСР), работодатели активно инвестируют в развитие человеческого капитала работников. Согласно исследованию Всемирного банка, в развитых странах больше половины компаний предоставляют сотрудникам дополнительное обучение в той или иной форме. Есть основания полагать, что в России ситуация иная. Согласно исследованиям, уровень инвестиций в дополнительное обучение у нас гораздо ниже. Такая разница может объясняться тем, что работодатели не видят смысла в подобных вложениях средств, поскольку легче переманить сотрудника с нужной квалификацией, нежели обучить своего. Кроме того, в России существует проблема высокой мобильности работников, другими словами, у фирм нет уверенности, что они получают отдачу от инвестиций. Основываясь на данных предпосылках, цель данной работы – определить, являются ли инвестиции в дополнительное профессиональное обучение выгодными. Информационной базой являются данные РМЭЗ НИУ ВШЭ за 2004–2011 гг. Эмпирическая методология включает в себя оценивание с помощью квантильной регрессии и метода разности разностей. Полученные результаты подтверждают наличие положительного влияния дополнительного обучения и позволяют увидеть, как сильно отличается уровень влияния у работников с разным уровнем ненаблюдаемых способностей.