Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский университет
Высшая школа экономики»

На правах рукописи

Рудаков Виктор Николаевич

Качество вуза, успеваемость и занятость во время обучения как детерминанты заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры

Специальность 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени кандидата наук

Научный руководитель
кандидат экономических наук,
доцент Рощин С.Ю.

Москва 2016

Оглавление

Введение 4

Глава 1 Экономический анализ заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры 18

1.1 Детерминанты заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры: основные понятия и определения 18

1.2Теоретические аспекты формирования заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры 26

1.3 Рынок труда выпускников вузов в России: динамика масштабов и заработной платы 62

Глава 2 Влияние качества» вуза на заработную плату выпускников вузов на начальном этапе карьеры 75

2.1 «Качество» вуза, образовательные характеристики и заработная плата выпускников 75

2.2 Характеристики рабочих мест и заработная плата выпускников вузов 90

2.3 Регрессионный анализ влияния «качества» вуза на заработную плату выпускников 96

Глава 3 Влияние успеваемости во время обучения в вузе на заработную плату выпускников на начальном этапе карьеры 110

3.1 Эмпирическая оценка влияния академической успеваемости на заработную плату выпускников 110

3.2 Студенческая занятость и другие факторы, влияющие на академическую успеваемость 123

3.3 Совместное влияние характеристик занятости и академической успеваемости на заработную плату выпускников вузов на начальном этапе карьеры 126

Глава 4 Занятость на рынке труда во время обучения в вузе: масштабы, детерминанты и влияние на заработную плату 136

4.1 Масштабы, структура и мотивация совмещения учёбы и работы студентами российских вузов. 137

4.2 Анализ факторов, влияющих на вероятность и интенсивность совмещения учёбы и работы студентами российских вузов 140

4.3 Влияние занятости во время обучения на заработную плату выпускников вузов на начальном этапе карьеры 145

Заключение 150

Список литературы 156

Приложение 167

Введение

Актуальность

Заработная плата является важнейшей характеристикой положения выпускников на рынке труда, так как в ней заложена оценка специалиста работодателями с точки зрения его способностей и производительности, наличия определенных навыков и компетенций. При оценке качества выпускников вузов на начальном этапе карьеры[1] работодатели сталкиваются с проблемой асимметрии информации о производительности работника, связанной с отсутствием длительной трудовой истории и опыта работы у выпускников. Работодатели могут оценивать потенциальную производительность выпускников вузов на основе определённых наблюдаемых характеристик, которые приобретаются во время обучения в вузе, формируют квалификацию выпускников и не требуют от работодателей дополнительных издержек на их выявление. К таким характеристикам, в первую очередь, следует отнести «качество» вуза[2] и успеваемость во время обучения.

---

[1] Под термином «начальный этапы карьеры» в диссертационном исследовании понимается период трудовой деятельности выпускников от полугода до трёх лет после окончания вуза. При этом термин заработная плата выпускников на начальном этапе карьеры являются равнозначным используемому в зарубежной литературе термину «early career wages». В зарубежных работах под начальным этапом карьеры принято понимать период трудовой деятельности выпускников в течение от полугода до трёх-пяти лет после окончания вуза, в зависимости от целей исследования и специфики статистических данных (Thomas, Zhang,2005).

[2] В диссертационном исследовании, под «качеством» вуза мы будем понимать принадлежность университета, в котором обучался выпускник, к группе ведущих, элитных, престижных, селективных вузов, эти термины будут употребляться как синонимы. Термин «качество» вуза является аналогичным используемому в зарубежной литературе понятию «college quality» или «university quality» (James, Alsalam,1989; Rumberger, Thomas, 1993; Eide, Brewer, Ehrenberg, 1998; Thomas, Zhang, 2005; Black, Smith, 2006). Принадлежность вуза к группе «качественных» учебных заведений в диссертационном исследовании определяется на основе качества приёма в вуз (средний балл ЕГЭ приёма в вуз) и статуса вуза. Подробнее вопрос рассматривается в разделе 1.1.

Тенденция к экспансии высшего образования, связанная с вовлечением в процесс его получения всё более широких когорт молодёжи, характерная для многих стран мира, наиболее явно проявляется в Российской Федерации, которая является одним из лидеров этого процесса.[3]

Согласно некоторым исследованиям,[4][5][6][7] экспансия высшего образования может приводить его к существенной дифференциации по качеству и инфляции дипломов, то есть обесценению диплома о высшем образовании, как сигнала на рынке труда о высокой производительности работников. В случае низкой сигнальной ценности образовательных характеристик, работодатели могут предъявлять также спрос на наличие опыта работы к моменту окончания вуза.

Таким образом, от традиционных вопросов, формулируемых в рамках теории человеческого капитала и теории сигналов, связанных с отдачей от высшего образования, актуальным является переход к вопросу об экономической отдаче от характеристик, приобретаемых во время обучения в вузе, и формирующих квалификацию выпускников, основными из которых являются «качество» вуза, успеваемость[8] и наличие опыта работы к моменту окончания вуза. Эти характеристики рассматриваются в диссертационной работе как

---

[3] Education at a Glance 2014: OECD Indicators.- http://www.oecd.org/edu/Education-at-a-Glance-2014.pdf

[4] Trow, M. A. (1976). *Problems in the transition from elite to mass higher education*. University of California, Institute of International

[5]Trow, M. (2000). From mass higher education to universal access: The American advantage. *Minerva*, *37*(4), 303-328

[6] Studies Kivinen O., Hedman J., Kaipainen P. (2007) From Elite University to Mass Higher Education Educational Expansion, Equality of Opportunity and Returns to University Education. *Acta Sociologica*, vol. 50, no 3, pp. 231–247.

[7] Carnoy, M., Loyalka, P, et.al. (2013). *University expansion in a changing global economy: Triumph of the BRICs?*. Stanford University Press.

[8] В диссертационном исследовании термины «успеваемость», «академическая успеваемость», «успеваемость во время обучения в вузе» употребляются как синонимы

наиболее актуальные для изучения детерминанты заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры.

Основной исследовательский вопрос диссертационного исследования заключается в определении того, в какой степени заработная плата выпускников вузов на начальном этапе карьеры зависит от «качества» вуза, успеваемости и наличия опыта работы к моменту окончания вуза.

Анализ факторов, определяющих заработную плату выпускников вузов на начальном этапе карьеры, позволит выявить, какие наблюдаемые характеристики работников являются наиболее ценными для работодателей и оценить, в какой мере работодатели доверяют характеристикам образования, полученного выпускниками.

Данное диссертационное исследование вносит вклад в изучение детерминант заработной платы работников с учётом специфики рынка труда выпускников вузов, находящихся на начальном этапе карьеры, когда отсутствие длительной трудовой истории работника заставляет работодателей обратиться, в первую очередь, к характеристикам образования, приобретённого выпускниками.

Значимость для работодателей образовательных характеристик работников на начальном этапе карьеры и институциональные особенности системы образования в России, связанные с массовизацией образования, и, как следствие, высокой неоднородностью качества образования, обусловили актуальность изучения «качества» вуза, академической успеваемости и занятости во время обучения как детерминант заработной платы выпускников. Актуальность связана не только с получением эмпирических оценок вклада перечисленных факторов в формирование заработной платы выпускников вузов в России, но и с тестированием гипотез относительно механизма формирования заработной платы работников

именно на начальном этапе карьеры, при переходе от учёбы к работе и в условиях экспансии высшего образования.

Получение эмпирических оценок экономической отдачи от «качества» вуза, академической успеваемости и занятости во время обучения, позволит получить выводы, которые могут быть использованы при принятии управленческих решений в сфере высшего образования, в особенности, в части аналитического сопровождения контроля над качеством образования и взаимодействия между академическим сообществом и работодателями.

Степень разработанности проблемы

Исследования, посвященные изучению формирования заработной платы работников, как правило, рассматривают в качестве основных детерминант заработной платы образовательные и социально-демографические факторы, формирующие разнородность работников, факторы рынка труда, формирующие разнородность рабочих мест, и несовершенства рынка. Данные работы опираются на исследовательскую традицию теории человеческого капитала, теории сигналов, теории компенсационных различий и теории статистической дискриминации работников.

Специфика исследования детерминант заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры заключается в смещении акцента в сторону изучения экономической отдачи от качества вуза, других академических факторов и приобретения опыта работы во время обучения при учёте социально-демографических факторов и условий занятости. Исследования, фокус которых направлен на изучение влияния «качества» вуза, успеваемости и приобретения опыта работы во время обучения в вузе на заработную

плату выпускников опираются на исследовательскую традицию, сформированную в рамках теории человеческого капитала и теории образовательных сигналов.

Теория человеческого капитала, разработанная Г. Беккером, Я.Минцером и Т.Шульцем объясняет взаимосвязь между образованием и заработной платой работников следующим образом: образование предоставляет значимые навыки и знания, важные для рынка труда, что делает образованных работников более ценными, тем самым, положительно влияя на их заработную плату. На основании теории человеческого капитала можно сделать вывод, что различия в заработной плате работников формируются за счёт разного объёма накопленного к моменту выпуска из вуза человеческого капитала. С точки зрения теории человеческого капитала, характеристики выпускников, приобретённые во время получения высшего образования и формирующие его квалификацию («качество» вуза, успеваемость, опыт работы) могут отражать различный объём человеческого капитала, накопленного во время обучения в вузе.

Альтернативный объясняющий механизм формирования заработной платы выпускников и взаимосвязи между образованием и заработной платой работников предоставляет теория сигналов на рынке труда, представленная работами М. Спенса, К.Эрроу, Дж.Стиглица, Д.Вайза, П.Аркидиаконо и других. Согласно теории сигналов, работодатели не имеют возможности измерить объём накопленного человеческого капитала и в условиях асимметрии информации о производительности работников могут полагаться на определённые наблюдаемые характеристики (сигналы), на основании которых они могут ранжировать работников по уровню способностей и ожидаемой производительности. Вследствие того, что общая информация о навыках приносит экономическую отдачу, индивиды

инвестируют время и финансовые средства для того, чтобы получить данную информацию и предоставить работодателю, что позволяет им получить ренту от своих способностей. При этом для более способных индивидов приобретение образования связано с меньшими издержками. С точки зрения теории сигналов, диплом «качественного» вуза, успеваемость и наличие опыта работы к моменту окончания вуза могут являться для работодателей сигналами о производительности работников.

Следует отметить, что перечисленные теории основываются на принципиально разных предпосылках и предлагают альтернативные механизмы объяснения экономической отдачи от образования: теория человеческого капитала предполагает накопление производительности во время получения образования, в то время как согласно теории сигналов, образование не повышает производительность работников, но позволяет выявить их способности.

Одними из первых исследований, сформулировавших важность оценки не только общей отдачи от образования, но и отдачи от качества образования, под которым понималась отдача от обучения в «качественном» вузе, выбора образовательной специальности и академической успеваемости, являются работы Б. Вейсброда, П.Карпоффа. С точки зрения теории сигналов проблема рынка труда выпускников и влияния качества образования на их заработную плату впервые рассмотрена в работах К.Эрроу, Д.Стиглица, Д.Вайза.

Тема эмпирической оценки отдачи от качества образования была продолжена в исследованиях Н.Алсалам, Р.Брюэра, Д. Блэка, Я. Валкера, Л.Джанга, Э.Джеймс, С.МакГиннеса, С. МакНелли, Р.Румбергера, Дж. Смита, С.Томаса, И. Хуссейна, Ю. Чжу, Э. Шевалье, Э.Эйда, Р.Эренберга.

Среди исследователей влияния академической успеваемости и способностей студентов на их заработную плату следует выделить П.Аркидиаконо, Д.Вайза, Э.Джонс, Д.Джэксона, Р.Филера. Результаты большинства работ, связанных с оценкой влияния «качества» вуза, академической успеваемости и индивидуальных характеристик выпускников, на их заработную плату на начальном этапе карьеры рассмотрены в обзорных работах Л.Джанга, Э.Паскарелла, П.Терензини.

Формирование заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры также рассматривается через призму концепции перехода от учёбы к работе и студенческой занятости во время обучения в вузе. Студенческая занятость является важной частью формирования квалификации во время обучения, а наличие опыта работы рассматривается работодателями, как важный сигнал о потенциальной производительности работника. Поэтому, в диссертационном исследовании занятость во время обучения в вузе рассматривается как один из важнейших факторов, определяющих заработную плату выпускников на начальном этапе карьеры.

Проблема совмещения учёбы и работы в экономической литературе обычно исследуется в контексте последствий студенческой занятости с точки зрения будущей заработной платы и академической успеваемости студентов. К основным эмпирическим работам по теме студенческой занятости можно отнести исследования М.Беркенс, К.Каленкоски, С.Пабилония, Д.Рюма, А. Спурс, Д.Форда, К.Ходжсон, Д.Шермана, Р.Эренберга.

Если в зарубежных исследованиях факторы, определяющие заработную плату выпускников вузов на начальном этапе карьеры, широко исследованы, то в России наблюдается ограниченное количество работ по данной тематике. Российские исследования,

представленные работами В.Гимпельсона, Ю.Городниченко, Р.Капелюшникова, К.Сабирьяновой-Питер, А.Лукьяновой и А.Ощепкова, в основном, сосредоточены на проблемах экономической отдачи от высшего образования. Исследованию российской молодёжи с учётом взаимосвязи образования и положения на рынке труда посвящены исследования Д.Константиновского, Е.Вознесенской, Г.Чередниченко, тенденции развития российской системы образования рассмотрены в работах Т.Клячко, проблемы рынка труда выпускников рассматриваются Т.Разумовой.

Исследованию занятости студентов и перехода от учёбы к работе посвящены работы А.Апокина и М.Юдкевич, С.Рощина, Е.Варшавской, но в перечисленных исследованиях отсутствуют оценки вклада занятости во время обучения в вузе в заработную плату выпускников. Исследований, посвящённых экономической отдаче от «качества» вуза, на российских данных относительно немного. Оценка влияния «качества» вуза на последующие заработки для российского рынка труда проводится в работах И.Денисовой и М.Карцевой, а также Г.Андрущака и А.Кононовой, однако исследователи фокусировались на общей отдаче от «качества» вуза, без учёта специфики начального этапа карьеры.

При этом в России отсутствуют исследования, посвящённые влиянию «качества» вуза, измеренного через качество приёма, академической успеваемости и занятости во время обучения на заработную плату работников, отсутствуют работы по проблемам отдачи от образования и формирования заработной платы выпускников вузов, именно, на начальном этапе карьеры.

Актуальность выбранной темы, отсутствие комплексного подхода к проблеме рынка труда выпускников вузов в России, отсутствие достаточного количества исследований, посвящённых

оценке детерминант заработной платы на начальном этапе карьеры и вкладу успеваемости, «качества» вуза и занятости во время обучения в формирование заработной платы выпускников, предопределило выбор темы и цели диссертационной работы.

Цель и задачи диссертационного исследования

Целью диссертационного исследования является оценка вклада «качества» вуза, успеваемости и занятости во время обучения в формирование заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры. Реализация поставленной цели обусловила постановку и решение следующих **задач**:

1. Проанализировать основные теоретические аспекты формирования заработной платы выпускников вузов и эмпирические подходы к оценке детерминант заработной платы на начальном этапе карьеры.
2. Рассмотреть рынок труда выпускников вузов в России с точки зрения численности выпускников и динамики заработной платы.
3. Осуществить эмпирическую оценку влияния «качества» вуза на заработную плату выпускников на начальном этапе карьеры с учётом других академических, социально-демографических факторов и характеристик рабочих мест.
4. Осуществить эмпирическую оценку влияния успеваемости во время обучения в вузе на заработную плату выпускников на начальном этапе карьеры с учётом других академических, социально-демографических факторов и условий занятости.
5. Оценить масштабы студенческой занятости в России, определить основные факторы, влияющие на вероятность и интенсивность совмещения учёбы и работы, а также влияние

занятости во время обучения на заработную плату выпускников на начальном этапе карьеры

Объектом исследования являются выпускники российских вузов, находящиеся на начальном этапе карьеры

Предметом исследования является заработная плата выпускников вузов на начальном этапе карьеры

Методологическая основа исследования

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования являются положения современной экономики труда, теории человеческого капитала и теории сигналов, работы отечественных и зарубежных авторов, посвящённые вопросам изучения аспектов формирования заработной платы выпускников вузов и влиянию «качества» вуза, академической успеваемости и занятости во время обучения на заработную плату выпускников на начальном этапе карьеры. В эмпирической части диссертации применяются статистические и эконометрические методы анализа (в частности, инструментарий регрессионного анализа).

Информационная база

Исследование опирается на следующие источники статистических данных:

1) Данные «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ» (РМЭЗ НИУ ВШЭ) за 2011–2013 гг.
2) Данные мониторинга «Качества приёма в вузы» за 2011-2013 гг.
3) Данные мониторинга экономики образования (опрос студентов старших курсов российских вузов за 2013 год).
4) Данные мониторинга выпускников НИУ ВШЭ проводимого Центром внутреннего мониторинга НИУ ВШЭ за 2014 год.

5) Статистические материалы Федеральной службы государственной статистики.

Научная новизна исследования

1. Впервые оценены тенденции динамики заработной платы молодёжных когорт и выпускников вузов в России. Показано, что средняя заработная плата молодёжи с высшим образованием стабильно превышала заработную плату молодёжи без высшего образования, несмотря на значительное увеличение численности выпускников вузов.
2. Установлено наличие дифференциации в отдаче от высшего образования в зависимости от «качества» вуза, в котором образование было получено. Доказано, что выпускники ведущих вузов получают устойчивую зарплатную «премию» по сравнению с выпускниками менее «качественных» вузов при учёте академических, социально-демографических факторов, и характеристик рабочих мест.
3. Получены эмпирические оценки, свидетельствующие об отсутствии положительного влияния академической успеваемости во время обучения в «качественном» вузе на заработную плату выпускников на начальном этапе карьеры. Выявлены гендерные различия в отдаче от академической успеваемости: незначимый эффект успеваемости на заработную плату юношей, и значимый отрицательный – на заработную плату девушек.
4. Представлены свидетельства того, что более половины студентов российских вузов совмещают учёбу и работу, при этом основной мотивацией занятости является необходимость приобретения опыта работы. Установлено, что студенты, обучающиеся в «качественных» вузах, с большей вероятностью

совмещают учёбу и работу, однако предпочитают работать неинтенсивно.

5. Доказано, что студенты, совмещавшие учёбу и работу, имеют более высокую заработную плату, чем те, кто не приобрел опыт работы во время обучения в вузе. При этом отвергнута гипотеза о негативном влиянии совмещения учёбы и работы на академическую успеваемость студентов.

Практическая значимость

Материалы данного диссертационного исследования вошли в итоговые отчёты научно-учебной Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ за 2013–2015 годы и были использованы при подготовке инструментария опроса студентов, отчётов, аналитических материалов и информационных бюллетеней в рамках Мониторинга экономики образования за 2013-2015 годы.

Апробация результатов исследования:

Основные положения и результаты диссертационного исследования были представлены в докладах на следующих научных и научно-практических конференциях: 1) XVII Апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества (Москва, Россия, 2016); 2) VI международная конференция Российской ассоциации исследователей высшего образования «Переосмысливая студентов: идеи и новые исследовательские подходы» (Москва, Россия, 2015); 3) V международная конференция Российской ассоциации исследователей высшего образования «Дифференциация в динамично меняющихся системах высшего образования: вызовы и возможности» (Москва, Россия, 2014) а также на трёх совместных научных семинарах Лаборатории исследований рынка труда и Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ.

Основные теоретические и практические результаты диссертационного исследования отражены в 8 печатных работах общим объемом 13.6 п.л. (вклад автора 7.3 п.л.). Из них три статьи опубликованы в журналах, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки России, и одна – в зарубежном рецензируемом журнале, общим объемом 6.5 п.л. (вклад автора- 4.1 п.л.)

Логика и структура работы

Логика диссертационного исследования основана на сочетании теоретического и эмпирического анализа заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры. Диссертационное исследование предполагает теоретический анализ аспектов формирования заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры, российского рынка труда выпускников вузов и эмпирический анализ вклада «качества» вуза, академической успеваемости и занятости во время обучения в формирование заработной платы выпускников вузов в России. В соответствии с логикой исследования диссертация имеет следующую структуру:

Введение

Глава 1. Экономический анализ заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры

1.1. Детерминанты заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры: основные понятия и определения.

1.2. Теоретические аспекты формирования заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры

1.3. Рынок труда выпускников вузов в России: динамика масштабов и заработной платы

Глава 2. Влияние «качества» вуза на заработную плату выпускников на начальном этапе карьеры

2.1. «Качество» вуза, образовательные характеристики и заработная плата выпускников

2.2. Характеристики рабочих мест и заработная плата выпускников вузов

2.3. Регрессионный анализ влияния «качества» вуза на заработную плату выпускников

Глава 3. Влияние успеваемости во время обучения в вузе на заработную плату выпускников на начальном этапе карьеры

3.1. Эмпирическая оценка влияния академической успеваемости на заработную плату выпускников

3.2. Студенческая занятость и другие факторы, влияющие на академическую успеваемость

3.3. Совместное влияние характеристик занятости и академической успеваемости на заработную плату выпускников вузов на начальном этапе карьеры

Глава 4. Занятость на рынке труда во время обучения в вузе: масштабы, детерминанты и влияние на заработную плату

4.1. Масштабы, структура и мотивация совмещения учёбы и работы студентами российских вузов

4.2. Анализ факторов, влияющих на вероятность совмещения учёбы и работы студентами российских вузов

4.3. Интенсивность занятости студентов российских вузов

4.4. Влияние занятости во время обучения на заработную плату выпускников вузов на начальном этапе карьеры

Заключение

Список литературы

Приложение

Общий объём работы составляет 180 страниц, из которых 155 страниц занимает основная часть работы.

Глава 1. Экономический анализ заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры

1.1. Детерминанты заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры: основные понятия и определения

Основными детерминантами заработной платы работников являются образовательные факторы, социально-демографические характеристики и факторы, связанные с рынком труда и характеристиками рабочих мест.

Рассматриваемый в диссертационном исследовании рынок труда выпускников вузов и детерминанты заработной платы на начальном этапе карьеры имеют свою специфику. Особенностью рынка труда выпускников вузов на начальном этапе карьеры является то, что работодатели вынуждены сравнивать выпускников, обладающих формально одинаковым уровнем квалификации (с дипломом о высшем образовании) и не имеющих длительного трудового опыта, что создаёт асимметрию информации относительно производительности работников. Определение истинной производительности выпускников требует дополнительных издержек, либо выявляется со временем, поэтому при установлении стартовой заработной платы работодатели с большей вероятностью будет полагаться на сигналы о способностях и потенциальной производительности выпускника. Работодатели имеют также возможность снизить асимметрию информации о производительности работника за счёт определённых предконтрактных измерений (тесты, собеседования, рекомендации), однако получение дополнительной информации о способностях выпускников сопряжено с издержками и измеряет производительность лишь косвенно.

В результате, заработная плата выпускников вузов на начальном этапе карьеры, в момент перехода от учёбы к работе, в значительной

степени формируется как результат оценки работодателями способностей и ожидаемой производительности выпускников на основе определённых формальных наблюдаемых характеристик, связанных с качеством полученного работником образования и приобретением опыта работы во время обучения.

Эти характеристики выступают в роли сигналов на рынке труда и позволяют работодателям отбирать и ранжировать работников в зависимости от их ожидаемой производительности и устанавливать соответствующий уровень заработной платы. Соответствующие характеристики (сигналы) могут быть приобретены в процессе получения высшего образования (например, диплом о высшем образовании), или одновременно с получением высшего образования (опыт работы), другие являются изначальными (гендерная принадлежность, способности).

Под термином «начальный этапы карьеры» в диссертационном исследовании понимается период трудовой деятельности выпускника в течение первых трёх лет после окончания вуза. К выпускникам, окончившим вуз в течение данного срока, применяется также термин «недавние» выпускники «recent graduates» (Rumberger, Thomas, 1993). При этом термин заработная плата выпускников на начальном этапе карьеры являются равнозначным используемому в зарубежной литературе термину «early career wages».

Под образовательными факторами или образовательными детерминантами заработной платы выпускников мы понимаем формальные наблюдаемые характеристики выпускников, приобретённые ими в процессе получения высшего образования до выпуска из вуза и формирующие квалификацию выпускников.

Перечислим основные образовательные детерминанты заработной платы выпускников:

1) «Качество» вуза (диплом «качественного» вуза)
2) Академическая успеваемость (высокий средний балл)
3) Уровень образовательных программ (диплом магистратуры)
4) Образовательная специализация

Другим фактором или наблюдаемой характеристикой может являться наличие опыта работы к моменту окончания вуза, который рассматривается работодателями, как дополнительная наблюдаемая характеристика выпускника в условиях низкого доверия к образовательным сигналам.

«Качество» вуза

В диссертационном исследовании, под «качеством» вуза мы будем понимать принадлежность университета, в котором обучался выпускник, к группе ведущих, элитных, престижных вузов. В данной работе эти термины будут употребляться как синонимы. Термин «качество» вуза является аналогичным используемому в зарубежной литературе понятию «college quality» или «university quality» (James, Alsalam,1989; Rumberger, Thomas, 1993; Eide, Brewer, Ehrenberg, 1998; Thomas, Zhang, 2005; Black, Smith, 2006).

Принадлежность вуза к группе «ведущих» учебных заведений или отнесение его к группе «качественных» вузов определяется на основе наблюдаемых характеристик, к которым можно отнести статус вуза. Под статусом вуза понимается определённый законодательством или указом Министерства образования и науки РФ статус университета. Вузы, получившие статус национальных исследовательских университетов, федеральных университетов, вузы-участники «Проекта 5-100»[9], вузы, которым присуждён статус

[9] В соответствии с положениями Указа № 599 Президента Российской Федерации «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» был инициирован проект повышения конкурентоспособности ведущих российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров, целью которого является максимизация конкурентной позиции группы ведущих российских университетов на глобальном рынке образовательных услуг и исследовательских программ.

«уникальных научно-образовательных комплексов, старейших вузов страны, имеющих огромное значение для развития российского общества», в работе относятся к «качественным» вузам. Близким, но не полностью идентичным «качеству» вуза термином является селективность вуза. Селективность вуза – это оценка «качества» вуза с точки зрения возможностей отбора университетом наиболее способных абитуриентов при поступлении в вуз. Под селективностью вуза понимаются высокие требования к абитуриентам вуза (высокий конкурс на поступление в вуз) и в процессе обучения. Термин селективность вуза является аналогичным используемому в зарубежной литературе понятию «college selectivity» или «university selectivity» (Arrow, 1973; Loury, Garman, 1995; Thomas, 2003; Pascarella,Terenzini,2005; Hershbein, 2013). Измерить степень селективности вуза в России можно на основании такого показателя, как средний балл ЕГЭ зачисленных в вуз.

Понятие «качество» вуза является более широким, чем селективность вуза. Под «качеством» вуза принято понимать совокупность различных характеристик вуза и эффектов, создаваемых за счёт данных характеристик, которые включают в себя «качество» образовательных услуг, «качество» отбора наиболее способных студентов (селективность вуза), эффект социальных связей и сообучения («peer effects»), эффект узнаваемости, репутации и бренда вуза на рынке труда. Общий эффект, создаваемый этими характеристиками вуза, оценивается работодателями, как сигнал о качестве полученного образования.

«Академическая успеваемость»

Измерителем индивидуальных различий в способностях можно считать академическую успеваемость, которая отражает образовательные (когнитивные) способности студентов, и усилия,

направленные на освоение образовательной программы. В данной работе, академическая успеваемость будет измеряться на основе среднего балла выпускника в процессе обучения в вузе. Для работодателей высокий средний балл или диплом с отличием могут являться сигналами о «качестве» полученного образования. В диссертационном исследовании термины «академическая успеваемость», «успеваемость во время обучения» и «успеваемость» употребляются как синонимы.

Занятость во время обучения в вузе (Опыт работы)

В процессе обучения в вузе некоторые студенты совмещают учёбу и работу, тем самым приобретая дополнительную наблюдаемую характеристику (опыт работы), который может быть оценен на рынке труда после окончания вуза. В силу того, что студенческая занятость является важной частью формирования квалификации во время обучения и рассматривается работодателями, как дополнительная наблюдаемая характеристика выпускника, в диссертационном исследовании она рассматривается как важный фактор, определяющий заработную плату выпускников на начальном этапе карьеры. При этом термины студенческая занятость, занятость во время обучения и совмещение учёбы и работы являются эквивалентными.

Уровень образовательных программ

При сравнении работодателями выпускников вузов, дополнительным сигналом может являться более высокий уровень законченного образования (например, наличие диплома об окончании магистратуры), который может свидетельствовать о более высоком качестве полученного образования или более высоких способностях выпускника. Несмотря на то, что данный фактор учитывается в эмпирическом анализе, подробно уровень образовательных программ

в диссертационном исследовании не рассматривается, в силу того, что переход от всеобщего специалитета к системе бакалавриат-магистратура в России произошёл относительно недавно и выпуск бакалавров и магистров на данный момент ещё не стал массовым.

Образовательная специализация

Образовательная специализация может являться значимым предиктором заработной платы выпускников в условиях наличия существенных диспропорций на рынке труда, связанных с несоответствием предложения специалистов с определённой образовательной специальностью и востребованностью данной специальности. Также некоторые специальности, в зависимости, от особенностей системы образования в стране, могут ассоциироваться с низким или высоким качеством образования, тем самым указывая на «качество» выпускника и являясь сигналом на рынке труда.

Однако, образовательная специальность, как правило, не рассматривается как значительный образовательный сигнал, а изучается в контексте качества соответствия между спросом и предложением выпускников на рынке труда. Подробное исследование вклада образовательных специальностей в различия в заработной плате выпускников требует изучения детерминант выбора специальности, решения проблемы самоотбора абитуриентов по специальностям, изучения соответствия работы профилю полученной специальности. Всё перечисленное является самостоятельной исследовательской задачей и не входит в основной фокус нашего исследования.

Таким образом, в условиях отсутствия значительного количества выпускников, подготовленных в рамках системы бакалавриат-магистратура и низкой сигнальной ценностью образовательной специализации, исследование направлено на

рассмотрение «качества» вуза, академической успеваемости и занятости во время обучения как основных детерминант заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры.

Наряду с перечисленными образовательными факторами или «сигналами», заработная плата выпускников на начальном этапе карьеры зависит от социально-демографических факторов, среди которых можно выделить пол (гендер) выпускника, возраст, семейное положение, регион проживания.

Заработная плата выпускников формируется не только как оценка наблюдаемых характеристик выпускников, приобретённых ими в процессе получения высшего образования, но и в значительной степени зависит от характеристик рабочих мест и условий занятости. С другой стороны, сегмент рынка труда, на который имеет доступ выпускник и, как следствие, характеристики рабочих мест и условия занятости, в значительной степени формируются под воздействием качества полученного образования. Заработная плата, во многом, отражает характеристики рабочих мест и может сама по себе выступать в качестве прокси-переменной для положения на рынке труда или условий занятости выпускника. Поэтому при проведении анализа экономической отдачи от образовательных детерминант, характеристики рабочих мест следует учитывать, однако подробное рассмотрение факторов рынка труда, влияющих на заработную плату, не входит в основной фокус нашей работы.

К факторам рынка труда, формирующим заработную плату выпускников, относятся характеристики рабочих мест или условий занятости: отрасль, сектор или сфера занятости, профессиональная группа выпускника, форма собственности предприятия.

Основным инструментом оценки детерминант заработной платы работников является уравнение Минцера, в котором логарифм

заработной платы представляется как функция от характеристик образования, опыта работы и других характеристик индивида (Mincer, 1996). Заработную плату выпускников вузов можно представить на основе модификации уравнения Минцера (формула 1.1.) как функцию от качества вуза, который закончил выпускник (Q), академической успеваемости, уровня образовательных программ, образовательной специализации и других возможных академических характеристик (A), наличия опыта работы (T), социально-демографических характеристик выпускника (D) и условий занятости на рынке труда (J) .

$$\ln(W) = f(Q, A, T, D, J) \qquad (1.1.)$$

В диссертационном исследовании мы сосредоточимся на определении того, как рынок труда реагирует на формальные наблюдаемые характеристики выпускников, косвенно характеризующие качество полученного образования («качество» вуза и академическая успеваемость), а также на наличие опыта работы, при этом учитывая различия в социально-демографических факторах и факторах со стороны рынка труда.

Несмотря на то, что в работе рассматриваются многие детерминанты заработной платы выпускников, диссертационное исследование, прежде всего, призвано ответить на вопрос о вкладе «качества» вуза, академической успеваемости и занятости во время обучения (являющихся основными формальными наблюдаемыми характеристиками выпускников) в формирование заработной платы на начальном этапе карьеры.

1.2. Теоретические аспекты формирования заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры[10]

Дифференциация заработной платы выпускников складывается из различий в объёме накопленного человеческого капитала, формируемых различным по качеству образованием и изначальными способностями, или из наличия/отсутствия определённых образовательных сигналов и опыта работы, а также из различий в социально-демографических характеристиках. Все эти факторы рассматриваются теорией человеческого капитала (Becker, 1968; Mincer, 1989), теорией сигналов (Spence, 1973; Weiss, 1995) и формируют «качество» выпускника. Заработная плата также формируется под воздействием условий занятости и характеристик рабочих мест, на которых заняты выпускники вузов.

Перечислим основные детерминанты заработных плат, связанные с «качеством» выпускников:

- качество вуза
- академическая успеваемость
- совмещение учёбы и работы
- способности
- востребованность специальности
- социально-демографические характеристики выпускников

Рассмотрим подробнее теоретические концепции, объясняющие различия в заработной плате выпускников на начальном этапе карьеры и результаты эмпирических исследований влияния соответствующих факторов на заработную плату.

[10] В разделе представлены результаты, опубликованные автором диссертационного исследования, в работе Рудаков В. Н. Измеряют ли стартовые заработные платы выпускников качество образования? Обзор российских и зарубежных исследований / Рощин С.Ю., Рудаков В.Н. // Вопросы образования. 2015. № 1. С. 137-181.

«Качество» вуза

Факт наличия отдачи от обучения в «качественном» вузе , как правило, объясняется с помощью теории человеческого капитала и теории образовательных сигналов. Сторонники теории человеческого капитала утверждают, что «качественный» вуз предоставляет для своих студентов больше возможностей для накопления человеческого капитала. Действительно, «качественные» вузы обладают квалифицированными преподавателями, благоприятной «учебной» атмосферой за счет наличия способных и мотивированных студентов, большими библиотеками, хорошо оснащенными лабораториями и т.д., а значит, могут обеспечить своих студентов лучшими ресурсами для улучшения человеческого капитала, чем вузы невысокого «качества» (Thomas, Zhang, 2005). Сторонники теории сигналов считают, что зарплатная «премия» на обучение в «качественном" вузе связана с тем, что диплом элитного вуза является сигналом для работодателей о потенциальной высокой производительности работника, что и отражается в заработной плате.

Одними из первых исследований, в которых была отмечена важность оценки не только общей отдачи от образования, но и отдачи от качества образования, под которым понималась отдача от обучения в «качественном» вузе, являются работы Б.Вейсброда, П.Карпоффа, Д.Вайза (Weisbrod, Karpoff, 1968; Wise,1975).

При этом основное количество эмпирических исследований и всплеск интереса к изучению отдачи от обучения в качественном/селективном вузе наблюдался в 90-х годах и был связан с процессами массовизации высшего образования, развитием эмпирических методов исследования и развитием панельных баз данных по заработным платам выпускников после окончания вузов. Наиболее значимыми работами в «первом поколении» исследований

влияния «качества» вуза на заработные платы выпускников становятся работы Р. Румбергера, С. Томаса, Д. Бермана, Р. Брюэра, Р. Эренберга, Э. Эйда, С. Дейла, А. Крюгер (Rumberger, Thomas, 1993; Behrman et.al, 1996; Brewer, Ehrenberg, 1996; Brewer, Eide, Ehrenberg, 1999; Thomas, 2000; 2003; Dale, Krueger, 2002).

Л.Джанг в своей обзорной работе по исследованию влияния «качества» вуза на заработные платы указывает на то, что практически все работы «первого» поколения исследований использовали схожую методологию оценки (формула 1.2.) (Zhang, 2005). Они представляли логарифм заработной платы выпускников вузов, как функцию, зависящую от качества вуза (Q), демографических характеристик респондентов (D), академических факторов (A) и условий занятости на рынке труда (J) и оценивали базовую модель при помощи метода наименьших квадратов (МНК).

$$\ln(W) = f(Q, D, A, J) \qquad (1.2.)$$

Наиболее популярным измерителем «качества» вуза (Q) в большинстве исследований являлся средний балл приёма в вуз по SAT (Scholastic Assesment Test), аналогом которого является российский ЕГЭ.

Несмотря на схожую базовую методологию, исследователи по-разному пытались решить проблемы, возникающие при эмпирическом исследовании влияния качества образования на заработные платы. Среди основных проблем оценки - эндогенность, связанная с ненаблюдаемыми способностями индивидов, а также проблема самоотбора наиболее способных индивидов в элитные вузы. Общая проблема заключалась в идентификации чистого эффекта от обучения в вузе, ведь значительная часть различий в заработной плате может быть связана не с обучением в вузе, а с изначальными способностями индивидов, которые являются ненаблюдаемыми.

Для решения указанных проблем, Д. Берман использовал базу близнецов для контроля на ненаблюдаемые способности индивидов (Behrman, 1996). Для решения проблемы селективности отбора в вуз, Р.Брюэр и Р.Эренберг использовали коррекцию Хекмана, рассчитав на первом шаге вероятность поступления в «качественный» вуз, и лишь затем - отдачу от качества образования (Brewer, Ehrenberg,1996; Brewer, et.al, 1999).

В зависимости от используемой выборки и особенностей методологии оценки, исследователи получали различные результаты. В частности, Р. Брюэр и Р. Эренберг., С. Дэйл и А. Крюгер не выявили значимого влияния «качества» вуза на заработные платы выпускников (Brewer, Eide, Ehrenberg, 1996; Dale, Krueger, 1999). В то же время, Р. Брюэр, Э. Эйд и Р. Эренберг в более поздней работе показали, что существует значимая «премия» на обучение в элитных вузах по сравнению с обучением в обычных государственных вузах на американском рынке труда в размере 9-15% за периоды с 1972-1979, 1980-1986, 1982-1992 гг (Brewer, Eide, Ehrenberg, 1999).

В целом же, несмотря на наличие некоторой вариации в результатах оценки, исследователи отдачи от «качества» вуза пришли к консенсусу, согласно которому влияние «качества» вуза на заработные платы является положительным и статистически значимым (Pascarella, Terenzini, 2005; Thomas, 2000; Rumberger, Thomas, 1993; Zhang, 2012). Кроме того, исследователи отмечают, что значительный в вариацию заработков выпускников вузов вносит выбор образовательной специальности (Zhang, 2012).

Более современные работы по оценке отдачи от «качества» вуза, основываясь на приведённой базовой модели, используют усовершенствованную методологию, которая предполагает использование для измерения «качества» вуза множественных

показателей качества, более сложные эконометрические техники и длительный горизонт оценки (период отслеживания заработков выпускников после окончания вуза). Ключевыми работами «второго поколения» исследований отдачи от качества образования являются работы С. МакГиннеса, Дж. Смита и Д. Блэка, Я. Валкера и Ю. Чжу, Э. Шевалье, И. Хуссейна и С. МакНелли, Л. Джанга и др. (McGuiness, 2003; Black, Smith, 2006; Chevalier, 2009; Hussain, McNally, Telhaj, 2009; Walker, Zhu, 2008; Zhang, 2008; 2012).

Для измерения «качества» вуза наряду со средним баллом приёма по SAT, исследователи используют также балл рейтинга вузов (например, для Великобритании- RAE (Research Assessment Exercise Score)); расходы в расчёте на одного студента, среднюю заработную плату преподавателей, долю студентов, успешно окончивших вуз в общей численности студентов, конкурс на поступление в вуз, долю отчисленных студентов за время обучения, индекс количества преподавателей в расчёте на одного студента и другие.

Исследователи, как правило, включают данные измерители «качества» вуза в базовую модель уравнения Минцера по очереди, чтобы решить проблему мультиколлинеарности, в результате получая оценки отдачи от обучения в «качественном» вузе, измеренные при помощи различных прокси переменных. В работе И.Хуссейна, С.МакНэлли и др. для определения того, является ли связь между «качеством» вуза и заработной платой линейной, выборка университетов делится на квартили по каждому из показателей «качества» образования и рассчитывается зарплатная премия по сравнению с самым низким квартилем (Hussain, McNally, Telhaj, 2009). Дж. Блэк и Д.Смит наряду с МНК строят интегральные показатели, включая комбинации из нескольких прокси для

«качества» вуза, используют метод инструментальных переменных (IV-regression), а также модель GMM.

Согласно результатам, полученным в работах, которые оценивают влияние «качества» вуза на заработные платы в 2000-е годы на более «поздних» данных, уровень отдачи от обучения в «качественном» вузе увеличился по сравнению с результатами в предыдущие декады. Такой результат может быть связан с дальнейшей массовизацией высшего образования, и ещё большей дифференциацией высшего образования по качеству.

Л. Джанг на основе базы данных Bacalaureat and Beyond доказал наличие 20% премии за обучение в элитном вузе на рынке труда в США в начале 2000-х годов. В работе также показано, что некоторая часть отдачи может быть объяснена за счёт того, что выпускники «качественных» вузов, как правило, работают большее количество часов в неделю (Zhang, 2007). Д.Блэк и Дж. Смит, используя данные NLSY и IPEDS, также выявили 20% отдачу от обучения в элитном вузе по сравнению с обучением в обычном вузе на рынке труда США. Исследователи показали, что использование лишь одной прокси переменной для измерения «качества» вуза может приводить к переоценке «премии» за «качество» вуза по сравнению с использованием множественных прокси-переменных. (Black, Smith,2006).

Я. Валкер и Ю. Чжу выявили достаточно высокий уровень отдачи от «качества» вуза (в размере 22%) на рынке труда Великобритании в период с 1996-2003 гг. (Walker, Zhu, 2008). Более поздние работы по отдаче от обучения в селективных вузах в Великобритании показали, что «премия» за обучения в элитном вузе в 2000-е годы, в среднем, составляет порядка 6% для всех когорт и по всем показателям качества, при этом неоднородность наблюдается в

отдаче от образовательной специальности (Hussain, McNally, Telhaj, 2009).

В некоторых работах отмечается, что увеличение охвата высшим образованием и, как следствие, изменение контингента студентов может приводить к тому, что «качество» вуза может иметь значение не для всех студентов, а только для определённых групп. Кроме того, если фокусироваться только на отдаче в терминах заработных плат, можно недооценить общий эффект от обучения в «качественном» вузе, который может также выражаться в различиях в уровне удовлетворённости работой, вероятности занятости и др. (Zhang,2012).

На данный момент существует лишь небольшое количество исследований по отдаче от «качества» вуза на российском рынке труда. Проблема влияния «качества» вуза на последующие заработки для российского рынка труда рассмотрена в работах И.Денисовой и М.Карцевой, а также Г.Андрущака и А.Кононовой (Денисова, Карцева, 2008; Андрущак, Кононова, 2012). И. Денисова и М. Карцева на основе совмещённых данных РМЭЗ и рейтинга вузов Министерства образования и науки РФ (2005 год) выявили наличие отдачи от обучения в «качественном» вузе на российском рынке труда, однако отдача в значительной степени варьировала в зависимости от образовательной специальности. Рейтинг вуза имел значение для экономистов и инженеров, но при этом не являлся значимым для выпускников других специальностей (Денисова, Карцева, 2007).

Андрущак и Кононова, используя данные РМЭЗ НИУ ВШЭ (1995-2005 годы), пришли к выводу о наличии 15% «премии» за обучение в элитных вузах, используя прокси - переменную для «качества» - статус вуза (ФУ, НИУ), а также наличие в вузе программ

магистратуры. Вместе с тем, исследователи отмечают, что факторы, связанные с рынком труда, гендерные и региональные характеристики оказывают существенно большее влияние на вариацию заработков (Андрущак, Кононова,2012).

Анализ современной экономической литературы по проблеме влияния качества образования в вузе на заработные платы выпускников выявил следующие основные тенденции: наблюдается положительная отдача от «качества» вуза, вклад в дифференциацию заработков вносят также образовательные специальности, при этом в 2000-х годах «премия» за обучение в элитных вузах возросла, что доказывают исследования, проведённые для рынков труда США и Великобритании (Black, Smith, 2006; Zhang, 2007; Walker, Zhu, 2008).

Академическая успеваемость

Большинство рассматриваемых экономических концепций исходят из предположения о наличии положительного влияния академической успеваемости на уровень заработной платы выпускников. Классический постулат теории человеческого капитала заключается в следующем: образование предоставляет значимые навыки и знания, важные для рынка труда, что делает образованных работников более ценными, тем самым, положительно влияя на их заработную плату (Becker, 1968; Mincer, 1989). С точки зрения теории человеческого капитала, академическая успеваемость может отражать объём человеческого капитала, накопленного во время обучения в вузе. В зависимости от способностей и усилий, прилагаемых студентом при освоении профессиональных дисциплин, учащиеся могут получить различный объём знаний и компетенций, которые являются элементами человеческого капитала и могут быть измерены

на основе академической успеваемости. Соответственно, студенты, имеющие более высокие показатели академической успеваемости (накопившие больший объём человеческого капитала) получат более высокую отдачу от человеческого капитала, выраженную в более высоком уровне заработной платы.

Согласно теории скрининга и теории сигналов, экономические агенты действуют с целью передачи сигналов, а скрининг - механизм, с помощью которого рынки реагируют на несовершенство информации о качествах индивида (Stiglitz,1975). Так как общая информация о навыках приносит экономическую отдачу, индивиды инвестируют время и финансовые средства для того, чтобы получить данную информацию и предоставить работодателю, что позволяет им получить ренту от своих «способностей» (Bills, 2003).

Высокая академическая успеваемость (например, «красный» диплом, высокий средний балл) является сигналом для работодателей относительно высокой производительности работников, соответственно могут являться механизмом селекции наиболее способных сотрудников и приносить экономическую отдачу в виде более высокой заработной платы на рынке труда. Некоторые исследователи считают, что высшее образование позволяет не просто сортировать индивидов в группы в зависимости от их способностей и потенциальной производительности, но также даёт возможность студентам прямо выявить и предоставить подтверждение своих способностей работодателям. Ведь резюме текущих выпускников университетов позволяет включить информацию об оценках, специальности, тестах, селективности вуза. Всё это выявляет способности выпускников на рынке труда (Arcidiacono, Bayer, Hismo, 2010).

Когнитивные способности (выявляемые во время обучения в вузе и измеренные на основе академической успеваемости), как элемент человеческого капитала, или как сигнал, приносят экономическую отдачу при выходе на рынок труда. Соответственно, академическая успеваемость, оценивающая эти способности, является предиктором будущей заработной платы, которая зависит от способностей выпускников и может оказывать положительное влияние на уровень заработной платы.

Часть исследователей (в области менеджериальных наук) считают, что оценки и академическая успеваемость являются важными предикторами заработной платы, так как отражают не только когнитивные способности индивидов, но также мотивацию, добросовестность и другие полезные навыки, с которыми выпускники выходят на рынок труда (Roth, Clarke, 1998).

Однако ряд теорий могут объяснить наличие отрицательной взаимосвязи между успеваемостью и заработной платой. Массовизация высшего образования может приводить к изменению стратегий, как выпускников, так и работодателей. Происходит обесценение диплома о высшем образовании, тем более, снижается значимость академической успеваемости как сигнала о производительности работников. В этих условиях, студенты стремятся получить опыт работы, который также является важным сигналом на рынке труда и элементом человеческого капитала, который в условиях массового высшего образования принесёт дополнительную отдачу (Апокин, Юдкевич, 2008).

Кроме того, может действовать обратный эффект - студенты, имевшие опыт работы во время обучения, могут получать более высокую заработную плату после выпуска. Однако приобретение опыта работы связано с дополнительными усилиями и временными

издержками, соответственно, студенты уделяют меньшее внимание учёбе, что может отрицательно повлиять на академическую успеваемость.

Массовизация высшего образования приводит к тому, что важным фактором селекции работников становится не столько сам факт окончания вуза, сколько «качество» вуза. Диплом «качественного» вуза ценится работодателями за счёт того, что обучение в таком вузе предполагает серьезный механизм отбора (на входе в вуз и во время обучения), только наиболее талантливые и способные студенты успешно оканчивают такие вузы. Таким образом, селективный вуз выполняет за работодателей функцию отбора и диплом об окончании такого вуза является мощнейшим сигналом на рынке труда. Некоторые исследователи отмечают, что диплом селективного вуза является намного более значительным сигналом на рынке труда, чем академическая успеваемость, что существенно снижает стимулы студентов, обучающихся в таких вузах, прикладывать усилия для достижения высоких академических результатов. При этом, гетерогенность в уровне способностей среди студентов селективных вузов существенно ниже, чем среди студентов менее «качественных» вузов за счёт всё того же жёсткого отбора в «качественные» вузы (Hershbein, 2013). Недостаточная мотивация студентов «качественных» вузов на получение «отличных» оценок в вузе, высокие требования в селективных вузах и незначительная гетерогенность способностей студентов «качественных» вузов может приводить к отсутствию влияния или даже к отрицательному влиянию академической успеваемости на заработную плату выпускников ведущих вузов. Такое объяснение является важным для нашей работы, так как мы рассматриваем выборку выпускников «качественного» вуза.

Ряд экономических и социологических теорий также могут объяснять отсутствие взаимосвязи между успеваемостью и заработной платой после выпуска. Одним из возможных объяснений может являться предположение об автономности сфер высшего образования и рынка труда (Boltanski, Thevenot, 2006). Можно предположить, что для высших учебных заведений и для организаций, в которых работают выпускники, характерны разные принципы оценивания, которые не связаны друг с другом и принадлежат к разным сферам. В результате, в системе образования и на рынке труда вознаграждаются различные элементы человеческого капитала выпускников, в частности, их способности.

Ранние исследования по данной теме в качестве центрального объекта для изучения используют академическую успеваемость и оценивают влияние академических достижений на заработную плату выпускников. Для этого в работах оценивается стандартная модель минцеровского типа, где в качестве зависимой переменной используется логарифм заработной платы, а в качестве регрессоров - академическая успеваемость, измеренная на основе среднего балла во время обучения в вузе (GPA), и различные социально-демографические характеристики индивидов (Wise, 1975; Filer, 1983; Jones, Jackson, 1990). Исследователи выявили наличие положительного влияния академической успеваемости на заработную плату выпускников. В частности, Д.Вайз на данных по крупной американской компании за 60-е годы доказал, что один дополнительный балл по пятибалльной шкале академической успеваемости увеличивает стартовую заработную плату выпускников на 4-6%.

Э.Джонс и Д.Джэксон на выборке выпускников американского университета за 80-е годы пришли к выводу о наличии 8%

«зарплатной» премии за каждый дополнительный балл академической успеваемости по пятибалльной шкале (Jones, Jackson, 1990).

При этом основным источником гетерогенности в отдаче от академической успеваемости называют гендерные различия. Как отмечают многие исследователи, отдача от академической успеваемости для женщин, как правило, выше, чем для мужчин (Filer,1983; Jones, Jackson, 1990). В некоторых работах для мужчин фиксируется отсутствие влияния успеваемости на заработную плату, а для женщин такое влияние является положительным (Rumberger, Thomas, 1993). Данные различия могут объясняться тем, что относительно дискриминируемым группам на рынке труда (например, женщинам) необходимо получить более качественное образование, или более мощный сигнал, чтобы сигнализировать о своих способностях (Arcidiacono, Bayer, Hismo, 2010).

Некоторые исследователи критикуют использование академической успеваемости в качестве основного «академического» индикатора взаимосвязи образования и рынка труда, указывая на то, что «качество» вуза может являться значительно более мощным сигналом относительно способностей работников (Lazear, 1977). Более современные исследования используют методологию, где наряду с академической успеваемостью контролируются и другие академические факторы, среди которых «качество» вуза и направление подготовки (James, Alsalam, 1989; Rumberger, Thomas, 1993; Thomas, Zhang, 2005; Zhang, 2008; Hershbein, 2013). Причём «качество» вуза и выбор специализации рассматриваются как наиболее важные предикторы стартовых заработных плат выпускников, в то время как академическая успеваемость оценивается, как менее важный фактор.

Р.Румбергер и С.Томас на данных опроса недавних выпускников вузов (Recent College Graduates) за 1987 год выявили наличие 3-5% «премии» за дополнительный балл академической успеваемости по пятибалльной шкале (Rumberger, Thomas,1993). Э.Джеймс, Н.Алсалам, на данных NSLY за 80-е годы, выявили наличие 3-5% «премии» за дополнительный балл успеваемости (James, Alsalam, 1989; Rumberger, Thomas, 1993). Л.Джанг на данных B&B (Bacalaureat and Beyond) выявил 6% отдачу от академической успеваемости на данных за 1994-2003 годы (Zhang, 2008)

Отдача от академической успеваемости может различаться и в зависимости от «качества» вуза. Б. Хершбейн разработал формальную модель взаимосвязи между «качеством» вуза, академической успеваемостью и последующими результатами на рынке труда. Эмпирическая оценка модели показала, что отдача от академической успеваемости в «качественном» вузе меньше, чем в менее «качественном» (соответственно, 6 и 9% за один дополнительный балл) (Hershbein, 2013).

В целом, большинство исследователей, изучавших взаимосвязь академической успеваемости и заработной платы выпускников, выявили наличие положительной зависимости (Wise, 1975; Filer,1983; Jones, Jackson, 1990; Rumberger, Thomas, 1993; Roth, Clarke, 1998; Pascarella, Terenzini, 1990; 2005; Hershbein, 2013). Исследователи в своих обзорных работах отмечают, что, в среднем, один дополнительный балл по шкале успеваемости увеличивает заработную плату на 6-7% (Pascarella, Terenzini,1990; 2005). Считается, что при этом успеваемость «забирает на себя» значительную часть влияния способностей. Однако, «качество» вуза играет значительно большую роль в определении заработной платы выпускников. (Pascarella, Terenzini, 2005).

Совмещение учёбы и работы

Теоретическое объяснение причин, по которым студенты вузов совмещают учёбу и работу обычно базируются на сравнении теории человеческого капитала и теории образовательных сигналов, рассмотрении теории перехода учёба-работа («school-to-work transition») и теории трансформации от элитарности к массовости высшего образования (Becker, 1962; Spence, 1973; Ryan,2000; Trow, 2000).

В эмпирических работах по проблеме совмещения учёбы и работы исследователи обычно рассматривают следующие основные проблемы:

- последствия студенческой занятости с точки зрения результатов на рынке труда в терминах заработной платы и занятости (Ehrenberg, Sherman, 1987; Ruhm, 1997; Beerkens et.al, 2011).
- последствия студенческой занятости с точки зрения академической успеваемости и вероятности отчисления (King, 2002; Kalenkoski, Pabilonia, 2010; Hovdhaugen, 2015)
- Мотивация совмещения учебы и работы (Ford, 1995; Curtis, Lucas, 2001; Апокин, Юдкевич, 2008; Beerkens et.al., 2011)

Большинство исследователей, изучающих влияние совмещения учёбы и работы на академическую успеваемость, сходятся во мнении, что эффект зависит от интенсивности занятости (длительности рабочей недели студентов). С определённого момента (обычно, если студенты работают более 24 часов в неделю), наблюдается значимое негативное влияние совмещения учёбы и работы на академическую успеваемость (Ehrenberg, Sherman,1987; Brennan, 2005; Kalenkoski, Pabilonia, 2010). При этом отмечается, что часы работы, в свою очередь, не влияют прямо на последующие заработки, но влияют на оценки студентов, которые важны для будущих доходов.

Исследователи, изучающие детерминанты студенческой занятости выделяют финансовые, академические, социальные и демографические факторы, влияющие на объёмы совмещения учёбы и работы.

Согласно большинству проведённых исследований, финансовые факторы и мотивы выхода на рынок труда во время обучения являются превалирующими для большинства студентов. Основной причиной является значительная стоимость обучения и необходимость зарабатывать средства для оплаты собственного образования, необходимость финансовой поддержки во время обучения и невысокие доходы семьи или отсутствие финансовой поддержки со стороны семьи (Ford, Bosworth, Wilson, 1995). Выявлена закономерность, связанная с большей занятостью студентов из менее обеспеченных семей. Они с большей вероятностью выходят на рынок труда во время учёбы в вузе (King, et.al.,2002; Kalenkoski, Pabilonia, 2010).

Такая ситуация скорее характерна для развитых стран, в которых образование выполняет свою сигнальную функцию для работодателя. В этом случае, опыт работы может быть не так важен, в результате основные мотивы совмещения учёбы и работы связаны с финансовыми факторами, и, прежде всего, с необходимостью оплачивать обучение. Такая занятость, обычно, ассоциируется с негативным карьерным треком и отрицательно влияет на заработную плату.

Совершенно другая ситуация характерна для государств (прежде всего, для постсоветских стран), в которых высшее образование утратило роль эффективного сигнала о высокой производительности работников и «сигнальная роль» частично переходит к опыту работы. Многие исследователи отмечают, что в

этих условиях, недостаток финансовых ресурсов не является единственным мотивом занятости студентов. Студенты совмещают учёбу и работу с целью получения опыта работы, который принесёт им экономическую отдачу после окончания вуза, позволит приобрести необходимые навыки и связи, которые помогут им найти работу в будущем (Апокин, Юдкевич, 2008). Исследователи отмечают, что в России переход к трудовой деятельности молодежных возрастных когорт все чаще происходит не после окончания обучения, а во время обучения, при этом студенческая занятость во время обучения в вузе снижает период поиска работы и страхует от низких заработных плат на первых этапах карьеры (Рощин, 2006).

Таким образом, с учетом дифференциации вузов по «качеству» образования, студенты становятся перед тройным выбором в равновесии по модели сигналов: учеба в «обычном» вузе, учеба в «качественном» вузе, совмещение учебы и работы (Spence, 1973). Проблема студенческой занятости в России с точки зрения теории сигналов подробно рассмотрена в работе А. Апокина и М. Юдкевич (Апокин, Юдкевич, 2008).

Студенты стремятся получить опыт работы (желательно по специальности), так как считают, что получение опыта работы может быть гораздо более полезным, чем инвестирование времени и усилий для высокой академической успеваемости и получения диплома с отличием. В особенности, это характерно для «некачественных» вузов с низкими стандартами образования.

Таким образом, при снижении значимости образовательного «сигнала», важным «сигналом» для работодателей является наличие опыта работы и выпускники с опытом работы (особенно, по специальности) имеют большие шансы быть занятыми и получают более высокую стартовую заработную плату.

Вместе с тем, студенты, совмещающие учебу и работу, недополучают человеческий капитал при условии наличия качественного образования, в результате - в краткосрочном периоде они имеют большую заработную плату, чем их сверстники, сосредоточившиеся на учебе за счет наличия опыта работы. Однако, в среднесрочной и долгосрочной перспективе, студенты, сосредоточившиеся на учебе, могут перегнать в заработной плате студентов, совмещавших учебу и работу за счет более высокого объема накопленного человеческого капитала (знаний и навыков по специальности, которые они приобрели во время учебы). Однако такая гипотеза может подтверждаться в случае наличия высоких стандартов образования и устойчивой отдачи от образования.

Различия в стартовой заработной плате могут также возникать между студентами, работавшими во время учебы по специальности или не по специальности. В первом случае, студенты фактически стажируются на рабочем месте и с большей вероятностью, останутся на этом рабочем месте после окончания обучения, в результате будут получать «зарплатную премию» не только за стаж работы и стаж работы по специальности, но и за специфический стаж. Особенно, это характерно для крупных компаний, в которых существуют регламентированная карьерная лестница, и продвижение осуществляется не только в зависимости от производительности работников, но и за счет накопленного специфического стажа. Студенты, работающие не по специальности, могут иметь меньшую отдачу на опыт работы, уровень отдачи зависит от того, где они продолжат карьеру после окончания университета и останутся ли они работать по новой специальности, вернутся к специальности, полученной в университете, или выберут еще одну специальность. Кроме того, важным фактором, влияющим на стартовые заработные

платы, является то, насколько квалифицированную работу студенты выполняли во время совмещения учебы и работы (была ли эта работа «черновой», вспомогательной, либо же они выполняли работу, соответствующую своей будущей квалификации).

Способности

Изначальные ненаблюдаемые способности выпускников являются основным фактором, создающим трудности при анализе влияния образовательных факторов на заработную плату выпускников вузов. Действительно, все индивиды до получения образования обладают совершенно разными природными способностями, которые являются первичной частью человеческого капитала. Затем, за счет образования, индивиды наращивают объем своего человеческого капитала, и, выходя на рынок труда, получают экономическую отдачу на накопленный человеческий капитал. Однако, так как изначальные способности индивида являются ненаблюдаемыми, очень сложной задачей является определение того, «отражает» ли заработная плата качество полученного образования, либо является следствием наличия изначальных способностей индивидов, на которые образование влияет лишь незначительно.

В этом смысле, вновь возникает спор между сторонниками теории человеческого капитала и теории сигналов. Сторонники теории человеческого капитала отводят способностям определенную роль в структуре человеческого капитала индивида. Однако ключевая роль отводится образованию, которое увеличивает ценность выпускника, развивая его способности и увеличивая объём человеческого капитала (Becker, 1964; Schultz, 1968; Mincer, 1994).

Сторонники теории сигналов утверждают, что образование не увеличивает человеческий капитал, а лишь позволяет выявить высокие способности и использовать их как сигналы на рынке труда

(Spence, 1973; Weiss, 1995; Arcidiacono, et.al., 2008). Высшее образование, тем более «качественное» высшее образование, при прочих равных, получают наиболее способные индивиды. Следовательно, диплом о высшем образовании отражает ненаблюдаемые способности индивида и, таким образом, образование является ценным для индивида не само по себе, а за счет того, что является сигналом на рынке труда или индикяатором имеющихся у него способностей.

С другой стороны, для работодателей способности индивидов являются ненаблюдаемыми. Задачей работодателя является отбор наиболее способных выпускников в условиях асимметрии информации об их способностях и, как следствие, производительности.

У работодателей есть целый ряд инструментов, с помощью которых они могут измерить способности индивидов:

- Анализ наблюдаемых характеристик, связанных с образованием работников - образовательных сигналов («качество» вуза, академическая успеваемость, уровень образовательных программ, специальность);
- Анализ резюме: большинство резюме включают в себя результаты различных экзаменов и баллов по стандартизированным тестам ;
- Собеседование и рекомендательные письма;
- Проведение различных тестов при приеме на работу, в том числе стандартизированных тестов (например, SHL-тесты) (Arcidiacono, 2008)

Перечисленные инструменты позволяют работодателям снизить неопределенность, связанную с производительностью работников, отобрать наиболее производительных работников и

установить им соответствующую заработную плату. За счет этого механизма заработная плата может отражать, в том числе, и способности выпускников.

Многие исследователи отмечают, что образование выпускников играет ключевую роль при приеме на работу и при определении стартовой заработной платы, так как образование является относительно точным и легко наблюдаемым измерителем способностей индивида (Arcidiacono, Bayer, Hizmo, 2010). С другой стороны, с течением времени, работодатель получает все больше информации о способностях работника и, в результате, способности начинают играть все большую роль в формировании заработной платы по сравнению с формальным образованием и, в особенности, опытом работы (Farber, Gibbons, 1996; Altonji, Pierret, 2001). Однако, на начальном этапе карьеры работодатели сталкиваются с недостатком информации о способностях и «качестве» выпускника и в большей степени ориентируются на образовательные сигналы (Arcidiacono, Bayer, Hizmo, 2010).

Образовательная специальность

Другим образовательным фактором, влияющим на заработные платы выпускников, является образовательная специальность. Многие исследователи отмечают существенное влияние выбора образовательной специальности на будущие заработные платы и наряду с качеством вуза и академической успеваемостью считают этот фактор одним из значимых предикторов будущих заработных плат (Rumberger, 1984; Berger, 1988; James et al., 1989; Rumberger and Thomas, 1993; Eide, 1994; Grogger, Eide, 1995; Thomas, 2000; Thomas, Zhang, 2005). Отдача на выбор специальности в США в 80-е года составляла около 25% (для менеджериальных, инженерных и медицинских специальностей по сравнению с педагогическими

специальностями (Grogger, Eide, 1995). В период с 1993-2003 гг. отдача от обучения на медицинских и инженерных специальностях на американском рынке труда составляла до 40% по сравнению с обучением на педагогических специальностях (Zhang, 2008).

Определенные образовательные специальности, вне зависимости от страны, на рынке труда которой происходит анализ, при прочих равных приносят существенную «зарплатную» премию, в то время, как другие специальности ассоциируются с меньшими заработками выпускников. В частности, специальности, связанные с бизнесом, здравоохранением, математикой и инженерным делом, чаще всего, приносят определенную зарплатную «премию» по сравнению с занятостью в сфере образования. В то же время, специальности, связанные с гуманитарными науками или искусством, приносят отрицательную отдачу в сравнении с занятостью в сфере образования (Thomas, Zhang, 2005; Zhang, 2008).

Аналогичные исследования проводились и для российского рынка труда и представлены работами И. Денисовой, М. Карцевой и К. Сабирьяновой (Денисова, Карцева, 2008; Sabirianova-Peter, 2003). Полученные в исследовании И. Денисовой и М. Карцевой результаты показали, что наибольшую зарплатную «премию» приносит юридическое, техническое и экономическое образование. Вместе с тем, существует определенная гендерная вариация в отдаче на образовательную специальность: для женщин положительная отдача наблюдается также на гуманитарное, медицинское и педагогическое образование (Денисова, Карцева,2008).

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод о наличии влияния образовательной специальности на заработные платы выпускников. Часть отдачи на определенную специальность может быть объяснена набором умений и компетенций, определенными

стандартами и «качеством» образования с которым ассоциируется у работодателей указанная специальность. Кроме того, сами студенты, осуществляющие выбор между академическими специализациями соотносят сложность обучения и «качество» образования на специализации со своими способностями и предпочтениями.

Социально-демографические характеристики

Социально-демографические характеристики индивидов также могут оказывать значимое влияние на заработную плату выпускников на начальном этапе карьеры. С одной стороны, определенные социально-демографические характеристики по-разному влияют на производительность работников, следовательно, приносят различную экономическую отдачу в терминах заработной платы. С другой стороны - сами работодатели различают работников на основе легко наблюдаемых социально-демографических характеристик, таких как пол, раса, возраст, наличие детей и т.д. Различая работников по этим признакам, работодатели могут их статистически дискриминировать, выплачивая заработную плату, соотносящуюся со средней производительностью данной социально-демографической группы (женщины, этнические меньшинства и т.д.) (Phelps,1972; Arrow,1973; Altonji, 2005).

К основным социально-демографическим характеристикам, влияющим на уровень заработной платы, исследователи относят гендер, возраст (в том числе возраст окончания вуза), этническую или расовую принадлежность, брачный статус, наличие детей.

Влияние каждой из перечисленных демографических характеристик изучено в различных эмпирических исследованиях. Однако самое большое количество исследований в мировой экономической литературе посвящено проблеме гендерной и расовой дискриминации, что обусловлено лидирующими позициями

американских экономистов в изучении экономики труда и социальными проблемами, актуальными для США (Oaxaca,1973; Galor et.al.,1986; Polachek et.al.,1987; Blau, Kahn 1992; 1996; 1997; 2002 Altonji, Blank, 1999).

Исследования влияния социально-демографических характеристик на заработные платы выпускников указывают на наличие «штрафа» за принадлежность к женскому полу (15-22%) (Perucci, 1980; Blau, 2001; Joy, 2003; Kunze, 2003; Garcia-Aracil, 2007; Zhang, 2008). В исследованиях, посвящённых выпускникам, часто отмечается, что гендерный разрыв в заработной плате на первых этапах карьеры может быть выше, затем с течением времени он может «сглаживаться» (Filer, 1983; Thomas, Zhang, 2005; Joy, 2003; Kunze, 2003; Garcia-Aracil, 2007).

Исследователи по-разному объясняют наличие такого «разрыва». Часть из них указывают на наличие гендерной сегрегации по рабочим местам, секторам занятости и отраслям, которая может вызывать различия в заработных платах (Garcia-Aracil, 2007). Другие указывают на гендерную сегрегацию в образовательных траекториях и выборе специальности (Joy, 2003; Kunze, 2003). Исследования показывают, что выбор образовательной специальности может отвечать за 40–50% разрыва в заработных платах между мужчинами и женщинами (Gerhart, 1990; Weinberger,1998).

Возраст выпускника также может влиять на уровень его заработной платы. Существующие эмпирические исследования указывают как на негативное влияние возраста выпускника на уровень его заработной платы (Bellas, 2001; Woodley, Wilson, 2001), так и на позитивное влияние (Henderson, 1994). Следует отметить, что возраст выпускника является одной из важных переменных при рассмотрении очных и заочных студентов. В условиях российской системы

образования, приемлемое качество высшего образования удается поддерживать в государственных вузах на очном отделении, качество заочного (вечернего) образования существенно ниже и его гораздо труднее контролировать.

Такие показатели, как семейное положение или наличие детей также могут оказывать влияние на уровень заработной платы. Исследования указывают на наличие «супружеской» «премии» для мужчин и «штрафа» для женщин, обусловленного «эффектом специализации» (мужчина сосредотачивается на рыночной деятельности, а женщина - на работе по дому) и эффектом «отбора» (наиболее способные и успешные мужчины с большей вероятностью состоят в браке). (Nakosteen, Zimmer, 1997; Hersch, Stratton, 2000; Bardasi, Teylor, 2008; Petersen et al. 2011).

Влияние разнородности рабочих мест на уровень заработной платы выпускников на начальном этапе карьеры[11]

Заработная плата выпускника формируется не только как оценка «качества» самого выпускника, но и зависит от рабочего места, на которое устраивается работник. Рабочее место обладает определёнными характеристиками, которые влияют на заработную плату, заработная плата, в значительной мере, отражает характеристики рабочих мест и условия занятости, кроме того, распределение по рабочим местам может зависеть от образовательных характеристик.

[11] В разделе используются результаты, опубликованные автором диссертационного исследования, в работе Рудаков В. Н. Измеряют ли стартовые заработные платы выпускников качество образования? Обзор российских и зарубежных исследований / Рощин С.Ю., Рудаков В.Н. // Вопросы образования. 2015. № 1. С. 137-181.

Перечислим основные факторы со стороны рынка труда, влияющие на заработную плату выпускников:

- Сектор занятости, который также как и определенная специальность может обладать определенными характеристиками, и приносить экономическую отдачу.
- Работа по профилю полученной образовательной специальности и на рабочем месте, соответствующем уровню образования выпускника (проблема overeducation и education-job mismatch)
- Рабочие места отличаются уровнем заработной платы и «незарплатными» характеристиками (безопасностью, статусом, месторасположением, условиями занятости, типом занятости, «социальным пакетом»);

Вполне естественным является предположение о том, что выпускники, получившие более «качественное» образование с большей вероятностью смогут устроиться на более «качественное» рабочее место, которое может характеризоваться, как более высокой зарплатой, так и определенным характером работы и другими не зарплатными характеристиками. «Незарплатные» характеристики рабочего места, такие как статус (престиж), безопасность, месторасположение, условия занятости, тип занятости, социальный пакет, часы работы, могут влиять на заработную плату выпускников, которая может быть выше, в случае негативных «незарплатных» условий, либо, наоборот, может быть ниже (в случае позитивных «не зарплатных» характеристик (теория компенсационных различий в заработной плате) (Rosen,1976). Функция полезности работников включает в себя, в том числе, «незарплатные» характеристики, в результате они также влияют на выбор работниками рабочих мест.

В частности, модель Франка (модель компенсационных различий за статус рабочего места) предполагает, что статус работы,

ее престижность - является особым экономическим благом, за которое работник готов «платить», соглашаясь на меньшую заработную плату (Frank, Glass, 1997). Часть вариации в заработных платах выпускников может быть объяснена за счет различий в часах работы. Результаты некоторых исследований показывают, что выпускники элитных учебных заведений обычно работают большее количество часов, а мужчины в среднем работают больше, чем женщины (Zhang, 2005).

Существенное влияние на уровень заработной платы могут оказать такие факторы, как сектор занятости и специальность (профессия), по которой работает выпускник. В частности, в разных странах, занятость в частном или государственном (общественном) секторе, может приносить различную экономическую отдачу и влиять на уровень заработной платы выпускников.

В экономической литературе по теме заработной платы выпускников рассматривается также проблема соответствия рабочего места профилю полученного образования («job-education mismatch») и проблема соответствия квалификации, требуемой для работы на данном рабочем месте уровню квалификации, полученной выпускником («overeducation»).

Существующая литература по проблеме несоответствия работы профилю полученного образования («job-education mismatch») указывает на значительные негативные последствия такого несоответствия, как для самого выпускника, так и для общества в целом. Если рассматривать проблему с точки зрения выпускников, то отсутствие соответствия («мэтчинга») между учебной специальностью и текущей работой оказывает существенное негативное влияние, как на зарплатные характеристики, так и на другие характеристики, которые могут входить в функцию полезности работника. Многие исследователи обнаружили значительный

негативный эффект «job-education mismatch» на уровень заработной платы выпускников (Roterman, 1999; Heijke, Meng, Ris, 2003; Wolbers, 2003; Robst, 2007; Boudarbat, Chernoff, 2009; Boudarbat, Montmarquette, 2009).

Наряду с негативным влиянием на заработную плату, несоответствие работы полученному образованию значительно снижает удовлетворенность работой (Roterman, 1999; Garcia-Espejo, et.al. 2006). На макроуровне, массовая занятость выпускников «не по специальности» может указывать на недостаточную эффективность системы образования в целом, что является существенной проблемой с учетом возрастающего «вклада» образования и человеческого капитала в экономический рост и существенных инвестиций в образование, осуществляемых государством и обществом. С точки зрения работодателей, наличие в штате выпускников, работающих «не по специальности», ведет к необходимости дополнительных расходов на внутрифирменное образование (Van Smoorenburg, Van der Velden, 2000). Среди факторов, положительно влияющих на вероятность быть занятыми «по специальности», исследователи отмечают «качество вуза», востребованность специальности, академическую успеваемость и более высокую ступень получаемого образования (магистратура по сравнению с бакалавариатом) (Boudarbat, Chernoff, 2009).

Занятость квалифицированных работников на «неквалифицированных» рабочих местах (проблема «overeducation») является также весьма негативным явлением, как для самих работников, так и для общества в целом. Сущность проблемы «overeducation» и негативные последствия избыточного образования подробно рассмотрены в экономической литературе (Freeman, 1976; Duncan, Hoffman, 1981; McGuiness, 2006; Groot et al., 2007). В исследованиях, проанализированных в обзорной работе С.

Макгиннесса, «штраф» за обладание избыточным образованием по сравнению с теми, у кого уровень образования соответствует сложности выполняемой работы, варьировался от 8% в Португалии до 27% в Великобритании при средней величине в 15,3% (McGuiness, 2006; Mavromaras, McGuiness, O'Leary, 2010). Сам факт занятости квалифицированных работников на «неквалифицированных» рабочих местах связан с сегментированностью рынка труда и его условным разделением на рынок квалифицированного и неквалифицированного труда.

В случае превышения предложения квалифицированных работников над спросом на квалифицированный труд, часть работников может быть «вытеснена» на места, не требующие высокой квалификации. В этом случае, работники получают отрицательную отдачу на свой человеческий капитал. Краткосрочное пребывание квалифицированных работников на «неквалифицированных» рабочих местах может быть объяснено за счет несовершенства рынка (асимметрии информации и «сигналов» на рынке труда), обесценения человеческого капитала в случае длительной безработицы, особенностей входа на рынок труда для выпускников учебных заведений или феномена «запаздывания» в адаптации используемых технологий к образовательной структуре рабочей силы. Долгосрочное пребывание квалифицированных работников на «неквалифицированных» рабочих местах может быть связано с различиями в ««неформальных» характеристиках человеческого капитала при одинаковом уровне формального образования, к которым можно отнести врожденные способности, «качество» обучения, опыт работы и другие (Bauer, 2002; Tsai, 2010; Гимпельсон, Капелюшников, Лукьянова, 2010).

Переход от элитарности к массовости высшего образования во многих развитых странах мира привел к значительному увеличению доли работников с формально высоким уровнем квалификации. Важной исследовательской проблемой в этих условиях являлось выяснение влияния увеличения предложения «квалифицированных» работников на уровень отдачи от образования и долю работников с «избыточным» образованием. Результаты исследований показывают, что имеется тенденция к увеличению числа выпускников вузов, занятых на местах, не требующих высшего образования, но для тех, кто работает на местах, соответствующих своей квалификации, отдача на образование является стабильной (Gottschalk, Hansen, 2003; Walker, Zhu, 2005).

Переход России к массовому высшему образованию на фоне снижения его качества, приводящий к существенному увеличению доли работников с высоким формальным уровнем квалификации, делает проблему «overeducation» для российского рынка труда актуальной. Однако интуитивные представления о значимости этой проблемы не совсем подтверждаются эмпирическими оценками, согласно которым доля работников с избыточных уровнем образования находится в пределе от 22-29%, а «штраф» за избыточное образование составляет 17-22% (Гимпельсон, Капелюшников, Лукьянова, 2010). В этом смысле, Россия мало отличается от развитых стран, в которых доля работников с избыточным образованием и «штраф» за «overeducation» находятся в схожем диапазоне. Причем, эти оценки сохраняются при рассмотрении различных возрастных групп. Отсутствие ожидаемых проблем с избыточным образованием в России, видимо, связано с тем, что выпускники, получившие высшее образование «поглощаются» увеличивавшимся на протяжении всех 2000-х годов сектором услуг. Однако, в будущем, с учетом

существующих тенденций, связанных с высокой долей охвата высшим образованием молодежных возрастных когорт, проблема «overeducation» может иметь серьезные последствия.

Значительное влияние на заработную плату выпускников могут оказывать индивидуальные предпочтения выпускников. Согласно гедонистической теории заработной платы, устраиваясь на определенную работу, выпускник максимизирует свою полезность, выбирая оптимальное для себя рабочее место. В функцию полезности работника могут входить как зарплатные, так и не зарплатные характеристики. Следует понимать, что для многих работников заработная плата является важной, но не единственной характеристикой, входящей в их функцию полезности. Значение имеют также незарплатные характеристики, такие как престиж работы, количество часов работы, наличие переработок, «вредность» условий работы и т.д. Индивидуальные предпочтения выпускников по поводу работы могут создавать определённые проблемы при эмпирической оценке детерминант заработной платы выпускников.

Основные проблемы эмпирической оценки детерминант заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры

Приведём основные проблемы, которые создают трудности при проведении эмпирического анализа детерминант заработной платы выпускников вузов и могут потенциально приводить к получению смещённых оценок:

1) Смещение самоотбора («self-selection bias»)
2) Эндогенность (ненаблюдаемые способности, обратная причинно-следственная связь)
3) Ошибки измерения зависимой переменной и регрессоров

4) Временной период исследования и характер данных (кросс-секционные, панельные)

Проблема самоотбора в данном исследовании может возникать в следующих случаях:

- Самоотбор в вузы и на образовательные специальности (Heckman, 1979; Heckman, 1980; Brewer, Ehrenberg, 1996; Stolzenberg and Relies, 1997)
- Самоотбор выпускников в выборку исследования
- Самоотбор выпускников в занятость

Вполне естественным выглядит предположение о том, что выбор индивидом вуза или образовательной специальности происходит не случайным образом. В определенные вузы и на образовательные специальности отбираются индивиды с определенными способностями и социально-демографическими характеристиками. Их заработная плата может определяться не только их образованием, но и теми изначальными способностями и социально-демографическими характеристиками, которые привели их к выбору специальности и вуза, что может быть источником получения «смещённых» оценок.

Кроме того, в случае если обследование выпускников не является «сплошным», а проводится при помощи анкетирования и индивид имеет право отказаться от участия, может существовать проблема самоотбора индивидов, которые участвуют в обследовании. Например, в случае если индивидам положено финансовое поощрение за участие в обследовании, выборка может быть «смещена» в сторону групп населения с низкими доходами. В случае с выпускниками, выборка может быть «смещена» вследствие действия следующих факторов: с одной стороны, с большей вероятностью участвовать в опросе могут согласиться более успешные выпускники, так как они

имеют работу и достаточно высокие заработки, и будут иметь желание поделиться своим опытом в построении успешной карьеры. В то же время, выпускники, не имеющие работу, могут отказаться участвовать в опросе из-за нежелания сообщать о своей невостребованности. С другой стороны, участие в обследовании требует определенных затрат времени, более успешные выпускники обладают меньшим запасом свободного времени и больше ценят его, в результате они с меньшей вероятностью будут готовы потратить свое время на участие в обследовании.

Проблема самоотбора в занятость связана с тем, что выпускники, занятые на рынке труда могут отличаться определёнными ненаблюдаемыми характеристиками от тех выпускников, кто после окончания вуза находится в состоянии незанятости, экономической неактивности или безработицы. Таким образом, отбор выпускников в выборку занятых является неслучайным. При анализе заработной платы выпускников вузов рассматриваются индивиды, имеющие ненулевую заработную плату и, соответственно, занятые на рынке труда, в то время как незанятые выпускники не попадают в выборку исследования, при этом отбор выпускников в занятость является неслучайным. Это может приводить к смещению полученных результатов оценки отдачи от различных детерминант заработной платы выпускников.

Решением перечисленных проблем самоотбора является проведение коррекции смещения самоотбора по методу Хекмана (Heckman, 1979; Heckman, 1980). В рамках коррекции Хекмана, на первом шаге оценивается вероятность попадания в выборку исследования, а на втором шаге оцениваются детерминанты заработной платы выпускников. При этом, в уравнение селекции в выборку добавляются экзогенные переменные (например, брачный

статус и наличие детей), которые влияют на вероятность попадания в выборку, но напрямую не влияют на зависимую переменную (уровень заработной платы) (Heckman, 1979; Heckman, 1980).

Проблема эндогенности в исследовании связана с ненаблюдаемыми способностями выпускников вузов, которые могут оказывать существенное влияние на заработную плату, в том числе и через образовательные характеристики и приобретение образовательных сигналов (диплом элитного вуза, высокая академическая успеваемость, опыт работы, уровень образовательных программ и другие). При оценке экономической отдачи от «качества» вуза, академической успеваемости, совмещения учёбы и работы на начальном этапе карьеры могут возникать определённые трудности, связанные с невозможностью разделить эффекты изначальных способностей и образовательные эффекты, что может приводить к получению смещённых оценок. Вместе с тем, исследователи отмечают, что на настоящий момент существует множество прокси - переменных для способностей индивидов, и, тем самым, проблема эндогенности может быть частично решена за счет использования метода инструментальных переменных (Arcidiacono, 2008; Card, 1999, 2001). Применительно к анализу детерминант заработной платы выпускников вузов, прокси-переменными для выявления способностей могут являться академическая успеваемость во время обучения в вузе или диплом «качественного» вуза (Arcidiacono, Bayer, Hismo, 2010).

Другая проблема при анализе детерминант заработной платы выпускников связана с ошибками измерения регрессоров или зависимой переменной («measurement error»). Проблема измерения зависимой переменной возникает при использовании в качестве объясняемой переменной самооценки заработной платы. Индивид

может завышать или занижать свои собственные доходы, что будет вести к смещению результатов. Ошибка измерения регрессоров может возникать при использовании самооценки уровня образования индивида, так как индивид может сознательно завышать или занижать свой уровень образования или «качество» полученного образования (Griliches, 1977). Другим источником ошибок измерения может являться самооценка длительности рабочей недели: индивиды, работающие на условиях частичной занятости, являющиеся предпринимателями или фрилансерами, не всегда могут чётко определить среднее количество часов работы.

Проблемы измерения могут возникать при оценке влияния академической успеваемости на уровень заработной платы из-за субъективности и несопоставимости шкал академической успеваемости в различных вузах и даже внутри одного вуза на разных специальностях и факультетах.

Решением указанных проблем является использование логарифмической шкалы при оценке детерминант заработной платы, что позволяет «сглаживать» различия в уровне заработной платы или часах работы. Кроме того, индивиды склонны завышать или занижать уровень своей заработной платы в различные годы опроса примерно на одинаковую величину, следовательно, ошибки измерения зависимой переменной нивелируются при использовании панельных баз данных.

Существующие эмпирические исследования показывают, что заработные платы выпускников могут показывать различную динамику в зависимости от выбранного периода исследования (краткосрочный, среднесрочный, долгосрочный) (Thomas, Zhang, 2005). В зависимости от длительности периода анализа заработных плат выпускников существенно могут меняться такие показатели как

отдача на образование, «качество» обучения, специальность, опыт работы, специфический стаж и т.д. Под краткосрочным периодом понимают исследование заработных плат выпускников в течение 1-3 лет после окончания вуза (то есть на начальном этапе карьеры), среднесрочный период- 3-5 лет после окончания, долгосрочный- 6-10 лет. Выбор длительности периода наблюдения за заработными платами выпускников зависит как от целей и задач самого исследования, так и от специфики статистических данных, которыми обладает исследователь.

1.3. Рынок труда выпускников вузов в России: динамика масштабов и заработной платы

Рассмотрим основные тенденции, связанные с динамикой рынка труда выпускников вузов и уровнем заработной платы молодёжи на начальном этапе карьеры. В 2000-е годы продолжилась и достигла своего пика в 2011 году тенденция, начавшаяся ещё в 90-х годах, связанная с переходом к «массовому» высшему образованию. За период с 1991 по 2011 годы количество образовательных организаций высшего образования увеличилось с 514 в 1991 году до 1115 в 2011 году (Таблица 1). Более чем в два раза увеличилась численность студентов: с 2,8 миллионов в 1991 году до 7 миллионов в 2011 году (Таблица 1.1).

Таблица 1.1 – Образовательные организации высшего образования

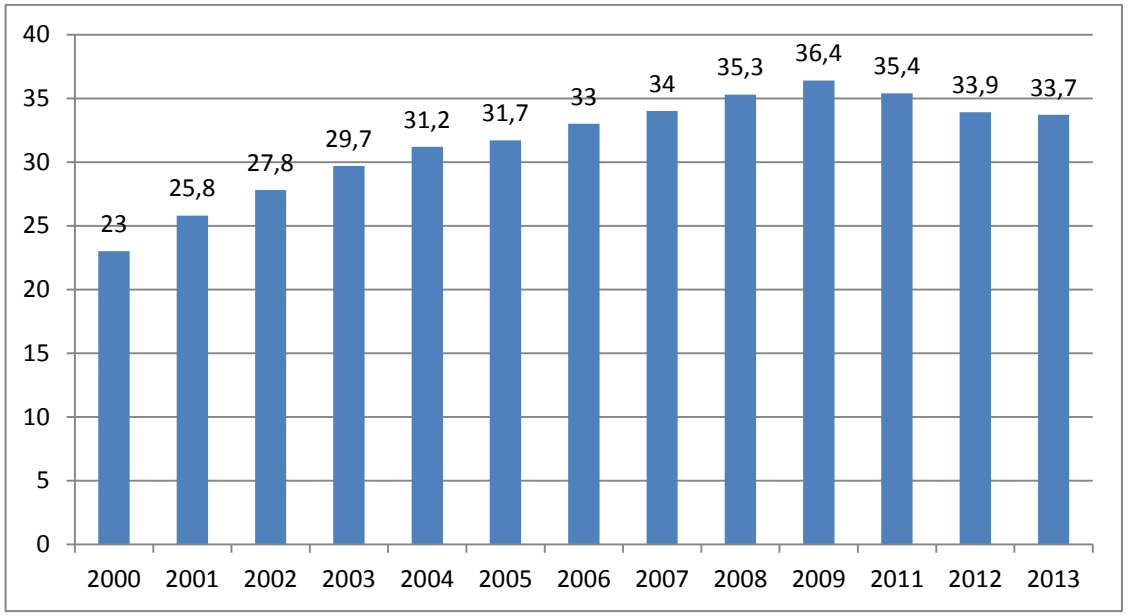
Год	Общее количество вузов	Государственные и муниципальные вузы	Негосударственные вузы	Общая численность студентов (тысяч человек)
1991	514	514	0	2824,5
1995	762	569	193	2790,7
2000	965	607	358	4741,4
2001	1008	621	387	5426,9
2002	1039	655	384	5947,5
2003	1044	652	392	6455,7
2004	1071	662	409	6884,2
2005	1068	655	413	7064,6
2006	1090	660	430	7309,8
2007	1108	658	450	7461,3
2008	1134	660	474	7513,1
2009	1114	662	452	7418,8
2010	1115	653	462	7049,8
2011	1080	634	446	6490
2012	1046	609	437	6073,9
2013	969	578	391	5646,7

Источник: данные Росстата, 1991-2013 гг.[12]

[12] http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/education/#

Экспансия высшего образования происходила, в основном, за счёт увеличения количества негосударственных вузов и численности студентов заочной формы обучения.

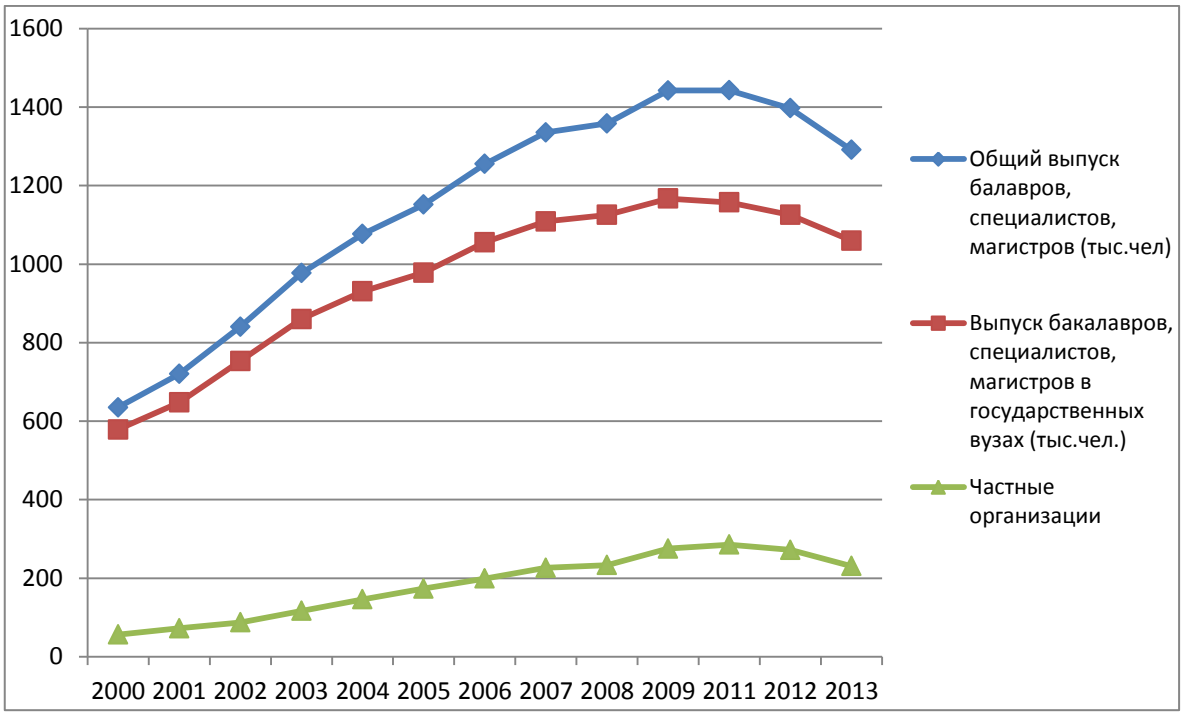
Увеличение количества вузов и их филиалов, а также изменение контингента студентов (в процесс получения высшего образования вовлекается всё больший процент выпускников школ, в том числе на заочную форму обучения) не позволяет поддерживать высокие стандарты качества образования во всех учреждениях. Таким образом, массовое высшее образование приводит, как правило, к существенной дифференциации образования по качеству. Ещё одной иллюстрацией массовизации высшего образования может служить значительное увеличение охвата молодёжи программами высшего образования. За период с 2000 по 2013 годы отношение численности молодёжи, обучающейся по программам высшего профессионального образования к численности населения в возрасте 17-25 лет, увеличилось с 23 до 34% (Рисунок 1.1).



Источник: данные Росстата, 2000-2013 гг.

Рисунок 1.1. Охват молодёжи программами высшего образования

Массовизация высшего образования привела к резкому увеличению численности выпускников вузов. На рынок труда начали выходить многочисленные когорты выпускников вузов, обладающих формально высоким уровнем квалификации. Однако перечисленные тенденции показывают, что качество приобретённого образования является в значительной степени дифференцированным. За период с 2000 по 2011 годы общая численность выпускников увеличилась с 635 тысяч до 1442 тысяч человек, после 2011 года наблюдалось снижение численности выпускников до 1291 тысячи человек (Рисунок 1.2).



Источник: данные Росстата, 2000-2013 гг.

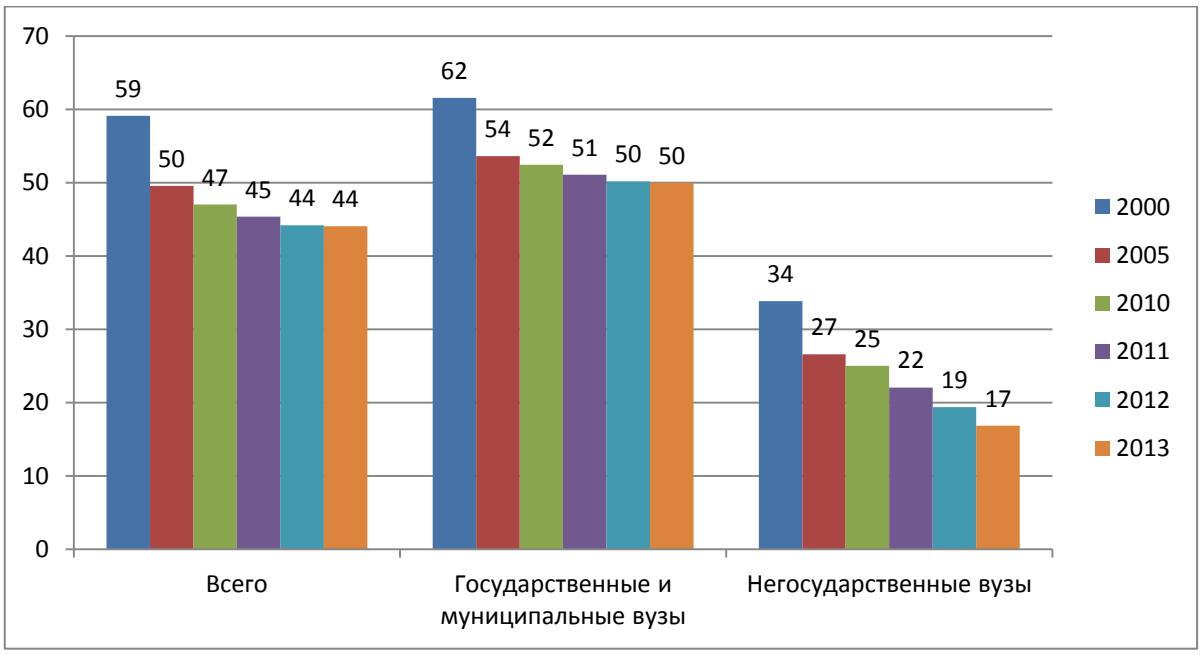
Рисунок 1.2. Численность выпускников бакалавриата, специалитета, магистратуры по типам вузов (2000-2013 гг., тысяч человек).

Лишь с 2011 года начался «перелом» тренда массовизации высшего образования, когда начала снижаться количество вузов и численность студентов. Данные изменения с одной стороны связаны с ужесточением политики Министерства образования и науки РФ относительно качества высшего образования, лицензирования и

аккредитации вузов, с другой стороны - вызваны объективными демографическими процессами, связанными со снижением доли молодёжных когорт в численности населения.

Из всей численности выпускников, в среднем около 80% приходится на государственные вузы и 20% - на частные. Доля выпускников государственных вузов снизилась с 90% в 2000 году до 80-82% в 2012-2013 годах. После 2011 года наблюдалось снижение численности выпускников по всем типам вузов (Рисунок 1.2).

На протяжении 2000-х годов устойчиво сокращалась доля выпускников, обучавшихся на очной форме обучения (Рисунок 1.3). В государственных вузах доля «очных» выпускников выше, чем в негосударственных вузах. В среднем, доля выпускников очной формы обучения снизилась с 59% в 2000 году до 44% в 2013 году. При этом, в негосударственных вузах доля выпускников очной формы обучения за указанный период снизилась в 2 раза (с 34 до 17%) (Рисунок 1.3).



Источник: данные Росстата

Рисунок 1.3. Доля выпускников, обучавшихся на очной форме обучения в общей численности выпускников по типам вузов (2000;2005;2010-2013 гг, %)

На протяжении 2000-х годов происходило постепенное внедрение системы бакалавриат-магистратура, в результате в 2013 году диплом бакалавра получили 9,3% выпускников, диплом магистра - 4,4%, большинство студентов окончили вуз, получив диплом специалиста- 86% (Таблица 1.2).

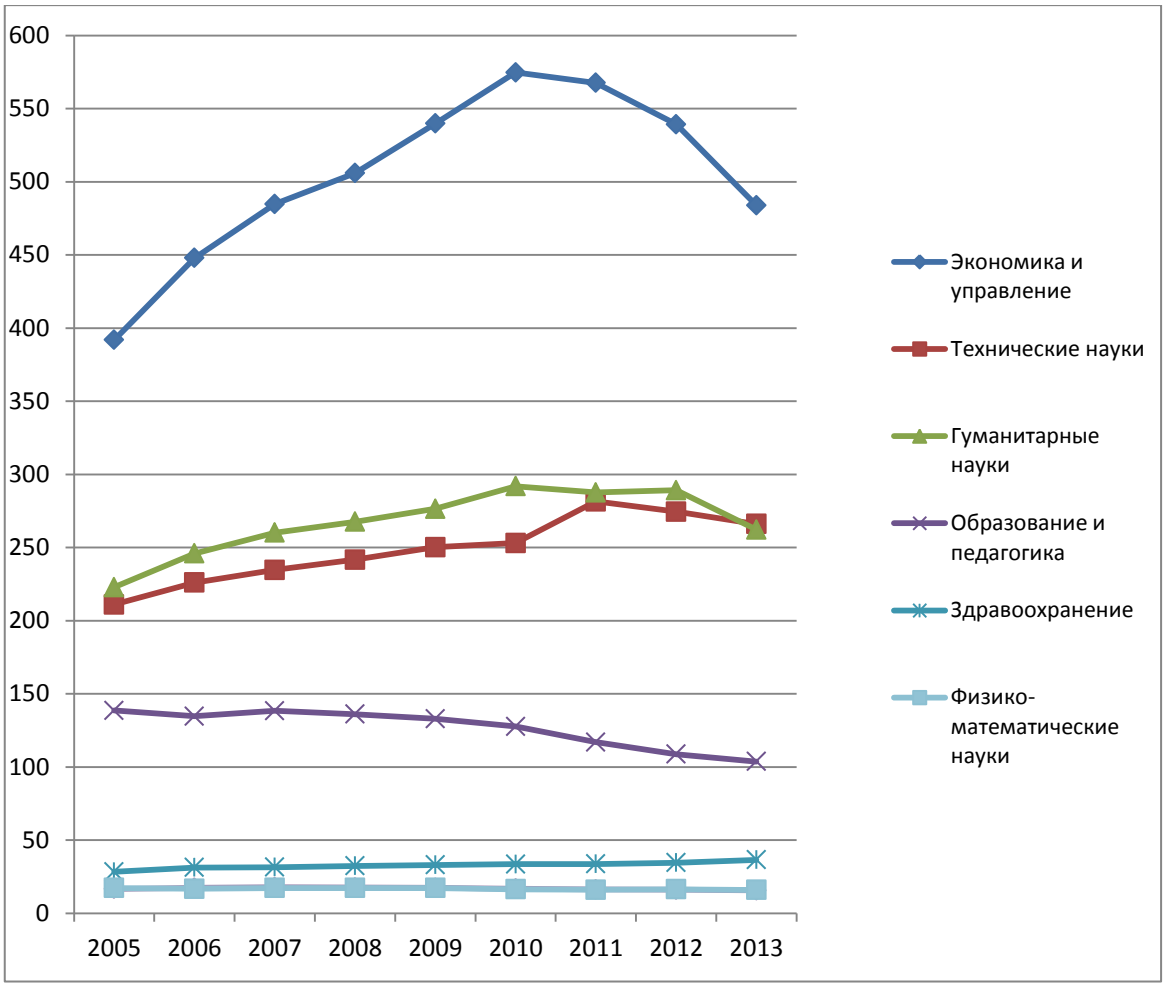
Таблица 1.2 – Доля выпускников вузов по уровню полученных дипломов

	Выпуск: всего (тыс. чел.)	Получили диплом бакалавра (%)	Получили диплом специалиста (%)	Получили диплом магистра (%)	Получили диплом о неполном высшем профессиональном образовании (%)
2005	1151,6	7,3	91,3	1,0	0,4
2006	1255,0	7,0	91,6	1,0	0,5
2007	1335,5	7,4	90,8	1,1	0,6
2008	1358,5	7,3	90,8	1,2	0,7
2009	1442,3	8,6	89,3	1,4	0,7
2010	1467,9	8,6	89,0	1,8	0,5
2011	1442,9	8,8	88,1	2,6	0,5
2012	1397,2	9,2	87,2	3,2	0,4
2013	1291,0	9,3	86,3	4,4	0

Источник: Образование в Российской Федерации: 2014: статистический сборник.

В период с 2000 по 2010 годы самой массовой специальностью выпуска являлась «экономика и управление», по которой наблюдался быстрый прирост численности выпускников (с 391 тысячи в 2005 году до 574 тысяч в 2010 году), однако затем произошёл «перелом» тренда, и происходило снижение численности выпускников-экономистов (Рисунок 1.4).

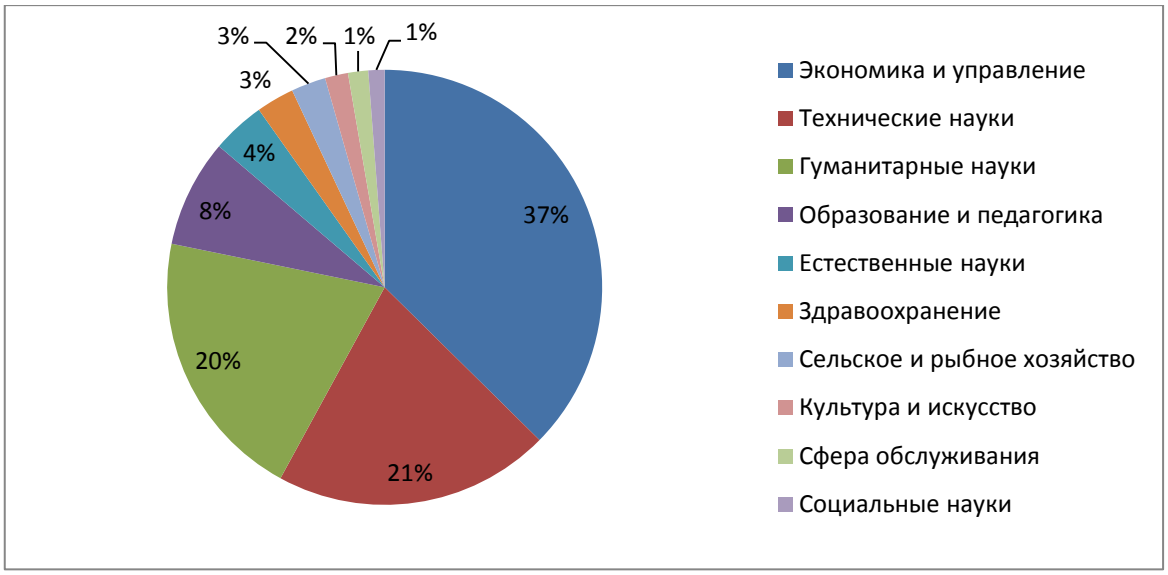
За рассматриваемый период увеличился выпуск специалистов в области технических, гуманитарных наук, здравоохранения. Снизился выпуск специалистов в области образования и педагогики, практически не изменился выпуск по физико-математическим специальностям. (Рисунок 1.4).



Источник: данные Росстата.

Рисунок 1.4. Динамика численности выпускников по отобранным группам специальностей и направлений подготовки (2005-2013 годы, тысяч человек).

По состоянию на 2013 год, наиболее «популярной» группой специальностей по-прежнему оставалась экономика и управление, по которой получили дипломы 37% выпускников. Ещё 21% выпускников получили дипломы по техническим наукам, 20%- в области гуманитарных наук (Рисунок 1.5). Достаточно большой выпуск также наблюдался по специальности образование и педагогика (8%), естественные науки (4%), здравоохранение (3%), сельское и рыбное хозяйство (3%), культура и искусство (2%).



Источник: данные Росстата

Рисунок 1.5. Доля выпускников по группам специальностей и направлениям подготовки (2013 год, %)

Заработная плата выпускников на рынке труда

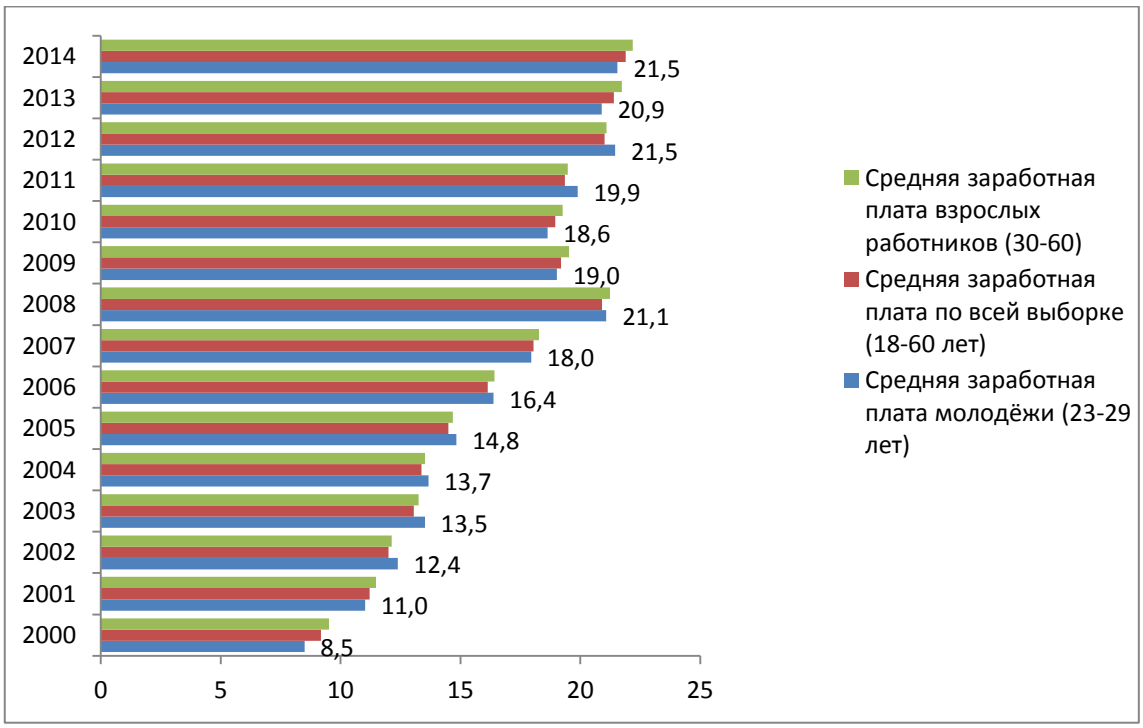
Рассматривая тему заработной платы выпускников вузов и молодёжи в целом, мы сталкиваемся с нехваткой статистических данных относительно заработной платы выпускников на макроуровне и, в особенности, динамики заработной платы. Среди имеющихся источников данных можно выделить статистические материалы Федеральной службы государственной статистики, и данные Мониторинга трудоустройства выпускников Министерства образования и науки РФ. [13] [14]

Эти данные представляют собой определённый «срез» заработной платы молодёжи и выпускников за определённый год, но не позволяют отследить динамику заработной платы. Для оценки динамики заработной платы молодёжи и выпускников вузов в работе используются данные «Российского мониторинга экономического

[13] http://graduate.edu.ru/
[14] Молодежь в России. 2010: Стат. сб./ЮНИСЕФ, Росстат. М.: ИИЦ «Статистика России», 2010. – 166 с

положения и здоровья населения НИУ ВШЭ» (РМЭЗ НИУ ВШЭ) за период с 2000 по 2014 г.

Основным недостатком указанной базы данных с точки зрения диссертационного исследования является малая размерность выборки «недавних» выпускников в период с 2000 по 2010 годы. Для решения этой проблемы в данном разделе будет рассматриваться динамика заработной платы по возрастным когортам. Анализ будет проведён для подгруппы молодёжи с потенциально оконченным образованием (в возрасте от 23 до 29 лет). Особенности формирования выборки молодёжи и статистика по заработной плате представлены в Приложении в Таблицах 1П-2П. Выбор данной возрастной когорты связан с тем, что только в возрасте 23 лет в выборке начинают массово появляться выпускники вузов и их доля соответствует средним значениям для старших возрастных когорт (Приложение, Таблица 3П).

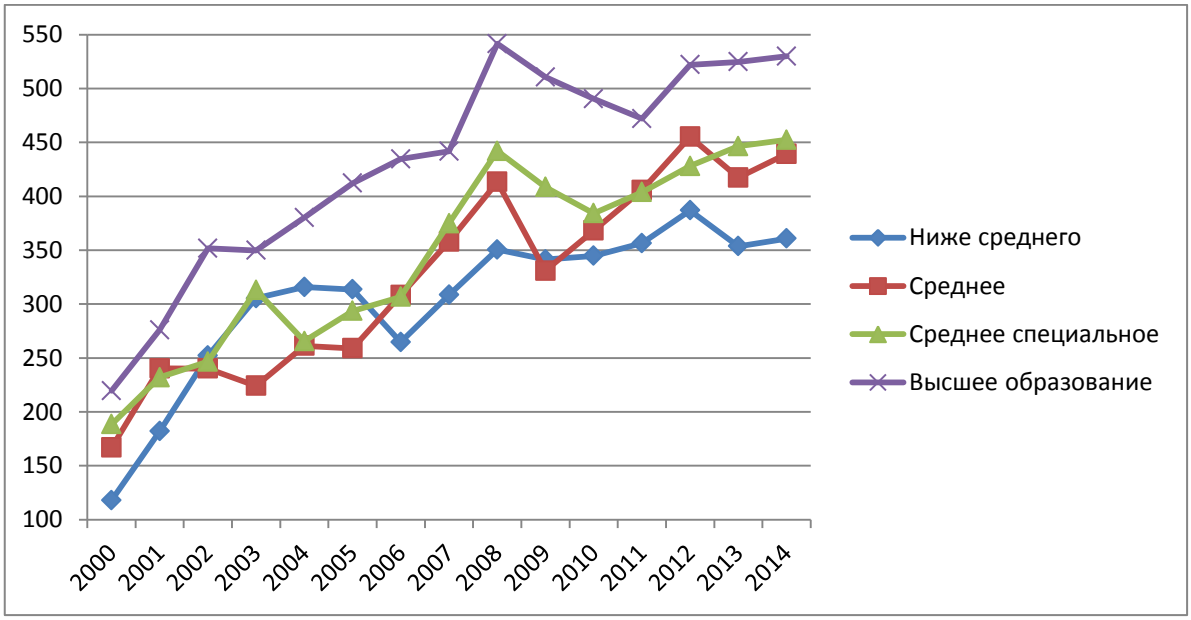


Источник: расчёты автора, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2000-2014 гг.

Рисунок 1.6. Среднемесячная реальная заработная плата в России по возрастным когортам с 2000 по 2014 г. (тысяч рублей, в ценах 2014 г.)

За рассматриваемый период реальная заработная плата молодёжи увеличилась в 2,5 раза (с 8,5 тысяч рублей в 2000 году до 21,5 тысячи рублей в 2014 году). На протяжении большей части времени заработная плата молодёжи неуклонно увеличивалась. Динамика заработной платы молодёжи существенно не отличалось от динамики заработков старших когорт и средней заработной платы по выборке (рисунок 1.6).

Заработная плата молодёжи в значительной степени варьирует в зависимости от уровня образования. Для корректировки на предложение труда (длительность рабочей недели, которая может различаться у респондентов с разным уровнем образования) рассматривается почасовая заработная плата. Массовизация высшего образования, увеличение доли выпускников вузов в общей численности молодёжи не привели к снижению «отдачи» от высшего образования. На рынке труда наблюдается устойчивая «зарплатная премия» за наличие высшего образования (рисунок 1.7).

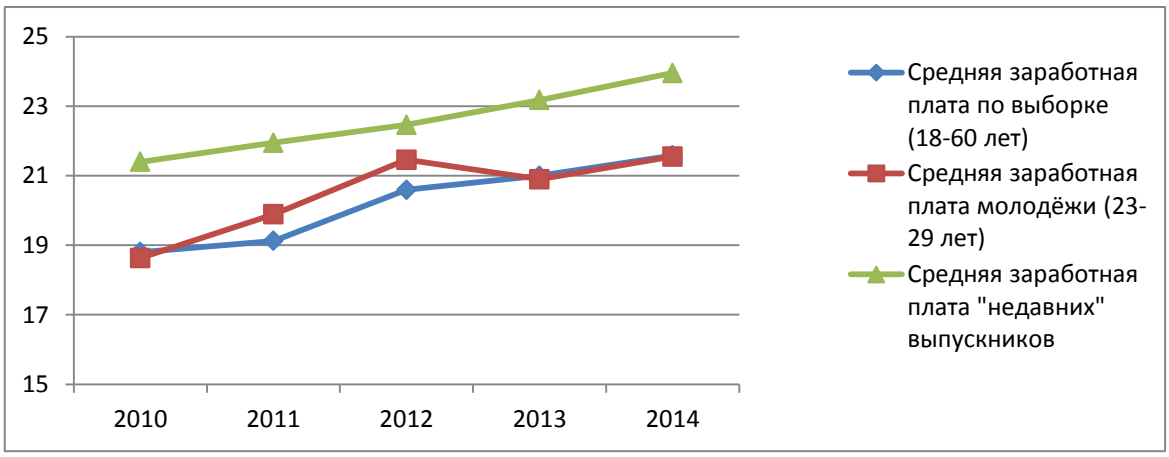


Источник: расчёты автора, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2000-2014 гг.

Рисунок 1.7. Реальная почасовая заработная плата молодёжи (23-29 лет) по уровню образования (2000-2014 гг., рублей в час)

Выпускники вузов зарабатывают, в среднем, на 26% больше выпускников организаций профессионального образования и на 36% больше выпускников школ (рисунок 1.7).

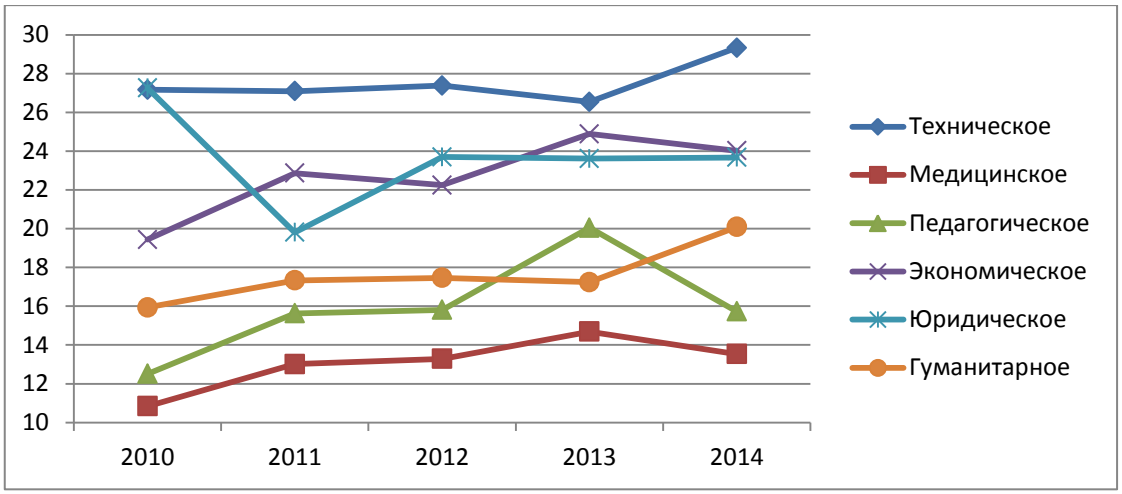
С 2010 по 2014 годы в выборке РМЭЗ НИУ ВШЭ была существенно увеличена доля выпускников вузов и добавлены подробные вопросы относительно учебного заведения, специальности, что позволяет рассматривать динамику заработной платы не только молодёжных когорт, но и отдельно «недавних» выпускников вузов. На протяжении периода с 2010 по 2014 годы средняя заработная плата выпускников вузов, находящихся на начальном этапе карьеры, превышала заработную плату всей молодёжи и среднюю по выборке. За указанный период реальная заработная плата «недавних» выпускников вузов увеличилась на 12% (с 21,4 до 23,9 тысяч рублей) (Рисунок 1.8).



Источник: расчёты автора, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2010-2014 гг.

Рисунок 1.8. Реальная заработная плата выпускников, молодёжи (23-29 лет) и в среднем по выборке (2010-2014 гг., тысяч руб.)

За рассматриваемый период реальная заработная плата выросла у выпускников практически всех специальностей, однако в наибольшей степени увеличились заработки выпускников технических и гуманитарных специальностей. За отчётный период снизилась заработная плата выпускников-юристов (Рисунок 1.9).



Источник: расчёты автора, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2010-2014 гг.

Рисунок 1.9. Реальная заработная плата выпускников по образовательной специальности (2010-2014 гг., тысяч рублей).

Самую высокую заработную плату имеют выпускники технических, экономических и юридических специальностей. Самую низкую - обладатели медицинского образования (рисунок 1.9).

Проведённый в данном разделе анализ выявил тенденцию к массовизации высшего образования с 1990 по 2011 годы и замедление этого процесса в последующем. Несмотря на массовость высшего образования, оно приносит существенную экономическую отдачу по сравнению с общим средним или профессиональным образованием, и норма отдачи, в сравнении с другими уровнями образования существенным образом не меняется. Молодёжные когорты зарабатывают примерно столько же, сколько и взрослые работники. За прошедший период снизилась доля студентов, обучающихся на дневной (очной) форме обучения. В 2000-е годы массово увеличивалась доля выпускников с экономическим образованием. Несмотря на то, что с 2011 года наметилось значительное снижение доли экономистов, обладатели экономического образования являются самой многочисленной группой выпускников (37%).

При этом на фоне снижения доли выпускников с экономическим образованием выросла доля выпускников с техническим образованием. Наибольшую отдачу от высшего образования на начальном этапе карьеры получают выпускники, имеющие техническое, экономическое и юридическое образование. Таким образом, получается, что массовизация высшего образования и диспропорции, связанные с уклоном в сторону массового экономического и юридического образования, на текущих момент, не сказываются на уровне заработной платы выпускников. Однако при этом наблюдается тенденция, связанная с тем, что рынок постепенно начинает больше ценить выпускников технических специальностей.

Проведённый анализ рынка труда выпускников вузов проиллюстрировал тезис о совершившемся переходе к массовому высшему образованию в России. В условиях значительного охвата высшим образованием молодёжных когорт, сигналом может являться не диплом о высшем образовании, а его отсутствие. Высшее образование приносит отдачу по сравнению с другими видами образования, «качество» которых ещё ниже. Однако это совершенно не исключает наличие дифференциации отдачи от высшего образования в зависимости от качества образования и стратегий студентов во время обучения, связанных с успеваемостью и совмещением учёбы и работы.

Абитуриенты и студенты, предполагая о недоверии работодателей к обычному диплому вуза, стремятся получить дополнительные сигналы: поступить в «качественный» вуз, получить опыт работы или вкладывают дополнительные усилия в изучение образовательных дисциплин, что повышает их академическую успеваемость. Изменения в экономическом поведении студентов и работодателей могут приводить к различиям в уровне экономической

отдачи от образовательных характеристик в России, по сравнению со странами с менее массовым высшим образованием. Можно также ожидать, что одним из основных мотивов совмещения учёбы и работы может являться не финансовый, а необходимость приобретения дополнительного сигнала - опыта работы, который оценят работодатели после окончания вуза.

В условиях совершившегося перехода к «всеобщему» высшему образованию, массового предложения работников с формально высоким уровнем квалификации (дипломом о высшем образовании), на первый план для работодателей могут выходить дополнительные сигналы о «качестве» выпускников вузов. Среди образовательных факторов, такими являются диплом элитного вуза («качество» вуза) и высокая академическая успеваемость (диплом с отличием). Работодатели могут также предъявлять спрос на наличие опыта работы к моменту окончания вуза.

Таким образом, в диссертационном исследовании автор рассматривает «качество» вуза, успеваемость и занятость во время обучения как детерминанты заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры, с учётом других образовательных факторов, социально-демографических характеристик и характеристик рабочих мест.

Глава 2. Влияние «качества» вуза на заработную плату выпускников вузов на начальном этапе карьеры[15]

2.1. «Качество» вуза, образовательные характеристики и заработная плата выпускников

Результаты многих зарубежных исследований, представленных в предыдущем разделе, указывают на то, что одним из основных факторов, влияющих на дифференциацию заработной платы выпускников вузов, является именно «качество» вуза, что предопределило очерёдность рассмотрения в работе детерминант заработной платы выпускников. Представленная в разделе часть диссертационного исследования посвящена анализу межвузовских различий в заработной плате, другими словами оценивается, какова роль «качества» вузов в формировании заработной платы выпускников, с учётом других академических, социально-демографических факторов, студенческой занятости и факторов, связанных с рынком труда.

Массовое высшее образование, как правило, не позволяет поддерживать высокие стандарты качества образования во всех учреждениях. В результате, возможности для получения качественного высшего образования сохраняются лишь в определённом сегменте ведущих вузов, которые отбирают наиболее способных студентов и имеют более широкие возможности для предоставления качественного образования.

В этих условиях, стандартный исследовательский вопрос, связанный с оценкой экономической отдачи от высшего образования,

[15] В данной главе представлен ряд результатов, опубликованных автором диссертационного исследования, в работе Рудаков В.Н. Влияние «качества» вуза на заработную плату выпускников / Рощин С. Ю., Рудаков В. Н. Влияние «качества» вуза на заработную плату выпускников. Препринт WP15/2015/03 – М.: ИД ВШЭ, 2015. – 30 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:. https://lirt.hse.ru/WP15 .

трансформируется. Исследователи задаются вопросом о том, насколько однородной является отдача от высшего образования, или, другими словами, существуют ли различия в экономической отдаче на качество получаемого высшего образования.

Качество образования является сложно наблюдаемым и многогранным предметом для изучения, поэтому, исследователи, как правило, сосредотачиваются на проблеме отдачи от «качества» вуза.

Работодатели также не могут напрямую измерить «качество» образования и ориентируются на определённые образовательные сигналы, основным из которых может являться «качество» вуза, то есть наличие у выпускника диплома элитного, селективного, «качественного» вуза.

Вслед за другими исследователями, мы не ставим своей целью оценку качества образования вследствие отсутствия чёткого определения данного понятия и эмпирической возможности проведения таких оценок. Фокус работы направлен на изучение влияния «качества» вуза (но не качества образования) на заработную плату выпускников. Мы также не ставим перед собой задачу выделения «чистого» эффекта от качества образовательных услуг, предоставляемых в вузе, что обусловлено проблемой измерения изначальных способностей индивидов, бренда вуза, ограничениями, связанными с качеством данных и другими ограничениями, а сосредотачиваемся на общем эффекте от «качества» вуза, который включает в себя все перечисленные эффекты.

В работе мы ориентируемся на определение того, как работодатели реагируют на образовательный сигнал - диплом «качественного» вуза с точки зрения установления стартовой заработной платы. Другими словами, работа направлена на

эмпирическую оценку экономической отдачи от факта обучения в «качественном» вузе с учётом других детерминант заработной платы.

Различия в отдаче на «качество» вуза могут быть объяснены с помощью теории образовательных сигналов и теории человеческого капитала. С одной стороны, в условиях массового предложения работников с формально высоким уровнем квалификации, работодатели сталкиваются с асимметрией информации относительно производительности работников, при этом одним из «сигналов» о потенциальной производительности может являться «качество» вуза и бренд вуза. С другой стороны, в более «качественных» вузах для студентов создаются лучшие условия для накопления человеческого капитала, что может выражаться в большей отдаче от образования. Таким образом, и «сигнал» об окончании элитного вуза, и больший объём накопленного человеческого капитала могут приносить экономическую отдачу.

«Качество» вуза может быть измерено с помощью различного набора показателей. В нашей работе рассматриваются такие измерители, как средний балл приёма ЕГЭ (качество отбора в вуз) и статус вуза (оценка «качества» вуза со стороны органов власти, ответственных за проведение образовательной политики»). Данные измерители «качества» вуза имеют свои преимущества и недостатки, однако их одновременное рассмотрение и сравнение полученных результатов позволяет получить более точные оценки и рассмотреть объект исследования с различных сторон.

Данные и методология

Для оценки влияния «качества» вуза на заработные платы выпускников мы использовали модуль РМЭЗ НИУ ВШЭ с 2009 по 2013 годы, в котором респонденты подробно отвечали на вопросы, связанные с их образованием, в том числе, называли вуз, в котором

они получили высшее образование. Из выборки РМЭЗ была выделена подвыборка индивидов, окончивших вуз в период с 2009 по 2013 годы. Эти данные были объединены с данными Мониторинга НИУ ВШЭ - Качество приёма в вузы (2011-2013 годы). В результате, к данным по каждому индивиду из РМЭЗ, назвавшему вуз, в котором получено высшее образование, были добавлены данные соответствующего вуза из базы «Качество приёма в вузы», среди которых - средний балл приёма в вуз на бюджетные места по ЕГЭ за период с 2011 по 2013 годы и профиль вуза. Таким образом, к стандартному набору переменных РМЭЗ НИУ ВШЭ, включающих социально-демографические характеристики индивидов и их характеристики занятости, были добавлены переменные, измеряющие «качество» вуза.

Для измерения качества вуза мы использовали средний балл приёма на бюджетные места в вузы по ЕГЭ за период с 2011 по 2013 годы, а также разделили вузы на квартили распределения по этому показателю. В работе используется дополнительный измеритель «качества» вуза - статус вуза.

Для оценки влияния «качества» вуза на заработную плату выпускников используется стандартное уравнение минцеровского типа, где зависимая переменная (логарифм заработной платы) объясняется при помощи измерителей «качества» вуза и контрольных переменных (формула 3.1.)

$$\mathrm{Ln}(W_i) = \beta_0 + \beta_1 \cdot Q_i + \beta_2 \cdot D_i + \beta_3 \cdot A_i + \beta_4 \cdot J_i + \varepsilon \qquad (2.1)$$

Где:

$\mathrm{Ln}(W_i)$- натуральный логарифм реальной помесячной заработной платы индивида

Q_i- характеристики «качества» вуза (средний балл приёма ЕГЭ, квартиль рейтинга вуза по баллам приёма ЕГЭ, статус вуза);

D_i- социально-демографические характеристики индивида (возраст, пол);

A_i- академические характеристики индивида (очная/заочная форма обучения, образовательное направление (специальность), год окончания вуза);

J_i- характеристики, связанные с рынком труда (часы работы, регион, совмещение учёбы и работы).

Представленная модель (2.1) оценивается при помощи МНК. При этом эмпирический анализ имеет определённые ограничения. Во-первых, ограничения связаны с малым объёмом выборки. Во-вторых, возникает проблема ненаблюдаемых способностей (среди имеющихся переменных, отсутствуют прокси - для способностей, например, индивидуальные баллы ЕГЭ). С другой стороны, выпуск из «качественного» вуза, сам по себе является прокси-переменной для способностей, так как возникает ситуация двойной селекции (двойного фильтра): в ведущие вузы поступают наиболее способные абитуриенты, и наиболее способные студенты успешно оканчивают вуз (Arrow, 1973). При этом эффект самоотбора наиболее способных студентов в «качественные» учебные заведения мы включаем в общий эффект отдачи от «качества» вуза. Кроме того, оценка вклада индивидуальных различий в способностях выпускников будет рассмотрена в диссертационном исследовании в следующей главе на основе академической успеваемости во время обучения в вузе.

Наряду с общими проблемами при изучении влияния «качества» вуза на заработные платы выпускников (ненаблюдаемые способности индивидов, самоотбор наиболее способных в «качественные» вузы), мы также сталкиваемся с проблемой самоотбора в занятость. «Качество» вуза может оказывать влияние на экономическое положение выпускников не только через заработную плату, но и через вероятность занятости. Выпускники вузов, занятые на рынке труда и указавшие заработную плату, могут отличаться различными характеристиками от выборки незанятых выпускников. Для

устранения проблемы самоотбора в занятость мы используем коррекцию Хекмана, с помощью которой на первом этапе оценивается вероятность попадания в выборку занятых, а на втором этапе - влияние различных факторов на заработную плату.

Описательный анализ выборки

В выборку нашего исследования были включены респонденты, из базы РМЭЗ НИУ ВШЭ, окончившие программы специалитета в учреждениях высшего профессионального образования с 2009 по 2013-й годы. Выборка формировалась на основе волн РМЭЗ НИУ ВШЭ за 2011-2013 годы. В частности, из волны за 2013 год были выбраны респонденты, которые ответили, что закончили вуз в период с 2009 по 2013 год, из волны за 2012 год - респонденты, окончившие вуз с 2009 по 2012 год и т.д. Кроме того, были удалены повторяющиеся наблюдения за более поздние годы для индивидов, данные по которым повторяются в течение волн обследования. В итоге, размерность выборки составляет 1363 респондентов, большинство наблюдений (69,3%) взяты из волны РМЭЗ НИУ ВШЭ за 2013-й год (Таблица 2.1).

Таблица 2.1

Распределение респондентов по волнам обследования

Волна РМЭЗ (год опроса)	Количество респондентов	Доля (%)
2011	132	9,7
2012	287	21,1
2013	944	69,3
Всего	1363	100,0

Источник: расчёты автора, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011-2013 гг.

Из 1363 респондентов, заработную плату сообщили 999 человек (91,3%), наименование вуза, по которому однозначно можно было присвоить соответствующий средний балл приёма по ЕГЭ- 568 человек (Таблица 2.2). Реальная средняя заработная плата по выборке в ценах 2013 года составляет 23,9 тыс. руб. (в качестве индекса-

дефлятора мы использовали региональные ИПЦ), средний балл приёма по ЕГЭ- 63,1. В среднем, выпускники работают 42,3 часа в неделю, средний возраст респондентов составляет 27,2 года.

Таблица 2.2

Описательные статистики по основным переменным

Переменная	Кол-во наблюдений	Среднее	Ст. откл	Мин	Макс
Заработная плата (тыс. руб.)	999	23,9	23,5	1,5	395,8
Балл приёма ЕГЭ	568	63,1	7,6	45,2	85,2
Возраст респондентов (лет)	1363	27,2	5,5	21	34
Часы работы (часов)	1093	42,3	10,5	8	84

Источник: расчёты автора, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011-2013 гг.

В выборке представлены выпускники, обучавшиеся в вузах на очной и заочной формах обучения. Данные подвыборки различаются по многим базовым характеристикам: прежде всего, различается средний возраст, а также доля респондентов, имевших постоянную работу во время обучения. Средний возраст выпускников вузов, обучавшихся на очной форме обучения, составляет 24,7 года, при этом средний возраст «заочников» составляет 30,2 года.

Таблица 2.3

Описательные статистики выборки по форме обучения

	Кол-во наблюдений	Доля (%)	Средний возраст (лет)	Средняя з/плата (тыс.руб,)	Имели постоянную работу (%)
Заочная форма обучения	635	47,0	30,2	24,9	48,8
Очная форма обучения	717	53,0	24,7	22,8	17,2

Источник: расчёты автора, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011-2013 гг.

Постоянную работу во время обучения имела практически половина студентов - «заочников», среди очных студентов постоянно работали лишь 17,2% (Таблица 2.3). Принципиальные различия

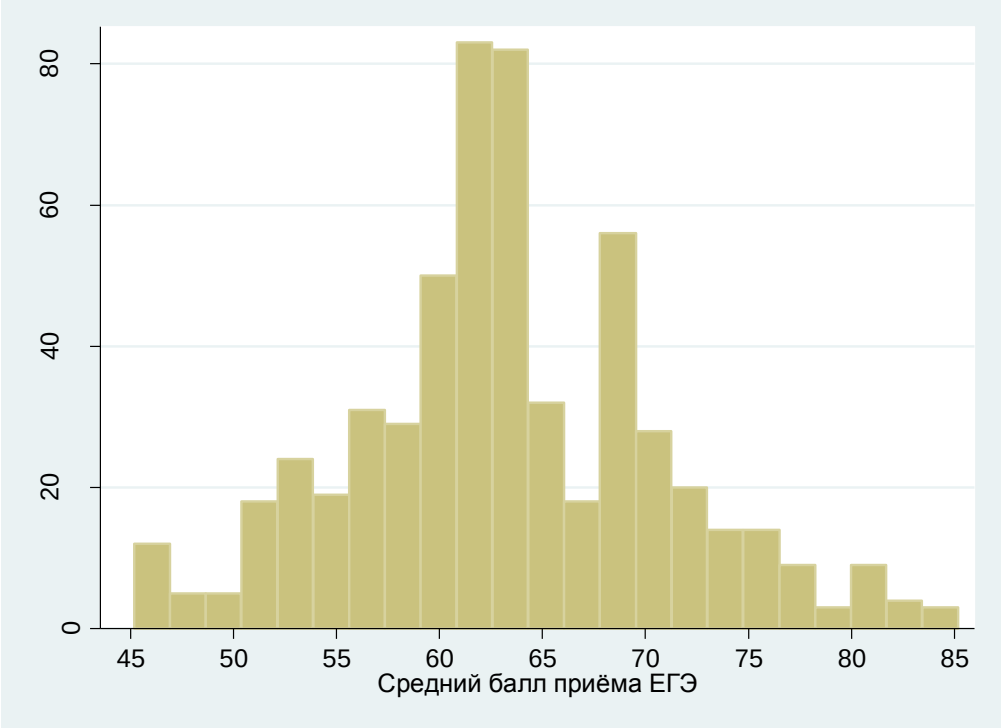
данных подвыборок с точки зрения социально-демографических характеристик и статуса занятости требуют отдельного их рассмотрения при описательном анализе и «контроля» на форму обучения при проведении регрессионного анализа.

Описательный анализ факторов, влияющих на заработные платы выпускников вузов: «качество» вуза

Основным показателем, с помощью которого мы измеряем «качество» вуза, является средний балл ЕГЭ приёма в вуз на бюджетные места. С одной стороны, данный показатель является измерителем селективности вуза- то есть требований к абитуриентам и строгости отбора в вуз.

Вместе с тем, очевидно, что средний балл приёма ЕГЭ, являясь показателем со стороны спроса на образовательные услуги, отражает не только селективность вуза, но и ожидания относительно качества образования в данном вузе со стороны абитуриентов и их родителей. В свою очередь, эти ожидания формируются на основе престижности и репутации вуза, бренда вуза, которые могут быть объединены понятием «качество» вуза и связаны с оценкой качества образования со стороны всех заинтересованных лиц и с учётом временного лага.

На рисунке 2.1 представлено распределение выборки респондентов по баллам приёма ЕГЭ вузов, которые они окончили. Наибольшее количество респондентов окончило вузы со средним баллом приёма ЕГЭ от 59 до 65., при этом максимальное значение среднего балла приёма ЕГЭ составляет 85,2, а минимальное- 45,2.



Источник: расчёты автора, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011-2013 гг.

Рисунок 2.1– Распределение выборки по баллам приёма ЕГЭ

Для дальнейшего анализа взаимосвязи между «качеством» вуза и заработной платой выпускников выборка была разделена на 4 квартиля по среднему баллу приёма ЕГЭ. Полученные результаты показывают, что выпускники, обучающиеся в ведущих вузах (из первого и даже второго квартиля распределения со средним баллом приёма ЕГЭ, соответственно, в интервале от 70 до 85 баллов или от 64 до 69 баллов), зарабатывают существенно больше, чем выпускники «некачественных» вузов (Таблица 2.4).

Таблица 2.4 – Средняя заработная плата респондентов по квартилям распределения вузов на основе среднего балла приёма ЕГЭ

Квартили	Интервал по баллам ЕГЭ	Средняя заработная плата (тыс.руб.)	"Зарплатная" премия по сравнению с 4 квартилем (%)
1	70-85 баллов	25,9	19,9
2	64-69 баллов	24,2	12,3
3	59-63 балла	22,4	3,8
4	45-58 баллов	21,6	-

Источник: расчёты автора, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011-2013 гг

Альтернативная прокси - переменная, используемая в работе для оценки «качества» учебного заведения - статус вуза. Вузы, имеющие особый статус (МГУ, СпбГУ), статус Федеральных университетов или Национальных исследовательских университетов, вузы-участники проекта «5-100»[16] отнесены к «качественным» или ведущим вузам, в то время как вузы, не имеющие определённого статуса - к обычным.

В Таблице 2.5 представлено распределение выборки выпускников и основные описательные статистики по «качеству» вуза, измеренному на основе его статуса. Следует отметить, что один и тот же вуз может одновременно иметь различный статус, например, являться Национальным исследовательским университетом и участником программы «5-100».

Выпускниками ведущих вузов (по статусу) являются 23% респондентов. В среднем, выпускники ведущих вузов зарабатывают больше, чем выпускники обычных вузов, однако, разрыв незначителен (Таблица 2.5).

Таблица 2.5– Распределение выборки выпускников по статусу вуза, в котором было получено образование

Статус вуза	Кол-во наблюдений	Доля (%)	Средний балл приёма ЕГЭ	Средняя з/плата (руб,)	Средняя з/п выпускников очных отделений
«обычный» вуз	438	77,1	61,5	23,3	22,5
«ведущий» вуз	130	22,9	68,6	24,3	22,9
в том числе:					
Вуз с особым статусом (МГУ/СпбГУ)	3	2,3	85,2	43,3	52,5
Участник проекта "5-100"	7	5,4	78,9	30,4	36,0

[16] Проект повышения конкурентоспособности ведущих российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров.- http://5top100.ru/

Федеральный университет	8	6,1	71,5	30,2	30,0
Национальный исследовательский университет	38	23,8	63,9	20,8	20,5
НИУ и 5-100	53	40,8	68,8	19,6	18,8
ФУ и 5-100	21	16,2	64,9	35,5	25,2

Источник: расчёты автора, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011-2013 гг

Наряду с «качеством» вуза, которое может быть измерено при помощи среднего балла приёма ЕГЭ, влияние на заработные платы выпускников могут оказывать ряд других факторов, которые мы условно разделим на академические, социально-демографические и факторы, связанные с рынком труда.

В выборке нашего исследования преобладают выпускники технических (28,9%), педагогических (18,7%) вузов и классических университетов (24,9%). (Таблица 2.6). Полученные результаты указывают на высокий спрос на обучение в медицинских и социально-экономических вузах, куда идут наиболее способные студенты, имеющие более высокий балл ЕГЭ. При этом наименее способные студенты поступают в аграрные и технические вузы.

Таблица 2.6 – Распределение выборки и средняя заработная плата выпускников по профилю вуза

Профиль вуза	Количество наблюдений	Доля (%)	Средний балл приёма ЕГЭ	Средняя з/плата (руб.)	Средняя з/п выпускников очных отделений
Аграрный	63	11,1	54,1	19,5	20,0
Классический	142	24,9	65,2	23,1	19,7
Медицинский	23	4,0	76,5	24,1	24,1
Педагогический	106	18,7	63,1	20,9	20,1
Гуманитарный / Социально-экономический	70	12,3	70,2	28,4	25,8
Технический	164	28,9	61,9	25,1	22,7

Источник: расчёты автора, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011-2013 гг

После окончания учебного заведения, самую высокую заработную плату получают выпускники социально-экономических вузов (28,4 тыс. руб.), самую низкую - выпускники аграрных вузов (19,5 тыс. руб.) (Таблица 2.6).

Если мы исключим из выборки студентов - «заочников», которые традиционно часто поступают в социально-экономические или гуманитарные вузы, имея уже существенный опыт работы, мы увидим, что разрыв в средней заработной плате между выпускниками социально-экономических вузов и другими существенно сократится. При рассмотрении выпускников только очной формы обучения, выпускники медицинских вузов лишь незначительно отстают от выпускников социально-экономических вузов и опережают по уровню заработной платы выпускников технических вузов (Таблица 2.7).

Образовательная специальность и профиль вуза коррелируют друг с другом, однако, образовательная специальность более точно определяет специализацию выпускника. Наибольшее представительство в выборке имеют выпускники, обучавшиеся по экономическим (37,6%), юридическим (25,4%) и техническим специальностям (24%). Выпускники экономических и технических специальностей имеют самую высокую заработную плату, меньше всех зарабатывают выпускники сельскохозяйственных специальностей (Таблица 2.7). Высокий уровень заработной платы выпускников юридических специальностей, в основном, обеспечивается за счёт выпускников заочной формы обучения, при рассмотрении только очных - средняя заработная плата существенно снижается.

Таблица 2.7. – Распределение выборки и средняя заработная плата выпускников по укрупнённым группам образовательных специальностей

Образовательное направление (образовательная специальность)	Количество наблюдений	Доля (%)	Средняя з/плата (тыс.руб.)	Средняя з/ плата выпускников очной формы (тыс.руб.)
Гуманитарное	129	12,0	18,7	19,7
Медицинское	47	4,4	21,4	21,4
Педагогическое	107	9,9	19,2	18,3
Сельскохозяйственное	12	1,1	16,4	15,1
Техническое	258	24,0	27,8	25,7
Экономическое	405	37,6	22,4	22,2
Юридическое	119	11,1	25,4	19,8

Источник: расчёты автора, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011-2013 гг

Основными социально-демографическими факторами, влияющими на различия в заработных платах выпускников вузов, являются гендерные и возрастные характеристики респондентов. Заработная плата мужчин после окончания вуза более чем в 1,5 раза превышает заработную плату женщин, хотя эти различия частично «сглаживаются» большей длительностью рабочей недели у мужчин (Таблица 2.8).

Наблюдаются также существенные различия в заработной плате по возрастным группам выпускников. Как правило, студенты оканчивают вуз в возрасте от 21 до 26 лет. С учётом присутствия в выборке выпускников, окончивших вуз около 3 лет назад, в качестве «стандартной» возрастной группы выпускников (основным занятием которых являлась учёба в вузе), мы рассматриваем индивидов в возрасте до 30 лет. Индивиды, достигшие к моменту опроса возраста 30 лет, чаще всего, обучались в вузе на заочном отделении (Таблица 2.8). Более высокая заработная плата взрослых выпускников, скорее

всего, не связана с эффектом обучения в вузе, а объясняется большим общим стажем работы.

Таблица 2.8– Социально-демографические характеристики и средняя заработная плата выпускников вузов

Социально-демографическая группа	Количество наблюдений	Доля (%)	Средняя з/плата (тыс.руб)	Часы работы (в неделю)	Доля обучавшихся очно (%)
Гендер					
Женский	835	61,3	19,4	40,6	48,5
Мужской	528	38,7	30,8	45,1	60,2
Возрастная группа					
От 21 до 29 лет	1035	75,9	22,4	42,2	65,1
Старше 30 лет	328	24,1	28,6	42,7	10,2

Источник: расчёты автора, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011-2013 гг

Определённое влияние на заработную плату выпускников могут оказывать также факторы, связанные с рынком труда. Можно исходить из предположения, что «качество» вуза оказывает влияние не только на уровень заработных плат, но и на характеристики, связанные с качеством рабочего места, которые также взаимосвязаны с уровнем заработной платы. Поэтому на первом этапе работы мы не «контролируем» напрямую факторы, связанные с качеством рабочего места, измеряя положение на рынке труда уровнем заработной платы и учитывая также длительность рабочей недели.

При рассмотрении заработков выпускников на начальных этапах карьеры следует также учитывать, что респонденты в течение этого времени использовали разные стратегии, осуществляя переход от учёбы к работе. Согласно последним исследованиям на российском рынке труда, осуществлённым на данных Мониторинга экономики образования НИУ ВШЭ, почти 65% старшекурсников вузов совмещали учёбу с работой (Рощин, Рудаков, 2014). Вопрос масштабов и детерминант совмещения учёбы и работы подробнее будет рассмотрен в 4 главе диссертационного исследования.

Часть нынешних выпускников занимались только учёбой, другая часть - совмещали учёбу с работой, при этом интенсивность совмещения могла быть разной. Наличие опыта работы к выпуску из вуза может оказывать влияние на заработную плату выпускников. Согласно полученным результатам, 68% выпускников вузов совмещали учёбу с работой, что соответствует результатам, полученным на основе базы Мониторинга экономики образования. При этом почти половина имели постоянную работу, только учёбой занимались 32% выпускников (Таблица 2.9).

Таблица 2.9– Средняя заработная плата выпускников по статусу занятости во время обучения

Стратегия перехода учёба-работа	Все выпускники		Обучавшиеся очно	
	Доля (%)	З/плата (тыс.руб.)	Доля	З/плата (тыс. руб.)
Постоянная работа	48,8	25,4	17,2	24,5
Временная работа/подработка	19,4	22,4	28,4	23,2
Занимались только учёбой	31,8	20,6	54,4	20,7

Источник: расчёты автора, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011-2013 гг

Если рассматривать только выпускников, обучавшихся очно, доля совмещавших учёбу и работу снижается до 46%, при этом постоянную работу имели лишь 17%.

Таким образом, чем интенсивнее студенты работали во время учёбы, тем больше были их заработки после окончания вуза, что подтверждается, не только для выпускников - «заочников», но и для выпускников, обучавшихся на очной форме обучения (Таблица 2.9). Однако, этот эффект может возникать и за счёт других факторов, таких как возрастные различия, различия в профиле вуза и т.д.

2.2. Характеристики рабочих мест и заработная плата выпускников вузов

Условия занятости и характеристики рабочих мест могут оказывать существенное влияние на уровень заработной платы выпускников на начальном этапе карьеры. Вместе с тем, «качество» рабочего места и многие его характеристики, безусловно, связаны с характеристиками полученного образования и способностями выпускников. Образовательные факторы, с одной стороны, оказывают значительное влияние на уровень заработной платы, однако, они также оказывают влияние и на распределение по секторам занятости и характеристики рабочих мест, которые, в свою очередь, влияют на уровень заработной платы.

В этом смысле, оправданным является раздельное рассмотрение влияния образовательных факторов и факторов рынка труда на заработную плату выпускников в рамках регрессионного анализа. В предыдущем разделе мы рассмотрели различия в заработной плате, в основном, по образовательным факторам. В данном разделе рассматриваются различия в заработной плате выпускников по факторам рынка труда.

Эмпирическая оценка влияния факторов рынка труда на заработную плату выпускников на начальном этапе карьеры проводится на том же массиве данных, что и в предыдущем разделе (выборка выпускников вузов 2009-2013 годов по базе РМЭЗ НИУ ВШЭ, совмещённой с данными Мониторинга НИУ ВШЭ - Качество приёма в вузы).

Самую высокую заработную плату получают выпускники, занятые в нефтегазовом секторе и других отраслях тяжёлой

промышленности, строительстве и финансовом секторе (Таблица 2.10).

Таблица 2.10 – Распределение выборки и средняя заработная плата по отраслям и другие характеристики занятости выпускников

Характеристики занятости выпускников	Средняя заработная плата (тыс. руб.)	Средняя заработная плата выпускников очной формы обучения (тыс.руб)	"Качество" вуза (средний балл приёма по ЕГЭ в вуз)	Кол-во наблюдений	Общая доля в выборке (%)
Отрасль занятости					
Нефтегазовая промышленность	36,5	28,0	64,5	36	3,8
Строительство	30,9	20,6	61,6	76	7,9
Другая отрасль тяжёлой промышленности	30,0	32,6	61,5	83	8,7
Финансы	29,9	26,1	65,1	75	7,8
Транспорт, связь	27,3	25,0	61,3	96	10,0
Лёгкая, пищевая промышленность	23,5	24,1	64,0	44	4,6
Торговля, бытовое обслуживание	21,3	22,1	63,4	249	26,0
Органы управления	20,0	17,1	65,8	44	4,6
Здравоохранение	19,3	20,9	69,4	64	6,7
Образование	18,7	18,6	63,2	192	20,0
Форма собственности предприятия (частная, государственная)					
Предприятие государственное	21,4	19,6	63,1	468	45,3
Предприятие частное	26,4	25,6	63,7	566	54,7
Наличие иностранных собственников предприятия					
Международная компания	33,1	35,3	67,9	55	5,4
Российская компания	23,6	22,2	63,1	972	94,6
Сектор занятости (формальная занятость, неформальная занятость)					
Формальная занятость	24,2	23,1	63,3	1026	96,4
Неформальная занятость	21,4	22,0	65,6	38	3,6

Источник: расчёты автора, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011-2013 гг

Самую низкую среднюю заработную плату на начальном этапе карьеры имеют выпускники, занятые в секторах образования и здравоохранения. Обучавшиеся в «качественных» вузах (с более высоким средним баллом приёма по ЕГЭ) заняты, как правило, в здравоохранении, финансах, органах управления и нефтегазовой промышленности. Выпускники, работающие в частных коммерческих предприятиях, зарабатывают существенно больше тех, кто работает в общественном секторе (соответственно, 26 и 21 тыс. рублей). Лишь 5% выпускников заняты в международных компаниях, при этом уровень их заработной платы существенно выше, чем у тех, кто работает в российских компаниях (Таблица 2.10). Подавляющее большинство выпускников работают в формальном секторе (трудоустроены официально, по трудовой книжке, трудовому соглашению и контракту).

Другим важным фактором является профессиональная группа, к которой относятся выпускники. Следует отметить, что только 37% выпускников вузов заняты в качестве специалистов высшего уровня квалификации. Ещё 35% работают специалистами среднего уровня квалификации, 5% выпускников работают руководителями, законодателями и крупными чиновниками (Таблица 2.11). Многие выпускники вузов заняты на работах, на которых не требуется университетского образования, то есть формально являются более квалифицированными, чем требует от них рабочее место (8% выпускников работают в сфере услуг, 5% являются офисными служащими, ещё в сумме около 10% выпускников вузов работают «синими воротничками»). Заработная плата для выпускников, занятых «белыми воротничками» находится в прямой зависимости от статуса профессиональной группы. При этом выпускники, выбравшие для

себя «рабочие» профессии зарабатывают больше тех, кто работает в офисе на вспомогательной работе (Таблица 2.11).

Таблица 2.11 – Распределение выборки и средняя заработная плата выпускников по профессиональным группам

Профессиональная группа	Средняя заработная плата (тыс. руб.)	Средняя заработная плата выпускников очной формы обучения (тыс.руб)	"Качество" вуза (средний балл приёма по ЕГЭ в вуз)	Кол-во наблюдений	Общая доля в выборке (%)
Законодатели, крупные чиновники, руководители	36,9	30,6	64,0	48	5,3
Специалисты высшего уровня квалификации	23,4	23,2	63,2	334	36,6
Специалисты среднего уровня квалификации	23,6	22,9	64,0	316	34,7
Служащие офисные и по обслуживанию клиентов	16,6	18,1	63,6	50	5,5
Работники сферы торговли и услуг	19,2	18,2	61,9	76	8,3
Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом	23,8	21,2	57,6	35	3,8
Квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы	29,0	23,3	59,4	38	4,2
Неквалифицированные рабочие всех отраслей	16,9	16,8	61,5	15	1,6

Источник: расчёты автора, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011-2013 гг

Важным фактором, находящимся на пересечении образовательных характеристик (выбора образовательной специальности) и факторов рынка труда является профессия, по которой работает выпускник. При составлении данной переменной мы использовали классификацию ISCO88 и агрегировали профессии в 6 больших групп. Наиболее высокооплачиваемой профессией является профессия инженера. Достаточно высокий средний уровень заработной платы у выпускников, работающих экономистами или юристами. Самый низкий уровень заработной платы наблюдается у

научно-педагогических работников и представителей гуманитарных профессий (Таблица 2.12).

Таблица 2.12 – Распределение выборки и средняя заработная плата выпускников по профессии и соответствию работы профилю полученной специальности

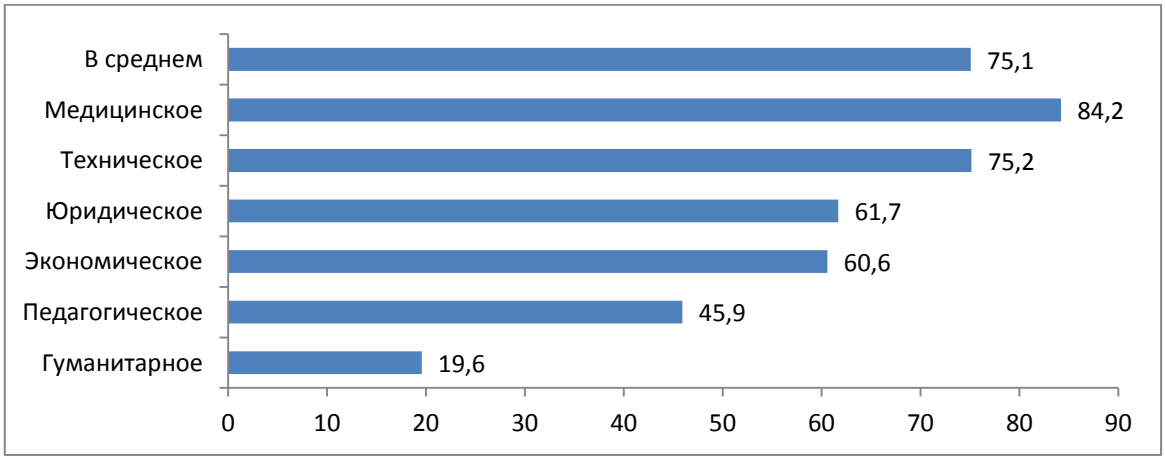
Профессия	Средняя заработная плата (тыс. руб.)	Средняя заработная плата выпускников очной формы обучения (тыс.руб)	"Качество" вуза (средний балл приёма по ЕГЭ в вуз)	Кол-во наблюдений	Общая доля в выборке (%)
Профессия					
Инженеры	30,0	28,1	61,3	178	30,0
Экономисты	25,4	24,1	63,7	182	30,7
Юристы	23,4	22,6	66,3	66	11,1
Медицинские работники	19,4	18,6	64,7	66	11,1
Гуманитарии	18,6	22,0	66,3	33	5,6
Научно-педагогические работники	17,0	16,7	64,1	68	11,5
Работа по профилю полученной специальности					
Работа не по специальности	21,8	23,9	63,2	177	24,8
Работа по специальности	24,2	22,9	63,2	536	75,1

Источник: расчёты автора, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011-2013 гг.

На основе сопоставления данных по специальности диплома и специальности на рынке труда была составлена переменная для определения того, работает ли выпускник по профилю полученной специальности. Согласно полученным результатам, по профилю полученной специальности работают 75% выпускников (Рисунок 2.2). Средняя заработная плата выпускников, работающих по специальности выше, чем у тех, кто сменил специальность после

выхода на рынок труда, однако при рассмотрении только очных студентов, возникает обратная ситуация.

Наиболее «верны» своей специальности медицинские работники - 84% выпускников медицинский вузов работают по профилю полученной специальности (Рисунок 2.2.). Достаточно высокая доля выпускников технических специальностей (75%), также как и выпускников экономических и юридических специальностей (около 60%) работают по специальности (75%). При этом менее половины респондентов, получивших педагогическое образование, и лишь пятая часть студентов-гуманитариев работают по профилю специальности (Рисунок 2.2).



Источник: расчёты автора, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011-2013 гг.

Рисунок 2.2. Доля выпускников, работающих по профилю специальности по образовательному направлению (%)

Проведённый анализ позволил выявить определённые взаимосвязи между заработной платой, качеством вуза и различными характеристиками индивидов. Однако, для осуществления комплексного анализа влияния качества вуза, условий занятости и других характеристик выпускников на их заработную плату после выпуска из учебного заведения в работе проводится регрессионный анализ, позволяющий учесть совместное влияние перечисленных факторов.

2.3. Регрессионный анализ влияния «качества» вуза на заработную плату выпускников

Результаты оценки базовой модели, основанной на уравнении Минцера (формула 2.1) представлены в Таблице 2.13. Модель представлена в двух спецификациях: в первой спецификации для измерения качества вуза используется средний балл приёма ЕГЭ, во второй - квартиль рейтинга вуза по ЕГЭ. Регрессия оценивается с помощью МНК как для всех выпускников, так и отдельно для выпускников очной формы обучения.

Основной результат регрессионного анализа заключается в обнаружении значимого положительного эффекта от факта обучения в «качественном» вузе. Выпускники, окончившие вузы с самым высоким баллом приёма по ЕГЭ (1 квартиль распределения по рейтингу вузов), получают заработную плату, на 23% выше, чем выпускники с самым низким средним баллом приёма по ЕГЭ (4 квартиль), причём для выпускников очных отделений зарплатная «премия» ещё выше (30%) (Таблица 2.13, спецификация 2).

Анализ по всей выборке вузов, без разделения на квартили, показал, что один дополнительный балл в рейтинге приёма по ЕГЭ увеличивает заработную плату выпускников вуза на 1,45% (на выборке выпускников очной формы обучения - на 1,55%) (Таблица 2.13, спецификация 1).

Нельзя с уверенностью утверждать, в какой степени этот эффект является следствием качества образования, предоставляемого в ведущем вузе, или с изначальным отбором наиболее способных абитуриентов в качественные вузы, а также эффектом бренда и репутации вуза после его окончания. Однако наличие общего положительного эффекта является несомненным. В целом,

положительный эффект от обучения в «качественном» вузе выше для выпускников очной формы обучения, которые зарабатывают на 15-17% больше выпускников заочной формы обучения. Образовательная специализация также значимо влияет на заработные платы выпускников. Выпускники экономических и технических специальностей зарабатывают больше, по сравнению с выпускниками гуманитарных специальностей.

Таблица 2.13– Результаты регрессионного анализа влияния качества вуза на заработные платы выпускников (измерители качества образования - средний балл приёма ЕГЭ, квартиль вуза в рейтинге по среднему баллу приёма ЕГЭ).

Переменные	Спецификация 1 (средний балл приёма по ЕГЭ)		Спецификация 2 (квартиль рейтинга вуза)	
	вся выборка	очные выпускники	вся выборка	очные выпускники
Зависимая переменная	натуральный логарифм заработной платы			
Академические факторы /"качество" вуза				
Средний балл приёма ЕГЭ	0.0147***	0.0155**		
	(0.00479)	(0.00602)		
Квартиль рейтинга вуза: референтная группа- 4 квартиль (самый низкий балл приёма ЕГЭ)				
1 квартиль рейтинга вузов (ЕГЭ)			0.234**	0.304**
			(0.101)	(0.133)
Форма обучения: референтная группа- заочная форма обучения				
Очная форма обучения	0.171*		0.153*	
	(0.0987)		(0.0992)	
Образовательное направление : референтная группа (гуманитарное образование)				
Сельскохозяйственное	-0.136	-0.136	-0.197	-0.170
	(0.331)	(0.378)	(0.333)	(0.381)
Экономическое	0.219**	0.322**	0.203*	0.305**
	(0.111)	(0.149)	(0.112)	(0.150)
Юридическое	0.250*	0.117	0.258*	0.116
	(0.146)	(0.206)	(0.147)	(0.207)
Медицинское	0.0209	0.125	0.0532	0.145
	(0.161)	(0.188)	(0.162)	(0.189)
Педагогическое	0.0612	0.0170	0.0335	-0.0286
	(0.126)	(0.163)	(0.127)	(0.162)

Техническое	0.272**	0.236	0.255**	0.218
	(0.116)	(0.157)	(0.117)	(0.158)
Социально-демографические факторы				
Гендер: референтная группа - женщины				
Мужчины	0.351***	0.362***	0.351***	0.367***
	(0.0741)	(0.0943)	(0.0748)	(0.0948)
Возраст: референтная группа- младше 30 лет				
Младше 30 лет	-0.216**	-0.325	-0.207**	-0.279
	(0.0928)	(0.238)	(0.0935)	(0.240)
Факторы, связанные с рынком труда				
Совмещение учёбы и работы: референтная группа- "занимались только учёбой"				
Имели постоянную работу	0.269***	0.211*	0.264**	0.213*
	(0.102)	(0.114)	(0.103)	(0.115)
Подрабатывали во время учёбы	0.171*	0.175*	0.165*	0.172*
	(0.0956)	(0.102)	(0.0965)	(0.102)
Длительность рабочей недели				
Часы работы (в неделю)	0.0102***	0.00838*	0.0101***	0.00824*
	(0.00357)	(0.00459)	(0.00360)	(0.00462)
Регион: референтная группа "другие регионы РФ"				
Москва и Санкт-Петербург	0.299***	0.311***	0.324***	0.302**
	(0.0958)	(0.115)	(0.0958)	(0.117)
Выпуск из вуза				
Количество лет после выпуска	-0.0142	-0.0133	-0.0113	-0.00682
	(0.0245)	(0.0324)	(0.0247)	(0.0325)
Константа	8.074***	8.367***	8.918***	9.215***
	(0.370)	(0.514)	(0.215)	(0.335)
Наблюдения	387	214	387	214
R-квадрат	0.225	0.274	0.218	0.275

Примечание: стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости ***p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1;*Источник: расчёты автора, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011-2013 гг*

Социально-демографические факторы также оказывают значительный эффект на заработки выпускников после окончания вуза. Мужчины зарабатывают на 35-36% больше, чем женщины. Выпускники старше 30 лет зарабатывают в среднем на 21% больше, чем выпускники младше 30 лет, однако, этот эффект оказывается незначимым при рассмотрении выборки выпускников только очной формы обучения (Таблица 2.13).

Выпускники, активно совмещавшие учёбу с постоянной работой, после окончания вуза зарабатывали на 26% больше, тех, кто занимался только учёбой; чуть меньшим был эффект от совмещения учёбы и работы для студентов очной формы обучения (21%). Выпускники, подрабатывавшие во время учёбы, также зарабатывали после окончания на 16-17% больше, тех, кто не работал.

Эффект от длительности рабочей недели является незначительным, однако, статистически значимым. Незначимым оказался показатель числа лет после выпуска, то есть заработки выпускников, окончивших вуз 1-3 лет назад, значимо не отличаются от заработков недавних выпускников, что может говорить о низкой скорости роста заработных плат на начальных этапах карьеры (низкой мобильности по заработной плате).

Значимый положительный эффект на заработную плату выпускников оказывает проживание в Москве и Санкт-Петербурге (зарплатная «премия» в размере 29-32% по сравнению с респондентами, проживающими в других регионах России). Данный эффект может быть обусловлен большей развитостью рынков труда в Москве и Санкт-Петербурге а также сосредоточением ведущих вузов в данных городах.

Устойчивость полученных оценок

Для решения проблемы смещения самоотбора («self-selection bias»), связанной с неслучайным отбором респондентов в выборку занятых, авторами была проведена коррекция по методу Хекмана. В качестве экзогенных переменных для уравнения отбора (факторы, влияющие на вероятность отбора в выборку, но не влияющие на уровень заработной платы) были использованы брачный статус и наличие детей. В уравнение отбора также были включены все переменные, используемые в изначальной модели (2.1.)

Лямбда Хекмана в уравнении отбора является незначимой (Приложение, Таблица 4П), что указывает на то, что в модели отсутствует смещение самоотбора, а значит, мы можем положиться на оценки, полученные МНК (Таблица 2.13).

Для учёта региональных эффектов в работе используются дамми-переменная базовой модели (Москва, Санкт-Петербург - другие регионы РФ), а также альтернативная категориальная переменная по федеральным округам. Мы оценивали региональные эффекты при помощи стандартной модели МНК, а также на основе модели с кластеризацией ошибок по регионам. Результаты регрессионного анализа с переменной, отражающей федеральные округа, представлены в Приложении в Таблице 5П.

Использование в спецификации модели федеральных округов вместо дамми-переменной (Москва и Санкт-Петербург - другие регионы РФ) лишь незначительно отразилось на коэффициентах регрессии, не повлияло на знаки коэффициентов и уровень значимости. Коэффициент при переменной «средний балл приёма по ЕГЭ» практически не изменился по сравнению с базовой моделью. Значимо положительно на уровень заработной платы выпускников влияет проживание в Центральном и Северо-Западном федеральном округе, к которым относятся, соответственно, Москва и Санкт-Петербург. Использование модели с кластеризацией ошибок по регионам привело к тому, что основная переменная - средний балл приёма по ЕГЭ оказалась значимой на 5% уровне. Полученные результаты указывают на то, что в целом, использование модели с федеральными округами для контроля региональных эффектов не приводит к какому-либо значимому смещению коэффициентов, следовательно, результаты, полученные на основе базовой модели (Таблица 2.13) являются достоверными.

В работе также используется альтернативный показатель «качества» вуза, основанный на его статусе. В Таблице 2.14 представлены основные результаты регрессионного анализа на основе базовой модели (формула 2.1.), где для измерения «качества» вуза используется дамми-переменная, принимающая значение 1 - если вуз относится к ведущим/«качественным» учебным заведениям (имеет особый статус или статус НИУ, ФУ, входит в проект «5-100») и 0 - в противном случае.

Переменная, измеряющая «качество» вуза на основе его статуса, в данной модели не является статистически значимой (Таблица 2.14). Незначимыми оказываются также и большинство других академических факторов (форма обучения, специальность). При этом остальные группы факторов: социально-демографические и связанные с рынком труда сохранили значимое влияние. По сравнению с базовой моделью увеличился вклад региональных эффектов: выпускники вузов, проживающие в Москве и Санкт-Петербурге, зарабатывают на 40% больше, чем те, кто проживает в других регионах России (Таблица 2.14).

Таблица 2.14 – Результаты регрессионного анализа с использованием прокси-переменной (статус вуза) для измерения «качества» вуза

Переменные	Спецификация 3 (Статус вуза)	
	Вся выборка	Очные выпускники
Академические факторы /"качество" вуза		
Статус вуза: референтная группа- обычный вуз		
Ведущий вуз	0.0723	0.105
	(0.0787)	(0.101)
Социально-демографические факторы		
Гендер: референтная группа- женщины		
Мужчины	0.350***	0.393***
	(0.0752)	(0.0954)
Факторы, связанные с рынком труда		
Совмещение учёбы и работы: референтная группа- "занимались только учёбой"		
Имели постоянную работу	0.272***	0.209*

	(0.103)	(0.116)
Подрабатывали во время учёбы	0.167*	0.156
	(0.0968)	(0.103)
Регион: референтная группа "другие регионы РФ"		
Москва и Санкт-Петербург	0.384***	0.406***
	(0.0932)	(0.111)
Константа	9.011***	9.356***
	(0.207)	(0.326)
Наблюдения	387	214
R-квадрат	0.207	0.254

Примечание: стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости ***p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; *Источник: расчёты автора, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011-2013 гг.*

Отсутствие значимой взаимосвязи между статусом вуза и заработной платой выпускников можно объяснить тем, что присвоение вузам определённого статуса может быть связано с оценкой их научно-исследовательского потенциала, в том числе для вхождения в мировые рейтинги университетов, а не с оценкой качества образования, предоставляемые тем или иным университетом.

Взаимосвязь научного потенциала университета и качества образовательных услуг не является линейной и не всегда имеет однозначный характер, к тому же научно-исследовательский потенциал вуза в большей степени будет сказываться на карьерах выпускников на академическом рынке труда, при этом большинство выпускников выбирают неакадемическую сферу деятельности. В этом смысле, высокий исследовательский потенциал вуза может не вносить существенного вклада в заработную плату выпускников. Кроме того, статус вуза является лагированной переменной, так как многие вузы приобрели свой статус уже позже поступления исследуемых индивидов в соответствующее учебное заведение.

Для получения оценок на основе базовой спецификации мы использовали выборку, в которую могли войти выпускники, которые только что окончили вуз и выпускники, окончившие вуз от 1 до 3 лет назад. В данной части работы, мы решили проверить, насколько

устойчивыми будут полученные результаты для недавних выпускников, окончивших вузы менее года назад. В случае рассмотрения подвыборки недавних выпускников вузов, значительно уменьшается количество наблюдений, доступных для проведения регрессионного анализа (с 387 до 147 респондентов). В Таблице 2.15 приведены наиболее важные результаты регрессионного анализа влияния «качества» вуза на заработную плату «недавних» выпускников.

Таблица 2.15– Результаты регрессионного анализа влияния качества вуза на заработные платы «недавних» выпускников

	Спецификация 1 (средний балл приёма по ЕГЭ)	Спецификация 2 (квартиль рейтинга вуза)	Спецификация 3 (Статус вуза)
	Натуральный логарифм заработной платы		
Академические факторы /"качество" вуза			
Средний балл приёма ЕГЭ	0.0105*		
	(0.0072)		
Статус вуза: референтная группа- "обычный вуз"			
Ведущий вуз			0.0627
			(0.120)
Квартиль рейтинга вуза: референтная группа- 4 квартиль (самый низкий балл приёма ЕГЭ)			
1 квартиль рейтинга вузов (ЕГЭ)		0.246*	
		(0.149)	
Социально-демографические факторы			
Гендер: референтная группа- женщины			
Мужчины	0.344***	0.356***	0.358***
	(0.124)	(0.124)	(0.125)
Факторы, связанные с рынком труда			
Совмещение учёбы и работы: референтная группа- "занимались только учёбой"			
Имели постоянную работу	0.406***	0.419***	0.425***
	(0.152)	(0.153)	(0.154)
Подрабатывали во время учёбы	0.208	0.196	0.227
	(0.139)	(0.139)	(0.139)
Наблюдения	147	147	147
R-квадрат	0.279	0.290	0.269

Примечание: стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости ***p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; *Источник: расчёты автора, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011-2013 гг.*

Результаты регрессионного анализа показывают, что существуют значимые различия во влиянии «качества» вуза и многих других факторов на заработную плату в зависимости от этапа карьеры, на котором находятся выпускники.

Существенно снизилась значимость коэффициентов при измерителях «качества» вуза: средний балл приёма по ЕГЭ является значимым только на 10% уровне (Таблица 2.15). Переменная, отражающая статус вуза недавних выпускников, как и для всей выборки выпускников не является статистически значимой.

Для «недавних» выпускников, зарплатная «премия» за обучение в «качественном» вузе снижается с 1,5 до 1% за дополнительный балл приёма по ЕГЭ в рейтинге вузов (Таблица 2.15). Размер положительного эффекта от совмещения учёбы и работы для «недавних» выпускников существенно выше, чем для всей выборки выпускников.

На основе проведённого анализа можно сделать вывод о том, что сразу после окончания вуза уровень отдачи от «качества» вуза не является столь значительным, как на последующих этапах карьеры, так как в данном случае велика роль наличия опыта работы во время обучения. Можно предположить, что «качество» вуза приносит наибольшую отдачу, когда сопровождается наличием другого элемента человеческого капитала, либо другого сигнала на рынке труда, связанного с наличием опыта работы.

Для определения факторов рынка труда, влияющих на заработную плату выпускников вузов, мы использовали стандартную модель минцеровского типа (2.1) и оценили её при помощи МНК. Результаты оценивания представлены в Приложении в Таблице 6П.

Были оценены 4 спецификации модели: спецификации 1-2 учитывают факторы, связанные с рынком труда и социально-

демографические характеристики без учёта качественных характеристик образования. Спецификации 3-4 учитывают общий эффект на заработную плату академических (образовательных) факторов, факторов со стороны рынка труда и социально-демографических характеристик.

Отдельно также рассчитывались спецификации с учётом отраслевых различий (2,4) и без учёта отраслей (1,3). Среди факторов, связанных с рынком труда, значительное влияние на уровень заработной платы оказывает профессия - выпускники вузов, работающие инженерами или юристами, зарабатывают значимо больше, чем представители других профессий (Таблица 6П)

Среди отраслей промышленности значительную «премию» в заработной плате имеют выпускники, работающие в нефтегазовой отрасли и финансах (Таблица 6П). Факт работы по профилю полученной специальности не является статистически значимым.

Основное влияние на заработную плату оказывают социально-демографические характеристики. Выпускники, проживающие в Москве и Санкт-Петербурге, зарабатывают на 56-59% больше, чем те, кто проживает в других регионах России. Мужчины зарабатывают, в среднем, на 30% больше, чем женщины. Кроме отдельного рассмотрения факторов рынка труда, в работе также проведён анализ совместного влияния образовательных факторов, факторов рынка труда и социально-демографических характеристик, на заработную плату выпускников (Таблица 6П, спецификации 3-4). Добавление факторов, связанных с рынком труда не привело к изменению основного результата относительно влияния «качества» вуза на заработную плату. Эффекты характеристик рынка труда не повлияли на значимость коэффициента при прокси - переменной для «качества» вуза (средний балл приёма по ЕГЭ). В целом, результаты анализа с

учётом факторов рынка труда подтвердили устойчивость результатов, полученных на основе базовой модели (Таблица 3.13)

Основной результат эмпирической оценки влияния «качества» вуза на заработную плату выпускников заключается в выявлении значимой экономической отдачи на рынке труда от обучения в «качественном» вузе, измеренном через качество приема. Выпускники «качественных» вузов получают устойчивую зарплатную «премию» по сравнению с выпускниками менее «качественных» вузов при учёте академических, социально-демографических факторов, и факторов, связанных с рынком труда. Один дополнительный балл в показателе, измеряющем «качество» вуза (средний балл приёма по ЕГЭ) приносит отдачу в заработной плате в размере от 1,4 до 1,5 процентов для выпускников соответствующего вуза без учёта факторов со стороны рынка труда. Таким образом, получается, что выпускники, обучающиеся в вузе, средний балл приёма ЕГЭ в котором на 10 баллов выше, чем в другом - получают заработную плату на 14-15% выше.

При учёте факторов рынка труда, отдача от «качества» вуза сохраняется и даже увеличивается. Один дополнительный балл приёма по ЕГЭ в рейтинге «качества» вузов (при учёте факторов рынка труда) приносит выпускникам соответствующего вуза 1,3-1,9% «премию» к заработной плате, что подтверждает выводы, полученные в предыдущих спецификациях. На рынке труда наблюдается отдача от работы по инженерным, экономическим и юридическим профессиям. При учёте совместного влияния «качества» вуза и условий занятости, фактор совмещения учёбы и работы остаётся статистически значимым и приносит отдачу в размере 19-21%.

При разделении вузов на квартили по среднему баллу приёма по ЕГЭ, мы выявили что выпускники, обучавшиеся в наиболее

«качественных» вузах (из первого квартиля рейтинга) зарабатывают на 23-30% больше тех, кто обучался в вузах с самым низким показателем качества. Во всех спецификациях эффект от качества вуза является более весомым для выпускников очной формы обучения.

Значимым является и эффект образовательных специальностей. Выпускники, имеющие экономическое или техническое образование зарабатывают больше выпускников, окончивших вуз по другим образовательным специальностям. В отличие от результатов многих зарубежных работ (Thomas, 2000; Rumberger, Thomas, 1993; Zhang, 2012), эффект образовательной специальности не снижает значимость и размерность эффекта «качества» вуза, что может указывать на наличие отдачи от факта обучения в ведущем вузе вне зависимости от выбора образовательной специализации.

Среди других факторов, которые мы контролируем, значимо положительно на уровень заработной платы влияет принадлежность к мужскому полу (35-36% зарплатная «премия» по сравнению с женщинами), а также активное совмещение учёбы с работой (зарплатная «премия» находится в пределах от 16 до 26 процентов в зависимости от интенсивности работы во время обучения). При этом, незначимым оказывается эффект от числа лет после выпуска, что может указывать на медленный рост заработной платы на начальных этапах карьеры.

Рассмотрение заработной платы «недавних» выпускников показало, что сразу после окончания учебного заведения эффект отдачи от «качества» вуза не столь значителен, основной положительный «вклад» в заработную плату выпускников на первом этапе карьеры вносит наличие опыта работы.

Наличие значимой взаимосвязи между средним баллом приёма по ЕГЭ и заработной платой выпускников, показывает, что данный

показатель может использоваться как измеритель «качества» вуза. Однако следует учитывать, что средний балл приёма по ЕГЭ, как и уровень заработной платы после окончания, является, по сути, рыночной оценкой «качества» вуза, так как показывает спрос на образовательные услуги вуза со стороны абитуриентов, который в свою очередь формируется на основе ожиданий домохозяйств относительно качества образовательных услуг, предоставляемых в вузе и уровня экономической отдачи от обучения.

Если исходить из стандартной для экономической теории предпосылки о рациональности поведения индивидов, получается, что показатель, отражающий рыночную оценку спроса на обучение в качественном вузе, может являться более эффективным измерителем «качества» вуза, чем показатели со стороны предложения (такие, как, например, статус вуза). С другой стороны, в условиях асимметрии информации относительно качества образования в конкретном вузе (вследствие того, что образование является доверительным благом) и наличия моды на определённые специальности, рыночная оценка качества «вуза» «на входе» может смещать оценку реального «качества» вуза.

Для решения этой проблемы в работе использовался альтернативный показатель, измеряющий «качество» вуза - статус вуза, который не связан с рыночной оценкой качества предоставляемых образовательных услуг. Проведённый анализ показал, что влияние «качества» вуза, измеренного на основе его статуса, на заработную плату выпускников не является статистически значимым. Отсутствие зависимости между статусом вуза и заработной платой выпускников при наличии соответствующей зависимости для рейтинга вуза по среднему баллу приёма ЕГЭ является аргументом в

пользу гипотезы о значительном вкладе эффекта самоотбора наиболее способных студентов в ведущие вузы в отдачу от «качества» вуза.

Разделить различные эффекты «качества» вуза не представляется возможным с учётом многогранности данного феномена и имеющихся ограничений данных. Именно поэтому мы описываем общий вклад «качества» вуза в уровень заработной платы выпускников. При этом нельзя утверждать, что положительный эффект факта обучения в элитном вузе является следствием качества образования. В данном случае уместно считать это общей отдачей от «качества» вуза, которая складывается за счёт изначального самоотбора наиболее способных абитуриентов, более высоких стандартов обучения, эффектов сообучения, а также более весомого сигнала на рынке труда, который обеспечивает диплом «качественного» вуза за счёт бренда и репутации вуза на рынке труда.

Проведённый в разделе анализ выявил значительных вклад «качества» вуза в формирование различий в уровне заработной платы выпускников на начальном этапе карьеры. Вместе с тем, различия в заработной плате выпускников могут формироваться не только за счёт характеристик вуза, но и за счёт индивидуальных характеристик выпускников. Важным измерителем индивидуальных различий между выпускниками является академическая успеваемость.

В следующей части работы рассматривается вклад успеваемости во время обучения в формирование заработной платы выпускников «качественного» вуза. Другими словами, мы ответим на вопрос о том, имеются ли существенные различия в заработной плате выпускников «качественных» вузов в зависимости от их академической успеваемости и других индивидуальных характеристик.

Глава 3. Влияние успеваемости во время обучения в вузе на заработную плату выпускников на начальном этапе карьеры[17]

3.1. Эмпирическая оценка влияния академической успеваемости на заработную плату выпускников

Одним из показателей качества полученного образования и индивидуальных характеристик выпускников является академическая успеваемость во время обучения в вузе. Высокий средний балл или диплом с отличием могут являться для работодателей наблюдаемой характеристикой выпускника или образовательным «сигналом», на основе которого может устанавливаться стартовая заработная плата.

Логично предположить, что студенты, которые получают более высокие оценки в процессе обучения, лучше усваивают образовательную программу и являются более способными. Вероятно, такие студенты лучше подготовлены к профессиональной деятельности и могут быть вознаграждены более высокой стартовой заработной платой и быстрым карьерным ростом. Целый ряд исследований, проведенных в США, свидетельствуют о наличии зарплатной «премии» для тех, кто хорошо учился в университете (Wise, 1975; Jones, Jackson, 1990; Rumberger, Thomas, 1993; Roth, Clarke, 1998; Pascarella, Terenzini, 2005; Hershbein,2013). Как уже отмечалось в предыдущих разделах, в России произошёл переход к массовому высшему образованию, что может повышать роль дополнительных сигналов о «качестве» выпускников и изменять степень доверия работодателям к различным сигналам. В данном разделе работы мы выявляем то, как работодатели реагируют на

[17] В данной главе представлен ряд результатов, опубликованных автором диссертационного исследования, в работе Рудаков В.Н. Учись, студент? Влияние успеваемости в вузе на заработную плату выпускников. / Рудаков В.Н.,Чириков И.С., Рощин С.Ю., Дрожжина Д.С./ / Препринт WP15/2016/01– М.: ИД ВШЭ, 2016.- 37 с. [Электронный ресурс].– Режим доступа:. https://lirt.hse.ru/WP15 .

высокую академическую успеваемость студентов, отвечаем на вопрос о том, существует ли экономическая отдача от высокой академической успеваемости при учёте других детерминант заработной платы выпускников и каков механизм формирования зарплатной «премии» за успеваемость.

При оценке влияния академической успеваемости на заработную плату выпускников на выборке нескольких вузов могут возникать проблемы, связанные с несопоставимостью уровня успеваемости в зависимости от «качества» вуза: студенты, имеющие высокую успеваемость в «качественном» вузе, могут иметь совершенно разный уровень способностей по сравнению с теми, кто имеет высокую успеваемость в «некачественных» вузах. Уровень сложности обучения и требований к студентам для получения отличных оценок в разных по «качеству» вузах является несопоставимым.

Эти аспекты особенно важны в ситуации существенной дифференциации образования по качеству, которая характерна для российской системы высшего образования. Поэтому, рассмотрение данных по одному селективному вузу является возможным решением указанных проблем. С другой стороны, результаты, полученные на данных по одному вузу, не могут быть экстраполированы на российское высшее образование и рынок труда в целом.

Помимо собственно эмпирической оценки, нас также интересуют возможные объяснения механизмов взаимосвязи успеваемости и заработной платы после выпуска. Вопрос взаимовлияния академической успеваемости и заработной платы выпускников после окончания вуза является одним из центральных для понимания взаимосвязи между образованием и рынком труда. Получение эмпирических оценок по данному вопросу может внести

вклад в дискуссию между академическим сообществом и работодателями. В последние годы работодатели часто критикуют российские вузы за низкий уровень подготовки и устаревшие компетенции, формируемые в процессе обучения. Академическое сообщество, в свою очередь, не слишком удовлетворено уровнем вовлеченности работодателей в формулирование требований и оценку образовательных программ. Исследование данной взаимосвязи позволяет выявить, как соотносятся системы оценивания в вузе и на рынке труда, одинаково ли ценятся различные навыки и способности в этих двух сферах, учат ли вузы тому, что приносит впоследствии более высокую заработную плату. Характер связи между успеваемостью и заработной платой может служить индикатором согласованности сферы высшего образования и рынка труда.

Другой исследовательский сюжет заключается в определении того, как соотносится успеваемость и студенческая занятость во время обучения и как совмещение учёбы и работы влияет на академическую успеваемость.

Описание данных и проблемы измерения

В качестве эмпирической базы для проведения анализа были использованы данные Мониторинга выпускников НИУ ВШЭ. Исследование реализуется Центром внутреннего мониторинга и проводится ежегодно среди выпускников московского кампуса НИУ ВШЭ текущего года. В работе используются данные, полученные в ходе опроса выпускников 2014 года. Опросный этап исследования предполагал обследование выпускников через полгода после выпуска из университета. В качестве метода сбора информации выступал онлайн-опрос. Участниками исследования стали выпускники бакалавриата, специалитета и магистратуры, на момент опроса не

продолжавшие обучение в НИУ ВШЭ в Москве на программах базового высшего образования.

На приглашение к участию откликнулись 815 выпускников, что составляет 29% от всех выпускников 2014 года, не продолживших обучение. В выборочной совокупности представлены выпускники, окончившие в НИУ ВШЭ бакалавриат (35%), специалитет (16%), магистратуру (49%), а также обучавшиеся ранее на бюджетных (71%) и платных (29%) местах, что, в общем, репрезентирует генеральную совокупность. Выборочная совокупность также репрезентирует генеральную по факультету, который ранее окончил выпускник, по успеваемости выпускника и гендеру.

В рассматриваемом вузе для внутреннего использования принята 10-балльная шкала оценивания, вместо традиционной 5-балльной шкалы, которая принята в большинстве других учреждений высшего образования. Шкала соответствия качественной и числовой оценок принята в следующем виде:

- «Отлично» - 8-10 баллов (по 10-балльной шкале);
- «Хорошо» - 6-7 баллов (по 10-балльной шкале);
- «Удовлетворительно» - 4-5 баллов (по 10-балльной шкале);
- «Неудовлетворительно» - 0-3 балла (по 10-балльной шкале).

За счёт большего размера шкалы, данная система оценивания может быть более «чувствительна» к различным образовательным результатам обучающихся, и позволяет более чётко оценить имеющиеся знания и способности студентов.

Проблемы эмпирического исследования детерминант заработной платы выпускников были рассмотрены в разделе 1.3 данной работы, однако часть этих проблем являются специфическими именно с учётом имеющейся базы данных и задачи исследования

влияния академической успеваемости на заработную плату выпускников.

Приведём основные проблемы измерения, которые могут потенциально приводить к получению смещённых оценок и возможные способы их решения в рамках данной работы:

1) Смещение самоотбора («self-selection bias») - самоотбор респондентов в выборку исследования. Метод сбора информации (по электронной почте), использованный в опросе предполагает, что респонденты самостоятельно принимают решение относительно участия в исследовании. Респонденты, принявшие участие в опросе могут отличаться по своим характеристикам от тех, кто по разным причинам отказался от участия, за счёт чего может возникать смещение оценок. Проблема в исследовании сглаживается вследствие того, что, в среднем, выборка респондентов значимо не отличается от генеральной совокупности по большинству стратифицирующих параметров.

2) Эндогенность Проблема эндогенности связана со способностями выпускников, которые могут оказывать существенное влияние на заработную плату и успеваемость, однако являются ненаблюдаемыми. Другой источник эндогенности - проблема наличия обратного эффекта («reversed causality»), связанная с тем, что, с одной стороны, академическая успеваемость может оказывать влияние на заработную плату выпускников, с другой стороны - занятость во время обучения может негативно влиять на академическую успеваемость. Наличие валидных прокси - переменных для индивидуальных показателей способностей (например, балл ЕГЭ), панельных данных, которые позволяют рассматривать многолетнюю историю заработных плат выпускников и учитывать способности респондентов, являющиеся неизменными во времени, с помощью моделей с фиксированными

эффектами, частично решает проблему эндогенности. Однако на данный момент отсутствуют панельные базы данных по выпускникам, отсутствуют данные по баллам ЕГЭ для большинства студентов. Вместе с тем, считается, что «смещение» оценок, связанное с ненаблюдаемыми способностями может быть не столь значительным, так как в работе рассматриваются выпускники селективного вуза, которые прошли «двойной фильтр» отсева при поступлении и во время обучения в вузе (Arrow, 1973).

3) Временной период исследования. Используемые в исследовании данные являются «срезом» за один год и не дают возможности отслеживать заработную плату и карьеру выпускников в течение достаточно продолжительного периода времени (от 1 до 5 лет). В работе имеется возможность наблюдать заработную плату выпускников через полгода после окончания вуза. Как уже отмечалось выше, эффекты многих академических характеристик («качества» вуза, академической успеваемости), совмещения учёбы и работы, могут различаться в краткосрочном (на начальном этапе карьеры) и среднесрочном периодах. Например, студенты, совмещавшие учёбу и работу, и не отличавшиеся высокой академической успеваемостью, могут получить более высокую стартовую заработную плату, чем сверстники, которые уделили всё внимание учёбе за счёт наличия опыта работы. Однако, впоследствии, знания и навыки, приобретённые теми, кто занимался только учёбой, могут принести существенную отдачу, когда будут дополнены другим элементом человеческого капитала - опытом работы. В результате, в среднесрочной перспективе, выпускники, занимавшиеся только учёбой, могут получать более высокую заработную плату, чем те, кто совмещал учёбу с работой и недополучил необходимых базовых знаний и навыков. Однако отсутствие панельных данных по

заработной плате выпускников не позволит нам оценить среднесрочные последствия различных образовательных стратегий. Все перечисленные проблемы измерения следует учитывать при формулировании и интерпретации выводов исследования.

Описательный анализ успеваемости и заработной платы выпускников

Средняя заработная плата выпускников ВШЭ составляет 63,9 тыс. руб. (после вычета подоходного налога). Выпускники ВШЭ имели достаточно высокую академическую успеваемость (7,5 балла из 10), средний возраст респондентов составил 24,7 года. Для выпускников со степенью бакалавра мы также имеем данные по баллам ЕГЭ при поступлении в вуз, среднее значение составляет 75,1 балла из 100 (Таблица 3.1).

Таблица 3.1 – Описательные статистики по основным переменным

Переменная	Количество наблюдений	Среднее значение	Станд. откл	Мин	Макс
Заработная плата (тыс.руб.)	500	63,9	38,7	6	452
Академическая успеваемость (по 10-балльной шкале)	815	7,5	0,9	4,6	9,8
Балл ЕГЭ (100-балльная шкала)	238	75,1	6,9	54,5	93,0
Возраст (лет)	815	24,7	3,5	20	35

Источник: расчёты автора, данные ЦВМ НИУ ВШЭ, 2014.

Среди основных академических факторов, влияющих на уровень заработной платы выпускников, можно выделить уровень образовательных программ, оплату обучения и факультет, который окончил выпускник. Предварительный анализ показывает наличие отдачи от обучения на дополнительной ступени высшего образования: выпускники-магистры зарабатывают, в среднем, на 20% больше, чем выпускники-бакалавры, различия между бакалаврами и специалистами не являются значительными (Таблица 3.2). Данный

эффект может быть связан не только с отдачей от более высокой ступени высшего образования, но также и с экономической отдачей от возраста и опыта работы.

Достаточно парадоксальный результат предварительного анализа связан с тем, что выпускники, обучавшиеся на «коммерческих» местах зарабатывают, в среднем, больше, чем выпускники - «бюджетники» (Таблица 3.2).

Таблица 3.2 –Распределение выборки и средняя заработная плата выпускников по академическим факторам и совмещению учёбы и работы

Переменная	Количество	Доля в выборке	Средняя успеваемость (по 10-балльной шкале)	Средняя заработная плата (тыс. руб.)
Вся выборка			7,5	63,9
Уровень образования				
Бакалавриат	286	35,1	7,4	57,1
Специалитет	133	16,3	7,2	58,5
Магистратура	396	48,6	7,8	68,1
«Бюджетные»/«коммерческие» студенты				
«Коммерческие»	236	29,0	7,1	67,0
«Бюджетные»	579	71,0	7,7	63,0
Совмещение учёбы и работы				
Работал во время учёбы	674	82,7	7,6	66,5
Не работал	141	17,3	7,4	44,4

Источник: расчёты автора, данные ЦВМ НИУ ВШЭ, 2014.

При этом респонденты, обучавшиеся на «бюджетных» местах, имеют более высокую академическую успеваемость. На первый взгляд, можно предположить, что студенты, обучавшиеся на «бюджетных» местах должны иметь более высокий уровень способностей, который позволил им выдержать конкурс на поступление в НИУ ВШЭ, и эти способности должны приносить более высокую отдачу, как в обучении, так и на рынке труда. Однако, несмотря на более высокую академическую успеваемость, «отдачу»

на рынке труда более высокие способности в обучении, не приносят. Такая ситуация может быть связана также с эффектами других факторов, которые мы не контролируем. Для более чёткого объяснения данного феномена необходимо проведение регрессионного анализа.

Одним из важнейших факторов, который отражает стратегию выхода выпускников на рынок труда, является наличие опыта работы во время обучения. Анализ данных показывает, что 82,7% выпускников НИУ ВШЭ совмещали учёбу и работу. Выпускники вуза, совмещавшие учёбу с работой, зарабатывают существенно больше тех, кто не имел опыта работы до окончания университета/получения диплома (соответственно, 66 и 44 тыс. руб.) (Таблица 3.2).

Таким образом, наличие опыта работы до окончания вуза даёт выпускнику существенные преимущества при выходе на рынок труда. Опыт работы вместе с наличием диплома о высшем образовании является значимым сигналом для работодателей относительно способностей и производительности работника, что отражается на уровне заработной платы. При этом студенты, совмещавшие учёбу и работу, имеют, в среднем, более высокую академическую успеваемость, чем те, кто не имели опыта работы. На основании этого, можно сделать два предположения: наличие работы во время обучения не сказывается на академической успеваемости, при этом учёбу с работой совмещают, по-видимому, наиболее способные студенты, что совпадает с выводами, полученными по теме студенческой занятости в России в других работах (Рощин, Рудаков, 2014; Янбарисова, 2014).

Другой значимой группой факторов, оказывающих влияние на заработную плату выпускников вузов, являются социально-

демографические характеристики респондентов: пол, возраст, семейное положение, тип проживания и др. Особняком в данной группе факторов стоят гендерные различия в заработной плате. На тему гендерных различий в заработной плате написано большое количество научных работ. В исследованиях, посвящённых выпускникам, отмечается, что гендерный разрыв в заработной плате на первых этапах карьеры может быть выше, чем на последующих этапах. (Filer, 1983; Thomas, Zhang, 2005; Joy, 2003; Kunze, 2003; Garcia-Aracil, 2007). Для выборки выпускников НИУ ВШЭ данный тезис также подтверждается. Несмотря на то, что девушки учатся значительно лучше, чем юноши, это не приносит отдачи на рынке труда (Приложение, Таблица 7П). Заработная плата юношей после окончания вуза, в среднем, на 20% выше, чем оплата труда девушек. Этот феномен также заслуживает дальнейшего подробного анализа и ответа на вопрос о том, почему, более высокая академическая успеваемость девушек никак не отражается в уровне их заработной платы на рынке труда.

Регрессионный анализ влияния академической успеваемости на заработную плату выпускников

С помощью методов регрессионного анализа в работе оценивается влияние академической успеваемости на заработную плату выпускников. Дополнительно мы также оцениваем детерминанты академической успеваемости студентов, пытаясь ответить на вопрос о предикторах высокой успеваемости. Для эмпирической оценки используются следующие модели:

$$Ln(W_i) = \beta_0 + \beta_1 \cdot GPA_i + \beta_2 \cdot Acad_i + \beta_3 \cdot SocDem_i + \beta_4 \cdot St_Work_i + \varepsilon \quad (3.1.)$$

$$GPA_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot Acad_i + B_2 \cdot SocDem_i + \beta_3 \cdot St_Work_i + \varepsilon \quad (3.2)$$

$$Ln(W_i) = \beta_0 + \beta_1 \cdot GPA_i + \beta_2 \cdot Acad_i + \beta_3 \cdot SocDem_i + \beta_4 \cdot St_{Work_i} + \beta_5 \cdot Job_i + \varepsilon \quad (3.3)$$

Где:

$Ln(W_i)$- логарифм среднемесячной заработной платы выпускника через полгода после выпуска из НИУ ВШЭ;

GPA_i- средний балл i-го студента во время обучения в НИУ ВШЭ (по шкале от 1 до 10);

$Acad_i$- академические характеристики индивида (уровень образования, факультет, оплата обучения);

$Gender_i$ – пол респондента, возрастная группа;

St_Work_i- факт совмещения учёбы и работы;

Job_i- факторы, связанные с рынком труда: работа по профилю специальности, сектор занятости, сфера занятости и т.д.

Уравнения оцениваются как для всей выборки, так и по гендерным группам отдельно. Результаты оценки базовой модели представлены в Таблице 2.3. Основной результат регрессионного анализа заключается в том, что высокая академическая успеваемость отрицательно влияет на последующую заработную плату выпускников на рынке труда. Один дополнительный средний балл успеваемости по 10-балльной шкале снижает заработную плату после окончания вуза на 7% (Таблица 3.3).

Таблица 3.3 – Регрессионный анализ влияния академической успеваемости на заработную плату выпускников (МНК, по всей выборке и по гендерным группам) (только образовательные факторы)

	Вся выборка	Мужчины	Женщины
Переменные	Натуральный логарифм заработной платы		
Академическая успеваемость (по 10-балльной шкале)	-0.0706**	-0.0561	-0.0823**
	(0.0311)	(0.0514)	(0.0399)
Уровень образовательных программ: референтная группа (бакалавриат)			
Специалитет	0.0431	-0.121	0.112
	(0.0883)	(0.156)	(0.110)
Магистратура	0.122*	0.195	0.0875
	(0.0700)	(0.142)	(0.0825)
Оплата за обучение: референтная группа ("коммерческие" места)			
"Бюджетное" место	-0.0205	-0.0599	-0.00424
	(0.0624)	(0.107)	(0.0803)
Совмещение учёбы и работы: референтная группа (не совмещали учёбу и работу)			

Совмещали учёбу и работу	0.333***	0.399***	0.282***
	(0.0753)	(0.141)	(0.0916)
Работа по профилю полученной специальности: референтная группа (работают не по специальности)			
Работа по специальности	0.0219	0.103	0.0246
	(0.0654)	(0.119)	(0.0817)
Гендер: референтная группа (женщины)			
Мужчины	0.0993*		
	(0.0521)		
Возрастная группа: референтная группа (старше 25 лет)			
Возраст до 25 лет	-0.150***	-0.0617	-0.201***
	(0.0567)	(0.106)	(0.0690)
Constant	11.54***	11.78***	11.54***
	(0.283)	(0.458)	(0.357)
Наблюдения	494	186	308
R-квадрат	0.173	0.188	0.181

Примечание: стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости ***p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Источник: расчёты автора, данные ЦВМ НИУ ВШЭ, 2014.

В целом, мы получили достаточно парадоксальный результат, связанный с тем, что высокая академическая успеваемость отрицательно влияет на заработную плату выпускников. Академическая успеваемость является оценкой потенциала, способностей и усилий студентов. Студенты, имеющие более высокую академическую успеваемость, по всей видимости, имеют более высокие способности и прикладывают большие усилия, чем студенты, показывающие низкую академическую успеваемость.

Эти способности и привычка к усердной работе должны приносить отдачу на рынке труда, в том числе выраженную в более высокой заработной плате (оценкой способностей и производительности со стороны работодателей). Однако, результаты нашего исследования, показывают, что академическая успеваемость не приносит экономической отдачи для мужчин, а для женщин значимо отрицательно влияет на заработную плату.

Наибольший положительный вклад в заработную плату выпускников вносит наличие опыта работы до окончания вуза. Респонденты, совмещавшие учёбу с работой, зарабатывают, в

среднем, на 33% больше, чем те, кто не получил опыта работы во время обучения в вузе. При этом для юношей отдача от совмещения учёбы с работой выше, чем для девушек (соответственно, 40% и 28%- «премия» за опыт работы). На основании полученного результата, можно предположить, что респонденты, активно совмещавшие учёбу с работой, возможно, уделяли недостаточно внимания учёбе, что сказалось на их академической успеваемости и отрицательный эффект от академической успеваемости на заработную плату вызван обратной взаимосвязью этих параметров через совмещение учёбы и работы.

Студенты, окончившие магистратуру, зарабатывают, в среднем, на 12% больше выпускников бакалавриата. Отчасти этот эффект связан с возрастными различиями и более высоким накопленным опытом работы у выпускников магистратуры. Влияние обучения на «бюджетных» местах или соответствия работы профилю полученной специальности не является статистически значимым. Выпускники старших возрастов, окончившие вуз в возрасте после 25 лет, зарабатывают на 15% больше, чем более молодые выпускники, при этом молодые девушки зарабатывают на 20% меньше, чем взрослые.

В регрессионной модели также «контролируются» различия по факультетам или специальностям, однако, влияние гетерогенности факультетов на заработную плату выпускников в большинстве случаев не является статистически значимым, что, по-видимому, обусловлено относительной малой размерностью выборки.

Для устранения проблемы самоотбора в выборку занятых («self-selection bias»), в работе используется процедура Хекмана, на основе которой на первом шаге оценивается вероятность попадания в выборку занятых, а на втором шаге - обычное зарплатное уравнение минцеровского типа с помощью МНК. В качестве экзогенной переменной для коррекции Хекмана, которая влияет на вероятность

занятости, но не оказывает прямого влияния на уровень заработной платы, мы используем брачный статус выпускников. Проведённая процедура Хекмана выявила отсутствие смещения самоотбора в модели, хотя брачный статус значимо влияет на вероятность занятости (Приложение, Таблица 8П). Следовательно, мы можем опираться на результаты, полученные методом наименьших квадратов (Таблица 3.3).

Основной вопрос, который возникает по итогам регрессионного анализа можно сформулировать следующим образом: «Почему более способные к обучению студенты (обучающиеся на бюджетных местах, имеющие высокую успеваемость) не получают отдачу на свои способности на рынке труда?». Для ответа на этот вопрос необходимо рассмотреть детерминанты влияние совмещения учёбы и работы на академическую успеваемость, влияние условий занятости и других факторов рынка труда на заработную плату выпускников.

3.2. Студенческая занятость и другие факторы, влияющие на академическую успеваемость

С учётом того, что активное совмещение учёбы и работы приносит существенную «прибавку» к заработной плате, наиболее способные и активные студенты могли получать опыт работы, зная о его ценности для работодателей. Получение опыта работы связано со значительными временными издержками, следовательно, можно предположить, что студенты, активно совмещавшие учёбу и работу, могли уделять учёбе недостаточно времени. Снижение усилий, направленных на освоение образовательной программы за счёт отвлечения на совмещение учёбы с работой, может снижать академическую успеваемость студентов, и отрицательный эффект успеваемости на заработную плату может являться следствием

данного механизма. Для проверки данной гипотезы, мы провели оценку детерминант академической успеваемости. Полученные оценки позволят нам ответить на вопрос о том, как совмещение учёбы и работы может влиять на академическую успеваемость. Для оценки детерминант академической успеваемости студентов мы используем модель (3.2) и оцениваем её при помощи МНК, как для всей выборки, так и отдельно для студентов бакалавриата.

Согласно полученным результатам оценки, совмещение учёбы и работы не оказывает значимого влияния на успеваемость студентов (Таблица 3.4). Таким образом, гипотеза о том, что отрицательная взаимосвязь успеваемости и заработной платы связана одновременно, с положительным влиянием наличия опыта работы на заработную плату и отрицательным влиянием студенческой занятости на успеваемость, не подтверждается. Средняя ожидаемая успеваемость студентов магистратуры на 0,3 балла выше, чем у студентов бакалавриата. Академическая успеваемость «бюджетных» студентов на 0,5 баллов выше, чем у «коммерческих» (Таблица 3.4)

Таблица 3.4 – Результаты регрессионного анализа детерминант академической успеваемости

	Вся выборка(1)	Бакалавриат
Переменные	Академическая успеваемость по 10-балльной шкале	
Балл ЕГЭ		0.0504***
		(0.00782)
Уровень образовательных программ: референтная группа (бакалавриат)		
Специалитет	-0.347***	
	(0.101)	
Магистратура	0.289***	
	(0.0791)	
Оплата за обучение: референтная группа ("коммерческие" места)		
"Бюджетное" место	0.556***	0.304***
	(0.0707)	(0.113)
Совмещение учёбы и работы: референтная группа (не совмещали учёбу и работу)		
Совмещали учёбу и работу	-0.0783	-0.0503

	(0.0778)	(0.1000)
Гендер: референтная группа (женщины)		
Мужчины	-0.402***	-0.247**
	(0.0622)	(0.106)
Возрастная группа: референтная группа (старше 25 лет)		
Возраст до 25 лет	0.0354	
	(0.0738)	
Наблюдения	815	237
R-квадрат	0.292	0.429

Примечание: стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости ***p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; *Источник: расчёты автора, данные ЦВМ НИУ ВШЭ, 2014.*

Считается, что «бюджетные» студенты имеют более высокий уровень способностей, который позволил им выдержать конкурс и поступить в вуз на бюджетное место. Этот более высокий уровень способностей позволяет им иметь более высокую академическую успеваемость, которая является измерителем способностей к обучению. Однако, как показывают результаты анализа взаимосвязи успеваемости и заработной платы, обучение на бюджетном месте не влияет на заработную плату выпускников (Таблица 3.3).

Анализ подвыборки студентов бакалавриата показывает, что средний балл ЕГЭ при поступлении является значимым предиктором последующей академической успеваемости. При этом считается, что балл ЕГЭ при поступлении в вуз может быть использован как прокси-переменная для способностей студентов. Полученные результаты указывают на то, что способности (измеренные на основе балла ЕГЭ) взаимосвязаны с академической успеваемостью, то есть академическая успеваемость тоже в данной логике может являться некоторой прокси-переменной для когнитивных способностей студентов.

3.3. Совместное влияние характеристик занятости и академической успеваемости на заработную плату выпускников вузов на начальном этапе карьеры

Наряду с академическими факторами и студенческой занятостью значительное влияние на заработную плату выпускников могут оказывать факторы, связанные с рынком труда. Описательные статистики по данным факторам представлены в Таблице 9П (Приложение)

Важность наличия опыта работы подтверждает и положительная отдача от специфического стажа работников. Наиболее высокую заработную плату после окончания вуза получают респонденты, устроившиеся на текущую работу, как минимум за полгода до выпуска из вуза (74 тыс. руб.), в то время, как те, кто устроился непосредственно перед окончанием вуза или сразу после окончания, ещё не успели приобрести необходимый опыт работы в конкретной компании, зарабатывают, в среднем, около 50 тыс. руб. (Таблица 9П)

Подавляющее большинство выпускников НИУ ВШЭ работают по профилю полученной специальности. При этом респонденты, работа которых соответствует полученной специальности, зарабатывают больше чем те, кто работает не «по специальности». Респонденты, имевшие более высокую академическую успеваемость, с большей вероятностью работают по профилю полученной специальности. Большинство выпускников НИУ ВШЭ в течение года после окончания вуза работают на должности специалиста (70%). Заработная плата выпускников предсказуемо возрастает со значимостью занимаемой должности. При этом мы также получаем парадоксальный результат, согласно которому чем ниже была успеваемость студента во время обучения, тем более высокую должность он занимает после окончания вуза (Таблица 9П).

Большинство выпускников НИУ ВШЭ работают в коммерческих организациях (74%). Выпускники, занимающиеся предпринимательством, зарабатывают, в среднем, почти в 3 раза больше, чем работающие по найму. При этом будущие предприниматели во время обучения имели самую низкую академическую успеваемость (средний балл- 6,7). Студенты НИУ ВШЭ с наиболее высокими академическими результатами выбирают для себя работу в образовательных или научных организациях.

Важный фактор, который мы не учитывали в базовой спецификации (Таблица 3.3) - распределение по секторам занятости и по должностям в иерархии компаний. Если отрицательное влияние успеваемости на заработную плату не связано с совмещением учёбы и работы, то оно может быть обусловлено условиями занятости. При этом факторы рынка труда тесно сопряжены с гендерными различиями, в том числе самоотбором и сегрегацией по отраслям занятости или по стартовым должностям на рынке труда.

С одной стороны, данные факторы, безусловно, могут оказывать весьма существенное влияние на заработную плату. С другой стороны, распределение по секторам занятости и по должностям может быть связано с академическими факторами и результатами (которые мы учитывали в регрессии) и в этом смысле может возникать мультиколлинеарность и характеристики рынка труда могут «забирать на себя» значительную часть эффекта от образовательных факторов. Должность в компании - показатель, который настолько сильно влияет на заработную плату, что может выступать в качестве альтернативной зависимой переменной, но при использовании в регрессионной модели «заберёт на себя» практически все эффекты от других переменных. Поэтому должность в компании не используется в работе в качестве дополнительного

регрессора. В свою очередь, распределение по секторам занятости может быть связано с академической успеваемостью и гендерными различиями, в том числе, различиями в предпочтениях по выбору рабочего места. Эти предпочтения могут формироваться как с сугубо прагматичной точки зрения (наибольшая заработная плата), так и с гедонистической (престиж, гибкий график, другие «незарплатные» характеристики работы).

Как показывают результаты анализа гендерных различий в распределении рабочих мест, статистически значимыми являются различия в распределении стартовых позиций и различия по сферам занятости (Приложение, Таблица 10П). Юноши с большей вероятностью сразу после окончания вуза попадают на более значимые должности в иерархии компаний, в то время как девушки довольствуются менее значимыми позициями. Таким образом, различия в уровне заработной платы между девушками и мужчинами определяются различиями в стартовой позиции в компании. При этом, результаты дескриптивного анализа показывают, что без «контроля» на другие характеристики индивида, чем хуже студент учился в вузе, тем более высокую должность в иерархии компании он получает после окончания вуза (Приложение, Таблица 10П).

Несмотря на некоторые различия в гендерном распределении по секторам (юноши более склонны к предпринимательству, которое приносит более высокие заработки, а девушки более склонны работать в образовательных и научных организациях, в которых заработки невысоки) в целом, различия не являются статистически значимыми.

Значимыми являются различия по сферам занятости: девушки предпочитают работать в сферах журналистики, медиа, прессы, PR, маркетинга, рекламы, в торговле, в то время как юноши чаще

работают в сферах транспорта и логистики, IT и телекоммуникаций, а также банках, финансах и страховании (Таблица 10П). Такая гендерная сегрегация по сферам занятости может вносить существенный вклад в дифференциацию заработной платы выпускников.

Для регрессионного анализа «вклада» распределения по рабочим местам (формула 3.3) в заработную плату выпускников в работе используются две переменные, одна из которых отражает сектор занятости (коммерческая организация, органы госуправления, предпринимательство и т.д), а другая, более подробно - отрасль или сферу занятости (банки, IT, торговля, производство и т.д). Использование в регрессионном анализе контрольной переменной, отражающей различия в секторе занятости, приводит к тому, что влияние академической успеваемости на заработную плату становится незначимым как для всей выборки, так и для отдельных гендерных групп (Таблица 3.5).

Таблица 3.5 – Результаты регрессионного анализа влияния академической успеваемости на заработную плату выпускников (МНК, по всей выборке и по гендерным группам) с учётом сектора занятости (типа организации) и специфического стажа

	Вся выборка	Мужчины	Женщины
Переменные	Логарифм заработной платы		
Академическая успеваемость (по 10-балльной шкале)	-0.0337	-0.00175	-0.0569
	(0.0303)	(0.0524)	(0.0387)
Трудоустройство на предприятии (специфический стаж): референтная группа (за 1-3 месяца до выпуска)			
Более чем за полгода до выпуска	0.199***	0.226	0.180**
	(0.0758)	(0.149)	(0.0892)
За 4-6 месяцев до выпуска	0.133	0.120	0.115
	(0.103)	(0.206)	(0.119)
Через 1-3 месяца после выпуска	-0.0580	-0.0677	-0.0700
	(0.0797)	(0.155)	(0.0931)

Через 4-5 месяцев после выпуска	-0.0476	-0.0556	-0.0499
	(0.103)	(0.188)	(0.127)
Совмещение учёбы и работы: референтная группа (не совмещали учёбу и работу)			
Совмещали учёбу и работу	0.229***	0.239*	0.205**
	(0.0744)	(0.096)	(0.0887)
Сектор занятости (тип организации): референтная группа (образовательные/научные организации)			
Коммерческая организация	0.470***	0.549***	0.432***
	(0.0839)	(0.166)	(0.0974)
Органы госуправления	0.242**	0.444*	0.167
	(0.116)	(0.235)	(0.136)
Некоммерческие организации	0.181	0.198	0.178
	(0.140)	(0.262)	(0.166)
Предпринимательство	0.915***	0.774***	1.420***
	(0.194)	(0.285)	(0.341)
Константа	10.80***	10.63***	
	(0.278)	(0.477)	
Наблюдения	494	186	308
R-квадрат	0.270	0.278	0.293

Примечание: стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости ***p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; *Источник: расчёты автора, данные ЦВМ НИУ ВШЭ, 2014.*

На рынке труда наблюдается существенная экономическая отдача за выбор сектора коммерческих организаций или предпринимательства по сравнению с работой в образовательных или научных организациях.

Добавление контрольной переменной, отражающей специфический стаж работы у текущего работодателя «забирает на себя» часть эффекта от совмещения учёбы и работы: отдача от занятости во время обучения снижается по сравнению со спецификацией, представленной в Таблице 3.3. Для выпускников вузов наблюдается отдача от наличия специфического стажа работы (более полугода) у текущего работодателя (19%) (Таблица 3.5).

Альтернативная переменная для учёта отраслевой сегрегации - сфера занятости, позволяет наиболее подробно рассмотреть различия в сферах, секторах и отраслях занятости. Результаты регрессионного

анализа с учётом сферы занятости представлены в Приложении в Таблице 11П. Оценка наиболее подробной спецификации регрессионной модели с учётом сферы занятости и специфического стажа показывает, что влияние успеваемости на заработную плату становится значимо отрицательным для всей выборки и для девушек («зарплатный штраф» за дополнительный балл академической успеваемости составляет, соответственно, 5,2% и 6,4%) (Таблица 11П).

Следует также отметить, что уровень значимости для академической успеваемости в значительной степени снизился - коэффициенты являются значимыми только на 10% уровне значимости и находятся на границах данного интервала. Также как и в предыдущей спецификации (Таблица 3.5), наблюдается отдача от специфического стажа, длительностью более полугода (16,5%), которая «забирает на себя» часть эффекта от совмещения учёбы и работы из-за определённой корреляции между данными переменными. Для большинства других переменных, знаки и размерность коэффициентов практически во всех спецификациях остаются неизменными.

Наблюдаются различия уровня заработной платы выпускников в зависимости от сферы занятости. В качестве базовой группы были использованы занятые в сфере образования и науки. Наиболее высокую заработную плату по сравнению с данным сектором получают выпускники, занятые в банковской и финансовой сфере, юриспруденции, IT, торговле и консалтинге (Таблица 11П). При этом получается, что девушки, в среднем, чаще работают в секторах с менее высокой ожидаемой заработной платой (Таблица 10П, Таблица 11П). Таким образом, при «контроле» сфер занятости, мы снова

получаем отрицательный эффект академической успеваемости на заработную плату.

Проведённый эмпирический анализ выявил отсутствие положительной взаимосвязи между академической успеваемостью и заработной платой выпускников. Напротив, при рассмотрении различных спецификаций модели мы получили следующие эмпирические результаты:

1. Успеваемость не влияет на заработную плату юношей, отрицательно влияет на заработную плату девушек (-8,2%) и для всей выборки в целом (-7%) без учёта распределения по рабочим местам (секторам, сферам занятости);
2. Успеваемость не влияет на заработную плату при учёте сектора занятости (коммерческая фирма, госслужба, предпринимательство и т.д.);
3. Отрицательный эффект успеваемости на заработную плату для всей выборки (-5,2%) и для девушек (-6,5%) при учёте отрасли (сферы) занятости;
4. Академическая успеваемость девушек значительно выше, чем у юношей, однако выпускники мужского пола зарабатывают значимо больше, чем девушки;
5. Совмещение учёбы работы и наличие специфического стажа работы являются одними из наиболее значимых факторов, положительно влияющих на заработную плату выпускников. Наблюдается 30% «премия» за наличие опыта работы до окончания вуза: при учёте опыта работы, специфический стаж «забирает на себя» часть эффекта от совмещения учёбы и работы. В результате наличие длительного специфического стажа (более полугода на текущем месте работы) увеличивает

заработную плату на 19%, при этом «премия» за совмещение учёбы и работы снижается до 20-22%.

Полученные результаты указывают на то, что более высокие образовательные способности (измеренные на основе успеваемости) никак не вознаграждаются рынком труда, при этом в определённых условиях могут негативно влиять на уровень заработной платы, в особенности, для девушек. При этом рынком труда активно вознаграждается наличие опыта работы, в особенности на текущем рабочем месте. Анализ детерминант академической успеваемости позволил отвергнуть гипотезу о том, что это может быть связано с обратной причинно-следственной связью и влиянием совмещения учёбы и работы.

Проведённая работа позволила получить первые эмпирические оценки влияния академической успеваемости на заработную плату выпускников на российских данных и рассмотреть различные механизмы этого влияния. Мы получили однозначный эмпирический результат об отсутствии положительного эффекта академической успеваемости на заработную плату выпускников при учёте различных образовательных, социально-демографических переменных и факторов, связанных с рынком труда.

Отсутствие положительной взаимосвязи между успеваемостью и заработной платой может быть связано с автономностью системы высшего образования и рынка труда с точки зрения оценки способностей и разной ценностью элементов человеческого капитала выпускников для вузов и работодателей. Вузы оценивают способности студентов, связанные с освоением образовательной программы и их усилия, а для работодателей более ценными могут являться опыт работы и социальные навыки выпускников (навыки делового общения, умение работать в команде, лидерство,

стрессоустойчивость и т.д), в то время как теоретические знания, приобретаемые во время обучения в вузе могут быть менее востребованными работодателями вследствие того, что образование не всегда способно быстро адаптироваться к изменению технологий или требований со стороны работодателей. Более того, возможно, некоторые личные качества выпускников, положительно влияющие на их успеваемость (например, склонность к приобретению теоретических знаний), могут отрицательно влиять на результаты на рынке труда, вследствие того, что индивиды, обладающие этими качествами, потенциально могут иметь худшие навыки общения, что может объяснять наличие отрицательного вклада успеваемости в заработную плату девушек.

Отсутствие положительного эффекта успеваемости на заработную плату может быть также связано с временным периодом исследования. Вполне возможно, что при определении заработной платы на начальном этапе карьеры, работодатели в большей степени ориентируются на наличие у выпускников опыта работы и социальных навыков. Однако, впоследствии, выпускники, имевшие более высокую академическую успеваемость, могут «дорасти» до позиций, на которых полученные знания могут быть более востребованными. В результате, в среднесрочном периоде их заработная плата может расти быстрее, чем заработная плата тех, кто инвестировал в получение опыта работы и развитие социальных навыков и не уделял достаточное время учёбе и получению знаний по специальности. Кроме того, сами «отличники» могут выбирать рабочие места, являющиеся привлекательными вследствие творческого и интеллектуального характера работы, однако, отличающиеся невысокой стартовой заработной платой. На таких рабочих местах рост заработной платы может происходить с

накоплением опыта работы (например, научная сфера, некоммерческие организации, государственная служба и т.д.).

Другим объяснением отсутствия положительного эффекта успеваемости может являться то, что в условиях всеобщего высшего образования, работодатели доверяют наиболее сильным образовательным сигналам, основным из которых является «качество» вуза. При этом работодатели не дифференцируют выпускников «качественных» вузов в соответствии с их академической успеваемостью, а могут применять модель статистической дискриминации, когда работодатель в условиях несовершенства информации, может судить о работниках на основе средних характеристик производительности, присущих, например, выпускникам «качественного» вуза (Aiger, Cain, 1977). Зная среднюю производительность выпускников «качественных» вузов, работодатель выплачивает им «премию» за диплом «качественного» вуза, но не дифференцирует выпускников внутри этой группы на основе академической успеваемости, а может предъявлять спрос на наличие опыта работы.

Вследствие того, что проведённый в диссертационном исследовании анализ, как в Главе 2, так и в Главе 3, выявил, что одним из основных факторов, влияющих на заработную плату выпускников вузов на начальном этапе карьеры, является наличие опыта работы, феномен студенческой занятости требует отдельного рассмотрения и изучения.

Глава 4. Занятость на рынке труда во время обучения в вузе: масштабы, детерминанты и влияние на заработную плату[18]

В условиях массового высшего образования и значительного предложения работников с дипломом о высшем образовании, работодатели могут не доверять образовательным характеристикам выпускников вузов и полагаться на другой важнейший сигнал об их производительности - опыт работы. Соответственно, многие студенты, зная об этом, могут стремиться приобрести опыт работы до окончания вуза, совмещая учёбу с работой. Задачей, решаемой в данной части диссертационной работы является рассмотрение масштабов занятости студентов во время обучения, факторов, влияющих на вероятность совмещения студентом учёбы и работы и интенсивность этого совмещения, а также сопоставление результатов оценки отдачи от занятости во время обучения, полученных в предыдущих частях работы.

Эмпирической базой исследования являются данные обследования старшекурсников российских вузов, проведённого в 2013 году в рамках проекта «Мониторинг экономики образования». Выборка исследования в 2013 году предполагала проведение анкетного исследования среди 5000 учащихся старших курсов российских вузов в 22 учреждениях ВПО по всей территории России. В выборке преобладают студенты женского пола (63%), студенты специалитета (76%), по региональному признаку - одна половина студентов относится к региональным вузам, а другая - к столичным

[18] В данной главе представлен ряд результатов, опубликованных автором диссертационного исследования, в работах:
1) Рудаков В. Н. Совмещение учёбы и работы студентами российских вузов / Рощин С.Ю., Рудаков В.Н. // Вопросы образования. 2014. № 2. С. 152-179.
2) Rudakov V. Patterns of student employment in Russia/ Rudakov V., Roshchin S.Yu // Journal of Education and Work. 2016. (Scopus) [Электронный ресурс].–doi: 10.1080/13639080.2015.1122182. Режим доступа:. http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13639080.2015.1122182.

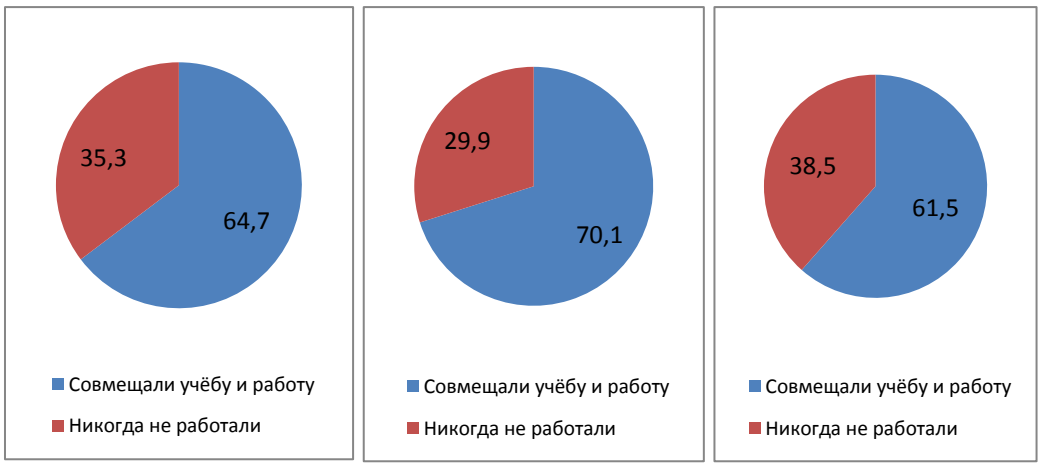
(доля студентов вузов Москвы и Санкт-Петербурга в выборке составляет соответственно 36% и 14%)

4.1. Масштабы, структура и мотивация совмещения учёбы и работы студентами российских вузов.

Для определения масштабов совмещения учёбы и работы среди российских студентов в рамках опроса старшекурсников задавались вопросы о том, имели ли они опыт работы во время обучения в вузе, с какого курса начали работать, работали ли в течение последних 12 месяцев и сколько часов в неделю уделяли работе.

Согласно полученным результатам, 64,7% российских старшекурсников имеют опыт совмещения учёбы и работы, никогда не работали - 35,3%.

А) Все респонденты Б) Мужчины В) Женщины

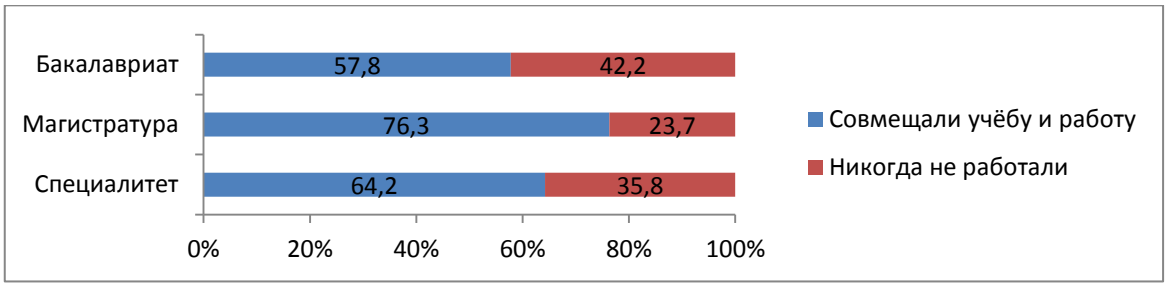


Источник: расчёты автора, данные Мониторинга экономики образования, 2013.

Рисунок 4.1 – Доля респондентов, совмещающих учёбу и работу, в том числе по гендерным группам(%)

Существуют также определённые гендерные различия по вопросу о совмещении учёбы и работы: мужчины получают опыт работы во время учёбы чаще, чем женщины - 70% против 61,5% (Рисунок 4.1).

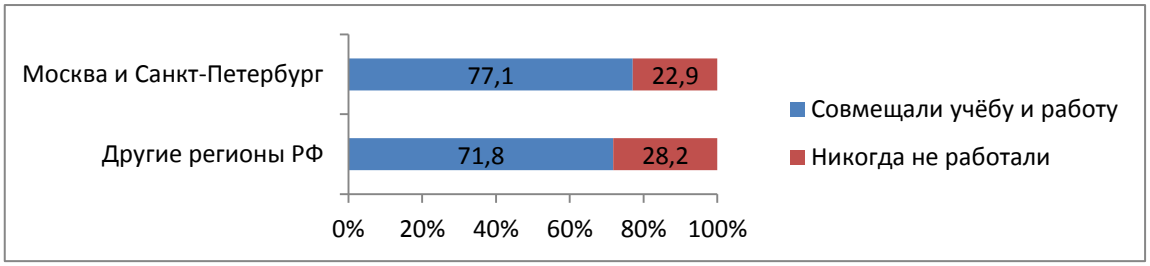
Значимые различия в занятости студентов наблюдаются также по уровням образовательных программ. Студенты магистратуры работают существенно больше, чем учащиеся бакалавриата или специалитета (Рисунок 4.2). Они уже имеют диплом предыдущих ступеней образования. Это позволяет им устроиться на более «качественные» рабочие места. Также это студенты старшего возраста, как правило, уже отделившиеся от родительской семьи и имеющие потребность самим себя обеспечивать. Кроме того, структура многих магистерских программ и уровень нагрузки обычно позволяет совмещать учёбу и работу.



Источник: расчёты автора, данные Мониторинга экономики образования, 2013.

Рисунок 4.2 – Доля респондентов, совмещающих учёбу и работу по уровням образовательных программ(%).

Студенты вузов Москвы и Санкт-Петербурга с большей вероятностью получают опыт работы во время обучения в вузе, чем студенты региональных вузов (Рисунок 4.3).



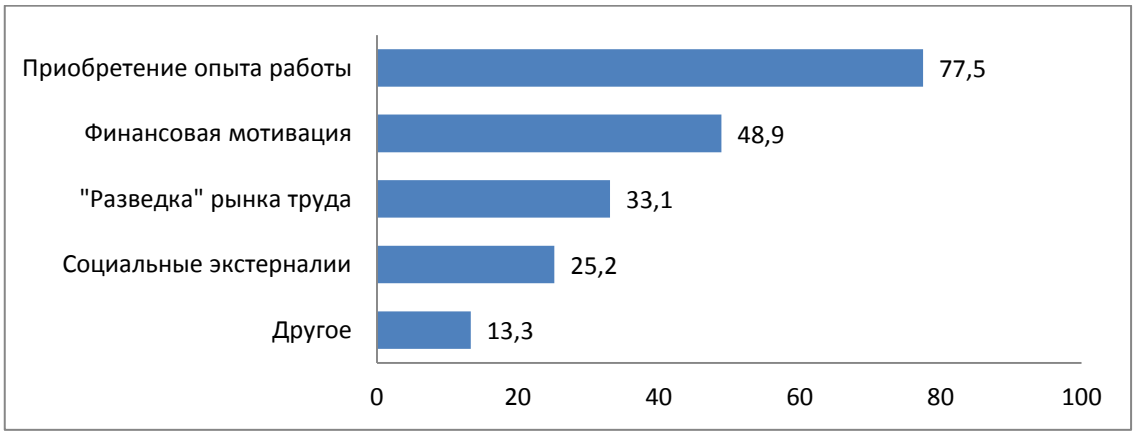
Источник: расчёты автора, данные Мониторинга экономики образования, 2013.

Рисунок 4.3 – Доля респондентов, совмещающих учёбу и работу по регионам(%)

В целом, можно сделать вывод о том, что масштабы студенческой занятости в России очень существенны, опыт работы во время обучения приобрели около 65% студентов, что требует тщательного анализа факторов, влияющих на вероятность совмещения учёбы и работы, интенсивность занятости, мотивации занятости и экономической отдачи от наличия опыта работы.

Анализ мотивации студенческой занятости выявил, что основным преимуществом совмещения учёбы и работы студенты видят возможность получения опыта работы, который будет оценен на рынке труда. Тем не менее, для многих старшекурсников работа – это способ дополнительного заработка (Рисунок 4.4).

Значительная часть студентов отводит совмещению учёбы и работы «поисковую» функцию, так как работа является некоторой «разведкой боем» на рынке труда, позволяющей понять, какие навыки и компетенции наиболее востребованы. Социальные экстерналии совмещения учёбы и работы важны для 25% респондентов, которые считают, что занятость во время учёбы позволяет завязать нужные контакты и связи.



Источник: расчёты автора, данные Мониторинга экономики образования, 2013.

Рисунок 4.4. Мотивы совмещения учёбы и работы, по мнению старшекурсников (в %, респонденты могли выбирать несколько вариантов ответа).

На основе полученных результатов, можно сделать предварительный вывод, что мотивы совмещения учёбы и работы, связанные с получением опыта работы и ожиданием отдачи от этого опыта в будущем на рынке труда являются для российских студентов более важными причинами выхода на рынок труда, чем получение дополнительного заработка (финансовые факторы). Такие результаты подтверждают выводы, полученные в некоторых других работах по российскому рынку труда (Апокин, Юдкевич, 2008).

4.2. Анализ факторов, влияющих на вероятность и интенсивность совмещения учёбы и работы студентами российских вузов

Дескриптивные статистики по основным факторам, влияющим на вероятность совмещения учёбы и работы студентами российских вузов, представлены в Приложении (Таблица 12П, Таблица 13П).

Для оценки того, как различные финансовые, академические и социально-демографические факторы влияют на вероятность студенческой занятости, в работе используется бинарная логит-регрессия:

$$Prob(Y = 1) = F(x_t' \beta) \,. \qquad (4.1)$$

Где Y=1, если студент совмещал учёбу с работой, и Y=0, если студент никогда не работал , x_t – регрессоры (контрольные переменные). Регрессорами в данной модели выступили анализируемые в описательном анализе факторы, которые мы условно разделили на финансовые, академические и социально-демографические. Для оценки влияния перечисленных факторов на вероятность студенческой занятости, были рассчитаны предельные эффекты, результаты анализа по основным переменным представлены в Таблице 4.1., более подробно – в Приложении в Таблице 14П.

Регрессионная модель оценивалась для двух спецификаций, различавшихся по способу идентификации «качества» вуза. В базовой спецификации (1) «качество» вуза измерялось на основе статуса вуза, в спецификации (2) – на основе селективности вуза (среднего балла приёма на бюджетные места в вуз по ЕГЭ).

Согласно результатам регрессионного анализа, студенты, обучающиеся в ведущих вузах, с большей вероятностью совмещают учёбу и работу (соответственно, вероятность занятости на 6 и 9% выше, в зависимости от спецификации, по сравнению со студентами обычных вузов). Кроме того, студенты, участвующие в научной деятельности университета также на 9% чаще совмещают учёбу с работой по сравнению с теми, кто не участвует в научной работе (Таблица 4.1).

Таблица 4.1 – Основные результаты регрессионного анализа детерминант совмещения учёбы и работы: предельные эффекты

Переменные	Спецификация (1)	Спецификация (2)
Вероятность совмещения учёбы и работы (предельные эффекты)		
"Качество" вуза на основе статуса вуза: референтная группа (обычные вузы)		
Обучение в "ведущем" вузе	0.0925***	
	(0.0162)	
"Качество" вуза на основе селективности вуза (ЕГЭ): референтная группа (обычные вузы)		
Обучение в селективном вузе		0.0689***
		(0.0194)
Участие в научной работе: референтная группа (не участвовал в научной работе в вузе)		
Участвовал в научной работе	0.0919***	0.0928***
	(0.0143)	(0.0143)
R-квадрат	0.37	0.32
Наблюдения	4907	4907

Источник: расчёты автора, данные Мониторинга экономики образования, 2013.

Примечание: стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости ***p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

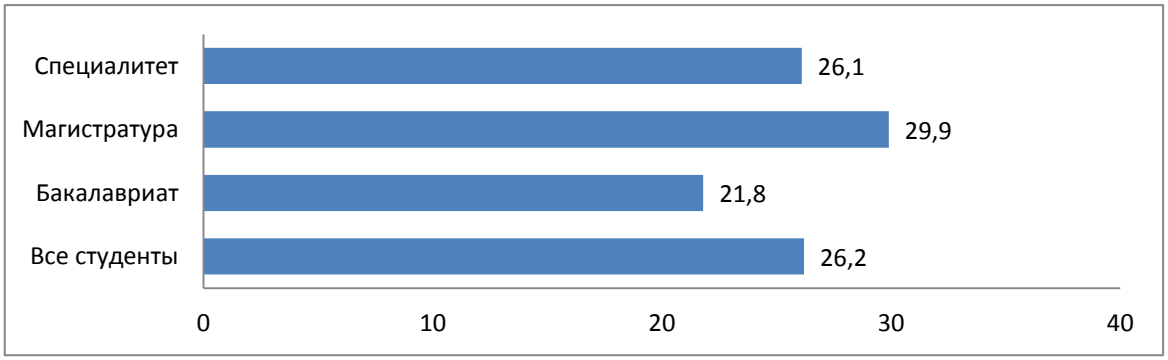
Так как обучение в ведущем вузе и участие в научной деятельности отражает способности студентов и положительно влияет

на вероятность занятости, результаты анализа показывают, что учёбу с работой совмещают наиболее способные студенты. Студенты, обучающиеся по программам магистратуры и специалитета, с большей вероятностью совмещают учёбу и работу, чем студенты, обучающиеся по программам бакалавриата (соответственно, на 14 и 9%). Оплата обучения не оказывает влияния на вероятность занятости студентов. Наличие финансовой поддержки от членов семьи существенно снижает вероятность совмещения студентами учёбы и работы (на 27%), что указывает на значимость финансовой мотивации, как фактора влияющего на принятие решения относительно выхода на рынок труда (Приложение, Таблица 10П).

Региональные характеристики являются значимыми: студенты, обучающиеся в Москве и Санкт-Петербурге, работают значительно чаще, чем студенты в других регионах России, что связано с большими возможностями, которые может предоставить рынок труда в столице, в том числе и с точки зрения гибкости занятости. Гендерные различия также являются статистически значимыми: юноши с более склонны к занятости во время обучения, чем девушки (на 8%) (Приложение, Таблица 10П). Для проверки устойчивости полученных результатов была использована альтернативная прокси-переменная отражающая «качество» вуза. Полученные результаты подтвердили устойчивость полученных коэффициентов.

Для решения проблемы бинарности зависимой переменной и отсутствия учёта характера занятости студентов в дальнейшем анализе обратимся к рассмотрению предложения труда студентов или интенсивности занятости (часы работы в неделю). Интенсивность занятости студентов может быть измерена на основе средней длительности рабочей недели. Согласно полученным результатам, студенты работают, в среднем, 26,2 часа в неделю, что составляет 2/3

от стандартной рабочей недели (40 часов). Студенты, обучающиеся в магистратуре, в среднем работают наиболее интенсивно (30 часов в неделю) (рисунок 4.5). Это может быть связано с тем, что студенты-магистры, как правило, старше, а также структура многих образовательных программ в магистратуре позволяет совмещать учёбу и работу за счёт вечернего начала занятий и относительно невысокого уровня образовательной нагрузки.



Источник: расчёты автора, данные Мониторинга экономики образования, 2013.

Рисунок 4.5–Интенсивность занятости студентов по уровню образовательных программ (часов в неделю).

Анализ детерминант интенсивности студенческой занятости проводится в работе для ответа на вопрос о том, имеются ли различия во влиянии рассмотренных академических, финансовых и социально-демографических факторов на вероятность занятости и интенсивность занятости. Вполне возможно, что факторы, которые положительно влияют на вероятность занятости, могут отрицательно влиять на интенсивность занятости.

Для оценки влияния перечисленных факторов на интенсивность студенческой занятости в работе используется модель, оцениваемая при помощи МНК, процедуры Хекмана и квантильной регрессии, и имеющая следующий вид:

$$\log(H_i) = \beta_0 + \beta_1 Acad_i + \beta_2 Fin_i + \beta_3 SocDem_i + \beta_4 Work_i + \beta_5 Qual_i + \varepsilon_i \quad (4.2)$$

Где H_i – средняя длительность рабочей недели.

$Acad_i$- набор академических факторов (уровень образовательных программ, специальность);

Fin_i- набор финансовых факторов (оплата обучения, внутрисемейные трансферты и т.д.);

$SocDem_i$- набор социально-демографических факторов (гендер, возраст, брачный статус и др.);

$Work_i$ – набор характеристик рабочего места (тип занятости, характер работы);

$Qual_i$- – набор переменных, отражающих способности студентов («качество» вуза, оплата обучения, участие в научной работе).

Регрессионный анализ выявил, что ряд факторов, которые положительно влияют на вероятность совмещения учёбы и работы, при этом отрицательно влияют на интенсивность занятости. В особенности данный тезис подтверждается для факторов, отражающих способности студентов, таких как обучение в ведущем вузе или участие в научной работе. Обучение в ведущем вузе оказывает значимый негативный эффект на интенсивность занятости (9-14%) также как и участие в научной работе (6-7%, Таблица 4.2).

Таблица 4.2 – Результаты регрессионного анализа детерминант интенсивности студенческой занятости

Переменные	МНК (1)	Коррекция Хекмана, МНК(2)	Квантильная регрессия(3)
Академические факторы и "качество" вуза			
"Качество" вуза на основе статуса вуза: референтная группа (обычные вузы)			
Обучение в "ведущем" вузе	-0.0964***	-0.0791	-0.139***
	(0.0302)	(0.0502)	(0.0344)
Участие в научной работе: референтная группа (не участвовал в научной работе в вузе)			
Участвовал в научной работе	-0.0659**	-0.0520	-0.0701**
	(0.0262)	(0.0394)	(0.0291)
Лямбда Хекмана		0.149	
		(0.261)	
Наблюдения	4858	4858	4858
R-квадрат	0.202	0.202	0.214

Примечание: стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости ***p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; *Источник: расчёты автора, данные Мониторинга экономики образования, 2013.*

Более подробно результаты анализа детерминант интенсивности занятости студентов представлены в Приложении в Таблице 15П.

Некоторые факторы оказывают одинаковое влияние на вероятность совмещения учёбы и работы и интенсивность занятости. В частности, студенты, обучающиеся по программам магистратуры и специалитета, не только с большей вероятностью совмещают учёбу и работу, но и работают большее количество часов в неделю, чем студенты-бакалавры (соответственно, на 28-30% и 11-12%). Получение финансовой поддержки со стороны семьи также оказывает негативный эффект на предложение труда студентов (16-19%). Средняя продолжительность рабочей недели у студентов, занятых в формальном секторе на 31-34% выше, чем у тех, кто занят неформально (Таблица 15П)

4.3. Влияние занятости во время обучения на заработную плату выпускников вузов на начальном этапе карьеры

Эмпирическая база, использованная в данной главе (Мониторинг экономики образования) не позволяет исследовать эффект от совмещения учёбы и работы на заработную плату выпускников, так как не содержит наблюдений по заработной плате респондентов после окончания вуза. Однако тема влияния наличия опыта работы на заработную плату выпускников вузов на начальном этапе карьеры достаточно подробно рассматривалась во второй и третьей главе данного диссертационного исследования.

Настоящий раздел посвящён сопоставлению полученных на разных данных, в рамках диссертационного исследования результатов по отдаче от занятости во время обучения. Согласно полученным результатам, вне зависимости от базы данных, выборки, гендера, спецификации, временного периода и «качества» вуза, занятость во

время обучения значимо положительно влияет на уровень заработной платы выпускников. При этом размер отдачи от получения опыта работы во время обучения в вузе находится в диапазоне от 16 до 42% по сравнению с теми, кто не имеет опыта работы (Таблица 4.3.)

Таблица 4.3– Влияние совмещение учёбы и работы на заработную плату выпускников на начальном этапе карьеры (сопоставление результатов исследования)

База данных ЦВМ НИУ ВШЭ			
Совмещение учёбы и работы: референтная группа- "занимались только учёбой"			
	Вся выборка	Юноши	Девушки
Совмещение учёбы и работы (только академические характеристики)	0.333***	0.399***	0.282***
	(0.0753)	(0.141)	(0.0916)
Совмещение учёбы и работы (с учётом факторов рынка труда и специфического стажа)	0.229***	0.239*	0.205**
	(0.0744)	(0.096)	(0.0887)
База данных РМЭЗ и Мониторинг качества приёма в вузы			
	"Качество" вуза		Статус вуза
	Вся выборка	Очные студенты	Вся выборка
Совмещение учёбы и работы: референтная группа - "занимались только учёбой"			
Имели постоянную работу	0.269***	0.211*	0.272***
	(0.102)	(0.114)	(0.103)
Подрабатывали во время учёбы	0.171*	0.175*	0.167*
	(0.0956)	(0.102)	(0.0968)
Совмещение учёбы и работы: референтная группа- "занимались только учёбой"			
Совмещение учёбы и работы (с учётом факторов рынка труда)	0.213*	0.194*	
	(0.124)	(0.120)	
Совмещение учёбы и работы (недавние выпускники)	0.406***		0.425***
	(0.152)		(0.154)

Примечание: стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости ***p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Самый высокий уровень отдачи от совмещения учёбы и работы наблюдается на выборке «недавних» выпускников вузов, только вышедших на рынок труда: 40-42% на базе РМЭЗ НИУ ВШЭ и 28-29% на базе ЦВМ НИУ ВШЭ. Юноши получают более высокую отдачу от наличия опыта работы, чем девушки (соответственно, 40% и 28%). Учёт факторов рынка труда и специфического стажа «забирает»

часть эффекта от совмещения учёбы и работы, что снижает отдачу от студенческой занятости с 33% до 22% на выборке по одному селективному вузу (ЦВМ НИУ ВШЭ) и с 27% до 21% на выборке по всей России (РМЭЗ НИУ ВШЭ) (Таблица 4.3).

Интенсивность и характер занятости также влияют на уровень отдачи от занятости студентов. На начальном этапе карьеры, «премия» за совмещение учёбы с постоянной работой выше, чем за «подработку» во время учёбы по сравнению с теми, кто не работал (соответственно, 27% и 17%). Премия за совмещение учёбы и работы для студентов очных отделений ниже, чем для всей выборки (соответственно, 21 и 26%) (Таблица 4.3). При этом уровень отдачи от наличия опыта работы выше для студентов селективных вузов.

Проведённый в предыдущей главе анализ также выявил, что значимое положительное влияние на заработную плату выпускников оказывает наличие специфического стажа (опыта работы у текущего работодателя). Таким образом, можно отметить, что отдачу приносит не столько опыт работы по специальности, сколько опыт работы до окончания вуза у текущего работодателя.

Проведённый анализ выявил, что студенческая занятость в России является массовой- 65% студентов российских вузов совмещают учёбу и работу, при этом, средняя продолжительность рабочей недели занятых студентов составляет 26 часов в неделю. Основной мотивацией совмещения учёбы и работы является необходимость получения опыта работы, как дополнительного сигнала на рынке труда, а также финансовые мотивы.

Учёбу с работой совмещают наиболее способные студенты (обучающиеся в ведущих вузах, участвующие в научной деятельности). Способные студенты с большей вероятностью совмещают учёбу и работу, чем менее способные, но при этом

работают менее интенсивно, уделяя внимание и учёбе. Отчасти данный результат может объясняться тем, что талантливые студенты стремятся приобрести одновременно два сигнала, которые будут оценены после окончания вуза на рынке труда - диплом о высшем образовании и наличие опыта работы. Интенсивная занятость во время обучения может повышать риск снижения академической успеваемости и отчисления из вуза. Наиболее способные студенты, выбирают стратегию, связанную с совмещением учёбы с частичной или неполной занятостью на рынке труда, выбирают гибкий график работы, так как риски, связанные с интенсивной занятостью превышают возможный финансовый выигрыш. При этом невысокая интенсивность занятости позволяет студентам приобрести дополнительный сигнал на рынке труда (опыт работы) и решить финансовые затруднения при этом минимизировав риски отчисления.

Финансовая мотивация также остаётся для студентов актуальной. В частности, студенты, не получающие финансовой поддержки от членов семьи, с большей вероятностью заняты на рынке труда и работают более интенсивно, что соответствует результатам, полученным в некоторых зарубежных исследованиях (Darmody, Smith, 2008).Наличие опыта работы к моменту окончания вуза является одним из ключевых факторов, влияющих на заработную плату выпускников на начальном этапе карьеры. Уровень экономической отдачи от совмещения учёбы и работы по сравнению с отсутствием опыта работы к окончанию вуза находится в интервале от 16 до 42%. Для базовых спецификаций, студенты, совмещавшие учёбу и работу, зарабатывают на начальных этапах карьеры на 33% больше, чем те, кто занимался только учёбой.

Наличие опыта работы приносит максимальную отдачу сразу после окончания вуза (40-42% по сравнению с теми, кто только

учился). С течением времени работодатели получают больше информации о выпускниках, следовательно, уровень отдачи от приобретения опыта работы в вузе снижается, так как те выпускники, кто занимался в вузе только учёбой, начинают также приобретать опыт работы. Данный вывод соответствует теории обучения работодателей- «employer learning» (Altonji, Pierret, 1997; Altonji, 2005).При прочих равных, более высокую экономическую отдачу от наличия опыта работы получают также юноши и выпускники, совмещавшие учёбу с постоянной работой.

Полученные в данном разделе результаты указывают на то, занятость во время обучения является одной из важнейших детерминант заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры. Наличие опыта работы к моменту окончания вуза является важнейшим фактором, который приносит существенную экономическую отдачу в терминах заработной платы.

Заключение

В диссертационном исследовании оценивался вклад «качества» вуза, успеваемости, занятости во время обучения и других факторов в формирование заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры. На первом этапе был проведён обзор теоретических аспектов формирования заработной платы выпускников и эмпирических подходов к оценке детерминант заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры. Было выявлено, что, с учётом специфики начального этапа карьеры и институциональных особенностей системы образования и рынка труда выпускников в России, наиболее актуальными для изучения детерминантами заработной платы выпускников являются «качество» вуза, успеваемость и занятость во время обучения.

В дальнейшем был проведён анализ рынка труда выпускников в России, в рамках которого был проиллюстрирован произошедший переход к массовому высшему образованию, в первую очередь за счёт негосударственных вузов и заочной формы обучения. Широкий охват молодёжи программами высшего образования обуславливает актуальность изучения рынка труда выпускников вузов. Проведённый анализ молодёжных когорт выявил наличие экономической отдачи от высшего образования по сравнению со средним или средним профессиональным образованием, что не исключает наличие дифференциации в отдаче от высшего образования.

Эмпирический анализ, проведённый во второй части исследования указывает на то, что для работодателей важным фактором является «качество» вуза, который окончил выпускник. Наблюдается существенная дифференциация в экономической отдаче от высшего образования в зависимости от «качества» вуза. Доказано,

что выпускники ведущих вузов зарабатывают значимо больше, чем выпускники остальных вузов при учёте других академических, социально-демографических факторов и характеристик занятости. Несмотря на наличие устойчивой положительной зависимости между «качеством» вуза, измеренным на основе рейтинга вуза по среднему баллу приёма ЕГЭ, соответствующей зависимости между статусом вуза и заработной платой выпускников выявлено не было.

Данный результат может свидетельствовать о значительном вкладе эффекта самоотбора наиболее способных студентов в ведущие вузы в экономическую отдачу от «качества» вуза. Университет выполняет за работодателей функцию отбора наиболее способных и потенциально производительных работников, при поступлении в вуз и в процессе обучения, следовательно, работодатель доверяет диплому ведущего вуза, как сигналу о высокой производительности работников, что приводит к наличию отдачи от обучения в ведущем вузе.

Эмпирический анализ, проведённый в третьей части работы выявил отсутствие положительного влияния успеваемости на заработную плату выпускников на начальном этапе карьеры. Такой результат может быть следствием того, что «качество» вуза является более мощным сигналом и работодатели не дифференцируют выпускников «качественных» вузов в зависимости от их успеваемости, применяя стратегию статистической дискриминации. Другое объяснение полученного результата может быть связано с автономностью системы высшего образования и рынка труда с точки зрения оценки способностей и разной ценностью элементов человеческого капитала выпускников для вузов и работодателей. Вузы оценивают способности студентов, связанные с освоением образовательной программы и их усилия, а для работодателей более

ценными могут являться социальные навыки (навыки делового общения, умение работать в команде, лидерство, стрессоустойчивость и т.д), в то время как теоретические знания, приобретаемые во время обучения в вузе могут быть менее востребованными работодателями.

Полученный эмпирический результат может также объясняться временными рамками исследования, так как в работе рассматривается заработная плата выпускников на начальном этапе карьеры. Возможно, положительный эффект от успеваемости проявится в среднесрочном периоде, когда выпускники «дорастут» до позиций, на которых могут быть применены знания и компетенции приобретаемые в университете. Кроме того, «отличники» могут выбирать сферы занятости и рабочие места, являющиеся привлекательными вследствие творческого и интеллектуального характера работы с невысокой заработной платой на стартовых позициях, на которых рост заработной платы может происходить с накоплением опыта работы (например, научная сфера, некоммерческие организации, государственная служба и т.д.).

Как уже отмечалось, в условиях массового высшего образования работодатели могут предъявлять спрос на наличие опыта работы к моменту окончания вуза, который является важной частью формирования квалификации во время обучения и может быть приобретён студентами путём совмещения учёбы с работой. Заключительная часть работы посвящена анализу масштабов и детерминант студенческой занятости в России и влиянию занятости во время обучения на заработную плату выпускников. Установлено, что более половины студентов российских вузов совмещают учёбу и работу. Основной мотивацией занятости во время обучения является необходимость приобретения опыта работы, который будет оценен работодателями на начальном этапе карьеры. При этом, более

способные студенты (обучающиеся в ведущих вузах и занимающиеся научной деятельностью) с большей вероятностью совмещают учёбу и работу, однако интенсивность их занятости является невысокой. Студенты предпочитают совмещать учёбу с работой на условиях неполной занятости, что позволяет приобрести дополнительный сигнал о наличии опыта работы без ущерба для успеваемости и снижает риск отчисления из вуза.

Доказано, что выпускники, совмещавшие учёбу и работу, имеют более высокую заработную плату на начальном этапе карьеры, чем те, кто не приобрел опыт работы во время обучения в вузе. При этом важен не столько опыт работы по специальности обучения, сколько специфический стаж работы у текущего работодателя. Эмпирический анализ не выявил подтверждений тому, что совмещение учёбы и работы негативно влияет на академическую успеваемость.

Основным результатом диссертационного исследования является выявление вклада «качества» вуза, успеваемости и занятости во время обучения в формирование заработной платы выпускников вузов на начальном этапе карьеры. Установлено, что на начальном этапе карьеры, среди перечисленных характеристик, основными источниками дифференциации заработной платы выпускников являются «качество» вуза и наличие опыта работы к моменту окончания вуза.

В то же время, успеваемость не является фактором, на основании которого работодатели дифференцируют выпускников внутри «качественного» вуза. Отсутствие отдачи от успеваемости и наличие отдачи от «качества» вуза, измеренного на основе качества приёма, указывает на то, что образование, полученное в ведущем вузе, рассматривается работодателями, в первую очередь, как механизм селекции наиболее способных работников, а не как процесс,

существенно увеличивающий ценность работников за счёт приобретения знаний. Работодатели, в первую очередь, оценивают диплом ведущего вуза, как сигнал, при этом, не обращая внимания на оценки способностей выпускников, сделанные внутри образовательной организации.

Полученные результаты указывают на наличие разрыва в таргетировании в системе высшего образования (относительно того, какие навыки и компетенции учащихся развивать и оценивать) и запросами рынка труда. Отсутствие экономической отдачи от академической успеваемости в «качественном» вузе и наличие существенной «премии» за наличие опыта работы, свидетельствует о том, что система обучения, в том числе в ведущих вузах, нацелена на развитие и обучение тем навыкам, которые не всегда востребованы со стороны рынка труда. В свою очередь, работодатели предъявляет спрос на навыки, которые могут не прививаться в системе образования. Вместе с тем, следует учитывать, что полученные эмпирические результаты могут быть также связаны и со спецификой начального этапа карьеры, когда выпускники ещё не успевают «дорасти» до позиций на которых знания, приобретённые в вузе, могут быть более востребованными.

Наличие значительной дифференциации в отдаче от высшего образования в зависимости от «качества» вуза и необходимость приобретения студентами опыта работы, как сигнала о высокой производительности, подтверждает существенное снижение доверия работодателей к основному образовательному сигналу - диплому о высшем образовании. Доминирование наличия опыта работы в качестве одного из основных факторов, приносящих отдачу на рынке труда, указывает на то, что работодатели оценивают трудовой опыт выпускников выше, чем теоретические знания, полученные во время

обучения, что ставит вопрос о соответствии содержания и качества образовательных программ потребностям рынка труда.

Для улучшения качества взаимосвязи между образованием и рынком труда возможным представляется налаживание более активного участия объединений работодателей в разработке и корректировке образовательных программ в вузах и постоянного диалога между работодателями и академическим сообществом. Результатом такого взаимодействия может являться синхронизация целеполагания в развитии и оценивании определённых навыков и компетенций (чтобы в вузах студенты получали знания, которые будут востребованы со стороны работодателей и достижения в развитии этих навыков получали адекватную оценку в вузе).

Эффективными инструментами осуществления контроля над качеством высшего образования могут являться проведение мониторинга трудоустройства и заработной платы выпускников, регулярных мониторинговых исследований качества образовательных услуг, опросов выпускников и работодателей об удовлетворённости качеством полученного образования. Перечисленные инструменты аналитического сопровождения решения задач, связанных с контролем качества высшего образования, являются более гибкими по сравнению с методами административного контроля и надзора за качеством образования.

Список литературы

1. Андрущак Г.В., Натхов Т.В. (2010) Ожидаемые доходы абитуриентов российских вузов // Вопросы образования. № 2. С. 207–223.
2. Андрущак, Г. В., Кононова, А. Е. (2012). Где лучше учиться: дифференциация заработков выпускников вузов // Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE) № 2. С.129-136
3. Апокин А.Ю., Юдкевич М.М. (2008) Анализ студенческой занятости в контексте российского рынка труда // Вопросы экономики. № 6. С. 98–110.
4. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. (2010) Уровень образования российских работников: оптимальный, избыточный, недостаточный? // Экономическая социология. Т. 11. № 4. С. 24–68.
5. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Карабчук Т.С., Рыжикова З.А., Биляк Т.А. (2009) Выбор профессии: чему учились и где пригодились? // Alma mater. № 10. С. 54–67.
6. Денисова И.А., Карцева М.А (2008) Отдача на уровни, типы и качество образования / Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: ГУ ВШЭ.
7. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация /под ред. В.Е Гимпельсона, Р.И Капелюшникова. – Издательский дом ГУ ВШЭ, 2008.
8. Капелюшников Р.И. (2013) Сколько стоит человеческий капитал России // Вопросы экономики. № 1. С. 27–47.
9. Лукьянова А.Л. (2010) Отдача от образования: что показывает метаанализ // Экономический журнал Высшей школы экономики. Т. 13. № 3. С. 326–348.
10. Ощепков А.Ю. (2010) Отдача от высшего образования и региональные рынки труда // Экономический журнал Высшей школы экономики. Т. 14. № 4. С. 468–491.
11. Развитие навыков для инновационного роста в России. Доклад Всемирного банка. – М.: «Алекс», 2015. – 172 с.
12. Рощин С.Ю. (2006) От учебы к работе: трудности перехода // Отечественные записки. Т. 30. № 3. С. 134–151.
13. Рощин С.Ю., Рудаков В.Н. (2014) Совмещение учебы и работы студентами российских вузов // Вопросы образования. № 2. С. 152–179
14. Рощин, С. Ю., Рудаков, В. Н. (2015). Измеряют ли стартовые заработные платы выпускников качество образования? Обзор российских и зарубежных исследований. // Вопросы образования, №1, С.137-181.
15. Рощин С. Ю., Рудаков В. Н.(2015) Влияние «качества» вуза на заработную плату выпускников. Препринт WP15/2015/03 – М.: ИД ВШЭ, 2015. – 30 с.

16. Рудаков В.Н.,Чириков И.С., Рощин С.Ю., Дрожжина Д.С.(2016) . Учись, студент? Влияние успеваемости в вузе на заработную плату выпускников./ / Препринт WP15/2016/01– М.: ИД ВШЭ, 2016.- 37 с.
17. Янбарисова Д.М. (2014) Работа во время учёбы в вузах Татарстана: влияет ли она на успеваемость?//Вопросы образования.2014. №1. С.213-237.
18. Aiger, D. J., Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in the labor market. Industrial and Labor Relations Review, 30(2), 175-87.
19. Altonji, J. G. (2005). Employer learning, statistical discrimination and occupational attainment. The American economic review, 95(2), 112-117.
20. Arcidiacono P., Bayer P., Hizmo A. (2008) *Beyond Signaling and Human Capital: Education and the Revelation of Ability*. NBER Working Paper 13951. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research
21. Arcidiacono P., Hotz V.J., Kang S. (2012) Modeling College Major Choices Using Elicited Measures of Expectations and Counterfactuals. *Journal of Econometrics*, vol. 166, no 1, pp. 3–16.
22. Arrow K.J. (1973) The Theory of Discrimination. *Discrimination in Labor Markets* (eds O. Ashenfelter, A. Rees), Princeton, NJ: Princeton University Press, pp. 3–33.
23. Ashenfelter O., Harmon C., Oosterbeek H. (1999) A Review of Estimates of the Schooling/Earnings Relationship, with Tests for Publication Bias. *Labour economics*, vol. 6, no 4, pp. 453–470.
24. Bardasi E., Taylor M. (2008) Marriage and Wages: A Test of the Specialization Hypothesis. *Economica*, vol. 75, no 299, pp. 569–591.
25. Bauer T.K. (2002) Educational Mismatch and Wages: A Panel Analysis. *Economics of Education Review*, vol. 21, no 3, pp. 221–229.
26. Becker G. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: Columbia University.
27. Becker B.E., Hills S.M. (1983) The Long-Run Effects of Job Changes and Unemployment among Male Teenagers. *Journal of Human Resources*, vol. 18, no 2, pp. 197–212.
28. Beerkens M., Mägi E., Lill L. (2011) University Studies as a Side Job: Causes and Consequences of Massive Student Employment in Estonia. *Higher Education*, vol. 61, no 6, pp. 679–692.
29. Behrman J. R., Rosenzweig M. R., Taubman, P. (1996). College choice and wages: Estimates using data on female twins. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 78, No. 4, pp. 672-685.
30. Bell D., Blanchflower D. (2010) *Youth Unemployment: deja vu?* IZA Discussion Paper No 4705. Bonn: Institute for the Study of Labor.
31. Bellas M. L. (2001) Investment in Higher Education: Do Labor Market Opportunities Differ by Age of Recent College Graduates? *Research in Higher Education*, vol. 42, no 1, pp. 1–25.
32. Belzil C., Hansen J. (2002) *Earnings Dispersion, Risk Aversion and Education*. IZA Discussion Paper No 513. Montreal: CIRANO.
33. Belzil C., Hansen J. (2004) Earnings Dispersion, Risk Aversion and Education. *Research in Labor Economics*, vol. 23, no 4, pp. 335–358.

34. Berger M.C. (1988) Predicted Future Earnings and Choice of College Major. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 41, no 3, pp. 418–429.
35. Berkhout P., Hartog J. (2007) *Starting Wages Respond to Employers' Risk*. IZA Discussion Paper No 3026. Bonn: Institute for the Study of Labor.
36. Berkhout P., Hartog J., Webbink D. (2006) *Compensation for Earnings Risk under Worker Heterogeneity*. IZA Discussion Paper No 2074. Bonn: Institute for the Study of Labor.
37. Bills, D. B. (2003). Credentials, signals, and screens: Explaining the relationship between schooling and job assignment. Review of educational research, 73(4), 441-449.
38. Black D. A., Smith J. A. (2006). Estimating the returns to college quality with multiple proxies for quality. *Journal of Labor Economics*, Vol. 24, No. 3, pp. 701-728.
39. Blau F.D. (2001) *Understanding International Differences in the Gender Pay Gap*. NBER Working Paper No w8200. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research
40. Blau F.D., Kahn L.M. (2002) *At Home and Abroad: US Labor Market Performance in International Perspective*. New York: Russell Sage Foundation.
41. Blau F.D., Kahn L.M. (1997) Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s. *Journal of Labor Economics*, vol. 15, no 1, pp. 1–42.
42. Blau F.D., Kahn L.M. (1992) The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons. *The American Economic Review*, vol. 82, no 2, pp. 533–538.
43. Blau F.D., Kahn L.M. (1996) Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison. *Economica*, vol. 69, no 250, pp. S29–S62.
44. Blau F.D., Kahn L.M. (2000) *Gender Differences in Pay*. NBER Working Paper No 7732. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
45. Boltanski L. ,Thevenot L. (2006) On Justification: Economies of Worth. Princeton: Princeton University Press.
46. Bosio G., Leonardi M. (2011) *The Impact of Bologna Process on the Graduate Labour Market: Demand and Supply*. IZA Discussion Paper No 5879. Bonn: Institute for the Study of Labor.
47. Boudarbat B., Chernoff V. (2009) *The Determinants of Education-Job Match among Canadian University Graduates*. IZA Discussion Paper No 4513. Montreal: CIRANO.
48. Boudarbat B., Montmarquette C. (2009) Choice of Fields of Study of University Canadian Graduates: The Role of Gender and Their Parents' Education. *Education Economics*, vol. 17, no 2, pp. 185–213.
49. Bourdieu P. (1988) *Homo Academicus*. Stanford: Stanford University.
50. Bratti M., McKnight A., Naylor R., Smith J. (2004) Higher Education Outcomes, Graduate Employment and University Performance Indicators. *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, vol. 167, no 3, pp. 475–496.

51. Brewer R., Ehrenberg R. (1996) Does It Pay to Attend an Elite Private College? Evidence from the Senior Class of 1980. *Research in Labor Economics*, vol. 15. No 2. P. 239–272.
52. Brewer D.J., Eide E.R., Ehrenberg R.G. (1999) Does It Pay to Attend an Elite Private College? Cross-Cohort Evidence on the Effects of College Type on Earnings. *Journal of Human Resources*, vol. 34, no 1, pp. 104–123.
53. Brennan J., Duaso A., Little B., Callender C., Van Dyke R. (2005) *Survey of Higher Education Students' Attitudes to Debt and Term-Time Working and Their Impact on Attainment*. London: Universities UK/HEFCE.
54. Brunner B., Kuhn A. (2010) *The Impact of Labor Market Entry Conditions on Initial Job Assignment, Human Capital Accumulation, and Wages*. University of Zurich Institute for Empirical Research in Economics Working Paper No 520. Zurich: University of Zurich.
55. Card D. (2001) Estimating the Return to Schooling: Progress on Some Persistent Econometric Problems. *Econometrica*, vol. 69, no 5, pp. 1127–1160.
56. Card D. (1999) The Causal Effect of Education on Earnings. *Handbook of Labor Economics* (eds O. Ashenfelter, D. Card), Amsterdam: North-Holland, vol. 3, pp. 1801–1863.
57. Cardoso A.R. (2007) Jobs for Young University Graduates. *Economics Letters*, vol. 94, no 2, pp. 271–277.
58. Carnoy, M., Loyalka, P., et.al. (2013). University expansion in a changing global economy: Triumph of the BRICs?. Stanford University Press.
59. Cheidvasser S., Benítez-Silva H. (2007) The Educated Russian's Curse: Returns to Education in the Russian Federation during the 1990s. *Labour*, vol. 21, no 1, pp. 1–41.
60. Chevalier A. (2009) *Does Higher Education Quality Matter in the UK?* IZA Discussion Paper No 8363. Bonn: Leibniz Information Centre for Economics.
61. Chevalier A., Lindley J. (2009) Overeducation and the Skills of UK Graduates. *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, vol. 172, no 2, pp. 307–337.
62. Choy, S. (2002). Nontraditional undergraduates: Findings from 'The Condition of Education 2002'(NCES 2002-102). US Department of Education. *National Center for Education Statistics. Washington, DC: US Government Printing Office*.
63. Clark A. (2003) Returns to Human Capital Investment in a Transition Economy: The Case of Russia, 1994–1998. *International Journal of Manpower*, vol. 24, no 1, pp. 11–30.
64. Curtis S., Lucas R. (2001) A Coincidence of Needs? Employers and Full-Time Students. *Employee Relations*, vol. 23, no 1, pp. 38–54.
65. Dale S., Krueger A. (2002) Estimating the Payoff to Attending a More Selective College: An Application of Selection on Observables and Unobservables. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 117, no 4, pp. 1491–1527.

66. Dale S., Krueger A.B. (2011) *Estimating the Return to College Selectivity over the Career Using Administrative Earnings Data*. NBER Working Paper No w17159. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
67. Darmody, M., & Smyth, E. (2008). Full-time students? Term-time employment among higher education students in Ireland. *Journal of Education and Work*, 21(4), 349-362.

68. Davia M.A. (2010) Job Mobility and Wage Growth at the Beginning of the Professional Career in Spain. *Revista de Economía Aplicada*, vol. 18, no 52, pp. 5–34.
69. Denisova I., Kartseva M. (2007) Otdacha na urovni, tipy i kachestvo obrazovaniya [Assessing the Return on Education Against Its Levels, Types, and Quality]. *Zarabotnaya plata v Rossii: evolyutsiya i differentsiatsiya* [Salary in Russia: Evolution and Differentiation] (eds V. Gimpelson, R. Kapelyushnikov), Moscow: HSE.
70. Denisova I., Kartseva M. (2005) *Preimushchestva inzhenernogo obrazovaniya: otsenka otdachi na obrazovatelnye spetsialnosti v Rossii* [Virtue of Engineering Education: Assessing Return on Education across University Specializations in Russia]. Working paper WP3/2005/02, M.: HSE.
71. Deschênes O. (2007) Estimating the Effects of Family Background on the Return to Schooling. *Journal of Business & Economic Statistics*, vol. 25, no 3, pp. 265–277.
72. Maggio P. (1982) Cultural Capital and School Success: The Impact of Status Culture Participation on the Grades of US High School Students. *American Sociological Review*, vol. 47, no 2, pp. 189–201.
73. Di Pietro G. (2010) *The Impact of Degree Class on the First Destinations of Graduates: A Regression discontinuity approach*. IZA Discussion Paper No 4836. Bonn: Institute for the Study of Labor.
74. Duncan G.J., Hoffman S.D. (1982) The Incidence and Wage Effects of Overeducation. *Economics of Education Review*, vol. 1, no 1, pp. 75–86.
75. Ebbes P. (2004) *Latent Instrumental Variables: A New Approach to Solve for Endogeneity* (PhD thesis). Groningen: University of Groningen.
76. Ehrenberg R.G., Sherman D.R. (1987) Employment While in College, Academic Achievement and Post-College Outcomes: A Summary of Results. *The Journal of Human Resources*, vol. 22, no 1, pp. 1–23.
77. Ehrenberg R., Smith R. (2006) *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. Boston: Pearson.
78. Eide E. (1994) College Major Choice and Changes in the Gender Wage Gap. *Contemporary Economic Policy*, vol. 12, no 2, pp. 55–64.
79. Ermisch J., Francesconi M. (2001) Family Matters: Impacts of Family Background on Educational Attainments. *Economica*, vol. 68, no 270, pp. 137–156.
80. Farber H.S., Gibbons R. (1996) Learning and Wage Dynamics. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 111, no 4, pp. 1007–1047.

81. Filer, R. K. (1983). Sexual differences in earnings: The role of individual personalities and tastes. Journal of Human Resources, 18(1), 82-99.
82. Ford J., Bosworth D., Wilson R. (1995) Part-Time Work and Full-Time Higher Education. *Studies in Higher Education*, vol. 20, no 2, pp. 187–202.
83. Fox M. (1993) Is it a Good Investment to Attend an Elite Private College? *Economics of Education Review*, vol. 12, no 2, pp. 137–151.
84. Frank R.H., Glass A.J. (1997) *Microeconomics and Behavior*. New York: McGraw-Hill.
85. Frederiksen A., Kato T. (2011) *Human Capital and Career Success: Evidence from Linked Employer-Employee Data*. IZA Discussion Paper 5764. Bonn: Institute for the Study of Labor.
86. Freeman R. (1976). *The Overeducated American*. New York: Academic Press.
87. Garcia-Aracil A. (2007) Gender Earnings Gap among Young European Higher Education Graduates. *Higher education*, vol. 53, no 4, pp. 431–455.
88. García-Espejo I., Ibáñez M. (2006) Educational-Skill Matches and Labour Achievements among Graduates in Spain. *European Sociological Review*, vol. 22, no 2, pp. 141–156.
89. Gardecki R., Neumark D. (1998) Order from Chaos? The Effects of Early Labor Market Experiences on Adult Labor Market Outcomes. *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 51, no 2, pp. 299–322.
90. Gerhart B. (1990) Gender Differences in Current and Starting Salaries: The Role of Performance, College Major, and Job Title. *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 43, no 4, pp. 418–433.
91. Gleason, P. M. (1993). College Student Employment, Academic Progress, and Postcollege Labor Market Success. Journal of Student Financial Aid, 23(2), 5-14.
92. Granovetter M.S. (1973) The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, vol. 78, no 6, pp. 1360–1380.
93. Goldin C., Polachek S. (1987) Residual Differences by Sex: Perspectives on the Gender Gap in Earnings. *American Economic Review*, vol. 77, no 2, pp. 143–151.
94. Gorodnichenko Y., Sabirianova-Peter K. (2005) Returns to Schooling in Russia and Ukraine: A Semiparametric Approach to Cross-Country Comparative Analysis. *Journal of Comparative Economics*, vol. 33, no 2, pp. 324–350.
95. Gottschalk P., Hansen M. (2003) Is the Proportion of College Workers in Noncollege Jobs Increasing? *Journal of Labor Economics*, vol. 21, no 2, pp. 449–471.
96. Granovetter M. (1985) Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, vol. 91, no 3, pp. 481–510.
97. Griliches Z. (1977) Estimating the Returns to Schooling: Some Econometric Problems. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, vol. 45, no 1, pp. 1–22.

98. Grogger J., Eide E. (1995) Changes in College Skills and the Rise in the College Wage Premium. *Journal of Human Resources*, vol. 30, no 2, pp. 280–310.
99. Groot W., Van Den Brink H.M. (2000) Overeducation in the Labor Market: A Meta-Analysis. *Economics of Education Review*, vol. 19, no 2, pp. 149–158.
100. Hall, R. (2010). The work–study relationship: experiences of full-time university students undertaking part-time employment. *Journal of Education and Work*,*23*(5), 439-449.
101. Hartog J. (2011) A Risk Augmented Mincer Earnings Equation? Taking Stock. *Research in Labor Economics* (eds S. Polachek, K. Tatsiramos), vol. 33, pp. 129–173.
102. Hartog J., Diaz-Serrano L. (2007) Earnings Risk and Demand for Higher Education: A Cross-Section Test for Spain. *Journal of Applied Economics*, vol. 10, no 1, pp. 1–28.
103. Hartog J., Ophem H.V., Bajdechi S.M. (2007) Simulating the Risk of Investment in Human Capital. *Education Economics*, vol. 15, no 3, pp. 259–275.
104. Hartog J., Sattinger M. (2012) *Nash Bargaining and the Wage Consequences of Educational Mismatches.* IZA Discussion Paper No 7025. Bonn: Institute for the Study of Labor.
105. Hartog J., Serrano L.D. (2002) *Earnings Risk and Demand for Higher Education: A Cross-Section Test for Spain.* IZA Discussion Paper No 641. Bonn: Institute for the Study of Labor.
106. Heckman J.J. (1979) Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, vol. 47, no 1, p. 153–161.
107. Heijke H., Meng C., Ramaekers G. (2003) An Investigation into the Role of Human Capital Competences and Their Pay-Off. *International Journal of Manpower*, vol. 24, no 7, pp. 750–773.
108. Heijke J.A.M., Meng C.M., Ramaekers G. (2002) *An Investigation into the Role of Human Capital Competences and their Pay-Off.* Maastricht: Maastricht University.
109. Heijke H., Meng C., Ris C. (2003) Fitting to the Job: The Role of Generic and Vocational Competencies in Adjustment and Performance. *Labour economics*, vol. 10, no 2, pp. 215–229.
110. Henderson C. (1994) Labor Force Participation of Older College Graduates. *Research Brief*, vol. 5, no 2, pp. 2–11..
111. Hersch J., Stratton L.S. (2000) Household Specialization and the Male Marriage Wage Premium. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 54, no 1, pp. 78–94.
112. Hershbein, B. J. (2013). Worker Signals among New College Graduates: The Role of Selectivity and GPA. Upjohn Working Paper 13-190. Kalamazoo, MI: WE Upjohn Institute for Employment Research.
113. Hussain I., McNally S., Telhaj S. (2009) University Quality and Graduate Wages in the UK. IZA Discussion Papers No. 4043. Bonn: Institute for the Study of Labor.

114. Ireland N., Naylor R.A., Smith J., Telhaj S. (2009) Educational Returns, Ability Composition and Cohort Effects: Theory and Evidence for Cohorts of Early-Career UK Graduates. Coventry: University of Warwick.
115. James E., Alsalam N. (1993) College Choice, Academic Achievement and Future Earnings. Essays on the Economics of Education (ed. E.P. Hoffman), Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, pp. 111–138.
116. James E., Alsalam N., Conaty J.C., To D.L. (1989) College Quality and Future Earnings: Where Should You Send Your Child to College? *The American Economic Review*, vol. 79, no 2, pp. 247–252.
117. Johnson W.R. (1978) A Theory of Job Shopping. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 92, no 2, pp. 261–278.
118. Jones E.B., Jackson J.D. (1990) College Grades and Labor Market Rewards. *The Journal of Human Resources*, vol. 25, no 2, pp. 253–266.
119. Jovanovic B. (1979) Job Matching and the Theory of Turnover. *The Journal of Political Economy*, vol. 87, no 5, pp. 972-990.
120. Joy L. (2003) Salaries of Recent Male and Female College Graduates: Educational and labor market effects. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 56, no 4, pp. 606-621.
121. Kalenkoski C., Pabilonia S. (2010) Parental Transfers, Student Achievement, and the Labor Supply of College Students. *Journal of Population Economics*, vol. 23, no 2, pp. 469–496.
122. King J.E. (2002) *Crucial Choices: How Students' Financial Decisions Affect Their Academic Success*. Washington, D.C.: American Council on Education.
123. King, J. E. (2003). Nontraditional attendance and persistence: The cost of students' choices. *New Directions for Higher Education*, *2003*(121), 69-83.
124. Kivinen O., Hedman J., Kaipainen P. (2007) From Elite University to Mass Higher Education Educational Expansion, Equality of Opportunity and Returns to University Education. *Acta Sociologica*, vol. 50, no 3, pp. 231–247.
125. Klerman J.A., Karoly L.A. (1994) Young Men and the Transition to Stable Employment. *Monthly Labor Review*, vol. 117, no 8, pp. 31–48.
126. Kunze A. (2003) Gender Differences in Entry Wages and Early Career Wages. *Annales d'économie et de statistique. ENSAE*, iss. 71–72, pp. 245–265.
127. Lazear, E. (1977). Academic achievement and job performance: Note. The American Economic Review, 67(2), 252-254.
128. Lindahl L., Regnér H. (2005) College Choice and Subsequent Earnings: Results Using Swedish Sibling Data. *The Scandinavian Journal of Economics*, vol. 107, no 3, pp. 437–457.
129. Lucas, R., & Lammont, N. (1998). Combining Work and Study: an empirical study of full-time students in school, college and university∗. *Journal of education and work*, *11*(1), 41-56.
130. Martin G. (2009) Portrait of the Youth Labor Market in 13 Countries, 1980–2007. *Monthly Labor Review*, vol. 132, no 7, pp. 3–21.

131. Mavromaras K., McGuinness S., O'Leary N., Sloane P., Fok Y.K. (2010) The Problem of Overskilling in Australia and Britain. *The Manchester School*, vol. 78, no 3, pp. 219–241.
132. Mazza J., van Ophem H., Hartog J. (2013) Unobserved Heterogeneity and Risk in Wage Variance: Does More Schooling Reduce Earnings Risk? *Labour Economics*, no 24, pp. 323–338.
133. McGuinness S. (2003). University quality and labour market outcomes. *Applied Economics*, Vol. 35, No. 18, pp. 1943-1955.
134. McGuinness S. (2006) Overeducation in the Labour Market. *Journal of Economic Surveys*, vol. 20, no 3, pp. 387–418.
135. McGuinness S., O'Leary N., Sloane P., Wei Z. (2010) *Job Mismatches and Labour Market Outcomes: Panel Evidence on Australian University Graduates*. IZA Discussion Papers No 5083. Bonn: Institute for the Study of Labor.
136. Mincer J. (1996) Economic Development, Growth of Human Capital, and the Dynamics of the Wage Structure. *Journal of Economic Growth*, vol. 1, no 1, pp. 29–48.
137. Mincer J. (1994) *The Production of Human Capital and the Lifecycle of Earnings: Variations on a Theme.* NBER Working Paper No w4838. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
138. Mincer, J. (1989). Human Capital and the Labor Market A Review of Current Research. Educational Researcher, 18(4), 27-34.
139. Murphy K.M., Welch F. (1992) The Structure of Wages. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, no 1, pp. 285–326.
140. Nakosteen R.A., Zimmer M.A. (1997) Men, Money, and Marriage: Are High Earners More Prone Than Low Earners to Marry? *Social Science Quarterly*, vol. 78, no 1, pp. 66–82.
141. Nesterova D.V., Sabirianova K.Z. (1998) *Investment in Human Capital under Economic Transformation in Russia*. EERC Working Paper No 99/04. M.: Economic Education and Research Consortium.
142. Oaxaca R. (1973) Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, vol. 14, no 3, pp. 693–709.
143. Pascarella, E. T., & Terenzini, P. T. (1997). Studying college students in the 21st century: Meeting new challenges. *The Review of Higher Education, 21(2), 151-165.*
144. Pascarella, E. T., Terenzini, P. T. (2005). How college affects students (Vol. 2). K. A. Feldman (Ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
145. Perrucci C.C. (1980) Gender and Achievement: The Early Careers of College Graduates. *Sociological Focus*, vol. 13, no 2, pp. 99–111.
146. Petersen T., Penner A.M., Høgsnes G. (2011) The Male Marital Wage Premium: Sorting vs. Differential Pay. *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 64, no 2, pp. 283–304.
147. Phelps E.S. (1972) The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, vol. 62, no 4, pp. 659–661.
148. Polachek S.W. (1978) Sex Differences in College Major. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 31, no 4, pp. 498–508.

149. Power S., Whitty G. (2008) *Graduating and Gradations within the Middle Class: The Legacy of an Elite Higher Education*. Cardiff: Cardiff School of Social Sciences.
150. Psacharopoulos G., Velez E. (1993) Educational Quality and Labor Market Outcomes: Evidence from Bogota, Colombia. *Sociology of Education*, vol. 66, no 2, pp. 130–145.
151. Robst J. (2007) Education and Job Match: The Relatedness of College Major and Work. *Economics of Education Review*, vol. 26, no 4, pp. 397–407.
152. Roshchin, S., Rudakov, V. (2016). Patterns of student employment in Russia. Journal of Education and Work, 1-25.
153. Roth, P. L., Clarke, R. L. (1998). Meta-analyzing the relation between grades and salary. Journal of Vocational Behavior, 53(3), 386-400.
154. Ruhm C.J. (1995) *Is High School Employment Consumption or Investment?* NBER Working Paper No w5030. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
155. Rumberger R.W. (1984) The Changing Economic Benefits of College Graduates. *Economics of Education Review*, vol. 3, no 1, pp. 3–11.
156. Rumberger R., Thomas S. (1993) The Economic Returns to College Quality, Major and Performance. *Economics of Education Review*, vol. 12, no 1, pp. 1–19.
157. Ryan P. (2001) The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective. *Journal of Economic Literature*, vol. 39, no 1, pp. 34–92.
158. Sabirianova-Peter K. (2003) *Skill-Biased Transition: The Role of Markets, Institutions, and Technological Change.* William Davidson Institute Working Paper No 616. Ann Arbor, MI: University of Michigan.
159. Scherer S. (2001) Early Career Patterns: A Comparison of Great Britain and West Germany. *European Sociological Review*, vol. 17, no 2, pp. 119–144.
160. Schultz T.W. (1961) Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, vol. 51, no 1, pp. 1–17.
161. Smart J.C. (1988) College Influences on Graduates' Income Levels. *Research in Higher Education*, vol. 29, no 1, pp. 41–59.
162. Smith J., McKnight A., Naylor R. (2000) Graduate Employability: Policy and Performance in Higher Education in the UK. *The Economic Journal*, vol. 110, no 464, pp. 382–411.
163. Spence M. (1973) Job Marketing Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, no 3, pp. 355–374.
164. Stiglitz, J. E. (1975). The theory of "screening," education, and the distribution of income. The American Economic Review, 65(3), 283-300.
165. Stolzenberg R.M., Relles D.A. (1997) Tools for Intuition about Sample Selection Bias and its Correction. *American Sociological Review*, vol. 62, no 3, pp. 494–507.
166. Thomas S. (2003) Long-Term Economic Effects of College Selectivity and Control. *Research in Higher Education*, vol. 44, no 3, pp. 263–299.

167. Thomas S., Zhang L. (2005) Post-Baccalaureate Wage Growth within 4 Years of Graduation: The Effects of College Quality and College Major. *Research in Higher Education*, vol. 46, no 4, pp. 437–459
168. Topel R.H., Ward M.P. (1992) Job Mobility and the Careers of Young Men. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, no 2, pp. 439–479.
169. Trow, M. A. (1976). *Problems in the transition from elite to mass higher education*. University of California, Institute of International Studies.
170. Trow, M. (2000). From mass higher education to universal access: The American advantage. *Minerva*, *37*(4), 303-328.
171. Tsai Y. (2010) Returns to Overeducation: A Longitudinal Analysis of the US Labor Market. *Economics of Education Review*, vol. 29, no 4, pp. 606–617.
172. Van Smoorenburg M.S.M., Van der Velden R.K.W. (2000) The Training of School-Leavers: Complementarity or Substitution? *Economics of Education Review*, vol. 19, no 2, pp. 207–217.
173. Walker I., Zhu Y. (2008) The College Wage Premium and the Expansion of Higher Education in the UK. *The Scandinavian Journal of Economics*, vol. 110, no 4, pp. 695–709.
174. Wang R.J. (2003) From Elitism to Mass Higher Education in Taiwan: The Problems Faced. *Higher Education*, vol. 46, no 3, pp. 261–287.
175. Webbink D. (2007) Returns to University Education: Evidence from a Dutch Institutional Reform. *Economica*, vol. 74, no 293, pp. 113–134.
176. Weinberger C.J. (1998) Race and Gender Wage Gaps in the Market for Recent College Graduates. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 37, no 1, pp. 67–84.
177. Weiss A. (1995) Human Capital vs. Signalling Explanations of Wages. *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 9, no 4, pp. 133–154.
178. Weisbrod B. A., Karpoff P. (1968). Monetary returns to college education, student ability, and college quality. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 50, No. 4, pp. 491-497.
179. Wise D.A. (1975) Academic Achievement and Job Performance. *The American Economic Review*, vol. 65, no 3, pp. 350–366.
180. Wolbers M.H. (2003) Job Mismatches and Their Labour-Market Effects among School-Leavers in Europe. *European Sociological Review*, vol. 19, no 3, pp. 249–266.
181. Zhang L. (2012) Does Quality Pay? Benefits of Attending a High-Cost, Prestigious College. New York: Routledge.
182. Zhang L. (2008) The Way to Wealth and the Way to Leisure: The Impact of College Education on Graduate's Earnings and Hours of Work. Research in Higher Education, vol. 49, no 3, pp. 199–213.

Приложение

Таблица 1П – Особенности формирования выборки молодёжи (количество наблюдений по возрастным когортам)

Год	Вся выборка (18-60 лет)	Взрослые работники (30-60)	Молодёжь (18-30 лет)	Молодёжь (23-29 лет)
	Количество наблюдений (человек).			
2000	4540	3163	1377	729
2001	4789	3318	1471	779
2002	4727	3272	1455	797
2003	4674	3223	1451	811
2004	4730	3272	1458	791
2005	4478	3109	1369	713
2006	5838	4003	1835	967
2007	5672	3892	1780	949
2008	5331	3648	1683	890
2009	5089	3515	1574	866
2010	9128	6176	2952	1738
2011	9059	6215	2844	1757
2012	8923	6124	2799	1750
2013	8282	5808	2474	1601
2014	6533	4609	1924	1238
Всего	91793	63347	28446	16376

Источник: расчёты автора, данные РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2000-2014 гг.

Таблица 2П – Средняя реальная заработная плата по возрастным когортам (2000-2014 гг., в ценах в 2014 года).

Год	Вся выборка (18-60 лет)	Взрослые работники (30-60)	Средняя заработная плата молодёжи (18-30 лет)	Средняя заработная плата молодёжи (23-29 лет)
	Средняя реальная заработная плата (тыс.руб).			
2000	9,2	9,5	8,1	8,5
2001	11,2	11,5	10,3	11,0
2002	12,0	12,1	11,6	12,4
2003	13,1	13,2	12,4	13,5
2004	13,4	13,5	12,9	13,7
2005	14,5	14,7	13,9	14,8
2006	16,1	16,4	15,3	16,4
2007	18,0	18,3	17,4	18,0
2008	20,9	21,2	20,0	21,1
2009	19,2	19,5	18,2	19,0
2010	19,0	19,3	18,1	18,6
2011	19,4	19,5	19,0	19,9
2012	21,0	21,1	20,8	21,5
2013	21,4	21,7	20,4	20,9
2014	21,9	22,2	21,0	21,5

Источник: расчёты автора, данные РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2000-2014 гг.

Таблица 3П – Распределение респондентов по уровню образования и возрасту (РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2000-2014 гг.)

Возраст	Уровень законченного образования (количество наблюдений)				Средняя заработная плата (тыс. руб)	Доля респондентов с высшим образованием (%)
	Ниже среднего	Среднее	СПО	ВПО		
18	772	1286	348	0	11,9	0
19	492	1230	619	5	12,3	0,2
20	358	1203	804	14	13,2	0,6
21	311	1235	885	56	14,6	2,2
22	330	1002	745	375	16,4	15,3
23	300	857	654	636	16,7	26,0
24	314	754	606	694	17,2	29,3
25	317	747	541	739	17,6	31,5
26	328	799	504	784	18,2	32,5
27	319	736	543	749	19,1	31,9
28	313	740	489	716	19,1	31,7
29	304	716	488	689	18,6	31,4

Источник: расчёты автора, данные РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2000-2014 гг.

Таблица 4П – Результаты коррекции смещения самоотбора по методу Хекмана («качество» вуза), экзогенные переменные- брачный статус и наличие детей

	(1)	(2)
Переменные	МНК	Уравнение отбора
Средний балл приёма по ЕГЭ	0.0149***	-0.000302
	(0.00534)	(0.0146)
Состоят в браке		-0.111
		(0.218)
Имеют детей		-0.744*
		(0.296)
Лямбда Хекмана		-0.712
		(0.466)
Константа	8.159***	1.915*
	(0.414)	(1.157)
Наблюдения	453	453

Примечание: стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости ***p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Источник: расчёты автора, данные РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011-2013 гг.

Таблица 5П – Результаты регрессионного анализа с использованием альтернативной переменной для оценки региональных эффектов

Переменные	Модель МНК	МНК, кластеризация ошибок по регионам
	Натуральный логарифм заработной платы	
Средний балл приёма ЕГЭ	0.0151***	0.0151**
	(0.0049)	(0.0075)
Регион: референтная группа - Приволжский ФО		
Центральный ФО	0.216**	0.216***
	(0.0957)	(0.0406)
Северо-Западный ФО	0.531***	0.531***
	(0.123)	(0.0349)
Южный ФО	-0.0359	-0.0359
	(0.118)	(0.0271)
Уральский ФО	0.105	0.105***
	(0.124)	(0.0116)
Сибирский ФО	0.0170	0.0170
	(0.110)	(0.0138)
Дальневосточный ФО	0.0943	0.0943
	(0.148)	(0.0628)
Количество лет после выпуска	-0.00474	-0.00474
	(0.0245)	(0.0236)
Константа	7.831***	7.831***
	(0.379)	(0.563)
Наблюдения	387	387
R-квадрат	0.258	0.258

Примечание: стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости ***p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; *Источник: расчёты автора, данные РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011-2013 гг.*

Таблица 6П – Результаты регрессионного анализа влияния факторов со стороны рынка труда на заработную плату выпускников

	Спец (1)	Спец (2)	Спец (3)	Спец (4)
Переменные	Факторы рынка труда		Рынок труда и "качество" вуза	
Академические факторы				
"Качество" вуза (средний балл приёма по ЕГЭ)			0.0196***	0.0134*
			(0.00686)	(0.00831)
Форма обучения: референтная группа- заочная форма обучения				
Очная форма обучения	-0.0181	-0.0603	0.0846	-0.0163
	(0.0900)	(0.0953)	(0.132)	(0.144)
Выпуск из вуза				
Количество лет после выпуска (от 0 до 3)	-0.0223	-0.0254	-0.00486	-0.0290
	(0.0246)	(0.0268)	(0.0347)	(0.0379)

Факторы рынка труда				
Профессия : референтная группа- научно-педагогические работники				
Инженеры	0.223*	0.190	0.341*	0.518*
	(0.124)	(0.162)	(0.179)	(0.266)
Медицинские работники	0.177	0.154	0.271	0.258
	(0.141)	(0.152)	(0.195)	(0.212)
Экономисты	0.225*	0.220	0.371**	0.573**
	(0.123)	(0.156)	(0.188)	(0.265)
Юристы	0.255*	0.133	0.388*	0.374
	(0.140)	(0.198)	(0.200)	(0.316)
Гуманитарии	-0.171	-0.151	-0.145	0.0393
	(0.165)	(0.169)	(0.228)	(0.251)
Соответствие работы профилю специальности (референтная группа- работа не по специальности"				
Работа по профилю специальности	-0.0279	-0.0580	0.0110	-0.103
	(0.0713)	(0.0826)	(0.107)	(0.134)
Наличие опыта работы во время обучения: референтная группа- "занимались только учёбой"				
Совмещали учёбу и работу	0.201*	0.185*	0.213*	0.194*
	(0.117)	(0.113)	(0.124)	(0.120)
Длительность рабочей недели				
Часы работы (в неделю)	0.0156***	0.0133***	0.0192***	0.0214***
	(0.00424)	(0.00453)	(0.00653)	(0.00695)
Форма собственности предприятия: референтная группа - Государственное предприятие				
Частное предприятие	0.174**	0.136	0.103	0.00697
	(0.0765)	(0.0950)	(0.112)	(0.142)
Отрасль занятости: референтная группа- лёгкая, пищевая промышленность				
Нефтегазовая промышленность		0.680**		0.278
		(0.271)		(0.416)
Тяжёлая промышленность		0.273		0.00598
		(0.243)		(0.380)
Строительство		0.361		0.0199
		(0.234)		(0.357)
Траспорт, связь		0.409		-0.00825
		(0.256)		(0.388)
Органы управления		0.280		-0.128
		(0.272)		(0.439)
Образование		0.275		0.135
		(0.255)		(0.409)
Здравоохранение		0.430		0.236
		(0.261)		(0.405)
Торговля, бытовое обслуживание		0.293		0.00577
		(0.243)		(0.385)
Финансы		0.472*		0.141
		(0.259)		(0.392)
Социально-демографические факторы				
Гендерные различия: референтная группа- женщины				
Мужчины	0.304***	0.320***	0.310***	0.292**
	(0.0812)	(0.0867)	(0.114)	(0.125)
Возраст: референтная группа - старше 30 лет				
Младше 30 лет	-0.312***	-0.197**	-0.376***	-0.289*
	(0.0922)	(0.0985)	(0.139)	(0.148)
Регион: референтная группа другие регионы РФ				
Москва и Санкт-Петербург	0.593***	0.562***	0.440***	0.483***
	(0.0975)	(0.105)	(0.144)	(0.162)
Наблюдения	342	290	205	177
R-квадрат	0.290	0.315	0.318	0.333

Примечание: стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости ***p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 *Источник: расчёты автора, данные РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011-2013 гг.*

Таблица 7П – Распределение выборки и средняя заработная плата выпускников по социально-демографическим факторам

Переменная	Количество	Доля	Средняя успеваемость (по 10-балльной шкале)	Средняя заработная плата (тыс. руб.)
Пол				
Женский	526	64,5	7,7	59,3
Мужской	289	35,5	7,2	71,7
Возрастная группа				
20-24 лет	568	69,7	7,5	60,4
Старше 24 лет	247	30,3	7,6	69,8

Источник: расчёты автора, данные ЦВМ НИУ ВШЭ, 2014.

Таблица 8П – Результаты коррекции смещения самоотбора по методу Хекмана (академическая успеваемость), экзогенная переменная - брачный статус

	(1)	(2)
Переменные	основное уравнение	уравнение отбора
Академическая успеваемость (по 10-балльной шкале)	-0.0706**	-0.000217
	(0.0305)	(0.0585)
Брачный статус		0.281**
		(0.126)
Лямбда Хекмана		-0.0660
		(0.366)
Observations	494	809

Примечание: стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости ***p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Источник: расчёты автора, данные ЦВМ НИУ ВШЭ, 2014.

Таблица 9П – Распределение выборки и средняя заработная плата выпускников по факторам, связанным с рынком труда

Переменная	Количество	Доля	Средняя успеваемость (по 10-балльной шкале)	Средняя заработная плата (тыс. руб.)
Стаж (период начала работы)				
Более чем за полгода до выпуска	261	42,4	7,5	74,1
За 4-6 месяцев до выпуска	50	8,1	7,6	72,6
За 1-3 месяцев до выпуска	64	10,4	7,8	53,5
Через 1-3 месяца после выпуска	165	26,8	7,5	51,3
Через 4-5 месяцев после выпуска	75	12,2	7,3	55,7
Работа по профилю полученной специальности (самооценка)				
Работа соответствует специальности	510	83,7	7,6	65,1
Работа не соответствует специальности	99	16,3	7,3	58,3
Должность				
Стажёр	15	2,5	8,0	24,7
Младший специалист	40	6,7	7,8	50,4
Специалист	425	70,7	7,6	60,4
Старший специалист	76	12,7	7,3	82,5
Заместитель руководителя/руководитель отдела	39	6,5	7,2	84,9
Заместитель/руководитель компании	6	1,0	6,7	265,6
Тип занятости				
Полный рабочий день	579	94,2	7,5	65,6
Неполный рабочий день	27	4,4	7,7	31,7
Нерегулярная работа, подработка	9	1,5	7,5	33,9
Сектор занятости				
Коммерческая организация	460	74,8	7,5	65,0
Органы госуправления	37	6,02	7,6	53,7
Некоммерческие организации	22	3,58	7,3	51,0
Образовательные/научные организации	71	11,54	7,9	54,9
Предпринимательство	16	2,6	6,7	146,9

Источник: расчёты автора, данные ЦВМ НИУ ВШЭ, 2014.

Таблица 10П – Распределение рабочих мест по гендерным группам

Распределение рабочих мест:	Женщины, доля (%)	Мужчины, доля (%)
В среднем	62,6	37,4
Позиция		
Стажёр	80,0	20,0
Младший специалист	70,0	30,0
Специалист	64,5	35,5
Старший специалист	52,6	47,4
Зам.руководителя/руководитель отдела	51,3	48,7
Зам.руководителя /руководитель компании	50	50
Статистика chi-кв.	9.28**	
Сектор занятости		
Фриланс	66,7	33,3
Образовательные/научные организации	64,8	35,2
Коммерческая организация	63,5	36,5
Органы государственного управления	59,5	40,5
Некоммерческие организации	59,1	40,9
Предпринимательство	43,8	56,3
Статистика chi-кв.	3.05	
Сфера занятости		
Журналистика, медиа, пресса	90,3	9,7
PR, маркетинг, реклама	77,3	22,7
Другое	71,4	28,6
Торговля	70,4	29,6
Консалтинг, аудит	70,0	30,0
Образование и наука	66,3	33,7
Юриспруденция	63,2	36,8
Сервис и услуги	61,5	38,5
Госслужба или некоммерческие организации	53,7	46,3
Производство	51,9	48,2
Банки, инвестиции, финансы, страхование	47,8	52,2
IT, Интернет, телекоммуникации	44,4	55,6
Транспорт и логистика	33,3	66,7
Статистика chi-кв.	44.68***	

Примечание: уровень значимости ***p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Источник: расчёты автора, данные ЦВМ НИУ ВШЭ, 2014.

Таблица 11П – Результаты регрессионного анализа влияния академической успеваемости на заработную плату выпускников (МНК, по всей выборке и по гендерным группам) с учётом факторов рынка труда (в том числе, сфера занятости и специфический стаж).

Переменные	Вся выборка	Мужчины	Женщины
	Логарифм заработной платы		
Академическая успеваемость (по 10-балльной шкале)	-0.0520*	-0.0390	-0.0648*
	(0.0312)	(0.0542)	(0.0401)
Уровень образовательных программ: референтная группа (бакалавриат)			
Специалитет	-0.0347	-0.139	0.00972
	(0.0895)	(0.166)	(0.113)
Магистратура	0.130*	0.215	0.125
	(0.0712)	(0.150)	(0.0864)
Оплата за обучение: референтная группа ("коммерческие" места)			
"Бюджетное" место	0.00548	-0.0203	0.0136
	(0.0629)	(0.110)	(0.0830)
Трудоустройство на предприятии (специфический стаж): референтная группа (за 1-3 месяца до выпуска)			
Более чем за полгода до выпуска	0.165**	0.190	0.159*
	(0.0779)	(0.157)	(0.0929)
За 4-6 месяцев до выпуска	0.147	0.133	0.120
	(0.107)	(0.222)	(0.125)
Через 1-3 месяца после выпуска	-0.0717	-0.0864	-0.0787
	(0.0828)	(0.165)	(0.0995)
Через 4-5 месяцев после выпуска	-0.0623	-0.103	-0.0841
	(0.106)	(0.204)	(0.133)
Совмещение учёбы и работы: референтная группа (не совмещали учёбу и работу)			
Совмещали учёбу и работу	0.228***	0.272*	0.181*
	(0.0774)	(0.153)	(0.0947)
Гендер: референтная группа (женщины)			
Мужчины	0.0924*		
	(0.0518)		
Отрасль занятости: референтная группа (образование и наука)			
Банки, инвестиции, финансы, страхование	0.475***	0.627***	0.396***
	(0.107)	(0.200)	(0.137)
IT, Интернет, телекоммуникации	0.383***	0.360**	0.436***
	(0.103)	(0.178)	(0.136)
PR, маркетинг, реклама	0.237**	0.216	0.240**
	(0.0975)	(0.209)	(0.113)
Торговля	0.439***	0.459**	0.420***
	(0.111)	(0.215)	(0.133)
Консалтинг, аудит	0.386***	0.374	0.378***
	(0.114)	(0.237)	(0.139)

Журналистика, медиа, пресса	0.187	0.117	0.205
	(0.122)	(0.355)	(0.136)
Производство	0.370***	0.382*	0.417**
	(0.133)	(0.222)	(0.177)
Госслужба или некоммерческие организации	0.171	0.478**	0.0539
	(0.113)	(0.207)	(0.143)
Транспорт и логистика	0.353*	0.433	0.339
	(0.186)	(0.281)	(0.296)
Юриспруденция	0.485***	0.602*	0.529**
	(0.180)	(0.328)	(0.232)
Сервис и услуги	0.500***	0.673***	0.409**
	(0.120)	(0.205)	(0.160)
Наблюдения	485	184	301
R-квадрат	0.254	0.292	0.262

Примечание: стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости ***p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; *Источник: расчёты автора, данные ЦВМ НИУ ВШЭ, 2014.*

Таблица 12П – Доля студентов, совмещавших учёбу и работу в зависимости от академических факторов (%).

	N	Доля в выборке	Совмещали учёбу и работу	Никогда не работали	F/T-статистика
Вся выборка	5016		64.7	35.3	
Академические факторы					
"Качество" вуза (классификация по статусу университета)					
Обучаются в ведущем вузе	1509	30.1	73.6	26.4	8.687***
Обучаются в обычном вузе	3507	69.9	60.9	39.1	
"Качество" вуза (классификация по "качеству" приёма, средний балл ЕГЭ)					
Обучаются в ведущем вузе	1739	34.7	71.2	28.8	7.118***
Обучаются в обычном вузе	3277	65.3	61.2	38.8	
Уровень образовательных программ					
Бакалавриат	633	12.6	57.8	42.2	22.97***
Магистратура	544	10.8	76.2	23.8	
Специалитет	3839	76.5	64.2	35.8	
Академическая успеваемость студентов					
Бывают неудовлетворительные	60	1.2	65.0	35.0	0.68
Чаще удовлетворительные	720	14.4	62.2	37.8	
В основном хорошие оценки	1971	39.4	65.1	34.9	
Только хорошо и отлично	1868	37.3	64.7	35.3	
Только отличные оценки	385	7.7	66.5	33.5	
Участие в научной деятельности					
Не занимались научной деятельностью	3062	61.0	60.7	39.3	7.411***
Занимались научной деятельностью	1954	39.0	70.9	29.1	

Примечание: стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости ***p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; *Источник: расчёты автора, данные Мониторинга экономики образования, 2013.*

Таблица 13П – Доля студентов, совмещавших учёбу и работу в зависимости от финансовых факторов (%).

	N	Доля в выборке	Совмещали учёбу и работу	Никогда не работали	F/T-статистика
Вся выборка	5016		64.7	35.3	
Финансовые факторы					
Оплата обучения					
Обучаются на "бюджетных" местах	3538	70.7	66.9	33.1	5.091***
Обучаются в "ведущем" вузе на местах с оплатой обучения	1461	29.3	59.3	40.7	
Оплата обучения и "качество" вуза					
Обучаются в "ведущем" вузе на "бюджетных" местах	1077	21.5	73.6	26.4	25.52***
Обучаются в "ведущем" вузе на местах с оплатой обучения	425	8.4	63.4	36.6	
Обучаются в "обычном" вузе на бюджетных местах	2461	49.0	65.7	34.3	
Обучаются в "обычном" вузе на местах с оплатой обучения	1036	20.6	55.9	44.1	
Внутрисемейные трансферты					
Получают финансовую помощь от родителей/родственников	3954	79.2	59.1	41.0	-16.783***
Живут на собственные средства	1037	20.8	86.3	13.7	

Примечание: стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости ***p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; *Источник: расчёты автора, данные Мониторинга экономики образования, 2013.*

Таблица 14П – Основные результаты регрессионного анализа детерминант совмещения учёбы и работы: предельные эффекты

Переменные	Спецификация (1)	Спецификация (2)
Вероятность совмещения учёбы и работы (предельные эффекты)		
"Качество" вуза на основе статуса вуза: референтная группа (обычные вузы)		
Обучение в "ведущем" вузе	0.0925***	
	(0.0162)	
"Качество" вуза на основе селективности вуза (ЕГЭ): референтная группа (обычные вузы)		
Обучение в селективном вузе		0.0689***
		(0.0194)
Уровень образовательных программ: референтная группа (бакалавриат)		
Магистратура	0.134***	0.139***
	(0.0306)	(0.0307)
Специалитет	0.0890***	0.0899***
	(0.0205)	(0.0209)
Участие в научной работе: референтная группа (не участвовал в научной работе в вузе)		
Участвовал в научной работе	0.0919***	0.0928***
	(0.0143)	(0.0143)
Оплата обучения : референтная группа (обучающиеся на местах с оплатой обучения)		
Обучающиеся на "бюджетных" местах	0.0198	0.0214
	(0.0163)	(0.0165)
Внутрисемейные трансферты: референтная группа (не получают финансовую помощь от семьи		
Получают финансовую помощь от родителей/родственников	-0.278***	-0.274***
	(0.0191)	(0.0192)
Гендер: референтная группа (девушки)		
Юноши	0.0794***	0.0785***
	(0.0146)	(0.0146)
Регион: референтная группа (другие регионы РФ)		
Москва и Санкт-Петербург	0.0994***	0.0841***
	(0.0158)	(0.0192)
R-квадрат	0.37	0.32
Наблюдения	4907	4907

Примечание: стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости ***p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; *Источник: расчёты автора, данные Мониторинга экономики образования, 2013.*

Таблица 15П – Результаты регрессионного анализа детерминант интенсивности студенческой занятости

Переменные	МНК (1)	Коррекция Хекмана, МНК(2)	Квантильная регрессия(3)
Академические факторы и "качество" вуза			
"Качество" вуза на основе статуса вуза: референтная группа (обычные вузы)			
Обучение в "ведущем" вузе	-0.0964***	-0.0791	-0.139***
	(0.0302)	(0.0502)	(0.0344)
Участие в научной работе: референтная группа (не участвовал в научной работе в вузе)			
Участвовал в научной работе	-0.0659**	-0.0520	-0.0701**
	(0.0262)	(0.0394)	(0.0291)
Уровень образовательных программ: референтная группа (Бакалавриат)			
Магистратура	0.288***	0.316***	0.302***
	(0.0566)	(0.0751)	(0.0628)
Специалитет	0.114**	0.129**	0.124***
	(0.0449)	(0.0519)	(0.0481)
Финансовые факторы			
Оплата обучения : референтная группа (обучающиеся на местах с оплатой обучения)			
Обучающиеся на "бюджетных" местах	-0.0279	-0.0269	-0.0433
	(0.0315)	(0.0346)	(0.0352)
Внутрисемейные трансферты: референтная группа (не получают финансовую помощь от семьи			
Получают финансовую помощь от родителей/родственников	-0.160***	-0.223*	-0.178***
	(0.0260)	(0.117)	(0.0307)
Социально-демографические факторы и характеристики рабочих мест			
Гендер: референтная группа (девушки)			
Юноши	0.0275	0.0469	0.0356
	(0.0262)	(0.0434)	(0.0306)
Регион: референтная группа (другие регионы РФ)			
Москва и Санкт-Петербург	0.0521*	0.0725**	0.124***
	(0.0312)	(0.0312)	(0.0347)
Соответствие работы профилю полученной специальности			
Работа соответствует профилю полученной специальности	-0.0009*	-0.0008	-0.0016
	(0.0303)	(0.0293)	(0.0330)
Тип занятости: референтная группа (неформальная занятость)			
Формальная занятость	0.343***	0.344***	0.314***
	(0.0280)	(0.0261)	(0.0293)
Лямбда Хекмана		0.149	
		(0.261)	
Наблюдения	4858	4858	4858
R-квадрат	0.202	0.202	0.214

Примечание: стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости ***p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; *Источник: расчёты автора, данные Мониторинга экономики образования, 2013.*