

Д. Филиппова,
аналитик Центра внутреннего мониторинга НИУ ВШЭ

Соответствие работы после окончания вуза полученной специальности: что стоит за субъективными оценками выпускников?

Аннотация. Статья посвящена интерпретации вопроса о соответствии работы выпускников полученной ими в вузе специальности, при анализе которого следует учитывать субъективность ответов, а также невозможность установить четкое соответствие между образованием и сегментами рынка труда. Для определения условий, при которых выпускник ставит ту или иную оценку соответствию своей работы полученной специальностью, выделяются группы выпускников с разными оценками соответствия (низкое, среднее, высокое) и анализируются различия между ними в контексте трудового и образовательного опытов. Выпускники, считающие свою работу не соответствующей полученной специальности, имеют более сложный опыт трудоустройства, а также выражают меньшее согласие с тем, что вуз помог им развить в себе самостоятельность и ответственность. Кроме того, они проявляют меньшую лояльность и готовность поддерживать контакт с вузом в будущем. Сделан вывод, что на оценку соответствия могут влиять индивидуальные паттерны трудоустройства, представления выпускников о специальности, их ожидания относительно будущей работы, а также удовлетворенность собственным обучением в вузе.

Ключевые слова: соответствие работы полученной специальности, занятость выпускников.

Введение

Исследователи высшего образования не могут оставить без внимания тему трудоустройства выпускников. Показатели их перехода на рынок труда часто предлагаются в качестве индикаторов итогов образовательного процесса [Cabrerera et al., 2003] и даже включаются в критерии оценки образовательного учреждения в целом [Smith et al., 2000]¹. Одним из таких показателей, относящихся к рынку труда выпускников, является соответствие найденной работы полученной в вузе специальности — показатель весь-

ма важный с нескольких точек зрения. С одной стороны, исторически, с демократизацией образования и трансформацией рынка труда в сторону все большей специализации, высшие учебные заведения приняли на себя социализирующую функцию [Vine, 1997]. Она означала подготовку выпускников к вступлению в определенные профессиональные круги: разделению соответствующих норм и ценностей и принятию на себя новой социальной роли профессионала, специалиста в той или иной сфере [Kwiek, 2000; Metzger, 1987]. С другой стороны, степень соответствия между полученным образованием и фактической работой является неким сигналом для абитуриентов, свидетельствующим о перспективах трудоустройства.

Однако эта логика работает только в том случае, если действительно существует набор специальностей, которым соответствуют определенные сегменты рынка труда, куда и должны попадать обучившиеся выпускники. Тем не менее тенденции, распространяющиеся с начала XX века, свидетельствуют о серьезной трансформации традиционного представления о рынке труда: о том, что границы между сферами занятости стираются, предпочтение отдается не жесткой специализации, а гибкости и способности адаптироваться к постоянно меняющимся потребностям рынка труда; а вузы начинают предлагать достаточно общие направления подготовки, не имеющие четких референтов в сфере занятости [Harvey, 2000].

Становится очевидно, что найти соответствие между получаемой специальностью и возможной сферой трудоустройства сложнее, чем кажется на первый взгляд, хотя бы потому, что для некоторых специальностей в принципе трудно определить конкретные сферы занятости. К таким специальностям в первую очередь можно отнести различные гуманитарные дисциплины (филология, история, философия и проч.)² [Roksa, Levey, 2010]. Эта проблема в целом связана с дискуссиями о том, на чем делается акцент в образовании (на общих или на узкоспециальных компетенциях) [Harvey, 2000; Moreau, Leathwood, 2006; Bishop, 1998] и кто в итоге оказывается в более выигрышном положении по завершении обучения:

¹ См. также Приложение к приказу Министерства образования и науки РФ от 29 июля 2009 г. № 276 «О перечне показателей, критериях и периодичности оценки эффективности реализации программ развития университетов, в отношении которых установлена категория “национальный исследовательский университет”» (с изменениями и дополнениями), п. 1.2.

² То, что может быть отнесено к категориям: «Liberal Arts», «Humanities».

выпускник, получивший конкретные знания и умения, которые можно использовать в четко определенных сферах, или тот, кто получил широкий набор знаний и некоторых умений, но для чьей специальности трудно определить «целевой» сегмент рынка труда.

Исследователи по-разному подходят к ответу на последний вопрос и с разных точек зрения рассматривают соответствие между специальностью, полученной в вузе, и фактической работой выпускника. Целый ряд исследований посвящен сравнению формальных показателей трудоустройства выпускников вузов в зависимости от того, по специальности они трудоустроены или нет. Основным показателем, измеряющим относительные успехи выпускников, является заработная плата сразу после окончания вуза: так, отмечается, что у выпускников, чья работа соответствует полученной специальности, заработная плата больше, чем у работающих не по специальности [Roksa, 2005; Nordin et al., 2010; Robst, 2007]. При этом «соответствие» чаще всего определяется на основе субъективных оценок выпускников, полученных из опросов.

Другой ракурс рассмотрения этого же вопроса — анализ «успехов» выпускников в динамике. Например, в одном из исследований отмечается, что нельзя оценивать степень соответствия работы полученной специальности в терминах большей или меньшей выигрешности для позиций на рынке труда, если рассматривать только профессиональный старт карьеры выпускников [Roksa, Levey, 2010]. Более обоснованным с точки зрения выводов о будущем развитии был бы динамический анализ траекторий выпускников. На основе анализа данных лонгитюдных обследований авторы показывают, что в долгосрочной перспективе соответствие работы и полученной в вузе специальности приобретает другие очертания. Так, выпускники, отмечающие соответствие первой работы своей специальности, начинают с более высокой оплаты, но затем очень медленно наращивают темпы карьерного роста. В то же время те, кто отмечает несоответствие первой работы и полученной специальности, быстрее «растут» в плане оплаты труда и к тому же имеют более разнообразные трудовые траектории в будущем [Ibid.].

Данные предыдущих исследований позволяют нам отказаться от рассмотрения несоответствия работы и полученной специальности исключительно в негативном ключе, к чему часто ошибочно влекут заявления о различиях в оплате. Кроме того, исследователи по большей части используют данные о соответствии, полученные от респондентов, т.е. их субъективную оценку этого соответствия. В таком случае было бы логичным предположить, что эти оценки представляют собой индивидуальное восприятие каждого отдельного человека, которое могло быть сформировано под влиянием различий в персональном опы-

те. Поэтому интересно не просто использовать эти оценки как переменные для анализа данных, но и поставить вопрос, что за этими оценками может стоять. Как различаются между собой группы выпускников, по-разному оценивающие соответствие между своей работой и полученной в вузе специальностью? Занимаясь поиском различий, будем предполагать, что основные параметры, которые могут сказываться на оценке соответствия, — это опыт трудоустройства и сопряженные с ним трудности, параметры самой работы (и удовлетворенность ими), образовательный опыт выпускника (его средние оценки за период обучения, полученные компетенции), а также его лояльность к вузу³.

В качестве источника данных мы используем первую волну опроса выпускников НИУ ВШЭ 2011 г., проведенного через полгода после их выпуска. Выпускниками в опросе считались только те, кто полностью завершил основное обучение в ВШЭ⁴. Их просили оценить, насколько текущая работа соответствует полученной ими в НИУ ВШЭ специальности (по шкале от 1 — «совсем не соответствует» до 7 — «полностью соответствует»). Для целей этой работы были выделены три группы выпускников в зависимости от выставленных ими оценок (рис. 1):

- работа скорее не соответствует полученному образованию (1–3 балла),
- работа отчасти соответствует полученному образованию (4–5 баллов),
- работа полностью соответствует полученному образованию (6–7 баллов)⁵.

Мы выделили примерно равные по наполненности группы выпускников (рис. 1), с которыми и работали дальше.

Выявляя различия между этими группами выпускников, мы фактически хотим выделить параметры, которые должны учитываться при использовании субъективных оценок соответствия. В силу специфики имеющихся у нас данных мы не сможем установить причинно-следственные связи, но постараемся выделить факторы, влияние которых может быть протестировано в будущем на более обширных выборках. Сначала мы рассмотрим параметры работы и трудоустройства, а затем — образовательный опыт выпускников.

³ Индикатором лояльности считалась готовность выпускника снова поступать в НИУ ВШЭ на тот же факультет/магистерскую программу.

⁴ То есть те, кто на момент опроса не продолжал обучение по программам бакалавриата/специалитета или магистратуры ВШЭ. Всего в опросе приняли участие 545 выпускников НИУ ВШЭ 2011 г., что составляет примерно треть от общего числа выпускников этого года.

⁵ Оценки были сгруппированы таким образом, чтобы получились приблизительно равнонаполненные по числу респондентов группы выпускников.

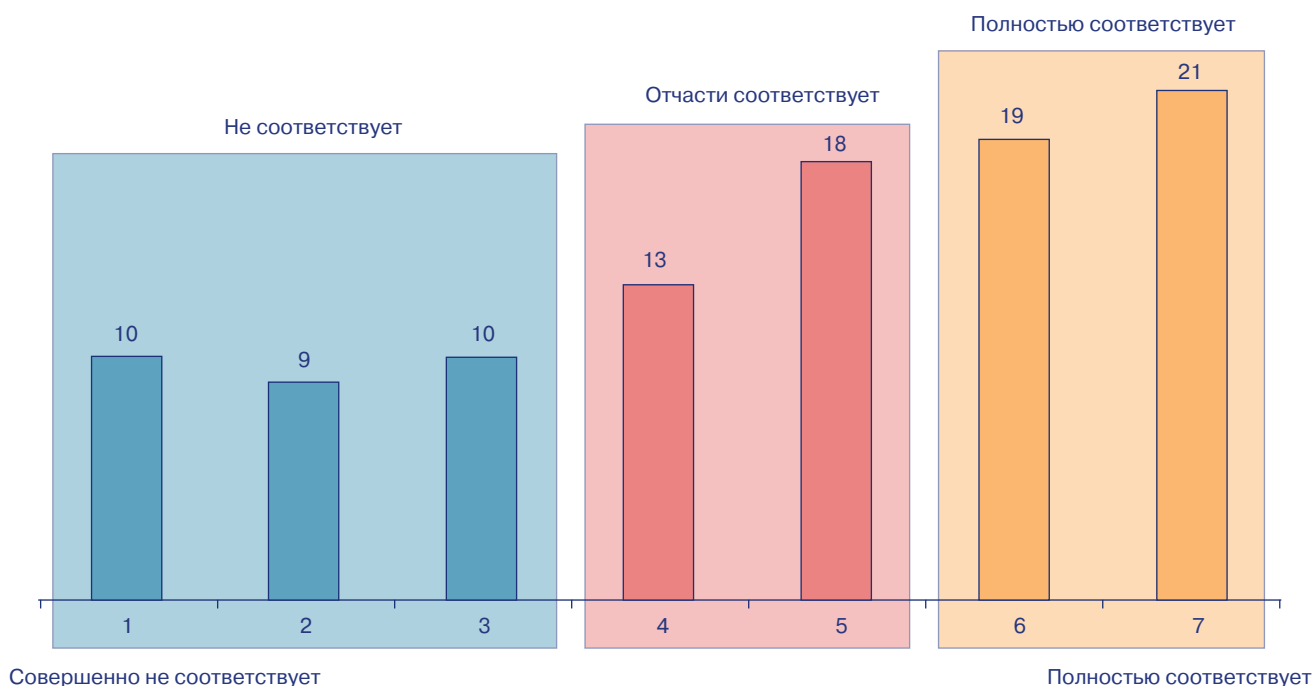


Рис. 1. Группы выпускников, по-разному оценивающих соответствие работы полученной специальности (% , $N = 429$).

Вопрос: Оцените, насколько Ваша текущая работа соответствует полученной в ВШЭ специальности (по шкале, где 1 — «абсолютно не соответствует», и 7 — «полностью соответствует»).

Стартовая работа не соответствует специальности: что с ней не так?

Поскольку в опросе выпускники по-разному оценили свою работу в плане ее соответствия полученной в вузе специальности, прежде всего необходимо разобраться, в чем же заключаются отличия в «стартовых» работах выпускников, ставящих разные оценки соответствия.

Для определения трудовых позиций выпускников через полгода после выпуска мы будем опираться на следующие показатели:

- тип занятости,
- заработная плата,
- должность,
- сфера трудоустройства,
- трудности при поиске работы.

Что касается типа занятости, то в опросе эта переменная включала несколько вариантов:

- работа по найму в коммерческой организации,
- работа по найму в органах государственного управления,
- работа по найму в НКО,
- работа по найму в образовательном учреждении,
- частное предпринимательство,
- фриланс.

Различия в заработной плате

Между типом занятости и оценкой соответствия работы и специальности есть значимая связь, однако

Таблица 1

Сравнение заработных плат выпускников, занятых в коммерческих организациях в зависимости от оценки соответствия работы полученной во ВШЭ специальности

Соответствие работы специальности	Средний заработок, руб.	N, чел.
Не соответствует	41 015	89
Отчасти соответствует	47 102	99
Полностью соответствует	52 300	107

Вопросы: Оцените, насколько Ваша текущая работа соответствует полученной в ВШЭ специальности (по шкале, где 1 — «абсолютно не соответствует» и 7 — «полностью соответствует»); Каков в среднем был Ваш личный ежемесячный заработок от основной работы за последние два месяца (с учетом денежных премий) после вычета налогов?

в силу малой наполненности категорий мы можем рассматривать только занятых по найму в коммерческих организациях (табл. 1)⁶. Среди них треть выпускников отметили, что их работа скорее не соответствует полученной в университете специальности. Мы решили сравнить заработки выпускников⁷, работающих в коммерческих организациях, и получили, что указан-

⁶ Такой вид занятости является наиболее распространенным среди выпускников, ответивших на вопросы анкеты. Доля занятых в коммерческих организациях — 79%.

⁷ Выпускников просили указать размер их среднемесячных заработков за последние два месяца работы после вычета налогов, с учетом бонусов и премий. Сравнивались средние показатели заработков среди работающих в коммерческих организациях по группам оценок соответствия с помощью однофакторного дисперсионного анализа. Различия значимы с уровнем значимости 0,05.

Таблица 2

Оценки соответствия между работой и специальностью в зависимости от сферы работы отдела/департамента компании-работодателя, % (по строке)

Сфера работы отдела	Несоответствие	Частичное соответствие	Полное соответствие	N, чел.
IT, программирование	18	46	36	28
Юриспруденция	12	19	69	26
Финансы: планирование и управление	14	50	36	42
Проекты, исследования, аналитика	25	7	68	28
Консультирование	28	36	36	39
Планирование развития компании	32	28	40	25
Маркетинг, PR, реклама	33	38	29	66

Вопросы: Оцените, насколько Ваша текущая работа соответствует полученной в ВШЭ специальности (по шкале, где 1 — «абсолютно не соответствует» и 7 — «полностью соответствует»); Каково направление деятельности отдела/департамента, в котором Вы работаете?

ный размер заработной платы тем больше, чем выше выпускник оценивал соответствие своей текущей работы полученной в вузе специальности.

Мы получили такие же результаты, как и другие исследователи, анализировавшие различия в заработках выпускников в зависимости от степени, в которой найденная ими работа после выпуска соответствует полученной в вузе специальности: *выпускники, отметившие меньшее соответствие между работой и специальностью, указывают меньшие размеры заработков.*

Различия в должностях и сферах занятости

Мы предположили, что эти результаты должны объясняться различиями в занимаемых должностях, но данные, напротив, указывают на то, что среди таких должностей, как «ассистент» или «младший специалист», значимо меньше доли тех, кто отметил низкое соответствие работы полученной специальности. Поэтому не исключено, что различия в заработках объясняются сферами, в которых трудоустроены выпускники (и различиями в средних стартовых зарплатах в этих сферах). Действительно средние заработки выпускников различаются в зависимости от сферы деятельности компании-работодателя⁸. Так, наименьшие размеры средних заработков наблюдаются у выпускников, работающих в сфере маркетинга и PR, а также бухгалтерии и аудита. Тем не менее мы не можем проверить, в каких сферах преобладают выпускники, низко оценивающие соответствие меж-

ду работой и специальностью, из-за недостаточного объема выборки⁹.

Тем не менее есть статистически значимая связь между оценкой соответствия и сферой работы отдела, в котором непосредственно работает выпускник внутри организации-работодателя (табл. 2)¹⁰. Например, в маркетинге и планировании развития компании больше всего выпускников, отмечающих несоответствие между работой и полученной специальностью. Наибольшие доли отметивших частичное соответствие работают в отделах IT и маркетинга. А вот в юридических и исследовательских подразделениях — наибольшие доли отмечающих полное соответствие между работой и специальностью. Однако сравнение средних заработков работающих в различных отделах не подтверждает нашу гипотезу о том, что в отделах с меньшими средними заработками должны быть больше доли выпускников, негативно оценивающих соответствие. Так, средние заработки в сфере юриспруденции и в сфере планирования развития компании примерно одинаковы, тогда как доли негативных оценок соответствия существенно различаются.

Поскольку размеры заработков различаются в зависимости от сфер деятельности компаний-работодателей (или направлений деятельности внутри этих компаний), а для разных сфер наблюдаются различные доли низко оценивающих соответствие текущей работы и полученной специальности, логично предположить, что относительно меньшие заработки тех, кто ниже оценивает соответствие, объясняются сферой их занятости. Эту гипотезу стоит протестировать в дальнейшем на более обширных данных.

⁸ Сравнивались средние показатели заработков среди работающих в коммерческих организациях по группам оценок соответствия с помощью однофакторного дисперсионного анализа. Различия значимы с уровнем значимости 0,05. Из анализа были исключены сферы работы компаний с численностью ответивших выпускников менее 20 человек: образование и наука, медиа и пресса, производство, энергетика, недвижимость, транспорт и логистика, юриспруденция, сервис и услуги, HR, досуг и искусство.

⁹ Есть ряд сфер деятельности компаний, которые были указаны менее чем 10 респондентами. В таком случае невозможна проверка наличия связи между переменными.

¹⁰ Не рассматриваются сферы работы отделов с численностью ответивших выпускников менее 20 человек: бухгалтерия и аудит, производство, продажи, работа с клиентами, транспортировка и логистика, HR.

Различия в оценках параметров работы

Продолжая разговор об особенностях трудового опыта выпускников, по-разному оценивающих соответствие своей работы полученной специальности, нельзя обойти стороной то, как они оценивают различные параметры этой работы. Можно предположить, что низкая оценка соответствия связана с неудовлетворенностью выпускника какими-то параметрами имеющейся у него работы. Так, в опросе выпускникам было предложено оценить по шкале от 1 до 5 свою удовлетворенность такими параметрами, как содержание работы, заработная плата и график работы. С оценкой соответствия связана только удовлетворенность содержанием работы, причем положительно: *чем большую удовлетворенность содержанием работы высказывал в опросе выпускник, тем более соответствующей собственной специальности он считал текущую работу*¹¹, и наоборот.

С точностью указать на то, что в данной ситуации является причиной, а что следствием, мы не можем. Зато мы можем говорить, что оценка соответствия работы полученной специальности связана с удовлетворенностью содержанием этой работы, а не с размером заработной платы или условиями труда. Вполне возможно, что выпускники идут работать не по специальности осознанно, считая, что смогут лучше развиваться в другой сфере, но затем у кого-то из них ожидания от этой работы не оправдываются, что сказывается на общей удовлетворенности содержанием работы. Вероятно, может иметь место и вынужденное трудоустройство не по специальности, что для части людей также будет выражаться в меньшей удовлетворенности содержанием — особенно в том случае, если у человека было четкое понимание того, чем он хотел бы заниматься, но устроиться в этой области ему не удалось.

Различия в процессе трудоустройства

Небольшие различия в группах выпускников, по-разному оценивающих соответствие своей работы полученной в вузе специальности, наблюдаются и при анализе их опыта трудоустройства. Например, *среди выпускников, оценивающих соответствие как совсем низкое или частичное, сравнительно больше доли тех, кто отмечал, что испытывал трудности с поиском работы по специальности*: по 27% против 14% среди тех, кто оценил соответствие своей текущей работы полученной специальности как высокое. В связи с этим можно предположить, что работа не по специальности может быть следствием непонимания того,

какую работу можно выполнять с полученным образованием. Другое возможное объяснение — наоборот, наличие слишком конкретного понимания того, где хочется работать. Если для человека «работа по специальности» подразумевает занятость в одном-двух возможных местах, в которые ему не удастся попасть в силу разных причин, и ему приходится соглашаться на другую работу, то это автоматически становится для него «занятостью не по специальности».

Также существует связь между оценками соответствия и способом, с помощью которого выпускник нашел текущую работу: *среди высоко и низко оценивающих соответствие больше доли тех, кто нашел свою работу с помощью преподавателей/сотрудников НИУ ВШЭ* (13% и 19% соответственно против 6% среди тех, кто оценил соответствие как среднее). Такие результаты могут возникать из-за того, что либо выпускник находит работу через преподавателей в результате уже существующего продолжительного знакомства (например, еще студентом став сотрудником лаборатории или включившись в проекты преподавателей), а значит, вероятнее всего, и в соответствии с какими-то своими интересами; либо же выпускник, уже испытав трудности с самостоятельными поисками работы, может обращаться за помощью к кому-то из своих преподавателей, расценивая их как «последнюю возможность» что-то для себя найти. При этом круг предлагаемой преподавателями/сотрудниками ВШЭ работы, скорее всего, ограничен, из-за чего возникает масса случаев трудоустройства «от безысходности». Это может оставлять у выпускника чувство неудовлетворенности содержанием работы и ощущение, что годы обучения готовили его к чему-то большему. Тем не менее это совсем не означает, что полученная таким образом работа не будет удовлетворять его в будущем¹².

Таким образом, можно заключить, что *оценка соответствия не только напрямую связана с удовлетворенностью содержанием своей работы, но и, вероятно, складывается не без влияния паттернов, «историй» трудоустройства на эту работу*. Поэтому к числу факторов влияния на оценку соответствия необходимо отнести субъективные представления выпускника о возможных сферах трудоустройства, ожидания относительно собственных функций на работе, а также наличие сложностей в процессе поиска работы и мотив трудоустройства (например, «от безысходности» или «нашел то, что хотел»).

¹² Отсюда и необходимость проведения динамических сравнений на основе данных лонгитюдных исследований, так как возможно, что в первые полгода после завершения учебы у выпускников еще не сформировалось целостное понимание особенностей рынка труда, содержания и перспектив текущей работы, а также собственных возможностей. Кроме того, сильно влияние тех ожиданий, которые были сформированы еще в процессе обучения.

¹¹ Коэффициент корреляции Пирсона равен 0,3.

Оценка соответствия и образовательный опыт выпускника

Мы изначально хотели выяснить, связаны ли оценки образовательного опыта выпускника с его оценками соответствия между работой сразу после окончания вуза и полученной специальностью. Интерес обоснован тем, что обвинения в адрес собственного образования встречаются довольно часто. Особенно часто они возникают, если человек полагает, что его чему-то недоучили и полученная им специальность виной тому, что он не может устроиться на соответствующую его представлениям или желаниям работу. В пользу наличия у выпускника некоего негативного восприятия свидетельствует связь оценок соответствия с удовлетворенностью содержанием работы: выше было показано, что выпускники, ставящие низкие оценки соответствия, отмечают и меньшую удовлетворенность содержанием выполняемой ими работы. Исходя из этого, мы предположили, что такие выпускники могут более критически воспринимать опыт обучения в вузе или даже испытывать неудовлетворенность им, а также отличаться меньшими академическими успехами в процессе обучения.

Для проверки этой гипотезы мы рассмотрели ряд показателей, среди которых оценка приобретенных за время обучения в НИУ ВШЭ компетенций, оценки параметров учебного процесса, средние общие оценки выпускников за весь период обучения, средние оценки по профильным предметам за весь период обучения, средняя оценка по иностранному языку за весь период обучения, а также лояльность к вузу.

Уровень образования и факультет

Начнем мы, тем не менее, с базовых различий между выпускниками в зависимости от уровня образования и факультета, так как логично предполагать, что они накладывают значимый отпечаток на паттерны их трудоустройства. Наибольшую долю отмечавших полное соответствие работы и специальности мы находим среди окончивших в ВШЭ и бакалавриат, и магистратуру (58%); меньше всего таких — среди окончивших только бакалавриат (25%). Объяснение этому можно дать как с позиции выпускника, так и с позиций рынка труда. В первом случае будем говорить о человеческом капитале выпускника, за шесть лет обучения накопившего арсенал необходимых знаний и навыков, а главное, определившегося со своими возможностями относительно работы. Во втором случае мы уже говорим о доверии со стороны работодателей к новым параметрам обучения, принятым после присоединения России к Болонскому процессу. К завершившим «полный цикл» высшего образования доверие может быть более высоким, чем к тем, кто проучился четыре года, поэтому окончившие и бакалавриат, и магистратуру могут оказаться в более

выигрышном положении в конкуренции за лучшие вакансии. Другое объяснение может заключаться в том, что выпускники изначально решают, что хотели бы работать в сфере, отличающейся от полученной в бакалавриате специальности, но одни идут в соответствующую магистратуру и получают новое интересное их образование, а другие трудоустраиваются в новую для них сферу сразу после бакалавриата. Поэтому для первых соответствие больше, а для вторых, наоборот, — меньше.

Оконченный факультет также имеет значение. Наши, хотя и весьма ограниченные данные¹³, например, показывают, что наибольшие доли выпускников, отмечающих низкое соответствие работы и специальности, характерны для факультетов государственного и муниципального управления, прикладной политологии и мировой экономики и мировой политики (все более 40%). Как мы видели на примере зарубежных исследований, соответствие на старте вовсе не определяет успешность будущей карьеры выпускника, однако указывает на специальности, в которых в большей степени отсутствует спецификация возможных референтов на рынке труда.

Учитывая специфику факультетов, также важно иметь в виду, что содержание обучения может изначально формировать у выпускников завышенные ожидания относительно собственной трудовой деятельности, например, что они сразу смогут занять управленческие должности или будут заниматься политикой. Кроме того, важно учитывать и барьеры для вхождения в профессиональные сферы: если мы говорим о государственном управлении или политике, то, вероятно, эти сферы могут быть относительно более закрыты. Отсутствие понимания этих тонкостей, скорее всего, во-первых, создает для выпускников трудности при поиске работы, а во-вторых приводит их на рабочие места, не соответствующие ожиданиям, которые успели сформироваться у них в вузе.

Оценки и учебный процесс

Мы установили, что средние оценки¹⁴ за весь период обучения в НИУ ВШЭ не различаются в группах выпускников, по-разному оценивающих соответствие между работой и специальностью. Поэтому мы не мо-

¹³ Отметим, что из-за небольшой численности ответивших в анализе не учитывались такие факультеты и отделения, как факультет философии, отделения культурологии, прикладной математики и информатики, программной инженерии, логистики, МИЭФ, отделение деловой и политической журналистики (факультет медиакоммуникаций), — везде число ответивших менее 20 человек.

¹⁴ Средние оценки были получены из общеуниверситетской базы данных ACAB. Оценки по английскому языку доступны только для выпускников, окончивавших в ВШЭ бакалавриат или специалитет, так как в магистратуре нет обязательного изучения языка.

жем говорить о том, что трудоустройство не по специальности как-то связано с академической успеваемостью выпускника в то время, пока он был студентом.

Что касается оценок параметров учебного процесса, то оценки соответствия связаны только с высказываниями относительно внимания к практике во время обучения и внеаудиторной (самостоятельной) работе. Так, среди выпускников, *низко оценивающих соответствие работы и специальности, существенно больше доля тех, кто отметил, что практике во время обучения должно уделяться большее внимание* (82% против 66% и 68% в группах выпускников со средними и высокими оценками соответствия). Это отчасти может объясняться тем, что в практике эти выпускники видят (1) возможность для понимания того, чем они могут заниматься после окончания обучения, и (2) способ установить полезные контакты, которые могут пригодиться при поиске работы. Иными словами, с одной стороны, им может не хватать определенности, понимания собственной профессии, с другой — уверенности в том, что процесс трудоустройства не окажется сложным. Также есть некоторое расхождение во мнениях выпускников с разными оценками соответствия относительно внимания ВШЭ к самостоятельной работе студентов: среди низко оценивающих соответствие между работой и специальностью сравнительно меньше тех, кто считает, что самостоятельной работе нужно уделять больше внимания (14% против 20% в группе с высокими оценками соответствия). На наш взгляд, самостоятельная (внеаудиторная) работа всегда предполагает у студентов большую инициативность, креативность и большой самоконтроль, чем аудиторная нагрузка. Поэтому нежелание увеличивать ее долю в учебном процессе можно интерпретировать как избегание такого рода деятельности, что, в свою очередь, может свидетельствовать о меньшей самостоятельности и активности этих выпускников.

Компетенции

Как мы показали выше, есть различия в оценках выпускников в зависимости от того, какой уровень образования они получили в НИУ ВШЭ. В качестве одного из объяснений мы предложили различия в объемах человеческого капитала, накопленного за время обучения. В настоящее время происходит переход к компетентностной системе оценки полученного образования¹⁵, а это означает, что в результате обучения выпускник должен обладать теми или иными компетенциями, частично различающимися в зависимости от уровня образования (бакалавриат или магистратура). Эти различия были учтены в опросе выпускников

ВШЭ¹⁶, а потому мы можем сравнивать оценки опыта обучения в параметрах приобретенных компетенций отдельно для выпускников, окончивших только бакалавриат или же бакалавриат вместе с магистратурой. Эта информация будет полезной для выявления различий в образовательном опыте выпускников с разными оценками соответствия.

Выпускники бакалавриата. Для того чтобы структурировать списки компетенций¹⁷, мы провели факторный анализ отдельно для наборов переменных, которые оценивались бакалаврами и магистрами (имеющими также степень бакалавра, полученную в НИУ ВШЭ). В случае с бакалаврами мы получили модель с тремя факторами, которые назвали: «самостоятельность и ответственность», «исполнительность», «коммуникабельность и гибкость»¹⁸. Далее мы проверили, как эти факторы связаны с оценкой соответствия и получили, что *есть корреляция между оценкой соответствия и фактором «самостоятельность и ответственность»* (коэффициент корреляции Пирсона равен 0,3). *Так, выпускники, отрицательно оценившие соответствие своей работы полученной в ВШЭ специальности, в целом выражали меньшее согласие с тем, что в процессе обучения они приобрели компетенции, коррелирующие с этим фактором.* Иными словами, они были менее согласны с тем, что научились:

- находить, оценивать и использовать информацию из разных источников для решения профессиональных задач;
- самостоятельно осваивать новые области знания, учиться чему-то новому;
- самостоятельно ставить перед собой цели и определять способы их достижения;
- выполнять необходимую работу в срок за ограниченное время;
- справляться с большим объемом работы.

Это свидетельствует о том, что для выпускников с более низкими оценками соответствия характерно и более неоднозначное восприятие некоторых аспектов собственного опыта обучения в ВШЭ. Вполне возможно, что если у ряда этих выпускников возникали проблемы с трудоустройством, то они могли списывать на недостатки собственного образования. В то же время, вероятно, и сами эти выпускники не предпринимали активных действий для того, чтобы в процессе обучения использовать возможности для развития собственных способностей с целью будущего трудоустройства. Однако более низкие оценки по ряду компетенций не говорят нам о том, насколько

¹⁶ Выпускникам, окончившим разные уровни образования, давались соответствующие наборы компетенций для оценки.

¹⁷ Респондентам предлагалось оценить, насколько они согласны с тем, что обучение в НИУ ВШЭ способствовало развитию у них ряда компетенций. Предлагаемая шкала для оценки: 1 — «абсолютно не согласен(а)», 5 — «полностью согласен(а)».

¹⁸ Доля объясненной моделью дисперсии составляет 62%.

¹⁵ Новые стандарты были приняты в НИУ ВШЭ совсем недавно, они предполагают переход от оценки знаний к оценке компетенций (<http://www.hse.ru/news/47382958.html>).

они важны для выпускника, поэтому совсем необязательно, что хуже оценивающие те или иные компетенции на самом деле испытывали потребность в них и считают их значимыми для трудоустройства.

Анализ индивидуальных корреляций также показывает наличие взаимосвязи между оценкой соответствия и такими компетенциями, как умение:

- применять профессиональные знания и навыки на практике (0,33);
- самостоятельно осваивать новые области знания, учиться чему-то новому (0,26);
- справляться с большим объемом работы (0,23).

Это свидетельствует о том, что *выпускники, лучше оценивающие эффекты обучения, сказавшиеся на их способности к самостоятельной работе, выше оценивают соответствие между работой и специальностью*. Это может объясняться как более позитивным отношением к опыту обучения вообще, так и более позитивным опытом трудоустройства и удовлетворенностью самой работой. Также это можно объяснить и тем, что развитие самостоятельности и организованности в процессе обучения позволило этим выпускникам лучше понять собственную специальность, определиться с тем, где бы они могли работать, или они просто проявляли большую инициативу и пробовали разные виды деятельности еще в процессе обучения, что сказывается на их оценках соответствия.

Выпускники бакалавриата и магистратуры.

Что касается выпускников, отучившихся в ВШЭ и в бакалавриате, и в магистратуре, то для них в целом наблюдается похожая ситуация. Несмотря на некоторые различия в формулировках оцениваемых компетенций, мы также получили модель из трех факторов¹⁹, которые по существу не сильно отличаются от рассмотренных выше для бакалавриата: «коммуникабельность и креативность», «организованность» и «самостоятельность». Корреляционный анализ также показал наличие линейной зависимости между фактором «самостоятельность» и оценкой соответствия работы и специальности (коэффициент корреляции Пирсона равен 0,25). Поэтому и в случае с «полным циклом» образования получается, что низкие оценки соответствию ставят выпускники, менее согласные с тем, что за время обучения они научились:

- самостоятельно интеллектуально и культурно развиваться;
- самостоятельно осваивать приемы и методы из других профессиональных областей;
- грамотно оформлять результаты своей работы (в виде презентаций, отчетов и проч.);
- анализировать, оценивать полноту информации, при необходимости восполнять недостающую информацию.

Увязывая это с изложенным выше, можно сказать, что вне зависимости от окончательного уровня образования низкие оценки соответствия между работой и полученной специальностью связаны с более неоднозначным восприятием опыта образования, особенно в отношении развития самостоятельности, гибкости и организованности. Это может объясняться тем, что выпускнику было относительно тяжелее определиться с желаемой сферой занятости или вообще найти работу. А попав в незнакомую для себя сферу деятельности, выпускник может хуже оценивать опыт обучения в НИУ ВШЭ, исходя из того, что в работе ему приходится решать иные задачи, которые его специальность не предполагала. Кроме того, оценки компетенций не позволяют однозначно говорить о том, насколько значимыми для трудоустройства их считают сами выпускники.

Таким образом, оценка соответствия действительно связана с оценками собственного образовательного опыта: трудоустроенные не по специальности выражают большее несогласие с тем, что обучение в вузе способствовало развитию у них тех или иных способностей. Однако это не означает, что такие выпускники находятся в худших условиях, — просто их стартовые позиции, скорее всего, отличаются от тех, которые они представляли себе в качестве соответствующих полученной ими специальности. Тем не менее развитие этих позиций может быть самым разным, в связи с чем может произойти и переоценка университетского опыта.

Лояльность к вузу

В исследовании, данные которого мы используем в этой работе, задавался вопрос, стали бы выпускники снова поступать в ВШЭ на тот же факультет/магистерскую программу, если бы еще раз появилась такая возможность. Мы считаем, что по ответам на этот вопрос можно условно судить о лояльности выпускников к вузу или факультету, если за индикатор лояльности принимать готовность человека снова пройти обучение в том же вузе.

В результате среди выпускников, которые предпочли бы обучение в ВШЭ, но на другом факультете/магистерской программе или же вообще поступали бы в другой вуз и на другой факультет/магистерскую программу, наблюдаются наибольшие доли тех, кто поставил низкие оценки соответствию между работой и полученной специальностью (37% и 57% соответственно). В связи с этим можно заключить, что у части выпускников, низко оценивающих соответствие между работой и полученной специальностью, все-таки присутствует некоторая неудовлетворенность полученным образованием и, в частности, собственной специальностью — или тем, как они себе свою специальность представляли. Это утверждение отчасти может подтверждаться тем, что среди низко оценивающих со-

¹⁹ Доля объясненной моделью дисперсии составляет 58%.

ответствие между работой и специальностью сравнительно больше выпускников, которые отметили, что не хотели бы в будущем помогать развитию вуза.

Заключение: через предварительное введение в специальность к более лояльным выпускникам

В целом наш анализ свидетельствует о том, что выпускники, которые отмечают, что их работа не соответствует полученной специальности, демонстрируют меньшую удовлетворенность собственным обучением. Судя по полученным результатам, это может быть как следствием меньшей активности и инициативности самих выпускников в процессе учебы в вузе, так и проблемой вуза, уделяющего недостаточное внимание вопросам профессионального определения. Неудовлетворенность обучением может быть как причиной, так и следствием трудоустройства не по специальности. В первом случае выпускник будет осознанно искать себе работу в сфере, которая больше отвечает его стремлениям, а не полученному образованию. Исход у такого решения может быть и положительный, и отрицательный, что подтверждается наличием связи между низкой оценкой соответствия и неудовлетворенностью содержанием работы. Во втором случае выпускник мог сталкиваться с определенными трудностями в поисках работы после завершения обучения, что уже само по себе нередко списывается на полученное образование. И найденная работа так же, как и в предыдущем случае, может не удовлетворить его своим содержанием. И в том, и в другом случае, тем не менее, будет проявляться недовольство полученной специальностью. Однако нужно иметь в виду, что это предположение распространяется только на часть выпускников, ставящих низкую оценку соответствия.

В итоге наша попытка обратить внимание на то, что измеряемая в опросах оценка соответствия между работой и специальностью является не чем иным, как «восприятием этой оценки», принесла свои плоды. По сути, мы получили, что важность этого показателя для вузов заключается не в том, что по нему можно выделить группу менее успешных выпускников, а в том, что он позволяет определить тех выпускников, которые не всегда положительно оценивают свой опыт обучения, в целом менее лояльны к вузу и не хотели бы содействовать его развитию в будущем. Их карьера в дальнейшем может сложиться как угодно, но в момент старта они неоднозначно воспринимали свой образовательный опыт и свою текущую работу. Человек мог как не понять специфики полученного образования и собственных карьерных возможностей, так и, в принципе, в процессе учебы осознать, что эта специальность ему не близка.

В первом случае решением видится определенная политика факультетов, в которую входила бы рабо-

та со студентами с целью расширения их взглядов на возможности получаемого ими образования. Конечно, они должны видеть перед глазами «живые примеры» и представлять, где они теоретически могли бы работать. Но особенно важным, на наш взгляд, является прояснение цели образовательного процесса в рамках высшего образования. Выпускник не должен думать, что по окончании вуза он закономерно перейдет в заранее подготовленную для него «ячейку» на рынке труда — собственно, «специальность» не должна представляться односторонней. Напротив, в процессе обучения студентов необходимо учить размышлять о собственном образовании, специальности как о наборе потенциальных возможностей, которыми они могут воспользоваться, чтобы получить работу, соответствующую их интересам и потребностям. В этом должны помочь мастер-классы, практика в проектах, реализуемых вузом для внешних заказчиков, а также общие консультационные сервисы.

Во втором случае, когда человек осознает набор возможностей для своего применения на рынке труда при получении конкретной специальности, но понимает, что это не то, что ему нужно, ситуация оказывается сложнее. По идее, в таком случае у человека должна быть возможность сменить специальность, но формально «перепоступить» решится далеко не каждый, тем более, мысли о смене специальности могут возникнуть не на младших курсах, а в середине процесса обучения. Вполне возможно, что должен существовать некий естественный барьер — так вуз обезопасит себя от бесконечного количества «метаний» со стороны студентов. Тем не менее необходимо сделать возможной — не только теоретически, но и на практике — именно систему внутреннего перехода с одной специальности на другую. Другой вариант — введение возможностей для обучения по системе, подобной американским «liberal arts colleges», где акцент делается на максимально общем образовании, нацеленном на развитие у человека способности самостоятельно развиваться, критически мыслить и проч., а не на подготовке к работе по конкретной специальности. Курсы в большей степени имеют гуманитарную тематику (литература, искусство и др.) и могут выбираться студентами в зависимости от их предпочтений. В таком случае у человека есть время и возможность для самостоятельного развития и определения своих предпочтений относительно будущей занятости. В целом результатом обучения по такой программе должно стать и то, о чем мы отчасти говорили выше, — более широкое понимание студентами целей и назначения «образования», отношение к нему не как к сфокусированной на определенном предмете «тренировке» навыков, а как процессу саморазвития и самоопределения, который позволяет развить и расширить собственные возможности.

Выработка более гибких подходов к обучению, а также большее внимание к пониманию специфики

обучения будут тем более полезны, если принять во внимание желание вуза так или иначе поддерживать связи со своими выпускниками в будущем. Наши данные показали, что менее удовлетворенные своим обучением выпускники не проявляют особенного желания к поддержанию взаимодействия с вузом. Это вполне объяснимо тем, что для части из них именно вуз и специальность «виноваты» в том, что они не нашли того, чего хотели, или нашли, но разочаровались в этом. Поддерживаемые социальные связи основаны, как известно, на социальных обязательствах, а возможность сменить специальность²⁰ — это достаточно солидный социальный «кредит», который может быть выдан студенту. Получив его, он с большей вероятностью пополнит ряды признательных вузу выпускников, готовых к сотрудничеству. То же самое, к слову, можно отнести и к помощи в профориентации, в расширении собственного профессионального видения: она также может оказаться весьма существенным социальным обязательством, которое будет работать на расширение круга лояльных к вузу выпускников.

Источники

Bishop J. Occupation-Specific versus General Education and Training // *Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 1998. Vol. 559.

Cabrera A., Weerts D., Zulick B. Alumni Survey: Three Conceptualizations to Alumni Research. Paper presented before: Métodos de Análisis de la inserción laboral de los universitarios. Universidad de León, España, 2003, 9–11 June. URL: < http://www.education.umd.edu/EDHI/about/faculty_pages/cabrera/Three%20approaches%20to%20alumni%20surveys.pdf>.

²⁰ Конечно, это предложение учитывает установление разумных пределов для предоставления такой возможности — например, если понимание того, что при поступлении была выбрана не та специальность, пришло на 1–2-м курсах.

Harvey L. New Realities: the Relationship between Higher Education and Employment // *Tertiary Education and Management*. 2000. Vol. 6. No. 1. P. 3.

Kwiek M. The Social Functions of the University in the Context of the Changing State/Market Relations (the Global, European Union, and Accession Countries' Perspectives). Issue Paper for the European Commission, Research Directorates General, High Level Expert Group STRATA Project "Developing Foresight for Higher Education/Research Relations Developing in the Perspective of the European Research Area (ERA)". URL: <www.policy.hu/.../Commission_paper.p df>.

Metzger W.P. A Spectre is Hunting American Scholars: the Spectre of "Professionism" // *The History of Higher Education*. 2nd ed. / L.F. Goodchild, H.S. Wechsler (eds). Boston: Pearson Custom Publishing, 1997.

Moreau M-P., Leathwood C. Graduates' Employment and the Discourse of Employability: a Critical Analysis // *Journal of Education and Work*. 2006. Vol. 19. No. 4. P. 305–324.

Nordina M., Persson I., Rooth D. Education-Occupation Mismatch: Is There an Income Penalty? // *Economics of Education Review*. 2010. Vol. 29. P. 1047–1059.

Robst J. Education and Job Match: The Relatedness of College Major and Work // *Economics of Education Review*. 2007. Vol. 26. P. 397–407.

Roksa J. Double Disadvantage or Blessing in Disguise? Understanding the Relationship between College Major and Employment Sector // *Sociology of Education*. 2005. Vol. 78 (July). P. 207–232.

Roksa J., Levey T. What Can You Do with That Degree? College Major and Occupational Status of College Graduates over Time // *Social Forces*. 2010. Vol. 89. No. 2. P. 389–415.

Smith J., McKnight A., Naylor R. Graduate Employability: Policy and Performance in Higher Education in the UK // *The Economic Journal*. 2000. Vol. 110 (June).

Vine Ph. The Social Function of Eighteenth Century Higher Education // *The History of Higher Education*. 2nd ed. / L.F. Goodchild, H.S. Wechsler (eds). Boston: Pearson Custom Publishing, 1997.