



Жизнь после выпуска: что вузам важно знать об их выпускниках?

СОДЕРЖАНИЕ НОМЕРА

Компетентное мнение

Работа Ассоциации
выпускников: опыт МГИМО
Интервью
с А.В. Аляутдиновым 2

Работа с выпускниками
в НИУ ВШЭ
Интервью с Т.Ф. Дубовой 5

Профессиональные обзоры/рефераты

Д. Дрожжина
Подходы к исследованию
выпускников:
зарубежный опыт 7

А. Шутов
Реферат статьи Ли Харви
«Новые реальности:
взаимосвязь между
высшим образованием
и трудоустройством» 15

Эмпирические исследования

А. Петухова
Первые шаги
на профессиональной
сцене: работающие
и неработающие
выпускники 21

Д. Филиппова
Соответствие работы
после окончания вуза
полученной специальности:
что стоит за субъективными
оценками выпускников? 29

Д. Дрожжина,
Д. Филиппова
В поисках взаимности:
в чем университет
и выпускники могут быть
полезны друг другу? 39

Приложения

Занятость выпускников
НИУ ВШЭ 2011 г.
в первые полгода после
окончания вуза 46

Об исследовании
выпускников НИУ ВШЭ 48

К читателям:

Представляем Вашему вниманию 9-й выпуск бюллетеня «Мониторинг университета», который посвящен выпускникам. С ними связано несколько важных для вузов сюжетов. Во-первых, выход на рынок труда: какую работу и как быстро находят выпускники, удовлетворены ли ей? Во-вторых, их оценка опыта обучения в вузе: выпускник только что закончил обучение и может выделить его положительные и отрицательные черты. Какие компетенции были получены в ходе обучения? Помогли ли они в текущей работе? Удовлетворены ли выпускники своим обучением в целом? И, в-третьих, связь с вузом после выпуска: интересуются ли выпускники своей Alma Mater после завершения обучения, хотят ли чем-то помогать и участвовать в ее развитии? В этом номере бюллетеня мы постарались собрать материалы, которые давали бы ответы на эти вопросы и показывали, в чем заключается актуальность и важность каждого из поставленных вопросов.

Открывают выпуск интервью с представителями МГИМО и ВШЭ, отвечающими за работу с выпускниками. В первом из них А.В. Аляутдинов — заместитель начальника Управления по работе со студентами и выпускниками МГИМО — рассказывает об организации работы с выпускниками в данном вузе. Во втором Т.Ф. Дубова — директор по работе с партнерами НИУ ВШЭ — объясняет, почему работа с выпускниками важна для вузов.

За интервью следует обзор Д. Дрожжиной, в котором подробно представлены существующие на данный момент направления исследований выпускников вузов, обсуждаются их форматы и цели. Далее вниманию читателей предлагается реферат, подготовленный А. Шутовым по статье Ли Харви «Новые реальности: взаимосвязь между высшим образованием и трудоустройством». В нем рассматривается «вечная» проблема соответствия высшего образования рынку труда. Основное внимание уделяется разрыву между требованиями, предъявляемыми организациями и — шире — обществом к выпускникам, и навыками, которые они получают в ходе обучения.

Эмпирическую часть открывает статья А. Петуховой, которая посвящена проблеме трудоустройства после окончания вуза. В ней автор выявляет различия между группами работающих и неработающих выпускников и показывает, что отсутствие занятости в первые полгода после выпуска не обязательно является индикатором проблем с трудоустройством, а может, напротив, быть следствием осознанного выбора в пользу другой активности. Далее представлена статья Д. Филипповой, в которой обсуждается вопрос измерения соответствия работы выпускников полученной ими специальности. Автор показывает, что на то, как выпускник оценивает соответствие между работой и специальностью, влияют факторы различного порядка, а потому несоответствие не может рассматриваться в исключительно негативном ключе. Завершает выпуск статья Д. Дрожжиной и Д. Филипповой, посвященная связям выпускников с вузом после окончания обучения. Акцент делается на выявлении общих интересов вуза и выпускников, которые могли бы поддерживать взаимодействие между ними.

Работа Ассоциации выпускников: опыт МГИМО

Интервью с А.В. Аляутдиновым, заместителем начальника Управления по работе со студентами и выпускниками МГИМО, директором Ассоциации выпускников МГИМО

— Мой первый вопрос — исторический. Как давно и при каких обстоятельствах в МГИМО возникла идея о поддержке связей с выпускниками?

— Полагаю, идея консолидации сообщества выпускников возникла с момента первого выпуска, который состоялся в 1948 г. Тогда зародился наш корпоративный дух. Но только в 1991 г. Ученым советом — с подачи Ректора и инициативной группы выпускников — было принято формальное решение о создании Ассоциации.

В 2005 г. работа с выпускниками стала носить системный характер. Ассоциация была зарегистрирована в качестве некоммерческого партнерства, сформирована дирекция, которая стала работать уже не на общественных началах, как раньше, а на профессиональной основе.

— Почему важна работа с выпускниками и каковы цели этой работы?

— Основной целью является обеспечение связи между мгимовцами и их контактов с Университетом. Я думаю, что Ассоциация — это то связующее звено, которое позволяет нашим выпускникам эффективно взаимодействовать с МГИМО, реализовывать на его базе свои проекты. В знак благодарности наши выпускники нередко оказывают содействие Alma Mater в различных вопросах.

— Если говорить конкретно о МГИМО, какую пользу получает вуз и какую пользу подобное взаимодействие приносит выпускникам?

— Существует целый ряд направлений сотрудничества между МГИМО и его выпускниками. Начнем с того, что интересно выпускникам: второе высшее образование, магистратура, MBA, аспирантура, т.е. получение кандидатской степени. Выпускникам также интересно участие в образовательном процессе. Показателен пример нашего выпускника Руслана Алиева, который профинансировал создание новой кафедры Международных комплексных проблем природопользования и экологии. Другим ярким примером является создание Кафедры «АДВ — маркетинговые коммуникации» под руководством генерального директора группы ADV Д.А. Коробкова. Есть и другие примеры.

При участии мгимовцев создаются не только отдельные кафедры, но и магистерские программы.

Наши выпускники нередко читают курсы лекций. Так, заместитель генерального директора X5 Retail Group Ю.Г. Кобаладзе и председатель Комитета Госдумы по международным делам А.К. Пушков ведут очень популярные среди студентов мастер-классы.

Еще один аспект, который интересен выпускникам, — это содействие в трудоустройстве. В этом им помогает действующий при Ассоциации Центр карьеры.

— Вы помогаете им консультациями?

— Да, и не только. Зачастую мы оказываем прямое содействие в трудоустройстве, т.е. рассматриваем резюме, подбираем возможных работодателей и открытые вакансии, направляем резюме и рекомендации в компании. Партнеры Центра карьеры, которые работают с нами на постоянной основе, зачастую направляют нам уникальные вакансии — только для соискателей из МГИМО.

Вопрос трудоустройства интересует выпускников и как работодателей. Мы помогаем им с подбором персонала из числа студентов выпускных курсов и тех, кто уже окончил Университет.

Дважды в год — весной и осенью — проводятся Дни международной карьеры. С каждым разом эти мероприятия собирают все больше компаний и соискателей. Участники отмечают высокий уровень организации и креативный подход Центра карьеры к реализации карьерных проектов. Именно наш Центр первым пригласил к участию в Днях карьеры, помимо коммерческих компаний, представителей госучреждений.

Возвращаясь к вопросу о пользе, которую могут получить выпускники от сотрудничества с МГИМО, важно упомянуть и такой аспект, как благотворительность. В этом заинтересованы обе стороны — и МГИМО, и выпускники. Мы наблюдаем возрождение традиций филантропии в стране, среди успешных людей появляется потребность в меценатстве. Университет эту потребность удовлетворяет, предлагая большое число проектов для финансирования, софинансирования, других видов участия. И речь идет не только о материальной поддержке, выпускники оказывают разную помощь.

Университет также заинтересован в том, чтобы выпускники участвовали в образовательном процес-

се, поддерживали корпоративный дух на высоком уровне и оказывали взаимную профессиональную поддержку. Отчасти поэтому у нас самый высокий уровень трудоустройства выпускников — 100%.

— *Расскажите, пожалуйста, как начиналась работа с выпускниками, как определялась ее специфика? И какие инструменты использовались для того, чтобы построить ту систему, которая функционирует сейчас?*

— Если говорить о специфике, в полной мере ее характеризует наш лозунг: «Гордимся каждым выпускником». Мгимовцы работают в самых разных сферах. Мы взаимодействуем с выпускниками всех лет, начиная с 1948 г. — с ветеранов МГИМО, которых осталось совсем немного, — и заканчивая будущими выпускниками текущего года — теми, кто завершит обучение в 2012 г. Строго говоря, мы начинаем работу с выпускниками еще тогда, когда они являются студентами.

— *С чего начинается эта работа?*

— Это так называемая выпускная кампания, процесс вовлечения. Прежде всего, это работа над Каталогом выпускников 2012 г., в рамках которой мы призываем выпускников текущего года зарегистрироваться на нашем сайте, заполнить информацию о себе и, самое главное, оставить свою фотографию. Ведь иначе в Каталог попадет фото с электронного пропуска МГИМО. Таким образом, мы вовлекаем выпускников в наше информационное поле, потому что все, кто зарегистрирован на нашем сайте, получают регулярные информационные рассылки.

С 2008 г. Ассоциация проводит общеуниверситетский выпускной вечер. Это большой праздник, на котором обычно собирается больше 1000 человек.

Возвращаясь к уникальности каждого выпускника. Ассоциация как связующее звено должна отвечать максимально широкому кругу их запросов. Именно поэтому, например, родилась идея проведения Арт-выставки творческих работ выпускников в апреле этого года. Мгимовцы впервые получили возможность представить свои картины, фотографии, скульптуры и другие предметы искусства. В рамках выставки прошел «молчаливый аукцион», часть доходов от которого была направлена на благотворительность. Участие в выставке приняли неожиданно много мгимовцев. Кстати, сама идея мероприятия родилась с подачи инициативной группы выпускников, которые не просто интересуются искусством, а занимаются им профессионально.

В целом, основной инструмент нашей работы — это проведение мероприятий самого разного рода: корпоративные — День МГИМО, Общеуниверситетский выпускной, Новогодний вечер, юбилейные встречи выпускников; деловые — Деловой форум и Деловой коктейль. Клубный формат также интересен выпускникам, поэтому ежегодно в конце февраля мы проводим традиционную вечеринку «Зима finished party». Иными словами, у выпускников есть возможность выбора.

Еще одна важная составляющая нашей деятельности — это информационная работа с выпускниками. Помимо рассылок о мероприятиях мы распространяем ежемесячный информационный бюллетень. Все выпускники получают его в электронном виде.

Необходимо упомянуть и протокольную работу. Мы отслеживаем карьерные достижения выпускников, публикуем сообщения на сайте и готовим персональные поздравления. Мы поздравляем выпускников с днями рождения и юбилеями, значимыми событиями в их жизни.

— *Вы упомянули, что у вас очень широкий круг мероприятий. Всегда ли инициатива их проведения исходит от выпускников, как в случае с Арт-выставкой, или вы сами придумываете новые форматы?*

— Какие-то мероприятия мы проводим традиционно, например празднование Дня МГИМО. В основном идеи к нам приходят из общения с мгимовцами, занятыми в разных сферах деятельности. Мы пришли к выводу, что для выпускников важнее всего — просто встретиться и пообщаться. Поэтому нужно создать им комфортные условия для общения. А формат мероприятия является лишь фоном. Деловое это мероприятие или развлекательное, клубное или коктейльное — не столь важно.

— *Сейчас, начиная работу с выпускниками, российские вузы ищут образцы, в силу того что для России эта деятельность не очень характерна. Смотрят, например, на США, где есть и Гарвард, и Йельский университет как первые в этом деле. На кого равнялись вы?*

— Конечно, мы смотрели на западные образцы и сейчас продолжаем. По-прежнему есть, что почерпнуть из их деятельности. Хотя иногда мы сравниваем некоторые аспекты нашей деятельности, например, с Оксфордом и уже сейчас понимаем, что у нас, как минимум, не хуже. Но есть и к чему стремиться. У ведущих зарубежных вузов многовековая история, и хотя бы по этому показателю они впереди. Но уже сегодня мы имеем опыт, которым охотно делимся с другими российскими вузами.

— *Как это происходит?*

— В апреле 2011 г. Ассоциация провела первую Всероссийскую практическую конференцию по работе с выпускниками и образовательному фандрайзингу. Эта конференция собрала представителей 22 вузов со всей России. В этом году мы проводим вторую конференцию, но уже международного уровня — на нее приглашены не только российские вузы, но и ведущие университеты стран СНГ и Балтии.

— *Поддерживаете ли вы в дальнейшем, после конференции, связи с другими университетами? Кто-то обращается к вам?*

— Буквально в прошлую пятницу для получения дополнительной консультации к нам приезжал представитель одного из вузов. В принципе, представители разных вузов в течение года звонили нам. Сейчас,

когда мы готовим вторую конференцию, они приглашаются уже не как новички, а как равноправные участники, так как за год ими была проделана серьезная работа. Когда они приехали на конференцию, мы их увидели в том состоянии, в котором сами были когда-то, примерно в 2005 г. Поэтому прекрасно понимаем их заинтересованность в том, чтобы продвигать работу с выпускниками.

— Значит, в 2005 г. вы тоже находились в состоянии замешательства относительно того, куда двигаться и что делать?

— Да, перед вновь созданной дирекцией стояла тогда колоссальная задача, прежде всего сбора данных обо всех выпускниках. Элементарно не существовало даже базы данных. Но она была создана и стала достаточно серьезной основой для работы.

— Вы говорили, что получаете некоторую информацию от выпускников, отслеживаете их карьерные траектории и т.д. Интересно, проводятся ли какие-то исследования выпускников в МГИМО, и если да, то в каком формате?

— Мы часто проводим опросы среди пользователей нашего сайта. Это больше 11 000 человек. Мы задаем вопросы, которые в основном касаются наших мероприятий. Выпускники помогают нам определить даты мероприятий, наиболее удобное время и формат проведения.

Если говорить о комплексных исследованиях, то недавно был запущен достаточно подробный опрос. Его цель — определить, как оценивают выпускники образование, полученное в МГИМО, и каким образом оно помогло им в карьере.

— По Вашим наблюдениям, сами выпускники становятся более активными?

— С каждым годом выпускники все больше и больше обращают внимание на нашу работу. Если четыре года назад в Ассоциации было порядка 2000 постоянных членов, т.е. выпускников, которые внесли вступительный взнос и ежегодно платят взносы, то сейчас их уже 5300 человек. А к сентябрю их будет более 6000.

— Вы упоминали, что у выпускников появился интерес к благотворительности, к филантропии. Я же, наоборот, слышала мнение, что в России работать с выпускниками тяжело, поскольку люди в массе своей не привыкли к благотворительности.

— Я не говорю о том, что дух филантропии охватил абсолютно всех. Но наблюдается некое возрождение по сравнению с тем, что было, скажем, в 90-е годы прошлого века. Тогда было полное недоверие к благотворительным проектам и организациям. Сейчас это отношение меняется. Одно из наших ключевых направлений работы — фандрайзинг — как раз имеет одной из целей переломить ситуацию в психологическом плане, дать людям понять, что их пожертвования не уходят в никуда, а идут на благие дела. Причем пожертвования принимаются как на текущую деятельность, так и на отдельные проекты. Каждый благотворитель всегда чувствует отдачу.

— Это все мои вопросы. Спасибо Вам большое за интервью!

Беседовала
Д. Филиппова

Работа с выпускниками в НИУ ВШЭ

Интервью с Т.Ф. Дубовой,
директором по работе с партнерами НИУ ВШЭ

— Мой первый вопрос: для чего, на Ваш взгляд, работа с выпускниками нужна российским вузам в целом и Вышке, в частности.

— Прежде всего для того же, для чего и всем вузам в мире, полагаю. Если говорить в общем виде, то, как Вы и писали в Вашей диссертации, установление прочных связей между вузом и выпускниками многократно увеличивает социальный капитал обеих сторон.

Наиболее успешным в поддержании контактов с выпускниками вузам это обеспечивает большую устойчивость и возможность ускоренного развития. Поэтому основная функция отделов развития в американских университетах — это сбор пожертвований и формирование эндаумент-фондов, значительную долю в которые вносят выпускники. В США это давно сложившаяся и хорошо развитая практика. В последние годы аналогичное движение наблюдается в европейских вузах, и в России стали формироваться эндаумент-фонды, но результаты пока не столь впечатляющие, чтобы строить новые учебные корпуса или стадионы. Нет сложившейся традиции, да и менталитеты сильно различаются. Прошлой осенью мы посетили ряд университетов западного побережья США и выяснили, что они были вынуждены инвертировать свое финансирование, поскольку Барак Обама в несколько раз сократил финансирование высшего образования. Скажем, если раньше в среднем 80% средств они получали из госбюджета и лишь 20% привлекали самостоятельно, то теперь пропорция перевернулась. Это стало возможным только благодаря тому, что у них была эта накопленная «воздушная подушка», позволяющая им в сложных обстоятельствах держаться на плаву. Потому, что для американцев естественно поддерживать институты, в которые они верят. Самое сильное впечатление от прогулок по Сан-Франциско оставили растяжки на каждом фонаре: «Поддержим наше высшее образование», а с другой стороны: «От этого зависит наше будущее» или «Для укрепления нашего штата». Каково же было мое удивление, когда в Беркли на следующий день мне сказали, что деньги в университеты от частных лиц стали поступать незамедлительно, потому что, если государство не делает того, что они считают важным, значит, это делают сами граждане.

Вот это мне кажется самым главным.

— А что же нам делать?

— У нас, к счастью, в последние годы в высшее образование вкладываются значительные средства. Но если мы не просто декларируем, что необходи-

мо строить в нашей стране гражданское общество, а действительно намерены это делать, то начинать надо с себя. А это значит активно участвовать в жизни сообщества дома, в котором живешь, факультета, университета, в котором учишься или работаешь.

— То есть эту работу можно рассматривать в качестве подготовки к тому моменту, когда вузу потребуются помощь?

— Сейчас наше государство довольно много вкладывает в образование. Но так было не всегда. Достаточно вспомнить 1990-е годы, когда вузы были предоставлены сами себе и выживали, как могли. Вот именно тогда они стали отдавать свои помещения в аренду и проч. Кто сказал, что всегда будут тучные годы? Поэтому можно рассуждать об этой деятельности в логике «пригодится на черный день». Вместе с тем важно привлекать опыт выпускников, которые успели продвинуться в своей профессии: они могут выступать в качестве экспертов в самых разных проектах университета — от запуска новых образовательных программ до оценки финальных результатов.

— Вы сказали о пользе для вуза, а какую пользу для выпускников Вы видите в этих взаимоотношениях?

— Университет — это прежде всего место интеллектуальной подпитки, катализатор профессионального развития. Недавно на нашем портале запущена сеть только для выпускников, где мы просим каждого при регистрации определить сферы персональных интересов. Это позволит нам наладить адресную рассылку и сформировать группы выпускников по интересам, которых в дальнейшем можно будет приглашать к участию в тех проектах университета, которые им нужны.

Для выпускников может быть интересно все, что угодно. Например, первые выпускники сейчас выбирают будущие профессии для своих детей, и приятно, что они очень часто приходят в Вышку и бывают крайне удивлены, что выбор так расширился. Не все знают, что к нам МИЭМ присоединился, и теперь у нас будут и инженерные специальности. Конечно, это можно найти на сайте, но важно, что можно прийти и посоветоваться. Обращаются за стажерами и сотрудниками, доверяя подготовке в родном вузе. Важнейшее направление для выпускников в работе вуза — это консультирование по развитию профессиональной карьеры, подбор программы дополнительного профессионального образования, а также помощь в поиске работы.

Кроме того, быть частью университетского сообщества вообще престижно, а тем более быть частью

Вышки, которая так быстро набирает очки за годы своего недолгого существования, и вместе с ней и ее выпускники. Я регулярно в этом убеждаюсь, когда вижу, как наши выпускники отвечают на вопрос, какой вуз они закончили.

— Вы много говорили про специфику американского подхода к работе с выпускниками, а в чем Вы видите российскую специфику? И в связи с этим, какие инструменты определяете именно для нас, возможные или невозможные по сравнению с американскими на данный момент?

— Я уже говорила, что нам только предстоит формировать гражданское общество, а университетское сообщество должно играть в этом процессе, безусловно, одну из заглавных ролей. Необходимо объединять людей, которые придерживаются высоких этических стандартов и способствуют формированию гуманного общества в целом. Мы сейчас создаем Ассоциацию выпускников Вышки, для того чтобы легче было поддерживать различные социальные проекты. Есть, например, «Доктор Клоун», который хочется поддержать, и многие другие. Поэтому нужно делать абсолютно прозрачные линии для финансирования проектов.

Я считаю, начинать нужно с таких вещей, которые будут всем понятны. Тогда выпускники будут воспитываться теми ценностями, которые разделяются в университете. Это и формирует корпоративную культуру.

— Я правильно понимаю, что Ассоциация выпускников должна быть одним из инструментов, с помощью которого можно такие совместные проекты поддерживать?

— Это один из инструментов поддержки, важно дать понятный импульс, создать удобный механизм. А потом... Помните, как Курчатов построил свой Институт и не прокладывал тропинки до тех пор, пока сотрудники их сами не проложили, и только потом их заасфальтировал? Сейчас мы собираем те идеи, которые уже есть, чтобы сделать их устойчиво работающими. Те, которые выживут, и будут корпоративными ценностями. Мы не хотим ничего навязывать, кроме стандарта качества и хорошего вкуса.

— Есть ли какие-то трудности, с которыми Вы сталкиваетесь сейчас?

— Пока инициатива исходит по большей части от ВШЭ. Были какие-то проекты, которые рождались, а потом умирали. Важны последовательность и преемственность.

Поэтому проекты не должны зависеть от конкретных людей, они должны подхватываться новыми поколениями, и работу начинать надо с первого дня пребывания студента в университете. Я понимаю, что

это безумно сложный процесс, медленный. Для этого должен быть создан понятный механизм инициирования совместных проектов. Таким инструментом должна стать Ассоциация.

— А какой Вы видите роль исследований выпускников? Для чего они могут быть полезны университету в развитии этой деятельности?

— В прошлом году мы сделали важные шаги в этом направлении: во-первых, стартовал собственно мониторинг карьеры выпускников. До прошлого года так назывался опрос студентов выпускного курса, что, согласитесь, называть мониторингом карьеры было неправильно. И первый опыт был, по моему мнению, успешным, так как отозвались более 1700 выпускников.

Второе исследование — это опрос выпускников через полгода после окончания вуза, главная цель которого — выяснить их мнение о недостающих компетенциях для успешного старта профессиональной карьеры. Их оценки дополняются результатами опроса работодателей, которые оценивают компетенции пришедших к ним работать выпускников нашего университета. В этом году мы планируем их продолжить.

Дальше будем развивать исследования по мере необходимости.

— Ну, а что мы можем иметь уже сейчас по тем исследованиям, которые делали?

— Главное добиться того, чтобы результаты исследований не оставались просто познавательной информацией, а становились основанием для проведения работы над выявленными ошибками, внесения необходимых изменений в программы, с тем чтобы дать выпускникам те компетенции, которых им не хватало. Это очень полезные данные для учебного блока и конкретных факультетов. А исследование профессиональных траекторий имеет очень перспективный выход на ведение профориентационной работы с абитуриентами, так как сегодня одну и ту же должность могут занимать люди, получившие совершенно разное образование и разные специальности. Представлять веер возможного развития профессиональной карьеры очень полезно при определении профессиональных предпочтений. Так что надо просто и тут быть последовательными в продвижении полученных результатов.

— Понятно. Это были все вопросы, большое спасибо за интервью!

Беседовала
Д. Филиппова

Д. Дрожжина,
аналитик проектно-учебной лаборатории
«Развитие университетов» НИУ ВШЭ

Подходы к исследованию выпускников: зарубежный опыт

Аннотация. *Исследования выпускников высших учебных заведений становятся нормой для многих стран, хотя в России такие исследования пока не получили широкого распространения — они носят локальный характер и реализуются на уровне отдельных вузов. Однако в последнее время ощущается потребность в развитии подобных исследований. Выпускники вузов являются своеобразным «продуктом» высшего образования, соответственно, они могут выступить в качестве индикаторов различных процессов, происходящих в данной сфере. Интерес, проявляемый к информации о выпускниках вузов, делает их важным объектом для изучения. А разнородность информации, которую запрашивают различные группы (абитуриенты, работодатели, вузы, государство), порождает необходимость более подробного изучения подходов к исследованию выпускников. Информация о выпускниках является показателем престижа вуза; она дает возможность оценить эффективность образовательных программ; на ее основе формируются представления о компетенциях выпускников и их соответствии запросам рынка труда. Информация о выпускниках вузов вносит значимый вклад в формирование как политики отдельных вузов, так и образовательной политики государства. В данном обзоре обобщен опыт западных стран и представлены различные подходы к исследованию выпускников, которые могут быть полезны при обсуждении развития данного исследовательского направления в России.*

Ключевые слова: выпускники, типология, опросы, западный опыт.

Введение

Зачем изучать выпускников высших учебных заведений? Ведь после выпуска они больше не являются участниками образовательного процесса, не погружены в вузовскую среду. На первый взгляд может показаться, что исследование выпускников не представляет интереса, так как они уже вышли за пределы университета и не принимают непосредственного участия в его функционировании. Однако эта особенность выпускников — причастность к жизни университета (хотя и косвенная) и одновременно нахождение за пределами вузовской среды — делает их крайне интересным объектом для изучения со стороны различных групп, в частности, со стороны

самых вузов. Студент, вышедший из стен вуза, фактически является «продуктом» учебного заведения, обладающего рядом характеристик, по которым можно судить о качестве полученного им образования как на микроуровне (уровне конкретного вуза), так и на макроуровне (на уровне государства).

В действительности в информации о выпускниках вузов заинтересованы самые разные группы. Во-первых, родители и абитуриенты хотят иметь информацию о трудоустройстве и занятости выпускников вуза, в который планируют подавать документы, а также о возможностях карьерного роста по окончании данного учебного заведения. Во-вторых, сами вузы заинтересованы в получении информации о выпускниках с целью усовершенствования своих образовательных программ, а также принятия различных административных и управленческих решений. Выпускники могут служить для вуза источниками информации об актуальных тенденциях на рынке труда. На основании полученной информации учебное заведение может принимать решения о внесении изменений в образовательный процесс. В-третьих, работодатели проявляют интерес к выпускникам, обладающим определенными знаниями и навыками для успешного функционирования на рынке труда. И наконец, информация о выпускниках представляет огромный интерес для государства в целом. Выпускники — именно те люди, которые преодолели все ступени образовательного процесса и получили диплом, свидетельствующий о приобретенных ими знаниях и навыках. Основываясь на их оценках, можно составить представление о проблемах, имеющихся в образовательной системе. О них также могут косвенно свидетельствовать и показатели процесса поиска работы выпускниками. Полученные статистические данные о выпускниках могут служить основой для принятия решений об изменении образовательной политики даже на национальном уровне.

Такой разносторонний интерес к информации о выпускниках вузов делает вполне обоснованным рост в последние годы числа посвященных им исследований, главным образом, проводимых за рубежом. Опыт разных стран показывает, что наиболее продолжительную традицию исследований выпускников имеют США: первые опросы в кампусах датируются 1930-ми годами [Brennan et al., 2005], когда Сиракузский

университет и Университет Миннесоты разработали первые лонгитюдные исследования выпускников, посвященные изучению их опыта в период Великой депрессии и Второй мировой войны. Расцвет исследований приходится на 1960-е годы, когда опросы «становятся нормой для многих больших университетов» [Ewell, 2005, p. 19] и охватывают набор различных сфер: от компетенций выпускников до их готовности участвовать в финансировании инициатив университетов.

Европейский опыт исследований выпускников отстает от США и исторически складывается в более поздние периоды. Так, в Германии первые опросы выпускников инициировались Университетом г. Кассель (1970-е годы). Появление такого рода исследований в Германии было связано с нефтяным кризисом и, как следствие, с переполненностью рынка труда квалифицированными безработными специалистами — выходцами из университетов [Schomburg, Teichler, 2005]. А в Испании традиция исследования выпускников начала складываться только в 1990-х годах, когда университеты осознали необходимость изучения взаимосвязи выпускников вузов и рынка труда в период кризиса и возросшей безработицы [Mora, Vidal, 2005].

В России исследования выпускников не получили еще широкого распространения. Если исследования и проводятся, то, как правило, по инициативе отдельных вузов; результаты не могут быть использованы для сопоставления между вузами в силу несистемного сбора данных, различий в методологии, а также закрытого характера получаемой информации (т.е. она используется только для внутренних целей вуза). Однако подобные исследования востребованы, и в них кроется огромный потенциал. Зарубежный опыт изучения выпускников дает представление о различных подходах и форматах исследования, которые позволяют получить разностороннюю информацию о выпускниках. Опыт западных стран, к которому хотелось бы обратиться в данной работе, может быть полезен для дальнейшего развития направления исследований выпускников в России.

На основе ряда работ подходы к проведению опросов выпускников условно можно разделить по следующим основаниям:

- тип информации, которую получают по результатам опроса [Cabrera et al., 2005];
- масштаб проведения опроса [Brennan et al., 2005; Ewell, 2005];
- продолжительность проведения опроса [Brennan et al., 2005].

Выделенные основания для разделения опросов выпускников достаточно условны в том плане, что зачастую они идут в комбинации друг с другом и не могут существовать изолированно. Далее мы остановимся на более детальном рассмотрении каждого из выделенных классов.

1. Классификация по типу информации, которую получают в результате опроса

Основная задача каждого исследования состоит в получении определенной информации о предмете своего интереса. Потому представляется важным начать именно с рассмотрения классификации американских исследователей [Cabrera et al., 2005], основанной на различных типах информации, которую можно получить в ходе исследования выпускников вузов.

При изучении выпускников проблема состоит в том, что информацию о них хотят получить разные социальные группы, и эта информация различна по своей природе. Например, результаты могут использоваться политиками, работодателями, абитуриентами и другими группами в соответствии с их интересами (совершенствование учебных программ, выбор вуза и т.п.). Таким образом, должны создаваться типы опросов, задачей которых является получение как можно более разносторонней информации о выпускниках, удовлетворяющей запросам «целевых» групп.

В работе американских исследователей [Ibid.] выделяются три подхода к изучению выпускников в США по типам получаемой в ходе опроса информации, и эти подходы условно соответствуют трем периодам становления и развития американской традиции опроса выпускников. Остановимся более подробно на рассмотрении каждого из них.

Первый подход: результаты обучения

В период с 1930 по 1970 г. исследователей в основном интересовало соответствие между полученным выпускниками образованием и их работой; интерес также представлял вопрос о соотношении трудоустройства выпускников и степени их удовлетворенности работой. Такой подход к опросам был нацелен на получение информации о *результатах, достигаемых выпускниками по окончании обучения*. Подход основывается на предпосылке, что «качество и эффективность работы учебного заведения могут быть измерены посредством мониторинга достижений выпускников в годы после получения диплома» [Ibid., p. 6]. В данном типе опросов задействуются такие показатели, как уровень дохода, профессиональный статус выпускника, удовлетворенность работой, вовлеченность в гражданскую и политическую активность и др. Подход также пытается учесть удовлетворенность полученным образованием, понять, как выпускники оценивают качество приобретенных навыков, насколько хорошо вузовская среда организована для подготовки специалистов, способных выйти на рынок труда.

Опросы, посвященные изучению результатов обучения, делятся на две категории:

- *Изучение достижений выпускников*. В качестве индикаторов выступают мнение выпускников

по поводу трудоустройства, мнение работодателей о выпускниках вузов, а также мнение обеих указанных групп об образовании, которое предоставляет вуз. Данные о достижениях выпускников могут использоваться в качестве подтверждения эффективности образовательных программ, а также служить основанием для внедрения изменений в образовательный процесс [Murray, 1994].

- **Гражданская и общественная активность.** Оценка вовлеченности выпускников в гражданскую и социальную деятельность — достаточно новое направление в опросах. Возросший интерес к социальной и гражданской активности вызван ее спадом в США. Поэтому исследователей заинтересовал вопрос, какую роль играют вузы в воспитании гражданской позиции студентов и как они влияют на вероятность участия выпускников в различных видах социальной активности. В качестве индикаторов вовлеченности выступают участие в волонтерских программах и деятельность в общественных организациях, оценка склонности к участию в президентских выборах, а также ряд других социальных, экономических и политических параметров, которые отражают позицию выпускника в отношении общественной активности. Наиболее ярким примером исследований в этой области является работа «The Shape of the River» [Bok, Bowen, 1998], в которой изучается вероятность участия выпускников различных вузов в гражданской и общественной деятельности. Анализ основывался на данных двух когорт выпускников (1976 и 1989 гг. выпуска) и охватывал 28 высших учебных заведений с высоким проходным баллом.

Данные, полученные в ходе опросов такого типа, как правило, представляют наибольший интерес для абитуриентов и их родителей. Ряд работ (например, [Paulsen, 1990; Higher Education Research Institute, 2003]) указывает на то, что престиж учебного заведения и статистика трудоустройства выпускников — это ключевые факторы, влияющие на выбор вуза абитуриентами. Другой важной целевой группой являются управленцы и административный персонал, которые принимают решение о внесении изменений в учебные программы. Информация о результатах обучения может быть использована для проведения реформ в отношении учебного плана, служб занятости и подразделений, отвечающих за оказание консультационных услуг [Murray, 1994].

Минусы данного исследовательского подхода, сфокусированного на результатах обучения, заключаются в следующем:

- Во-первых, восприятие результатов обучения может меняться с течением времени. Например, по прошествии нескольких лет выпускни-

ки могут более критично оценивать эффекты от образовательного процесса, чем в первый год после окончания вуза [Pike, 1993].

- Во-вторых, восприятие результатов обучения варьируется в зависимости от текущих карьерных достижений выпускников. Так, выпускники, удовлетворенные своей работой на момент опроса, могут положительно оценивать знания, полученные ими на выходе из вуза, тогда как неудовлетворенные выпускники могут давать в большей степени негативные оценки, за счет чего происходит смещение [Pike, 1994].

Второй подход: вовлеченность и компетенции

Начиная с 1980-х годов внимание исследователей переключается преимущественно на изучение компетенций выпускников и их вовлеченность в студенческую жизнь: *«Целью опросов такого типа было понимание того, какой эффект учебные заведения оказывают на развитие навыков критического мышления, а также на развитие профессиональных навыков и опыта межличностного взаимодействия у своих выпускников»* [Cabrera et al., 2005, p. 5]. Существуют как минимум два блока вопросов, на которые пытаются найти ответ такие исследования. Первый связан со стремлением понять природу и сущность опыта, получаемого выпускниками в вузах. Второй отсылает к попытке выяснить, в какой мере развиваемые в вузе компетенции применяются выпускниками на рынке труда.

Вовлеченность в университетскую жизнь

В основном исследования данного типа посвящены изучению студентов и их опыта участия в университетской жизни. Однако ряд авторов [Pike, 1993; Volkwein, 2002] включают вопросы о студенческой вовлеченности в исследования выпускников, чтобы постфактум узнать их впечатления об участии в университетской жизни. В качестве основных индикаторов в опросах данного типа выступают вовлеченность в жизнь факультета, взаимодействие со сверстниками, представление выпускника об эффективных методах преподавания, вовлеченность при выполнении различных заданий и интенсивность усилий, которые выпускники прикладывали при выполнении работы [Kuh et al., 1997]. Результаты исследований вовлеченности представляют интерес для тех, кто стремится понять, как практики, усваиваемые в вузовской среде, преобразуются в опыт и успех выпускников. Получение информации о вовлеченности является достаточно редким явлением в опросах выпускников, однако, по мнению авторов классификации, имеет право на самостоятельное существование.

Опросы, связанные с вовлеченностью, сопряжены с несколькими методологическими трудностями.

Первая сложность состоит в невозможности описать все индикаторы вовлеченности в университетскую жизнь. Вторая заключается в степени доверия, с которой мы можем полагаться на результаты, полученные по выделенным индикаторам. И третья трудность касается получения информации о вовлеченности выпускников в студенческую жизнь после окончания ими университета, когда они уже вырваны из вузовской среды. При этом студенты предоставляют более актуальную информацию о вовлеченности, так как непосредственно переживают различные опыты «здесь и сейчас».

Компетенции выпускников

Опросы, посвященные изучению компетенций, имеют дело со знаниями и навыками, полученными выпускниками в ходе обучения, а также с тем, как они применяют эти знания и навыки на практике. Компетенции представляют интерес для исследования, так как являются индикаторами образовательных стандартов. Опросы позволяют выявить, реализуются ли эти стандарты на практике. Результаты опросов, посвященных изучению компетенций, представляют интерес для управленцев и административного персонала, а также для работодателей, заинтересованных в наборе выпускников с определенными знаниями и навыками [Cabrera et al., 2005]. При проведении опросов, связанных с изучением компетенций, возникает следующее существенное ограничение: представляется сложным отделить компетенции, полученные в вузе, от тех, которые могли быть приобретены выпускниками после завершения обучения [Pascarella, 2001].

Третий подход: спонсорство

С 1980-х годов по настоящее время одной из наиболее интересующих исследователей тем является спонсорство и поддержка вузов со стороны выпускников [Cabrera et al., 2005]. Начиная с 1978 г. в США происходит снижение объемов финансирования вузов со стороны государства; они становятся вынужденными искать дополнительные источники финансирования. В качестве таковых выступили заказы внешних организаций на проведение вузами целевых исследований, платное обучение, а также спонсорская помощь, оказываемая вузу выпускниками.

Выпускники являются для западных (прежде всего, американских) вузов крайне значимым источником финансирования. Поэтому исследователи заинтересованы в изучении мотивов участия выпускников в работе Ассоциаций выпускников и финансировании различных вузовских инициатив, а также способов привлечения и удержания выпускников-инвесторов. От участия выпускников в финансировании инициатив университета выгоду получают обе стороны: и вузы, у которых появляются деньги, и выпускники,

которые приобретают определенный статус в обществе [Ibid.].

Наиболее значимыми индикаторами в подобных исследованиях выступают наличие у выпускников финансовых ресурсов, пол, возраст, доход, история карьеры и успеха, участие в работе коммерческих и некоммерческих организаций, награды, достижения и т.д.

Результаты, получаемые в ходе исследований спонсорства, в основном представляют интерес для руководителей и управленцев, которые занимаются вопросами поддержания университета и его финансирования. Выводы исследований помогают руководителям университетов найти наиболее перспективных спонсоров для вуза, которые в большей степени заинтересованы в его развитии, а также реализовывать программы по привлечению выпускников и взаимодействию с выпускниками.

В отличие от остальных подходов, изучение спонсорства имеет крайне незначительные ограничения. Первое связано с получаемой информацией, которая по своей природе достаточно сензитивна. Второе касается необходимости более деликатного и личного подхода (проведение интервью) при поиске спонсоров и добровольцев, желающих содействовать развитию вуза.

2. Классификация исследований по масштабу проведения

Помимо классификации опросов выпускников по критерию их содержательной составляющей (т.е. информации, которую можно получить в ходе опроса), зарубежные исследования уделяют внимание также классификации опросов по масштабу их проведения. Исследователи из Великобритании предлагают выделять следующие типы опросов по охвату [Brennan et al., 2005]:

- официальные национальные опросы;
- опросы, организуемые самими вузами для реализации собственных целей;
- академические исследования выпускников вузов.

Стоит оговориться, что различные основания для классификации опросов не исключают возможности пересечения их элементов. К примеру, опросы, информационная составляющая которых сводится к получению знания о компетенциях выпускников, по охвату могут быть национальными. Далее более подробно остановимся на рассмотрении классификации, положенной в основу данного раздела.

Первый тип охвата: национальные опросы

Такие опросы (например, в Великобритании и США) проводятся одновременно среди выпускников различных вузов страны спустя шесть месяцев после

получения ими диплома о высшем образовании. Цель национальных опросов состоит в сборе сопоставимых статистических данных о выпускниках разных вузов. Опросы такого типа направлены на получение данных о «*трудоустроенности выпускников, а также об их образовательном статусе (занятые, продолжающие обучение, безработные, и если занятые, то у какого работодателя и по какой специальности)*» [Brennan et al., 2005, p. 86]. Результаты опросов после анализа оформляются в статистические сборники и публикуются в открытом доступе в Интернете¹. Данные национальных опросов используются для корректировки образовательной политики государства, принятия решений об объемах финансирования вузов [Brennan et al., 2005], а также в политических целях (поскольку выпускники являются гражданами страны, считается, что от их удовлетворенности полученным образованием зависит то, кому они отдадут свои голоса на выборах) [Ewell, 2005].

Национальные опросы, в свою очередь, могут также быть классифицированы по двум основаниям: по количеству этапов опроса и степени централизованности. Классификация опроса **по количеству этапов его проведения** тесно связана с размером территории государства. Соответственно, выделяют следующие типы опросов:

- **Одноуровневые опросы**, когда опрос охватывает единовременно территорию всего государства [Mora, Vidal, 2005]. Например, в европейских странах гораздо проще организовать унифицированный сбор данных сразу на территории всей страны, так как государства Западной Европы — относительно небольшие по площади, что позволяет контролировать сбор данных одновременно на разных уровнях и не разбивать его по времени и территориально.
- **Двухуровневые опросы**, когда опрос происходит единовременно на территории отдельно взятого штата/региона, а затем данные передаются на более высокий уровень [Ewell, 2005]. Такой тип опроса характерен для больших государств с развитым административно-территориальным делением. Например, в США принята система штатов, и в каждом из них находится много вузов. Гораздо легче организовать сбор данных сначала на уровне штата с последующей передачей данных на более высокий уровень.

По степени централизованности опросы подразделяют следующим образом [Ibid.]:

- **Централизованные опросы**, когда существуют единая методология и единые правила проведения опросов, предоставляемые штатам/регионам и вузам «сверху». Проведение та-

ких опросов контролируется государством. Предъявляемые к вузам требования (например, минимальное необходимое количество опрошенных выпускников) должны быть четко соблюдены. Такой тип опросов дает возможность получать сопоставимые данные. Однако очень жесткие требования к собираемым данным могут породить ряд трудностей. Под давлением вузы могут стремиться «подогнать» реальные данные под желаемый результат, который представил бы их учебное заведение в нужном свете. Например, они могут повторно опрашивать безработных студентов непосредственно перед сдачей статистических данных, пытаясь установить, не получили ли они работу. Однако они не будут опрашивать повторно занятых студентов, чтобы узнать, не потеряли ли они свое рабочее место, пополнив ряды безработных. В связи с этим на национальном уровне анализа могут появляться серьезные смещения в оценках занятости выпускников [Brennan et al., 2005].

- **Децентрализованные опросы**, когда государство дает лишь некоторые инструкции относительно информации, которую нужно получить о выпускниках, а методология и процедура проведения опроса разрабатываются либо на уровне самого учебного заведения, либо на уровне региона. В таком случае, с одной стороны, у исследователей больше свободы действий, и собираемые данные могут быть в большей степени приближены к реальности; с другой стороны, при сопоставлении полученных данных возникает сложность, связанная с различиями в методологиях опросов.

Национальные опросы имеют свои плюсы и минусы. Как уже упоминалось выше, большим плюсом национальных опросов является возможность сопоставления данных о выпускниках между штатами и отдельными вузами. Национальные опросы предоставляют данные макроуровня, которые позволяют получать целостную картину образовательной системы и сравнивать вузы, помогают выявить проблемы и принимать решения об изменениях в образовательной политике. Минусы состоят в том, что зачастую отсутствует контроль за соблюдением требований к сбору данных, сохранением единой методологии, и, как следствие, возникают трудности при сопоставлении данных; или же вузы оказываются неспособными соответствовать жестким требованиям, что подталкивает их к предоставлению «подгоняемых», а не действительных данных о выпускниках.

Существует также проблема со временем проведения опросов: шесть месяцев с момента выпуска, по мнению исследователей, — достаточно малый срок для трудоустройства выпускников. Это связано с тем, что первые полгода после выхода из стен универси-

¹ Например, Higher Education Statistic Agency в Великобритании: <<http://www.hesa.ac.uk/>>.

тета для выпускников наступает период «турбулентности», когда они находятся в поиске: устраиваются на временную работу, чтобы оценить свои силы, или пробуют себя в различных профессиях. Кроме того, многие выпускники могут продолжать обучение после окончания учебного заведения, т.е. принимают решение не покидать университетскую среду [Brennan et al., 2005]. Вторая проблема связана с тем, что подобные опросы «единоразовы» для каждого конкретного выпуска. Статичная картинка, получаемая по результатам единичного опроса, быстро устаревает и теряет свою актуальность. Судить по ней об отдале от высшего образования для выпускников, покинувших стены университета, представляется весьма проблематичным.

Второй тип охвата: опросы, проводимые вузами

Такие опросы для повышения качества образовательного процесса, как правило, финансируются средствами самих учебных заведений. *«Цель подобных опросов заключается в выяснении рода деятельности выпускников, а также того, как навыки, полученные ими в университете, влияют на карьерный рост выпускников»* [Brennan et al., 2001]. Данные таких опросов служат для внутренних целей вузов и не предоставляются в открытом доступе. В ряде западных стран подобные опросы, организуемые на уровне вузов, проводятся в дополнение к основному источнику информации, в качестве которого выступают национальные исследования выпускников.

Возникает вопрос: почему этот тип опросов воспринимается вузами как дополнительный источник информации, но не как полноценный, самостоятельный? Ведь данные, которые вузы получают от своих выпускников, проводя самостоятельные исследования, могут быть более полными и разносторонними, нежели данные, получаемые ежегодно по результатам применения единой методологии национального опроса. Сами вузы обосновывают такое отношение к рассматриваемому типу опросов выпускников следующим образом. Они считают, что данные национального опроса являются исчерпывающими в том смысле, что дают статистику о трудоустройстве выпускников вузов (несмотря на то, что национальный опрос не затрагивает вопросы удовлетворенности выпускников работой и соответствия полученного образования текущей профессии) [Brennan et al., 2005]. Также вузы ссылаются на то, что проведение собственных исследований является достаточно затратным мероприятием, и это может послужить причиной отказа от их реализации.

Хотя проведение самостоятельных опросов выпускников может требовать больших ресурсных затрат от вузов, исследователи [ibid.] указывают на то, что такая практика, тем не менее, существует. В це-

лом можно выделить три причины для проведения опросов выпускников силами самих вузов.

- Во-первых, у различных подразделений внутри вуза возникает потребность в сборе определенных данных о выпускниках для решения своих конкретных задач (при этом вуз не обязательно ведет систематический сбор данных о выпускниках, это могут быть разовые исследования).
- Во-вторых, в некоторых вузах существует традиция опроса выпускников с целью оценки качества различных курсов. Такие опросы помогают вузу сопоставить собственные данные с результатами национального исследования в отношении качества полученного выпускниками образования.
- В-третьих, существуют университеты, которые на регулярной основе проводят опросы и получают различные данные о выпускниках, изучаемые в динамике. Такие данные представляются важными для получения картины функционирования вуза и происходящих в нем изменений.

Вузы, которые проводят собственные опросы, называют несколько аргументов в пользу организации опросов выпускников силами внутренних исследовательских подразделений.

- Опросы дают возможность обогатить официальную информацию, предоставляемую различными подразделениями о бывших студентах.
- Они позволяют выяснить отношение выпускников к качеству преподавания и созданным для обучения условиям, а также получить их собственную оценку относительно полученного опыта, знаний и навыков.
- Полученные данные дают возможность выяснить, как приобретенные выпускниками знания влияют на их карьеру.

Большинство подобных исследований имеют краткосрочный характер; редкими являются лонгитюдные исследования из-за необходимости их постоянного финансирования и поддержания.

Третий тип охвата: академические исследования

Такие опросы не привязаны к определенной территории или учебному заведению; они объединяются не общностью места, а общностью сферы исследования. Например, для исследователей рынка представляет интерес отдача, получаемая выпускниками от инвестирования человеческого и экономического капитала в частные и государственные вузы [Chevalier, Conlon, 2003]. Результаты, полученные в ходе исследования, используются в образовательной политике для принятия решения о расширении численности студентов в той или иной области. Также результаты публикуются в СМИ, что позволяет абитуриентам и их

родителям принимать решение о выборе вуза для поступления.

Фокус внимания других исследователей сосредоточен на изучении различных типов вузов и их влияния на трудоустройство выпускников в зависимости от пола, социального класса, расы [Brennan, Shah, 2003]. Подобные исследования отражают специфику процесса поиска работы либо объективных характеристик работы, таких как заработная плата или необходимый для трудоустройства образовательный статус. Они изучают соответствие между работой и полученными выпускником знаниями и навыками, а также уделяют внимание компетенциям выпускников, востребованных работодателями. Академические исследования разнообразны по своей природе. Многие из них финансируются государственными структурами.

Академические исследования закладывают в свою основу масштабные репрезентативные выборки, которые включают выпускников, покинувших университет за два-три года до момента проведения исследования. Однако сложность академических исследований заключается в низком уровне откликов выпускников на предложение об участии в опросах [Elias et al., 1999]. Агрегированные данные также не позволяют представить в полной мере многообразие опыта, получаемого выпускниками в процессе обучения. Тем не менее академические исследования представляют интерес, они дают возможность углубиться в определенные сферы знания о выпускниках.

3. Классификация по систематичности проведения исследований

Опросы выпускников различаются не только по масштабам, но и по систематичности проведения. Данные опросы подразделяются на *краткосрочные* (разовые) и *долгосрочные* (лонгитюдные) [Brennan et al., 2005].

Краткосрочные (разовые) опросы, как правило, организуются по инициативе отдельных вузов для реализации собственных задач и проводятся спустя полгода после выпуска студента из учебного заведения. Минусы опросов этого типа состоят в следующем.

- По мнению исследователей, шесть месяцев после выпуска — слишком короткий срок для того, чтобы выпускник вышел на рынок труда и устроился на работу. Многие выпускники по окончании вуза в течение полугода определяются с выбором профессии, для этого посещают специальные курсы или просто занимаются поиском работы. Такая ситуация «нетрудоустроенности» негативно сказывается на статистических данных, получаемых вузами.
- Краткосрочные опросы имеют в своем основании различающиеся методологии в связи с

тем, что они разрабатываются разными вузами, и потому возникает проблема сопоставления данных.

Долгосрочные (лонгитюдные) опросы охватывают 3–4-летний период жизни выпускника после получения диплома о высшем образовании. Такие опросы, как правило, финансируются правительством, проводятся по единой методологии и дают возможность получать сопоставимые данные.

Заключение

Зарубежный исследовательский опыт показывает, что опросы выпускников становятся все более важным инструментом получения информации, необходимым для принятия образовательных решений разными группами населения. Культура проведения опросов имеет давнюю традицию в США. Европейские страны также постепенно формируют эту культуру с учетом запросов и требований собственной действительности.

Существуют разнообразные подходы к изучению выпускников: по систематичности проведения опроса, по охвату и по типу информации, планируемой получить в ходе опроса. Все эти подходы представляются крайне важными в понимании феномена выпускников вузов, и каждая из разновидностей опросов решает свои задачи, дает возможность различным группам получить определенные сигналы о состоянии образовательной системы и сделать верные выводы.

Так, опросы, в основе классификации которых заложены различные типы информации, являются таргетированными, т.е. нацеленными на предоставление конкретных сведений о выпускниках заинтересованной в них группе (абитуриентам, вузам, работодателям, государству).

Опросы, различающиеся по систематичности проведения, дают возможность получить представление о некотором явлении в конкретный момент (разовые исследования) или же отследить некоторую тенденцию путем проведения серии последовательных опросов с определенным интервалом (лонгитюдные исследования).

Опросы, различные по масштабу проведения, позволяют получить данные разной степени агрегированности: от «локальных», которые дают представление только об определенной сфере изучения или о конкретном вузе, до «глобальных», которые помогают оценивать какие-либо процессы в образовательной системе на уровне государства. Они различаются также по методологии и, соответственно, по степени сопоставимости данных. «Глобальные» опросы, как правило, исходят от государства, и данные собираются по единой методологии. Поэтому полученные в ходе них результаты могут сравниваться на уровне отдельных вузов, штатов, а также давать картину

состояния системы высшего образования по стране в целом. Результаты исследований «локального» характера, наоборот, трудносопоставимы, так как имеют в своем основании различные методологии проведения опроса, а также различные задачи, решаемые исследователями.

Культура проведения опросов выпускников в России сейчас еще недостаточно развита. Она носит скорее локальный характер и проводится на уровне отдельных вузов. В то же время потенциальная востребованность результатов подобных исследований различными группами довольно высока. Подходы к изучению выпускников в других странах, рассмотренные в данном обзоре, могут служить ценным руководством для развития и использования результатов исследований выпускников вузов в России.

Источники

Bok, D., Bowen W.G. The Shape of the River: Long-Term Consequences of Considering Race in College and University Admissions. Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1998.

Brennan J. et al. The Employment of UK Graduates: Comparisons with Europe and Japan. Bristol: Higher Education Funding Council for England, 2001.

Brennan J., Shah T. Improving Employment Prospects for Graduates from Socially Disadvantaged Groups. Bristol: Higher Education Funding Council for England, 2003.

Brennan J., Williams R., Woodley A. Alumni Studies in the United Kingdom // New Directions for Institutional Research. 2005. P. 83–94.

Cabrera A.F., Weerts D.J., Zulick B.J. Making an Impact with Alumni Surveys // New Directions for Institutional Research. 2005. P. 5–17.

Chevalier A., Conlon G. Does It Pay to Attend a Prestigious University? Centre for the Economics of Education (CEE). Discussion Paper No. 33. 2003.

Elias P. et al. Moving on: Graduates' Careers Three Years after Graduation. Manchester: CSU Limited, 1999.

Ewell P.T. Alumni Studies As Instruments of Public Policy: The U.S. Experience // New Directions for Institutional Research. 2005. P. 19–29.

Higher Education Research Institute. Cooperative Institutional Research Program (CIRP). Freshman Survey Report. Los Angeles: University of California, 2003.

Kuh G.D., Vesper N., Connolly M.R., Pace R.C. College Student Experiences Questionnaire. Bloomington: Indiana University Center for Postsecondary Research and Planning, 1997.

Mora J.-G., Vidal J. The Emerging Uses of Alumni Research in Spain // New Directions for Institutional Research. 2005. P. 73–82.

Murray N. The Graduates Survey, Step by Step // Journal of Career Planning and Employment. 1994. Vol. 54. No. 2. P. 36–39, 62–64.

Pascarella E.T. Identifying Excellence in Undergraduate Education: Are We Even Close? // Change. 2001. Vol. 33. No. 3. P. 18–23.

Paulsen M.B. College Choice: Understanding Student Enrollment Behavior. Washington, DC: ERIC Clearinghouse on Higher Education and George Washington University, 1990.

Pike G.R. The Relationship between Alumni Satisfaction and Work Experiences // Research in Higher Education. 1994. Vol. 35. No. 1. P. 105–124.

Pike G.R. The Relationship between Perceived Learning and Satisfaction in College: An Alternative View // Research in Higher Education. 1993. Vol. 34. P. 23–40.

Schomburg H., Teichler U. Increasing Potentials of Alumni Research for Curriculum Reforms: Some Experiences from a German Research Institute // New Directions for Institutional Research. 2005. P. 31–48.

Volkwein F.V. Value of Alumni Studies // NCTLA Assessment Institute Resource Notebook. State College, PA: Penn State University, 2002.

А. Шутов,
студент 2-го курса магистратуры НИУ ВШЭ

Реферат статьи Ли Харви «Новые реальности: взаимосвязь между высшим образованием и трудоустройством»*

Аннотация. В своей статье Л. Харви обращается к проблеме соответствия высшего образования рынку труда, рассматривает ее историю и причины возникновения, описывает, какие изменения произошли в структуре организаций в последнее время и каким образом сейчас функционирует институт высшего образования. Основное внимание он уделяет разрыву между требованиями, предъявляемыми организациями и — шире — обществом к выпускникам, и навыками, которые студенты получают в ходе обучения. Харви утверждает, что большинство существующих способов преодоления этого разрыва неэффективны, и предлагает собственный вариант изменения высшего образования, суть которого заключается в трансформации отношения к студентам как участникам образовательного процесса.

Ключевые слова: умение трудоустроиваться¹, обучение на протяжении жизни², трансформация в восприятии образования, выпускники.

Основной тезис Харви заключается в том, что «в быстро изменяющемся мире выпускникам необходимо продолжать обучение на протяжении всей жизни. Основная роль высшего образования состоит в том, чтобы изменять студентов посредством улучшения их знаний, установок, навыков и способностей и в то же время дать им возможность быть критическими и рефлексивными учащимися на протяжении всей жизни» [р. 3]³. В связи с этим возникает ряд вопросов: ка-

кие изменения вызвали такую необходимость; каким образом возможна трансформация как вузов, так и учащихся; зачем она нужна; не разрушит ли такая трансформация академическую автономию, создав слишком тесные связи высшего образования с рынком труда, и т.д. На все эти вопросы Харви отвечает в рассматриваемой нами статье.

Новые требования к высшему образованию

В постиндустриальную эпоху государства перестают быть относительно изолированными экономическими системами, резко вырастает количество каналов обмена информацией, формируется глобальная экономика. В таких условиях особенно актуальной становится проблема конкурентоспособности страны на мировой арене, причем конкурентоспособности, обеспечиваемой не военными, а экономическими силами. Создание образованных и высококвалифицированных кадров представляется основным фактором повышения темпов экономического роста и уровня экономического развития. В то же время для действующих в стране компаний и корпораций неотъемлемым фактором успешного развития также становится включение в быстро развивающуюся и видоизменяющуюся глобальную экономику, что создает запрос на специалистов, готовых к постоянным изменениям и способных к адаптации. Таким образом, система высшего образования сталкивается с новыми требованиями, которые формируются со стороны государства и отдельных компаний.

1. Давление со стороны государства

Во многих западных странах в начале 1980-х годов возникло, а затем стало набирать популярность представление о том, что высшее образование должно не просто прививать студенту некий набор общих навыков, а вносить непосредственный вклад в экономический рост и процветание страны. В Великобритании как самим Харви и его коллегами, так и различными государственными организациями (например, Уэльским учредительным советом по вопросам высшего

* Harvey L. New Realities: The Relationship between Higher Education and Employment // Tertiary Education and Management. 2000. No. 6. P. 3–17.

¹ Здесь и далее *employability* переводится как «способность трудоустроиваться», что означает наличие необходимых навыков и адаптивности для успешного поиска и продвижения по работе. Аспект продвижения крайне важен, поскольку в современных условиях от выпускника требуется не только умение занимать позицию в организационной структуре, но и умение активно искать и использовать возможности для профессионального роста, т.е. он должен уметь «трудоустроиваться» постоянно.

² Здесь и далее *lifelong learning* переводится как «обучение на протяжении жизни». Подробное описание данной концепции приводится далее в тексте реферата.

³ Здесь и далее в квадратных скобках указаны страницы рассматриваемой статьи Л. Харви.

образования) проводились исследования по оценке целей высшего образования и возможностей, которые оно предоставляет. Со стороны ряда государственных институтов, связанных с образованием (например, Национального комитета Великобритании по исследованию высшего образования), стали выдвигаться требования по усилению взаимосвязи между содержанием высшего образования и потребностями работодателей, рынка труда. Как утверждает Харви, множество комитетов и комиссий, созданных в Великобритании в конце 1990-х годов для разработки программ и законодательных инициатив, пришли к выводу о необходимости улучшить способность выпускников устраиваться на работу после завершения обучения. В результате был реализован ряд программ, направленных на устранение пробелов в навыках выпускников и рабочей силы, что подразумевало выявление недостающих выпускникам навыков и поддержку введения университетских курсов, которые способствуют их развитию.

2. Структурные изменения в организациях

Повышение внимания к способностям и навыкам выпускников отмечается не только со стороны государственных институтов, задачей которых является обеспечение экономического роста и конкурентоспособности. Значительно изменились требования и самих работодателей. Эти изменения обусловлены трансформацией организационной структуры компаний, которая требует найма людей, способных эффективно функционировать в новых условиях: «Эти изменения будут вызваны продолжающейся информационной революцией, осознанием необходимости быть более чуткими к клиентам и акционерам и необходимостью выходить на международный рынок» [р. 5]. Упомянутые изменения проявляются на нескольких уровнях [р. 5]:

- сокращение штатов;
- сокращение уровней организационной иерархии, предоставление менеджерам более широких полномочий;
- использование гибких контрактных соглашений, включающих фриланс, аутсорсинг и частичную занятость.

Очевидно, что новая линия функционирования предприятий, ориентированная на скорость, гибкость и адаптивность, непосредственно соответствует появлению новых требований к выпускникам, которые должны быть гибкими и адаптивными, уметь быстро включаться в командную работу над краткосрочными проектами. Как перспективы карьерного роста, так и само понятие работы для выпускников становятся неоднозначными вследствие того, что работники получают больше свободы и контроля над процессом труда. Ожидается, что выпускники сами будут проявлять инициативу по увеличению числа своих заданий,

обязанностей и, соответственно, рисков, чтобы обеспечить себе постепенный карьерный рост.

Количество рабочих мест резко уменьшается вследствие сокращения штатов и организационных уровней. С одной стороны, это снижает шансы выпускников найти подходящую работу, с другой — уменьшение числа позиций в организациях увеличивает спрос на высококвалифицированную, образованную и обладающую широким набором компетенций рабочую силу. Однако это не означает, что выпускники будут сразу приняты на должности, требующие значительного уровня подготовки. Харви отмечает, что возрастает число выпускников, которые начинают с самых низких позиций, сопряженных с минимальными требованиями и подразумевающих выполнение самых простых заданий. Именно опыт, полученный в процессе обучения в университете, позволяет выпускникам активно развиваться и расширять круг своих полномочий и обязанностей для достижения более интересных и выгодных позиций. Харви приводит отрывок из интервью, в котором выпускник, работающий закупщиком в компании — производителе лекарств, говорит: «...мою работу можно выполнять, и не имея никакого диплома, но я не уверен, сможет ли такой человек развить ее в нечто больше, будет ли он стремиться расширить круг своих полномочий и ответственности. Наличие диплома влияет не на то, как человек выполняет текущую работу, а на то, как он развивает ее» [р. 6]. Таким образом, современная схема найма выпускников значительно отличается от той, что была распространена ранее, когда выпускники проходили продолжительные стажировки и получали дополнительное образование внутри самого предприятия, до того как приступить к выполнению служебных обязанностей и стать полноценной частью организационной структуры. Сейчас от них требуется встраиваться в работу организации буквально на ходу, в кратчайшие сроки определять весь спектр возможностей и альтернатив и незамедлительно приступить к их реализации и самопродвижению.

Новые требования к выпускникам

На современном рынке труда роль *credentials*⁴ резко снизилась: наличие тех или иных документов, подтверждающих квалификацию работника, считается само собой разумеющимся и служит своего рода «пропуском» в борьбу за лучшую позицию. Внимание смещается с диплома выпускника на его личностные качества и навыки; практически исчезает соответствие между специальностью, по которой выпускник

⁴ Здесь используется английское слово *credentials*, поскольку оно не имеет прямых аналогов в русском языке и означает любые сертификаты, дипломы или какие-либо иные документы, подтверждающие наличие тех или иных навыков и компетенций у человека.

проходил обучение, и областью, в которой он будет работать, и, более того, областью, в которой его бы хотели видеть работодатели.

Харви пишет о том, что все больше работодателей начинают использовать нестандартные методы рекрутинга. Они набирают выпускников из самых разных сфер, от гуманитарных до технических специальностей, с целью найти среди них тех, кто обладает широким набором навыков. Это качество для них «перевешивает» по своей ценности узкоспециальные знания в какой-то конкретной области. Организациям нужно нечто большее, чем просто познания в той или иной сфере, которыми можно наделить выпускника за год или два внутри самой компании, и, похоже, пока университеты не прививают эти качества в явном виде. О каких именно качествах идет речь? Харви выделяет две крупные категории [р. 8].

1. *Качества, относящиеся к взаимодействию с другими людьми:*

- коммуникабельность;
- умение работать в коллективе;
- умение создавать и поддерживать связи с людьми.

Эти качества необходимы для того, чтобы успешно взаимодействовать, устанавливать и поддерживать связи с разными людьми — как принадлежащими к организации, так и находящимися вне ее. Перечисленные качества позволяют эффективно работать в нескольких коллективах одновременно и менять собственную роль в каждом из них в зависимости от изменяющихся условий и предъявляемых требований.

2. *Личные качества:*

- интеллект, знания, желание и способность учиться;
- гибкость и адаптивность к изменениям;
- самомотивация, уверенность в себе, самопродвижение и самоуправление.

Вторая категория качеств позволяет выпускникам успешно встраиваться в рабочий процесс, принимать на себя риски и ответственность, самостоятельно действовать, давать начало проектам и помогать организациям справляться с новыми вызовами.

Казалось бы, основной набор навыков и качеств, требуемых от выпускников, изменился незначительно. Если раньше от них требовались коммуникабельность, уверенность в себе, дисциплинированность, умение решать проблемы и работать с числами, интеллект и знания, то сейчас, вследствие технологических и организационных изменений, к этому списку добавляется лишь умение работать с компьютерными технологиями, а также гибкость и адаптивность. Более ощутимое изменение состоит в том, что гораздо важнее имеющих у выпускников знаний становятся *способность и желание продолжать учиться новому*.

По мнению Харви, современные университеты пока не адаптировались к этому новому вызову и не способны в полной мере развивать у своих студен-

тов качества и способности, которые особенно стали необходимы сейчас (гибкость, самостоятельность, желание и способность учиться). Поэтому следует понять, как нужно трансформировать процесс обучения, чтобы каждый студент мог развить в себе эти качества в стенах университета. Для этого необходимо рассмотреть, как устроен процесс обучения на данный момент, с тем чтобы далее наметить возможные пути его изменения.

Устройство процесса обучения

Современное высшее образование, утверждает Харви, в значительной степени характеризуется *инструментальностью обучения*. Такое обучение имеет две разновидности: одна из них ориентирована на академическое сообщество и мир науки, в то время как другая устремлена в сторону подготовки студента к будущей работе. В первом случае основными задачами обучения являются образование, передача студенту общих и абстрактных знаний, погружение его в академический мир. Во втором случае значительная часть образовательных ресурсов направлена на развитие у студента способности трудоустроиваться и обеспечение места работы.

Харви выделяет три пункта, которые демонстрируют подобную направленность образования [р. 9]:

- стремление предсказать нехватку у студентов конкретных навыков, требующихся на рынке труда, и принятие мер по ее устранению;
- забота некоторых преподавателей о том, чтобы выпускники получили хорошие места работы в подходящих для них индустриях или профессиональных областях;
- стандартизированное инструментальное обучение огромного количества студентов.

В качестве конкретного примера Харви приводит программу обучения на модельера в Университете Кингстона, в которой делается акцент на том, что основным достоинством данного университета является наличие тесных деловых связей с индустрией моды, а основной задачей — забота о том, чтобы выпускники получили хорошую работу и стали важными личностями в мире моды.

Очевидно, университеты в определенном смысле откликнулись на давление со стороны государства и рынка труда, что привело к сближению высшего образования и процесса трудоустройства. Однако такое сближение привело и к тому, что многие студенты в системе массового высшего образования учатся лишь для того, чтобы получить необходимую для работы квалификацию, пропуская большую часть ненужного, по их мнению, материала. Иными словами, они лишают себя целостного корпуса знаний, который призвано давать высшее образование. Именно поэтому многие исследователи с подозрением относятся к чрезмерному сближению образования и рынка труда,

которое в конечном счете может привести к нарушению академической автономии, подрыву критической позиции ученого и превращению образования в узконаправленную тренировку, заранее подогнанную под определенную работу.

Второй значимой концепцией образования наряду с инструментальным обучением является *обучение на протяжении жизни (life-long learning)*. Изначально под этим подразумевалось предоставление возможности получения дополнительного образования людям среднего возраста, которые по той или иной причине не получили его в более раннем возрасте, но хотят пройти обучение сейчас. Постепенно идея обучения на протяжении жизни претерпевала изменения и обрела все большим количеством смыслов. На данный момент она превратилась в своего рода программу социальной политики и подразумевает не только и не столько возможность получить высшее образование в любом возрасте, сколько требование соответствовать изменяющимся представлениям о необходимых навыках и действительно продолжать обучаться и развиваться на протяжении всей жизни, в том числе и после получения диплома о высшем образовании. Относительно целей обучения на протяжении жизни Харви заключает, что *«хорошо образованное и обученное население необходимо для будущего экономического процветания, продвижения инноваций, продуктивности и экономического роста, развития общественной жизни, социального и политического единства и достижения подлинно демократических обществ, каждый член которых всецело вовлечен в политическую жизнь»* [р. 10].

Не вполне ясным остается то, какие конкретные формы обретает обучение на протяжении жизни в рамках высшего образования. Автор отвечает на этот вопрос, указывая, что в большинстве университетов под обучением на протяжении жизни подразумевают все, что НЕ связано с получением первого высшего образования и продолжением обучения для продвижения в академическом сообществе. Другими словами, речь идет о программах дополнительного профессионального образования, которые предлагают освоить конкретные знания и навыки, необходимые для успешного выполнения определенной работы. Данные программы являются одним из способов, которыми институты высшего образования вносят свой вклад в экономическое развитие.

В итоге на практике целью обучения на протяжении жизни, как она трактуется в системе высшего образования, оказывается все то же успешное трудоустройство и выполнение работы, иными словами — способность трудоустроиваться, а не трансляция определенных ценностей, способствующих социальному развитию и демократизации общества, о которых говорилось в приведенной выше цитате. По мнению Харви, на территории одного университета могут сосуществовать два отдельных универ-

ситета: традиционный (бакалавриат, магистратура, аспирантура) и университет обучения на протяжении всей жизни (дополнительное профессиональное образование), учебные программы и образовательные задачи которых никак не связаны между собой. Таким образом, два университета на текущий момент функционируют параллельно, в то время как должны представлять собой слаженную, взаимосвязанную структуру. Одним из этапов трансформации высшего образования должно стать слияние этих двух разновидностей воедино и создание того, что автор называет «омниверситет» (omniversity). *«Омниверситет — это сеть свободно связанных между собой на основе одной территории академических, общественных организаций и организаций по трудоустройству»* [р. 11]. В первом приближении видно, что для Харви путем преодоления разрыва между образованием и трудоустройством является привнесение в обучение на протяжении жизни академического этоса, что позволит студентам получать более общие навыки, относящиеся к успешному функционированию в современном обществе, а не узкоспециальные знания и навыки, необходимые лишь для выполнения одного вида работы, которые они получают в ходе обучения на протяжении жизни сейчас.

Пути изменения высшего образования

Наиболее очевидным инструментом для преодоления отставания высшего образования от рынка труда и организационных изменений является введение в программу высшего образования различных курсов и образовательных мер, нацеленных на развитие способности трудоустроиваться. Автор отмечает, что в академической среде идет активное обсуждение вариантов подобных образовательных мер, таких как новые критерии оценки навыков студентов, включение в учебный процесс совместной работы с представителями компаний, создание специальных курсов и т.д. Параллельно этому идет обсуждение того, следует ли встраивать обучение способности трудоустроиваться в общий учебный план, тем самым наделяя ее статусом знания, или она должна преподаваться отдельно компетентными в этой области людьми.

Однако, по мнению Харви, исследовательское внимание *не должно быть направлено на способы улучшения способности трудоустроиваться*, поскольку это слишком узкая область, а высшее образование, несмотря на свою трансформацию, все еще должно прививать студентам более обширные навыки, компетенции и способы мышления. Высшее образование, утверждает автор, должно превращать студентов в *критически мыслящих индивидов, стремящихся к обучению новому на протяжении всей своей жизни*. Такие индивиды обладают способностью трудоустроиваться, поскольку она является лишь следствием гораздо более обширной и высокоуровневой способности —

способности постоянно учиться и критически воспринимать информацию.

Трансформация высшего образования должна осуществляться с целью развития именно этой способности. По сути, она дает студентам расширенный круг возможностей и увеличивает степень свободы их действий в структуре высшего образования, поскольку в организационной структуре выпускники сталкиваются именно с необходимостью действовать в условиях высокой степени свободы, требующей от них значительной самостоятельности. Харви рассматривает несколько путей подобной трансформации [р. 11]:

- предоставление студентам возможности самостоятельно выбирать предметы в учебном плане;
- создание системы обратной связи со студентами для мониторинга качества предоставляемого образования;
- делегирование студентов в органы, принимающие решения о развитии университета;
- развитие критического подхода к обучению со стороны студентов.

По мнению автора, право самостоятельно выбирать курсы едва ли наделяет студентов значительными возможностями, так как на деле студент может выбрать множество курсов с различной тематикой, которые в совокупности не представляют собой целостного образовательного плана и не способствуют повышению качества образовательного процесса.

Это же касается и мониторинга качества образования в виде опросов, поскольку студенты крайне редко вовлечены в процесс формирования вопросов для анкет и могут лишь выбирать из заданных заранее вариантов. Студентов также почти никогда не уведомляют о результатах внутренних исследований. Кроме того, часто отсутствует четкая последовательность действий по решению проблем, выявленных в ходе мониторингов, а даже если такие действия и предпринимаются, то они нацелены на улучшение образовательной среды, а не расширение круга возможностей студентов по изменению этой среды.

Направление студентов в университетские структуры, принимающие решения, также малоэффективно в силу того, что эти студенты составляют крайне малую долю от общего числа сотрудников университета, принимающих решения. Более того, в отличие от регулярных членов совещательных органов, которые занимают свою должность на протяжении многих лет, делегаты от студентов постоянно сменяют друг друга, поскольку регулярно выпускаются из университета. Таким образом, у них нет возможности должным образом влиться в работу этих органов, усвоить стиль коммуникации и вынесения проблем на обсуждение, вследствие чего предложения студентов часто остаются не услышанными.

Наиболее эффективным автор считает критический подход к обучению, поскольку он одновременно дает студентам определенную возможность управления образовательным процессом (как и перечисленные выше подходы) и наделяет студентов способностями, которые могут быть использованы ими после окончания университета. Данный подход не касается изменения способа преподавания, он направлен в первую очередь на изменение того, как студенты сами воспринимают знания, учатся. Его целью является развитие «критических, рефлексивных и трансформационных способностей» [р. 13]. Он подразумевает изменение ролей учителя и ученика, того, какое место они занимают в образовательной иерархии. В соответствии с этим студентам необходимо научиться самим четко оценивать свою работу и свое продвижение внутри образовательной иерархии. Автор приводит следующие меры со стороны университета, выполнение которых необходимо для успешной реализации этого подхода [р. 13]:

- четко и ясно определить диапазон навыков, способностей и знаний, которые студент получит в результате прохождения того или иного курса;
- открыто оценивать весь спектр способностей студента;
- предоставлять четкий критерий оценки для каждого элемента студенческой работы и давать ясный отзыв по этим критериям.

Таким образом, студенту будет дана возможность осознанно и рефлексивно выстраивать процесс собственного обучения, задумываться над его задачами и содержанием, а также четко отслеживать свое развитие в рамках образовательного процесса. Выполнение этих пунктов позволит сделать процесс образования двусторонним, когда и учитель, и ученик являются его равноправными участниками. Именно наделение студентов большей значимостью и самостоятельностью в ходе обучения способно привить им навыки, необходимые на современном рынке труда: самостоятельность, уверенность в себе, гибкость, коммуникабельность и, что самое главное, способность и желание обучаться на протяжении жизни.

Заключение

Задача Ли Харви, автора статьи «Новые реальности: взаимосвязь между высшим образованием и трудоустройством», заключается в том, чтобы зафиксировать причины появившегося несоответствия между высшим образованием и рынком труда. Решение этой задачи подразумевает формулирование требований, выдвигаемых к высшему образованию со стороны организаций и государства, описание целей и устройства самого высшего образования, а также предложение способов устранения этого несоответствия.

Харви последовательно рассматривает, как меняется отношение государства к институту образования, трансформируется организационная структура предприятий и появляются новые требования к соискателям, в числе которых есть и недавние студенты, выпускники вузов. Следующим шагом становится анализ целей и процесса образования, как традиционного, так и соответствующего концепции обучения на протяжении жизни.

В результате автор делает вывод о необходимости формирования *«критических, рефлексивных и наделенных широким спектром возможностей учеников»* [р. 14], что, в свою очередь, требует трансформации образовательной структуры. Однако вопреки распространенному мнению, она должна быть направлена не на адаптацию высшего образования к непосредственным нуждам рынка труда и работодателей, а на активное включение студентов в вы-

страивание и развитие образовательного процесса. Возрастание степени свободы и самостоятельности студентов в системе высшего образования является необходимым элементом для формирования выпускников, готовых к высокой степени свободы и ответственности на рынке труда и в новых организационных структурах. Харви подвергает критике ряд инструментов, которые вузы используют для создания условий, поощряющих студентов к самостоятельности, и предлагает подход, который в конечном счете нацелен не на формальную трансформацию условий обучения, а на воспитание рефлексивного, критического подхода самих студентов к процессу обучения.

Только такая трансформация позволит формировать рефлексивных индивидов, способных к обучению на протяжении жизни и готовых к роли агентов социального развития.

А. Петухова
стажер-исследователь ЦВМ

Первые шаги на профессиональной сцене: работающие и неработающие выпускники

Аннотация. Статья посвящена анализу начала карьеры выпускников ВШЭ после окончания вуза. На основе такого показателя, как наличие оплачиваемой работы на момент опроса¹, выделены две группы выпускников — работающие и неработающие. Описывается портрет неработающих выпускников и рассматриваются различия между ними в отношении профессиональных показателей (продолжают ли учиться, испытывали ли трудности при поиске работы), жизненных приоритетов и социальной активности. В результате использования иерархического кластерного анализа выделены три типа выпускников, для которых характерны различные трудовые стратегии во время обучения. Большинство (70%) неработающих выпускников продолжают образование. Если считать обучающихся «занятыми образованием», то доля выпускников, которые на момент опроса не работали и не обучались, составляет 7% (вместо 21% неработающих). К тому же значимо большая часть неработающих выпускников поменяла место жительства и проживает за рубежом: 41% против 1% работающих. Среди работающих на момент опроса выпускников значимо больше тех, у кого во время обучения в ВШЭ была оплачиваемая работа, по сравнению с неработающими. Неработающие выпускники более ориентированы на продолжение образования, академическую карьеру — получение степени магистра, кандидатской степени, PhD. Для работающих выпускников определяющими являются, во-первых, работа для продвижения по карьерной лестнице, во-вторых, продолжение образования и, в-третьих, семья и забота о близких людях. Наиболее характерными видами активности за последний год для работающих выпускников были посещение различных культурных мероприятий и путешествия, среди неработающих же выпускников распространена волонтерская деятельность.

Ключевые слова: начало карьеры выпускников, работающие и неработающие выпускники, трудовые стратегии во время обучения в вузе.

Влияние высшего образования на карьерные траектории выпускников — распространенный предмет исследований образования. Большинство исследований выпускников различаются по тому, что является предметом изучения — влияние обучения в вузе на

академические и карьерные планы выпускников в целом [Stuart et al., 2011] или навыки и компетенции выпускников, которые развиваются за время обучения и используются при выстраивании карьерных траекторий, в частности [Cabrera et al., 2003].

Исследователи траекторий выпускников преимущественно ориентированы на изучение факторов, определяющих карьерный выбор. Обычно анализируют влияние бэкграунда студентов на момент поступления в вуз (в том числе карьерные ожидания от обучения), структурных характеристик вуза (размер, отбор в вузе и др.) и опыта выпускников, полученного за время обучения в университете [Villarejo et al., 2008].

Основное методологическое допущение исследователей, изучающих модели выбора карьерных траекторий, заключается в том, что выстраивание траекторий разделяется на следующие этапы: поступление в вуз, период непосредственного обучения в вузе и, наконец, момент окончания вуза, когда большинство выпускников сталкивается с поиском работы. Таким образом, исследователи объединяют в своем анализе карьерные интересы выпускников на момент поступления в вуз, их ожидания до поступления (первоначальные карьерные цели), компетенции, полученные за время обучения, а также карьерные цели после окончания вуза на этапе поиска работы (итоговые карьерные цели) [Ibid.].

Статья опирается на количественные данные исследования «Мониторинг выпускников — 2011», опросный этап которого проходил в ноябре 2011 г. В исследовании приняли участие выпускники бакалавриата, специалитета и магистратуры ВШЭ в Москве, на момент опроса не продолжающие обучения в НИУ ВШЭ на программах базового высшего образования. В рамках данной статьи основной интерес представляет изучение начала карьеры выпускников, а именно все ли выпускники устраиваются на работу после завершения обучения, почему некоторые выпускники не работают после окончания вуза и каковы различия между работающими и неработающими выпускниками.

Нетрудоустроенные или неработающие после окончания вуза выпускники в противовес трудоустроенным иногда рассматриваются как проблемные, поскольку по доле неработающих нередко оценивается успешность вуза. Между тем отсутствие работы не

¹ Спустя полгода после окончания вуза.

может однозначно сигнализировать о профессиональной или жизненной неудаче, так как обстоятельства нетрудоустройства и мотивации неработающих выпускников могут быть разнообразными. Необходимо в таком случае более детально подойти к анализу этой группы выпускников: описать портрет неработающих выпускников — чем они занимаются после окончания университета, ищут ли работу, с какими трудностями сталкивались при поиске работы — и изучить основные различия работающих и неработающих выпускников в отношении их опыта работы во время обучения, личностных ориентаций и жизненных приоритетов, социальной активности.

Таким образом, в настоящей статье предлагается рассмотреть группы работающих и неработающих выпускников по следующим показателям:

- трудовой опыт во время обучения в ВШЭ;
- образовательные выборы по отношению к обучению в магистратуре, поступлению в аспирантуру;
- жизненные приоритеты спустя полгода после окончания ВШЭ;
- социальная активность за последний год.

Занятость после завершения обучения: о чем свидетельствует доля неработающих студентов?

Доля неработающих выпускников спустя определенное время после завершения учебы часто рассматривается как показатель качества обучения в вузе, поскольку интерпретируется с точки зрения того, насколько хорошо вуз подготовил выпускника к началу профессиональной деятельности.

По результатам исследования, пятая часть (21%) выпускников ВШЭ не были трудоустроены. Однако среди причин незанятости самой распространенной является продолжение образования/самообразования: 70% незанятых выпускников продолжают обучение по разным программам. Это отчасти подтверждает наше предположение, что отсутствие работы не всегда может служить показателем неудачи или негативного опыта. Оно может быть следствием выбора в пользу продолжения образования. Чуть более четверти (27%) выпускников ответили, что еще не нашли работу после завершения обучения², а 18% указали, что уволились с предыдущей работы и пока не нашли новую. Для 11% вообще нет необходимости работать (табл. 1).

Таким образом, мы видим, что в ряду причин незанятости есть так называемые некарьерные причины — продолжение образования, семья. Но даже если считать обучающихся «занятыми образовани-

Таблица 1
Причины отсутствия работы (доля неработающих выпускников, N = 116)

Причины отсутствия работы	Доля, %*
Продолжаю образование/самообразование	67
Еще не нашел(ла) работу после завершения обучения	27
Уволился(ась) с предыдущей работы и еще не нашел(ла) новую	18
У меня нет желания и/или необходимости работать	11
Занимаюсь семьей (ухаживаю за ребенком/близкими)	4
Другое («волонтерство», «собираюсь искать» и т.д.)	4

Вопрос: По какой причине Вы не работаете в настоящее время?

* Сумма может отличаться от 100%, так как у респондентов была возможность выбрать несколько вариантов ответа.

ем», имеется 7% выпускников, которые не работали и не обучались на момент опроса. Одним из вариантов объяснения того, что не все выпускники сразу трудоустраиваются после окончания вуза, может быть наличие или отсутствие предыдущего опыта работы. Проанализируем, различаются ли работающие и неработающие выпускники по своей занятости во время обучения в вузе.

Трудовые стратегии выпускников во время обучения

Большинство выпускников (78%), обучаясь в НИУ ВШЭ, имели оплачиваемую работу с разной формой занятости (временная или постоянная работа) в зависимости от курса обучения. Среди работающих на момент опроса выпускников значимо больше тех, у кого была во время обучения в ВШЭ оплачиваемая работа, по сравнению с неработающими: 83% против 58% (рис. 1).

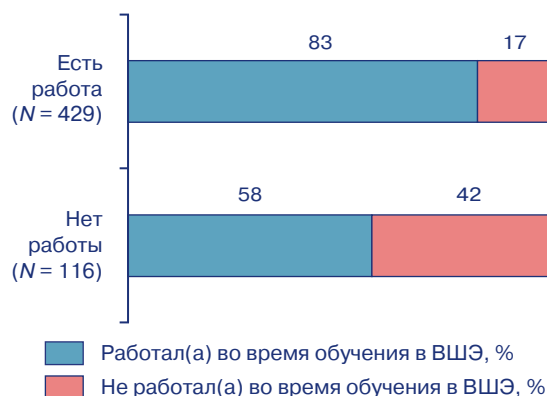


Рис. 1. Работа во время обучения в ВШЭ в зависимости от статуса выпускника на момент опроса.

² Опрос проводился в начале ноября, т.е. через неполных пять месяцев после официального завершения вуза (получения диплома об окончании).

Вопрос: На каком курсе (курсах) Вы учились и работали (имеются в виду все виды работы, в том числе подработки, временная работа и проч.)? Уточните, пожалуйста, что это была за работа (выберите все подходящие Вам варианты ответа).

Остановимся подробнее на разделении выпускников в зависимости от их трудового опыта во время обучения в ВШЭ. Данная задача решается за счет иерархического кластерного анализа, в результате которого выделено три типа выпускников исходя из их трудовых стратегий во время обучения. В кластерном анализе участвовали выпускники, которые проучились в ВШЭ не менее четырех лет и во время обучения имели оплачиваемую работу. Таким образом, рассмотрение трудового опыта ограничивается четырьмя курсами обучения. Выделение такой группы необходимо для анализа, чтобы нивелировать различия в опыте обучения в ВШЭ.

Первый кластер называется «Осторожный выход на рынок труда» (рис. 2) и описывает 31% студентов, участвующих в анализе. Кластер получил именно такое название, поскольку среди выпускников из данной группы преобладают те, кто с 1-го по 3-й курс не работал, лишь на 4-м курсе появляются те, кто начинает подрабатывать (38%) и работать полный рабочий день (55%).

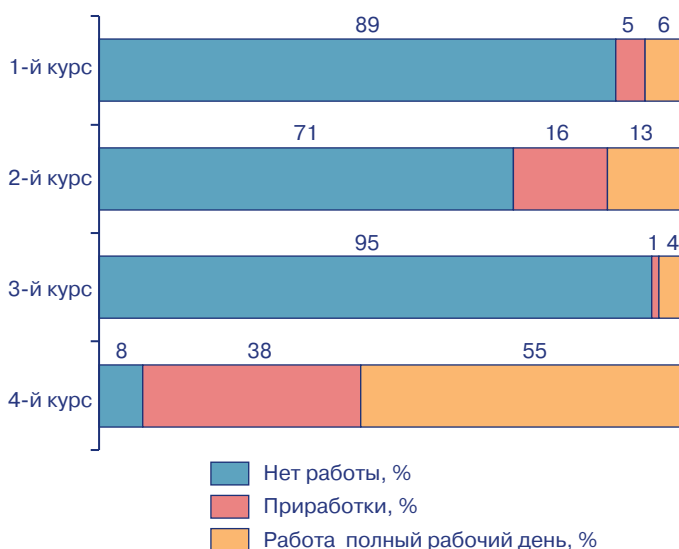


Рис. 2. Кластер «Осторожный выход на рынок труда» (N = 80).

Вопрос: На каком курсе (курсах) Вы учились и работали (имеются в виду все виды работы, в том числе подработки, временная работа и проч.)? Уточните, пожалуйста, что это была за работа (выберите все подходящие Вам варианты ответа).

Второй кластер — «Последовательное закрепление на рынке труда» (рис. 3) — описывает 40% выпускников, вошедших в анализ. Характеризует выпускников, которые не работали преимущественно на первом году обучения в ВШЭ, на 2-м курсе у половины из них была подработка, на 3-м — число подрабатывающих студентов значительно увеличилось по сравнению со 2-м курсом (с 55% до 86%), и на 4-м курсе доля работающих полный рабочий день составила 45%.

Третий кластер под названием «Взлет карьеры» (рис. 4) описывает 29% выпускников, участвующих в кластеризации. Включает выпускников, которые так-

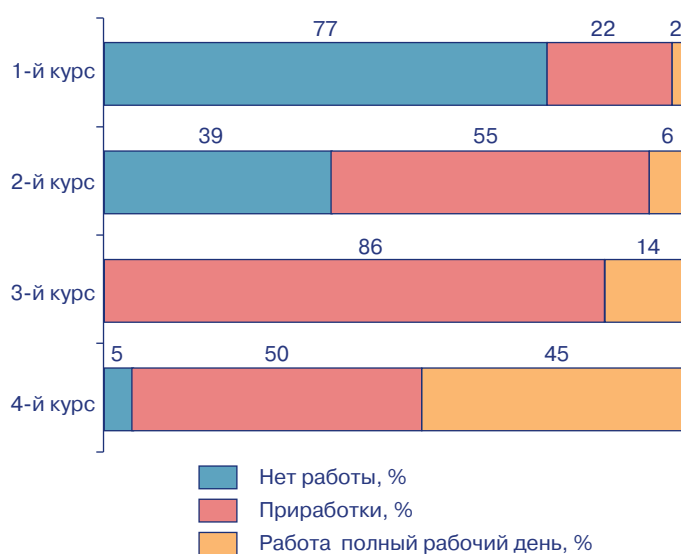


Рис. 3. Кластер «Последовательное закрепление на рынке труда» (N = 102).

Вопрос: На каком курсе (курсах) Вы учились и работали (имеются в виду все виды работы, в том числе подработки, временная работа и проч.)? Уточните, пожалуйста, что это была за работа (выберите все подходящие Вам варианты ответа).

же преимущественно не работали на 1-м курсе (71%), на 2-м — почти у половины выпускников появлялись приработки, на 3-м курсе почти все выпускники трудоустроивались на полный рабочий день (97%), на 4-м — доля работающих полный рабочий день значительно снизилась и составила 78%. Данный кластер отличается от двух описанных выше и тем, что доля работающих достигает максимума не на 4-м курсе, а на 3-м, напротив, на 4-м курсе она снижается. Возможно, это связано с тем, что 4-й курс является выпускным для большинства студентов ВШЭ за исключением тех, кто закончил специалитет.

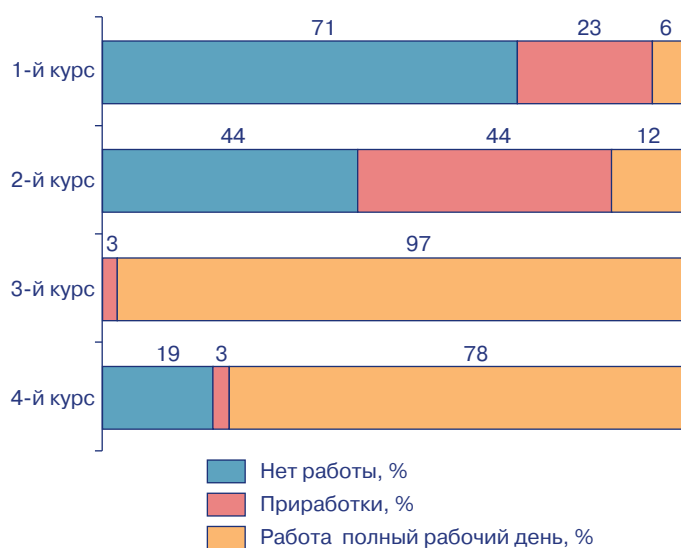


Рис. 4. Кластер «Взлет карьеры» (N = 73).

Вопрос: На каком курсе (курсах) Вы учились и работали (имеются в виду все виды работы, в том числе подработки, временная работа и проч.)? Уточните, пожалуйста, что это была за работа (выберите все подходящие Вам варианты ответа).

Как показывают данные исследования, между работающими и неработающими выпускниками отсутствуют значимые различия в стратегиях «выхода» на рынок труда во время обучения (рис. 5).

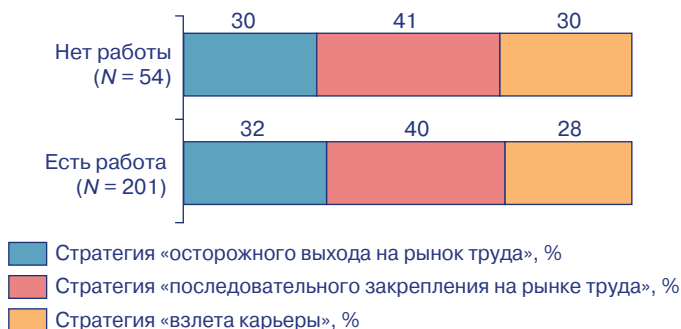


Рис. 5. Распределение работающих и неработающих выпускников в зависимости от стратегий занятости во время обучения.

Вопрос: На каком курсе (курсах) Вы учились и работали (имеются в виду все виды работы, в том числе подработки, временная работа и проч.)? Уточните, пожалуйста, что это была за работа (выберите все подходящие Вам варианты ответа).

Несмотря на отсутствие различий в стратегиях занятости во время обучения, можно сделать вывод, что высказанное нами ранее предположение, что скорейшему трудоустройству выпускников способствует наличие у них предыдущего опыта работы, подтверждается, поскольку доли работающих и неработающих выпускников, обладающих опытом работы во время обучения, значительно различаются (см. рис. 1).

Таким образом, итоговый статус занятости после выпуска связан скорее не с тем, как выпускник выходил на рынок труда (его стратегией), а с тем, был ли у него вообще такой опыт во время обучения.

Продолжение образования или профессиональная занятость?

Рассмотрев трудовой опыт работающих и неработающих выпускников за время обучения в вузе, опишем группу неработающих выпускников, продолжающих образование. Исследования показали, что большинство неработающих выпускников (70%) продолжают образование; отчасти этим объясняют отсутствие работы 67% выпускников (см. табл. 1).

Рассматриваемые нами группы работающих и неработающих выпускников значительно различаются долями тех, кто продолжает обучение в магистратуре другого вуза: 60% тех, кто не имел работу на момент опроса, обучаются на магистерской программе другого вуза по сравнению с 11% имеющих оплачиваемую работу (рис. 6). Возможно, это свидетельствует о том, что неработающие выпускники стараются что-то «добрать», меняя вуз, — например, изменить фокус своей профессии, среду обучения.

На наш взгляд, выбор дальнейшего пути — профессиональная деятельность на рынке труда или про-

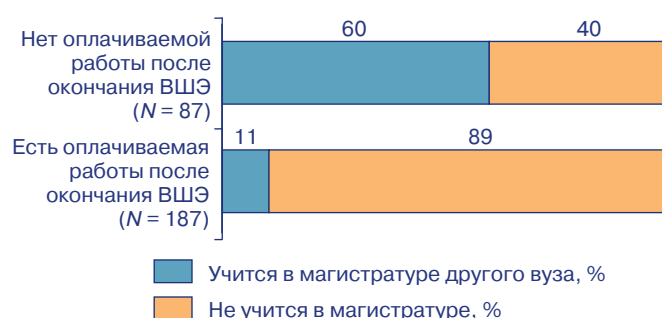


Рис. 6. Распределение работающих и неработающих выпускников согласно тому, учатся ли они в магистратуре. *Вопрос:* Учитесь ли Вы в настоящее время в магистратуре?

должение образования — может отчасти зависеть от оценок приобретенного образовательного опыта. Поэтому остановимся на различиях рассматриваемых групп выпускников в оценках компетенций, приобретенных за время обучения в вузе. Мы не можем говорить о каких-либо различиях в средних оценках компетенций выпускниками магистратуры по выделенным группам работающих и неработающих выпускников в силу недостаточной наполненности этих групп. Данные группы выпускников бакалавриата различаются в оценках такой компетенции, как способность применять профессиональные знания и умения на практике (рис. 7).

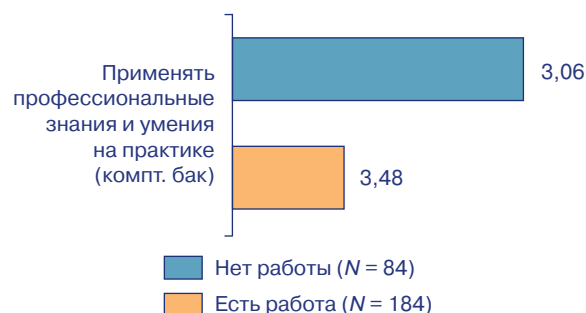


Рис. 7. Различия в оценках компетенций выпускниками в зависимости от того, была ли у них оплачиваемая работа на момент опроса.

Соответственно, можно предположить, что неработающие выпускники бакалавриата продолжают образование в том числе потому, что считают: обучение в вузе недостаточно способствовало развитию их умения применять профессиональные навыки.

Поскольку в нашем исследовании принимали участие выпускники разных уровней образования, необходимо рассмотреть образовательные выборы неработающих выпускников бакалавриата или специалитета. Почти пятая часть (17%) неработающих выпускников бакалавриата и специалитета задумывалась над поступлением в магистратуру НИУ ВШЭ³.

Далее, описывая образовательные траектории выпускников, отметим, что группы работающих и не-

³ 9% выпускников затруднились с ответом относительно своих планов поступления в магистратуру.

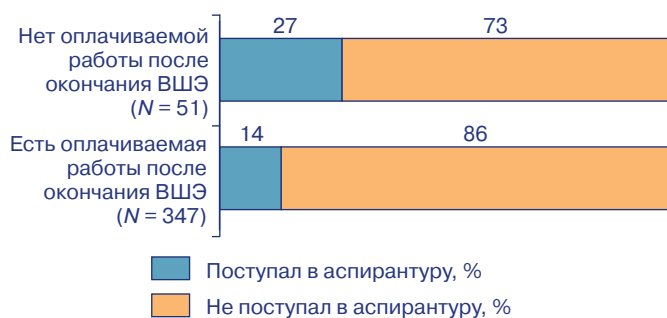


Рис. 8. Распределение работающих и неработающих на момент опроса выпускников в зависимости от того, поступали они в аспирантуру или нет.

Вопрос: Поступали ли Вы в аспирантуру НИУ ВШЭ в Москве в сентябре-октябре этого года?

работающих значимо различаются долями выпускников, которые в сентябре-октябре 2011 г. поступали в аспирантуру: 14% против 27% соответственно (рис. 8). Это и предыдущие наблюдения подтверждают нашу гипотезу, согласно которой различные способы продолжения образования могут рассматриваться неработающими выпускниками как альтернативная занятость. Неработающие выпускники демонстрируют значимо большую активность по отношению к постдипломному образованию по сравнению с работающими.

Трудности с поиском работы: недостаточный опыт обучения в вузе или избирательность выпускников?

Ранее мы описали связь оценок опыта, приобретенного в процессе обучения, и выбора продолжать образование после завершения обучения в Вышке. Чтобы понять роль постдипломного образования для неработающих выпускников, рассмотрим этих выпускников с точки зрения их действий по поиску работы, учитывая возможные различия между теми, кто продолжает и не продолжает образование.

Больше половины (55%) неработающих выпускников на момент опроса находились в процессе поиска работы. Отдельно рассмотрим среди неработающих выпускников группы продолжающих и не продолжающих образование. Согласно распределению (рис. 9), среди неработающих и не продолжающих образование выпускников значимо больше тех, кто ищет работу. Среди неработающих выпускников, продолжающих образование, доля тех, кто ищет работу, значимо меньше. Такая стратегия поведения на рынке труда, скорее, свидетельствует о восприятии продолжения образования как основной и самодостаточной занятости.

Продолжая описывать процесс поиска работы неработающими выпускниками, необходимо выделить основные трудности, на которые указывают эти выпускники. Чаще всего трудности с поиском работы связаны с содержанием работы — работа должна

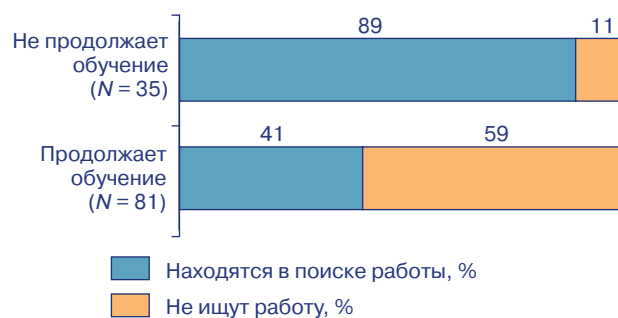


Рис. 9. Распределение неработающих выпускников, продолжающих или не продолжающих обучение, в зависимости от того, ищут они работу или нет.

Вопрос: Ищете ли Вы в настоящее время оплачиваемую работу?

быть интересной (56%) и соответствовать полученному образованию (44%), — а также с отсутствием опыта работы (47%). Такое распределение еще раз подтверждает наше предположение, что статус занятости выпускника связан с тем, был ли у него опыт работы во время обучения. В дополнение ко всему сказанному выше можно сделать вывод, что структура наиболее распространенных трудностей, с которыми сталкивались выпускники, свидетельствует скорее об избирательности выпускника и его трудовом опыте, чем о качестве образования, полученного в вузе (табл. 2).

Таблица 2
Распределение неработающих и находящихся в поиске работы выпускников в зависимости от трудностей с поиском работы (доля неработающих выпускников, ищущих работу, N = 57)

Трудности с поиском работы	Доля, %
Сложно найти работу с интересным для меня содержанием	56
Трудно устроиться на работу из-за отсутствия опыта	47
Сложно найти вакансию, соответствующую полученному образованию	44
Другое («нет разрешения на работу», «плохое знание языка» и т.д.)	23
Не получается успешно пройти тестирования (интервью), предлагаемые работодателями	16
Трудно найти работу с удобным для меня расположением	16
Не устраивает предлагаемая работодателями заработная плата	14

Вопрос: Возникали ли у Вас трудности с поиском работы? Если да, то укажите, что это были за трудности.

* Сумма может отличаться от 100%, так как у респондентов была возможность выбрать несколько вариантов ответа.

В число «других» трудностей поиска работы вошли преимущественно обстоятельства, связанные с пребыванием выпускника за рубежом. Например, отсутствие разрешения на работу в другой стране,

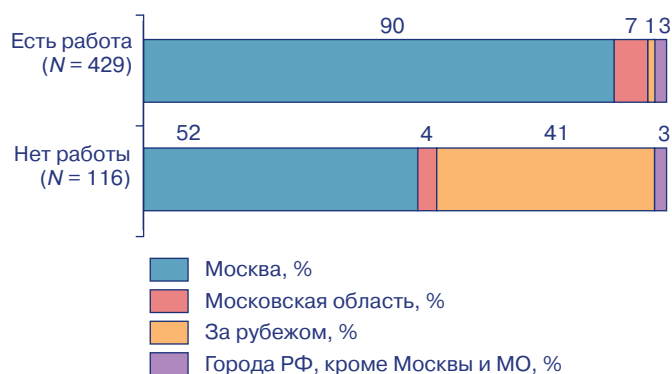


Рис. 10. Распределение выпускников в зависимости от места жительства.

Вопрос: Ваше текущее место жительства, город.

недостаточно хорошее знание языка. Представленность и достаточную распространенность трудностей данной группы можно объяснить тем фактом, что среди неработающих выпускников больше по сравнению с работающими тех, кто на момент опроса проживал за пределами России: 41% против 1% имеющих оплачиваемую работу (рис. 10). Возможны следующие объяснения нетрудоустройства выпускников, проживающих за рубежом: неработающие выпускники продолжают образование в другой стране, получая, например, PhD, что согласуется с данными о жизненных приоритетах, которые рассматриваются далее; уезжая в другую страну, выпускники сознательно отказываются от работы с целью приобретения какого-то иного опыта; и, наконец, смена места жительства может способствовать возникновению определенных трудностей, ряд из которых мы обсудили выше.

Жизненные приоритеты работающих и неработающих выпускников

Следующая гипотеза заключается в том, что выпускники могут сознательно отказываться от работы, исходя из определенных жизненных приоритетов, одним из которых, судя по нашим данным, может быть дополнительное образование. В анкете предлагались альтернативы, позволяющие выделить тех, для кого приоритетными являются продолжение образования, научная деятельность. Действительно, некоторые жизненные приоритеты работающих и неработающих выпускников различаются.

Сначала выпускникам предлагалось указать все важные для них составляющие их жизни на этот период времени, затем просили уточнить, какой из выбранных ими вариантов является наиболее приоритетным в ближайший год. Так, для большинства (60%) работающих выпускников определяющим приоритетом является работа для продвижения по карьерной лестнице (табл. 3). Кроме того, работающие выпускники отличаются от неработающих сравнительно большей долей тех, кто называет приоритетом семью и заботу о близких людях (10%). Наименее приоритетна для таких выпускников «религиозная активность» (2%). Возможно, объяснение большей значимости семьи для работающих выпускников заключается в том, что среди них значимо больше женатых или замужних: 15% и 8% соответственно.

Для неработающих выпускников наиболее приоритетным на ближайший год является продолжение образования. Причем, если сравнивать выпускни-

Таблица 3

Распределение работающих и неработающих выпускников по жизненным приоритетам, % (по столбцу)

Жизненные приоритеты	Есть оплачиваемая работа после окончания ВШЭ	Нет оплачиваемой работы	
		продолжает обучение	не продолжает обучение
Работа для продвижения по карьерной лестнице	60	14	19
Семья и забота о близких людях	10	1	4
Путешествия	2		
Мои хобби и увлечения	3		
Продолжение образования	11	45	3
Научная деятельность	5	6	1
Создание своего бизнеса	5	3	0
Рождение и/или воспитание детей	3		
Волонтерская активность		0	1
Участие в политической жизни		0	1
Религиозная активность			
Всего, чел.	407	78	35

Вопрос: Что из перечисленного Вами является наиболее приоритетным для Вас (чему в ближайший год Вы собираетесь уделять больше всего внимания)?

* Жирным шрифтом выделены значимые различия в группах выпускников. Различия значимы, значимость определялась с помощью анализа остатков.

** Синим цветом выделены ячейки, в которых нулевая наполненность.

Таблица 4

Распределение работающих и неработающих выпускников по типам организаций, в деятельности которых они принимали участие, % (по столбцу)

Участие в деятельности организаций	Есть работа	Нет работы
Не принимал(а) участия в подобной деятельности	60	59
Спортивные организации	31	34
Организации, связанные с искусством, музыкой или образованием	43	34
Профсоюзы	2	2
Политические партии, общественно-политические движения	9	13
Общественные движения по защите культурного наследия	4	4
Религиозные или церковные организации	9	2
Экологические организации	5	17
Профессиональные объединения	14	17
Гуманитарные или благотворительные организации	28	38
Организации по защите прав потребителей	3	4
Другие организации (напишите, какие именно)	6	6
Всего принимавших участие в деятельности организаций, чел.	170	47
Всего, чел.	429	116

Вопрос: В течение последних 12 месяцев принимали ли Вы участие в деятельности каких-либо организаций из числа перечисленных ниже? Вы можете выбрать все подходящие Вам варианты ответа.

ков, продолжающих образование, и тех, кто не учится дальше, то в первой группе значимо больше доля тех, для кого продолжение образования — главный приоритет на ближайший год.

Социальная активность работающих и неработающих выпускников

Помимо уровня неработающих выпускников качество обучения в вузе может проявляться в социальной активности выпускников. Работающие и неработающие выпускники не различаются по долям тех, кто принимал участие в деятельности организаций независимо от их типа и содержания их деятельности. Однако, если рассматривать только тех, кто участвовал в деятельности каких-либо ор-

ганизаций, то выделенные группы работающих и неработающих выпускников отличаются друг от друга. Так, среди неработающих больше тех, кто участвует в деятельности организаций, связанных с благотворительностью и экологией: 38% против 28% и 17% против 5% соответственно (табл. 4). Среди работающих выпускников чаще встречаются те, кто участвовал в деятельности организаций, связанных с образованием, искусством, музыкой и религией: 43% работающих против 34% неработающих.

По характеру социальной активности работающие и неработающие выпускники также различаются. Работающие выпускники за последний год чаще всего посещали различные культурные мероприятия и путешествовали, для неработающих наиболее характерна волонтерская деятельность (табл. 5).

Таблица 5

Распределение работающих и неработающих выпускников по типам социальной активности за год, % (по столбцу)

Типы активности	Есть работа	Нет работы
Посещали театр/концерт/выставку и проч. культурные мероприятия	94	26
Путешествовали по России и/или миру	78	7
Делали материальные пожертвования (в виде денег или вещей)	28	23
Занимались волонтерством (добровольным безвозмездным выполнением работ и услуг в благотворительных целях)	12	77
Посещали митинги, демонстрации	5	7
Всего	418	109

Вопрос: В течение последних 12 месяцев занимались ли Вы какой-либо активностью из приведенного ниже списка? Вы можете выбрать все подходящие Вам варианты ответа.

* Жирным шрифтом выделены значимые различия в группах выпускников. Различия значимы, значимость определялась с помощью анализа остатков.

Заключение

Выбор выпускниками оплачиваемой работы или продолжения образования определяется множеством факторов. Данные опроса выпускников 2011 г. не позволяют нам полностью проследить образовательные выборы работающих и неработающих выпускников. В исследовании зафиксированы выборы магистерского образования (ВШЭ и не ВШЭ), образовательные планы относительно поступления в магистратуру и аспирантуру ВШЭ, однако не рассматривается получение кандидатской степени и PhD за пределами ВШЭ. Кроме того, данных настоящего мониторинга недостаточно для того, чтобы построить модели карьерных выборов выпускников: ориентация на профессиональную и образовательную занятость или на сочетание двух выделенных занятий.

Наиболее распространенной причиной нетрудоустроенности является продолжение образования: отчасти этим можно объяснить отсутствие работы почти у 70% неработающих выпускников. Чуть более половины неработающих выпускников ищут работу. Среди неработающих и не продолжающих образование значимо больше тех, кто ищет работу, по сравнению с неработающими выпускниками, продолжающими образование. Структура трудностей, с которыми сталкивались выпускники при поиске работы, свидетельствует скорее об избирательности выпускника и его трудовом опыте, чем о качестве образования, полученного в вузе, — работа должна быть интересной (56%) и соответствовать полученному образованию (44%); прослеживается также связь с отсутствием опыта работы (47%). Среди неработающих выпускников больше по сравнению с работающими тех, кто на момент опроса проживал за пределами России: 41% против 1% имеющих оплачиваемую работу. Этим отчасти объясняются трудности с поиском работы.

В группах работающих и неработающих выпускников мы проследили следующие различия. Неработающие выпускники характеризуются значимо меньшей долей тех, у кого была работа во время обучения в ВШЭ: 58% неработающих против 83% работающих. Что касается стратегий «выхода» на рынок труда во время обучения, то между группами работающих и неработающих выпускников отсутствуют значимые различия: доли выпускников, использовавших на 1–4-х курсах стратегии «осторожного выхода на рынок труда», «последовательного закрепления на

рынке труда» и «взлета карьеры» примерно одинаковы.

Что касается жизненных приоритетов и социальной активности, то неработающие выпускники больше ориентированы на продолжение образования, академическую карьеру — получение степени магистра, кандидатской степени, PhD. Для работающих выпускников определяющим приоритетом является прежде всего работа для продвижения по карьерной лестнице (60%). Наиболее характерными видами активности для работающих выпускников за последний год были посещение различных культурных мероприятий и путешествия, среди неработающих же выпускников распространена волонтерская деятельность.

В заключение отметим, что доли неработающих выпускников недостаточно, чтобы судить о качестве образования, рассматривая неработающих выпускников в негативном ключе; необходимо анализировать обстоятельства и мотивы их нетрудоустройства. Так, наши данные показывают, что неработающие выпускники нацелены на образование; в качестве жизненного приоритета они также чаще рассматривают образование; они достаточно социально активны, и, кроме того, значимо большая часть из них поменяла место жительства, что сказывается на трудоустройстве (41% неработающих проживает за рубежом). К тому же, структура трудностей с поиском работы свидетельствует скорее не о недостаточном уровне образования в вузе, а об избирательности выпускника и наличии у него трудового опыта.

Источники

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>.

Villarejo M., Barlow A.E.L., Kogan D. et al. Encouraging Minority Undergraduates to Choose Science Careers: Career Paths Survey Results // CBE — Life Sciences Education. 2008. Vol. 7. P. 394–409.

Stuart M., Lido C., Morgan J. et al. The Impact of Engagement with Extracurricular Activities on the Student Experience and Graduate Outcomes for Widening Participation Populations // Active Learning in Higher Education. 2011. Vol. 12. P. 203.

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.

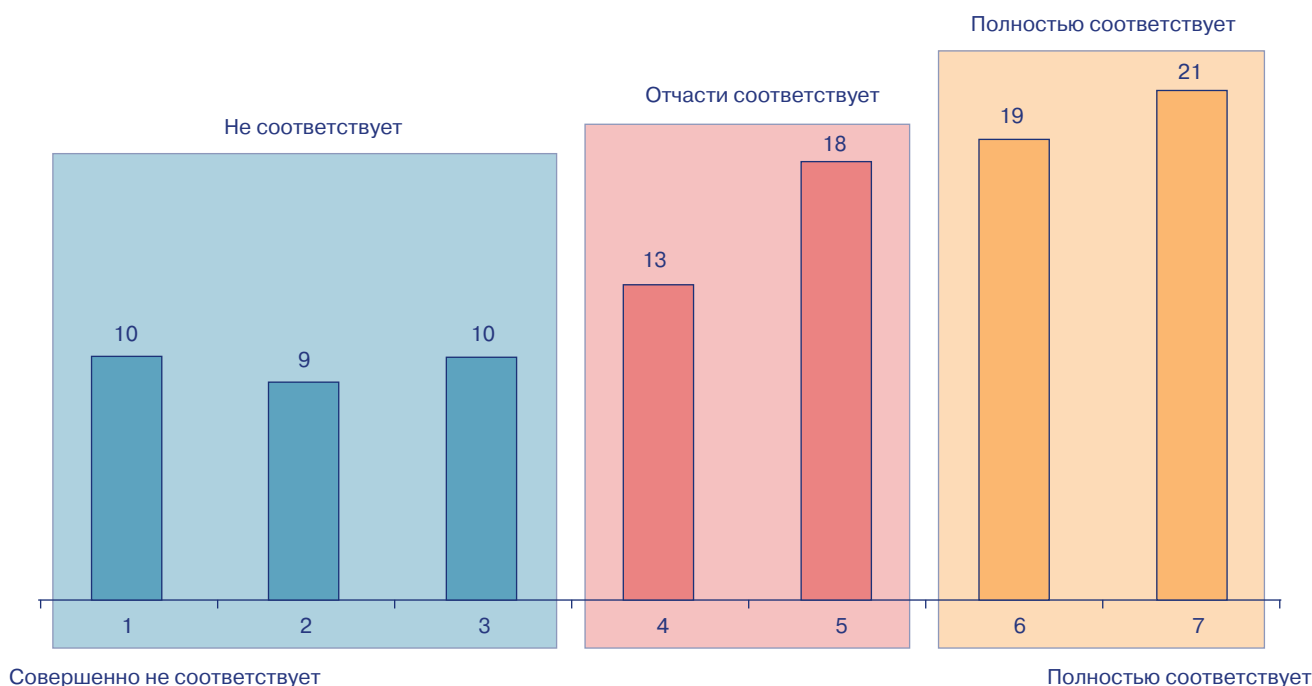


Рис. 1. Группы выпускников, по-разному оценивающих соответствие работы полученной специальности (% , $N = 429$).

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 окончанного 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.

Д. Дрожжина,
аналитик проектно-учебной лаборатории «Развитие университетов»
Д. Филиппова,
аналитик Центра внутреннего мониторинга

В поисках взаимности: в чем университет и выпускники могут быть полезны друг другу?

Аннотация. Работа посвящена выявлению общих интересов вуза и выпускников в поддержании взаимодействия друг с другом (по данным исследований выпускников НИУ ВШЭ 2010–2011 гг.). В первое время после окончания обучения выпускники проявляют достаточно сильный интерес к жизни вуза, что должно активно использоваться университетом для поддержания коммуникации и вовлечения их в различные виды деятельности. Больше всего выпускники заинтересованы в информации о своих бывших однокурсниках и мероприятиях для выпускников их факультета, что свидетельствует о наличии эмоциональной привязанности к университетскому опыту и потребности в общении. Отмечается также, что большинство выпускников хотели бы участвовать в развитии университета, и свою помощь они представляют в формате расширения профессиональных возможностей студентов и преподавателей, проявления лояльности к вузу, а также финансирования.

Ключевые слова: связи с выпускниками, социальные связи.

Введение

Статья посвящена процессам, порождаемым постепенным выходом российских университетов на международный уровень. Присоединение к Болонскому процессу, расширение масштабов международной студенческой мобильности, привлечение зарубежных преподавателей и исследователей — только часть видимых проявлений этого процесса [Геворкян, Мотова, 2010]. Можно говорить, что такие трансформации создают вызовы для российских вузов, формируют новые символические правила их функционирования и требуют соответствия новым практикам. Несоответствие грозит потерями в собственном статусе, подрывом легитимированных позиций и, как следствие, утратой лидирующего положения. В качестве одного из таких «требований соответствия» мы предлагаем рассматривать институционализированную деятельность по работе с выпускниками. Ее постепенное введение в обязательную программу функционирования ведущих российских вузов с нача-

ла 2000-х годов дает основания для представления ее именно в таком ракурсе. Чтобы показать, что делает это явление интересным и важным для исследования, обратимся к зарубежному опыту.

В зарубежных вузах (прежде всего, американских) формализация деятельности по работе с выпускниками уходит корнями еще в конец XVIII в., когда в крупнейшие университеты США — в Йеле и Гарварде — начали поступать солидные финансовые средства от выпускников. Начавшись с добровольных пожертвований на благо развития национального образования и исследовательских потенциалов университетов, работа по связям с выпускниками достаточно быстро стала неотъемлемой составляющей институциональной структуры вуза [Geiger, 1997]. Сейчас *alumni relations* в США — целая профессиональная область со своими экспертами, исследовательскими центрами, обучающими программами и самым обширным набором предложений, в какую активность можно вовлечь выпускников, чтобы не позволить им забыть свою Alma Mater и развить в них филантропические чувства. В сухом остатке мы имеем институционализированную деятельность по установлению и поддержанию взаимодействия между вузом и выпускниками, которые являются потенциальным источником различных дополнительных ресурсов для вуза. Выпускники могут жертвовать деньги или трудоустраивать студентов в свои компании, образуя преемственность поколений; при наличии собственных властных ресурсов они могут лоббировать интересы своего университета; в конце концов, выпускники — это реальный «продукт» университетского образования — их успешные позиции в глазах общественности создают имидж вуза, который они окончили, как престижного и респектабельного учебного заведения. Таким образом, устанавливая взаимодействие с выпускниками, которые становятся участниками внешней по отношению к вузу социальной среды, университеты могут не только получать актуальные сведения о ее состоянии и происходящих изменениях, но и определенным образом влиять на нее, создавая более благоприятные условия для своего функционирования и развития [Pfeffer, Salancik, 1978].

Список преимуществ, получаемых университетом от общения со своими выпускниками, можно продолжать и дальше, но на первый взгляд не совсем ясно, какую пользу от взаимодействия могут получать выпускники, чем оно для них может быть привлекательным? Используя общее для социологии представление о том, что в основе взаимодействия лежит некий базовый интерес контрагентов друг к другу, мы можем сказать, что в случае вуза и выпускников этот взаимный интерес неочевиден, неизвестен. Если мы обратимся к истории американских университетов, то в них встречный интерес выпускников к поддержанию развития Alma Mater заключался в необходимости расширять научные исследования с целью проведения новых разработок и развития бизнеса. Государственное финансирование не позволяло вузам самостоятельно наращивать объемы исследований с необходимой интенсивностью, поэтому выпускники начали оказывать вузам материальную поддержку для расширения исследовательских, обучающих инициатив. Для российского контекста такая мотивация выпускников в настоящее время представляется не очень актуальной: государственные вузы и их инициативы в значительной степени финансируются самим государством. Тем не менее мы считаем, что и в наших условиях можно найти мотивы, которые побуждали бы выпускников к взаимодействию с вузом. В этой работе мы попытались выявить некоторые «точки взаимности», в которых интересы вуза и выпускников могли бы пересекаться.

Генеральная гипотеза, которая лежит в основе нашей работы, состоит в том, что основной интерес, предъявляемый со стороны выпускников по отношению к своему вузу, — профессиональный. Функционируя в условиях современного рынка труда, выпускники сталкиваются с необходимостью постоянно развивать собственные знания и навыки, а потому могут быть заинтересованы в поддержании отношений с вузом как источником необходимых возможностей для постоянного развития (продолжения образования, профессиональной коммуникации и проч.). Чтобы разобраться в поставленной нами проблеме, будем использовать материалы исследований выпускников НИУ ВШЭ¹. Что касается структуры этой работы, то сначала мы выявим интересы и предпочтения выпускников, а затем соотнесем их с возможными потребностями вуза.

«Хотим общения и ищем признания»

Налаживание взаимодействия между контрагентами — задача всегда трудная, требующая изучения

¹ Первое исследование «Мониторинг выпускников НИУ ВШЭ» проводилось в апреле 2011 г. и включало опрос выпускников всех годов выпуска. Второе исследование «Мониторинг выпускников 2011 г.» проводилось в ноябре 2011 г., опрашивались только выпускники 2011 г.

мотивов и желаний обеих сторон. И если заинтересованность вузов в установлении контакта с выпускниками до некоторой степени объясняется проведенными ранее исследованиями, то о желании выпускников принимать участие в жизни университета после выпуска, а также о мотивах их участия практически ничего не известно.

Для того чтобы составить представление о заинтересованности выпускников в дальнейшем взаимодействии с Alma Mater, обратимся к количественным данным, полученным в результате проведения двух этапов «Мониторинга выпускников НИУ ВШЭ». Первая волна Мониторинга проводилась в апреле-мае 2011 г. и представляла собой пилотный этап проекта, охватывающий выпускников разных лет². Мы будем использовать данные только по выпускникам 2010 г., полученные в ходе первой волны мониторинга (исключая выпускников остальных лет)³. В ноябре 2011 г. было проведено исследование выпускников 2011 г. — опрос проводился спустя полгода после окончания обучения и должен лечь в основу лонгитюдного проекта, в рамках которого выпускники каждого года будут опрашиваться с интервалом в полгода, год и три года после завершения вуза⁴.

Отслеживание информации об университете как индикатор интереса к вузу

Самый простой способ узнать, интересен ли вуз выпускникам, — это проверить, отслеживают ли они новости вуза. Так, в опросах выпускников фигурировал вопрос, следят ли выпускники за информацией об университете.

Данные двух волн дают сходную картину: выпускники 2010 г., как и выпускники 2011 г., в большинстве своем отслеживают информацию о НИУ ВШЭ (рис. 1). Если рассматривать специфику 2010–2011 гг. выпуска, то можно предположить, что высокая доля выпускников, следящих за информацией о событиях и мероприятиях, обусловлена малым количеством времени с момента выхода из стен университета. Другими словами, связи с университетом в первые полгода после окончания еще не успевают прерваться, и выпускники ищут информацию о жизни НИУ ВШЭ. Данные опроса выпускников 2011 г. также показывают, что выпускники не только отслеживают информацию об университете, но были бы не против полу-

² В исследовании приняли участие 1748 выпускников НИУ ВШЭ разных лет выпуска, начиная с 2004 и ранее, заканчивая 2010 годом. В статье мы будем использовать данные, полученные только по выпускникам 2010 г., $N = 563$.

³ Такое решение было принято на основании того, что подвыборка выпускников 2010 г. по своей структуре наилучшим образом подходит для сопоставления с выпускниками 2011 г.

⁴ В исследовании приняли участие 545 выпускников НИУ ВШЭ 2011 г., что составляет 30% генеральной совокупности.

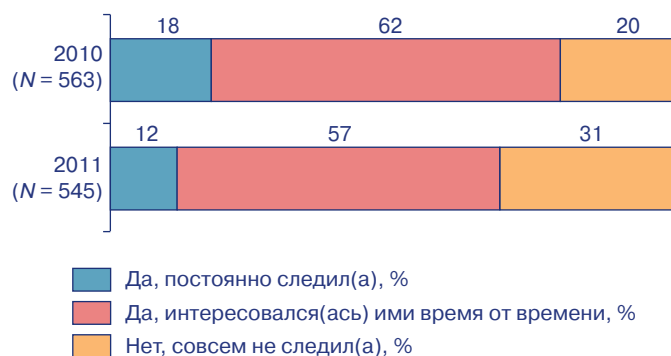


Рис. 1. Регулярность отслеживания новостей о НИУ ВШЭ выпускниками 2010 и 2011 гг.

Вопрос: В течение последних двух месяцев следили ли Вы за новостями, информацией о событиях и мероприятиях НИУ ВШЭ?

часть информационную рассылку с интересными для них новостями о мероприятиях и событиях НИУ ВШЭ (79%). Среди выпускников 2011 г. в большей степени новостями и событиями, происходящими в университете, интересуются те, кто окончил и бакалавриат, и магистратуру (70%), а также только специалитет НИУ ВШЭ (70%). Если же говорить о тех, кто не интересуется новостями НИУ ВШЭ, то среди выпускников 2011 г. незаинтересованность в большей степени проявляют окончившие только бакалавриат (38%).

Высокая степень заинтересованности в информации о жизни университета именно в группах выпускников, окончивших бакалавриат и магистратуру, а также только специалитет, и низкая степень заинтересованности в информации выпускников, окончивших только бакалавриат, может быть обусловлена продолжительностью их обучения в ВШЭ.

Выпускникам, следящим за новостями НИУ ВШЭ, также предлагалось выделить источники, к которым они чаще всего обращаются для получения информации об университете. В качестве наиболее значимых источников информации о жизни вуза выпускники 2010 и 2011 гг. указывают интернет-портал НИУ ВШЭ (www.hse.ru), студентов и выпускников НИУ ВШЭ, а также рассылку Ассоциации выпускников (табл. 1).

Выпускники получают информацию из различных источников; однако примечательно, что достаточно распространены «социальные» источники, в числе которых и другие студенты или выпускники, и преподаватели, и проч. Популярность таких источников информации среди выпускников может свидетельствовать о том, что после выпуска большая часть из них не покидают некоего «информационного пространства», связанного с университетом. То, что новости приходят от других людей, говорит о том, что ВШЭ обсуждается ими; это косвенно может свидетельствовать о желании выпускников в первое время после выпуска быть причастными к университетской «повседневности», которая еще недавно была для них очень близка. Можно также отметить, что выпускники 2011 г. больше внимания уделяют получению информации

Таблица 1
Источники получения информации о НИУ ВШЭ (доля от следящих за новостями, %)*

Источники информации о ВШЭ	2010 (N = 448)	2011 (N = 378)
Интернет-сайт НИУ ВШЭ (hse.ru)	73	76
Студенты или выпускники НИУ ВШЭ	60	62
Рассылка Ассоциации выпускников ВШЭ	41	35
Знакомые преподаватели/сотрудники НИУ ВШЭ	27	30
Группы НИУ ВШЭ в социальных сетях (ВКонтакте, Facebook и др.)	8	22

Вопрос: Из каких основных источников Вы получаете информацию о новостях и событиях НИУ ВШЭ?

* Сумма может отличаться от 100%, так как у респондентов была возможность выбрать несколько вариантов ответа.

из групп НИУ ВШЭ в социальных сетях. Это может быть обусловлено возросшей в последнее время активностью университета в социальных сетях (открытие тематических групп). По всей видимости, это достаточно важный и удобный для выпускников способ «оставаться на связи» с вузом.

Выпускников 2011 г. также просили оценить, какого рода информацию о вузе им было бы интереснее узнавать. Судя по результатам (рис. 2), выпускники больше всего заинтересованы в получении информации о бывших однокурсниках, мероприятиях для выпускников их факультета, а также в общей информации о НИУ ВШЭ (событиях и инициативах вуза).



Рис. 2. Заинтересованность выпускников 2011 г. в получении информации об университете (доля от следящих за новостями, %, N = 378).

Вопрос: «Оцените в целом, насколько интересно Вам узнавать... (по шкале от 1 — вообще не интересно, до 5 — очень интересно, 3.0. — затрудняюсь ответить).

Интерес к подобной информации опять же свидетельствует о сохранении привязанности выпускников к университету в первое время после выпуска. За 4–6 лет обучения университетская жизнь становится для многих из них необходимой частью повседневности, поэтому после выхода из стен вуза сложно моментально разорвать все отношения с ним. Судя по всему, в первые полгода или год после окончания вуза, связь с Alma Mater достаточно сильна, а потому выпускники по большей части обращаются к общей информации о НИУ ВШЭ, а также мероприятиях для выпускников, чтобы поддерживать чувство причастности к университету — заполнять чем-то освободившееся после завершения обучения пространство собственной повседневности. Важен и тот факт, что выпускников интересует прежде всего информация о бывших однокурсниках: за время обучения, вероятно, складываются сети социальных отношений, которые им хотелось бы поддерживать и сохранять после выпуска из университета. Во время обучения выпускник был частью широкой группы людей, выходящей далеко за границы тесных дружеских отношений. Поэтому по завершении обучения такие, по большей части, «слабые связи» могут легко теряться. Тем не менее, судя по ответам выпускников, они представляют для них большой интерес, а потому вуз может выступать помощником в их поддержании.

В меньшей степени интерес со стороны выпускников проявляется к информации о студенческих инициативах, что является вполне обоснованным. С одной стороны, выпускник стремится сохранить связи с университетом; но с другой — он уже осознает, что не является частью внутренней университетской среды. После получения диплома происходит смена статуса студента на статус выпускника, которая, судя по всему, сопровождается снижением заинтересованности в студенческих инициативах. Хотя логично предположить, что она может варьироваться в зависимости от того, принимал ли сам выпускник участие в каких-то формах студенческой активности во время обучения или нет.

То, что у выпускников есть интерес к определенной информации о вузе, — факт позитивный, однако важно не только удовлетворять их потребность в информации, но и стремиться к получению отклика, вовлечению их в коммуникацию. Например, выпускникам можно не только рассылать информацию о вакансиях, но и предлагать поделиться своим опытом трудоустройства (или трудностей в поиске работы) на специальном онлайн-ресурсе и т.д. Подобные отклики, с одной стороны, будут свидетельствовать о том, что информация находит своего адресата, но, что важнее, будут давать желающим высказаться, поддерживать обратную связь с университетом, ощущая свое участие в его жизни и после выпуска.

Какими ресурсами готовы делиться с вузом молодые выпускники?

Несмотря на то что вопросы относительно интересующей выпускников информации о вузе весьма важны, отдельное внимание нужно обратить на реальные возможности выпускников, желание участвовать в развитии вуза и чем-то помогать ему в дальнейшем. Выпускникам 2010 и 2011 гг. задавался вопрос, хотели бы они содействовать развитию НИУ ВШЭ. При опросе выпускников 2010 г. в общей сложности 79% опрошенных указали, что они хотели бы содействовать развитию НИУ ВШЭ, 11% ответили, что не заинтересованы в оказании помощи университету. При добавлении данных второй волны о выпускниках 2011 г. получается следующая картина: 78% выпускников хотели бы оказывать помощь в развитии НИУ ВШЭ, и лишь 2% выпускников не имеют желания содействовать развитию университета.

Такой малый по сравнению с 2010 г. процент выпускников, не желающих содействовать развитию, может быть обусловлен двумя причинами: методологической и содержательной. Первая отсылает к инструментарию исследования. Во второй волне вопрос о желании и возможности содействовать развитию НИУ ВШЭ был представлен в формате одного вопроса со множественным вариантом ответа, тогда как в первой волне происходила разбивка на два этапа: сначала устанавливалось желание выпускников содействовать развитию НИУ ВШЭ, а затем уточнялись возможность содействия развитию университета и формат, в котором это содействие может быть реализовано. Различие в инструментарии могло отразиться на результатах первой волны, когда часть выпускников, готовых содействовать, но не имеющих возможности для оказания поддержки университету, попадала в группу не желающих содействовать развитию. Вторая волна дала более дифференцированные результаты, что понизило долю не желающих помогать университету до 2%, отделив от них тем самым выпускников, которые считают, что не имеют возможности содействовать развитию НИУ ВШЭ (10%). Таким образом, можно сказать, что в большинстве своем выпускники не только интересуются новостями вуза, но и готовы в доступных для себя форматах принимать участие в его жизни.

Как видно из рис. 3, для выпускников 2010 и 2011 гг. предпочтительные форматы помощи вузу различаются. Для последних наиболее важным форматом содействия, помимо преподавания в НИУ ВШЭ и помощи в трудоустройстве выпускников, является приобретение сувенирной продукции. Для выпускников 2010 г. в то же время более предпочтительной формой содействия остается трудоустройство студентов и преподавателей на практику в свою организацию. Такое различие в приоритетных форматах содействия может быть обусловлено тем, что у вы-

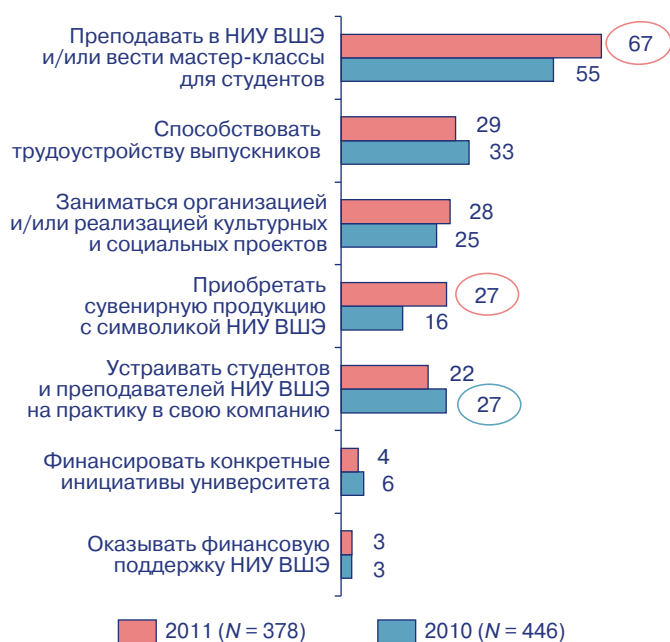


Рис. 3. Предпочтительные формы содействия развитию НИУ ВШЭ (доля, %).

Вопрос: Если бы Вы хотели содействовать развитию НИУ ВШЭ, то в каком формате?

пускников 2011 г. (с момента получения диплома и на момент участия в опросе) прошел меньший срок для утверждения на рынке труда, потому их готовность помочь связана в основном с желанием преподавать, участвовать в мастер-классах, проявлять лояльность к университету в виде покупки сувенирной продукции, тогда как выпускники 2010 г. уже устроились на рынке труда и готовы в большей степени помогать с трудоустройством.

Ответы на вопрос о предпочтительных формах взаимодействия выпускников с университетом — это, по сути дела, их ответ на вопрос, какие ресурсы они готовы потратить на развитие ВШЭ. И если распределение показывает, что в обеих волнах студенты практически не отмечают финансирование инициатив университета за счет денежных средств, это может означать, что либо они еще не располагают достаточными финансовыми средствами, либо их восприятие «содействия развитию вуза» не укладывается в термины «финансирования». Например, они могут рассматривать свой человеческий капитал (знания и навыки) как более значимый для помощи вузу ресурс, нежели капитал экономический.

С целью выделения латентных характеристик, лежащих в основе выбора выпускниками предпочтительных форматов содействия развитию НИУ ВШЭ, был проведен факторный анализ по данным опроса выпускников 2011 г. На основе шести дихотомических переменных⁵ получена модель, объясняющая 64% дисперсии. Модель включает три фактора, кото-

рые характеризуют некое базовое представление выпускников о доступном для них содействии развитию вуза. **Первый фактор** условно можно назвать «помощь как расширение возможностей для профессионального развития», так как он коррелирует с такими переменными, как «способствовать трудоустройству выпускников» и «устраивать студентов и преподавателей на практику в свою компанию». Данный фактор описывает желание и возможность выпускников предоставить другим специалистам стартовую площадку для профессионального развития. **Второй фактор** коррелирует с переменными «финансирование конкретных инициатив университета» и «перевод средств в фонд НИУ ВШЭ». Условно ему можно дать название «помощь как дополнительное финансирование». В данном случае выпускники рассматривают содействие НИУ ВШЭ как прямое инвестирование денежных средств в развитие университета. Вероятно, такой фактор помощи обусловлен не только наличием достаточных средств у выпускников, но и пониманием ими необходимости финансовых вложений в развитие университета как основы качественных изменений для его развития. **Третий фактор**, коррелирующий с такими переменными, как «заниматься организацией и реализацией культурных и социальных проектов» и «приобретать сувенирную продукцию с символикой ВШЭ», условно назван «помощь как проявление лояльности». В данном случае выпускники видят содействие университету в возможности поддержания и подтверждения его идентичности.

Таким образом, можно предположить, что выбор форматов «содействия развитию НИУ ВШЭ» обусловлен тремя факторами, отвечающими за различные представления о возможных форматах поддержки университета со стороны выпускников. Помощь может быть выражена в виде лояльного отношения к вузу и поддержания идентичности; в виде финансовой поддержки со стороны выпускников; а также в виде расширения профессиональных возможностей для студентов, преподавателей и «молодых» выпускников университета за счет предоставления возможности для трудоустройства более опытными выпускниками. Знание о готовности выпускников содействовать развитию, а также о располагаемых ими ресурсах поможет университету формировать дальнейшую политику по налаживанию отношений со своими выпускниками.

Общие интересы вуза и выпускников

В целом, опираясь на опыт других работ, можно говорить о том, что у вузов есть несколько основных стимулов к поддержанию взаимодействия со своими выпускниками. Стимулы эти состоят в желании по-

⁵ В первоначальном варианте в модель были заложены семь переменных, но переменная «преподавать в НИУ ВШЭ, ве-

сти мастер-классы для студентов» плохо объяснялась моделью и была исключена из анализа.

лучать от таких связей ресурсы, информацию и поддерживать свой авторитет. Ресурсы в виде непосредственных финансовых вложений и пожертвований дают вузам конкретные материальные возможности, информация служит для развития самых разных областей деятельности, в первую очередь учебного процесса, а авторитет означает повышение социального престижа вуза за счет имиджа и карьерных позиций собственных выпускников. В итоге для вуза оказываются полезными любые ресурсы выпускников, которые можно было бы использовать для развития тех или иных составляющих его функционирования — от учебного процесса до имиджа на рынке.

Через общение к лояльности

Тем не менее для успешного взаимодействия необходимо наличие заинтересованности обеих сторон, поэтому в предыдущей части работы мы попытались на примере НИУ ВШЭ разобраться, чего реально может ожидать от своих выпускников вуз, где лежат точки, в которых пересекаются интересы контрагентов. Эту работу мы начинали с предположения, что основной интерес со стороны выпускников — исключительно профессиональный, однако данные только отчасти подтверждают эту гипотезу. Так, если рассматривать интересующую выпускников информацию, то в первые годы после выпуска⁶ для них наиболее важны новости о встречах для выпускников их факультета, а также о бывших сокурсниках. Это свидетельствует, скорее, об эмоциональной потребности выпускников поддерживать связи с тем институциональным контекстом, в котором они существовали последние 4–6 лет. Самостоятельно организовать встречу сокурсников или хотя бы время от времени интересоваться их развитием — не такая уж простая задача; она требует достаточных усилий и времени, а потому часто оказывается нереализованной, даже если подспудно у человека и есть к этому интерес. Именно здесь и могут найти друг друга вуз и выпускники: через организацию общих встреч или информационных рассылок университет будет помогать выпускникам удовлетворять их эмоциональную потребность в продолжении общения. Выступая в роли посредника, он в то же время будет инвестировать в будущую лояльность выпускников, которая создает благоприятные условия как для его материальных, так и для «имиджевых» выгод в будущем.

Помимо интереса к факультету и однокурсникам, выпускники также отметили, что для них интересна информация о жизни ВШЭ в целом, о самых разных ее инициативах. Поэтому здесь вуз должен ориентироваться на то, что для выпускников включение в сеть

такой богатой ресурсами организации, как крупный университет, само по себе является капиталом. Внешняя аффилированность с университетом демонстрирует окружающим институциональную позицию выпускника, его доступ к определенным ресурсам этой организации. Университет должен поддерживать в выпускниках уверенность в том, что за счет включения во взаимодействие с ним (например, посредством вступления в Ассоциацию) им открываются дополнительные возможности по удовлетворению не только своих эмоциональных потребностей (в общении), но и по личностному и профессиональному развитию⁷. Как показывают наши данные, выпускники ВШЭ также проявляют личную готовность участвовать в жизни вуза посредством развития вузовского сообщества и идентификации себя с университетом. Об этом свидетельствует распространенность способов поддержки вуза из фактора «помощь как проявление лояльности». На первый взгляд может быть неочевидным, как, например, покупка сувенирной продукции помогает развитию вуза. Тем не менее любое проявление самоидентификации способствует скреплению вузовского сообщества, которое держится на лояльности и привязанности выпускников к университету. Чем шире и крепче связи в таком сообществе, тем больше у вуза потенциальных ресурсов для своего развития.

Сотрудничество на базе самореализации

Кроме того, по нашим данным, выпускники вне зависимости от года окончания ВШЭ проявляют большой интерес к преподаванию и/или проведению мастер-классов для студентов. Как показывает полученная нами факторная модель, часть выпускников представляют свое содействие развитию вуза как раз в формате профессиональной коммуникации. Желание активно проявлять себя в данном случае может пониматься в качестве естественного стремления человека к самореализации и самоутверждению. Выпускников может привлекать сама возможность «примерить» на себя новую роль в старых декорациях — выступить в качестве эксперта там, где он ранее находился на месте ученика. Для университета такая активность выпускников весьма полезна с точки зрения обеспечения практической составляющей учебного процесса. На недостаточно практическую ориентацию образования нередко жалуются и студенты, и сами выпускники по окончании вуза. Поэтому привлечение выпускников, работающих в самых разных областях рынка труда, к участию в образовательном процессе могло бы в значительной степени облегчить профориентационные задачи вуза. Кроме того, личный опыт занятости может быть использован и

⁶ Вполне возможно, что профессиональные интересы будут иметь больший вес по мере увеличения карьерного стажа выпускников и времени, прошедшего с момента окончания вуза.

⁷ Для этого необходимо активное развитие и поддержание разнообразных сервисов и возможностей, открытых для выпускников.

для целей приемных кампаний: возможные сферы и условия будущего трудоустройства — чуть ли не самые значимые вопросы, волнующие абитуриентов и их родителей.

В принципе, результаты показывают, что так или иначе вуз и выпускники имеют пересекающиеся интересы. Даже через непродолжительный срок после окончания обучения выпускники уже готовы в той или иной форме участвовать в деятельности вуза и хотят оставаться на связи с ним. Поэтому именно в этот период вуз должен проводить активную работу по привлечению и удержанию выпускников в собственном сообществе.

Выводы

Взаимность в интересах вуза и выпускников по отношению друг к другу позволяет говорить о том, что взаимодействие вуза и выпускников может формировать социальные сети, которые будут содержать социальный капитал. У контрагентов в данном случае есть базовый интерес друг к другу, а потому его развитие позволит наращивать выгоды для обеих сторон. Другое дело, что инициировать общение должен сам вуз. Выпускников много, а вуз — один, и он обладает большими ресурсными возможностями, поэтому именно он должен способствовать появлению «посредников» в его отношениях с выпускниками. «Посредники» (в виде ассоциаций, клубов или просто представителей факультетов) необходимы для того, чтобы обе стороны потенциального взаимодействия понимали, зачем они могут быть нужны друг другу. Через деятельность «посредника» выпускники должны узнавать о том, что им могут дать связи с вузом. В свою очередь, в вузе должна быть информация о том, что интересует выпускников и в каких из видов активностей вуза они готовы принимать участие. Обе стороны потенциального взаимодействия не должны изначально обладать этим пониманием, во многом оно является продуктом работы «посредника» — фактически с его помощью связи образуются и начинают работать [Burt, 2000]. Работа по формированию социальных отношений очень сложна в связи с тем, что, во-первых, она не дает моментальных результатов, а, во-вторых, ее результаты не могут быть гарантированы. Затраты вуза на работу с выпускниками — инвестиции долгосрочные, они начинают работать не сразу и только при условии формирования устойчивой социальной сети [Lin, 2001]. Тем не менее, как показывает опыт американских вузов, годами закладывавших основы для своих отношений с выпускниками, затраты вузов на эту работу со временем себя оправдывают. Однако важным представляется вопрос от-

слеживания результатов предпринимаемой работы, измеренных по некоторому набору более или менее формальных признаков. Как мы показали выше, есть ряд видов деятельности, в которых выпускники готовы принимать участие. Каждый из них при этом несет в себе определенную выгоду для вуза, поэтому теоретически по формальному критерию участия выпускников в той или иной деятельности можно судить об успехах предпринимаемых со стороны университета мер. Например, в качестве измеряемых параметров, динамику которых было бы полезно отслеживать соответствующим структурам вуза, можно предложить следующие:

- участие выпускников в образовательном процессе (преподавание курсов, ведение мастер-классов, доклады на конференциях и проч.);
- участие в развитии карьеры студентов (прием на практику, распространение вакансий в университетской сети и проч.);
- участие в неформальных мероприятиях (посещение праздников, встреч выпускников);
- участие в программах дополнительного профессионального образования (обучение на программах в НИУ ВШЭ);
- участие в софинансировании определенных проектов ВШЭ.

Активное привлечение выпускников к коммуникации со стороны вуза способствует формированию и поддержанию связей, которые со временем могут образовать полноценное сообщество с циркулирующими в нем ресурсами, полезными как для развития университета, так и для самих выпускников.

Источники

Геворкян Е., Мотова Г. Болонский процесс и сотрудничество в области обеспечения качества образования: опыт Российской Федерации // Вопросы образования. 2004. № 4. С. 150–165.

Burt R.S. The Network Structure of Social Capital // Research in Organizational Behaviour. 2000. Vol. 22. P. 345–423.

Geiger R.L. Research, Graduate Education, and the Ecology of American Universities: an Interpretive History // The History of Higher Education / L.F. Goodchild, H.S. Wechsler (eds). Boston, MA: Pearson Custom Publishing, 1997. P. 273–289.

Lin N. Social Capital. A Theory of Social Structure and Action. Cambridge: Cambridge University Press, 2001.

Pfeffer J., Salancik G. The External Control of Organizations: a Resource Dependence Perspective. NY: Harper & Row, 1978.

Занятость выпускников НИУ ВШЭ 2011 г. в первые полгода после окончания вуза

Закончили бакалавриат или специалитет ВШЭ



Типы организаций-работодателей (N = 181)



Закончили магистратуру ВШЭ



Типы организаций-работодателей (N = 234)

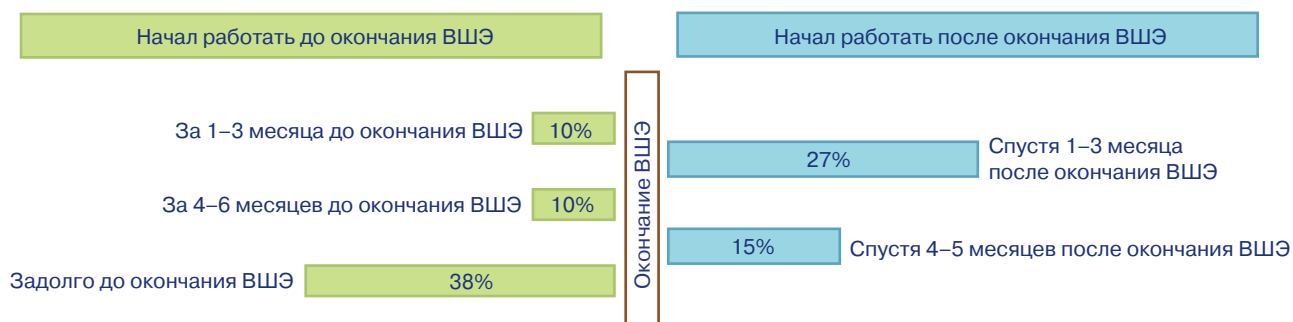


Сферы работы компаний-работодателей (N = 429)*



* Указаны сферы, которые отметили более 20 респондентов; приводятся названия компаний, отмеченных наибольшим количеством респондентов.

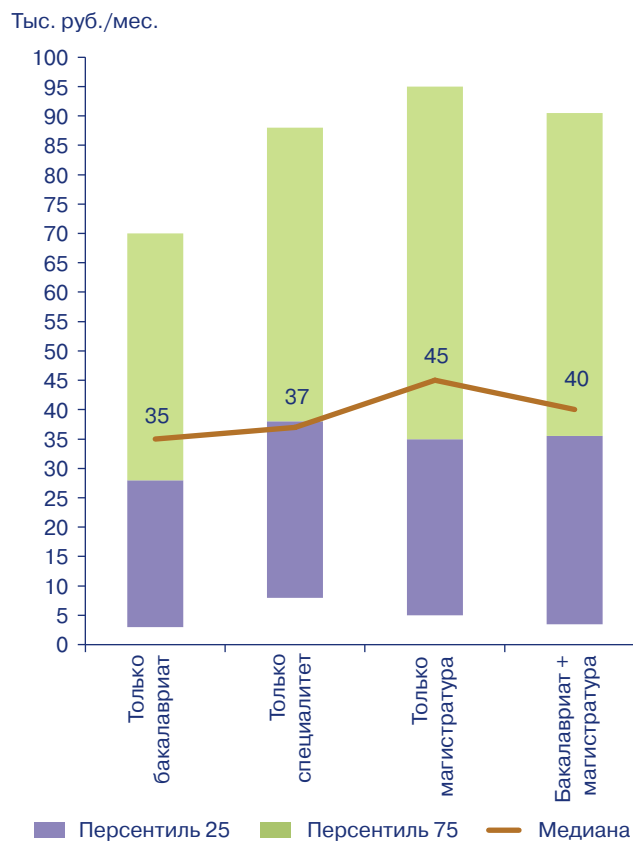
Сроки трудоустройства выпускников 2011 г. (N = 429)*



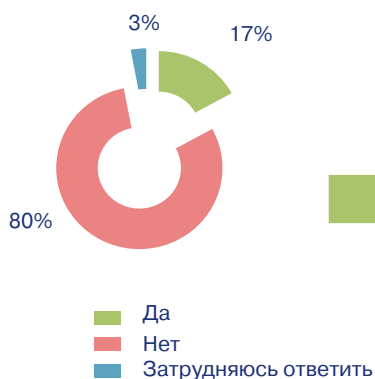
Должности выпускников на текущей работе (N = 407)*



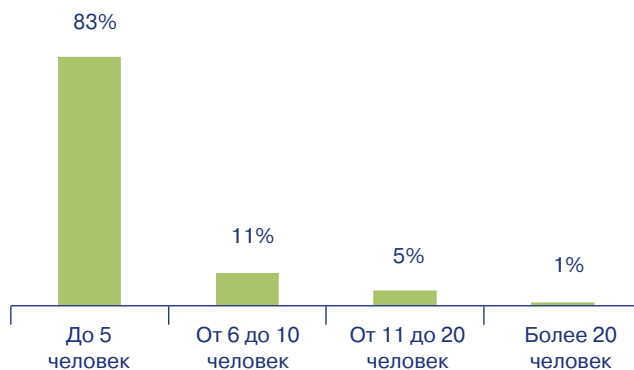
Заработная плата выпускников НИУ ВШЭ 2011 г. в зависимости от окончанного уровня образования после вычета налогов



Наличие подчиненных на работе (N = 429)



Количество подчиненных (N = 78)



Об исследовании выпускников НИУ ВШЭ

Идея исследования

В материалах этого выпуска бюллетеня «Мониторинг университета» используются данные исследований выпускников ВШЭ. Проект был задуман в качестве лонгитюдного исследования, которое позволило бы изучить профессиональные траектории развития выпускников, а также выявить их отношение к опыту обучения в университете и к поддержанию связи с НИУ ВШЭ. Объектом исследования являются выпускники бакалавриата или специалитета НИУ ВШЭ, не продолжавшие на момент опроса обучение в магистратуре ВШЭ, а также выпускники магистратуры ВШЭ. Предполагается, что выпуск каждого года должен опрашиваться через полгода и через два года после завершения обучения, — это позволит проводить динамический анализ изменений, происходящих в профессиональных позициях выпускников. В рамках проекта решаются три основные задачи:

1. Определяются изменения в профессиональном и карьерном статусе выпускника НИУ ВШЭ после завершения обучения.
2. Выявляется, какие компетенции, приобретенные во время обучения в НИУ ВШЭ, оказались важными для профессиональной деятельности.
3. Изучается, насколько выпускники готовы участвовать в жизни университета и в каком формате.

Реализация исследования

Весной 2011 г. была проведена пилотажная волна исследования «Мониторинг выпускников НИУ ВШЭ» (опросный этап проходил с 22 марта по 5 апреля). Опрос проводился в электронном формате, к участию в нем приглашались выпускники ВШЭ в Москве всех годов, включая 2010 г. Всего в исследовании приняли участие 1748 выпускников НИУ ВШЭ разных лет выпуска.

Осенью 2011 г. была проведена первая волна регулярного опроса, охватывавшая только выпускников 2011 г. Исследование представляет собой первый замер, сделанный через полгода после окончания обучения. Всего в исследовании приняли участие 545 выпускников ВШЭ в Москве 2011 г., что составляет около 30% генеральной совокупности.

Более подробную информацию, а также отчеты по проведенным исследованиям можно получить на сайте Центра внутреннего мониторинга в разделе «Мониторинг выпускников» (<http://cim.hse.ru/alumni>).

ИНФОРМАЦИЯ О ЦВМ

Центр внутреннего мониторинга НИУ ВШЭ

Адрес: 101000, Москва, ул. Мясницкая, 20,
каб. 428-К

Тел.: 8 (495) 772-9590, доб. 1686

e-mail: cim@hse.ru; <http://cim.hse.ru>

Научный руководитель ЦВМ —
Радаев Вадим Валерьевич

Главный редактор бюллетеня «Мониторинг
университета» — *Чириков Игорь Сергеевич*

Редколлегия: *Правдина Мария Александровна,
Груздев Иван Андреевич, Филиппова Дарья
Сергеевна*

При перепечатке ссылка на бюллетень обязательна.

© Центр внутреннего мониторинга Национального исследовательского университета

«Высшая школа экономики», 2012

© Оформление. Издательский дом Высшей школы экономики, 2012

Формат А4. Тираж 200 экз. Заказ №