

Выбор стартовой профессиональной траектории: эффект несоответствия работы и образования

А.Д. Мельник¹, А.Е. Судакова², Н.Л. Антонова³

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина,
Екатеринбург, Российская Федерация.

mail: ¹a.d.sushchenko@urfu.ru; ²a.e.sudakova@urfu.ru; ³n.l.antonova@urfu.ru

✉ a.d.sushchenko@urfu.ru

Аннотация. Введение. Исследуемая проблема охватывает всю систему профессионального образования, однако описана на примере высшей школы. Под эффектом несоответствия работы и образования (job-education mismatch) понимается выбор выпускниками вузов разных уровней образования (бакалавриат, магистратура) работы, в той или иной мере не соответствующей направленности высшего образования. Целью статьи является теоретическая концептуализация и эмпирический анализ эффекта несоответствия работы и образования на разных этапах перехода «вуз–рынок труда» (полгода, год, 7–10 лет), где опыт, полученный в вузе, может по-разному оцениваться выпускниками с учетом профессионального выбора. Методология, методы и методики. Эмпирический базис исследования составляют мониторинговые опросы выпускников 2017–2022 гг. через полгода после окончания крупного российского вуза ($n = 7706$); из числа выпускников 2021 г. проведены полужформализованные интервью ($n = 10$); информация дополнена полужформализованными интервью с работниками среднего возраста через 7–10 лет после окончания вуза ($n = 10$) и сведениями о численности предприятий, выступающих базами практики по заключенным с вузами договорам в 2020–2022 гг. (мониторинг эффективности вузов РФ). Результаты. Результаты исследования демонстрируют различия в выборе стартовой профессиональной траектории выпускниками различных образовательных профилей. Предложена типологизация выбора стартовой профессиональной траектории: достигаторы, пофигисты, рационалисты, самореализаторы. Выводы, основанные на количественной оценке сети партнерств вузов и предприятий, ставят под сомнение, что университетское управление ей сформировано, особенно в федеральных университетах и вузах отраслевого трека «Приоритет-2030». Научная новизна. Материалы вносят вклад в развитие научных представлений о моделях поведения молодежи, осуществляющих свой профессиональный выбор в условиях изменчивости рынка труда. Практическая значимость. Снижению эффекта несоответствия работы и образования могут способствовать практики проектного обучения, где непосредственное взаимодействие промышленных партнеров со студентами повышает интерес к «выращиванию» и раннему рекрутингу ими проактивных студентов для развития высокотехнологичных производств и интеллектуальных услуг.

Ключевые слова: образовательные траектории, профессиональные траектории, несоответствие образования и работы, выпускники вуза, потребности рынка труда в высококвалифицированных специалистах, высшее образование, неустойчивость рынка труда, человеческий капитал

Благодарности. Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования РФ в рамках Программы развития Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина в соответствии с программой стратегического

академического лидерства «Приоритет-2030». Авторы также благодарят анонимных рецензентов, ознакомившихся со статьей и сделавших замечания, позволившие улучшить ее качество.

Для цитирования: Мельник А.Д., Судакова А.Е., Антонова Н.Л. Выбор стартовой профессиональной траектории: эффект несоответствия работы и образования. *Образование и наука*. 2024;26(8):174–205. doi:10.17853/1994-5639-2024-8-174-205

Choosing a starting professional trajectory: job-education mismatch effect

A.D. Melnik¹, A.E. Sudakova², N.L. Antonova³

Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg,
Russian Federation.

E-mail: ¹a.d.sushchenko@urfu.ru; ²a.e.sudakova@urfu.ru; ³n.l.antonova@urfu.ru

✉ a.d.sushchenko@urfu.ru

Abstract. *Introduction.* The research problem pertains to the entire system of vocational education; however, it is illustrated through the example of higher education. The job-education mismatch effect refers to the phenomenon where university graduates, regardless of whether they hold a bachelor's or master's degree, choose jobs that do not align with their level of education. *Aim.* The present article aimed to provide a theoretical conceptualisation and empirical analysis of the job-education mismatch effect at various stages of the transition from university to the labour market (six months, one year, and 7–10 years). During these stages, university graduates can evaluate how their university experiences have influenced their career choices. *Methodology and research methods.* The empirical sample comprised monitoring surveys of university graduates from a large Russian university conducted between 2017 and 2022, six months after graduation ($n = 7,706$). Additionally, semi-structured interviews were carried out with respondents in 2021 ($n = 10$). This information was further supplemented by semi-structured interviews with middle-aged workers conducted 7 to 10 years after graduation ($n = 10$) and by monitoring the effectiveness of Russian universities based on the number of enterprises serving as practical training bases under agreements established with universities from 2020 to 2022. *Results.* The results of the study reveal differences in the selection of initial professional trajectories among university graduates with varying educational backgrounds. The typology of these choices categorises graduates into four groups: achievers, indifferentists, rationalists, and self-realisers. The findings, derived from a quantitative assessment of the university-business partnership network, raise concerns about how this network is managed by universities, especially within federal universities and those adhering to the industrial leadership track outlined in the programme Priority-2030. *Scientific novelty.* The research materials contribute to the development of scientific insights into the behaviour patterns of young people as they make professional choices in the context of labour market variability. *Practical significance.* The reduction of the job-education mismatch can be enhanced through project-based learning, which fosters direct interaction between industry partners and students. This engagement increases interest in the cultivation and early recruitment of proactive students for the development of high-tech industries and intellectual services.

Keywords: educational trajectories, professional trajectories, job-education mismatch, university graduates, labour market demand in highly qualified specialists, higher education, labour market precariousness, human capital

Acknowledgements. The study was funded by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation as part of the Development Programme of the Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin in accordance with the strategic academic leadership programme

Priority-2030. The authors express their sincere gratitude to the anonymous reviewers, whose valuable comments allowed the authors to significantly improve the quality of the manuscript.

For citation: Melnik A.D., Sudakova A.E., Antonova N.L. Choosing a starting professional trajectory: job-education mismatch effect. *Obrazovanie i nauka* = *The Education and Science Journal*. 2024;26(8):174–205. doi:10.17853/1994-5639-2024-8-174-205

Elección de una trayectoria profesional de partida: efecto del desajuste entre trabajo y educación

A.D. Mélnik¹, A.E. Sudakova², N.L. Antónova³

*Universidad Federal de Los Urales en honor al Primer Presidente de Rusia B. N. Yeltsin,
Ekaterimburgo, Federación de Rusia.*

E-mail: ¹*a.d.sushchenko@urfu.ru*; ²*a.e.sudakova@urfu.ru*; ³*n.l.antonova@urfu.ru*

✉ *a.d.sushchenko@urfu.ru*

Abstracto. Introducción. El problema estudiado abarca todo el sistema de formación profesional, sin embargo se describe utilizando como ejemplo el de una escuela superior. El efecto del desajuste entre el trabajo y la educación se refiere a la elección por parte de los graduados universitarios de diferentes niveles de educación (licenciatura, maestría) de un trabajo que, en un grado u otro, no corresponde al enfoque de la educación superior. **Objetivo.** El propósito del artículo es la conceptualización teórica y el análisis empírico del efecto del desajuste entre trabajo y educación en diferentes etapas de la transición “universidad-mercado laboral” (seis meses, un año, 7–10 años), donde la experiencia adquirida en una universidad puede ser evaluado de forma diferente por los graduados, teniendo en cuenta su elección profesional. **Metodología, métodos y procesos de investigación.** La base empírica del estudio está constituida por encuestas de seguimiento a egresados del período entre 2017 y 2022, seis meses después de haberse graduado de una prestigiosa universidad rusa ($n = 7706$); se realizaron entrevistas semiestructuradas entre los egresados del 2021 ($n = 10$); la información se complementa con entrevistas semiestructuradas con trabajadores de edad media después de 7 y 10 años de haberse graduado ($n = 10$) e información sobre el número de empresas que sirven como bases de práctica en virtud de acuerdos celebrados con universidades de 2020 a 2022 (monitoreo de la eficacia de las universidades rusas). **Resultados.** Los resultados del estudio demuestran diferencias en la elección del inicio de la trayectoria profesional por parte de egresados de diversos perfiles educativos. Se propone una tipología para elegir una trayectoria profesional de partida: triunfadores, indiferentes, racionalistas, autorrealizadores. Las conclusiones obtenidas, basadas en una evaluación cuantitativa de la red de asociaciones entre universidades y empresas arrojan dudas sobre si la gestión universitaria ha sido formada por ella, especialmente en las universidades federales y en las universidades del sector industrial “Prioridad 2030”. **Novedad científica.** Los materiales contribuyen al desarrollo de ideas científicas sobre los patrones de comportamiento de los jóvenes que realizan sus elecciones profesionales en condiciones de variabilidad en el mercado laboral. **Significado práctico.** La reducción del efecto del desajuste entre el trabajo y la educación puede facilitarse mediante la práctica del aprendizaje basado en proyectos, donde la interacción directa entre los socios industriales y los estudiantes aumente el interés hacia el “semillero” y el reclutamiento temprano de estudiantes proactivos para el desarrollo de industrias de alta tecnología y servicios intelectuales.

Palabras claves: trayectorias educativas, trayectorias profesionales, desajuste entre educación y trabajo, graduados universitarios, necesidades del mercado laboral de especialistas altamente calificados, educación superior, inestabilidad del mercado laboral, capital humano

Agradecimientos. El estudio se llevó a cabo con el apoyo financiero del Ministerio de Ciencia y Educación Superior de la Federación de Rusia en el marco del Programa de Desarrollo de la Universidad Federal de

Los Urales en honor al Primer Presidente de Rusia B. N. Yeltsin, de acuerdo con el programa de liderazgo académico estratégico “Prioridad 2030”. Los autores también agradecen a los revisores anónimos que leyeron el artículo y aportaron sus comentarios en aras de mejorar su calidad.

Para citas: Mélnik A.D., Sudakova A.E., Antónova N.L. Elección de una trayectoria profesional de partida: efecto del desajuste entre trabajo y educación. *Obrazovanie i nauka = Educación y Ciencia*. 2024;26(8):174–205. doi:10.17853/1994-5639-2024-8-174-205

Введение

Исследования выбора университетской молодежью профессиональных траекторий, их содержания и направленности входят в актуальную повестку высшего образования и рынка труда. Высокая степень социально-экономической неопределенности будущего, низкая готовность работодателей участвовать в подготовке молодых профессионалов и слабая сформированность у них представлений о значимых в ближайшие 5–10 лет компетенциях у работников с учетом отраслей экономики, а также отсутствие прозрачных инструментов прогнозирования дефицита тех или иных специалистов в условиях быстро меняющегося мира профессий, затрудняют принятие индивидами жизненных решений в выборе профессионально-образовательных траекторий.

Формальный переход «вуз-рынок труда» остается критическим периодом жизненной траектории [1] молодежи, меняя их привычные модели поведения. В современных условиях все реже возможно провести прямое соответствие между направлениями подготовки в вузах и конкретными профессиями, возникает вопрос о профильности трудоустройства. Наблюдается несоответствие навыков, полученных выпускниками в вузе, тем, которые необходимы для решения рабочих задач на современном неустойчивом рынке труда (skill mismatch). Так, по результатам форсайт-сессий ожидается, что в ближайшие 5 лет изменится до 40 % навыков работников¹. Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда приводит к избыточной специализации в одних областях и дефициту кадров в других [2]. Продолжает утрачиваться связь жизненной траектории с выбранной сферой профессиональной подготовки – снижается число студентов и выпускников, намеренных работать по специальности [3]. Эти факторы актуализируют проблематику несоответствия работы и образования.

Для будущего поколения молодых профессионалов необходим поиск внутренних резервов развития взаимосвязей «вуз-рынок труда» с учетом изменчивости последнего, что позволит молодежи повысить адаптивность к конкретным трансформациям и более быстро встраиваться в современные системы разделения труда с использованием актуальных цифровых технологий. Позитивный профессионально-трудовой опыт может усилить ориентацию молодого работника по-новому решать поставленные задачи и повысить его активность в построении профессионального вектора во взаимосвязи с образовательной траекторией, динамично меняя набор компетенций. Пока выво-

¹ База глобальных трендов и вызовов, связанных с развитием человеческого потенциала, с учетом влияния пандемии COVID-19. НИУ ВШЭ; 2023. Режим доступа: https://ncmu.hse.ru/chelpoten_trends/new_skills (дата обращения: 11.06.2024).

ды не утешительны: в опросах работодателей McKinsey отмечается, что 87 % руководителей испытывают нехватку необходимых навыков у сотрудников, а в отчетах Deloitte выявлено: лишь 17 % сотрудников готовы адаптироваться, проходить переподготовку и брать на себя новые функции¹. Это означает, что сохраняется не только консерватизм системы высшего образования, но и низкая степень проактивности самих работников в формировании своей профессиональной траектории.

Сдерживающим фактором изменения моделей поведения молодежи может выступать обстоятельство, что, несмотря на массовизацию высшего образования [4], сокращается численность вышедших на рынок труда молодых работников вследствие демографической ямы, сформировавшейся из-за кризиса и низкой рождаемости в 1990-х гг. Это усугубляется оттоком части наиболее проактивных кадров за рубеж в более привлекательные рынки труда с целью повышения качества жизни.² На уровне отдельных индивидов дефицит молодых профессионалов снижает конкуренцию за рабочие места, их доступность меньше стимулирует работников на регулярной основе производить инновационные продукты и обновлять свои знания, навыки. Это может потенциально замедлять развитие производств в сфере инженерии и высокотехнологичных отраслях, где развитие новых технологий опережает запрос работодателей на специалистов высокой квалификации и формирование у них конкретных навыков, необходимых для выполнения интеллектуально трудоемких задач с учетом отрасли экономики.

Сам факт исторических минимумов общего уровня безработицы (2,9 % в октябре 2023 г.³) уменьшает напряженность на рынке труда. Среди молодежи безработица также не высока (7–9 % без учета продолжающих обучение по нашим исследованиям). На наш взгляд, это усиливает смещение дискуссии о несоответствии работы и образования от проблем трудоустройства выпускников к его профильности и востребованности конкретных навыков.

Таким образом, при анализе несоответствия работы и образования становление молодого специалиста на рынке труда связано с двумя основными компонентами высшего образования: его направленностью (образовательным уровнем, профилем) и содержанием (знаниями, навыками, компетенциями). Стоит отметить, что эффект несоответствия работы и образования несет не только важное значение для оценки вклада вузов в стартовые профессиональные траектории выпускников, но и может оказывать значимое влияние на более долгосрочную перспективу в их биографии.

Объектом изучения выступают стартовые профессиональные траектории молодых специалистов – выпускников вуза. Акцентируется внимание на взаимосвязи высшего образования и рынка труда путем комбинации широкого перечня профессиональных и образовательных характеристик. Предметом ис-

¹ Когда и как переобучать? Корпоративный университет Сбербанка; 2021. Режим доступа: <https://sberuniversity.ru/edutech-club/events/10454/> (дата обращения: 11.06.2024).

² Россия 2025: от кадров к талантам. The Boston Consulting Group; 2017. С. 24–25.

³ Социально-экономическое положение России: январь-октябрь 2023 года. М.: Росстат; 2023. С. 208.

следования стало изучение выбора выпускниками вуза тех или иных стартовых профессиональных траекторий с учетом образовательных характеристик (уровня образования, образовательного профиля) и приобретенных в вузе навыков при переходе «вуз-рынок труда» на разных стадиях (через полгода, год и 7–10 лет).

На основе данных мониторингового опроса выпускников крупного российского вуза, проводившегося в последние 6 лет через полгода после выпуска (2017–2022 гг., $n = 7706$), и дополнительных срезовых сведений (интервью с выпускниками через год и через 7–10 лет после окончания вуза), статистики Мониторинга эффективности вузов РФ мы предприняли попытку ответить на следующие исследовательские вопросы.

1. Какие группы выпускников более уязвимы в вопросах профильности трудоустройства с учетом уровня образования и образовательного профиля?

2. Насколько полезными и применимыми оказались полученные в ходе обучения знания, навыки для реализации трудовой деятельности после окончания вуза?

3. Какую стартовую профессиональную траекторию выбирают выпускники вуза?

Ответы на эти вопросы помогут оценить, насколько эффект несоответствия работы и образования воспринимается выпускниками в качестве естественного процесса изменчивости рынка труда. Понимание того, как формируется выбор стартовых профессиональных траекторий с учетом эффекта несоответствия работы и образования, вносит вклад в обсуждение будущего рынка труда и новых видов и форм практико-ориентированных образовательных технологий, обеспечивающих раннее включение студентов в трудовую деятельность во время обучения. Одним из путей решения проблемы несоответствия работы и образования может стать процесс управления проектным обучением в вузах как практики, трансформирующей взаимодействие университетов с рынком труда с целью снижения эффекта несоответствия работы и образования.

Обзор литературы

В англоязычной литературе для обозначения несоответствия работы и образования используется выражение «job-education mismatch». Первоначально его использовали в области экономических наук для оценки последствий факта, что формальное высшее образование перестало быть гарантией трудоустройства, в т. ч. по специальности, и источником социального восхождения. Сомнения по поводу того, что индивидуальный выбор молодых людей должен быть обязательно ориентирован на получение высшего образования, впервые выразил Р. Фримен, обозначив проблему сверхобразования (overeducation). В литературе ее также называют избыточным или чрезмерным образованием¹.

¹ Freeman R. The overeducated American. New York: Academic Press; 1976. Accessed December 15, 2023. <https://scholar.harvard.edu/freeman/publications/overeducated-american>

Популярность исследований чрезмерного образования не случайна. Во-первых, спрос на высшее образование увеличивался, и, как следствие, распространились случаи, когда уровень образования не соответствовал занимаемой должности. Поэтому чрезмерное образование еще известно как вертикальное несоответствие и отражает текучесть кадров, неудовлетворенность работой, а также потери в заработной плате [5]. Предложение высококвалифицированных специалистов увеличилось за последние два десятилетия и компании выиграли от этого [6], оптимизировав затраты на работников, чьи специальности не являлись дефицитными. Риски длительного поиска работы после окончания вуза или безработицы возрастали, что шло вразрез с доминирующей теорией человеческого капитала, в которой инвестиции в образование напрямую связаны с увеличением производительности труда и дохода в долгосрочной перспективе.

Во-вторых, национальные интересы в области образования многих стран, в частности европейских¹, оказались нацелены на рост доли молодежи, получившей высшее образование, и это стало своеобразной ловушкой, усиливающей несоответствие работы и образования. Ирландские экономисты обращают внимание на проблему под таким углом видения: несоответствие в образовании может дорого обойтись экономике страны [7], когда происходит потеря налоговых поступлений из-за бюджетного финансирования чрезмерного уровня образования. Потери затронули и индивидов, где несоответствие углубляет неравенство в доходах [8].

Таким образом, вертикальное несоответствие сосредоточено на анализе структур высшего образования и рынка труда. В настоящее время оно сохраняется на менее развитых рынках труда, например, в развивающихся странах Азии [9], которым присущи проблемы высокой безработицы и низкого технологического развития производств с высокой долей физического труда работников. В уязвимом положении также традиционно находятся рабочие-иммигранты, особенно первого поколения [10]. В остальных случаях его значение снижается в условиях нарастающей изменчивости рынка труда.

Мы разделяем мнение, что возврата к традиционному переходу «обучение в вузе-работа», когда молодой специалист, получив высшее образование, ожидал занять относительно стабильное место работы [11] не произойдет. С середины XX в. жесткие иерархические структуры рынка труда преобразуются в сетевые, социальный мир усложняется, становится разнородным, подвижным, текучим [12]. Прежние методологические ориентиры, с позиции которых обсуждались вопросы занятости и образования, перестали отвечать на вызовы тех трансформационных процессов, которые происходят в меняющихся обществах. Темпы социальных изменений и растущая нестабильность в ранее устойчивых процессах побудили ученых к поиску новых индикаторов формирования социальной структуры [13].

¹OECD Employment Outlook 2011. Paris: France; 2017. P. 16. doi:10.1787/empl_outlook-2011-en

С концептуальной точки зрения в изучении феномена несоответствия работы и образования акцент смещается на изучение горизонтального несоответствия, когда выпускники вузов, прошедшие обучение в определенной области, работают в другой на своем формальном квалификационном уровне, т.е. образовательный профиль в той или иной мере не соответствует полученному в вузе образованию [14].

Изначально дискуссии про горизонтальное несоответствие фокусировались на вопросах профильности трудоустройства. Исследователи российского рынка труда отмечают, что вероятность быть занятыми по специальности выше для выпускников в сфере медицинских (97 %), компьютерных (81 %) и юридических (70 %) наук [15], а ниже – в области социальных, гуманитарных наук и искусств (31 %) [16]. Можно предположить, что горизонтальное несоответствие более вероятно среди выпускников образовательных профилей, которые обеспечивают более общие компетенции, и менее вероятно среди выпускников специальностей, дающих больше узких профессиональных навыков [17]. Однако трудовая деятельность современного работника все чаще связана с использованием технологических новаций, управлением сложными техническими аппаратами, устройствами, системами, и базового высшего образования зачастую оказывается недостаточно.

Опыт выпускников канадских вузов подтверждает, что детерминантой, положительно влияющей на вероятность быть занятым по специальности, выступает уровень полученного образования [18]. Он отнесен к горизонтальному несоответствию, т. к. меняется отношение к интерпретации уровня образования, который служит не столько подтверждением формально высокой квалификации, сколько наличием у молодого специалиста большего набора знаний и умений. Во многих работах, посвященных несоответствию работы и образования, по-прежнему изучается в плоскости значительных (от 6 % до 13 %) штрафов за выполнение работы, не соответствующей образованию [15]. Считалось, что существует надбавка к заработной плате за высшее образование [19] уровня магистра, трудоустроенного по специальности, в отличие от бакалавра. Вертикальное соответствие косвенно поддерживается, по крайней мере, как часть специфического человеческого капитала, полученного благодаря формальным квалификациям [17].

Однако постановка вопроса о несоответствии работы и образования с акцентом на измерении уровня заработных плат молодых специалистов имеет ограничения, которые заметны не сразу: в отдельных высокотехнологичных отраслях, например, в области естественных и медицинских наук, работникам сложно на старте карьеры получить хорошую должность, и они могут зарабатывать значительно меньше, выбирая работу по специальности. К примеру, трудовая занятость лишь 40–46 % выпускников медицинских вузов характеризуется их вовлечением в профессиональную сферу (в медицинские органи-

зации), как правило, они занимают позиции первичного звена¹. Не уделяется значительного внимания слабому профессиональному самоопределению молодежи, где особое значение приобретает раннее раскрытие их личных склонностей к реализации той или иной профессиональной деятельности. В условиях неустойчивости рынка труда и высоких темпов его изменений профессиональное самоопределение усиливает мотивацию и производительность работника [20], поддерживает стремление осваивать новое с высокой степенью самостоятельности на протяжении всей жизни. Формируется более тесная взаимосвязь образовательного профиля и уровня образования, глубже раскрывающая проблемы несоответствия работы и образования. Преодолеть низкие возможности занятости по специальности на старте карьеры и низкие перспективы карьерного роста с базовым образованием становится возможным, если продолжить обучение в аспирантуре/ординатуре: более 60 % медиков продолжают обучение по программам ординатуры². Тем не менее получение высокой квалификации не может быть конечной целью современного работника.

Более важная, на наш взгляд, задача в продолжении обучения – это восполнить пробелы в знаниях, навыках, необходимых молодым специалистам для реализации трудовой деятельности. В контексте усиления нелинейного характера развития образовательных и профессиональных траекторий актуализируются аспекты несоответствия работы и образования, где формальные статусы по уровню образования, образовательным профилям должны быть подкреплены жизненным опытом, знаниями, навыками, компетенциями [21], которые имеют первостепенное значение в выполнении специалистами текущих трудовых задач [22]. Некоторые исследователи выделяют несоответствие навыков (*skill mismatch*) как отдельное направление проблемы несоответствия работы и образования [23], хотя на наш взгляд, оно скорее пронизывает и вертикальное, и горизонтальное несоответствия.

Таким образом, ключевым фокусом проблемы несоответствия работы и образования является изучение взаимосвязи рынка труда и вузов, которые вносят существенный вклад в будущую профессионально-трудовую деятельность молодых специалистов. Не меньшее значение в поиске решения этой актуальной проблемы имеют вопросы государственного регулирования образовательной деятельности вузов, а именно преобразование профессиональных стандартов и квалификационных требований, призванных обеспечивать связь трудовой занятости работников в соответствии с профилем высшего образования. Их развитие актуально в двух плоскостях: (1) до окончания молодыми специалистами вуза – конкретизировать компетентностно-ориентированные цели обучения в вузе [24] и формировать у студентов опыт трудовых отношений для ознакомления их с инновационным оборудованием [25]; (2) после

¹ Сколько выпускников медвузов идут работать по профессии? Режим доступа: <https://tsr-online.ru/news/2024/1/30/skolko-vypusknikov-medvuzov-idut-rabotat-po-professii/> (дата обращения: 22.07.2024).

² Там же.

окончания молодыми специалистами вуза – ввести сравнительную оценку трудовой занятости выпускников и образовательной направленности, а также применимости знаний, навыков, полученных в вузе образования. Проведение такого анализа с детализацией по конкретным обучающимся может служить эффективным инструментом педагогического мониторинга, развивающего персонализированное образование индивида по собственной траектории профессионального становления [26], и в перспективе управленческого мониторинга, способствующего более быстрой реакции на внедрение изменений в образовательные стандарты со стороны органов государственного управления [27] в области образования.

В этой связи обучение молодых специалистов сложно представить без регулярной оценки индивидами своих образовательных и профессиональных ресурсов [3] с учетом полученных знаний, навыков, опыта в реализации «гибких» профессиональных стратегий. На старте карьеры молодых специалистов слабо изученными остаются вопросы: насколько они могут реализовывать свою трудовую деятельность на высоком уровне с учетом непрерывно меняющегося содержания труда; какова роль образования (высшего, дополнительного) в этом процессе; воспринимается ли молодежью несоответствие работы и образования как естественный параметр изменчивости рынка труда. В работе мы стремимся элиминировать образовавшиеся лакуны, используя количественные и качественные методы сбора и анализа информации.

Методология, материалы и методы

В статье используется набор связанных едиными переменными данных мониторингового исследования выпускников крупного российского вуза – Уральского федерального университета – с 2017 по 2022 гг., накопленный за 6 лет массив данных дополнялся ежегодно, все измерения проведены через полгода после выпуска ($n = 7706$). Профессиональный выбор выпускников вуза на старте карьеры неразрывно связан с проявлениями несоответствия работы и образования в части профилльности трудоустройства и оценки полученных в вузе навыков и их применимости в работе, что подходит для расширения представления об изучаемой проблеме и понимания закономерностей.

Подобные исследования об уровне несоответствия работы и образования проводились как на обширных выборках 30 европейских стран с 2000 по 2016 гг. [28], так и с учетом российского контекста [14]. В нашем случае выбран кейс вуза – системообразующего образовательного центра региона, среди российских вузов – имеет статус ведущего, включен в программу «Приоритет-2030» исследовательского трека в 2021 г., занимает 4-ю позицию по количеству студентов (31 954)¹, 1-ю – по зачисленным на бюджет бакалаврам в 2022 г. (4 858)².

¹ Мониторинг эффективности вузов 2023 г. (данные за 2022 г. без филиалов). Режим доступа: <https://monitoring.miccedu.ru/?m=vpo> (дата обращения: 30.04.2023).

² Мониторинг качества приема в вузы (бюджетный прием – 2022). Режим доступа: <https://ege.hse.ru/rating/2022/91645021/all/> (дата обращения: 30.10.2023).

Несмотря на ограничения массива (кейс одного вуза), мы представляем более свежие данные о профессиональных траекториях выпускников, которые собирались ежегодно через полгода после окончания вуза, что имеет научную значимость с точки зрения произошедших в последние годы социально-экономических шоков на российском рынке труда.

Уникальность массива заключается в объединении опросных и административных данных, собранных путем сопоставления идентификаторов анкет с университетскими базами данных. Средний отклик составил не менее 35 % от генеральной совокупности с контролем по отдельным направлениям. Выборка включает 58 % бакалавров и 42 % магистров, исключая бакалавров и специалистов, продолживших обучение в магистратуре вуза, по широкому спектру образовательных профилей: инженерный – 37 %, социогуманитарный – 30 %, экономика и управление – 15 %, математика и IT-технологии – 13 %, естественно-научный – 5 %. В исследовании приняли участие 61 % женщин и 39 % мужчин; средний возраст бакалавров – 23 года, магистров – 25 лет.

Кроме того, ценность нашего дизайна содержится в обогащении количественной исследовательской стратегии качественной. Для углубления представлений о выборе выпускниками вузов места работы проведено 20 полуструктуризованных интервью. Информантами стали 10 молодых выпускников вузов, окончивших университет в 2021 г., а также 10 специалистов среднего возраста, получивших дипломы о высшем образовании в 2013–2016 гг. Параметры отбора информантов учитывали год выпуска, пол, уровень образования, образовательный профиль. Интервью с представителями через 7–10 лет после выпуска использованы вторично, поэтому в них отсутствует детализация по параметрам уровня образования и образовательному профилю. Подробные характеристики информантов указаны в приложении. Материалы интервью транскрибированы и обобщены в соответствии с целевыми установками исследования.

Опираясь на авторские исследования о выборе выпускниками вуза стартовых профессиональных траекторий и имеющиеся в научной литературе выводы, мы раскрываем ценностные ориентации и ожидания молодых специалистов относительно их профессионального выбора с учетом эффекта несоответствия работы и образования на разных этапах (через полгода, год, 7–10 лет), и сопоставляем, насколько полученные в вузе знания, навыки, опыт соответствуют профессионально-трудовой деятельности, а также адаптации к меняющемуся содержанию труда.

Результаты исследования

Материалы исследования демонстрируют, что общий уровень несоответствия работы образованию в среднем по выборке составляет 28 %, а несоответствия навыков – 45 %. Среди выпускников, у которых работа на старте карьеры абсолютно не соответствует полученному высшему образованию, к более уязвимым группам можно отнести экономистов (35 %) и гуманитариев (34 %). В

меньшей степени эффект несоответствия работы и образования наблюдается среди молодых специалистов естественно-научного (27 %), инженерного (24 %) профилей, а также по математике и IT-технологиям (18 %). Данные представляют вполне традиционную картину несоответствия, по крайней мере, в отношении профильности трудоустройства.

Однако углубленный анализ этих показателей в разрезе по образовательным характеристикам и годам выпуска (2017–2022 гг.) обнаруживает ряд скрытых противоречий. Так, увеличение продолжительности образования на 2 года (в магистратуре) снижает несоответствие работы и образования для всех образовательных профилей (рис.1, 2).

Ответы респондентов на вопрос «На Ваш взгляд, соответствует ли Ваша основная работа той специальности, которую Вы получили в вузе (тому направлению обучения, по которому Вы обучались)?» / «*In your opinion, does your main job correspond to the specialty that you received at the university (the educational profile in which you studied)?*» представлены на рисунках 1 и 2 (при оценке несоответствия работы полученному высшему образованию учтен вариант ответа «Нет, абсолютно не соответствует»).

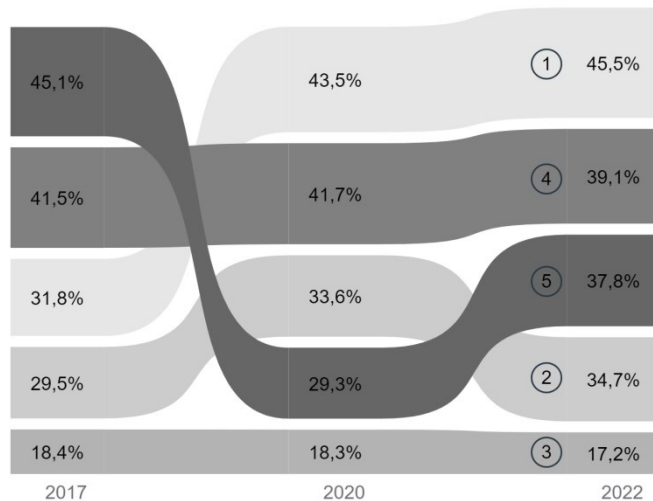


Рис. 1. Несоответствие работы полученному высшему образованию у бакалавров 2017–2022 гг. выпуска в разрезе образовательных профилей, % *

Fig.1. Job-education mismatch among graduates with bachelor's degrees from 2017 to 2022 by educational profiles, % *

*В кружках отражена нумерация траекторий по образовательным профилям: линия 1 – естественно-научный, линия 2 – инженерный, линия 3 – математика и IT-технологии, линия 4 – социогуманитарный, линия 5 – экономика и управление / The circles reflect the numbering of trajectories by educational profiles: line 1 – natural sciences, line 2 – engineering, line 3 – mathematics and IT-technologies, line 4 – sociohumanitarian, line 5 – economics and management.

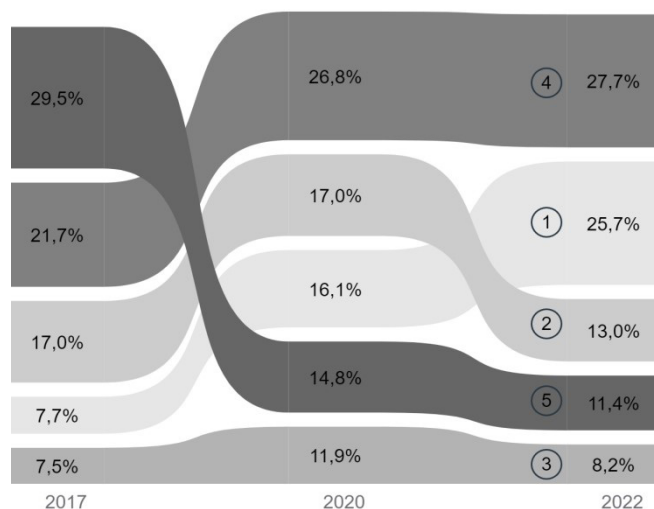


Рис. 2. Несоответствие работы полученному высшему образованию у магистров 2017–2022 гг. выпуска в разрезе образовательных профилей, % *

Fig. 2. Job-education mismatch among graduates with master's degrees from 2017 to 2022 by educational profiles, % *

*В кружках отражена нумерация траекторий по образовательным профилям: линия 1 – естественно-научный, линия 2 – инженерный, линия 3 – математика и IT-технологии, линия 4 – социогуманитарный, линия 5 – экономика и управление / The circles reflect the numbering of trajectories by educational profiles: line 1 – natural sciences, line 2 – engineering, line 3 – mathematics and IT-technologies, line 4 – sociohumanitarian, line 5 – economics and management.

Ответы респондентов на вопрос «Согласны ли Вы с утверждением: в своей текущей работе я использую те знания и навыки, которые я получил(а) в процессе обучения в вузе» / «Do you agree with the statement: in my current work I use the knowledge and skills that I received during my studies at the university» представлены на рисунках 3 и 4 (при оценке применения в работе опыта, знаний, навыков, приобретенных в вузе, по балльной шкале от «1» до «4» учтены баллы «3» – скорее не согласен(-на) и «4» – абсолютно не согласен(-на)).

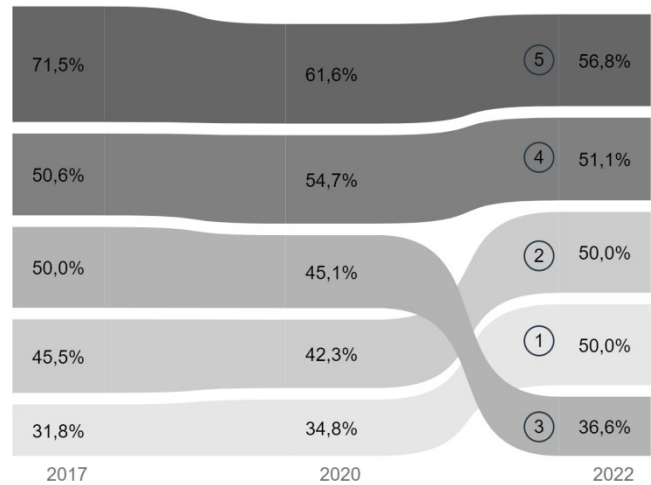


Рис. 3. Применение в работе опыта, знаний, навыков, приобретенных в вузе бакалаврами 2017–2022 гг. выпуска в разрезе образовательных профилей, % *

Fig. 3. Application of university experience, knowledge, and skills by graduates with bachelor's degrees from 2017 to 2022, according to educational profiles, % *

*В кружках отражена нумерация траекторий по образовательным профилям: линия 1 – естественно-научный, линия 2 – инженерный, линия 3 – математика и IT-технологии, линия 4 – социогуманитарный, линия 5 – экономика и управление / The circles reflect the numbering of trajectories by educational profiles: line 1 – natural sciences, line 2 – engineering, line 3 – mathematics and IT-technologies, line 4 – sociohumanitarian, line 5 – economics and management.

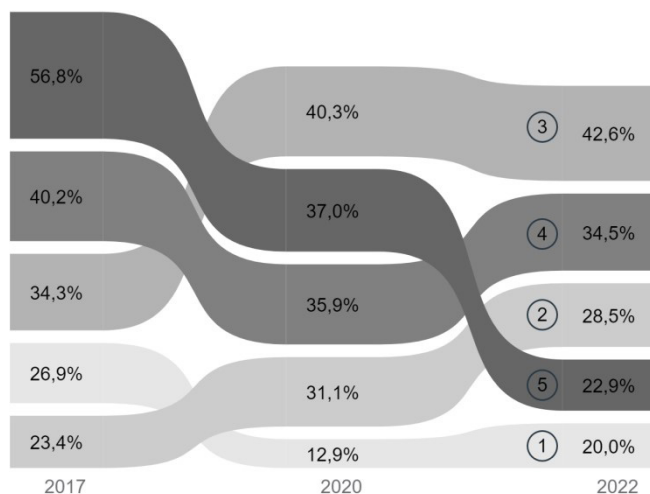


Рис. 4. Применение в работе опыта, знаний, навыков, приобретенных в вузе магистрами 2017–2022 гг. выпуска в разрезе образовательных профилей, % *

Fig. 4. Application of university experience, knowledge, and skills by graduates with master's degrees from 2017 to 2022, according to educational profiles, % *

*В кружках отражена нумерация траекторий по образовательным профилям: линия 1 – естественно-научный, линия 2 – инженерный, линия 3 – математика и IT-технологии, линия 4 – социогуманитарный, линия 5 – экономика и управление / The circles reflect the numbering of trajectories by educational profiles: line 1 – natural sciences, line 2 – engineering, line 3 – mathematics and IT-technologies, line 4 – sociohumanitarian, line 5 – economics and management.

Возможности применимости в работе опыта, знаний, навыков, полученных в ходе бакалаврского образования, ограничены: до 56,8 % выпускников 2022 г. их не используют в профессионально-трудовой деятельности (рис. 3). Бакалаврское образование не позволяет чувствовать себя конкурентоспособным на рынке труда (это отмечают в среднем 28 % бакалавров), и за последнее десятилетие диплом уровня магистра стал позитивным сигналом о наличии у молодого специалиста совокупности необходимых для работы навыков не только по мнению работодателей, но и студентов.

Критически важным с точки зрения трудоустройства по специальности оказывается получить степень магистра выпускникам естественно-научного профиля. Высок спрос на кадры высшей квалификации в этой сфере:

«Мне старшие курсы говорили, что с работой будет трудно. Поразмыслив после магистратуры, я пошла повышать квалификацию в аспирантуру» (И2).

Особую значимость содержит факт, что магистры экономических и управленческих направлений по мере развития цифровых технологий все чаще находят применение своих навыков в смежных сферах: бизнес-анализа, проектирования информационных систем, системной аналитике, digital-мар-

кетинге и продвижении в социальных сетях, что снижает до 11,4 % (2022 г.) несоответствие работы полученному образованию (рис. 2) и повышает удовлетворенность освоенными в вузе знаниями и умениями. В 2022 г. лишь 22,9 % выпускников вуза отмечают, что не смогли применить их в работе (рис. 4). Напротив, доля инженеров, трудоустроенных не по специальности, значительна: 13,0 % магистров и 34,7 % бакалавров в 2022 г. (рис. 1–2), что обусловлено ежегодным ростом бюджетных мест в этой области и слабой ориентацией молодых специалистов на работу по специальности:

«На третьем курсе универа я понял, что хочу заняться маркетингом. Я загорелся этой идеей... Учебу закончил кое-как, и все оставшееся время пробовал какие-то курсы по своим интересам» (И15).

В ходе исследования установлено, что среди магистров математического профиля и IT-технологий растет доля тех, кто отмечает несоответствие навыков запросам рынка труда (до 42,6 % в 2022 г.) (рис. 4). Нередко возникает ощущение, что имеющихся компетенций оказывается недостаточно, чтобы справиться с выполнением работы. Однако магистерское образование не может компенсировать этот разрыв.

«В моей профессии нужен опыт работы – от 3 лет и т. д. Иначе невозможно залететь в хорошую компанию... Я окончил специалитет, а в магистратуру смысла нет... Курсы любые, которые по работе, пройти неплохо. Ситуация текущая быстро меняется, мы не знаем, что будет завтра. Каждый день обучаемся чему-то новому, что не умею в работе, или расширяем кругозор (И4).

В сфере IT-технологий проявляется консерватизм системы высшего образования, где база знаний меняется медленнее, чем темпы изменения технологий. Это заметно выпускникам вуза уже на старте карьеры. К тому же, чтобы занимать руководящие должности, на которые рассчитывает часть IT-специалистов, мало уметь «кодить», нужно еще обладать репертуаром «мягких» навыков:

«Нужно доказывать, что твои задачи немаловажны, уметь в диалог вступать». (И4).

Таким образом, изучение несоответствия работы и образования в отрыве от образовательного бэкграунда выпускников затрудняет анализ. Раскрыть причины проявления несоответствия работы и образования на неустойчивом рынке труда возможно путем типологизации выбора выпускниками стартовой профессиональной траектории.

Материалы, полученные в ходе интервью, позволили типологизировать информантов на основе ориентаций и ожиданий от профессионально-трудовой деятельности при выборе стартовой профессиональной траектории.

К первому типу мы отнесли «достигаторов», для них характерно устойчивое целенаправленное стремление трудоустроиться по той специальности, которая была получена при обучении в университете. Даже с течением времени специалисты стремятся найти близкую к полученной профессии работу.

«После окончания вуза сменила двух работодателей, работа соответствовала специальности, но имела узкое направление... В результате, при попытке сменить работу оказалась невостребованной, встал вопрос о смене направления деятельности либо внутри полученной в вузе специальности, либо за ее пределами. Сейчас я работаю не по специальности, но с направлением, опосредованно связанным с образованием, полученным в вузе». (И9).

Профессиональная мотивация (т. е. приверженность целям) увеличивает вовлеченность в работе, повышает удовлетворенность жизнью в целом. Но относительно личных качеств работника достигаторство может влиять отрицательно и проявляться в снижении самостоятельности и ответственности за результат, а в случае неблагоприятных возможностей трудоустройства – усиливать депрессивные симптомы [29].

«В лаборатории принято текущие задачи по полочкам разобрать... Мне помогут, подскажут, что делать, если будут проблемы с задачей...» (И2);

«Моя ответственность ограничена, есть четкие инструкции, они за рамки никак не могут выйти» (И6).

В ходе исследования обнаружены следующие проблемные точки трудоустройства молодых специалистов – «достигаторов». Во-первых, узкий профиль специальности, полученной в вузе, снижает возможности выбора векторов поиска работы. Это касается, прежде всего, выпускников, получивших образование естественно-научной направленности. Следует отметить и отсутствие вакансий для «узких» специалистов, имеющих набор «жестких» навыков.

«Я хотела по своей сфере, по своей специальности, по своему диплому, но это единицы, и это очень сложно оказалось. ...химия многогранна, и больше всего у нас востребованы аналитики, а я полимерицик, по молекулярным соединениям ...У крупных компаний штат укомплектован, туда не пробраться, не пролезть» (И2).

Во-вторых, отсутствие опыта становится барьером успешного трудоустройства и вынуждает «достигаторов» работать за «скромную» оплату. При этом опыт работы требуется как от выпускников-гуманитариев, так и от молодых специалистов, окончивших вузы по иным направлениям.

«Многие начинающие менеджеры ставят меньшую стоимость, чтобы получить свой первый опыт. И даже есть такое, что работают бесплатно, чтобы получить опыт и портфолио проектов» (И6);

«...первый месяц я отработал вообще бесплатно» (И3).

Помимо «достигаторов» в ходе исследования обнаружены и «пофигисты» – выпускники вузов, которые не спешили трудоустроиться, а «плыли по течению». Согласно современным исследованиям, молодое поколение не стремится рано начинать жить самостоятельно, наблюдается повышение возраста отделения от родительской семьи в России [30].

«Идеальная работа – не работать. Мой отец занимается предпринимательством, он все это делал лежа на диване. И я перенял у него эту привычку

– лежать, делать что-то с интернетом, компьютером, какие-то созвоны, обсуждения, но не постоянные» (И7);

«Я окончила вуз и решила, что нужно подумать и определиться, чем я хочу заниматься дальше. Мои родители приняли эту позицию, и примерно год я разбиралась в себе. Я рисовала, ходила на разные курсы и тренинги, вела блог, много читала. Конечно, были предложения по работе, и мама активничала. Так я поняла, что без работы не останусь, что-нибудь да будет. И где-то через 8–9 месяцев после окончания вуза подруга предложила интересный проект, гдегодились мои знания университетские. Так теперь и ведем его» (И14).

В рамках данной модели наблюдается еще одна траектория, в которой информанты демонстрируют скорее пренебрежительное и даже равнодушное отношение к построению собственной профессиональной стратегии на начальных этапах в соответствии с получаемой специальностью, т. е. речь идет о том, что работа рассматривается как временное приложение сил без перспектив на будущее.

«...когда я поступила в магистратуру, я подумала, что наверно уже нужно работать. Почему-то (я не помню почему) я даже не рассматривала поиск работы по специальности (хотя высшее образование у меня уже было). Я решила искать какую-то работу типа секретаря или офис-менеджера. Первая моя работа была – офис-менеджер в бизнес-комплексе. Хотя, когда я туда пришла, они немного удивились зачем человек, который учится в магистратуре, пошел на такую работу. Мои одногруппники в бакалавриате работали барменами, официантами, в магазинах одежды, поэтому мне казалось, что офис-менеджер – это что-то более-менее неплохое» (И11);

«На нынешней работе я себя никак не вижу. Это вынужденная работа... Работа механическая, любой дурак справится. Я могу больше... Это неофициальное трудоустройство, потому что работу на кафедре мне не дали» (И1).

Вместе с этим, полученные данные подтверждают позицию о том, что магистратура способствует становлению и дальнейшему развитию профессиональной траектории в соответствии с полученной специальностью. В нашем случае информант после окончания магистратуры и аспирантуры работает в вузе.

«...я работаю по специальности, ...специальность, которую я получила, очень мне помогает, и я ни разу еще не подумала о том, что я сделала неправильный выбор» (И11).

Проактивность, готовность выполнять задания с высокой степенью самостоятельности, предлагать на работе нововведения в трудовой деятельности у магистров выше, чем у бакалавров:

«Я отношусь к категории – если задачи нет, то я ее создам... Моя задача – разобраться самому, сделать какой-то результат» (И5);

«Если я могу справиться сама, то я это делаю... Идеальная работа для меня та, в которой мне предоставляется достаточный объем свободы в принятии решений на работе, это творческая работа» (И1).

Особое положение при выборе стартовой стратегии занимают «целевики» – выпускники, обучение которых проходило по целевому направлению от предприятий и организаций. Их положение на рынке труда следует признать более устойчивым, поскольку, по сути, у них имеется гарантированное место работы после окончания вуза, что, по утверждению Е. Г. Елиной и В. Н. Аникина, способствует обеспечению социальных лифтов для молодежи и предотвращает отток молодых людей на работу за границу [31].

«Имел целевое, поэтому понимал, где буду работать. Не менял работу ни разу, работаю, потому что в целом получаю рост на работе и удовлетворительную заработную плату» (И12).

Материалы интервью показали, что заработная плата остается одним из ведущих факторов трудоустройства выпускников вузов, в том числе и «целевиков».

«Я училась по целевому договору, ...однако мой договор не подразумевал обязательного трудоустройства, поэтому у меня был выбор. В связи с тем, что меня не устраивал уровень заработной платы и дальнейшие перспективы, я не стала туда устраиваться» (И8).

Согласно исследованиям, молодое поколение еще во время обучения ориентировано при поиске работы на уровень заработной платы не менее средней по региону, а опросы молодых специалистов свидетельствуют, что неудовлетворенность ею становится причиной смены места работы в течение двух лет после окончания вуза [32]. В ходе интервью мы выявили, что невысокий уровень заработной платы, предлагаемый работодателями выпускникам, становится фактором, влияющим на выбор стартовой профессиональной траектории, и служит основанием для выделения третьего типа – «рационалистов».

«Я сразу стал искать работу не по специальности, хотелось зарабатывать больше денег, в сфере торговли платили больше. Работаю не по специальности, потому что по специальности (на заводе) заработная плата была гораздо меньше» (И13).

Кроме того, именно эта группа информантов рассуждает об ответственности за выбор стартовой траектории – как профессиональной, так и карьерной:

«С фриланса я перешел на полный день, но остался в digital – повысилась моя ответственность в компании, задачи прилетают конкретно мне» (И3).

«Есть негласная должность – главный по проекту, это добровольно, но надо, если ты хочешь пойти в руководители. Мне предложили проект возглавить, и сейчас делаю один проект в этой роли» (И4).

Четвертым типом согласно результатам исследования стали «самореализаторы», которые руководствуются при выборе стартовой профессиональной траектории потребностью в реализации своих интересов и способностей. Данный тип информантов не стремится к трудоустройству по специальности, полученной в университете, а ориентируется на самореализацию в работе.

«Здесь я чувствую, что реализовываю свои навыки и способности и постоянно получаю новый, интересный мне опыт. Журналистика осталась только как

сфера научных интересов. С практикой не сложилось, так как разочаровалась в профессии, поняла, что просто не подхожу для такой работы» (И10).

Предложенная типология не ограничивает широкого спектра возможных моделей выбора траектории профессионального становления. Мы не исключаем, что, например, выбор может быть осуществлен под воздействием паники, провоцирующей готовность принять любое предложение о трудоустройстве. В этом случае выпускники, соглашаясь на любые быстрые предложения о работе, становятся наиболее уязвимой группой с низким уровнем трудовой мотивации, поскольку страх перед рынком труда, боязнь потерять работу блокируют внутреннюю мотивацию как источник профессиональных достижений. Так, в 2015 г. согласно данным Исследовательского центра портала Superjob только 4 из 10 россиян выбирают профессию сразу и навсегда¹, а 2023 г. портал «Работа.ру» и образовательная платформа GeekBrains в ходе опроса выявили, что 50 % респондентов хотели бы сменить профессию.² В нашем исследовании один из информантов, работающий не по специальности, полученной в вузе, таким образом описал свой профессиональный выбор:

«Когда я поступала [на бакалавриат], это было пальцем в небо, не было четкого видения, как я хочу работать, кем я хочу быть. Даже после обучения я не думала, что буду работать на фрилансе... После учебы я отучилась на новую профессию, начала работать. Уже потом поняла, что мои знания могут хоть как-то пригодиться в маркетплейсе» (И6).

При выборе профессии молодые люди иногда руководствуются не своими желаниями, склонностями и способностями, а рекомендациями родителей и жизненными обстоятельствами³. Соответственно, может получить развитие феномен психологического перегорания молодых специалистов [33]: индивид даже если и освоит нелюбимую профессию, трудоустроится по полученной специальности и достигнет успеха, это потребует значительных психологических затрат и усилий.

«Нормальная практика – это регулярная работа в выходные. Пока приходится с этим жить несмотря на то, что вылетает личное время. Эта нагрузка – в силу личных заинтересованностей, но в перспективе ее нужно снижать» (И5).

Исследования показывают, что проблемы могут накапливаться не только на переходном этапе, но и на более позднем этапе трудовой жизни. Поэтому корректировка образовательных и профессиональных траекторий продолжается на протяжении всей взрослой жизни [34].

«Вижу ли я себя тут [в компании] через 3–5 лет – нет. ...наберусь опыта в плане ведения маркетинга, буду уходить в свободное плавание. Я и сейчас стараюсь формироваться, для других компаний снимать, нарабатываю кейсы, опыт, чтобы уйти с найма. Меняйся, или проиграешь. Своя компания – это цель» (И3).

¹ Выбираем первую профессию по призванию, советам родителей и воле случая, переквалифицируемся из-за обстоятельств и стремления заработать. Superjob. 2015. Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/111850/vybirajem-pervuyu-professiyu-po-prizvaniyu/> (дата обращения: 01.12.2023).

² Половина россиян хочет сменить профессию. Российская газета. 2023. Режим доступа: <https://rg.ru/2023/07/17/issledovanie-pоловина-rossiian-hochet-smenit-professiiu.html> (дата обращения: 01.12.2023).

³ Эксперты узнали, как люди выбирают свою профессию. Российская газета. 2018. Режим доступа: <https://rg.ru/2018/04/05/eksperty-uznali-kak-liudi-vybiraют-svoiu-professiiu.html> (дата обращения: 01.12.2023).

Таким образом, профессиональное самоопределение выступает важнейшим этапом формирования стартовых и последующих траекторий профессионально-трудовой деятельности выпускников на неустойчивом рынке труда. Исследователи отмечают важность не только оказания помощи в выборе профессии, но и в поиске ресурсов для ее выбора и их эффективное использование [35].

Обсуждение

Переход выпускников университетов от учебы к первой после окончания вуза, в той или иной мере устойчивой занятости зачастую проходит через неустойчивую занятость, которую студенты приобретают в форме вторичной занятости будучи в вузе. Студенческая занятость не является институционализированной практикой, несмотря на богатую историю и ее широкое распространение. По результатам наших исследований выпускников 2017–2022 гг. до 74 % бакалавров и до 88 % магистров имели оплачиваемую работу во время обучения. В схожих, более ранних опросах отмечается, что 65 % имели опыт вторичной занятости [36]. Пока эта практика оказывается непродуктивной, лидируют экономические мотивы [37], а не стремление углубить и расширить представления о своей будущей профессии. Отсюда, эффект несоответствия работы и образования может интерпретироваться с позиций недостаточности опыта работы в соответствии с профилем обучения [33], а также несоответствия имеющихся у молодых работников навыков тем, которые требуются работодателями [38].

В 2023 г. на ПМЭФ-2023 заявлено, что в российском законодательстве нужно закрепить понятие «частичная занятость»¹ – близкое по значению к вторичной занятости. Это могло бы стать ресурсом повышения качества высшего образования и практикой, трансформирующей взаимодействие университетов с рынком труда путем формирования у студентов ценностных ориентаций на раннее профессиональное самоопределение и первичный опыт освоения образовательных и профессиональных траекторий при поддержке вузов и работодателей. После окончания вуза вновь может возникнуть ситуация, когда молодые специалисты вынуждены включиться в неустойчивую работу, не соответствующую полученному высшему образованию, однако для некоторых это может стать ступенькой к более подходящей работе, особенно если они сталкиваются с барьерами в поиске работы по специальности. Чтобы поддержать молодых специалистов в адаптации к неустойчивой занятости, университетам и работодателям следует уделять внимание раннему включению студентов во взаимодействие с работодателями. Только производственных практик, стажировок на старших курсах бакалавриата, магистратуры недостаточно. Нужны структурные образования, нацеленные на формирование студентами сетей профессионального взаимодействия [34].

¹ Путин поручил закрепить в законе понятие частичной занятости. ТАСС. 2023. Режим доступа: <https://tass.ru/ekonomika/18038327> (дата обращения: 27.10.23).

В этом ключе перспективным вектором развития партнерства университетов и работодателей выступает проектное обучение [39]. Эта практика слабо институционализована, а ее организационные модели внедрены лишь в ряде российских вузов. Однако первый опыт показывает [39, 40], что развитие проектного обучения, наряду со вторичной занятостью, содержит ресурс повышения качества образования и адаптивности университетов к компетентностной модели на основе непосредственного взаимодействия студентов и работодателей, начиная с первых курсов.

Пока управление проектным обучением в вузах как инструмент становления молодого специалиста имеет ограниченный характер (табл. 1).

Таблица 1
Число предприятий, являющихся базами практики, с которыми у вузов оформлены договорные отношения, в расчете на 100 студентов, %

Table 1
Number of enterprises serving as practice bases and having contractual relations with universities (per 100 students), %

Типы вузов <i>Types of universities</i>	2020	2021	2022	Динамика <i>Dynamics</i>
Формальная дифференциация вузов по категориям: <i>Formal differentiation of universities by category:</i>	7,7	6,8	7,6	
национальные исследовательские университеты <i>national research universities</i>	6,7	7,3	7,4	
федеральные университеты <i>federal universities</i>	9,4	5,9	7,9	
Неформальная дифференциация вузов по статусу участия в программе «Приоритет-2030»: <i>Informal differentiation of universities by status of participation in the programme Priority-2030:</i>	7,4	8,1	8,4	
исследовательское лидерство <i>research leadership</i>	6,0	6,5	8,9	
территориальное/отраслевое лидерство <i>territorial/industry leadership</i>	8,1	7,5	7,8	
базовый грант <i>basic grant</i>	7,6	8,2	8,7	
Неформальная дифференциация вузов по статусу «Передовые инженерные школы»: <i>Informal differentiation of universities by status "Advanced Engineering Schools":</i>	8,2	6,0	7,7	
Не участвующие в программах <i>Not participating in programmes</i>	11,6	12,0	11,4	
Среднее значение по российским вузам <i>Average value by Russian universities</i>	9,8	10,1	9,9	

Примечание. Расчет показателя осуществлен на основе агрегированных авторами данных Мониторинга эффективности вузов РФ по результатам деятельности вузов за 2020–2022 гг. на основе соотношения показателей: «Число предприятий, являющихся базами практики, с которыми оформлены договорные отношения» в расчете на 100 «Очных студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры». Всего вузов без учета филиалов в 2020 г. – 670, 2021 г. – 670, 2022 г. – 666.

Note. Indicator calculation was carried out based on data “Monitoring the Efficiency of Universities of the Russian Federation 2020–2022” aggregated by the authors. Indicators ratio measured: “Number of enterprises serving as practice bases and having contractual relations with universities” per 100 “Full-time students enrolled in bachelor’s, specialist’s, and master’s programmes”. Total universities excluding branches in 2020 – 670 universities, in 2021 – 670 universities, in 2022 – 666 universities.

Лучшими практиками может выступить опыт национальных исследовательских университетов или участников программы «Приоритет-2030» исследовательского трека, где за последние 3 года наблюдается устойчивый рост количества индустриальных партнеров, которые выступают базами для практик, в т. ч. проектного обучения. Напротив, динамика показателя в федеральных университетах и вузах программы «Приоритет-2030» отраслевого трека ставит под сомнение, что университетское управление проектным обучением в них сформировано. Нужны механизмы обратной связи от студентов, индустриальных партнеров с целью оценки качества развития проектного обучения в вузах.

Еще одной практикой, компенсирующей дефициты в навыках, их устаревание и пробелы, является дополнительное образование, которое актуально как для студентов [41], так и для выпускников. Пока корректировка молодыми специалистами профессиональных траекторий слабо связана с их вовлеченностью в дополнительное образование: не более 8 % недавних выпускников, по нашим данным, продолжают образование на курсах повышения квалификации, переподготовки, улучшения языковых навыков после получения базового высшего образования.

Доказательством востребованности практик, компенсирующих разрывы «вуз-рынок труда», выступает следующее. В технологически зависимых секторах, где быстро меняется база знаний, интенсивно развиваются новые технологии, требования к работникам будут меняться быстрее, чем названия имеющихся на рынке высшего образования профессий, что усиливает несоответствие навыков [5]. Ярким примером тому, как несоответствие проявляется в быстро развивающихся отраслях знания, может служить сфера информационных и коммуникационных технологий [42].

Интересен факт, что в высокотехнологичных отраслях работники, занятые интеллектуально трудоемким трудом, имеют наибольшую отдачу от каждого года обязательного образования и даже избыточного образования. Рынок

труда одобряет чрезмерное образование работников, воспринимая его в качестве своеобразной страховки от устаревания знаний, навыков, на практике закладывая ожидания на рост новых технологий, где требуется специальная и техническая подготовка. Напротив, в сфере услуг такой зависимости не обнаружено, поскольку приоритет отдается навыкам работы с людьми [43].

Таким образом, количество рабочих мест, требующих высокую квалификацию и хорошо развитые навыки, увеличивается год за годом, растет спрос на кадры высшей квалификации (со степенью кандидата, доктора наук), обладающих навыками проектирования сложных технических систем. Это снижает вероятность того, что новые абитуриенты будут иметь избыточное образование [28]. А практики проектного обучения могут смягчить несоответствие в навыках, которые будут уточняться и формироваться во время обучения при взаимодействии с работодателями [43].

Заключение

Результаты исследования позволили прийти к следующим выводам. Эффект несоответствия работы и образования, демонстрирующий долю выпускников вузов, прошедших обучение в определенной области, и работающих в другой области (в нашем исследовании выявлено, что на старте профессиональной траектории – через полгода после выпуска – он составляет 28 %) обусловлен следующими группами факторов.

Во-первых, изменчивость ситуации на рынках труда актуализирует проблематику его прогнозирования на уровне отдельных индивидов, семей, институтов с позиций востребованности тех или иных специалистов в различных сферах. Речь идет о том, что в условиях нестабильности и неопределенности эффект несоответствия работы и образования будет заявлять о себе в той или иной ипостаси. По нашим данным, к более уязвимым группам можно отнести экономистов (35 %) и гуманитариев (34 %). Напротив, экономисты с высшим образованием уровня магистра по мере развития цифровых технологий нашли применение своих навыков в смежных отраслях, и это снизило среди них несоответствие работы полученному образованию до 11 % к 2022 г.

Во-вторых, современные вузы имеют разный потенциал в проявлении гибкости в планировании образовательного процесса в соответствии с потребностями и запросами рынка труда: уровень несоответствия навыков демонстрирует различия в опыте, знаниях, навыках, полученных в вузе, и возможность их применения в работе. Этот показатель по итогам наших измерений – 45 %. Обращает внимание факт, что среди магистров математического профиля и IT-технологий выросло несоответствие навыков – до 42,6 % в 2022 г., что вызвано темпами изменения технологий в этой сфере. В перспективе 5–10 лет потребности во внедрении новых технологий и их применении в работе могут охватывать все более широкие группы направлений подготовки выпускников. В этом случае несоответствие навыков может нарастать, если передача транслируемых в высшем образовании знаний будет осуществляться

без активизации участия в ней индустриальных партнеров и самих студентов. Дискуссия о несоответствии в навыках не исчерпана и представляет научный интерес для дальнейших исследований в фокусе таких типов несоответствий, как устаревание навыков, пробелы в навыках и нехватка навыков [44].

В-третьих, ориентации и ожидания выпускников на рынке труда связаны не только с выбором места работы в соответствии с полученной специальностью, но и с иными обстоятельствами. Результаты исследования позволили выделить четыре типа стартовой профессиональной траектории, которые обусловлены: (1) желанием получить место работы по полученной в вузе специальности («достигаторы»); (2) отсутствием активных действий, определяющих дальнейшее профессиональное восхождение («пофигисты»); (3) потребностью в высокой заработной плате и сопутствующей быстрой интеграции на рынке труда независимо от направленности высшего образования («рационалисты»); (4) необходимостью самореализации в профессионально-трудовой деятельности («самореализаторы»). Исследование показало, что эффект несоответствия работы и образования на старте карьеры больше характерен для «рационалистов», которые присутствуют во всех опрошенных нами информантах.

В целом, исследовательские материалы свидетельствуют о необходимости институционализации новых и развития старых практик, используемых студентами для снижения несоответствия в навыках и способствующих профессиональному самоопределению: ими могут стать частичная занятость, проектное обучение, дополнительное образование. Вкладом в решение вопроса о несоответствии работы и образования, на наш взгляд, может стать создание структурных образований, где эти практики будут легитимизированы и использованы как ресурс, трансформирующий взаимодействие вузов и рынка труда, повышающий качество высшего образования и устойчивости регионов.

С учетом высоких темпов изменений нам видится перспективным для снижения эффекта несоответствия работы и образования: отслеживать изменчивость навыков, необходимых для работы, в перспективе 5-7 лет путем лонгитюдных исследований и проводить специальные форсайт-исследования, нацеленные на прогнозирование экспертами из числа академического сообщества значимых стратегических направлений социально-экономического и инновационного развития, выявления технологических прорывов, где более остро могут возникнуть кадровые дефициты в средне- и долгосрочной перспективе.

Список использованных источников

1. Schomburg H., Teichler U. *Higher Education and Graduate Employment in Europe: Results from Graduates Surveys in Twelve Countries*. Dordrecht, Netherlands: Springer; 2006. doi:10.1007/978-1-4020-5154-8
2. Варшавская Е.Я., Котырло Е.С. Выпускники инженерно-технических и экономических специальностей: между спросом и предложением. *Вопросы образования*. 2019;2:98–128. doi:10.17323/1814-9545-2019-2-98-128

3. Дидковская Я.В. Профессиональное самоопределение студенчества Свердловской области: теоретические подходы, проблемы, динамика. *Вестник Сургутского государственного педагогического университета*. 2017;5(50):210–217. Режим доступа: https://www.surgpu.ru/media/medialibrary/2018/02/Вестник_СурГПУ_5_50_2017.pdf (дата обращения: 11.12.2023).
4. Altbach P.G. Postsecondary systems, massification, and the research university. *International Higher Education*. 2017;91:5–6. doi:10.6017/ihe.2017.91.10123
5. Bender K.A., Heywood J.S. Educational mismatch among Ph.D.s: determinants and consequences. In: Freeman R.B., Goroff D., eds. *Science and Engineering Careers in the United States: An Analysis of Markets and Employment*. National Bureau of Economic Research; 2009:229–255. Accessed December 11, 2023. <http://www.nber.org/chapters/c11623>
6. Cabus S.J., Somers M.A. Mismatch between education and the labour market in the Netherlands: is it a reality or a myth? The employers' perspective. *Studies in Higher Education*. 2018;43(11):1854–1867. doi:10.1080/03075079.2017.1284195
7. McGuinness S. Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*. 2006;20(3):387–418. doi:10.1111/j.0950-0804.2006.00284.x
8. Slonimczyk F. Earnings inequality and skill mismatch in the U.S.: 1973–2002. *The Journal of Economic Inequality*. 2013;11(2):163–194. doi:10.1007/s10888-011-9212-1
9. Chua K., Chun N. In search of a better match: qualification mismatches in developing Asia. *ADB Economics Working Paper Series: Asian Development Bank*. 2016;476. Accessed December 15, 2023. <https://ideas.repec.org/p/ris/adbewp/0476.html>
10. Pivovarova M., Powers J.M. Do immigrants experience labor market mismatch? New evidence from the US PIAAC. *Large-Scale Assessments in Education*. 2022;10(9). doi:10.1186/s40536-022-00127-7
11. Saar E., Unt M., Kogan I. Transition from educational system to labour market in the European Union: a comparison between new and old members. *International Journal of Comparative Sociology*. 2008;49(1):31–59. doi:10.1177/0020715207088586
12. Bauman Z. *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press; 2000. 240 p.
13. Тощенко Ж.Т. Эволюция идей: от пролетариата к прекариату. *Гуманитарий Юга России*. 2018;7(3):13–29. doi:10.23683/2227-8656.2018.3.1
14. Rudakov V., Figueiredo H., Teixeira P., Roshchin S. Horizontal job-education mismatches and earnings of university graduates in Russia. *Journal of Education and Work*. 2022;35(6-7):680–699. doi:10.1080/13639080.2022.2126966
15. Колосова А.И., Рудаков В.Н., Рощин С.Ю. Влияние работы по профилю полученной специальности на заработную плату и удовлетворенность работой выпускников вузов. *Вопросы экономики*. 2020;11:113–132. doi:10.32609/0042-8736-2020-11-113-132
16. Павлова О.Н., Казин Ф.А., Бутаков Н.А. Профильность трудоустройства выпускников вузов: анализ данных социальных сетей. *Университетское управление: практика и анализ*. 2017;21(3):38–56. doi:10.15826/umpa.2017.03.036
17. Salas-Velasco M. Mapping the (mis)match of university degrees in the graduate labor market. *Journal for Labour Market Research*. 2021;55(14). doi:10.1186/s12651-021-00297-x
18. Boudarbat B., Chernoff V. Education-job match among recent Canadian university graduates. *Applied Economics Letters*. 2012;19(18):1923–1926. doi:10.1080/13504851.2012.676730.
19. Sulaimanova B. Returns to education: empirical evidence from Kyrgyzstan. *Journal of Applied Micro-econometrics*. 2021;1(2):73–84. doi:10.53753/jame.1.2.01
20. Gagne M., Parker S.K., Griffin M.A. Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. *Nature Reviews Psychology*. 2022;1:378–392. doi:10.1038/s44159-022-00056-w
21. Константиновский Д.Л., Попова Е.С. От восприятия перемен – к изменению социального поведения. *Мир России*. 2022;31(1):6–24. doi:10.17323/1811-038X-2022-31-1-6-24

22. *Cedefop. Insights into Skill Shortages and Skill Mismatch. Learning from Cedefop's European Skills and Jobs Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2018. doi:10.2801/645011
23. Мальцева В.А. Концепция skill mismatch и проблема оценки несоответствия когнитивных навыков в междисциплинарных исследованиях. *Вопросы образования*. 2019;3:43–76. doi:10.17323/1814-9545-2019-3-43-76
24. Шихов Ю.А., Шихова О.Ф., Касаткин А.А. Проблема измеримости образовательных стандартов высшего профессионального образования. *Образование и наука*. 2016;(1):21–33. doi:10.17853/1994-5639-2016-1-21-33
25. Голубева Т.А., Цуркан Д.А. Проблемы становления системы взаимодействия профессионального образования с отраслевыми работодателями Тверской области. *Образование и наука*. 2014;(5):44–53. doi:10.17853/1994-5639-2014-5-44-53
26. Третьякова В.С. Сценарии прогнозирования профессионального будущего студенческой молодежи. *Образование и наука*. 2024;26(1):54–81. doi:10.17853/1994-5639-2024-1-54-81
27. Голубовский В.Н. Система управления качеством профессионального образования Республики Беларусь: стратегия совершенствования. *Образование и наука*. 2023;25(10):76–108. doi:10.17853/1994-5639-2023-10-76-108
28. Delaney J., McGuinness S., Pouliakas K., Redmond P. Educational expansion and overeducation of young graduates: a comparative analysis of 30 European countries. *Oxford Review of Education*. 2020;46(1):10–29. doi:10.1080/03054985.2019.1687433
29. Naase C.M., Heckhausen J., Silbereisen R.K. The interplay of occupational motivation and well-being during the transition from university to work. *Developmental Psychology*. 2012;48(6):1739–1751. doi:10.1037/a0026641
30. Долгова А.А., Митрофанова Е.С. Начало самостоятельной жизни россиянами: межпоколенческий аспект. *Демоскоп Weekly*. 2015;625–626. Режим доступа: <https://www.demoscope.ru/weekly/2015/0625/analit02.php> (дата обращения: 01.11.2023).
31. Елина Е.Г., Аникин В.М. Целевое обучение: социальные риски и их преодоление. *Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология*. 2018;18(4):373–377. doi:10.18500/1818-9601-2018-18-4-373-377
32. Меренков А.В., Антонова Н.Л., Бахтин Е.Л., Попова Г.И. Университеты как источник формирования precarious занятости. *Интеграция образования*. 2023;27(2):273–288. doi:10.15507/1991-9468.111.027.202302.273-288
33. Ситникова И.В. Профессиональные планы и стратегии трудоустройства современных студентов. *Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки*. 2019;4:61–77. doi:10.15593/2224-9354/2019.4.5
34. Tuononen T., Hyytinen H. Towards a successful transition to work – which employability factors contribute to early career success? *Journal of Education and Work*. 2022;35(6–7):599–613. doi:10.1080/13639080.2022.2126969
35. Касьянова Т.И., Мальцев А.В., Шкурин Д.В. Профессиональное самоопределение старшеклассников как общественная проблема. *Образование и наука*. 2018;20(7):168–187. doi:10.17853/1994-5639-2018-7-168-187
36. Рошин С. Ю., Рудаков В. Н. Совмещение учебы и работы студентами российских вузов. *Вопросы образования*. 2014;2:152–179. doi:10.17323/1814-9545-2014-2-152-179
37. Пасовец Ю.М. Вторичная занятость студентов как фактор профессионализации и социальной интеграции молодежи. *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2019;12(4):183–199. doi:10.15838/esc.2019.4.64.12
38. Mok K.H., Qian J. Massification of higher education and youth transition: skills mismatch, informal sector jobs and implications for China. *Journal of Education and Work*. 2018;31(4):339–352. doi:10.1080/13639080.2018.1479838

39. Хлебников Н.А., Обабков И.Н., Князев С.Т., Сандлер Д.Г., Шестеров М.А., Куклин И.Э. Организационная модель проектного обучения в бакалавриате. *Университетское управление: практика и анализ*. 2023;27(1):50–57. doi:10.15826/umpra.2023.01.006
40. *Проектное обучение: практики внедрения в университетах*. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ; 2018. Режим доступа: <https://publications.hse.ru/books/226732698> (дата обращения: 01.11.2023).
41. Меренков А.В., Сущенко А.Д. Потребности студентов вузов в дополнительном образовании: особенности формирования и реализации. *Вопросы образования*. 2016;3:204–223. doi:10.17323/1814-9545-2016-3-204-223
42. Pater R., Cherniaiev H., Kozak M. A dream job? Skill demand and skill mismatch in ICT. *Journal of Education and Work*. 2022;35(6–7):641–665. doi:10.1080/13639080.2022.2128187
43. Lasso-Dela-Vega E., Sánchez-Ollero J.L., García-Pozo A. Effects of educational mismatch on wages across industry and occupations: sectoral comparison. *International Journal of Manpower*. 2023;44(9):237–255. doi:10.1108/IJM-02-2022-0081
44. McGuinness S., Pouliakas K., Redmond P. Skills mismatch: concepts, measurement and policy approaches. *Journal of Economic Surveys*. 2018;32:985–1015. doi:10.1111/joes.12254

References

1. Schomburg H., Teichler U. *Higher Education and Graduate Employment in Europe: Results from Graduates Surveys in Twelve Countries*. Dordrecht, Netherlands: Springer; 2006. doi:10.1007/978-1-4020-5154-8
2. Varshavskaya E., Kotyrla E. Engineering and economics graduates: between demand and supply. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. 2019;2:98–128. (In Russ.) doi:10.17323/1814-9545-2019-2-98-128
3. Didkovskaya Ya.V. Professional self-determination of students in the Sverdlovsk region: theoretical approaches, problems, dynamics. *Vestnik Surgutskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = The Surgut State Pedagogical University Bulletin*. 2017;5(50):210–217. (In Russ.) Accessed December 11, 2023. https://www.surgpu.ru/media/medialibrary/2018/02/Вестник_СурГПУ_5_50_2017.pdf
4. Altbach P.G. Postsecondary systems, massification, and the research university. *International Higher Education*. 2017; 91:5–6. doi:10.6017/ihe.2017.91.10123
5. Bender K.A., Heywood J.S. *Educational mismatch among PhDs: determinants and consequences*. In: Freeman R.B., Goroff D., eds. *Science and Engineering Careers in the United States: An Analysis of Markets and Employment*. National Bureau of Economic Research; 2009:229–255. Accessed December 11, 2023. <http://www.nber.org/chapters/c11623>
6. Cabus S.J., Somers M.A. Mismatch between education and the labour market in the Netherlands: is it a reality or a myth? The employers' perspective. *Studies in Higher Education*. 2018;43(11):1854–1867. doi:10.1080/03075079.2017.1284195
7. McGuinness S. Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*. 2006;20(3):387–418. doi:10.1111/j.0950-0804.2006.00284.x
8. Slonimczyk F. Earnings inequality and skill mismatch in the U.S.: 1973–2002. *The Journal of Economic Inequality*. 2013;11(2):163–194. doi:10.1007/s10888-011-9212-1
9. Chua K., Chun N. In search of a better match: qualification mismatches in developing Asia. *ADB Economics Working Paper Series: Asian Development Bank*. 2016;476. Accessed December 15, 2023. <https://ideas.repec.org/p/ris/adbewp/0476.html>
10. Pivovarova M., Powers J.M. Do immigrants experience labor market mismatch? New evidence from the US PIAAC. *Large-Scale Assessments in Education*. 2022;10(9). doi:10.1186/s40536-022-00127-7

11. Saar E., Unt M., Kogan I. Transition from educational system to labour market in the European Union: a comparison between new and old members. *International Journal of Comparative Sociology*. 2008;49(1):31–59. doi:10.1177/0020715207088586
12. Bauman Z. *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press, 2000. 240 p.
13. Toshchenko Z.T. Evolution of ideas: from the proletariat to the precariat. *Gumanitarij Juga Rossii = Humanities of the South of Russia*. 2018;7(3):13–29. (In Russ.) doi:10.23683/2227-8656.2018.3.1
14. Rudakov V., Figueiredo H., Teixeira P., Roshchin S. Horizontal job-education mismatches and earnings of university graduates in Russia. *Journal of Education and Work*. 2022;35(6-7):680–699. doi:10.1080/13639080.2022.2126966
15. Kolosova A.I., Rudakov V.N., Roshchin S.Y. The impact of job-education match on graduate salaries and job satisfaction. *Voprosy Ekonomiki*. 2020;11:113–132. (In Russ.) doi:10.32609/0042-8736-2020-11-113-132
16. Pavlova O.N., Kazin F.A., Butakov N.A. Profile-relevant employability of university graduates: social network data analysis. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. 2017;21(3):38–56. (In Russ.) doi:10.15826/umpa.2017.03.036
17. Salas-Velasco M. Mapping the (mis)match of university degrees in the graduate labor market. *Journal for Labour Market Research*. 2021;55(14). doi:10.1186/s12651-021-00297-x
18. Boudarbat B., Chernoff V. Education-job match among recent Canadian university graduates. *Applied Economics Letters*. 2012;19(18):1923–1926. doi:10.1080/13504851.2012.676730.
19. Sulaimanova B. Returns to education: empirical evidence from Kyrgyzstan. *Journal of Applied Micro-econometrics*. 2021;1(2):73–84. doi:10.53753/jame.1.2.01
20. Gagne M., Parker S.K., Griffin M.A. Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. *Nature Reviews Psychology*. 2022;1:378–392. doi:10.1038/s44159-022-00056-w
21. Konstantinovskiy D.L., Popova E.S. From the perception of social changes towards social behavior change. *Mir Rossii = Universe of Russia*. 2022;31(1):6–24. (In Russ.) doi:10.17323/1811-038X-2022-31-1-6-24
22. Cedefop. *Insights into Skill Shortages and Skill Mismatch. Learning from Cedefop's European Skills and Jobs Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2018. doi:10.2801/645011
23. Maltseva V. The concept of skills mismatch and the problem of measuring cognitive skills mismatch in cross-national studies. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. 2019;3:43–76. (In Russ.) doi:10.17323/1814-9545-2019-3-43-76
24. Shikhov Y.A., Shikhova O.F., Kasatkin A.A. The problem of standards measurability in higher vocational education. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2016;(1):21–33. (In Russ.) doi:10.17853/1994-5639-2016-1-21-33
25. Golubeva T.A., Tsurkan D.A. Problems of cooperation development between vocational training institutions and industrial employers in Tver region. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2014;(5):44–53. (In Russ.) doi:10.17853/1994-5639-2014-5-44-53
26. Tretyakova V.S. Scenario forecasting for students' professional future. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2024;26(1):54–81. (In Russ.) doi:10.17853/1994-5639-2024-1-54-81
27. Golubovsky V.N. Quality management system of vocational education in the Republic of Belarus: improvement strategy. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2023;25(10):76–108. (In Russ.) doi:10.17853/1994-5639-2023-10-76-108
28. Delaney J., McGuinness S., Pouliakas K., Redmond P. Educational expansion and overeducation of young graduates: a comparative analysis of 30 European countries. *Oxford Review of Education*. 2020;46(1):10–29. doi:10.1080/03054985.2019.1687433

29. Haase C.M., Heckhausen J., Silbereisen R.K. The interplay of occupational motivation and well-being during the transition from university to work. *Developmental Psychology*. 2012;48(6):1739–1751. doi:10.1037/a0026641
30. Dolgova A., Mitrofanova E. The beginning of independent life by Russians: the intergenerational aspect. *Demoskop Weekly*. 2015;625–626. (In Russ.) Accessed November 01, 2023. <https://www.demoscope.ru/weekly/2015/0625/analit02.php>
31. Elina E.G., Anikin V.M. Purpose education: social risks and their overcoming. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya: Sociologiya. Politologiya = Izvestiya of Saratov University. Sociology. Politology*. 2018;18(4):373–377. (In Russ.) doi:10.18500/1818-9601-2018-18-4-373-377
32. Merenkov A.V., Antonova N.L., Bakhtin E.L., Popova G.I. Universities as a source of precarious employment. *Integraciya obrazovaniya = Integration of Education*. 2023;27(2):273–288. (In Russ.) doi:10.15507/1991-9468.111.027.202302.273-288
33. Sitnikova I.V. Professional plans and employment strategies of modern students. *Vestnik PNIPU. Social'no-jekonomicheskie nauki = PNRPU Sociology and Economics Bulletin*. 2019;4:61–77. (In Russ.) doi:10.15593/2224-9354/2019.4.5
34. Tuononen T., Hyytinen H. Towards a successful transition to work – which employability factors contribute to early career success? *Journal of Education and Work*. 2022;35(6-7):599–613. doi:10.1080/13639080.2022.2126969
35. Kasyanova T.I., Maltsev A.V., Shkurin D.V. High school students' professional selfdetermination as a social problem. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2018;20(7):168–187. (In Russ.) doi:10.17853/1994-5639-2018-7-168-187
36. Roshchin S., Rudakov V. Combining work and study by Russian higher education institution students. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. 2014;2:152–179. (In Russ.) doi:10.17323/1814-9545-2014-2-152-179
37. Pasovets Yu.M. Secondary employment of students as a factor in the professionalization and social integration of young people. *Jekonomicheskie i social'nye peremeny: fakty, tendencii, prognoz = Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2019;12(4):183–199. (In Russ.) doi:10.15838/esc.2019.4.64.12
38. Mok K.H., Qian J. Massification of higher education and youth transition: skills mismatch, informal sector jobs and implications for China. *Journal of Education and Work*. 2018;31(4):339–352. doi:10.1080/13639080.2018.1479838
39. Khlebnikov N.A., Obabkov I.N., Knyazev S.T., Sandler D.G., Shestеров M.A., Kuklin I.E. Organizational model of project-based learning in undergraduate studies. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. 2023;27(1):50–57. (In Russ.) doi:10.15826/umpa.2023.01.006
40. *Proektnoe obuchenie: praktiki vnedreniya v universitetah = Project-Based Learning: Implementation Practices in Universities*. National Research University Higher School of Economics; 2018. (In Russ.) Accessed November 01, 2023. <https://publications.hse.ru/books/226732698>
41. Merenkov A., Sushchenko A. How students develop and meet their need for additional education. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. 2016;3:204–223. (In Russ.) doi:10.17323/1814-9545-2016-3-204-223
42. Pater R., Cherniaiev H., Kozak M. A dream job? Skill demand and skill mismatch in ICT. *Journal of Education and Work*. 2022;35(6-7):641–665. doi:10.1080/13639080.2022.2128187
43. Lasso-Dela-Vega E., Sánchez-Ollero J.L., García-Pozo A. Effects of educational mismatch on wages across industry and occupations: sectoral comparison. *International Journal of Manpower*. 2023;44(9):237–255. doi:10.1108/IJM-02-2022-0081
44. McGuinness S., Pouliakas K., Redmond P. Skills mismatch: concepts, measurement and policy approaches. *Journal of Economic Surveys*. 2018;32:985–1015. doi:10.1111/joes.12254

Информация об авторах:

Мельник Анастасия Дмитриевна – кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Научно-исследовательской лаборатории по проблемам университетского развития, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Российская Федерация; ORCID 0000-0003-0273-4422. E-mail: a.d.sushchenko@urfu.ru

Судакова Анастасия Евгеньевна – кандидат экономических наук, доцент, старший научный сотрудник Научно-исследовательской лаборатории по проблемам университетского развития, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Российская Федерация; ORCID 0000-0002-3791-1129. E-mail: a.e.sudakova@urfu.ru

Антонова Наталья Леонидовна – доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Российская Федерация; ORCID 0000-0002-2063-4970. E-mail: n.l.antonova@urfu.ru

Вклад соавторов:

А.Д. Мельник – разработка концепции и аналитической рамки исследования, участие в подготовке эмпирических материалов, формулировка предложений и выводов, подготовка начального варианта текста статьи и редакция ее окончательного варианта.

А.Е. Судакова – участие в обсуждении концептуальной идеи статьи, обзор литературы по теме исследования, участие в доработке текста.

Н.Л. Антонова – участие в обсуждении концептуальной идеи статьи, разработка аналитической рамки исследования, участие в подготовке эмпирических материалов и доработке текста.

Информация о конфликте интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 12.03.2024; поступила после рецензирования 17.08.2024; принята к публикации 04.09.2024.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about the authors:

Anastasia D. Melnik – Cand. Sci. (Sociology), Senior Researcher, Research Laboratory for University Development Issues, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russian Federation; ORCID 0000-0003-0273-4422. E-mail: a.d.sushchenko@urfu.ru

Anastasia E. Sudakova – Cand. Sci. (Economics), Associate Professor, Senior Researcher, Research Laboratory for University Development Issues, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russian Federation; ORCID 0000-0002-3791-1129. E-mail: a.e.sudakova@urfu.ru

Natalya L. Antonova – Dr. Sci. (Sociology), Professor, Department of Sociology and Technologies of Public and Municipal Administration, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russian Federation; ORCID 0000-0002-2063-4970. E-mail: n.l.antonova@urfu.ru

Contribution of the authors:

A.D. Melnik developed the research concept and the research methodology, prepared the empirical data, formulated the conclusions, prepared the first version of the manuscript and edited its final version.

A.E. Sudakova participated in the discussion of the research concept, carried out literature review, participated in the preparation of the manuscript.

N.L. Antonova participated in the discussion of the research concept, developed the research methodology, and participated in the preparation the empirical data and the manuscript.

Conflict of interest statement. The authors declare that there is no conflict of interest.

Received 12.03.2024; revised 17.08.2024; accepted 04.09.2024.
The authors have read and approved the final manuscript.

Información sobre los autores:

Anastasia Dimítrievna Mélnik: Candidata a Ciencias de la Sociología, Investigadora Titular del Laboratorio de Investigación de Problemas del Desarrollo Universitario, Universidad Federal de Los Urales en honor al Primer Presidente de Rusia B. N. Yeltsin, Ekaterimburgo, Federación de Rusia; ORCID 0000-0003-0273-4422. Correo electrónico: a.d.sushchenko@urfu.ru

Anastasia Evguénevna Sudakova: Candidata a Ciencias de la Economía, Profesora Asociada, Investigadora Titular del Laboratorio de Investigación de Problemas del Desarrollo Universitario, Universidad Federal de los Urales en honor al Primer Presidente de Rusia B. N. Yeltsin, Ekaterimburgo, Federación de Rusia; ORCID 0000-0002-3791-1129. Correo electrónico: a.e.sudakova@urfu.ru

Natalya Leonídovna Antónova: Doctora en Ciencias de la Sociología, Profesora, Profesora del Departamento de Sociología y Tecnologías de la Administración Estatal y Municipal, Universidad Federal de los Urales en honor al Primer Presidente de Rusia B. N. Yeltsin, Ekaterimburgo, Federación de Rusia; ORCID 0000-0002-2063-4970. Correo electrónico: n.l.antonova@urfu.ru

Contribución de coautoría:

A.D. Mélnik: desarrollo del concepto y marco analítico del estudio, participación en la preparación del material empírico, formulación de propuestas y conclusiones, elaboración de la versión inicial del texto del artículo y edición de su versión final.

A.E. Sudakova: participación en la discusión de la idea conceptual del artículo, revisión de la literatura sobre el tema de investigación, participación en la revisión del texto.

N.L. Antónova: participación en la discusión de la idea conceptual del artículo, desarrollo del marco analítico del estudio, participación en la preparación del material empírico y revisión del texto.

Información sobre conflicto de intereses. Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

El artículo fue recibido por los editores el 12/03/2024; recepción efectuada después de la revisión el 17/08/2024; aceptado para su publicación el 04/09/2024.

Los autores leyeron y aprobaron la versión final del manuscrito.

Приложение. Список информантов¹

Информанты – выпускники вуза через 1 год после выпуска

Table 1

Informants – university graduates 1 year after graduation

Код информанта	Пол	Возраст	Год окончания вуза	Уровень образования	Образовательный профиль	Работа по специальности
И1	Женщина	25	2021	Магистратура	Гуманитарный	Нет
И2	Женщина	25	2021	Магистратура	Естественно-научный	Да
И3	Мужчина	23	2021	Бакалавриат	Математика и ИТ-технологии	Нет
И4	Мужчина	24	2021	Специалитет	Математика и ИТ-технологии	Да
И5	Мужчина	25	2021	Магистратура	Инженерный	Да
И6	Женщина	23	2021	Бакалавриат	Экономика и управление	Да
И7	Мужчина	23	2021	Бакалавриат	Экономика и управление	Нет

Информанты – выпускники вуза через 5–7 лет после выпуска

Table 2

Informants – university graduates 5–7 years after graduation

Код информанта	Пол	Возраст	Год окончания вуза	Работа по специальности
И8	Женщина	29	2016	Нет
И9	Женщина	28	2016	Нет
И10	Женщина	29	2016	Нет
И11	Женщина	31	2015	Да
И12	Мужчина	29	2016	Да
И13	Мужчина	29	2016	Нет
И14	Женщина	29	2015	Да
И15	Мужчина	29	2015	Нет

¹ Представлены только те информанты, на интервью с которыми есть ссылки в статье.