А. Д. СУЩЕНКО, А. А. ТАРАСЬЕВ, Д. Г. САНДЛЕР

Не только опыт вторичной занятости в вузе: роль высшего образования в снижении прекаризации занятости молодых специалистов

Введение. В контексте неустойчивости рынка труда в условиях пандемии возрастает интерес государства и общества к проблеме дерегуляции трудовых отношений. Одной из наиболее уязвимых социальных групп являются молодые специалисты сразу после окончания вуза, не имеющие значительного опыта взаимодействия с работодателями.

Цель статьи связана с изучением процессов прекаризации занятости молодежи за счет оценки и выявления направленности профессиональных и образовательных траекторий выпускников вуза, относящихся к прекариату, в контексте их не(успешности).

Материалы и методы. Используется мониторинг выпускников вуза, трудоустроенных в Уральском регионе (Российская Федерация) и за его пределами в 2018-2021 гг. Эмпирический материал включает данные опроса (5213 бакалавров и магистров очной формы обучения) и административные данные. Применены методы классификации и факторного анализа (выделения главных компонент).

Результаты. Предложена классификация прекариата (34,3% в структуре выпуска), включающая фрилансеров (0,9%), IT-специалистов (6,9%), занятых на неполный рабочий день (6,5%), иностранных студентов (1,5%), продолжающих обучение из числа безработных (7,0%), безработных (8,6%), занятых в аутсорсинге и смешанный тип перечисленных групп (2,9%). Выявлено три группы факторов, определяющих специфику формирования прекариата среди молодых специалистов: внешние факторы – (1) ставка в стратегии поведения на быструю интеграцию на рынке труда (значимость фактора высокой заработной платы = 0,683); (2) развитие карьерной траектории (значимость фактора наличия подчиненных = 0,784, руководящей должности = 0,722); внутренние факторы – (3) ориентация на самореализацию в профессиональной деятельности, углубление компетенций (значимость фактора продолжения обучения = 0,648). Вторичная занятость в вузе помогает выпускникам сразу после его окончания снизить риск безработицы, достигнуть более быстрой интеграции на рынке труда (среди трудоустроенных прекариев – 85% совмещали работу и обучение в вузе, среди безработных прекариев – 63%), однако не является дифференцирующим фактором при определении главных компонент. Направленность высшего образования (в частности IT-специальности, математика и инженерные науки) во многом определяет финансовую успешность у прекарных групп занятых.

Выводы. В современных условиях рынка труда прекариат нельзя строго назвать неуспешной социальной группой. Преимущество нестабильно занятых в том, что они умеют адаптироваться к неопределенности рынка труда за счет выбора гибких форм трудоустройства иногда даже без потерь в заработной плате, карьерной траектории либо наращивании своих компетенций, постоянном обновлении знаний, навыков, самореализации в профессиональной деятельности.

Ключевые слова: прекаризация труда, неустойчивая занятость в условиях пандемии, выпускники вуза, профессиональные траектории, финансовая успешность, образовательные траектории после вуза, высшее образование

Ссылка для цитирования:

Сущенко А. Д., Тарасьев А. А., Сандлер Д. Г. Не только опыт вторичной занятости в вузе: роль высшего образования в снижении прекаризации занятости молодых специалистов // Перспективы науки и образования. 2021. № 5 (53). С. 544-559. doi: 10.32744/pse.2021.5.37

A. D. SUSHCHENKO, A. A. TARASYEV, D. G. SANDLER

Not only experience of secondary employment at university: role of higher education in reducing labor precarization of young specialists

Introduction. In the context of the instability of the labor market affected by the pandemic, the interest of the state and society to the problem of deregulation of labor relations is increasing. One of the most vulnerable social groups is young professionals who have just graduated from university and do not have significant experience of interacting with employers.

The purpose of the article is to study the processes of precarization of youth employment by assessing and identifying the orientation of professional and educational trajectories of university graduates belonging to the precariat in the context of their failure or success.

Materials and methods. The monitoring of university graduates employed in the Ural region and beyond in 2018-2021 is used. The empirical material includes survey data (5213 full-time bachelors and masters) and administrative data. Methods of classification and factor analysis (allocation of the principal components) are applied.

Results. The classification of the precariat (34.3% in the graduation structure) is proposed, including freelancers (0.9%), IT specialists (6.9%) employed on a part-time basis (6.5%), foreign students (1.5%) continuing their studies from among the unemployed (7.0%), unemployed graduates (8.6%), graduates employed in outsourcing and a mixed type of the listed groups (2.9%). Three groups of factors determining the specifics of the formation of the precariat among young professionals were identified: external factors – (1) the rate in the behavior strategy for rapid integration in the labor market (the significance of the high salary factor = 0.683); (2) the development of a career trajectory (the significance of the factor of having subordinates = 0.784, significance of having a managerial position = 0.722); internal factors – (3) orientation to self-realization in professional activity, deepening of competencies (the significance of the factor of continuing training = 0.648). Secondary employment at the university helps graduates immediately after graduation to reduce the risk of unemployment, to achieve faster integration in the labor market (among employed precariates – 85% combined work and study at the university, among the unemployed the share was 63%), but it is not a differentiating factor in determining the principal components. The focus of higher education (in particular, IT specialties, mathematics and engineering) largely determines the financial success in the group of unstable employees.

Conclusions. In the modern conditions of the labor market, the precariat cannot strictly be called an unsuccessful social group. The advantage of the unstable employed graduates is that they are able to adapt to the uncertainty of the labor market by choosing flexible forms of employment, sometimes even without losing in wages, career trajectory, enhancement of their competencies, constantly updating knowledge, skills, self-realization in professional activity.

Keywords: labor precarisation, precarious employment during pandemic, university graduates, professional trajectories, financial success, educational trajectories after higher education, higher education

For Reference:

Sushchenko, A. D., Tarasyev, A. A., & Sandler, D. G. (2021). Not only experience of secondary employment at university: role of higher education in reducing labor precarization of young specialists. *Perspektivy nauki i obrazovaniya – Perspectives of Science and Education*, 53 (5), 544-559. doi: 10.32744/pse.2021.5.37

Введение

естаблизация ряда общественных процессов, в том числе специфики трудоустройства и реализации профессиональной деятельности на современном производстве, во многих сферах услуг и сбыта производимой продукции, пострадавших в период пандемии, в разы возросла, стала более заметной нелинейность социальных процессов его развития. В связи с новыми вызовами нестабильности рынка труда и пандемийного общества как представители органов государственной власти, так и исследователи рынка труда обеспокоены проблемами возможного роста неформальных, неустойчивых форм занятости, безработицы, том числе среди молодых специалистов.

Очевидно, что из сложившейся ситуации не произойдет единовременного возврата к предпандемийному положению, формы неформальной занятости и дистанционного взаимодействия, в том числе и с активным применением информационных технологий, будут чрезвычайно востребованы. Уже ведется обсуждение постпандемийных форматов работы, предусматривающих гибридный режим работы для определенных сфер деятельности в ближайшем будущем [1, с. 144].

В этой связи изучение процесса прекаризации трудовых отношений, который по мнению большинства исследователей активизируется «уберизацией» экономики (процессом проникновения информационных технологий во все отрасли экономической деятельности), представляется своевременным и актуальным. Исследование позволит заглянуть в ближайшее будущее трудовых отношений. Прекаризация характеризуется гибкостью, при которой отсутствуют гарантированная трудовая занятость, ограничены социальные и правовые гарантии сотрудников организаций.

Ключевым фокусом настоящей статьи стал поиск социальных инструментов адаптации к неопределенности рынка труда в условиях пандемийного общества через изучение процессов прекаризации занятости молодежи на примере выпускников вуза через полгода после его окончания.

Для прекариев условия нестабильности и незащищенности работы и социальной жизни в некотором смысле являются естественной средой, в которую они были вовлечены еще до пандемии. Важно понять, как происходит выбор ими стратегий поведения за счет оценки и выявления направленности профессиональных и образовательных траекторий выпускников вуза, относящихся к прекариату. Исследовательским аспектом является определение факторов прекаризации их труда. Актуальность проблемы обосновывается тем, что результаты исследования позволяют рассмотреть поставленные вопросы в категориях успешности / неуспешности их траекторий, в том числе по объективным показателям финансовой составляющей.

Обзор литературы

Основополагающим трудом в развитии подходов к изучению прекариата стала работа британского экономиста Гая Стэндинга, которая позволила, с одной стороны, переосмыслить произошедшие сдвиги в пользу рыночной экономики и институциональные изменения рынка труда, где появились гибкие трудовые отношения, с другой стороны, дать определение самому прекариату как социально-экономической группе,

у которой отсутствуют гарантии сохранения работы, кроме прав на получение оплаты за текущую работу, социальные гарантии в виде пособий по безработице [2, с. 2-12].

Систематический обзор определений «прекарной занятости» и реализации по этой тематике количественных и качественных исследований, проведенный коллективом шведских ученых, показал, что спустя десять лет актуализации данной проблемы нестандартную занятость, по-прежнему, изучают в контексте трех основных измерений: во-первых, незащищенность занятости в плане непредсказуемости продления срочного контракта, во-вторых, недостаточно высокий уровень заработной платы и высокие риски нестабильного, нерегулярного дохода, в-третьих, отсутствие прав и защиты в смысле незащищенности занятости, качества занятости и ее высоких рисков нестабильности [3, с. 242]. Большинство определений и операционализаций в опубликованных работах были либо дополнением к имеющимся данным, либо результатом качественных исследований, определяющих сюжеты для углубленного изучения прекарной занятости [3, с. 235].

Прекариат возник как проявление деформации структуры занятости в постиндустриальной экономике [4, с. 4]. В процессе глобализации рынка труда, сопровождаемом международным движением трудовых ресурсов, наблюдается рост неформальных форм занятости в разных странах, характерный не только для Запада, но и, как отмечают авторы [5, с. 19], для Китая, где неформальная занятость считается нормой со времен индустриализации Китая 1898-1949 гг.).

С тревожностью по поводу работы сталкивается большое количество рабочих на глобальном Севере и Юге. Поэтому в зарубежной литературе авторы склонны объединять понятия неформальной и нестандартной занятости по основанию неуверенности в профессиональном будущем и текущей работе [6, с. 111]. При этом дискуссии о теоретическом осмыслении категорий «прекаризация занятости», «нестандартная занятость», «неустойчивая занятость» не утихают до сих пор [7, с. 90].

В российском обществе процессы прекаризации развивались также быстро, как и в других странах, и затронули к настоящему времени значительную часть населения страны. Отечественные исследователи выделяют прекариат в качестве отдельного класса, представители которого не имеют не только устойчивой занятости, но и гарантий социальной защищенности даже в периоды, когда они входят в число занятых [8, с. 170], теоретически осмысливают причины появления и роста нового социального класса, его структуру и характеристики [9, с. 3].

В этом контексте как зарубежными, так и российскими учеными поддерживается обсуждение о необходимости расширения прав и возможностей работников, которое пока не находит значительных эмпирических подтверждений. Напротив, у особо уязвимых групп работников эксплуатация укореняется в сознании как привилегия, по сравнению с постоянным исключением с рынка труда [10, с. 317]. Тем не менее британские исследователи [11, с. 3] уверены, что неформально занятые работники не лишены профессиональной идентичности, и постепенно прекаризация труда должна привести к появлению новых форм самоорганизации трудящихся (от традиционных профсоюзов, кооперативов до ассоциаций, подобных союзу), что приведет к значимым социальным и экономическим последствиям.

Как следствие, вызывает интерес процесс «уберизации» экономики, который рассматривается учеными на примере такси Uber и экстраполируется на другие сферы социальной жизни и бизнеса как целая индустрия, воспроизводящая знакомые дискриминации по полу и гражданству, а также создающая рабочие места с временной и

неполной занятостью за счет массового отказа от посредников, ставшего возможным благодаря развитию информационных технологий [12, с. 271].

Традиционной является позиция, что широко распространена проблема слабой вовлеченности неформально занятого населения в процесс накопления человеческого капитала путем получения высшего и дополнительного образования, адаптации к условиям рынка труда. Прекарии достаточно пассивны и инертны, выражают согласие пойти на уступки в части зарплатных ожиданий для достижения стабильного статуса на рынке труда [13, с. 57].

Существует и альтернативная точка зрения о прекариате, где эту социальную группу рассматривают в некотором смысле как проактивную. В пользу этого есть следующие аргументы. Во-первых, неформально занятых не следует воспринимать как пассивных «жертв» низкой заработной платы и плохих условий труда. На это указывают сохраняющиеся возможности для свободы воли, выбора и самореализации специалистов, а также на сохраняющаяся значимость для них организационных условий труда даже в условиях нестандартной занятости [14, с. 847]. Во-вторых, широкое распространение дистанционной работы и возможный риск увеличения доли неформально занятых в период пандемии во многом меняет требования работодателей к сотрудникам. Повысилась значимость таких навыков у сотрудников, как личностные характеристики и социальные навыки, организованность, внимательность и работоспособность [15, с. 219]. Позитивный опыт прекариата может заключаться в том, что при адаптации к неопределенности рынка труда и условиям нестабильности, незащищенности занятости они осознают реальную ценность постоянного совершенствования личных качеств, социальных навыков, в отличие от формально занятых, где характер труда не предполагает от личности высокой степени мобилизации собственных усилий для адаптации к профессиональной деятельности.

С учетом такой позиции можно выделить условно два основания, определяющих стратегии поведения специалистов на рынке труда: первая характерна в большей степени для формально занятых, вторая – для неформально занятых. С одной стороны, можно следовать стратегии вовлечения всех людей в структуру оплачиваемой работы, независимо от индивидуальных желаний или содержания занятости, ожидая получение значимой работы и социальное признание, с другой стороны, рассчитывая на базовый доход, можно выбирать образ жизни и занятия, что предоставляет больше возможностей работать в соответствии с собственными ценностями, например, на условиях неполного рабочего дня [16, с. 201].

При изучении прекаризации и социально-экономических параметров занятости важен синтез концепций: оценка изменения условий труда в условиях неопределенности рынка труда (Г. Стэндинг), содержания труда (Д. Пинк), сектора экономики, в котором осуществляется трудовая деятельность [17, с. 44].

В контексте пандемийного общества популярным становится направление исследований, посвященных анализу психосоциальных рисков для оценки качества трудовой жизни российских профессионалов. Диагностировать трудовую ситуацию, основываясь на концепции требований-ресурсов (JDR model) А. Бэккера и Е. Демерути, помогает изучение содержания труда, баланса индивидуальных и корпоративных ценностей, степени автономии на рабочем месте, фиксация повышенной интенсивности труда и нестабильности рабочей ситуации [18, с. 21].

К общей классификации прекарных групп необходимы дополнения с учетом того, что доказано негативное влияние степени прекаризации занятости на размер зарпла-

ты. Отчасти взаимосвязь опосредована уровнем образования. Работников можно разбить на четыре группы в зависимости от (не)устойчивости занятости и размера заработной платы. (1) «Неустойчивые, зарабатывающие ниже среднего» демонстрируют самый низкий уровень субъективного благополучия, социального оптимизма в отношении как жизни в целом, так и трудовой сферы. (2) «Неустойчивые, зарабатывающие выше среднего» по социальному самочувствию уступают (3) «устойчивым с заработной платой ниже среднего», то есть более высокая зарплата не компенсирует негативные последствия неустойчивой занятости, которая даже при заработках (4) «выше среднего» подрывает социальное самочувствие [19, с. 84].

Первые измерения социальных эффектов пандемии показывают, что даже продолжавшие работать во время самоизоляции ощутили ухудшение своего материального положения. «Первая волна» пандемии не привела к кардинальной смене стратегий занятости рабочих, но обострила проблемы трудового неравенства, расширила спектр практик неформального сотрудничества с работодателями [20, с. 271]. Экономические последствия пандемии усугубляют, в первую очередь, уязвимость молодых специалистов на рынке труда, так как молодежь чаще людей старшего возраста находится на временной и неполной занятости, а значит, чаще сталкивается с высоким риском потери работы и дохода, относится к социально незащищенной группе [21].

Поэтому наш исследовательский интерес фокусируется на изучении профессиональной не(успешности) выпускников вуза в процессе перехода «вуз-рынок труда» и сравнении показателей прекаризации труда до и во время пандемии. Для проработки социальных инструментов снижения прекаризации занятости среди молодых специалистов российские исследователи рынка труда акцентируют внимание, с одной стороны, на потребности сбора и анализа подробной информации о трудоустройстве выпускников высших учебных заведений в условиях перехода от учебы к работе и старта карьерной траектории [22, с. 8-10] (характеристики оплачиваемой работы, карьерные аспекты, ценности, ориентиры, жизненные планы), с другой стороны, своевременной оценки влияния качества высшего образования на трудоустройство выпускников. Управление качеством образования невозможно без обратной связи от выпускников [23, с. 459].

Еще один фокус исследований выпускников – опыт вторичной занятости. Совмещение учебы и работы студентами вузов и влияние этого опыта сразу после окончания вуза на профессиональные траектории молодых специалистов становится все более актуальной темой в современных междисциплинарных исследованиях в области экономики труда и социологии высшего образования. Исследователи отмечают тенденцию к существенному росту численности студентов, совмещающих учебу и работу, во многих странах мира и к увеличению количества времени, которое они уделяют работе. Отечественные исследователи рынка труда отмечают гипотезы, согласно которым основная причина совмещения учебы и работы – желание получить опыт работы, причем чаще других работают, по-видимому, более способные студенты [24, с. 152]. Опыт вторичной занятости – один из ключевых факторов, положительно влияющих на заработок выпускников в краткосрочном периоде (при приеме на работу и на начальном этапе карьеры). Выпускники, совмещавшие учебу и работу, получают 30% надбавки к заработной плате [25, с. 156].

Остро возникает исследовательский вопрос: какова ценность высшего образования в настоящее время, насколько опыт вторичной занятости, полученный студентами во время обучения в вузе самостоятельно, нивелирует вклад самого вуза в профессиональную не(успешность) его выпускников.

Реализация профессиональных и образовательных траекторий выпускниками вузов, не(успешность) их трудоустройства в контексте с полученным высшим образованием и готовностью к продолжению образования после базового, наращиванию человеческого капитала страны являются решающими в формировании структуры современного рынка труда. Изучение типов занятости среди выпускников вуза может позволить углубить понимание о процессах прекаризации на рынке труда и их взаимосвязи с качественными характеристиками высшего образования.

Методы исследования и используемые данные

Университеты могут стать своеобразными центрами оперативного сбора и анализа данных о том, какие формы неустойчивой занятости распространены, тем самым оценить профессиональную не(успешность) выпуска сразу после окончания вуза и предоставить аналитический материал для своевременного принятия решений по вопросам дерегуляции регионального рынка труда, социально-экономических отношений занятости на примере особенностей трудоустройства молодых специалистов в условиях новой реальности. Важно развитие институциональных исследований на основе обратной связи.

Организовывая на постоянной основе институциональные исследования и опираясь на их результаты, университеты начинают генерировать данные для выстраивания грамотной политики вуза, а также могут транслировать их заинтересованным сторонам (представителям органов государственной власти, работодателям) для поддержания и развития экономики региона.

Наше исследование профессиональных и образовательных траекторий выпускников, социально-экономических параметров занятости содержит данные, полученные методом онлайн-опроса на платформе EnjoySurvey, которые сопоставлены с административными данными. Четыре волны мониторинга проведены с помощью индивидуальных ссылок на анкету, что позволило получить обратную связь от выпускников 2017-2020 гг., трудоустроенных в Уральском регионе и за его пределами через полгода после окончания вуза (в 2018-2021 гг.).

Эмпирический материал включает данные опроса (5213 бакалавров и магистров очной формы обучения, на момент опроса не продолжающих обучение в бакалавриате, магистратуре вуза) и административные данные по опрошенным. Объектом исследования выступают молодые специалисты на рынке труда через полгода после окончания ими вуза, относящиеся к прекариату, предметом – особенности реализации выпускниками профессиональных и образовательных траекторий, выявление стратегий поведения за счет оценки внешних и внутренних факторов, определяющих их включение в прекариат после окончания вуза.

Качество полученных данных определяется следующими параметрами: опрошены выпускники разных уровней образования (в среднем доля бакалавров – 58%, доля магистров – 42%) и по широкому спектру направлений подготовки (инженерно-технические – 33%, гуманитарные – 27%, экономические – 16%, естественнонаучные – 12%, математика и IT-направления – 12%). В выборку вошли 38% мужчин и 62% женщин. Средний возраст опрошенных бакалавров – 23 года, магистров – 25 лет.

Первым шагом в анализе данных было сформировать представление о структуре выпуска 2017-2020 гг. Предложена классификация групп прекариата по основной

работе, к которой отнесены те, кого причисляют традиционно – фрилансеры, занятые на неполный рабочий день, иностранные студенты, безработные, занятые в аутсорсинге, и в которой учтена специфика анализируемых групп молодых специалистов – продолжающие обучение из числа безработных, смешанный тип перечисленных групп, а также IT-специалисты как особо мобильная социальная группа. Во-первых, следует отметить, что продолжающие обучение в той или иной форме (в магистратуре других вузов, аспирантуре, на курсах повышения квалификации, на языковых курсах) – это группа безработных, которые осознанно выбирают в качестве стратегии поведения развитие своей образовательной траектории иногда в ущерб профессиональной траектории, тем самым делая ставку на долгосрочный вклад в профессиональное будущее и отдачу на более поздних этапах карьеры. Во-вторых, выпускники, занятые в неформальном секторе занятости, например, нередко работают во фрилансе на неполный рабочий день. Такие группы названы смешанным типом. В-третьих, IT-специалисты включены в прекариат как особая социальная группа, поскольку они, даже имея устойчивые трудовые отношения в формальном секторе занятости, работают, как правило, на проектной основе, что подразумевает гибкие отношения специалиста с работодателем: не столь важно, где и в какое время суток выполнены задачи, более важны сроки и результат проекта.

Далее описаны социально-экономические параметры профессиональных (вторичная занятость во время обучения в вузе, уровень стартовой заработной платы, наличие руководящей должности, наличие подчиненных) и образовательных (уровень образования, направление подготовки в вузе, продолжение обучения в той или иной форме) траекторий прекариата.

Наконец, при реализации факторного анализа данных методом главных компонент (метод вращения: Варимакс с нормализацией Кайзера) в модель вошли следующие параметры групп прекариата:

1. Оценка параметров профессиональных траекторий (уровень стартовой заработной платы – те, кого можно отнести к успешным, имеющим заработную плату более 4 прожиточных минимумов региона, наличие руководящей должности, наличие подчиненных).
2. Оценка параметров образовательных траекторий (уровень образования, направление подготовки в вузе – гуманитарное, экономическое или естественнонаучное – объединены в одну группу, а также факт продолжения в настоящий момент обучения в той или иной форме (магистратура, аспирантура, курсы дополнительного образования, языковые курсы).
3. Оценка социально-демографических параметров (пол).

По итогам анализа выделены значимые признаки, формирующие стратегии поведения прекариата и позволяющие сделать выводы об их не(успешности). Метод эффективен к использованию, поскольку анализирует информацию по единой базе данных за все периоды измерений, отсеивает те факторы, которые не оказывают решающее действие на формирование групп прекариата, и выделяет группы факторов, на которых строится дальнейшая классификация стратегий поведения. Значимые дифференцирующие признаки определены с помощью проверки различных комбинаций апробируемых факторов таким образом, чтобы модель объясняла более половины выборки (с учетом требований к использованию метода главных компонент).

Результаты исследования

Результаты исследования выявили структуру выпуска с точки зрения принадлежности к тем или иным группам прекариата в динамике за последние четыре волны мониторинга (см. табл. 1).

Представленные данные показывают, что структура выделенных групп прекариата довольно устойчива и не имеет значительных изменений за последние четыре года. В 2020 году не наблюдается резких сдвигов в пользу роста доли прекариата среди тех, кто только что вышел на рынок труда после получения высшего образования. Доля безработных в период 2018-2020 гг. постепенно снижается. Доля безработных из числа тех, кто продолжает обучение, год от года сокращается. Пока на имеющихся данных не наблюдается социального эффекта пандемии, когда происходит «затягивание» выхода на рынок труда в кризисный период его развития за счет выбора траектории продолжения образования и попытки снижения рисков остаться безработным. Эта гипотеза не подтвердилась. Такая ситуация может быть обусловлена как престижностью вуза, его репутационными характеристиками, так и тем, что значительная часть выпускников изначально трудоустраиваются на предприятия промышленного кластера, которые не попадают по ограничению при ухудшении эпидемиологической ситуации. Видимо, в представлениях выпускников вуза усиливается смысловая связка, что образовательные и профессиональные траектории развиваются неразрывно и параллельно.

Таблица 1

Структура выпуска по принадлежности к группам прекариата, %

Группы прекариата и иных выпускников	Год выпуска респондентов из университета				Средняя
	2017	2018	2019	2020	
Фриланс	1,0%	0,5%	1,2%	1,0%	0,9%
IT-технологии	8,0%	5,9%	6,9%	7,0%	6,9%
Неполный рабочий день	5,9%	7,1%	6,5%	6,6%	6,5%
Иностранные студенты	0,8%	1,6%	1,7%	1,7%	1,5%
Продолжающие обучение из числа безработных	7,7%	7,3%	6,8%	6,4%	7,0%
Безработные	8,6%	9,4%	8,3%	8,2%	8,6%
Прочий прекариат (аутсорсинг, смешанный тип)	2,4%	3,0%	2,6%	3,5%	2,9%
Занятые, не входящие в прекариат	65,4%	65,2%	66,1%	65,5%	65,6%

Для углубленного изучения особенностей формирования групп прекариата и их стратегий поведения не менее важно рассмотреть ключевые параметры профессиональных траекторий на старте карьеры.

Во-первых, опыт вторичной занятости во время получения высшего образования оценивается положительно студентами и выпускниками [24, с. 174], в том числе прекарными группами занятых. По нашим данным, доля вовлеченных в совмещение работы и учебы в вузе выше среди IT-специалистов (89%) и фрилансеров (86%). Напротив, безработные и во время учебы в меньшей степени были озада-

чены вопросами получения опыта взаимодействия с работодателями (лишь 63% имели оплачиваемую работу в вузе).

Во-вторых, не удивительно, что уровень стартовой заработной платы IT-специалистов выше, чем в среднем среди всех групп опрошенных. Такая ситуация также характерна для смешанного типа precarious группы. Заработная плата существенно варьируется в зависимости от уровня образования.

Приведем цифры по выпускникам 2020 года: (1) среди окончивших бакалавриат премию к заработной плате получили IT-специалисты (59185 рублей при сохранении ежегодного роста показателя с 2017 года), смешанный тип precarious (47947 рублей) при средней стартовой заработной плате опрошенных – 40660 рублей. Большие финансовые потери несут те, кто занят на неполный рабочий день (30712 рублей); (2) среди магистров также выше заработные платы IT-специалистов (53443 рубля), чем у выпускников магистратуры (42707 рублей). Однако их доходы сократились, в период пандемии произошла парадоксальная ситуация: магистры-precarious стали получать меньше, чем бакалавры-precarious. В такой ситуации оказались не только IT-специалисты, но и занятые на неполный рабочий день (25175 рублей), смешанный тип precarious (43370 рублей). Общие выводы исследования по всем опрошенным заключаются в том, что премия к заработной плате у магистров сократилась более чем в 2 раза (от 12% у выпуска 2019 года до 5% у выпуска 2020 года). В ситуации, когда работодатели стремятся сократить издержки на заработные платы сотрудников организации, видимо, они пытаются решить сразу несколько задач: не платить премию за более высокий уровень образования, трудоустроить молодого специалиста-бакалавра, готового выполнять большой объем работ за небольшую доплату.

В-третьих, формальный уровень занимаемых должностей precarious в 2020 году улучшился. К примеру, среди IT-специалистов в 2019 году было 87% специалистов и 9% в должности старших специалистов и выше, в 2020 году структура поменялась в основном в пользу старших специалистов (72% и 22%). Для занятых на неполный рабочий день ситуация схожая: в 2019 году 70% занимали должность специалиста и 10% – старшего специалиста или руководящую должность, а в 2020 году цифры заметно изменились: 66% и 19%.

Однако уровень подчиненных снизился как в среднем среди занятых, не входящих в precarious (с 19% у выпуска 2019 года до 15% у выпуска 2020 года), так и среди IT-специалистов (с 16% до 12% соответственно). Это означает, что уровень трудозатрат на одного сотрудника увеличился, а ответственность за результат стала выше. При этом среди занятых на неполный рабочий день доля имеющих подчиненных выросла с 11% до 13% соответственно. Фрилансеры и смешанный тип precarious не имеют подчиненных.

На формирование групп precarious также оказывают действие их образовательные траектории. Данные по группам IT-специалистов, занятых на неполный рабочий день, иностранных студентов, соответствуют средним значениям по выборке. Эти группы состоят примерно на половину из бакалавров и магистров. Среди фрилансеров – преимущественно выпускники бакалавриата (76%), а среди безработных – 70% бакалавров и 30% магистров, среди безработных, продолжающих обучение – 75% и 25% соответственно.

С точки зрения структуры окончивших те или иные направления подготовки к precarious группам, в первую очередь, относятся занятые в сфере IT-технологий (56%) в силу особенностей анализируемой группы, 42% гуманитариев, 36% окончивших естественнонаучные направления, 31% экономистов, меньше всего – инженеров (22%).

Среди гуманитариев 9% продолжают обучение в статусе безработных и 10% в качестве занятых на неполную ставку. Схожие цифры и в группе представителей естественных наук (11% и 10% соответственно), а также экономистов – 6% и 5% соответственно. В структуре гуманитариев и экономистов высока доля безработных (12% и 11%).

Интересным фактом является, что в группе занятых на неполный рабочий день 46% продолжают обучение при средних значениях по опрошенным 27%.

Охарактеризуем типы стратегий поведения, которые объединяют прекариат в те или иные группы по признакам профессиональных, образовательных траекторий и социально-демографическим параметрам, выявленным по итогам факторного анализа (см. табл. 2).

Таблица 2

Факторы, определяющие специфику формирования групп прекариата среди молодых специалистов на основе оценки ключевых параметров их профессиональных и образовательных траекторий

Матрица повернутых компонент	Компонента		
	1	2	3
Оценка параметров профессиональной траектории			
factor_высокая заработная плата (более 4 прожиточных минимумов)	0,683		
factor_наличие подчиненных (да)		0,784	
factor_наличие руководящей должности (да)		0,722	
Оценка параметров образовательной траектории			
factor_административные данные, итоговый уровень образования выпускника (магистратура)			0,754
factor_ административные данные, направление (гуманитарное, экономическое, естественнонаучное)	-0,714		0,311
factor_продолжаете ли Вы в настоящий момент обучение (да)			0,648
Оценка социально-демографических параметров			
factor_административные данные, пол (мужской)	0,697		

**Метод выделения: Анализ методом главных компонент.*

***Метод вращения: Варимакс с нормализацией Кайзера.*

****а. Вращение сошлось за 5 итераций.*

*****б. В фазе анализа используются только те наблюдения, для которых прекариат_factor = да.*

****** Мера выборочной адекватности Кайзера-Мейера-Олкина = 0,540.*

Анализ результатов показал, что выявлено три группы факторов, формирующих группы прекариев, при этом представленная модель объясняет 56,46% выборки, что является достаточным для ее надежности.

Таким образом, полученные нами результаты позволяют не только проанализировать специфику групп прекариата, но и выявить ведущие факторы, которые задают сценарии их поведения как агентов в сфере получения высшего, непрерывного образования и в условиях нестабильности рынка труда.

Обсуждение результатов

Классификация данных и факторный анализ позволили составить более полное представление о характеристиках прекариата среди современной молодежи в контексте пандемийного общества. Существует три основных стратегии поведения молодых специалистов – прекариев на рынке труда:

1) Ориентированные на быструю интеграцию на рынке труда: это выпускники не гуманитарных, экономических, естественнонаучных направлений, а инженерных либо окончившие математику и IT-технологии, это скорее мужчины, имеющие высокую заработную плату (выше 4 прожиточных минимумов). С учетом проанализированных социально-экономических параметров такую профессиональную траекторию можно отнести к успешной на старте карьеры. Полученные нами данные согласуются с выводами российских социологических исследований [24; 25];

2) Ориентированные на быструю карьеру: те, кто занимает руководящие должности и/или имеет по характеру своей занятости подчиненных. Скорее всего, эта группа выпускников имеет значительный опыт взаимодействия с работодателями к моменту окончания вуза, в том числе за счет совмещения работы и обучения в вузе. Однако вторичная занятость не является дифференцирующим фактором при определении главных компонент и как признак сильно снижает возможности содержательной интерпретации и объяснения дисперсии. Такую профессиональную траекторию также можно отнести к успешной;

3) Ориентированные на развитие образовательных траекторий, самореализацию в профессиональной деятельности, непрерывную актуализацию ранее сформированных знаний, навыков, компетенций: в отличие от предыдущих двух типов, причины попадания в прекариат которых скорее выбор гибких трудовых отношений. Данная группа прекариев обладает особенностью – ориентирована на саморазвитие либо в форме углубленного обучения, совершенствования своих знаний, навыков в магистратуре других вузов, аспирантуре, либо за счет постоянного обновления их в системе дополнительных образовательных услуг. Как правило, к этой группе можно отнести гуманитариев, экономистов, выпускников естественнонаучных направлений, окончивших магистратуру.

В долгосрочной перспективе фактор получения магистерского образования и его дальнейшего продолжения в форме дополнительного снижает риски попадания в прекариат по данным социологических исследований [4, с. 107]. Важно учитывать, что «в среднесрочной перспективе выпускники, уделившие основное внимание учебе и получившие в вузе весь необходимый объем знаний, возможно будут зарабатывать больше, чем те, кто работал во время обучения» [24, с. 175-176]. Мы согласны с гипотезой авторов и считаем целесообразным проведение специальных исследований по теме.

Анализ результатов исследования показал, что (1) IT-специалисты и фрилансеры являются более успешными в плане финансовых траекторий, а также уровня должности сразу на старте карьеры, чем прочие группы прекариата. Их экономические мотивации ориентированы на рациональность или повышение собственной репутации как профессионала, как правило, в инженерных отраслях, IT-отрасли или математике. (2) Тех выпускников, кто выбирает неполную занятость или продолжение обучения, можно отнести к группе с высоким потенциалом успешности в долгосрочной перспективе. Они акцентируют внимание на образовательной траектории в текущий период, их ключевая цель – не заработать деньги, а получить более углубленные знания в той или иной отрасли экономики, попытаться глубже раскрыть свои природные склонности в профессиональной деятельности. (3) Группа безработных, не продолжающих обучение (8,6%), является неуспешной как с точки зрения оценки профессиональной траектории, так и по отсутствию интереса к повышению своих компетенций.

Результаты исследования 2020 года опровергают нашу гипотезу о социальных эффектах пандемии: в период пандемии доля безработных молодых специалистов вырастет в силу того, что они не имеют опыта слаженных партнерских отношений с постоянным работодателем. Изучение причин неуспешности безработных на разных специальностях может стать предметом отдельного анализа как образовательных результатов выпускников в вузе, их социально-демографических параметров, так и ограничений, связанных с выбранной отраслью занятости.

Преимуществом постановки исследовательского вопроса в данной статье является поддержание дискуссии о том, какой элемент человеческого капитала приносит большую отдачу – образование или опыт [24, с. 176]. За последнее десятилетие традиционным стало параллельное развитие образовательных и профессиональных траекторий, начиная со студенческой скамьи. Оплачиваемая работа во время обучения была у 85% прекариев. Цифры по группе занятых, не относящихся к прекариату, сопоставимы и составляют 82%. Безработные после окончания вуза и во время получения высшего образования не стремились к раннему включению во взаимодействие с работодателями (лишь 63% имели опыт вторичной занятости в вузе).

Совмещение работы и обучения в вузе дает выпускникам реальные шансы на быструю интеграцию на рынке труда, повышает их мобильность и финансовую успешность на старте карьеры. Но при этом не гарантирует профессиональную успешность в долгосрочной перспективе. Более оптимальной в этом смысле как раз выступает та стратегия поведения, когда выпускник готов инвестировать личное время, иногда финансовые ресурсы в самореализацию в профессиональной деятельности за счет продолжения образования в той или иной форме и повышения уровня своих компетенций.

К примеру, магистры даже во время пандемии могут рассчитывать на премию к заработной плате в среднем – 5% (это минимальные цифры за весь период измерений). Выводы о дифференциации выпускников по уровню образования в контексте не(успешности), в т. ч. финансовой составляющей, в целом согласуются с выводами других исследований по тематике [19, с. 84].

Можно сделать вывод, что высшее образование, в особенности уровень полученного студентом образования (не ниже магистратуры) и его направленность, по-прежнему определяют степень его профессиональной, финансовой успешности в краткосрочной перспективе у части выпускников, относящихся к прекариату, но и с большими шансами – в долгосрочной перспективе, что требует дополнительных измерений.

Исследование еще раз показывает, что огромный резерв повышения эффективности и привлекательности высшего образования состоит в признании равноправия, взаимосвязанности, параллельного развития профессиональных и образовательных траекторий. Такие возможности и предпосылки содержатся в усиливающихся процессах персонификации высшего образования и его сетевого характера. Образовательные результаты, достигнутые по итогам реализации такого подхода, существенно превысят классический подход очного моно-обучения. Более того, это соответствует интересам работодателей, которые быстрее получают в свое распоряжение высокоэффективный человеческий ресурс. Университеты, сумев преодолеть консерватизм, вместо сокращения образовательных траекторий, получают дополнительный приток абитуриентов в магистратуру, аспирантуру, переподготовку, в т.ч. из представителей прекариата.

Заключение

В новой реальности рынка труда результаты исследования профессиональных траекторий выпускников вуза подтверждают, что прекариат – это не столько неуспешная социальная группа выпускников, сколько умеющая адаптироваться к неопределенности рынка труда, выбирая для реализации собственных целей, интересов те или иные стратегии поведения.

Среди выпускников вуза выявлены ключевые ориентации на достижение: (1) высокой заработной платы, (2) карьеры или (3) самореализации в профессиональной деятельности, непрерывной актуализации ранее сформированных знаний, навыков, компетенций.

В исследовательской повестке тематика прекаризации труда является слабо изученной и актуализировалась с началом пандемии, поэтому ключевыми к дальнейшему рассмотрению остаются вопросы мониторинга доли прекарных групп в структуре занятых с учетом ключевых отраслей экономики и прогнозирования рисков попадания молодых специалистов в прекариат из-за последствий пандемии. Также важно изучение позитивного опыта адаптации к гибкому характеру отношений между специалистом и работодателем в условиях размытых границ между рабочим и свободным временем, сниженных социальных гарантий и возможного нарастания кризиса безработицы в ряде отраслей услуг и товаров сбыта.

Финансирование

Работа выполнена при поддержке гранта Президента РФ для молодых ученых-кандидатов наук МК-2006.2021.2.

ЛИТЕРАТУРА

1. Maltseva I., Shulgina Y., Kalimov O. Features of social and labour monitoring in the conditions of transition to remote employment // *Economic Annals-XXI*. 2021. № 186 (11-12). Pp. 143-151. doi: 10.21003/EA.V186-16
2. Standing G. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic. 2011. 198 с.
3. Kreshpaj B., Orellana C., Burström B., Davis L., Hemmingsson T., Johansson G., Kjellberg K., Jonsson J., Wegman D. H., Bodin T. What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies // *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*. 2020. № 46(3). Pp. 235-247. doi: 10.5271/sjweh.3875
4. Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994-2013) // *Социологические исследования*. 2015. № 12. С. 99-110.
5. Swider S. Informal and precarious work: The precariat and China // *Rural China*. 2017. № 14(1). Pp. 19-41. doi: 10.1163/22136746-01401002
6. Siegmann K. A., Schiphorst F. Understanding the globalizing precariat: From informal sector to precarious work // *Progress in Development Studies*. 2016. № 16(2). Pp. 111-123. doi: 10.1177/1464993415623118
7. Попов А. В., Соловьева Т. С. От прекаризации к неустойчивой занятости: теоретическое осмысление хрестоматийных понятий // *Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки*. 2019. Т. 12, № 5. С. 90-101. doi: 10.18721/JE.12507
8. Тихонова Н. Е. Прекариат и перспективы изменения социальной структуры российского общества // *Социологические исследования*. 2019. № 2. С. 167-173. doi: 10.31857/S013216250004023-8
9. Тощенко Ж. Т. Прекариат – новый социальный класс // *Социологические исследования*. 2015. № 6. С. 3-13.
10. Lee C. K. Precarization or Empowerment? Reflections on Recent Labor Unrest in China // *Journal of Asian Studies*. 2016. № 75(2). Pp. 317-333. doi: 10.1017/S0021911815002132
11. Lazar S., Sanchez A. Understanding labour politics in an age of precarity // *Dialectical Anthropology*. 2019. № 43(1).

- Рр. 3-14. doi: 10.1007/s10624-019-09544-7
12. Hua J., Ray K. Beyond the precariat: race, gender, and labor in the taxi and Uber economy // *Social Identities*. 2017. № 24(2). Pp. 271-289. doi: 10.1080/13504630.2017.1321721
 13. Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Российский прекариат: проблемы накопления человеческого капитала // *Вестник Института социологии*. 2016. № 18. С. 57-69. doi: 10.19181/vis.2016.18.3.412
 14. Manolchev C., Saundry R., Lewis D. Breaking up the 'precariat': Personalisation, differentiation and deindividuation in precarious work groups // *Economic and Industrial Democracy*. 2021. № 42(3). Pp. 828-851. doi: 10.1177/0143831X18814625
 15. Лищук Е. Н., Капелюк С. Д. Трансформация требований к человеческому капиталу в условиях пандемии // *Экономика труда*. 2021. Т. 8, № 2. С. 219-232. doi: 10.18334/et.8.2.111644
 16. Birnbaum S. Equality of opportunity and the precarization of labour markets // *European Journal of Political Theory*. 2021. № 20(2). Pp. 187-207. doi: 10.1177/1474885117738116
 17. Анисимов Р. И. Труд в эпоху неопределенности // *Социологические исследования*. 2017. № 11. С. 44-52. doi: 10.7868/S013216251711006X
 18. Козина И. М., Сережкина Е. В. Оценка психосоциальных рисков и качество трудовой жизни российских профессионалов // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2021. № 3. С. 21-40. doi: 10.14515/monitoring.2021.3.1891
 19. Кученкова А. В. Прекаризация занятости как фактор дифференциации заработной платы и социального самочувствия работников // *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология*. 2021. Т. 21, № 1. С. 84-96. doi: 10.22363/2313-2272-2021-21-1-84-96
 20. Андреева Ю. В., Лукьянова Е. Л. Стратегии занятости рабочих в период пандемии COVID-19 // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2021. № 3. С. 271-289. doi: 10.14515/monitoring.2021.3.1882
 21. Новые формы развития и поддержки молодежи в период пандемии, вызванной COVID-19. URL: <https://asi.ru/reports/153016/> (дата обращения: 26.07.2021).
 22. Schomburg H., Teichler U. Higher education and graduate employment in Europe: results from graduates surveys in twelve countries. Dordrecht, Netherlands: Springer. 2006. 172 p. doi: 10.1007/978-1-4020-5154-8.
 23. Мальцев Д. В. Влияние качества образовательных услуг технического университета на трудоустройство выпускников // *Перспективы науки и образования*. 2020. № 6(48). С. 459-473. doi: 10.32744/pse.2020.6.35
 24. Рощин С. Ю., Рудаков В. Н. Совмещение учебы и работы студентами российских вузов // *Вопросы образования*. 2014. № 2. Рр. 152-179.
 25. Rudakov V., Roshchin S. The impact of student academic achievement on graduate salaries: the case of a leading Russian university // *Journal of Education and Work*. 2019. № 32(2). Pp. 156-180. doi: 10.1080/13639080.2019.1617839

REFERENCES

1. Maltseva, I., Shulgina, Y., Kalimov, O. (2021). Features of social and labour monitoring in the conditions of transition to remote employment. *Economic Annals-XXI*, 186 (11-12), pp. 143-151. doi: 10.21003/EA.V186-16
2. Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic, 198 p.
3. Kreshpaj, B., Orellana, C., Burström, B., Davis, L., Hemmingsson, T., Johansson, G., Kjellberg, K., Jonsson, J., Wegman, D.H., Bodin, T. (2020). What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 46 (3), pp. 235-247. doi: 10.5271/sjweh.3875
4. Shkaratan, O. I., Karacharovskiy, V. V., Gasiukova, E. N. (2015). Precariat: Theory and empirical analysis (polls in Russia, 1994-2013 data). *Sotsiologicheskie Issledovaniya*, 12, pp. 99-110. (in Russ.)
5. Swider, S. (2017). Informal and precarious work: The precariat and China. *Rural China*, 14(1), pp. 19-41. doi: 10.1163/22136746-01401002
6. Siegmann, K. A., Schiphorst F. (2016). Understanding the globalizing precariat: From informal sector to precarious work. *Progress in Development Studies*, 16(2), pp. 111-123. doi: 10.1177/1464993415623118
7. Popov, A. V., Soloveva, T. S. (2019). From precariatization to precarious work: theoretical understanding of paradigmatic concepts. *Nauchno-tekhnicheskie vedomosti SPbSPU. Economic sciences*, 12(5), pp. 90-101. doi: 10.18721/JE.12507 (in Russ.)
8. Tikhonova, N. Ye. (2019). Precariat and Prospects for Changes in Russian Society Social Structure. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 2, pp. 167-173. doi: 10.31857/S013216250004023-8 (in Russ.)
9. Toshchenko, Zh. N. (2015). Precariat – A new social class. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*, 6, pp. 3-13. (in Russ.)
10. Lee, C. K. (2016). Precarization or Empowerment? Reflections on Recent Labor Unrest in China. *Journal of Asian Studies*, 75(2), pp. 317-333. doi: 10.1017/S0021911815002132
11. Lazar, S., Sanchez, A. (2019). Understanding labour politics in an age of precarity. *Dialectical Anthropology*, 43(1), 3-14. doi: 10.1007/s10624-019-09544-7
12. Hua, J., Ray, K. (2017). Beyond the precariat: race, gender, and labor in the taxi and Uber economy. *Social Identities*, 24(2), pp. 271-289. doi: 10.1080/13504630.2017.1321721

13. Golenkova, Z. T., Goliusova, Y. V. (2016). The Russian precariat: human capital accumulation of different age groups. *Vestnik instituta sotziologii*, 7(3), pp. 57-69. doi: 10.19181/vis.2016.18.3.412 (in Russ.)
14. Manolchev, C., Saundry, R., Lewis, D. (2021). Breaking up the 'precariat': Personalisation, differentiation and deindividuation in precarious work groups. *Economic and Industrial Democracy*, 42(3), pp. 828-851. doi: 10.1177/0143831X18814625
15. Lishchuk, E. N., Kapelyuk, S. D. (2021). Transformation of requirements for human capital in a pandemic. *Labor Economics*, vol. 8, 2, pp. 219-232. doi: 10.18334/et.8.2.111644 (in Russ.)
16. Birnbaum, S. (2021). Equality of opportunity and the precarization of labour markets. *European Journal of Political Theory*, 20(2), pp. 187-207. doi: 10.1177/1474885117738116
17. Anisimov, R. I. (2017). Labor in the uncertainty epoch. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 11, pp. 44-52. doi: 10.7868/S013216251711006X (in Russ.)
18. Kozina, I. M., Serezhkina, E. V. (2021). Measuring Psychosocial Risks and Quality of Work Life Among Russian Professionals. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 3, pp. 21-40. doi: 10.14515/monitoring.2021.3.1891 (in Russ.)
19. Kuchenkova, A. V. (2021). Employment precarization as a factor of wages differentiation and social wellbeing. *RUDN Journal of Sociology*, 21, 1, pp. 84-96. doi: 10.22363/2313-2272-2021-21-1-84-96 (in Russ.)
20. Andreeva, J. V., Lukyanova, E. L. (2021). The Employment Strategies of Russian Workers During the COVID-19 Pandemic. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 3, pp. 271-289. doi: 10.14515/monitoring.2021.3.1882 (in Russ.)
21. New forms of development and support for youth during the COVID-19 pandemic. Available at: <https://asi.ru/reports/153016/> (accessed: 26.07.2021). (in Russ.)
22. Schomburg, H., Teichler, U. (2006). Higher education and graduate employment in Europe: results from graduates surveys from twelve countries. Dordrecht, Netherlands: Springer. 172 p. doi: 10.1007/978-1-4020-5154-8.
23. Maltsev, D. V. (2020). Influence of the quality of educational services of a technical university on the employment of graduates. *Perspektivy nauki i obrazovaniya – Perspectives of Science and Education*, 48(6), pp. 459-473. doi: 10.32744/pse.2020.6.35 (in Russ.)
24. Roshchin, S., Rudakov, V. (2014). Combining Work and Study by Russian Higher Education Institution Students. *Educational Studies Moscow*, 2, pp. 152–179. (in Russ.)
25. Rudakov, V., Roshchin, S. (2019). The impact of student academic achievement on graduate salaries: the case of a leading Russian university. *Journal of Education and Work*, 32(2), pp. 156-180. doi: 10.1080/13639080.2019.1617839

Информация об авторах

Сущенко Анастасия Дмитриевна

(Россия, г. Екатеринбург)

Кандидат социологических наук, старший научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории по проблемам университетского развития
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина
E-mail: a.d.sushchenko@urfu.ru
ORCID ID: 0000-0003-0273-4422
Scopus ID: 57190430255

Тарасьев Александр Александрович

(Россия, г. Екатеринбург)

Кандидат экономических наук, младший научный сотрудник научно-исследовательской лабораторией по проблемам университетского развития
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина
E-mail: a.a.tarasyev@urfu.ru
ORCID ID: 0000-0001-8585-0837
Scopus ID: 55806152800

Сандлер Даниил Геннадьевич

(Россия, г. Екатеринбург)

Доцент, кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории по проблемам университетского развития
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина
E-mail: d.g.sandler@urfu.ru
ORCID ID: 0000-0002-5641-6596
Scopus ID: 56581474400

Information about the authors

Anastasia D. Sushchenko

(Russia, Yekaterinburg)

PhD in Sociology,
Senior Research Fellow,
Research Laboratory for University Development
Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin
E-mail: a.d.sushchenko@urfu.ru
ORCID ID: 0000-0003-0273-4422
Scopus ID: 57190430255

Alexandr A. Tarasyev

(Russia, Yekaterinburg)

PhD in Economics,
Junior Research Fellow at the Research Laboratory for University Development
Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin
E-mail: a.a.tarasyev@urfu.ru
ORCID ID: 0000-0001-8585-0837
Scopus ID: 55806152800

Daniil G. Sandler

(Russia, Yekaterinburg)

Associate Professor,
Ph.D. in Economics,
Leading Researcher at the Research Laboratory for University Development
Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin
E-mail: d.g.sandler@urfu.ru
ORCID ID: 0000-0002-5641-6596
Scopus ID: 56581474400