

Е.Я. ВАРШАВСКАЯ

ПРАКТИКИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ: МАСШТАБЫ И ДЕТЕРМИНАНТЫ

ВАРШАВСКАЯ Елена Яковлевна – доктор экономических наук, профессор Департамента организационного поведения и управления человеческими ресурсами Высшей школы бизнеса Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Москва, Россия (evarshavskaya@hse.ru).

Аннотация. В статье анализируются масштабы внутрифирменного обучения выпускников вузов, описываются его основные практики, определяются факторы участия в нем. Эмпирической основой выступают данные федерального обследования выпускников вузов, завершивших обучение в 2016–2020 гг. Около четверти из них проходили дополнительное обучение в первый год работы. Вероятность дообучения выше для выпускников-очников, занимающих позиции специалиста. Она не зависит от того, работает он по специальности или нет. Дефицитность профессиональных навыков и важность личностных качеств для успешной работы существенно повышают включенность в обучение. Показано, что внутрифирменное обучение выступает как инструмент преодоления разрыва между имеющимися у выпускников и необходимыми для работодателя знаниями и навыками, главным образом профессионального содержания. Установлено, что участие в практиках внутрифирменного обучения дифференцировано по квалификационно-должностным группам и дефицитности различных видов знаний и навыков. В целом организованные формы дообучения, с одной стороны, наставничество и самообучение – с другой, выступают как взаимоисключающие друг друга практики. Наставничество и самообучение во многом являются взаимодополняемыми видами внутрифирменной подготовки.

Ключевые слова: выпускники вузов • внутрифирменное обучение • формальное образование • наставничество • самообучение

DOI: 10.31857/S013216250024229-4

Успешность перехода от учебы к работе выпускников вузов, характеристики их занятости выступают важными показателями эффективности государственных и личных инвестиций в образование, соответствия рынка образовательных услуг потребностям рынка труда. Установлено, что безработица после окончания вуза или длительный поиск работы имеют долгосрочный негативный эффект на занятость и заработную плату [Bell, Blanchflower, 2011; Möller, Umkehrer, 2015; Schmillen, Umkehrer, 2017], а несоответствие между навыками и требованиями рабочего места на ранних этапах карьеры сохраняется надолго [Baert et al., 2013; Carroll, Tani, 2013; Meroni, Vera-Toscano, 2017]. Значимость успешного входа на рынок труда в современных российских условиях усиливается, что связано с резкими демографическими изменениями, существенным сокращением численности молодежи, структурной трансформацией экономики.

Изучению перехода от учебы к работе посвящено немало работ российских исследователей. В них главным образом анализируются особенности трудоустройства и занятости выпускников вузов в начале трудовой карьеры [Емелина и др., 2022; Зубок, Чупров, 2015; Чередниченко, 2018, 2020; Шарунина и др., 2020], продолжительность и траектории перехода «учеба – работа» [Бурдяк, Поливин, 2009; Варшавская, 2016; Рощин, 2006], факторы, влияющие на величину стартовых заработных плат [Кирюшина, Рудаков, 2021; Колосова и др.,

2020; Рощин, Рудаков, 2016; Рудаков и др., 2017]. Вне поля зрения пока еще остаются вопросы внутрифирменного до- и переобучения недавних выпускников. Вместе с тем значимость этих процессов не вызывает сомнений. Во-первых, она определяется тем, что ни одно, даже самое качественное профессиональное образование не может дать набор навыков и знаний, полностью соответствующих требованиям конкретного работодателя. Нередко возникает необходимость в их оперативной «подгонке» под рабочее место. Во-вторых, потребность в переобучении актуализируется тем, что около трети российских выпускников не работает по специальности, приобретенной в вузе [Колосова и др., 2020; Чередниченко, 2020]. Наконец, включенность новичков в обучение способствует их успешной адаптации и ускоряет организационную и профессиональную социализацию [Chao, 2014; Kowtha, 2011; Oh, 2016], а его положительный опыт стимулирует участие работников в будущей деятельности по развитию и обучению [Armstrong-Stassen, Schlosser, 2008; Sanders et al., 2011].

Цель статьи – оценить масштабы внутрифирменной подготовки недавних выпускников вузов, охарактеризовать ее основные практики, проанализировать факторы участия в обучении.

Эмпирическая основа исследования – микроданные Федерального статистического выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование, проведенного Росстатом в апреле–сентябре 2021 г. (далее – ВТР 2021). Респондентами стали обладатели дипломов о высшем или среднем профессиональном образовании, выданных в 2016–2020 гг.¹ Всего было опрошено 21 526 человек, в том числе 11 062 выпускника с высшим образованием. Для решения задач исследования была сформирована подвыборка, включающая в себя респондентов, получивших высшее образование, занятых на первой работе по найму (9325 человек).

Сколько и кого дообучают? Для оценки охвата внутрифирменной подготовкой респондентам задавался вопрос: «Имел ли место процесс дообучения (переобучения) в течение первого года работы, и за чей счет проводилось это обучение?» Отметим две методические особенности. Во-первых, под «работой» понималось первое трудовое место после получения профессионального образования. Во-вторых, соединение двух вопросов (о факте обучения и его оплате), а также включение в число подсказок варианта ответа «да, без вложения средств» и расположение версии «нет, не обучался» последней в списке позволили получить утвердительные ответы не только от тех, кто был охвачен какими-либо организованными формами обучения, но и от обучавшихся неформально или самостоятельно.

Четверть (25,5%) трудоустроившихся после окончания вуза выпускников обучалась в течение первого года работы (табл. 1). Deskриптивный анализ показал, что включенность во внутрифирменное обучение значимо различается в зависимости от формы учебы в вузе. Среди выпускников, получивших очное образование, доля прошедших дообучение практически вдвое больше по сравнению с заочниками (29 и 15,8% соответственно). Вечерники занимают промежуточное положение по охвату обучением (22,9%). Распространенность внутрифирменной подготовки выше среди специалистов высокой и средней квалификации и служащих, а также среди квалифицированных рабочих (26–29%). Минимальный показатель охвата обучением, что неудивительно, зафиксирован в группе неквалифицированных рабочих (11,9%). Обратим внимание, что практически отсутствуют различия в охвате обучением выпускников, работающих и не работающих по специальности (25,8 и 24,9% соответственно).

Анкета ВТР 2021 содержала вопросы о важности, а также о достаточности/дефицитности отдельных навыков и умений для выполнения основных обязанностей на первой работе². В обоих случаях респондентам предлагался одинаковый набор вариантов ответов,

¹ Федеральное статистическое выборочное наблюдение трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr_2021/index.html (дата обращения: 03.03.2023).

² Вопросы были сформулированы следующим образом: Какие из следующих знаний и умений были наиболее важными для удовлетворительного выполнения ваших обязанностей на первой работе? Каких знаний и умений вам больше всего не хватало для выполнения основных обязанностей на первой работе? В обоих случаях можно было выбрать не более семи вариантов ответа.

Таблица 1

Охват обучением выпускников в первый год работы
(в % от соответствующей группы)

Группа	%
<i>Пол</i>	
Мужчины	25,6
Женщины	25,4
<i>Финансирование учебы в вузе</i>	
За счет бюджетных ассигнований	26,7
На платной основе	24,6
<i>Форма обучения в вузе</i>	
Очная	29,0
Очно-заочная (вечерняя)	22,9
Заочная	15,8
<i>Наличие работы во время учебы в вузе</i>	
Работали во время учебы, в том числе	23,3
По специальности	21,1
Не по специальности	26,4
Не работали во время обучения	27,2
<i>Связь первой работы со специальностью по диплому</i>	
Работают по специальности	25,8
Не работают по специальности	24,9
<i>Квалификационно-должностная группа на первой работе*</i>	
Руководители	18,1
Специалисты высшего уровня квалификации	26,2
Специалисты среднего уровня квалификации	29,4
Служащие	27,5
Работники сферы обслуживания и торговли	22,6
Квалифицированные рабочие промышленности	27,7
Операторы, сборщики, водители	21,2
Неквалифицированные рабочие	11,9
В целом по всем трудоустроившимся выпускникам	25,5

Примечание. *Группа «Квалифицированные работники сельского хозяйства» не рассматривается из-за малой численности.

Источник: расчеты автора по ВТР 2021.

в которых упоминались 17 навыков, знаний и качеств. Для анализа мы сгруппировали их, выделив следующие категории: профессиональные, коммуникативные навыки, умение работать с информацией, общие знания и личностные качества. К профессиональным навыкам были отнесены технические, относящиеся к работе, умение использовать профессиональную документацию, работать с оборудованием/технологиями, знание продвинутых компьютерных программ; к коммуникативным – навыки устной и письменной коммуникации, ведения переговоров, разрешения конфликтов, работы в команде, способность к сотрудничеству. Умение работать с информацией подразумевало навыки ее поиска, интерпретации и обобщения, а также способность находить новые идеи и приемы работы; общие знания включали в себя базовые теоретические, владение иностранными языками, навыки работы с основными компьютерными программами. К группе личных качеств были отнесены умение брать на себя ответственность, инициативность, способность к предпринимательству, самоорганизация, умение работать в режиме многозадачности, способность к обучению, стрессоустойчивость³.

³ Формулировки навыков и качеств приведены в соответствии с анкетой ВТР 2021.

Таблица 2

**Охват обучением выпускников, различающихся оценкой важности
и достаточности навыков и качеств**
(доля обученных среди респондентов, давших соответствующую оценку, в %)

Оценка навыков и качеств	Профессиональные навыки	Коммуникативные навыки	Навыки работы с информацией	Общие знания	Личностные качества
Важны	26,5	27,3	25,7	28,6	27,0
Неважны	23,1	22,9	25,5	23,2	18,0
Достаточны	20,4	24,6	25,4	25,1	23,9
Недостаточны	30,8	29,2	26,0	27,1	27,0
Важны и недостаточны	30,5	31,2	24,3	28,3	28,0
Неважны и недостаточны	31,8	24,9	26,8	26,0	18,7
Важны и достаточны	22,1	26,1	26,2	28,7	25,7
Неважны и достаточны	17,2	22,5	25,3	22,6	17,5

Источник: расчеты автора по ВТР 2021.

Охват внутрифирменным обучением максимален среди выпускников, заявивших о том, что им не хватает профессиональных навыков (30,8%), и не зависит в этом случае от оценки выпускниками их важности (табл. 2). Среди респондентов, оценивших профессиональные навыки как недостаточные и важные, 30,5% проходили обучение, в ряду тех, кто назвал их недостаточными, но не важными, – почти столько же (31,8%). В отличие от профессиональных навыков развитие общих компетенций (общих знаний) и личностных качеств в большей мере ориентируется не на их достаточность, а на значимость для успешного выполнения трудовых функций. Распространенность практик обучения несколько больше среди выпускников, оценивших эти навыки как важные для удовлетворительного выполнения рабочих обязанностей. Отметим также, что минимальный охват обучением наблюдается в группе выпускников, оценившей свои профессиональные и коммуникативные навыки, общие знания и личностные качества как не важные и достаточные одновременно. Исключением стало только обучение навыкам работы с информацией, которое практически в равной мере представлено среди всех групп респондентов.

Практики дообучения. Внутрифирменное обучение работников может реализовываться в разных формах. Традиционно выделяются три его вида: формальное (организованное), неформальное и информальное. В нашем исследовании к формальным практикам обучения выпускников были отнесены курсы повышения квалификации, переподготовки, стажировки, обучающие семинары, тренинги, мастер-классы; к неформальным – «прикрепление» к более опытному работнику (наставничество); к информальным – самостоятельное обучение в процессе работы и в процессе общения с коллегами (самообучение).

Самой распространенной практикой является наставничество. Более половины респондентов (55,9%), прошедших обучение, указало, что оно было реализовано через «прикрепление» к опытному работнику (табл. 3). Далее следуют практики самостоятельного обучения – непосредственно в процессе работы и в ходе общения с коллегами. Их назвали 39,6% и 21,0% респондентов, прошедших обучение (соответственно). Организованные формы подготовки встречаются реже. Об участии в курсах повышения квалификации и стажировках сказали 17,0% выпускников, в семинарах, тренингах, мастер-классах – 13,8%.

Таблица 3

Распространенность практик внутрифирменной подготовки

Вид внутрифирменного обучения	Практика	Доля выпускников, %*	Доля респондентов, выбравших одну или обе практики, %
Организованные (формальные)	Курсы повышения квалификации, переподготовки, стажировка	17,0	29,2
	Семинары, тренинги, мастер-классы	13,8	
Наставничество	«Прикрепление» к опытному работнику (наставнику)	55,9	55,9
Самообучение	Самостоятельно в процессе работы	39,6	45,5
	В процессе общения с коллегами	21,0	

Примечание. *Ответы на вопрос «Каким образом проводилось дообучение (переобучение)?» Респонденты могли выбрать любое число ответов, поэтому сумма процентов по столбцу превышает 100.

Источник: расчеты автора по ВТР 2021.

Распространенность практик обучения дифференцирована по квалификационно-должностным группам (табл. 4). Частота использования наставничества возрастает при движении от высококвалифицированных групп к группам, расположенным внизу квалификационно-должностной иерархии. О прикреплении к опытному коллеге сказали около 41%

Таблица 4

Распространенность практик внутрифирменной подготовки
по квалификационно-должностным группам
(в % к числу выпускников, прошедших обучение)*

Квалификационно-должностные группы**	Курсы повышения квалификации, стажировки	Семинары, тренинги, мастер-классы	Наставничество	Самостоятельно в процессе работы	В процессе общения с коллегами
Руководители	22,7	18,2	40,9	50,0	25,8
Специалисты высшего уровня квалификации	18,4	15,4	54,4	40,0	21,5
Специалисты среднего уровня квалификации	16,5	15,0	54,5	38,9	19,9
Служащие	8,5	5,7	58,5	46,2	22,6
Работники сферы обслуживания и торговли	12,2	10,5	60,3	36,2	19,2
Квалифицированные рабочие промышленности	11,2	5,6	74,2	33,7	18,0
Операторы, сборщики, водители	21,3	6,6	60,7	36,1	18,0

Примечания. *Респонденты могли выбрать любое число ответов, поэтому сумма процентов по столбцу превышает 100. **Группы «Квалифицированные работники сельского хозяйства» и «Неквалифицированные рабочие» не включены в анализ из-за малой численности.

Источник: расчеты автора по ВТР 2021.

выпускников-руководителей, 54% специалистов, 60% работников сферы обслуживания и торговли и 74% квалифицированных рабочих. По нашему мнению, это объясняется природой трудовых операций (преимущественно физического ручного характера), выполняемых квалифицированными рабочими, освоение которых лучше происходит в процессе непосредственного взаимодействия между учеником и более опытным коллегой (наставником).

Самостоятельные практики обучения в большей степени распространены среди более квалифицированных групп. Обратим внимание, что руководители являются единственной группой, для которой самообучение в процессе работы выступает самой распространенной формой внутрифирменной подготовки. Ее организованные аналоги также сконцентрированы в группах руководителей и специалистов. Их распространенность среди групп «синих воротничков» практически в два раза меньше, чем среди более высокопоставленных коллег. Исключение представляют операторы, сборщики и водители: 21,3% выпускников, занятых на этой позиции, ответили, что проходили переобучение на курсах повышения квалификации. Возможно, это связано с необходимостью получения официально оформленных разрешений («допусков») для выполнения соответствующих трудовых операций.

Организованные виды обучения чаще всего выступают в формате «соло»: 75% респондентов, проходивших дообучение организованно, отметили его как единственный вид. Комбинация такой формы с другими видами, по оценкам респондентов, встречается чрезвычайно редко: сочетание формального обучения с наставничеством отметили всего лишь 8% респондентов, с самообучением – 7%. Напротив, наставничество и самообучение реже выступают как единственная форма внутрифирменного обучения (в 54 и 44% случаев соответственно) и часто сочетаются друг с другом. Так, 45% респондентов, включенных в самостоятельное обучение, сказали и о «прикреплении» их к более опытному работнику.

Детерминанты внутрифирменного обучения. Для определения детерминант внутрифирменной подготовки недавних выпускников была оценена бинарная логит-регрессия. Зависимой переменной выступало наличие у выпускника дообучения в первый год работы на первом рабочем месте (база – отсутствие подготовки). В качестве объясняющих переменных использовались индивидуальные характеристики выпускников (пол, возраст окончания вуза), характеристики образования (форма обучения, его финансирование, специальность по диплому, работа во время учебы и ее соответствие специальности), параметры первой работы (соответствие специальности, квалификационно-должностная группа, отрасль), а также оценка респондентом важности и достаточности знаний и умений для выполнения первой работы. Результаты анализа представлены в табл. 5 (столбец 2).

Таблица 5

Детерминанты участия в дообучении (в целом и в его отдельных видах)
(оценки бинарной логит-регрессии)

	Дообучение в течение 1-го года работы	Организованные формы обучения	Наставничество	Самообучение
1	2	3	4	5
Мужчины (база – женщины)	-0,094	0,109	-0,207**	-0,042
Возраст окончания вуза	-0,029***	0,026*	-0,044***	-0,026*
<i>Форма обучения (база – заочное)</i>				
Очное	0,701***	-0,071	0,033	0,371**
Очно-заочное	0,252*	0,154	-0,336	0,183
<i>Финансирование обучения (база – платное)</i>				
Бюджетное	-0,043	-0,156	0,096	0,007

Окончание таблицы 5

	Дообучение в течение 1-го года работы	Организованные формы обучения	Наставничество	Самообучение
1	2	3	4	5
<i>Работа во время обучения (база – не работал)</i>				
Работал по специальности	0,182**	0,274**	-0,310**	0,194
Работал не по специальности	0,327***	0,004	0,047	0,095
Первая работа по специальности (база – не по специальности)	-0,067	-0,087	0,198*	-0,214*
<i>Отрасль первой работы (база – ЖКХ и прочие услуги)</i>				
Сельское хозяйство	-0,880***	-0,110	-0,700	0,441
Промышленность	0,033	0,163	-0,189	-0,213
Строительство	0,109	0,135	-0,181	0,491*
Транспорт, связь	0,064	0,287	-0,254	-0,179
Торговля, гостиницы, общ. пи- тание	-0,054	-0,164	0,082	0,028
Финансы и страхование	0,319***	0,062	0,204	-0,487**
Гос. управление	-0,168*	0,500*	-0,433**	-0,378**
Образование	-0,419***	1,126***	-1,112***	-0,065
Здравоохранение	-0,438***	0,560*	-0,492*	0,085
Культура	-0,588***	0,492	-0,150	0,486
<i>Квалификационно-должностная группа на первой работе (база – работники торговли)</i>				
Руководители	-0,128	0,305	-0,647**	0,516**
Специалисты высшего уровня квалификации	0,147**	0,240*	-0,179*	0,124
Специалисты среднего уровня квалификации	0,324***	0,275	0,256	0,086
Служащие	0,064	-0,603*	-0,193	0,373
Квалификационные рабочие	0,136	-0,554	0,881***	-0,169
Операторы, сборщики	-0,041	0,072	0,254	0,132
Неквалифицированные рабочие	-0,718***	0,067	0,211	-0,004
<i>Самооценка важности навыков для удовлетворительного выполнения работы (база – не важны)</i>				
Профессиональные навыки	0,155***	0,099	0,032	0,153
Коммуникативные навыки	0,117**	0,157	0,147	-0,026
Личностные качества	0,441***	0,123	0,128	0,253*
Общие знания	0,134***	-0,152	0,101	0,289***
Навыки работы с информацией	0,036	0,236**	0,059	-0,102
<i>Самооценка достаточности/дефицитности навыков (база – достаточны)</i>				
Профессиональные навыки	0,505***	0,157*	0,173*	0,046
Коммуникативные навыки	0,129**	-0,029	0,244**	0,171*
Личностные качества	0,127**	-0,206**	0,202**	0,032
Общие знания	0,089	0,354***	-0,192*	-0,130
Навыки работы с информацией	-0,042	0,150	-0,235**	0,141
R ²	0,090	0,116	0,113	0,051
Число наблюдений	9325	2380	2380	2380

Примечание. * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

Источник: расчеты автора по ВТР 2021.

Одним из значимых факторов участия во внутрифирменной подготовке является форма обучения выпускника. Очное обучение увеличивает вероятность такой подготовки вдвое, вечернее – почти на 30%. Другими влиятельными факторами выступают характеристики первой работы. Занятость в сфере деловых услуг увеличивает шансы дополнительного обучения на старте трудовой карьеры, с другой стороны, работа в бюджетной сфере (образование, здравоохранение, культура, государственное управление), а также в сельском хозяйстве их существенно снижает. Специалисты высшего и особенно среднего уровня квалификации с большей вероятностью будут проходить дообучение в первый год работы. Работа в качестве неквалифицированного рабочего, что вполне ожидаемо, значимо уменьшает такую вероятность. Обратим внимание на то, что вероятность до- и переобучения в начале карьеры не зависит от того, работает выпускник по специальности или нет, и от направления подготовки.

Недостаточность профессиональных навыков существенно (на 65%) увеличивает шансы недавнего выпускника быть включенным во внутрифирменную подготовку. Аналогично, хотя и менее выражено, действует дефицитность коммуникативных навыков и неразвитость ряда личностных качеств. Выпускники, считающие важным для успешного выполнения рабочих обязанностей наличие ряда личностных качеств, более активно вовлечены во внутрифирменную подготовку. «Стимулирует», однако в меньшей мере, участие в обучении и признание важности профессиональных и коммуникативных навыков, а также общих знаний.

Для определения влияния различных факторов на вероятность участия выпускника в отдельных видах обучения (организованном, наставничестве, самообучении) также была использована бинарная логит-регрессия, где в качестве зависимой переменной выступало участие в соответствующей форме обучения (база – неучастие). Регрессорами выступал тот же набор переменных, что и при оценке участия во внутрифирменной подготовке в целом. Регрессионные оценки представлены в табл. 5 (столбцы 3–5).

Вероятность участия в формальных практиках обучения увеличивается с возрастом завершения учебы в вузе. Она значимо выше в бюджетных отраслях, а также среди выпускников, занимающих позиции специалистов высшего уровня квалификации. Организованные практики более вероятно используются для обучения в случае недостаточного уровня общих знаний и профессиональных навыков. Вместе с тем недостаточно развитые личностные качества снижают вероятность участия в формальных видах обучения. Наши результаты согласуются с результатами исследований, в которых показано, что одной из значимых детерминант участия в формальном образовании являются хорошо развитые личностные качества, такие как мотивация на учебу, самоорганизация и самооффективность [Kyndt, Baert, 2013].

В отличие от организованных практик, наставничество с существенно меньшей вероятностью используется в бюджетных отраслях (в образовании, здравоохранении и управлении), а также в отношении руководителей и специалистов высшей квалификации. С другой стороны, оно значимо чаще применяется как практика обучения квалифицированных рабочих промышленности и строительства. Недостаток профессиональных и коммуникативных навыков, а также личностных качеств увеличивает вероятность использования наставничества, напротив, дефицит общих знаний и навыков работы с информацией ее снижает. Отметим также, что наставничество более вероятно применяется в отношении работающих по специальности.

Самостоятельные формы обучения с большей вероятностью используют выпускники, относящиеся к группе руководителей. Использование самообразования повышается в случаях признания важности общих знаний и личностных качеств, а также недостаточности коммуникативных навыков. К самообучению реже прибегают выпускники, работающие по специальности, что отличает его от наставничества.

Закключение. Около четверти выпускников вузов проходят внутрифирменное обучение в первый год работы. Вероятность дообучения выше для получивших очное высшее образование. Скорее всего, недостаток практических навыков и конкретных

навыков больше именно у выпускников-очников, следствием чего является их больший охват дообучением. Распространенность обучения дифференцирована по квалификационно-должностным группам и отраслям. Она значима выше для специалистов высокого и среднего уровня квалификации и ниже в бюджетном секторе. При этом именно в этих отраслях основные работники обязаны с определенной регулярностью (обычно 1 раз в 3–5 лет) проходить переобучение, которое финансируется организацией. Возможно, именно наличие такой обязательной программы в перспективе 3–5 лет ограничивает обучение в первый год работы.

Дефицитность профессиональных навыков и востребованность личностных качеств существенно повышают включенность в обучение. Таким образом, внутрифирменное обучение на старте трудовой карьеры выступает в первую очередь как инструмент преодоления разрыва между имеющимися у выпускников и необходимыми для работодателя знаниями и навыками, главным образом профессионального содержания.

Самой массовой практикой дообучения недавних выпускников является наставничество, которой охвачено более половины респондентов, включенных во внутрифирменную подготовку. В организованных формах участвовали не более 30% обученных выпускников. Это наименее распространенная практика внутрифирменной подготовки. В связи с этим оценки участия населения в дополнительном профессиональном образовании и внутрифирменном обучении, построенные только на учете организованных форм, ведут к занижению их масштабов.

Участие в разных видах внутрифирменного обучения дифференцировано по квалификационно-должностным группам. В организованные практики вовлечены в первую очередь специалисты, наставничество нацелено на квалифицированных рабочих, к самообучению прибегают главным образом руководители. Кроме того, разные практики обучения используются для восполнения дефицитности различных навыков и знаний. Формальные виды обучения применяются прежде всего для преодоления недостатка профессиональных навыков и общих знаний; наставничество развивает коммуникативные и профессиональные навыки, а также личностные качества. В целом анализ сочетания отдельных видов обучения, а также их детерминант показал, что организованные формы дообучения, с одной стороны, и наставничество и самообучение – с другой, выступают как взаимозаменяющие друг друга практики. Наставничество и самообучение во многом являются взаимодополняемыми видами внутрифирменной подготовки. Вместе с тем эмпирические исследования показали, что различные виды обучения дифференцированно влияют на усвоение различных видов знаний и организационных норм и, как следствие, на отдельные аспекты социализации [Malcolm et al., 2003; Oh, 2016; Smet et al., 2022]. С этой точки зрения оптимальным является обеспечение возможности для молодых сотрудников участия в формальных и неформальных практиках обучения и стимулирования их самообучения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Бурдяк А.Я., Поливин О.С. Длительность поиска первой работы выпускниками учебных заведений России в переходный период // Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе / Под науч. ред. С.В. Захарова, Т.М. Малевой, О.В. Синявской. М.: НИСП, 2009. С. 265–290.
- Варшавская Е.Я. Успешность перехода «учеба – работа»: для кого дорога легче? // Социологические исследования. 2016. № 2. С. 39–46.
- Емелина Н.К., Рожкова К.В., Рошин С.Ю. и др. Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы. М.: НИУ ВШЭ, 2022.
- Зубок Ю.А., Чупров В.И. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда // Социологические исследования. 2015. № 5. С. 114–122.
- Кириюшина М.А., Рудаков В.Н. Гендерные различия в заработной плате выпускников вузов и учреждений СПО на начальном этапе карьеры // Вопросы образования. 2021. № 2. С. 172–198. DOI: 10.17323/1814-9545-2021-2-172-198.

- Колосова А.И., Рудаков В.Н., Рошин С.Ю. Влияние работы по профилю полученной специальности на заработную плату и удовлетворенность работой выпускников вузов // Вопросы экономики. 2020. № 11. С. 113–132. DOI: 10/32609/0042-8736-2020-11-113-132.
- Рошин С.Ю. Переход «учеба–работа»: омут или брод? Препринт WP3/2006/10. М.: ГУ ВШЭ, 2006.
- Рошин С.Ю., Рудаков В.Н. Влияние «качества» вуза на заработную плату выпускников // Вопросы экономики. 2016. № 8. С. 74–95. DOI: 10/32609/0042-8736-2016-8-74-95.
- Рудаков В.Н., Чириков И.С., Рошин С.Ю., Дрожжина Д.С. Учись, студент? Влияние успеваемости в вузе на стартовую заработную плату выпускников // Вопросы экономики. 2017. № 3. С. 77–102. DOI: 10/32609/0042-8736-2017-3-77-102.
- Чередниченко Г.А. Выпускники российских вузов на рынке труда (данные опроса Росстата) // Социологическая наука и социальная практика. 2020. № 3. С. 108–124. DOI: 10/19181/snsp.2020.8.3.7490.
- Чередниченко Г.А. Первое трудоустройство после вуза (по материалам опроса Росстата) // Социологические исследования. 2018. № 8. С. 91–101. DOI: 10/31857/S013216250000764-3.
- Шарунина А.В., Травкин П.В., Чернина Е.М. Молодежь у «входных ворот» на рынок труда // Российский рынок труда через призму демографии / Под общ. ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. М.: НИУ ВШЭ, 2020. С. 204–244.
- Armstrong-Stassen M., Schlosser F. Benefits of a supportive development climate for older workers // Journal of Managerial Psychology. 2008. Vol. 23. No. 4. P. 419–437. DOI: 10.1108/02683940810869033.
- Baert S., Cockx B., Verhaest D. Overeducation at the start of the career: stepping stone or trap? // Labour Economics. 2013. Vol. 25. P. 123–140.
- Bell D.N.F., Blanchflower D.G. Youth unemployment in Europe and the United States // Nordic Economic Policy Review. 2011. Vol. 1. P. 11–37.
- Carroll D., Tani M. Over-education of recent higher education graduates: New Australian panel evidence // Economics of Education Review. 2013. Vol. 32. P. 207–218. DOI: 10.1016/j.econedurev.2012.10.002.
- Chao G.T. Unstructured training and development: The role of organizational socialization // Improving training effectiveness in work organizations / Ed. by Ford J. et al. New York: Psychology Press, 2014. P. 141–164.
- Kowtha N.R. School-to-work transition and newcomer socialisation: The role of job-related education // Journal of Management & Organization. 2011. Vol. 17. No. 6. P. 747–763. DOI: 10.5172/jmo.2011.747.
- Kyndt E., Baert H. Antecedents of employees' involvement in work-related learning: A systematic review // Review of Educational research. 2013. Vol. 83. No. 2. P. 273–313. DOI: 10.3102/0034654313478021.
- Malcolm J., Hodgkinson P., Colley H. The interrelationships between informal and formal learning // Journal of workplace learning. 2003. Vol. 15. P. 313–318.
- Meroni E.C., Vera-Toscano E. The persistence of overeducation among recent graduates // Labour Economics. 2017. Vol. 48. P. 120–143. DOI: 10.1016/j.labeco.2017.07.002.
- Möller J., Umkehrer M. Are there long-term earnings scars from youth unemployment in Germany? // Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik. 2015. Vol. 235. No. 4–5. P. 474–498.
- Oh S. The effects of workplace learning on organizational socialization in the youth workforce // Asia Pacific Education Review. 2016. Vol. 17. No. 4. P. 567–580. DOI: 10.1007/s12564-016-9456-3.
- Sanders J., Oomens S., Blonk R.W.B. et al. Explaining lower-educated workers' training intentions // Journal of Workplace Learning. 2011. Vol. 23. No. 6. P. 402–416. DOI: 10.1108/13665621111154412.
- Schmillen A., Umkehrer M. The scars of youth: Effects of early-career unemployment on future unemployment experience // International Labour Review. 2017. Vol. 156. No. 3–4. P. 465–494. DOI: 10.1111/ilr.12079.
- Smet K., Grosemans I., De Cuyper N. et al. Outcomes of informal work-related learning behaviours: A systematic literature review // Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology. 2022. Vol. 7(1). No. 2. P. 1–18. DOI: 10.16993/sjwop.151.

Статья поступила: 16.01.23. Принята к публикации: 17.03.23.

WORK-RELATED LEARNING PRACTICES OF UNIVERSITY GRADUATES: SCOPE AND DETERMINANTS

VARSHAVSKAYA E.Ya.

HSE University, Russia

Elena Ya. VARSHAVSKAYA, Dr. Sci. (Sociol.), Professor, Department of Organizational Behavior and Human Resources Management, Graduate School of Business, National Research University "Higher School of Economics", Moscow, Russia (evarshavskaya@hse.ru).

Acknowledgements. The paper was prepared in the framework of a research grant funded by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation (grant ID: 075-15-2022-325).

Abstract. The article analyzes the scale of work-related learning of recent higher education graduates, describes its main practices, determines the factors of participation in training. The empirical analysis is carried out on data from the federal survey of Russian university graduates who completed their studies in 2016–2020. The sample consists of 9325 graduates. About a quarter of recent graduates participated in job-related training in their first year of work. The probability of work-related learning is higher for full-time graduates and for those who are employed as a specialist. It does not depend on whether the graduate works in his specialty or not. Important predictors of participation in work-related learning are the lack of professional skills and the importance of personal (individual) characteristics for successful work. The results showed that work-related learning acts as a tool to overcome the gap between the knowledge and skills that graduates have and the knowledge and skills necessary for the employer, mainly professional content. It was found that participation in work-related training practices is differentiated by qualification groups and by the scarcity of different types of knowledge and skills. On the one hand, formal learning and, on the other, mentoring and self-learning are interchangeable practices. Mentoring and self-learning are in many ways complementary practices of job-related training.

Keywords: university graduates, work-related learning, formal learning, mentoring, self-learning.

REFERENCES

- Armstrong-Stassen M., Schlosser F. (2008) Benefits of a supportive development climate for older workers. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 23. No. 4: 419–437.
- Baert S., Cockx B., Verhaest D. (2013) Overeducation at the start of the career: stepping stone or trap? *Labour Economics*. Vol. 25: 123–140.
- Bell D.N.F., Blanchflower D.G. (2011) Youth unemployment in Europe and the United States. *Nordic Economic Policy Review*. Vol. 1: 11–37.
- Burdyak A., Polivin O. (2009) Duration of the search for the first job by the Russian graduates during the transition period. In: Zaharov S., Maleva T., Sinyavskaya O. (eds) *Parents and Children, Men and Women in Family and Society*. Moscow: NISP: 265–290. (In Russ.)
- Carroll D., Tani M. (2013) Over-education of recent higher education graduates: New Australian panel evidence. *Economics of Education Review*. Vol. 32: 207–218.
- Chao G.T. (2014) Unstructured training and development: The role of organizational socialization. In: Ford J. et al. (eds) *Improving training effectiveness in work organizations*. New York: Psychology Press: 141–164.
- Cherednichenko G. (2018) Employment after universities on the materials of the Russian Statistics Committee Survey. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 8: 91–101. (In Russ.)
- Cherednichenko G. (2020) Graduates of Russian universities in the labor market (data from a Survey by Rosstat). *Sociologicheskaya nauka i social'naya praktika* [Sociological science and social practice]. No. 3: 108–124. (In Russ.)
- Emelina N., Rozhkova K., Roshchin S. et al. (2022) *Higher education graduates in the Russian labor market: trends and challenges*. Moscow: NIU VSHE. (In Russ.)
- Kiryushina M., Rudakov V. (2021) The gender gap in early-career wages of universities' and vocational education institutes' graduates. *Voprosy Obrazovaniya* [Educational Studies]. No. 2: 172–198. (In Russ.)
- Kolosova A., Rudakov V., Roshchin S. (2020) The impact of job-education match on graduate salaries and job satisfaction. *Voprosy Ekonomiki* [Economic Issues]. No. 11: 113–132. (In Russ.)
- Kowtha N.R. (2011) School-to-work transition and newcomer socialisation: The role of job-related education. *Journal of Management & Organization*. Vol. 17. No. 6: 747–763.

- Kyndt E., Baert H. (2013) Antecedents of employees' involvement in work-related learning: A systematic review. *Review of Educational research*. Vol. 83. No. 2: 273–313.
- Malcolm J., Hodgkinson P., Colley H. (2003) The interrelationships between informal and formal learning. *Journal of workplace learning*. Vol. 15: 313–318.
- Meroni E.C., Vera-Toscano E. (2017) The persistence of overeducation among recent graduates. *Labour Economics*. Vol. 48: 120–143.
- Möller J., Umkehrer M. (2015) Are there long-term earnings scars from youth unemployment in Germany? *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*. Vol. 235. No. 4–5: 474–498.
- Oh S. (2016) The effects of workplace learning on organizational socialization in the youth workforce. *Asia Pacific Education Review*. Vol. 17. No. 4: 567–580.
- Roshchin S. (2006) *The school-to-work-transition: a slough or a ford?* Working Paper WP3/2006/10. Moscow: NIU VSHE. (In Russ.)
- Roshchin S., Rudakov V. (2016) The impact of university quality on wages of Russian university graduates. *Voprosy Ekonomiki* [Economic Issues]. No. 8: 74–95. (In Russ.)
- Rudakov V., Chirikov I., Roshchin S., Drozhzhina D. (2017). The impact of academic achievement on starting wages of Russian university graduates. *Voprosy Ekonomiki* [Economic Issues]. No. 3: 77–102. (In Russ.)
- Sanders J., Oomens S., Blonk R.W.B. et al. (2011). Explaining lower-educated workers' training intentions. *Journal of Workplace Learning*. Vol. 23. No. 6: 402–416.
- Schmillen A., Umkehrer M. (2017) The scars of youth: Effects of early-career unemployment on future unemployment experience. *International Labour Review*. Vol. 156. No. 3–4: 465–494.
- Sharunina A., Travkin P., Chernina E. (2020) Youth at the "Entrance Gate" to the labor market. In: Gimpelson V., Kapelyushnikov R. (eds) *The Russian labor market through the prism of demography*. Moscow: NIU VSHE: 204–244. (In Russ.)
- Smet K., Grosemans I., De Cuyper N. et al. (2022) Outcomes of informal work-related learning behaviours: A systematic literature review. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 7 (1). No. 2: 1–18.
- Varshavskaya E. (2016) The success of the study-work transition: for whom is the road easier? *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 2: 39–46. (In Russ.)
- Zubok Yu., Chuprov V. (2015) Young specialists: the problem of training and the situation in the labor market. *Sotsiologicheskie Issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 5: 114–122. (In Russ.)

Received: 16.01.23. Accepted: 17.03.23.