

© 2024 г.

И.О. ТЮРИНА, Г.А. КЛЮЧАРЕВ

ИТОГИ ПРОЕКТА «5-100»: ПРОЕКЦИЯ НА ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ

ТЮРИНА Ирина Олеговна – кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник (irina1-tiourina@yandex.ru); КЛЮЧАРЕВ Григорий Артурович – доктор философских наук, руководитель Центра социологии образования и науки; профессор кафедры философии, социологии и права им. Г.С. Арефьевой НИУ «Московский энергетический институт» (kliucharev@mail.ru). Оба – Институт социологии ФНИСЦ РАН Москва, Россия.

Аннотация. Вопрос трудоустройства выпускников рассматривается как функция системных преобразований высшей школы, обусловленных масштабными государственными инвестициями. Анализируются итоги проекта «5-100» (2013–2020), целью которого стала адаптация российских университетов к мировым стандартам и включение их в международную образовательную среду. По его завершении было достигнуто существенное переформатирование учебных планов и стандартов, осуществлен переход к новой организации учебного процесса, в совокупности оказавших воздействие на более успешное трудоустройство выпускников университетов-лидеров. Приведены результаты сравнительного анализа трудоустройства выпускников университетов-лидеров ($N = 18$) и остальных университетов ($N = 185$), принявших участие в исследовании Института социологии ФНИСЦ РАН в октябре – декабре 2021 г. Структура выборки: трудоустроенные выпускники ($N = 3788$) этих вузов, в числе которых ($N = 368$) выпускники вузов – участников проекта «5-100». Также опрошены 203 эксперта – проректоры и руководители университетских служб по трудоустройству, из них 18 человек представляли университеты-лидеры. Модель выборки сформирована по статистическим квотам, пропорционально численности выпускников по федеральным округам РФ. Опрошенные молодые специалисты имели стаж работы не более 1–5 лет с момента выпуска. Таким образом, все они проходили обучение в период действия проекта «5-100». Одним из основных выводов по результатам исследования стало признание того, что обучение в университетах группы «5-100» обеспечило выпускникам хорошо оплачиваемую работу по специальности и высокую степень личной удовлетворенности трудовой деятельностью.

Ключевые слова: трудоустройство выпускников • проект «5-100» • реформирование отечественной высшей школы

DOI: 10.31857/S0132162524090079

Постановка проблемы. Какие обязательства и перед кем имеют высшие учебные заведения? В качестве хозяйствующих субъектов в сфере учебной деятельности они подотчетны, прежде всего, государству с целевым бюджетным финансированием в виде субсидий, а также учредителям, инвесторам, покупателям образовательных, научно-исследовательских услуг и опытных конструкторских разработок. Обязательства трудоустройства или, по крайней мере, содействия трудоустройству выпускников со стороны университетов – далеко не очевидны. Они никак не указаны в законодательстве о высшей школе. В советский период существовал механизм распределения по определенным рабочим местам, но в рыночной экономике

он не может функционировать. Сегодня размер внешнего финансирования – основная часть бюджета вуза – напрямую зависит от количества студентов. В результате происходит острая конкурентная борьба вузов за абитуриентов, в которой хорошим тоном считается публично сообщать о возможностях и условиях трудоустройства по окончании учебы и даже о гарантиях выбора мест работы и фиксированной минимальной оплаты труда.

Многочисленные исследования трудоустройства выпускников высших учебных заведений [Варшавская, 2017a; 2019b; Гимпельсон, 2020; Капелюшников, 2021; Чередниченко, 2020a; 2020b; Шацкая, 2017] подтверждают, что это – сложный, многофакторный процесс, в котором заинтересованы разные стороны. Помимо самих учащихся, это реальный сектор экономики, рынка труда и образовательных услуг, конкретные работодатели. На основании результатов трудоустройства, по данным статистики, регионы формируют предложения для Министерства науки и высшего образования РФ (далее – Минобрнауки) по контрольным цифрам приема в вузы, определяют размер местных субсидий образованию и количество бюджетных мест. Все это утверждается Минобрнауки, по его же линии происходит финансирование на федеральном уровне.

В реальной жизни процесс трудоустройства идет спонтанно, наблюдаемые практики широко варьируются от вуза к вузу, от региона к региону. Само понятие «трудоустройство» имеет скорее административно-бюрократическое содержание, нежели отражает факт реальной занятости в сфере оплачиваемого труда по полученной во время обучения специальности. Оно также никак не связано с социально-политическими процессами, которые сопутствуют молодежной безработице и на определенном этапе своего развития попадают в зону внимания и ответственности иных органов государственного контроля и управления. Но можно дистанцироваться от институционального подхода и признать за субъектом учебной деятельности – абитуриентом, студентом, выпускником (а при определенном исследовательском подходе, за их семьями) – безусловное право на успешное, благополучное, комфортное вхождение в сферу самостоятельной трудовой профессиональной деятельности. Поэтому удачное трудоустройство можно рассматривать и как персонализированную премию за образование.

Проект «5-100»: начало и особенности. Экспериментальный проект¹ был запущен Минобрнауки в соответствии с Указом Президента от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». В мае 2013 г. был объявлен первый этап конкурса. За два этапа из 54 заявок были отобраны заявки 21 университета, получившие государственную поддержку в общем размере свыше 80 млрд руб. (1672 млн долл.). Экономическая целесообразность такой значительной инвестиции государственных средств не очевидна и до сих пор критически обсуждается [Agasisti, 2020; Kotchegura et al., 2022; Осипян, 2020], тем более что основная цель проекта не была достигнута. Ни один из университетов-участников не вошел в первую сотню лидеров наиболее авторитетных мировых рейтингов – Quacquarelli Symonds (QS), Times Higher Education (THE), Academic Ranking of World Universities (ARWU или Шанхайский рейтинг).

Однако за восемь лет (2013–2020) реализации проекта были получены определенные положительные результаты. Это совершенствование системы управления учебными заведениями как со стороны государственного регулятора – Минобрнауки, так и в рамках университетской автономии – самоуправления. Многие университеты получили право самостоятельно определять содержание и объем читаемых курсов и практических занятий, условия и продолжительность учебно-производственных практик. Появились диссертационные советы, не подотчетные Высшей аттестационной комиссии, в определенной степени, символизировавшие рост университетской автономии. Во всех федеральных округах были построены новые современные студенческие кампусы² с развитой инфраструктурой – благоустроенной территорией с оборудо-

¹ Со своей спецификой аналогичные проекты проводились или продолжаются во многих крупных странах под названием The Universities Excellence Initiatives, например, в Германии, Китае и др.

² Данный процесс активно продолжается в настоящее время в рамках проекта «Приоритет-2030» и федеральной Программы «Передовые инженерные школы».

ванными местами для занятий спортом и отдыха, недорогим качественным питанием, медицинским обслуживанием, внутренним транспортным сообщением и круглосуточной ведомственной охраной. Расширилось сотрудничество университетов с региональными органами власти, финансовыми институтами и бизнесом.

Значительно увеличилось число публикаций сотрудников и преподавателей университетов в авторитетных научных журналах, в том числе входящих в международные базы данных (Web of Science и SCOPUS). Так, доля публикаций проекта «5-100» в общем числе российских публикаций, индексируемых в WoS и SCOPUS, выросла с 17,4% в 2012 г. до 33,3% в 2019 г.; а доля университетов в российском объеме публикаций в журналах первого квартиля, с наивысшим отечественным рейтинговым показателем для научных публикаций, за тот же период увеличилась с 19,7 до 47,7%³. Возросла и доля поступлений от НИР и НИОКР в бюджеты университетов, составившая от 5 до 15%⁴.

Структура эмпирического исследования. Официальные данные ректоратов, агрегированные службами трудоустройства, считаются достоверными при определении размеров дальнейшего ежегодного бюджетного финансирования учреждений высшего профессионального образования. Учитывая то, что каждый из университетов имеет свою собственную профессиональную, кадровую, региональную специфику, показатели результативности трудоустройства существенно отличаются. С целью изучения этого вопроса был проведен сравнительный анализ трудоустройства и занятости выпускников университетов – участников проекта «5-100» и других, не принимавших участия в проекте. Были использованы данные социологического исследования, проведенного в октябре – декабре 2021 г. Институтом социологии РАН совместно с ООО «Центр социального прогнозирования и маркетинга». Выборка была сформирована из выпускников, которые обучались во время действия Проекта (2013–2020), а к моменту проведения исследования уже трудоустроились. Отследить за этот период продвижение по служебной лестнице и динамику заработной платы не входило в поставленную задачу⁵.

По данным Социального/Пенсионного Фонда РФ, в выборку вошли выпускники российских вузов ($N = 3788$), в числе которых ($N = 368$) выпускники 18 вузов – участников проекта «5-100». Также методом полуструктурированного интервью были опрошены 203 эксперта – руководители университетских служб по трудоустройству, в числе которых 18 человек представляли университеты-лидеры Проекта. Модель выборки сформирована по статистическим квотам, пропорционально численности выпускников по федеральным округам РФ. Все опрошенные молодые специалисты имели стаж работы не менее года, но не более пяти лет с момента выпуска из университета. Таким образом, все они проходили обучение в период действия проекта «5-100».

Особенности трудоустройства. Вплоть до настоящего времени, вопрос трудоустройства и занятости выпускников «привилегированных» университетов, а по сути – участников проекта «5-100», специально не изучался.

При анализе полученных данных, во-первых, следует обратить внимание на валидность государственной и университетской статистики о трудоустройстве. Поскольку речь идет о вхождении человека в сферу оплачиваемого труда, то наиболее надежным показателем считаются данные Социального/Пенсионного фонда России, в который по факту трудоустройства работодатель делает отчисления [Булатова, 2020]. Это надежные данные, сама возможность получения

³ См.: URL: <https://ach.gov.ru/upload/iblock/451/451fea93e31a2a109be74c1e3b987531.docx> (дата обращения: 16.08.2024).

⁴ См.: URL: <https://expert-edu.ru/images/sbornik2015/1/manjula1.pdf> (дата обращения: 16.08.24). Этот важный показатель существенно ниже аналогичных показателей университетов первой сотни рейтинга, в которых доходы от НИР и НИОКР достигают 50% бюджета (рассчитано авторами по сетевым ресурсам университетов: Массачусетский технологический институт (MIT), Стэнфорд (Stanford), Гарвард (Harvard), Йель (Yale).

⁵ Также при первичном скрининге эмпирических данных не было выявлено существенных различий (в пределах 5–7%) по показателям трудоустройства среди бакалавров, магистров и специалистов. Поэтому специальные подвыборки трудоустроенных от уровня образования не выделялись.

которых демонстрирует пример удачного межведомственного взаимодействия. Тем не менее для более обстоятельного изучения вопроса полезной была бы информация о том, по какой специальности работает выпускник, в какой мере использует знания и компетенции, полученные во время обучения, насколько учебные планы и стандарты соответствуют реальным потребностям рынка труда. Но эта информация по всем признакам является избыточной и неактуальной для сферы государственного управления образованием, а поэтому и малодоступной на макроуровне.

Второе замечание состоит в том, что такие *человекоцентричные*, субъектные показатели, как, например, оценка выпускником своей ситуации по шкале успешности, комфортности, качества жизни, в проекте «5-100» не рассматривались. Государственно-финансовая поддержка университетов не предусматривала социальную составляющую и ограничивалась сферой управления. При анализе данных опроса стало очевидно, что почти половина выпускников (47,4%) *существенно не удовлетворена уровнем получаемой после трудоустройства зарплаты*, для трети (39,6%) *выполняемая работа оказалась неперспективной, с точки зрения карьерного роста*. Для более чем четверти (28,5%) – *трудовая занятость не способствует творческому развитию, не виден собственный вклад в конечную продукцию, регламент и ритмика труда неблагоприятные, он не привлекателен в общественном мнении, нет минимальных социальных гарантий*.

Почти половина выпускников (46,9%) не смогла трудоустроиться по полученной специальности. Такую перспективу многие допускали уже в процессе учебы: на вопрос «Какие основные требования вы предъявляли в отношении своей будущей работы?» 59,8% ответили, «*чтобы работа соответствовала специальности, полученной в университете*». Такое пожелание основано на результатах контактов студентов с уже работающими выпускниками, поскольку около половины всех опрошенных студентов даже не планировала работать по специальности с самого начала обучения⁶.

Также мотивирующими факторами при выборе вуза оказываются не будущая профессия и специализация, а проходной балл, близость к дому и семье, размер стипендии, сумма оплаты за обучение, наличие военной кафедры, возможность отдельного проживания в общежитии, доступность бюджетных мест, присутствие друзей и знакомых среди абитуриентов и ряд других⁷. Подрабатывали во время учебы около половины опрошенных студентов, из них лишь менее 20% трудились по своей специальности. Например, студенты юридического вуза очень редко работают помощниками нотариуса или секретарями судов; будущие медики – младшим и вспомогательным медперсоналом; инженеры – на рабочих технических должностях.

В реальной жизни, как следует из открытых ответов респондентов, охотно, а может быть, и вынужденно, они занимают такие «непрофильные» позиции, как официант, бармен, доставщик пиццы, водитель ночного такси, офисный курьер, вечерний кассир супермаркета, специалист по клинингу, промышленный альпинист, рекламный агент, заправщик бензоколонки, сотрудник маркетплейса, частный гид, ночной сторож, вахтер, бэбиситтер, инструктор и гид туризма, рецепционист, ассистент в салоне красоты и пр. Перечень этих доступных видов профессиональной деятельности показывает не только возможность подработки, но и перспективы дальнейшего профессионального роста и неплохих заработков. Именно на таких позициях

⁶ Для сравнения можно привести данные Г.А. Чередниченко, изучавшей эту проблематику на материалах Росстата. По ее данным, более 30% выпускников трудоустраиваются не по полученной специальности, около 40% получают знания и навыки, которые впоследствии оказываются невостребованными. Работают или подрабатывают во время учебы 45%. Из них по специальности – 23,9% [Чередниченко, 2020b]. Эти данные являются усредненными и имеют погрешность по массиву не менее 10%, поскольку не дифференцированы очная/заочная, платная/бюджетная формы обучения, а также не учтены хронологическая динамика выпусков и статус учебного заведения.

⁷ Некоторые из наиболее «продвинутых» и успешных в плане рекрутинга абитуриентов университеты проводят дни «открытых дверей» не в учебных корпусах и лабораториях, а на территории своих кампусов, в неформальной обстановке, где можно обстоятельно познакомиться не с самим процессом учебы, а с тем, что ему сопутствует и имеет особое значение для молодых людей.

потенциальный работодатель часто находит молодых людей, которых можно обучить за свой счет и принять на более престижную работу, а в ряде случаев – создать возможности для карьерного роста. Очевидно, что ценность формального высшего профессионального образования в такой ситуации заметно снижается. Тем не менее при традиционном трудоустройстве новых сотрудников работодатели в первую очередь оценивают имеющийся опыт и стаж по конкретной специальности, и студенты согласны с тем, что накопление стартового преимущества уже во время учебы является значимым.

В этом контексте архаично выглядит практика выдачи красных дипломов, которые скорее свидетельствуют об усердии и прилежании. В проведенном исследовании красные дипломы получили 574 чел. – 15,2% от общей совокупности. Четверть из их обладателей хотела бы сменить работу(!). Если сравнивать этот показатель с владельцами обычных дипломов, то среди последних содержание нынешней работы совпадает с полученной специальностью у 65,5% против 50,3% у красnodипломников, а удовлетворенность работой представлена соотношением 73,8% против 53,5% соответственно. Для работодателей, особенно в негосударственном секторе, цвет диплома, а иногда и его наличие часто значения не имеют. Также нет существенных отличий по размеру реальной и желаемой заработной платы у выпускников, завершивших обучение с отличием, и у обладателей обычных дипломов. Среднее значение реального заработка на период проведения исследования в 2021 г. составило 37 тыс. руб. на человека в месяц, а желаемый заработок – 74 тыс. руб. В Москве и Петербурге эти значения примерно на треть выше. По семейному положению, наличию детей, типу поселения, месту окончания средней школы – иных различий в показателях между реальной и желаемой заработной платой не выявлено.

Существенные различия зафиксированы по федеральным округам, как по концентрации высших учебных заведений, так и по численности студентов и их миграционному поведению при трудоустройстве. Особенно заметна миграция в Москву, Санкт-Петербург, областные центры ЦФО. В Южном Федеральном округе аттракторами выпускников являются Ростов-на-Дону и отчасти Краснодар. Почти нулевой интерес для выпускников представляют Северо-Кавказский, Северо-Западный и Дальневосточный федеральные округа. По мнению экспертов, чтобы как-то исправить это положение, следует расширить практику целевого обучения с обязательной последующей отработкой на направившем их предприятии или территории. Собственно, этим и занимается Минобрнауки, выделяя поддержку образования в ДВФО в отдельную программу.

В качестве контр-примера перечня регионов, куда выпускники едут неохотно, представляет интерес г. Норильск (Сибирский ФО, Красноярский край). Этот город с начала 1990-х гг. принимает и трудоустраивает от 500 до 1000 молодых специалистов ежегодно, включая обладателей среднего профессионального образования. Причем не только специалистов по различным отраслям добычи полезных ископаемых и их обработке (стартовая зарплата горного мастера – маркшейдера или инженера горнопроходческой техники от 250–300 тыс. руб. в месяц), но и работников социальной сферы – в основном учителей и врачей.

Существенные различия обнаружены в показателях эффективности производственной практики, характер, содержание и место прохождения которой оказывают большое воздействие на последующее трудоустройство. Как оказалось, продолжительность практики в университетах – участниках проекта «5-100» на 30–40% выше, чем в обычных вузах. Она может достигать одного семестра – четырех и более месяцев, тогда как в обычных вузах, как правило, ее длительность не превышает двух–трех месяцев. Для этого крупные вузы учреждают базовые кафедры на предприятиях и при их содействии обеспечивают оптимальную организацию процесса, с точки зрения эффективности результатов и затрат. Но охотно принимают практикантов не все, поскольку их надо «учить» и «доучивать».

При изучении особенностей трудоустройства выпускников значимым оказался и вопрос о специфике и различиях подготовки по инженерно-техническим и гуманитарным специальностям. Последние два десятилетия в российских технических вузах стал заметен курс на гуманитаризацию учебного процесса. Индивидуальная ответственность инженера

постепенно растворяется в коллективной ответственности лаборатории, подразделения НИИ или предприятия-изготовителя наукоемкой продукции. Также и развитие нейросетей и искусственного интеллекта ощутимо размывает границу природного, искусственного и социального. В результате инженер в своей деятельности все активнее заходит на социальное поле. С другой стороны, встречные трансформации происходят и в сфере социально-гуманитарного образования. В первую очередь это коснулось экономических, юридических, сельскохозяйственных и медицинских наук, но в дальнейшем распространилось на гуманитарные и социальные науки. В настоящее время искусственная социальность в виде, например, GPT-практик существенно трансформирует социально-гуманитарное образование в сторону инженерно-технического.

Как эти процессы отражаются на содержании и организации учебного процесса и трудоустройстве? Чтобы ответить на этот вопрос, из общего массива опрошенных были выделены две подвыборки: выпускников инженерно-технических вузов ($N = 1236$) и социально-гуманитарных университетов ($N = 2552$). Оказалось, что по многим показателям трудоустройства ситуации «технарей» и гуманитариев практически совпадают или отличаются крайне незначительно. Так, *школа и занятия с репетитором дали вполне достаточно знаний для успешной учебы в университете* обеим группам (80,4/79,5%). По количеству красных дипломов отличия здесь также не просматриваются (13,8/15,1%). Учебой на стадии бакалавра ограничились и занялись трудоустройством почти две трети респондентов из каждой выделенной подгруппы (59,5/61,1%), а респонденты, проработавшие после окончания вуза в среднем три года, считают, что *выбор специальности был ошибочным* (13,0/12,5%). Практически полностью совпадают: показатели работы и подработки во время учебы, продолжительности и результативности производственной практики, соответствия полученной специальности и фактического содержания труда. Не выявлены различия по формам собственности предприятий, где работают выпускники, по удовлетворенности работой, степени использования полученных знаний и компетенций. В обеих группах в одинаковых пропорциях *помогли трудоустроиться* родители, друзья, службы трудоустройства университетов, либо это была самостоятельная инициатива.

Также существенно то, что почти во всех университетах-победителях существует квотирование на специалистов, обеспечиваемое целевым субсидированием вуза или конкретного учащегося. Здесь в два раза чаще встречаются выпускники с трех-пятилетним контрактом целевого назначения, заключенным при поступлении с будущим работодателем на оплату обучения и последующую отработку внесенной суммы.

Окончание и итоги проекта «5-100». Как уже отмечалось, трудоустройство выпускников – один из ключевых показателей проекта «5-100». В российских университетах-участниках ежегодно обучалось около 500 тыс. студентов из 3,5 млн от общего числа. За восемь лет (2013–2020) трудоустроились около 4 млн человек. Для верификации этих цифр использовались указанные выше две подвыборки экспертов. В своих ответах они использовали данные ежегодных мониторингов трудоустройства выпускников. На сегодняшний день это наиболее достоверная совокупность агрегированных данных.

Оказалось, что около 60% студентов первичную информацию о ситуации на рынке труда получают в процессе учебы от служб трудоустройства. Используются обновляемые внутренние корпоративные информационные ресурсы – сайты, базы данных, платформы, неформальные чаты, контекстная реклама. Большое значение имеют проводимые университетами ярмарки вакансий, ознакомительные экскурсии на предприятия, производственные практики. Руководители служб трудоустройства играют значительную роль в профориентации и помощи в выборе профессиональной траектории студентов. Помогают личный опыт, получаемый во взаимодействии с территориальными службами трудоустройства и подразделениями предприятий по работе с персоналом, а также изучение ведомственных и региональных информационно-аналитических материалов. Особое значение имеет ежегодный мониторинг трудоустройства выпускников, который проводился во всех университетах – участниках проекта «5-100», и охватывал 50–60% студентов и выпускников, что позволяет говорить о валидности данных. Среди вузов, не участвовавших в проекте «5-100», такой мониторинг проводился в каждом пятом учебном заведении.

Экспертные интервью показали, что выпускники университетов-участников имеют обширную географию трудоустройства. За счет корпоративных связей и вакансий они значительно мобильнее «обычных» выпускников. При выборе места работы инженер-энергетик по гидро- и газотурбинам обычно ориентируется не на определенный город, а на конкретную производственную технологию и предприятие, где она используется. Поэтому такой выпускник может трудоустроиться на выгодных для себя условиях, например, по всему каскаду волжских гидроэлектростанций или на любую региональную ТЭЦ, ГРЭС, иной объект энергообеспечения. Такая же ситуация у специалистов по нефтепереработке (НПЗ), сжижению газа (СПГ), двигателестроению и другим техническим специальностям.

Значительный отрыв показателей трудоустройства выявлен также по массовым гуманитарным специальностям с определенной специализацией по экономике, маркетингу, политтехнологии, социологии и психологии. Это обусловлено «нишевой» специализацией при обучении: очень хорошие перспективы получает экономист, бухгалтер или маркетолог в сфере атомной- или гидроэнергетики. Нет проблем с хорошим трудоустройством и у врачей, ветеринаров, зоотехников, агрономов, биотехнологов, специалистов по лесному хозяйству и деревообработке. Правда, этим профессиям учат в основном в университетах, не участвовавших в проекте «5-100».

Особенно высокой оказалась востребованность IT-специалистов. Здесь также важны специализация и конкретное содержание учебных планов. Многие участники проекта «5-100» избрали тактику «точечного прорыва» по конкретным направлениям и добились успеха. Наилучший результат по предметным рейтингам зафиксирован у Национального исследовательского университета ИТМО (в советское время – ЛИТМО, Ленинградский институт точной механики и оптики). Здесь приоритетными направлениями стали: информационные технологии, искусственный интеллект, фотоника, робототехника, квантовые коммуникации, трансляционная медицина. Благодаря такой специализации, ИТМО с 2019 г. оказался в первой сотне Шанхайского предметного рейтинга (ARWU) «Автоматизация и управление», а с 2022 г. лидирует в международных рейтингах среди российских вузов в области «Nanoscience & Nanotechnology». Вуз входит в топ-5 российских вузов по качеству бюджетного приема и является одним из лидеров по уровню зарплат IT-выпускников.

В первой сотне по предметным рейтингам оказались также специализированные предметные программы еще семи вузов-участников «5-100». И это – «наивысшее» достижение проекта, с формальной точки зрения. По другим формальным требованиям вхождения в первую сотню ведущих международных рейтингов результаты приведены в табл.

Таблица

Основные итоги проекта «5-100» по вхождению российских университетов-участников в ведущие международные рейтинги (данные на 2020 г., год завершения проекта)

Университет/Рейтинг (место в рейтинге)	ARWU (Шанхайский рейтинг)	THE (Times)	QS
МФТИ	401–500	201–250	281
НГУ (Новосибирск)	501–600	–	228
НИЯУ – МИФИ	701–800	401–500	–
УРФУ им. Б.Н. Ельцина (Екатеринбург)	701–800	–	–
НИУ-ВШЭ	–	251–300	298
ИТМО (Санкт-Петербург)	–	401–500	–
ТГУ (Томск)	–	–	250

Примечание. Остальные 14 участников заняли более низкие позиции.

Источник: <https://education.forbes.ru/authors/5-100-experts>

Заключение. Аудитная команда Счетной палаты РФ в течение года проверяла «эффективность мер государственной поддержки российских университетов, направленных на повышение их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров»⁸. Признано, что участие в проекте в целом способствовало институциональному развитию российского высшего профессионального образования. Вместе с тем реализация Проекта усилила статусную и финансовую поляризацию вузов-участников и остальных университетов. В результате вузы со значительной финансовой поддержкой⁹ смогли привлечь наиболее перспективных преподавателей и исследователей, создать и обеспечить деятельность современных лабораторий и опытных наукоемких производств.

Однако экономисты образования ставят под сомнение саму модель финансирования проекта «5-100». Она лишь закрепила неравные условия на рынке образовательных услуг, при которых университеты-лидеры получили в шесть-семь раз больше средств, чем остальные. Это значительно усилило диспропорции внутри системы высшего образования РФ по принципу «эффекта Матфея» (*лучшим – лучшее, а остальным – остальное*). При этом эффективность государственных инвестиций в форме субсидий (с отдачей на каждый вложенный рубль) в крупных университетах оказалась существенно ниже. Это соответствовало опубликованным прогнозам экономистов [Егоров, 2020; Lisutkin et al., 2022].

Эти диспропорции не могли не сказаться на трудоустройстве выпускников. Обучение в университетах группы «5-100» с существенно более высокой степенью вероятности обеспечило в дальнейшем выпускникам хорошо оплачиваемую работу по специальности и достаточно высокую степень личной удовлетворенности трудовой деятельностью. В этом состоит главный вывод по интересующему нас вопросу.

Участие в состязании «5-100» позволило совершенствовать систему управления учебными заведениями, организацию и содержание учебного процесса. В частности, сформировалась принципиально новая стратегия развития научно-исследовательского потенциала университета, которая заключается в развитии *нишевой и компетентностной, предметной научно-исследовательской и образовательной специализации*. Перспективны тематические исследовательские консорциумы и кластеры, включая ориентированные на междисциплинарные исследования в рамках «больших научно-технологических вызовов».

Еще один вывод – целесообразность разработки и реализации образовательных программ под заказ конкретных производственных компаний. При этом *профильная специализация университета постепенно «размывается», происходит синтез инженерно-технического и социально-гуманитарного образования*, который еще предстоит отразить и легитимировать в основных правовых нормах и законодательстве. Это – важный тренд современной системы высшего и среднего профессионального образования.

Все это может и должно обеспечить существенный рост доли поступлений в бюджеты университетов, обеспечивая их большую финансовую автономию и, как следствие, повышение качества и международной конкурентоспособности. И, конечно, эти процессы создадут новые острые вызовы всей системе управления образованием и наукой.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Булатова Г.А. Трудоустройство выпускников высших учебных заведений: аналитический обзор статистических данных и материалов исследований // Экономика. Профессия. Бизнес. 2020. № 3. С. 14–29. DOI: 10.14258/epb201981.
- Варшавская Е.Я. Где и кем работают высокообразованные россияне // Демоскоп Weekly. 2017, № 713–714. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2017/0713/tema01.php/> (дата обращения: 10.02.2024).

⁸ Аудитор Зайцев Д.А. Программы повышения конкурентоспособности университетов запустили трансформацию российских вузов. Счетная палата России (18 февраля 2021). URL: <https://ach.gov.ru/upload/iblock/ab8/ab8e9c5e46a64ed39020ff200d407dde1.pdf> (дата обращения: 28.01.2024).

⁹ Такие крупные вузы, как МГУ им. М.В. Ломоносова, СПбГУ, все национальные исследовательские и федеральные университеты в проекте, по его условиям, не участвовали.

- Варшавская Е.Я. Стратегии поиска работы выпускниками вузов: распространенность и эффективность // Социологические исследования. 2019. № 7. С. 56–66.
- Гимпельсон В.Е., Зудина А.А., Капелюшников Р.И. Некогнитивные компоненты человеческого капитала: что говорят российские данные // Вопросы экономики. 2020. № 11. С. 5–31.
- Егоров А.А. Оценка эффективности деятельности университетов на основе их производственных функций // Университетское управление: практика и анализ. 2020. Т. 24. № 4. С. 87–99.
- Капелюшников Р.И. Отдача от образования в России: ниже некуда? // Вопросы экономики. 2021. № 8. С. 37–68.
- Осипян А. Поколение «0–100»: российские университеты не могут дать образование мирового уровня // ИноСми. 2020. URL: <https://inosmi.ru/20201030/248436738.html> (дата обращения: 10.02.2024).
- Чередниченко Г.А. Выпускники российских вузов на рынке труда (данные опроса Росстата) // Социологическая наука и социальная практика. 2020. № 3. С. 108–124.
- Чередниченко Г.А. Кого ждут на рынке труда и готовы ли к этому вузы // Ректор вуза. 2020. № 1. С. 20–31.
- Шацкая И.В. Развитие государственной системы управления трудовыми ресурсами на современном этапе // Экономика труда. 2017. Т. 4. № 3. С. 173–182.
- Agasisti, T., Shibanova, E. et al. The Russian Excellence Initiative for Higher Education: a Nonparametric Evaluation of Short-Term Results // International Transactions in Operational Research. 2020. Vol. 27. No. 4. P. 1911–1929.
- Kotchegura A., Martino de M., Farazmand A. Enhancing Competitiveness of the Russian Higher Education: The 5–100 University Excellence Program through the Lens of Efficiency and Performance // International Journal of Public Administration. 2020. Vol. 45. No. 2. P. 185–107.
- Lisyutkin M., Farazmand A., Froumin I. Declining Public Universities: Patterns and Lessons for Public Policy and Administration. A Russian Case Study // International Journal of Public Administration. 2022. Vol. 45. No. 2. P. 157–170.

Статья поступила: 10.06.24. Финальная версия: 17.08.24. Принята к публикации: 05.09.24.

THE RESULTS OF THE “5-100” PROJECT: PROJECTION ON THE EMPLOYMENT OF GRADUATES

TIOURINA I.O.*, KLIUCHAREV G.A.*. **

*Institute of Sociology of FCTAS RAS, Russia; **NRU “Moscow Power Engineering Institute”, Russia

Irina O. TIOURINA, Candidate of Sociological Sciences, Leading Researcher (irina1-tiourina@yandex.ru); Grigory A. KLIUCHAREV, Dr. Sci. (Philos.), Head of the Center for the Sociology of Education and Science; Professor of the Department of Philosophy, Sociology and Law (kliucharev@mail.ru). Both – Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russia.

Abstract. The issue of graduate employment is considered as a function of systemic transformations of higher education caused by large-scale public investments. The article analyzes the results of the 5-100 project (2013–2020), the purpose of which was to adapt Russian universities to world standards and include them in the international educational environment. Upon its completion, a significant reformatting of curricula and standards was achieved, a transition to a new organization of the educational process was carried out, which together had an impact on more successful employment of graduates of leading universities. The article presents the results of a comparative analysis of the graduates employment of leading universities ($N = 18$) and other universities ($N = 185$) that took part in the study of the Institute of Sociology of the Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences in October–December 2021. Sample structure: employed graduates ($N = 3788$) of these universities, including ($N = 368$) graduates of universities participating in the 5-100 project. Also interviewed were 203 experts – vice-rectors and heads of university employment services, of which 18 people represented leading universities. The sampling model was formed by statistical quotas, proportional to the number of graduates in the federal districts of the Russian Federation. The surveyed young specialists had no more than 1–5 years of work experience since graduation. Thus, all of them were trained during the period of the “5-100” project. One of the main conclusions in the study was the recognition that training at “5-100” group universities provided graduates with well-paid work in their specialty and a high degree of personal satisfaction with their work.

Keywords: The Russian Universities Excellence Initiative (“5-100”), employment of graduates, management of education systems and institutions.

REFERENCES

- Agasisti, T., Shibanova, E. et al. (2020) The Russian Excellence Initiative for Higher Education: A Nonparametric Evaluation of Short-Term Results. *International Transactions in Operational Research*. No. 4: 1911–1929.
- Bulatova G.A. (2020) Employment of graduates of higher educational institutions: an analytical review of statistical data and research materials. *Ekonomika. Professiya. Biznes* [Economy. Profession. Business]. No. 3: 14–29. DOI 10.14258/epb201981. (In Russ.)
- Cherednichenko G.A. (2020) Graduates of Russian universities in the labor market (Rosstat survey data). *Sotsiologicheskaya nauka i socialnaya praktika* [Sociological science and social practice]. No. 3: 108–124. (In Russ.)
- Cherednichenko G.A. (2020) Who is expected in the labor market and are universities ready for this. *Rektor vuza* [Rector of the university]. No. 1: 20–31. (In Russ.)
- Egorov A.A. (2020) Evaluation of the effectiveness of universities based on their production functions. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University management: practice and analysis]. No. 4: 87–99. (In Russ.)
- Gimpelson V.E., Zudina A.A., Kapelyushnikov R.I. (2020) Non-cognitive components of human capital: what do Russian data say. *Voprosy ekonomiki* [Questions of Economic]. No. 11: 5–31. (In Russ.)
- Kapelyushnikov R.I. (2021) Return on education in Russia: can't get any lower? *Voprosy ekonomiki* [Questions of Economic]. No. 8: 37–68. (In Russ.)
- Kotchegura A, Martino de M., Farazmand A. (2022) Enhancing Competitiveness of the Russian Higher Education: The 5-100 University Excellence Program through the Lens of Efficiency and Performance. *International Journal of Public Administration*. No. 2: 185–107.
- Lisyutkin M., Farazmand A., Froumin I. (2022) Declining Public Universities: Patterns and Lessons for Public Policy and Administration. A Russian Case Study. *International Journal of Public Administration*. No. 2: 157–170.
- Osipyan A. (2020) Generation “0-100”: Russian universities cannot provide a world-class education. *InoSmi*. 2020. URL: <https://inosmi.ru/20201030/248436738.html> (accessed 10.02.2024). (In Russ.)
- Shatskaya I.V. (2017) Development of the state system of labor resources management at the present stage. *Ekonomika truda* [Labor Economics]. No. 3: 173–182. (In Russ.)
- Varshavskaya E. Ya. (2017) Where and as whom do highly educated Russians work. *Demoskop Weekly* [Demoscope Weekly]. No. 713–714. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2017/0713/tema01.php>. (In Russ.)
- Varshavskaya E. Ya. (2019) Job search strategies of university graduates: prevalence and effectiveness. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological studies]. No. 7: 56–66. (In Russ.)

Received: 10.06.24. Final version: 17.08.24. Accepted: 05.09.24.