



Оригинальная статья

УДК 331.543

DOI: 10.52180/1999-9836\_2023\_19\_2\_3\_181\_198

EDN: FKPACL

## Выпускники экономических специальностей: сферы занятости и поколенческие особенности

Ольга Александровна Золотина<sup>1</sup>, Мария Александровна Серпухова<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

<sup>1</sup> (zolutina.o@gmail.com), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1757-2131>)

<sup>2</sup> (mserpuhova@gmail.com), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6132-1735>)

### Аннотация

Вопросы поиска работы, трудоустройства и качества занятости молодёжи являются актуальными, поскольку представители этой социально-демографической группы находятся на этапе формирования трудовых стратегий, и от параметров перехода от обучения к работе во многом зависят их будущая профессиональная жизнь и положение на рынке труда. Настоящее исследование посвящено изучению ключевых сфер занятости выпускников системы высшего образования в области экономики и управления. В качестве основных сфер, которые выбирают выпускники экономических специальностей, выделены работа по найму в бизнесе, занятость в сфере государственного управления, в образовательных или научных учреждениях, предпринимательство, проектная работа (фриланс). В результате определены основные характеристики трудоустройства и работы выпускников, а также специфические особенности профессионального развития в соответствующих сферах занятости. Специфические характеристики работы, которые различаются по сферам занятости – вероятность получения сравнительно более высокой зарплаты, должности и ответственности высокого уровня, уровня удовлетворённости и соответствия работы полученному образованию. Базой для анализа послужили мониторинговые исследования в отношении выпускников Экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова – ежегодное анкетирование студентов выпускного курса и мониторинг жизненных траекторий специалистов разных лет выпуска. Полученные результаты могут использоваться специалистами-исследователями для углубления понимания положения и развития карьеры выпускников вузов на рынке труда, учащимися системы высшего образования – для определения наиболее перспективных и привлекательных сфер занятости с учётом своих приоритетов, абитуриентами – для более взвешенного и информированного выбора направления подготовки в вузе.

**Ключевые слова:** занятость молодёжи, переход «учёба–работа», выпускники экономических специальностей, рынок труда, сферы занятости, профессиональные траектории, вуз

**Для цитирования:** Золотина О.А., Серпухова М.А. Выпускники экономических специальностей: сферы занятости и поколенческие особенности // *Уровень жизни населения регионов России*. 2023. Том 19. № 2. С. 181–198. [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_2\\_3\\_181\\_198](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_2_3_181_198); EDN FKPACL



RAR (Research Article Report)

DOI: 10.52180/1999-9836\_2023\_19\_2\_3\_181\_198

EDN: FKPACL

## Economics and Management Graduates: Employment Profiles and Generational Features

Ol'ga A. Zolutina<sup>1</sup>, Mariya A. Serpukhova<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

<sup>1</sup> (zolutina.o@gmail.com), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1757-2131>)

<sup>2</sup> (mserpuhova@gmail.com), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6132-1735>)

### Abstract

The issues of job search, employment and professional development of young people are relevant, since representatives of this socio-demographic group are at the stage of forming labor strategies, and their future professional life and position in the labor market largely depend on the parameters of the transition from training to work. The purpose of this study is to define the key areas of employment for higher education graduates in the field of economics and management. The main areas for graduates of economic specialties are employment in business, employment in public administration, in educational or scientific institutions, entrepreneurship, and project work (freelance). As a result, the main characteristics of job-searching and work defined, and specific features of professional development in these relevant areas of employment are determined. The characteristics of the job, which differ by area of employment, are the level of salary, the level of positions and responsibilities, the level of satisfaction and correspondence of the work to the education. The analysis is based on monitoring studies on graduates of the Faculty of Economics of Lomonosov Moscow State University: an annual survey of graduate students and monitoring the life trajectories of specialists from different years of graduation. The results of the survey can be used by researchers to deepen understanding of the position and career development of university graduates in the labor market, by university students – to determine the most promising and attractive areas of employment, taking into account their priorities, by school graduates and their parents – for making choice of the specialty at the university.

**Keywords:** youth employment, study to work transition, economics and management graduates, labor market, parameters of employment, career paths, university

**For citation:** Zolutina O.A., Serpukhova M.A. Economics and Management Graduates: Employment Profiles and Generational Features. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023. Vol. 19. No 2. P. 181–198. [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_2\\_3\\_181\\_198](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_2_3_181_198)



**Введение**

**Объектом исследования** являются вопросы трудоустройства и занятости выпускников вузов.

**Предмет исследования** – профессиональные и карьерные траектории выпускников экономических специальностей.

**Цель.** Определить ключевые сферы занятости, их характеристики и особенности для выпускников экономической специальности.

**Гипотеза.** Сферы занятости в области экономики и менеджмента обладают разными специфическими характеристиками, которые влияют на работу и развитие сотрудников.

Экономика и менеджмент традиционно были популярными сферами для выбора профессии. Внутри этой профессиональной области есть различные сферы деятельности и специализации. При этом на государственном уровне нет источников надёжной информации о востребованности профессий в будущем, поэтому исследования отдельных авторов являются важным приращением знания, которые могут помочь понять тренды на основе ретроспективного анализа.

Вопросам оценки карьерных траекторий выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования по профессиональным группам в последние годы посвящено много работ, поэтому можно говорить о достаточно высоком уровне изученности проблемы. Однако анализ проводится по разным профессиональным сферам и отдельным аспектам профессионального развития выпускников, и эта своеобразная «лоскутность» исследовательского освоения темы дополнительно обосновывает актуальность продолжения изучения вопроса о профессиональных и карьерных траекториях выпускников. Так, в статье «Экономический анализ карьерных траекторий выпускников высших учебных заведений» [1] на основе данных Российского мониторинга экономики и здоровья изучены детерминанты нахождения работы по специальности, удовлетворённости от неё, мотивации должностного роста для выпускников различных специальностей. Делается вывод о том, что в направлении подготовки «Экономика и менеджмент» ситуация с нахождением места работы является более конкурентной, чем, например, в сферах «Медицина» и «Биология». Также показано, что наличие потребности со стороны рынка труда помогает найти работу и тем выпускникам, которые после окончания вуза испытывали проблемы с трудоустройством. В статье «Анализ взаимосвязи доходов и отдачи от профессионального образования» [2] сопоставляются выгоды и издержки получения высшего образования. Анализ прово-

дится по укрупнённым группам специальностей (УГС), связанным с педагогикой, юриспруденцией, медициной, инженерными и гуманитарными направлениями подготовки. В частности, сделан вывод о наличии высокой отдачи от обучения в вузе для выпускников юридических и экономических специальностей. Однако при том, что траектории развития экономистов и юристов значительно различаются, анализ в статье проводится по обобщённой группе. Интересны исследования, посвящённые анализу образовательных и карьерных путей молодёжи [3, 4], где делаются выводы о том, что траектории молодёжи в России являются более гладкими, чем у выпускников вузов в других странах, и на формирование индивидуальной траектории влияют параметры человеческого капитала и социально-экономического статуса выпускника. При этом в исследованиях формирования профилей выпускников [5] доказано, что успешность данного процесса во многом зависит от системы комплексного взаимодействия образования и рынка труда, а также от опыта совмещения учёбы и работы [6]. Есть и исследования, посвящённые особенностям и рискам построения карьеры определённых типов работников – например, в статье «Работники-перфекционисты: главные качества и особенности управления карьерным ростом» [7] даются рекомендации относительно направлений изменения личностных установок для успешного управления карьерой.

Как правило, для принятия решения о выборе направления подготовки абитуриенты анализируют профессиональные позиции выпускников тех или иных вузов. Поэтому для практического понимания тенденций и параметров занятости полезной для будущих выпускников является информация о закономерностях развития карьеры тех, кто получил аналогичное образование ранее. В связи с этим в работе представлены результаты анализа сфер занятости выпускников в сфере экономики и управления на примере Экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова (ЭФ МГУ) и систематизированы параметры профессионального и карьерного развития в зависимости от сферы их трудоустройства.

**Методология исследования.**

**Описание выборки**

По итогам анализа статистики рынка труда молодёжи и основных государственных приоритетов содействия занятости выпускников<sup>1</sup> можно выделить для анализа несколько направлений

<sup>1</sup> Долгосрочная программа содействия занятости молодёжи на период до 2030 года. Утверждена Распоряжением Правительства РФ от 14.12.2021 №3581-п URL:<http://static.government.ru/media/files/rPqTKcZXAGKm9YF3xVcoANo-HZSUnnpE6.pdf> (дата обращения: 14.03.2023).

трудоустройства выпускников экономических специальностей: работа по найму в бизнесе, работа в сфере государственного управления, предпринимательство, проектная работа. Под проектной работой, или фрилансом, мы понимаем работу частного специалиста для заказчика без заключения трудового договора. По сути, фриланс является аналогом самозанятости. До настоящего времени в нормативно-правовом регулировании определение фрилансера формально не закреплено, однако оно активно используется на практике. В частности, в долгосрочной стратегии содействия занятости молодёжи в Российской Федерации развитие предпринимательства и фриланса выделяются как приоритетные сферы для содействия занятости во время учёбы. Таким образом, интересный исследовательский вопрос для долгосрочного мониторинга – набирают ли эти сферы популярность и остаются ли эти траектории устойчивыми у выпускников после завершения образования. Также, по данным статистики рынка труда, одной из востребованных сфер занятости именно молодёжи [8] и, в частности, выпускников вузов, является работа в сфере образования. Поэтому в качестве одной из сфер занятости для анализа траекторий выпускников экономического факультета выделена работа в образовательном или научно-исследовательском учреждении.

Базой для анализа выступали мониторинговые исследования выпускников экономического факультета МГУ: ежегодное анкетирование студентов выпускного курса (проводится перед получением студентами дипломов) и первая волна мониторинга выпускников факультета разных поколений.

**Мониторинг выпускников Экономического факультета разных поколений** был разработан в рамках проекта «Развитие системы взаимодействия с выпускниками». Целью мониторинга является исследование карьерных и профессиональных траекторий выпускников Экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, проведение оценки качества образования. В качестве генеральной совокупности выступает база контактов выпускников факультета с 1976 г. Первое исследование профессиональных и жизненных траекторий выпускников факультета разных поколений было проведено в 2020 г., следующая его волна запланирована на 2023 г. В опросе приняли участие выпускники с 1968 по 2020 гг. выпуска. Общее число респондентов – 458 человек. Объект мониторинга: выпускники специалитета, бакалавриата и магистратуры, поскольку до 1995 г. велась подготовка вы-

пускников квалификации «специалист», а с 1995 г. по настоящее время – «бакалавр» и «магистр».

**Ежегодное анкетирование выпускников** проводится с 2015 г. на Экономическом факультете МГУ. Наибольшую группу прошедших анкету составляют студенты, окончившие программы бакалавриата (направление «Экономика» или «Менеджмент») и магистратуры (направление «Экономика» или «Менеджмент»), а также с 2020 г. – «Финансы и кредит»). Блоки опроса в анкете включают в себя вопросы об общей информации о выпускнике, его научных предпочтениях, пройденных практиках, стажировках, обратной связи по пройденному обучению, а также касаются карьеры и занятости. В финальную выборку данного исследования вошли 579 опрошенных в 2020–2022 гг. (выпускников ЭФ МГУ), которые на момент окончания бакалавриата (45 %) или магистратуры (55 %) имели работу.

С целью изучения профессиональных траекторий выпускников экономического профиля были проанализированы следующие показатели:

– по базе **ежегодного анкетирования выпускников**: *Уровень зарплаты; Уровень должности (количество сотрудников в подчинении); Рабочее время;*

– по базе **«мониторинга выпускников разных поколений»**: *Уровень зарплаты; Уровень должности (количество сотрудников в подчинении); Оценка соответствия работы полученному на экономическом факультете образованию; Уровень удовлетворённости работой.*

В ходе исследования также оценивалось, есть ли различия в характеристиках работы у выпускников бакалавриата и магистратуры одного периода выпуска.

### Результаты исследования

С целью выявления изменений в выборе профессиональных траекторий, а также их параметров среди выпускников прошлых лет авторами исследования была проведена группировка респондентов разных годов выпуска по условным «поколениям», которая представлена в таблице 1. Анализ параметров занятости проводился на основе ответов тех респондентов, которые указали, что у них есть работа и ответили на вопросы о её характеристиках. Таким образом выборка составила 351 чел.

До анализа распределения выпускников разных поколений по сферам занятости авторами была проведена оценка нескольких показателей, отражающих стратегию построения карьеры: наличие работы во время обучения на экономическом факультете и способ поиска текущего места работы (рисунки 1).

Таблица 1

Занятые выпускники разных поколений. Структура выборки

Table 1

Working Graduates by Generations. Sample Structure

	Уровень подготовки		
	Специалитет	Бакалавриат	Магистратура
до 1995 года	7 %	—	—
1996–2005 гг.	—	8 %	5 %
2006–2010 гг.	—	6 %	5 %
2011–2015 гг.	—	15 %	9 %
2016–2020 гг.	—	26 %	18 %

Источник: составлено авторами на основе данных Мониторинга профессиональных и жизненных траекторий выпускников Экономического факультета разных поколений, 2020 г.

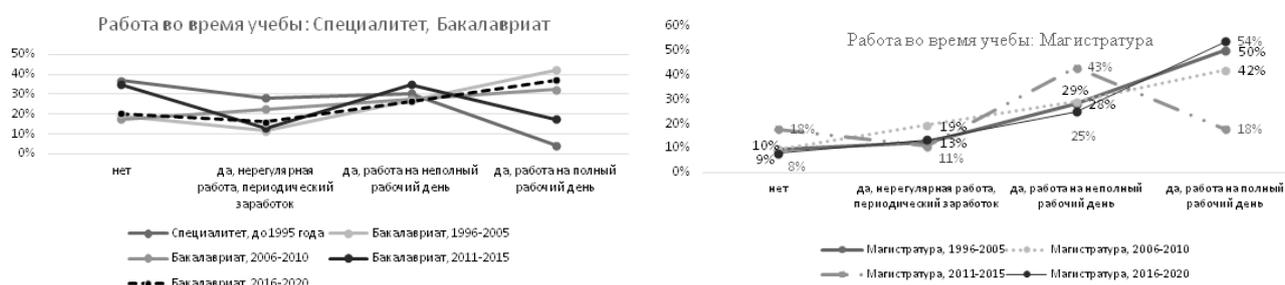


Рисунок 1. Совмещение работы и учёбы выпускниками разных поколений

Figure 1. Combining Work and Study by Different Generations of Graduates

Источник: разработано авторами на основе данных мониторинга разных поколений выпускников экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова.

Достаточно показательно, что среди выпускников уровня подготовки «Специалист» (до 1995 г. включительно) 37 % респондентов во время учёбы не работали. Среди выпускников более поздних поколений лет тех, кто не работал, на уровне бакалавриата – около 20 %, на уровне магистратуры – около 10 %. Исключения составляют выпускники бакалавриата и магистратуры 2011–2015 гг. Для них повышается вероятность не работать или работать с частичной занятостью во время учёбы, что может быть связано с экономическим кризисом 2010 г.

В то же время, согласно данным ежегодного анкетирования студентов на момент выпуска, среди ответов респондентов на вопрос, касающийся их текущей занятости («Работаете ли Вы в настоящее время?»), оказалось, что в период с 2015 по 2022 гг. более 34 % выпускников имели место работы на момент выпуска (рисунок 2). При этом по данным исследований [6, 9], стратегия совмещения работы и учёбы говорит о более высоком уровне психологического благополучия студентов.

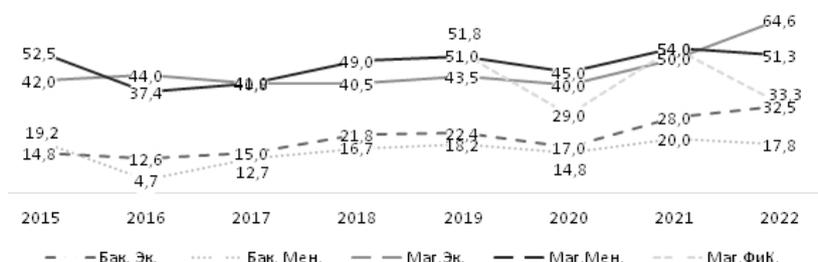


Рисунок 2. Трудоустройство выпускников бакалавриата и магистратуры 2015–2022 гг. выпуска на момент получения диплома

Figure 2. Employment of Bachelor and Master Students 2015–2022 at the Time of Graduation

Источник: на основе данных ежегодного анкетирования на выпуске.

Согласно полученным данным, на протяжении исследуемого периода, уровень трудоустройства среди выпускников магистратуры был стабильно выше, чем среди выпускников бакалавриата, в 2022 г. такой разрыв составлял около 25 %. Полученные данные можно объяснить тем, что на ЭФ МГУ большинство магистрантов получают образование в вечернее время, что позволяет им успешнее совмещать работу и учёбу.

Таким образом, современные поколения выпускников, вышедшие на рынок труда в период перехода трудовых отношений на рыночные принципы, начали получать профессиональный опыт во время обучения в вузе.

По способам поиска работы, которыми выпускники разных поколений пользуются в настоящее время, можно сделать выводы, что наиболее удобным инструментом является поиск работы через интернет – каждый четвёртый выпускник нашёл последнее место работы таким способом. Второй по популярности канал – это профессиональные контакты, основанные на профессиональной репутации выпускников: вариант ответа «Меня нашли сотрудники той организации, в которой я работаю, или рекрутинговое агентство» указали 23 % ответивших. Далее также следует канал, связанный с профессиональными связями, но наработанными, в первую очередь, при обучении на ЭФ МГУ: «Через друзей, выпускников, преподавателей, Центр карьеры экономического факультета» нашли работу 20 % ответивших. 16 % выпускников

нашли работу через нетворкинг-канал – с помощью друзей/знакомых/родственников не с экономического факультета. Ещё один эффективный и достаточно популярный способ трудоустройства – самостоятельная отправка резюме работодателю или отклик через карьерный сайт компании, о таком способе трудоустройства сообщили 15 % выпускников.

Выпускники выбирают для себя следующие приоритетные сферы занятости: работа по найму в коммерческих и некоммерческих структурах, в частности, в организациях, работающих в сфере образования и науки и в сфере государственного управления; предпринимательство и проектная деятельность. На рисунке 3 показано распределение по сферам занятости для выпускников разных поколений.

По результатам анализа выявлена специфика предпочитаемых сфер занятости у выпускников до 1995 г.: выбор их первого места работы пришёлся на Советский или ранний постсоветский период, но данная группа респондентов до настоящего времени в значительной степени остаётся работать в сфере образования и науки.

Согласно данным, полученным в результате «анкетирования на выпуске», наибольшая доля выпускников в последние годы чаще всего трудоустроена в коммерческих компаниях (63 %), более 15 % работают в частной организации, 9 % – в госструктурах. При этом, рассматривая данные по годам отдельно, можно выделить ряд тенденций (рисунок 4).

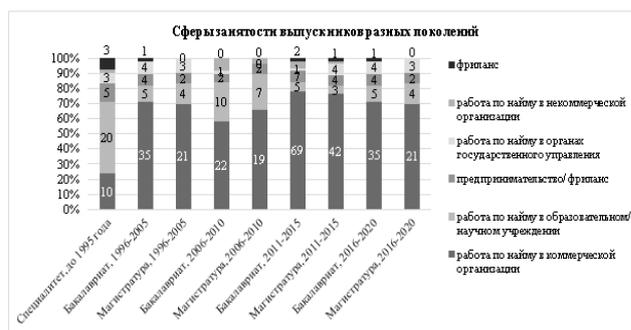
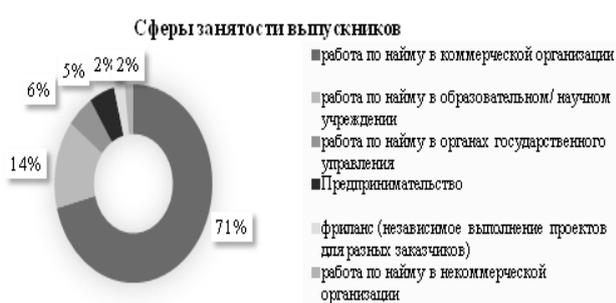


Рисунок 3. Сферы занятости выпускников экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова разных поколений

Figure 3. Fields of Employment of Graduates of Different Generations

Источник: разработано авторами на основе данных мониторинга выпускников разных поколений.



**Рисунок 4. Сферы занятости выпускников экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова 2020–2022 гг.**

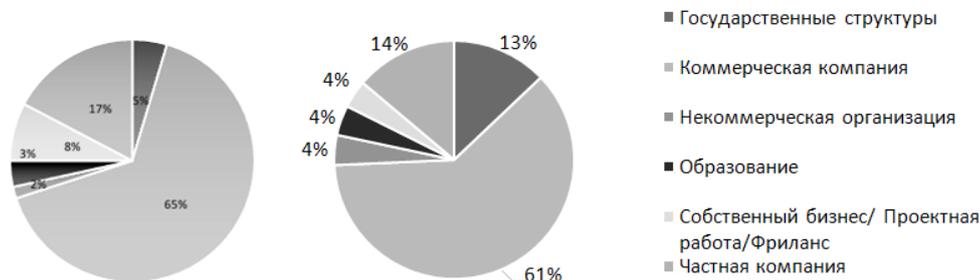
Figure 4. Fields of Employment of 2020–2022 Graduate Students

Источник: на основе данных ежегодного анкетирования на выпуске.

Так, наблюдается устойчивая тенденция снижения занятости в коммерческих компаниях с 65 % в 2020 г. до 61 % в 2022 г., тогда как работа в собственном бизнесе, проектная деятельность или фриланс становится всё более привлекательной сферой среди студентов: доля трудоустроенных в этих сферах в сумме выросла с 2 % в 2020 г. до 7 % к 2022 г. от всех работающих опрошенных соответствующего периода. Важно отметить, что прирост в области «работы на себя» реализовался преимущественно за счёт студентов бакалавриата.

Полученные результаты в целом соответствуют общероссийским данным: число фрилансеров к 2022 г. по сравнению с 2014 г. выросло более чем в 4 раза<sup>2</sup>. При этом согласно исследованию специалистов ВНИИ труда [10], вероятность перехода к фрилансу увеличивается с каждым следующим уровнем образования.

Систематизация данных о распределении занятости выпускников (2020–2022 гг.) в целом по типам компаний и уровню образования представлена на рисунке 5.



**Рисунок 5. Распределение выпускников экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова 2020–2022 гг. по сферам занятости и уровню образования**

Figure 5. Distribution of EF MSU Graduates 2020-2022 by Areas of Employment and Level of Education

Источник: на основе данных ежегодного анкетирования на выпуске.

Сравнивая выбор типа компании у выпускников бакалавриата и магистратуры ЭФ МГУ (2020–2022 гг.), оказалось, что, несмотря на схожее распределение в целом, доля бакалавров, занятых в коммерческих и частных компаниях, на 4% и 3%, соответственно, выше чем магистров, тогда как последние, в свою очередь, чаще трудоустраиваются в государственные структуры (доля магистров на 8% больше, чем бакалавров), что может

быть обусловлено более высокими требованиями к уровню образования в данных организациях.

В соответствии с целью данного исследования авторами проведён анализ специфических характеристик сфер занятости выпускников.

Среди ограничений базы данных «Мониторинга поколений» оказалось отсутствие данных о заработной плате для тех, кто занимается предпринимательством. Также можно отметить ограниченный объём выборки респондентов, работающих на условиях проектной занятости и занятых в некоммерческих организациях. Тем

<sup>2</sup> Прогноз PwC, основанный на данных Национальной гильдии фрилансеров и J'Son&Partners // Технологии Доверия, 2021. URL: <https://tedo.ru> (дата обращения: 14.03.2023).

не менее, для всех остальных сфер, где выпускники работают по найму, можно оценить основные заявленные характеристики занятости и развития карьеры.

Среди важных показателей выбора вакансии, сферы деятельности, а также признания карьерных достижений можно выделить *уровень заработной платы*. Так, анализируя оплату труда по сферам занятости и поколениям выпускников ранних лет (рисунок 6), можно сделать вывод о том, что наиболее высокий уровень заработной платы при работе в бизнесе.

Если проанализировать распределение заработных плат по поколениям выпускников (таблица 2), то можно сделать вывод о том, что выпускники старших поколений, до 1995 г. выпуска,

преимущественно, зарабатывают до 80 тыс. руб. в месяц. Среди выпускников, окончивших факультет в период с 1996 по 2005 г., большинство ответивших находятся в высокодоходной группе, имея доход от рабочей деятельности более 350 тыс. руб. Среди выпускников 2006–2010 гг. большинство бакалавров зарабатывают так же от 350 тыс. руб., а вот среди магистров наибольшая группа – 38 % – в диапазоне 150–200 тыс. руб. Для выпускников 2011–2015 гг. скорее характерен доход до 200–250 тыс. рублей, и для этих поколений снова можно увидеть, что те, кто завершил обучение на Экономическом факультете на уровне бакалавриата, зарабатывают несколько больше, чем те, кто в соответствующих годах закончил магистратуру.

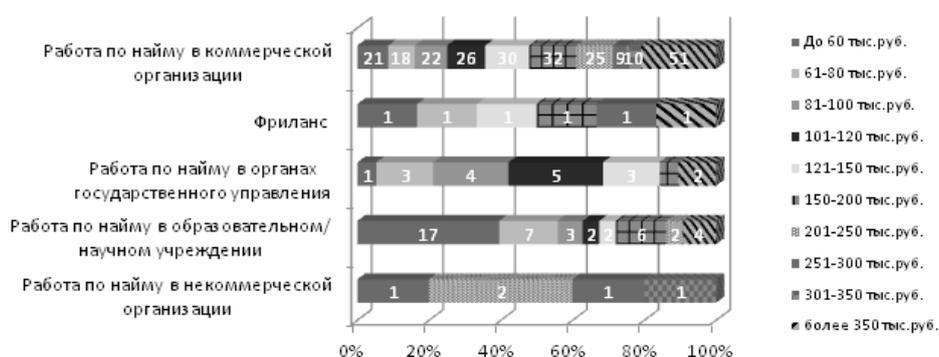


Рисунок 6. Распределение выпускников экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова разных поколений по сферам занятости и заработной плате

Figure 6. Distribution of EF MSU Graduates of Different Generations by Areas of Employment and Wages

Источник: разработано авторами на основе данных мониторинга выпускников разных поколений.

Распределение заработных плат выпускников ЭФ МГУ разных поколений

Таблица 2

Table 2

Distribution of Salaries of EF MSU Graduates of Different Generations

	Спец, до 1995	Бак, 1996-2005	Маг, 1996-2005	Бак, 2006-2010	Маг, 2006-2010	Бак, 2011-2015	Маг, 2011-2015	Бак, 2016-2020	Маг, 2016-2020
До 60 тыс. руб.	24 %	3 %	5 %	0 %	0 %	3 %	2 %	12 %	17 %
61-80 тыс. руб.	24 %	3 %	0 %	3 %	5 %	2 %	2 %	10 %	10 %
81-100 тыс. руб.	14 %	0 %	0 %	3 %	10 %	6 %	5 %	10 %	13 %
101-120 тыс. руб.	0 %	3 %	0 %	3 %	0 %	11 %	12 %	10 %	18 %
121-150 тыс. руб.	14 %	5 %	10 %	3 %	5 %	14 %	7 %	10 %	12 %
150-200 тыс. руб.	5 %	8 %	5 %	28 %	38 %	17 %	22 %	10 %	13 %
201-250 тыс. руб.	0 %	3 %	5 %	10 %	5 %	18 %	20 %	10 %	8 %
251-300 тыс. руб.	5 %	3 %	0 %	3 %	5 %	8 %	10 %	10 %	0 %
301-350 тыс. руб.	0 %	5 %	10 %	7 %	5 %	6 %	5 %	10 %	2 %
более 350 тыс. руб.	14 %	68 %	67 %	38 %	29 %	15 %	15 %	5 %	8 %

Источник: составлено авторами на основе данных Мониторинга профессиональных и жизненных траекторий выпускников Экономического факультета разных поколений, 2020 г.

По данным Росстата<sup>3</sup> среди наиболее высокооплачиваемых сфер в 2021 г. выделялись финансовая и страховая, добыча полезных ископаемых, деятельность в области информации и связи, а также профессиональная, научная и техническая. Размер среднемесячных заработных плат в рамках данных направлений составлял от 175 до 128 тыс. руб. Распределение заработных плат выпускников ЭФ МГУ 2020–2022 гг. представлено на рисунке 7.

Как видно из представленных данных, практически 50 % бакалавров и магистров на момент выпуска из университета имели в 2020–2022 гг. «числую» заработную плату в размере от 40 до 80 тыс.

рублей, порядка 16 % получали от 81 до 100 тыс. рублей, 13 % – более 101 тыс. рублей, а также 12 % – менее 40 тыс. рублей. Представленное распределение свидетельствует о том, что в целом заработная плата большинства выпускников находится на уровне среднероссийской, однако значительно меньше средней заработной платы по Москве, которая в 2022 г. составляла около 120 тыс. рублей<sup>4</sup>.

Согласно проведённому анализу данных о заработных платах в разрезе уровня образования (рисунок 8), видно, что на более высокую заработную плату претендуют в большей степени выпускники магистратуры (2020–2022 гг.).

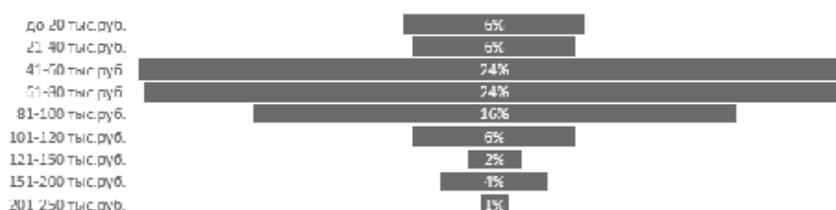


Рисунок 7. Распределение выпускников экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова 2020–2022 гг. по заработной плате

Figure 7. Distribution of Salaries of 2020–2022 EF MSU Graduates

Источник: на основе данных ежегодного анкетирования на выпуске

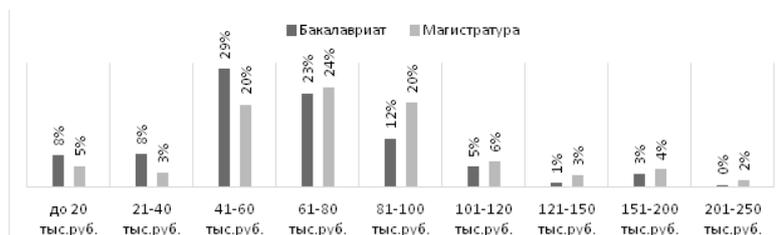


Рисунок 8. Распределение выпускников экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова 2020–2022 гг. по заработной плате и уровню образования

Figure 8. Distribution of EF MSU Graduates 2020–2022 by Salaries and Level of Education

Источник: на основе данных ежегодного анкетирования на выпуске

Представленные данные позволяют подтвердить положения модели инвестиций в человеческий капитал, согласно которой получение дополнительного уровня образования позволяет в будущем получать более высокий уровень заработных плат. При рассмотрении распределения трудоустройства выпускников по уровням заработных плат оказалось, что на оплату до 60 тыс. руб. в месяц чаще претендуют бакалавры, тогда как более высокие выплаты (от 61 тыс. руб.)

чаще получают магистры ЭФ МГУ. По данным исследований зависимости уровня заработной платы от наличия магистерского образования разрыв в заработных платах бакалавров и магистров составляет, по оценкам исследователей, 17 % в России в целом [11], или в диапазоне 5–21 % для женщин и 2–11 % для мужчин [12].

Распределение опрошенных по уровням заработных плат и типам организации представлено в таблице 3.

<sup>3</sup> Российский статистический ежегодник. 2022: Стат. сб. // Росстат: [сайт]. М., 2022. 651 с. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12994> (дата обращения: 14.03.2023).

<sup>4</sup> Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2022: Стат. сб. // Росстат. М., 2022. 151 с. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13211> (дата обращения: 14.03.2023).

Таблица 3

## Распределение заработных плат выпускников ЭФ МГУ 2020–2022 гг.

Table 3

## Level of Salaries of EF MSU Graduates 2020–2022

	Государственные структуры	Коммерческая компания	Некоммерческая организация	Образование	Собственный бизнес/ Проектная работа/ Фриланс	Частная компания
до 20 тыс. руб.	9 %	3 %	0 %	38 %	7 %	8 %
21–40 тыс. руб.	2 %	6 %	8 %	10 %	3 %	4 %
41–60 тыс. руб.	19 %	27 %	15 %	14 %	21 %	21 %
61–80 тыс. руб.	19 %	24 %	38 %	24 %	14 %	25 %
81–100 тыс. руб.	23 %	16 %	8 %	14 %	7 %	20 %
101–120 тыс. руб.	9 %	5 %	8 %	0 %	10 %	5 %
121–150 тыс. руб.	0 %	2 %	8 %	0 %	3 %	0 %
151–200 тыс. руб.	6 %	4 %	0 %	0 %	3 %	4 %
201–250 тыс. руб.	0 %	1 %	0 %	0 %	3 %	0 %

Источник: составлено авторами на основе данных ежегодного анкетирования выпускников, Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 2020–2022 гг.

Согласно полученным данным, наибольшая доля лиц, прошедших опрос в 2020–2022 гг., получающих заработную плату до 20 тыс. руб., заняты в сфере образования, порядка 27 % работающих в коммерческих компаниях получают от 41 до 60 тыс. руб., чуть выше (61–80 тыс. руб.) – в некоммерческих, среди занятых в госструктурах заработная плата 23 % опрошенных составила в изучаемые годы 81–100 тыс. руб., а доход от собственного бизнеса позволяет 3 % выпускников получать более 200 тыс. руб.

Оценивая ожидаемые доходы выпускников через 5 лет, можно отметить, что планируемые будущие заработки бакалавров и магистров в целом практически одинаковы, поэтому на рисунке 9 представлены обобщённые данные.

Проведённые опросы выпускников в 2020–2022 гг. говорят о том, что бакалавры и магистры, оканчивающие ЭФ МГУ, не ожидают заработных плат менее 80 тыс. руб.: 14 % через 5 лет хотели бы получать от 81 до 150 тыс. руб., 30 % – 151–250 тыс. руб., 22 % – 251–350 тыс. руб., а также значимая доля опрошенных рассчитывают на доход более 350 тыс. руб. после окончания университета. Статистика доходов выпускников прошлых поколений показывает (таблица 2), что де-факто через 5 лет после выпуска специалисты с равной вероятностью получают зарплату от 60 до 350 тыс. руб., а через 10 лет высока вероятность зарабатывать от 150 тыс. руб. Таким образом, можно сделать вывод о том, что ожидания относительно быстрого роста доходов являются у нынешних выпускников недостаточно реалистичными.

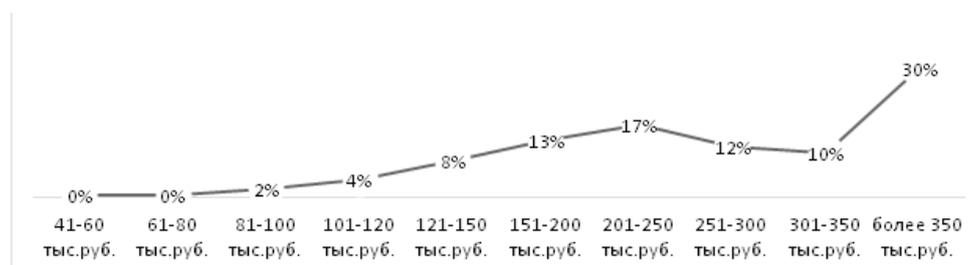


Рисунок 9. Распределение выпускников экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова 2020–2022 гг. по уровню ожидаемой заработной платы через 5 лет после выпуска

Figure 9. Distribution of EF MSU 2020-2022 Graduates by the Level of Expected Salary in 5 Years After Graduation

Источник: на основе данных ежегодного анкетирования на выпуске.

В качестве одного из критериев успешности работника на рынке труда является *уровень занимаемой должности*, который можно оценить через количество сотрудников в подчинении. От работающих в сфере проектной деятельности и НКО по этому вопросу было получено слишком мало ответов среди выпускников прошлых лет, поэтому устойчивые выводы сделаны в отношении 3-х сфер занятости по найму: для работы в бизнесе, в сфере образования и науки и в сфере государственного управления (таблица 4). И несколько более обобщённые выводы (через оценку общей численности персонала в компании) в отношении предпринимателей.

Среди тех, кто работает в бизнесе, большинство являются руководителями – у 40 % ответивших выпускников, окончивших факультет до 1995 г., находится 10 и более сотрудников в подчинении. Среди респондентов данного периода, начиная с 1996 г. выпуска, около 46 % выпускников бакалавриата и 48 % выпускников магистратуры занимают руководящие позиции. В сфере образования, наоборот, руководителями более высокого уровня, скорее, являются выпускники более поздних поколений. В целом, вероятность быть руководителем в сфере образования несущественно, но ниже, чем в бизнесе. В сфере государственного

управления уровень должности и масштаб ответственности у большинства выпускников ниже, то есть у всех категорий выпускников-руководителей наиболее вероятно в подчинении будет 1–3 сотрудника.

В отношении масштаба бизнеса от выпускников-предпринимателей был получен 21 ответ. Из них 16 выпускников – руководители малого бизнеса с числом сотрудников до 30 человек, ещё 3 человека – руководители среднего бизнеса с численностью сотрудников до 100 человек, ещё двое – руководители крупного бизнеса.

Среди выпускников ЭФ МГУ 2020–2022 гг. выпуска в целом наблюдается следующее распределение по числу подчинённых (таблица 5).

Согласно данным, представленным в таблице 5, более 73 % опрошенных (2020–2022 гг.) не имеют в подчинении сотрудников на момент окончания университета, при этом среди магистров доля тех, кто руководит работниками в среднем на 2–3 % выше, чем среди бакалавров. Полученные результаты могут свидетельствовать о том, что работающие магистры к моменту выпуска имеют больший опыт, по сравнению с окончившими предыдущую ступень обучения, а значит занимают более высокие должности и чаще имеют подчинённых.

Таблица 4

**Уровень должности выпускников ЭФ МГУ прошлых лет по сферам занятости и уровню образования**

Table 4

**The Level of Position of EF MSU Graduates of Different Generations by Areas of Employment and Level of Education**

Сфера занятости	Количество сотрудников в подчинении			
	нет	да, 1–3 человека	да, 4–10 человек	да, более 10 человек
Бизнес				
Специалитет, до 1995 г. выпуска	20 %	20 %	20 %	40 %
Бакалавриат	55 %	25 %	11 %	8 %
Магистратура	52 %	25 %	14 %	9 %
Образование/ НИИ				
Специалитет, до 1995 г. выпуска	60 %	20 %	10 %	10 %
Бакалавриат	52 %	15 %	12 %	21 %
Магистратура	57 %	14 %	11 %	18 %
Госслужба				
Специалитет, до 1995 г. выпуска	0 %	67 %	0 %	33 %
Бакалавриат	53 %	26 %	16 %	5 %
Магистратура	47 %	27 %	20 %	7 %

Источник: составлено авторами на основе данных Мониторинга профессиональных и жизненных траекторий выпускников Экономического факультета», 2020 г.

Таблица 5

**Распределение выпускников ЭФ МГУ 2020–2022 гг. в зависимости от количества подчинённых и уровня образования**

Table 5

**Distribution of EF MSU 2020-2022 Graduates by the Number of Subordinates and the Level of Education**

Имеются ли подчинённые у выпускника	Бакалавриат, чел.	Магистратура, чел.	Бакалавриат, %	Магистратура, %	Общий итог
Да, 1–3 человека	36	53	14 %	17 %	89
Да, 4–10 человек	7	16	3 %	5 %	23
Да, более 10 человек	3	4	1 %	1 %	7
Нет	193	233	74 %	73 %	426
Не ответили	21	13	8 %	4 %	34
Общий итог	260	319	100 %	100 %	579

Источник: составлено авторами на основе данных ежегодного анкетирования выпускников, Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 2020–2022 гг.

Наибольший процент тех, кто не имел в подчинении сотрудников (2020–2022 гг.), работали в государственной структуре, в сфере образования или некоммерческой организации (от 80 до 89 % занятых в соответствующей сфере). Число подчинённых более 4-х человек чаще всего наблюдался у лиц, имеющих собственный бизнес или

проекты, занятых в частных бизнесах, а от 1 до 3 человек – также в коммерческих и некоммерческих компаниях.

Изменение распределения численности подчинённых в зависимости от типа организации с оценкой динамики по годам представлена на рисунке 10.



**Рисунок 10. Распределение выпускников экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова 2020–2022 гг. в динамике по сферам занятости и количеству подчинённых**  
 Figure 10. Yearly Distribution of EF MSU Graduates 2020–2022 by Areas of Employment and Number of Subordinates

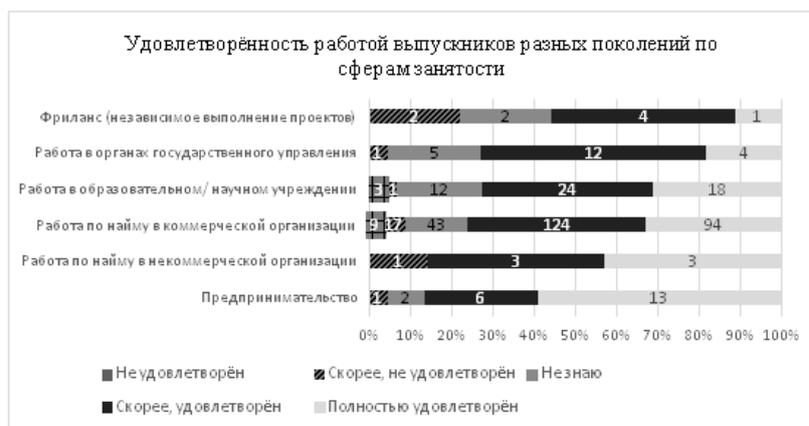
Источник: на основе данных ежегодного анкетирования на выпуске.

Так, численность выпускников ЭФ МГУ 2020–2022 гг., имеющих подчинённых, снижается в государственных структурах, частных компаниях, образовательных организациях, тогда как в собственном бизнесе более половины опрошенных имели в 2022 г. нанятых сотрудников под руководством респондентов: 15 % от 1-го до 3-х человек, 31 % от 4-х до 10-ти человек, 8 % – более 10-ти человек. Можно предположить, что отрицательная динамика вероятности руководящей работы в найме связана с периодом пандемии, когда задачи координации других сотрудников усложнились, что отразилось на карьерном росте выпускников.

В целом, по результатам проведённого анализа можно сделать вывод, что большинство выпускников экономического факультета, в целом, строят управленческую карьеру, и компетенции

для руководящей работы также начинают формироваться у многих из них ещё в период обучения на факультете.

Удовлетворённость работой является субъективным показателем. Однако это, безусловно, очень важный индикатор качества занятости, на который, в том числе, по данным исследования А.И. Колосовой и соавторов из НИУ ВШЭ, основанном на результатах выборочного наблюдения трудоустройства выпускников 2016 г. [13], оказывает положительное влияние работа по специальности. По данным «Мониторинга выпускников» экономического факультета МГУ наиболее удовлетворены своей работой предприниматели (рисунок 11). Чуть менее, но также в значительной степени (6 из 7 ответивших) удовлетворены сотрудники некоммерческих организаций<sup>5</sup>.



**Рисунок 11. Распределение выпускников экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова разных поколений по сферам занятости и оценки удовлетворённости работой**

Figure 11. Distribution of EF MSU Graduates of Different Generations by Areas of Employment and Assessment of Job Satisfaction

Источник: разработано авторами на основе данных мониторинга выпускников разных поколений.

Далее по мере убывания удовлетворённости следуют работа в бизнесе, работа в сфере образования и науки, государственное управление, наименьший уровень удовлетворения от работы у тех, кто занимается проектной деятельностью.

Если говорить о факторах удовлетворённости работой для учащихся, большую важность имеет возможность оптимального сочетания учёбы и работы [14]. В современных условиях вопросы сбалансированного распределения времени на основные сферы жизнедеятельности приобрета-

<sup>5</sup> Некоммерческие организации, по результатам опроса выпускников разных поколений, не являются популярной сферой занятости, поэтому количество ответов от работающих в таких организациях недостаточно для того, чтобы сделать устойчивые выводы.

ют особую актуальность. По данным последних исследований («Superjob.ru»<sup>6</sup>, «Работа.ру»<sup>7</sup> и др.) более 48 % респондентов в 2022 г. сообщили о том, что одним из наиболее важных факторов при выборе места работы является баланс между работой и личной жизнью [15], который в том числе зависит от графика и времени, которое человек затрачивает на трудовую деятельность.

<sup>6</sup> Топ-3 приоритетных факторов при выборе работы соискателями — зарплата, адекватное начальство и стабильность компании // Исследовательский центр портала Superjob.ru. 2022. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/113593/top-3-prioritetnyh-faktorov-pri-vybore-raboty-soiskatelyami/> (дата обращения: 14.03.2023).

<sup>7</sup> Опрос: каждый третий россиянин планирует сменить работу в 2023 году // Исследование портала «Работа.ру». 2022. URL: <https://press.rabota.ru/smena-raboty-v-2023> (дата обращения: 14.03.2023).

По данным опроса выпускников последних лет ЭФ МГУ в режиме полного рабочего дня (40 часов в неделю) на момент выпуска были трудоустроены 73,4 % респондентов, от 20 до 40 часов – заняты 15 % опрошенных, а до 20 часов в неделю – работали порядка 6,7 %. При этом данные<sup>8</sup> за сентябрь 2022 г. по России в целом демонстрируют следующее распределение по часам работы среди занятого населения страны: 2,1 % – имеют до 20 часов работы в неделю, 90,3 % – от 20 до 40 часов (включительно), 5 % – лица, имеющие переработку. Таким

образом, выпускники последних лет Экономического факультета имеют среднестатистические часы нагрузки в рабочей деятельности, однако значимо больший процент из них имеет возможность работать в режиме неполного рабочего дня, что может объясняться наличием «гибких» предложений от работодателей в формате стажировок или стажёрских позиций в режиме неполного рабочего дня.

Распределение по времени работы и сферам занятости (2020–2022 гг.) представлено на рисунке 12.



**Рисунок 12. Распределение выпускников экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова 2020–2022 гг. по сферам занятости и часам работы**

Figure 12. Distribution of EF MSU 2020–2022 Graduates by Areas of Employment and Hours of Work

Источник: на основе данных ежегодного анкетирования на выпуске.

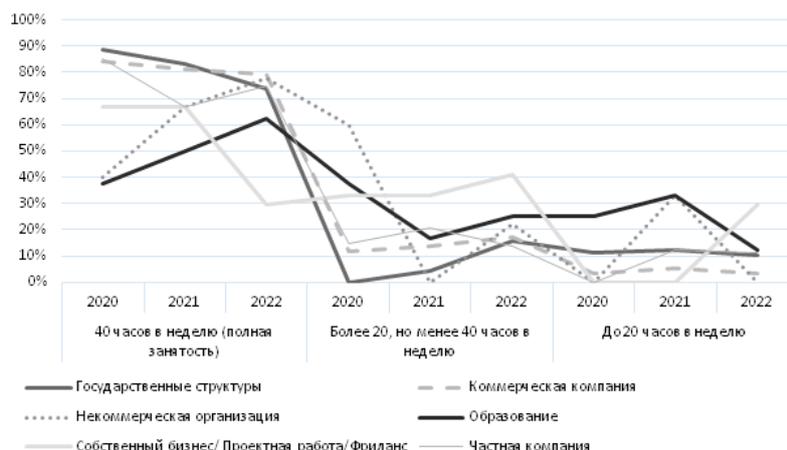
В ходе анализа полученных данных оказалось, что порядка 80 % трудящихся в государственных и коммерческих компаниях (среди выпускников 2020–2022 гг.) заняты в режиме полного рабочего дня, 34 % лиц, имеющих собственное дело (в т.ч. проектную работу или фриланс), работают от 20 до 40 часов в неделю. Примечательной с точки зрения часов нагрузки в неделю оказалась сфера образования: 23 % занятых в этой области оценили количество работы в неделю в размере менее 20 часов (наибольший процент занятых с таким количеством рабочих часов в неделю среди всех рассматриваемых сфер занятости). Данный результат может быть связан с продолжением опрашиваемых обучаться на следующей ступени образования (магистратура или аспирантура) при одновременном совмещении функций преподавательской деятельности на неполную ставку.

Анализ занятости по рабочим часам выпускников (2020–2022 гг.) и типам организаций в динамике по годам представлен на рисунке 13.

<sup>8</sup> Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2022: Стат. сб. // Росстат: [сайт]. М., 2022. 151 с. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13211> (дата обращения: 14.03.2023).

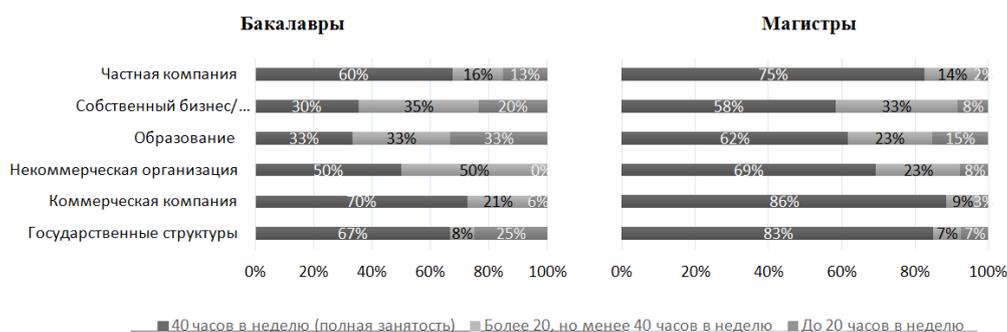
Рассматривая часы работы в динамике по типам компаний, прослеживается тенденция снижения часов работы в сфере собственного бизнеса, а также как в коммерческих, так и в государственных компаниях. Подобные изменения могут быть связаны с происходившими трансформациями рынка труда в целом: так, в период пандемии Covid-19 и вынужденной удалённой работы активно начали развиваться новые формы занятости, что стало импульсом к их быстрой адаптации в различных структурах и привело к широкому распространению форматов неполной занятости, занятости в гибридном режиме (частичная работа из офиса с одновременным удалённым форматом) и т.п. При этом в некоммерческих организациях и в сфере образования наоборот происходит рост занятости в сторону полной 40-часовой рабочей недели.

По результатам анализа объёма работы по часам в зависимости от уровня законченного образования выпускников ЭФ МГУ (2020–2022 гг.) оказалось, что среди всех типов организаций большинство занятых магистров работают в режиме полной рабочей недели (82 %), тогда как среди бакалавров данный показатель составляет 63 % и носит разный характер в зависимости от типа структур, в которых они работают (рисунок 14).



**Рисунок 13. Распределение выпускников экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова 2020–2022 гг. в динамике по годам по сферам занятости и часам работы**  
 Figure 13. Yearly Distribution of EF MSU 2020–2022 Graduates by Areas of Employment and Hours of Work

Источник: на основе данных ежегодного анкетирования на выпуске.



**Рисунок 14. Распределение выпускников экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова 2020–2022 гг. по сферам занятости, уровню образования и часам работы**  
 Figure 14. Distribution of EF MSU 2020–2022 Graduates by Areas of Employment, Level of Education and Hours of Work

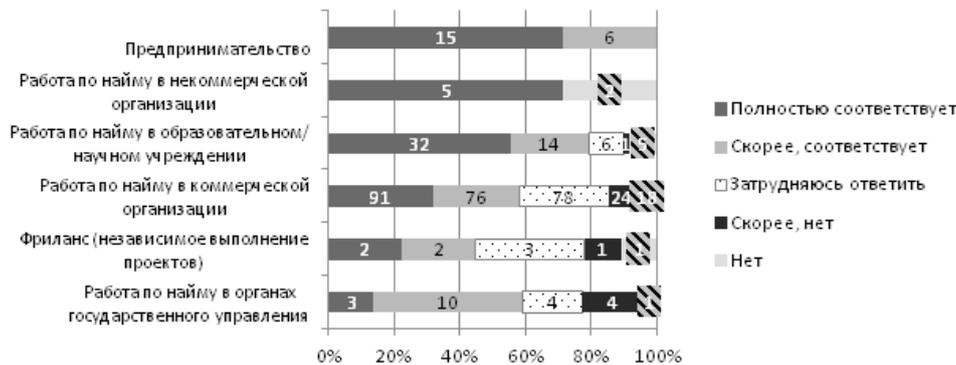
Источник: на основе данных ежегодного анкетирования на выпуске.

Согласно представленным данным, наибольшая доля выпускников бакалавриата работает полную рабочую неделю в коммерческих и частных компаниях, а также в государственных организациях. Занятость в некоммерческих компаниях предоставляет более 50 % бакалавров, работающих в данных организациях, осуществлять трудовую деятельность в режиме от 20 до 40 часов в неделю, тогда как в сфере образования или собственном бизнесе возможна деятельность с различным объёмом рабочих часов.

Оценка соответствия работы полученному образованию – это субъективный показатель, однако он также влияет на общий уровень восприятия работы и удовлетворённости от неё. Результаты опроса свидетельствуют о том, что наиболее высоко оценивается польза обучения на

факультете при работе в сфере некоммерческих проектов и при развитии своего дела – более 70 % работающих в этих сферах считают, что в полной мере используют в работе полученные профессиональные знания (рисунок 15).

Около 80 % работающих в сфере образования и науки считают, что работа полностью или «скорее» соответствует профилю подготовки. Среди работающих в бизнесе и в сфере государственного управления – около 60 %. Однако среди тех, кто работает на госслужбе, меньше доля тех, кто оценивает, что работает полностью в соответствии с полученной специальностью, чем среди тех, кто работает в бизнесе, а также о наименьшем соответствии образования и работы говорят те, кто занимается проектной деятельностью.



**Рисунок 15. Распределение выпускников экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова прошлых лет по сферам занятости и оценке соответствия работы полученному образованию**

Figure 15. Distribution of EF MSU Graduates of Different Generations by Areas of Employment and Assessment of the Correspondence of Work to the Education Received

Источник: разработано авторами на основе данных мониторинга выпускников разных поколений.

### Выводы

По итогам проведённого исследования можно сделать несколько выводов.

**Происходит изменение стратегий трудоустройства** с течением времени. Выпускники ранних поколений начинали работать после окончания вуза, а со временем, в связи с изменениями на рынке труда, начинали всё больше совмещать учёбу и работу. Выпускники более ранних лет выпуска вели трудовую деятельность как по специальности, так и в качестве подработки, а те, кто учился в последние годы, имеют возможности и предпочитают получать во время учёбы опыт, связанный с профессией. Такие изменения в стратегиях трудоустройства связаны с развитием рынка труда и особенностями демографической ситуации в России.

За период с 1990-х гг. востребованными у работодателей стали не только теоретические знания, но и навыки, которые во многом формируются, в результате работы.

В связи с демографической волной спада рождаемости в 1990–2000-е гг. молодое поколение, выходящее на рынок труда, начиная с 2010-х гг., является малочисленным. Поэтому работодатели стремятся нанять «дефицитных» молодых специалистов ещё в период их учёбы в вузе, чтобы опередить конкурентов.

В результате конкурентной стратегией для молодёжи является формирование первого профессионального опыта параллельно с получением высшего образования. Так, в последние годы около 50 % студентов магистратуры и 25 % студентов бакалавриата являются трудоустроенными на момент получения диплома и, преимущественно, работают в соответствии со специальностью.

**Каналы поиска работы для выпускников разных поколений** — это сочетание формальных способов трудоустройства (размещение резюме на ресурсах по поиску работы, отклик на вакансии) и наработанных профессиональных и личных связей. Значимое место в структуре этих связей занимают профессиональные, личные контакты и контакты, наработанные за время обучения в вузе.

**Для рынка труда – вероятно, прежде всего, для работодателей – предпочтительной является полная занятость студентов.** Этот вывод можно сделать, проанализировав влияние кризиса 2010 г. на занятость студентов. До 2011 г. и после 2015 г. студенты, как магистры, так и бакалавры, работали, преимущественно, в режиме полной занятости, совмещая работу и учёбу. Доля неработающих была около 10 % для магистров и около 20 % для бакалавров. При этом период кризиса и последующего постепенного восстановления на рынке труда в 2011–2015 гг. отражается в более высоких процентах неработающих (среди бакалавров – 37 %, среди магистров – 18 %) и в значительном повышении доли тех, кто работает в режиме частичной занятости (среди бакалавров 2011–2015 гг. – 35 % «против» 27 % у выпусков 2005–2010 гг. и 2016–2020 гг.; среди магистров скачок более заметен – 43 % по сравнению с уровнем 25–27 %, характерным для всех предыдущих и следующих поколений выпускников магистратуры), что отражено на рисунке 1. Таким образом, в период, когда на рынке труда нет высокой напряжённости, студенты выбирают, или работодатели предлагают, преимущественно, полную занятость, а в периоды повышения напряжён-

ности развиваются компромиссные варианты занятости, что для студентов выражалось в период 2011–2015 гг. в повышении вероятности работы на неполный рабочий день, а в 2020–2021 гг. в расширении возможностей дистанционной работы.

### **Характеристики занятости и развития карьеры по сферам, в которых работают выпускники**

#### **Работа в бизнесе**

Традиционно преобладающая сфера занятости для выпускников, начиная с «постсоветских» времён. Около 70 % выпускников разных лет работают в бизнесе, является наиболее высокооплачиваемой из рассмотренных сфер занятости. Большинство выпускников с опытом работы от 10 лет зарабатывают от 350 тыс. руб., при этом занятость в сфере бизнеса не является лидирующей по уровню удовлетворённости выпускников от работы. Среди тех, кто работает в бизнесе, наибольшая вероятность быть руководителем высокого уровня – с 10-ю и более сотрудниками в подчинении. Относительно соответствия работы полученной специальности – около 40 % работающих затруднились ответить или считают, что работают не вполне по профилю подготовки. Это значит, что сфера достаточно широкая, в ней много профессиональных траекторий, и есть потенциал для повышения информированности об этих траекториях при подготовке в вузе. Это позволит повысить степень понимания, для работы в каких профессиональных нишах готовит Экономический факультет МГУ.

Среди выпускников последних лет выпуска (2022–2022 гг.) занятость в коммерческих и частных компаниях также является преимущественной нишей на рынке труда. Однако наблюдается тенденция к снижению доли занятых в данных сферах в последние годы. Наибольшая доля (27 %) выпускников в данных компаниях получают заработную плату от 41 до 60 тыс. руб. Отличительным является также то, что в коммерческих компаниях на момент окончания Экономического факультета, выпускники чаще других имеют сотрудников в своём подчинении (от 1-го до 3х человек).

#### **Работа в образовательном/научном учреждении**

В целом, среди выпускников разных поколений образование и наука – это второй по численности сегмент занятости – по данным мониторинга выпускников разных поколений в нём работает около 15 % опрошенных. Самая профильная из сфер для работы по найму – более 50 % ответивших ответили, что полностью используют знания, полученные при подготовке в вузе. Однако по уровню удовлетворённости выпускников работой не входит в число высоко оценённых сфер

занятости. Поколение выпускников специалитета, до 1995 г. выпуска, гораздо больше сконцентрировано в этой сфере. При этом руководителями более высокого уровня являются, скорее, выпускники более поздних поколений. В целом, вероятность быть руководителем в сфере образования несущественно, но ниже, чем в бизнесе. Около 80 % ответивших на вопрос об уровне зарплаты зарабатывают до 200 тыс. рублей в месяц.

Согласно результатам анализа данных ежегодного анкетирования на выпуске в последние годы занятость в сфере образования не является высоко популярной среди выпускников (от 6 % до 3 % опрошенных в период с 2020 по 2022 гг.). Работа в научных учреждениях предполагает невысокую заработную плату, при этом даёт возможность 23 %, занятых в данной области, работать менее 20 часов в неделю.

#### **Работа в сфере государственного управления**

Третья по доле выпускников сфера занятости. Среди выпускников разных поколений в ней работает 6 % опрошенных. Около 80 % зарабатывает до 150 тыс. рублей. В сфере государственного управления уровень должности и масштаб ответственности у большинства выпускников разных лет выпуска ниже, чем в бизнесе и в сфере образования. Выпускник-руководитель с наибольшей вероятностью будет иметь в подчинении 1–3 сотрудника. Степень удовлетворённости работой и оценка соответствия работы полученному образованию относительно ниже, чем во всех сферах за исключением проектной занятости.

По данным анкетирования выпускников последних лет более 9 % из них работают в государственных структурах, при этом доля занятых магистров в данной сфере вдвое больше бакалавров, что может быть обусловлено более высокими требованиями к уровню образования в госорганизациях. При этом работа в структурах государственного управления предполагает более высокую заработную плату (23 % работающих выпускников в госструктурах получают 81–100 тыс. руб.), чем в коммерческих компаниях, например. Абсолютное большинство среди работников данных организаций (80 %) имеют полный рабочий день, однако наблюдается тенденция к внедрению более гибких графиков.

#### **Предпринимательство**

Доля предпринимателей среди всех работающих выпускников 1976–2020 гг. выпуска – около 5 %. Большинство выпускников-предпринимателей являются руководителями небольшого бизнеса с численностью сотрудников до 30 человек. Предпринимательство приносит наибольшую отдачу среди всех сфер по показателям Удовлетворённость работой и Соответствие работы полученной специальности.

Наибольшую популярность среди выпускников экономического профиля 2020–2022 гг. приобретает занятость в области собственных проектов и фриланса. Доход от собственного бизнеса позволяет некоторым выпускникам не только получать более 200 тыс. руб. в месяц, что, по данным анкетирования, недоступно в других сферах, но и быть вовлечённым в трудовую деятельность не на полный рабочий день (многие работают от 30 до 40 часов в неделю). Данная сфера, что логично, характеризуется наибольшим количеством подчинённых.

По данным мониторинга выпускников разных поколений, работа в сфере проектной деятельности не является популярной сферой занятости и приносит меньшее удовлетворение, чем работа во всех других сферах. Устойчивых выводов относительно средних доходов фрилансеров сделать не удалось из-за ограниченности выборки.

**Направления продолжения исследования.** Ограничением проведённого исследования является использование в качестве базы для анализа данных о выпускниках одного университета. Резервом для продолжения работы и масштабирования

выводов может быть анализ карьерных и профессиональных траекторий выпускников в сфере экономики и управления других ведущих российских экономических вузов и их сопоставление.

**Практическая значимость выводов.** Несмотря на обозначенные ограничения исследования, его результаты могут быть использованы всеми субъектами системы образования и рынка труда. Так, понимание профессиональных траекторий развития выпускников-экономистов, параметров их занятости и доходов поможет абитуриентам сделать более взвешанный выбор в отношении направления обучения, студентам – сформировать более объективные ожидания относительно трудоустройства и снизить период поиска предстоящей работы. Для вуза понимание основных сфер занятости выпускников позволяет точнее определить целевой сегмент работодателей, а для организаций – оценить свои конкурентные позиции и преимущества и, при необходимости, внести соответствующие изменения в стратегию поиска и удержания персонала.

## Список литературы

1. Краевая Е.С. Экономический анализ карьерных траекторий выпускников высших учебных заведений // Материалы 54-й Международной научной студенческой конференции МНСК-2016: Экономика. (Новосибирск, 16–20 апреля 2016 г.). Новосибирск: Новосибирский национальный исследовательский государственный университет. 2016. С. 26–27. EDN XСWВУН
2. Бондаренко И.А. Анализ взаимосвязи доходов и отдачи от профессионального образования выпускников российских вузов // Вестник ИМСИТа. 2020. № 1. С. 3–10. EDN RBIPCT
3. Константиновский Д.Л., Попова Е.С. Новый характер образовательных и профессиональных траекторий молодежи // Россия реформирующаяся. 2022. № 20. С. 379–399. <https://doi.org/10.19181/ezheg.2022.14>
4. Мальцева В.А., Розенфельд Н.Я. Траектории российской молодежи в образовании и профессии на материале лонгитюда: сложные маршруты выпускников вузов // Вопросы образования. 2022. № 3. С. 99–148. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2022-3-99-148>; EDN JВWNDС
5. Попова К.А., Кайль Я.Я. Анализ профессионального становления выпускников вузов на основе исследования их мотивационного профиля // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 3(52). С. 93–97. <https://doi.org/10.25683/VOLBI.2020.52.381>; EDN LUWBXN
6. Каплан Е.А., Ерицян К.Ю. Работа и учёба у студентов вузов: конфликт или фасилитация? // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 4(158). С. 395–423. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.4.928>; EDN WCHROL
7. Филясова Ю.А. Работники-перфекционисты: главные качества и особенности управления карьерным ростом // Социально-трудовые исследования. 2021. № 44(3). С. 157–169. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2021-44-3-157-169>; EDN IJRWGT
8. Разумова Т.О., Золотина О.А. Особенности занятости выпускников вузов на российском рынке труда // Вестник Московского университета. 2019. № 2. С. 138–157. EDN ZSCCSL
9. Филоненко Ю.В., Скачкова Л.С., Филоненко В.И. Занятость студентов во время обучения в вузе // Социологические исследования. 2018. № 9(413). С. 135–140. <https://doi.org/10.31857/S013216250001970-0>; EDN YMRIPJ
10. Забелина О.В., Мирзабалаева Ф.И. Фриланс как новая гибкая форма самозанятости на российском рынке труда // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 4. С. 307–320. <https://doi.org/10.18334/et.7.4.100869>; EDN GNHDVC
11. Рудаев Г.С., Бусыгин С.В. Исследование зависимости уровня заработной платы от наличия магистерского образования в РФ // Мир экономики и управления. 2021. № 21(1). С. 86–103. <https://doi.org/10.25205/2542-0429-2021-21-1-86-103>; EDN НТВВНН
12. Отдача на магистерскую степень на российском рынке труда / К.В. Рожкова, С.Ю. Рошин, С.А. Солнцев, П.В. Травкин // Вопросы экономики. 2021. № 8. С. 69–92. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2021-8-69-92>; EDN GBSXDR
13. Колосова А.И., Рудаков В.Н., Рошин С.Ю. Влияние работы по профилю полученной специальности на заработную плату и удовлетворённость работой выпускников вузов // Вопросы экономики. 2020. № 11. С. 113–132. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2020-11-113-132>; EDN QHJJEK
14. Золотина О.А., Серпухова М.А. Баланс жизненных сфер при получении профессионального образования в сфере экономики // Экономика и управление. 2020. № 26(8). С. 886–900. <https://doi.org/10.35854/1998-1627-2020-8-886-900>; EDN CZAEUW

15. Разумова Т.О., Серпухова М.А. Теоретико-методологические основы формирования показателя баланса семья–работа // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Т. 18. № 4. С. 466–476. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.4>; EDN GAHAG.

**Информация об авторах:**

**Ольга Александровна Золотина** – канд. экон. наук, доцент, кафедра экономики труда и персонала, экономический факультет, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия (E-mail: [zolotina.o@gmail.com](mailto:zolotina.o@gmail.com)) (e-library Author ID: 812064) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1757-2131>)

**Мария Александровна Серпухова** – канд. экон. наук, ассистент, кафедра экономики труда и персонала, экономический факультет, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия (e-mail: [mserpuhova@gmail.com](mailto:mserpuhova@gmail.com)) (e-library Author ID: 1025048) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6132-1735>)

**Заявленный вклад авторов:** все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Автор, ответственный за переписку, – Мария Александровна Серпухова.

Статья поступила в редакцию 25.03.2023; одобрена после рецензирования 02.05.2023; принята к публикации 16.05.2023.

**References**

1. Kravayeva E.S. Economic analysis of career paths of university graduates. Proceedings of the 54th international students scientific conference, Economics section. Novosibirsk, 16-20 of April, Novosibirsk State University. 2016;26-27. (In Russ.)
2. Bondarenko I. Analysis of the relationship between income and return on professional education of Russian university graduates. *Vestnik IMSIT*. 2020;(1):3-10. (In Russ.)
3. Konstantinovskiy D.L., Popova E.S. New characteristics of educational and professional trajectories of youth. *Rossiia reformiruyushchayasya*. 2022;20:379-399. (In Russ.) <https://doi.org/10.19181/ezheg.2022.14>
4. Maltseva V.A., Rozenfeld N.Y. Paths of Youth in Russia in the fields of education and profession, based on the longitudinal survey: complex routs of university graduates. *Voprosy Obrazovaniya=Educational Studies*. 2022;(3):99-148. (In Russ.) <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2022-3-99-148>
5. Popova K.A., Kail Ya.Ya. Analysis of the professional development of the university graduates based on the study of their motivational profile. *Biznes. Obrazovaniye. Pravo.=Business. Education. Law*. 2020;3(52):93-100. (In Russ.) <https://doi.org/10.25683/VOLBI.2020.52.381>
6. Kaplan E.A., Eritsyanyan K.Y. University Students Combining Working and Studying: Conflict or Facilitation? *Monitoring obshchestvennogo mneniya. Ekonomicheskie i social'nye peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2020;4(158):395-423. (In Russ.) <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.4.928>
7. Filyasova Yu.A. Perfectionist employees: the main qualities and features of career management. *Socialno-trudovye issledovaniya*. 2021;44(3):157-169. (In Russ.) <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2021-44-3-157-169>
8. Razumova T.O., Zolotina O.A. Features of employment of university graduates in the Russian labour market. *Vestnik Moskovskogo Universiteta=Bulletin of Moscow State University*. 2019;(2):138-157. (In Russ.)
9. Filonenko Yu.V., Skachkova L.S., Filonenko V.I. Employment of students during their studies at the university. *Sociologicheskie Issledovaniya=Sociological research*. 2018;9(413):135-140. (In Russ.) <https://doi.org/10.31857/S013216250001970-0>
10. Zabelina O.V., Mirzabalaeva F.I. Freelance kak novaya gibkaya forma samozanyatosti na rossiyskom rynke truda [Freelancing as a new flexible form of self-employment on the Russian labour market]. *Ekonomika truda*. 2020;7(4):307-320. (In Russ.) <https://doi.org/10.18334/et.7.4.100869>
11. Rudaev G.S., Busygin S.V. The Dependence of the Salary Level on the Availability of a Master's Degree in Russia. *Mir Ekonomiki I Upravleniya=World of Economics and Management*. 2021;21(1):86-103. (In Russ.) <https://doi.org/10.25205/2542-0429-2021-21-1-86-103>
12. Rozhkova K.V., Roshchin S.Y., Solntsev S.A., Travkin P.V. Return on a master's degree in the Russian labor market. *Voprosy Ekonomiki=Issues of Economics*. 2021;(8):69-92. (In Russ.)
13. Kolosova A.I., Rudakov V.N., Roshchin S.Y. Influence of work on the profile of the received specialty on wages and job satisfaction of university graduates. *Voprosy Ekonomiki=Issues of Economics*. 2020;(11):113-132. (In Russ.) <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2020-11-113-132>
14. Zolotina O.A., Serpukhova M.A. Balance of life spheres in obtaining professional education in the field of economics. *Ekonomika I Upravlenie=Economics and Management*. 2020;26(8):886-900. (In Russ.) <https://doi.org/10.35854/1998-1627-2020-8-886-900>
15. Razumova T.O., Serpukhova M.A. Theoretical and methodological foundations for the formation of the family-work balance indicator. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii=Living standards of the population of regions of Russia*. 2022;18(4):466-476. (In Russ.) <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.4>

**Information about the author:**

**Ol'ga A. Zolotina** – PhD in Economics, Assistant Professor, Economics Faculty of the Lomonosov Moscow State University, department of labor and personnel economics, Moscow, Russia (e-mail: [zolotina.o@gmail.com](mailto:zolotina.o@gmail.com)) (e-library Author ID: 812064) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1757-2131>)

**Mariya A. Serpukhova** – PhD in Economics, Assistant, Economics Faculty of the Lomonosov Moscow State University, department of labor and personnel economics, Moscow, Russia (e-mail: [mserpuhova@gmail.com](mailto:mserpuhova@gmail.com)) (e-library Author ID: 1025048) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6132-1735>)

**Authors' declared contribution:** the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

The author responsible for the correspondence is Mariya A. Serpukhova.

The article was submitted 25.03.2023; approved after reviewing 02.05.2023; accepted for publication 16.05.2023