

12. Ironmonger D. Household Production and the Household Economy. Research Paper / The University of Melbourne [Electronic resource]. URL: https://fbe.unimelb.edu.au/___data/assets/pdf_file/0009/805995/759.pdf

13. Poterba J.M., Venti S.F. & Wise D.A. (2013). Health, Education, and the Post-Retirement Evolution of Household Assets / National Bureau of Economic Research [Electronic resource]. URL: <https://www.nber.org/papers/w18695>

14. Stigler G.J., Becker G.S. De Gustibus Non Est Disputandum // The American Economic Review. 1977. Vol. 67. № 2. Pp. 76–90 [Electronic resource]. URL: <https://www.uvm.edu/~jfarley/EEseminar/readings/StiglerBeckerAER.pdf>

15. Tukhtarova E.Kh. Economic Behavior of Households and Their Impact on the Development Model of the Country // R-Economy. 2015. Vol. 1. № 3. Pp. 450–455. DOI: 10.15826/recon.2015.3.008

Повышение востребованности выпускников университетов в экономике региона – траекторно-карьерный контекст

Increasing the Demand for University Graduates in the Regional Economy – a Trajectory and Career Context (DOI: 10.34773/EU.2021.5.28)

Д. САНДЛЕР

Сандлер Даниил Геннадьевич, ведущий научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории по проблемам университетского развития Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина. E-mail: d.g.sandler@urfu.ru
ORCID ID 0000-0002-5641-6596

Задача обеспечения гарантий успешности выпускников вуза в условиях тренда на персонализацию образования стала вызовом для процессов университетов, основанных на традициях. В данном исследовании нашей задачей является формулировка концептуальных подходов к совершенствованию организации процессов высшего образования на основе обобщения результатов исследования релевантности получаемых образовательных результатов в контексте успешности трудоустройства и реализации профессиональной траектории.

Ключевые слова: успешность выпускника, успешное трудоустройство, конкурентоспособность университета, индивидуальная траектория студента, профессиональная траектория, высшее образование.

The task of providing guarantees for the success of university graduates in the context of the trend towards personalization of education has become a challenge for the processes of universities based on traditions. In this study, our task is to formulate conceptual approaches to improving the organization of higher education processes based on the generalization of the results of the study of the relevance of the obtained educational results in the context of the success of employment and the implementation of the professional trajectory.

Key words: graduate success, successful employment, university competitiveness, student's individual path, professional path, higher education.

Введение

В данном исследовании нами раскрываются специфические тенденции, обусловленные взаимосвязями между образовательными траекториями и карьерами выпускников, формирующие результаты высшего образования (ВО) и требования к устройству процессов ВО. Такой подход к рассмотрению контекста деятельности вузов мы обозначили как «траекторно-карьерный».

Актуальность исследования траекторий усиливается существенно выросшими в последние годы запросами со стороны общества на возможности реализации персонализированных образовательных траекторий. Стратегическим решением стало законодательное закрепление возможности смены студентом образовательного направления по формуле «2+2» [1].

Государственно-правовое управление Администрации Президента РФ, анонсируя эти изменения, делает следующий акцент: «образовательные программы ВО в части профессиональных компетенций разрабатываются организациями, осуществляющими образовательную деятельность ... на основе профессиональных стандартов (при наличии) и могут включать в себя компетенции, отнесённые к одной или нескольким специальностям и направлениям подготовки по соответствующим уровням профессионального образования или к укрупнённым группам специальностей и направлений подготовки, а также к области (областям) и виду (видам) профессиональной деятельности, в том числе с учётом возможности одновременного получения обучающимися нескольких квалификаций» [2].

Вопросы расхождения показателя трудоустройства и академических успехов (а значит, и качества образования), как *проблемные* для высшего образования обсуждаются авторами уже на протяжении многих лет, что однозначно позволяет говорить о долгосрочном тренде или даже проблеме. В последние 20 лет актуальность проблемы только возрастает. Об этом свидетельствует построенная нами кривая публикационной активности академической общественности по теме «Качество высшего образования» за период 2001–2020 гг. по данным портала «Научная электронная библиотека – e-LIBRARY.RU» от 31.05.2021 г. (см. рис. 1). Представленный на рисунке 1 график доли количества публикаций по теме «Качество высшего образования» от общего количества публикаций по тематике «Высшее образование» показывает, что в современном периоде неуклонно росла активность академической дискуссии вокруг вопросов качества высшего образования. Далее нами приводится обзор исследовательских практик в контексте нашего исследования: здесь мы отметили бы работы Варшавской Е.Я. [14], Рощина С.Ю. и Рудакова В.Н. [3; 13; 14; 21], в которых подробно рассматривается качество именно с точки зрения перехода от учебы к работе.

Качество ВО (Доля от всех по ВО)

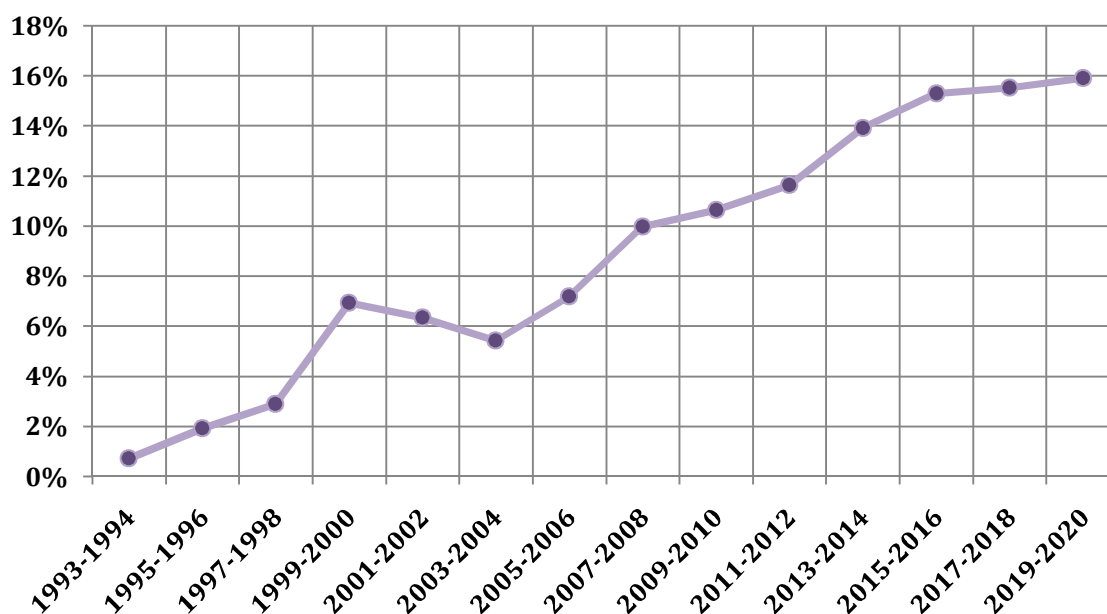


Рис. 1. Актуальность темы качества высшего образования. Доля публикаций по теме «Качество высшего образования» от общего количества публикаций по тематике «Высшее образование»

Нами были изучены практики и опубликованные результаты проблем качества высшего образования в контексте нашего исследования, т.е. прежде всего в контексте успешности и трудоустройства выпускника.

Практики исследований качества высшего образования в контексте трудоустройства

Авторство	Фокус исследования	Источник
Майкл Уиллифорд и Г. Моден	Характеристики формального перехода выпускников на рынок труда и оценка результативности трудоустройства показывают, насколько вуз достигает своих целей.	[3]
Graduate Careers Australia	Опросы проводятся для сбора информации о трудоустройстве выпускников сразу после окончания вуза (в течение 4 месяцев, и не позднее чем через год после выпуска). В контексте перехода происходит специальная оценка образовательных возможностей, предоставляемых вузом в ходе всего процесса получения высшего образования. Данные о результатах трудоустройства выпускников, стартовом уровне их заработной платы, карьерных позициях – основа принятия решений для руководства университетов.	[25]
Харальд Шомбург и Ульрих Тейхлер	Результаты обратной связи от выпускников объясняют влияние различных характеристик высшего образования на трудоустройство выпускников европейских стран: структуры высшего образования, учебных планов, условий обучения, результатов обучения, социально-демографических характеристик выпускников по полу, региону проживания, образованию родителей и их благосостоянию, а также самого факта перехода от получения высшего образования к трудоустройству на рынке труда.	[10]
Аллен и Рольф ван дер Вельден	На основе исследования перехода на рынок труда отмечают: «хотя нестабильность переходного периода наиболее ярко проявляется среди лиц с более низким уровнем образования, перспективы трудоустройства выпускников с высшим образованием ухудшились в результате массового его расширения» [12, 55]. Ван дер Вельдены подчеркивают: «молодежи стало труднее интегрироваться на рынке труда, что выражено в более длительных периодах безработицы, смене рабочих мест и несоответствиях работы профилю высшего образования» [11, 55]	[11]
Альберто Кабрера, Дэвид Веертс, Брэдфорд Зулик	Альберто Кабрера и коллеги считают: «исследования выпускников могут использоваться для информирования ключевых аудиторий о влиянии вуза на выпускников, включая их подготовку, студенческий опыт» [12, 5]. Тем самым руководство вузов должно собирать актуальную информацию о месте выпускников своего вуза на рынке труда, о влиянии вуза на их трудоустройство, а также применять данные в продвижении вуза среди целевых аудиторий, в частности, для привлечения потенциальных абитуриентов.	[12]
Student Experience Survey	Основной фокус исследований выпускников следует сосредоточить на том, как развивались образовательные и профессиональные траектории выпускников во время обучения в вузе.	[13]
Феликс Вайс, Маркус Клейн, Томас Грауэнхорст	Феликс Вайс и коллеги считают: «опыт работы помогает выпускникам реализовать быструю интеграцию на рынке труда, но наличие опыта не связано с более высокими шансами получить высокую должность на входе или более высокую заработную плату в долгосрочной перспективе» [23, 788]. Авторы убеждены, что именно эти результаты свидетельствуют о ценности образовательного опыта на рынке труда.	[23]
Кейти Йошimoto и Хироси Ямада	Авторы, оценивая студенческий опыт и измерения его значимости для профессиональной деятельности, проблематизируют вопрос о том, как «студенческая жизнь и полученный университетский опыт влияют на трудовую карьеру после окончания обучения, в какой степени высшие учебные заведения помогают выпускникам обеспечить надлежащее положение или подходящую деятельность на рынке труда» [27, 97–98]. Акцент на переходе «вуз – рынок труда».	[27]
Анна Мари Делани	Приходит к выводу, что выпускники испытывают дефицит формирования в вузе функциональных компетенций, навыков командной работы, а также возможностей выполнять индивидуальные работы.	[24, 137]
Рощин С.Ю. и др.	Акцентируют внимание на изучении «процесса перехода от учебы к работе, адаптации выпускников учебных заведений разного уровня на рынке труда». Фокусируются на изучении влияния качества вуза на заработную плату выпускников.	[3]

Во многом на основе перечисленных в таблице исследований (см. табл. 1), особенно на созвучных результатам наших исследований выводах Рошина С.Ю. и коллег [1; 4–8] мы сформулировали как тренд постоянно сохраняющийся разрыв между образовательными результатами, с одной стороны, и показателями трудоустройства и релевантностью полученных компетенций – с другой (см. (1)).

Устойчивый тренд: недостаточная релевантность образовательных результатов и (1) разрыв образовательных результатов с показателями трудоустройства

В профессиональном высшем образовании многие годы применяется измеритель качества образования – «процент трудоустроенных выпускников в течение первого года после выпуска». Так, регулятор высшего образования при проведении конкурса на контрольные цифры приема оперирует показателем, характеризующим качество выпуска обучающихся – процент трудоустройства выпускников [26, п. 1.3.].

Этот показатель является итоговой, в каком-то смысле, базовой формализованной оценкой качества предоставления образовательных услуг учреждениями высшего образования, и фиксирует конечный результат профессионального образования. Однако его явно недостаточно для принятия стратегических и операционных решений.

Методы и результаты

Мы провели поиск факторов, которые влияют на трудоустройство и удовлетворенность выпускников вуза и обратили внимание на то, что: **«В настоящее время академические достижения выпускника вуза также не являются гарантией успешного трудоустройства по специальности, получения более высокой заработной платы и должности»** [13, 82].

Наши выводы опираются на проведенное социологическое исследование среди выпускников УрФУ 2017 г. Выборка составила 1195 выпускников, с охватом 75 направлений подготовки уровня бакалавриата и специалитета, 71 направления – уровня магистратуры. Результаты представлены ниже (см. рис. 2).



Рис. 2. Уровень удовлетворенности выпускников работой и полученным в вузе образованием

Отдельная часть исследования посвящена вопросу совмещения работы и учебы. В научной литературе и в публичных высказываниях обсуждается вопрос о полезности или не полезности ситуации, когда студент совмещает учебу с работой. В научной литературе обсуждение этой темы ведется достаточно активно. Можно отметить работы Рощина С.Ю. и в соавторстве [3; 13; 14], Варшавской Е.Я. [15], данные которых формируют понимание возможности измерения успешности трудоустройства потока выпускников через соотношение статусов выпускников (доли потока) по истечении года после окончания вуза.

Конкретное соотношение статусов потока выпускников по истечении года после окончания вуза для тех, кто совмещал учебу с работой и тех, кто учился без совмещения учебы с работой, приведено выше (см. рис. 3).

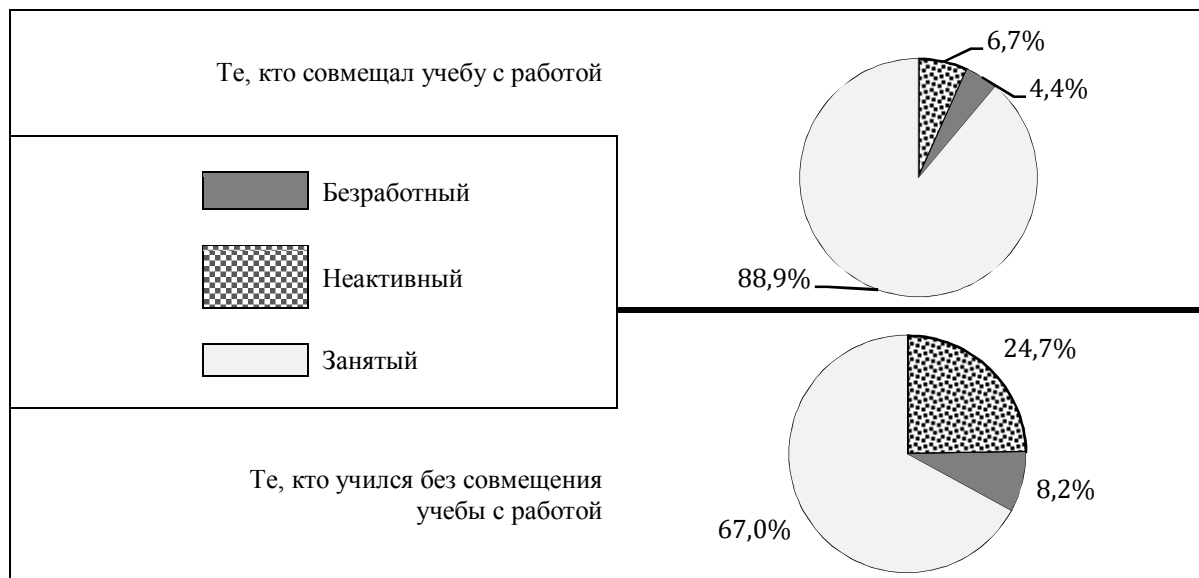


Рис. 3. Статусы выпускников по истечении года после окончания вуза на основании обработки данных Российского мониторинга экономики и здоровья населения за 1995–2003 годы (выполнено автором по материалам работы [14, 23]).

Акцент на трудоустройство по специальности

Понимая важность вышеприведенных выводов, мы с коллегами из лаборатории университетского развития УрФУ проанализировали влияние вторичной занятости в процессе обучения выпускников, сделав акцент на трудоустройство по специальности, полученной в процессе обучения (рис. 4).

В рамках *дискуссии* о полученных нами выводах, хотелось бы обратить внимание на контролируемые вузом параметры. Отбирая среди параметров на диаграмме «Уровня удовлетворенности выпускников...» (рис. 2), те, на которые вуз может оказывать непосредственное влияние, мы пришли к заключению, что для выработки решений по совершенствованию деятельности вуза необходимо поставить и искать ответы на следующие вопросы:

- Какие необходимы изменения содержания и процесса высшего образования для повышения удовлетворенности выпускников знаниями и навыками?
- Как повысить готовность выпускника к конкуренции и его самооценку?
- Как побудить его стать уверенным амбассадором вуза?

Магистральный путь ответа на все три вопроса очевиден и признается всеми заинтересованными сторонами: согласовать представления работодателей и сотрудников, преподавателей вузов о конкурентоспособности выпускников на рынке труда. Осложняет вопрос то, что в формулу конкурентоспособности обязательно должно войти требование соответствия реальной практике подбора и управления кадрами реального рынка труда.

В данном направлении государством, профессиональным и академическим сообществом сделаны значительные инвестиции и ведется громадная работа в рамках Национальной системы профессиональных квалификаций, при создании собственных образовательных стандартов ведущими университетами, систем общественно-профессиональных и государственной аккредитации.

Дополнительный путь реже становится предметом обсуждения: решение проблемы на более ранних стадиях за счет профессионального самоопределения абитуриентов, а позднее – студентов, выпускников бакалавриата и т.д. Однако, это предмет отдельного исследования.

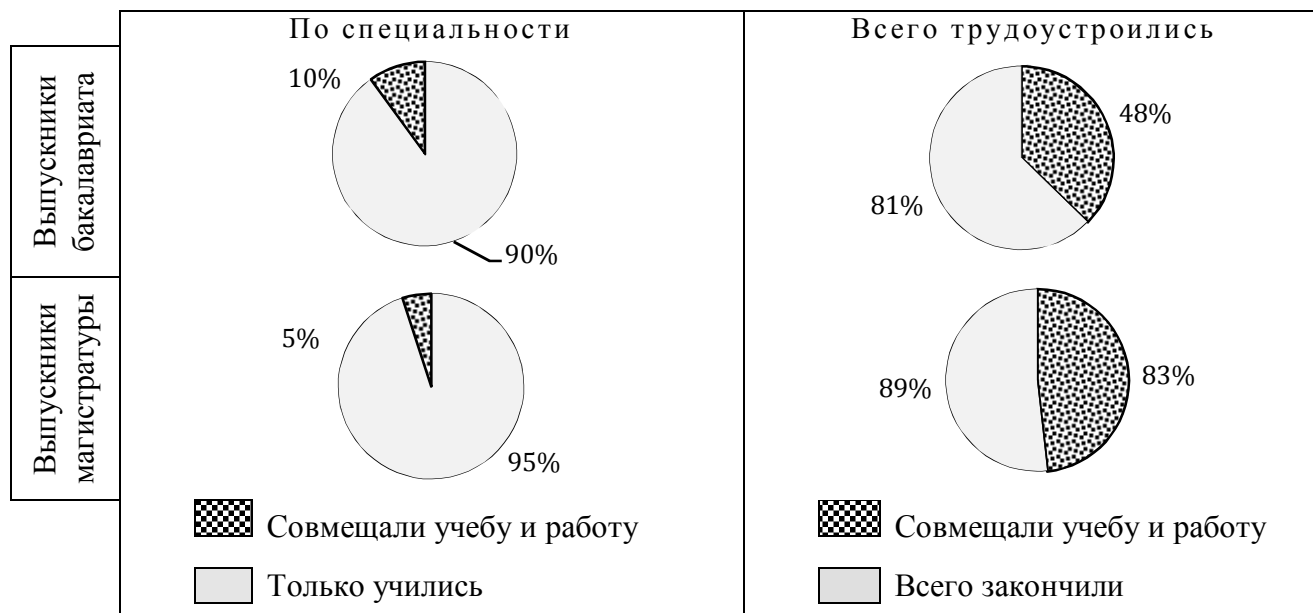


Рис. 4. Параметры трудоустройств работавших выпускников УрФУ по данным социологического исследования за 2017 год. (Рисунок выполнен автором по материалам работы [16, 7])

На основании вышеизложенного, мы ставим две дополнительные исследовательских задачи:

1. Выбор теоретической модели описания качества результата может помочь стать основой дополнительного диалога и устранить возникающий разрыв и неудовлетворенность выпускников.

2. Выбор показателей, позволяющих корректно и продуктивно планировать и измерять качество оказанных образовательных услуг высшего профессионального образования.

Ниже приводятся предложенные нами решения по каждой из задач.

Модель для диалога

По первой задаче мы считаем полезным использовать, в т.ч. в диалоге с заинтересованными сторонами, принятую в маркетинге модель «5 уровней продукта», разработанную и описанную Филипом Котлером [17]. Необходимо напомнить, что эта теория определена как для традиционного товара, так и для услуг. Для понимания идеи, на которую мы опираемся, важна диаграмма (рис. 5).



Рис. 5. Лестница ценности рыночного продукта

Использование данной модели предполагает рассмотрение выпускника как совокупности качеств, созданных в процессе ВО, неразрывно связанных с их носителем. Выпускник «приобретается» хозяйствующими субъектами путем заключения трудового договора.

Тогда, следуя модели «5 уровней товара» Ф. Котлера, при рассмотрении результата оказанных образовательных услуг мы должны определить такие свойства выпускника, которые обеспечат заключение упомянутого трудового договора (см. табл. 2). В данной таблице модельные уровни, сформированные в соответствии с методологией Ф. Котлера, мы сопоставили с широко известными результатами прогноза аналитиков Всемирного экономического форума [18] и результатами собственных исследований востребованности универсальных компетенций. Согласно нашим исследованиям, «ведущим фактором повышения качества бакалаврского и магистерского образования является формирование у студентов в течение всех лет обучения компетенций, связанных с навыками самостоятельной работы в решении проблемных ситуаций, оперативным решением практических задач, возникающих у работодателей в разных сферах профессиональной деятельности из-за появления новых технологий, технических систем, задач совершенствования конкретных сфер социальной жизни людей, а также развитием социальных навыков и личных качеств» [16, 83].

Как можно видеть из описания характеристик и предполагаемых методов контроля (см. табл. 2), качество выпускника может и должно контролироваться вузом в рамках образовательного процесса. Вопрос методического обеспечения таких технологий очень непросто. Но если ставится задача давать профессиональное высшее образование определенного уровня качества, то эту проблему надо решать.

Стоит обратить внимание на принципиально новые инструменты, которые используются сегодня отдельными вузами для динамической оценки востребованных компетенций: автоматизированный поиск среди предложений о работе, с созданием онтологий, на основе алгоритмов машинного обучения. По сути, это попытка должна снизить риск ошибки в выборе модели компетенций. Однако пока рано говорить, что данные решения существенно решают поставленную проблему.

Объективная универсальная оценка качества ВО

По вопросу поиска адекватного инструмента планирования и измерения качества высшего образования нельзя не отметить, что сегодня оно измеряется не только параметрами трудоустройства в течении первого года после окончания, но и величиной средней стартовой заработной платы. Указанные параметры включаются в различные информационные ресурсы, создаваемые по результатам процедуры мониторинга для вузов в целом, для направлений подготовки, для регионов [20; 22] и подробно рассматриваются в литературе [3; 13; 14; 21].

Критиками «зарплатного» подхода часто ставится вопрос о том, что повышение уровня заработной платы выпускника лишь отчасти лежит в сфере влияния вуза и не может быть решено его единоразовым действием и изменением. Наше мнение: хотя такое измерение и не дает всей полноты картины, оно информативно для оценки функционирования вуза в целом, особенно если мы оцениваем динамику либо сопоставляем с вузами в сходных условиях. Еще более полезна информация о «зарплатной премии» по направлению подготовки. За неимением информационной базы по доходам выпускников, вузы часто вынуждены считать, что если выпускники трудоустроились, то успех уже достигнут.

Интересам той части организаций, которые имеют устоявшуюся профессиональную структуру кадров, соответствовала бы оценка в виде доли трудоустроенных по специальности, логика расчета которой представлена в виде нижеприведенной формулы (см. (2)).

$$\text{Доля трудоустроенных по специальности} = \frac{\text{Количество трудоустроенных по специальности, в т.ч. поступившие на следующую степень обучения по той же, либо аналогичной специальности}}{\text{Количество трудоустроенных выпускников}} \quad (2)$$

Модельное описание характеристик выпускника с точки зрения работодателя, в модели «5 уровней продукта»

Уровень свойств	Модельное описание характеристик	Характеристики выпускника из перечня «10 компетенций» и др.
Потенциальные характеристики	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Потенциальный уровень товара – набор возможных улучшений и модификаций, которые обеспечат его конкурентоспособность в будущем. ▪ Необходим для долгосрочного видения и стратегии по имеющемуся у компании товару. ▪ Появляются характеристики, еще не существующие у текущего продукта, о таких потенциальных характеристиках даже не задумывается потребитель. 	<ul style="list-style-type: none"> • Работник умеет вычленять проблемы и решать их: решает комплексные проблемы, объективно оценивает ситуации и принимает решения [18]. • Присутствует готовность принимать ответственность за финансовые результаты по принятым решениям.
Дополненные характеристики	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Дополненный или дифференцирующий уровень – набор важных для потребителя характеристик, делающих товар непохожим на товары конкурентов. Предполагает более высокую степень развития услуг компании. ▪ Если у продукта существует дифференцирующий уровень, то имеется устойчивое конкурентное преимущество и может быть создан бренд. 	<ul style="list-style-type: none"> • Работник способен к инновациям: обладает критическим мышлением и креативен [18]. • Умеет работать в проектной команде: владеет взаимодействием с людьми, ориентирован на высокий уровень сервиса [18]. • Может руководить коллективом: умеет управлять людьми и имеет навыки ведения переговоров [18].
Ожидаемые характеристики	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ожидаемый уровень есть набор характеристик, которыми должен обладать товар по мнению целевого потребителя. ▪ Данный уровень называют «идеальным профилем товара», он включает в себя набор базовых обязательных функций, а также все ожидания и представления целевого потребителя о функциях товара. ▪ Обычно ожидания и представления о характеристиках товара потребитель основывает на своем личном опыте использования конкурентных продуктов. Поэтому ожидаемый уровень частично отражает конкурентную ситуацию на рынке. 	<ul style="list-style-type: none"> • Работник обладает «общекультурными компетенциями: умение мыслить и ясно излагать свои взгляды, коммуникабельность, эрудированность, самостоятельность» [16, 79] • Работник умеет применять на практике базовые знания, владеет необходимыми компетенциями [18]. • Работник имеет навыки профессионала: выраженный эмоциональный интеллект и когнитивная гибкость [18].
Базовые характеристики	<ul style="list-style-type: none"> ▪ К базовым характеристикам относят характеристики, без которых товар не способен выполнять свои ключевые функции, без которых товар не существовал бы. ▪ Данные характеристики – обязательны. 	<ul style="list-style-type: none"> • Работник умеет выполнять обязанности, определенные функциональной картой вида профессиональной деятельности в соответствии с профессиональным стандартом [19].
Уровень ключевой ценности	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Уровень ключевой ценности товара – фундаментальная потребность, которую желает удовлетворить потребитель, приобретая товар. ▪ Уровень ключевой ценности — ядро любого товара. ▪ Этот уровень – причина существования товара. 	<ul style="list-style-type: none"> • Работник владеет базовыми знаниями, которые необходимы ему при выполнении должностных обязанностей в соответствии с отраслевым уровнем техники и организации производства.

Описание характеристик приведено как пример. Конкретные описания должны быть сделаны, исходя из маркетинговой стратегии вуза и с учетом специфики направлений подготовки.

С точки зрения этой части организаций, чем ближе значение доли трудоустройства по специальности к 1, тем более качественный результат вуз произвел. В экономике, в которой скорость появления новых профессий невелика, потребность в нужных кадрах высоко предсказуема, а довузовская профориентация идеальна, данная парадигма могла бы выразиться в достаточно однозначной модели оценки потока выпускников, с сильной конкретной связью между менеджментом элементов образовательных процессов и результативностью. Это могло бы явиться опорой институализации материальной заинтересованности менеджмента, корпуса ППС, вспомогательных подразделений вуза в повышении качества образовательных услуг в виде доли трудоустроенных по специальности. Проблема в том, что перечисленные выше допущения в современных условиях не выполняются, и принятие данного показателя в качестве единственного

нарушает интересы многих заинтересованных сторон – например, обучающихся, которые желают более гибко менять образовательную и профессиональную траектории.

Остаются также два вопроса в части контроля трудоустройства, которые следует отнести не только к контролю качества высшего профессионального образования, а – более широко – к контролю маркетинговой стратегии вуза и точности планирования действий регулятора и региональных властей. Обратим внимание, что контроль доли трудоустроенных по специальности от числа выпускников определяются двумя принципиально разными обстоятельствами:

- соответствие объема набора и выпуска по конкретной специальности потребностям рынка труда (от дефицита до перепроизводства);
- соответствия характеристик выпускников требованиям рынка (собственно качество образования).

Заключение

Исследование показало, что менее всего выпускники удовлетворены именно знаниями и профессиональными навыками. Их ожидания при поступлении были гораздо выше. Важно, однако, что мягкие навыки были ими получены в объеме, превосходящем их ожидания.

Вопрос о контроле средней стартовой заработной платы выпускников необходимо рассматривать в разрезе конкретных направлений с учетом региональной составляющей. К сожалению, информационная база для проведения такого мониторинга вузам пока недоступна.

Вместе с тем наличие долгосрочной проблемы удовлетворенности выпускников и других заинтересованных сторон, до сих пор нерешенной, позволяет нам утверждать, что решение следует искать, расширив границы рассмотрения, изучая механизмы успешных практик. Успешные практики вузов показывают, что для будущего успеха обучающемуся необходима вовлеченность в тот вид деятельности, для которого он приобретает знания. Без этого невозможно добиться готовности студента к развитию умения оценивать свои природные данные, применять полученные и получаемые знания, умения выстраивать отношения.

Мы считаем, что на необходимость решения данной проблемы система управления ВО может ответить изменением организации основных процессов, реализацией инструментов и механизмов в соответствии с требованием о создании трех поддерживающих друг друга условий:

- а) применение более динамичных инструментов описания и измерения результатов образования, чем обеспечивают НСПК и система ФГОС;
- б) раннее сочетание образовательной и профессиональной траектории;
- в) роста качества практического и проектного обучения, других активностей, основанных на вовлечении работодателей и других участников рынка.

Организационные инструменты реализации этих условий зависят от возможностей конкретного вуза и не подлежат механическому копированию.

В то же время для ведения успешного диалога заинтересованных сторон необходимо признать, что в долгосрочном аспекте успешной реализации образовательной и профессиональной траектории объективно больше всех заинтересованы сам студент и его семья, и это необходимо принимать во внимание.

Литература

1. Федеральный закон от 26 мая 2021 г. № 144-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “Об образовании в Российской Федерации”» // Российская газета – Федеральный выпуск № 117. 31 мая 2021 г.
2. Внесены изменения в закон об образовании. Справка Государственно-правового управления // Портал Администрации Президента Российской Федерации.
3. Роцин С.Ю., Рудаков В.Н. Влияние «качества» вуза на заработную плату выпускников. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. 30 с.

4. Опрос выпускников Новосибирского национального исследовательского государственного университета [Электронный ресурс]. URL: <http://www.nsu.ru/4fba62775323994779972e21f7cf667f>
5. Мониторинг трудоустройства выпускников [Электронный ресурс]. URL: <http://graduate.edu.ru/>
6. Фрумин И.Д., Добрякова М.С. Что заставляет меняться российские вузы: договор о невовлеченности // Вопросы образования. 2012. № 2. С. 159–191.
7. Меренков А.В., Шаврин В.С. Какой специалист востребован на рынке труда: мнение работодателей и студентов // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 1. С. 94–103.
8. Павлова О.Н., Казин Ф.А., Бутаков Н.А. Профильность трудоустройства выпускников вузов: анализ данных социальных сетей // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 3. С. 38–56. DOI: 10.15826/umpa.2017.03.036
9. Williford A. M., Moden G. O. Using alumni outcomes research in academic planning. Paper presented at the 29th Annual Forum of the Association for Institutional Research, Baltimore, April 30 – May 3, 1989. 25 p.
10. Schomburg H., Teichler U. Higher education and graduate employment in Europe: results from graduates surveys in twelve countries. Dordrecht, Netherlands: Springer, 2006. Vol. 15. 172 p.
11. Allen J., Van der Velden R. Transitions from higher education to work. Careers of university graduates (ed.) U. Teichler. Dordrecht, Netherlands: Springer, 2007. Pp. 55–78.
12. Cabrera A. F., Weerts D. J., Zulick B. J. Making an impact with alumni surveys. Special Issue: Enhancing Alumni Research: European and American Perspectives. 2005. Vol. 2005, No. 126, Pp. 5–17. DOI: 10.1002/ir.144
13. Роцин С.Ю., Рудаков В.Н. Совмещение учебы и работы студентами российских вузов // Вопросы образования ВШЭ. 2014. № 2. С. 152–179.
14. Роцин С.Ю. Переход «учеба-работа»: омут или брод? // Проблемы рынка труда. Серия WP3. Препринт WP3/2006/10. М.: ГУ ВПШ, 2006.
15. Варшавская Е.Я. Успешность перехода «учеба-работа»: для кого дорога легче? // Социологические исследования. 2016. № 2. С. 39–46.
16. Сандлер Д.Г., Сущенко А.Д., Кузнецов П.Д., Печенкина Т.Е. Трудоустройство выпускников и его связь с качеством высшего образования // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22. № 3. С. 73–85.
17. Филип Котлер. Маркетинг и менеджмент. СПб.: «Питер Ком», 1998.
18. Список из 10 самых востребованных компетенций будущего // The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. 2016 [Электронный ресурс]. URL: <https://happymonday.ua/ru/10-skills-of-the-future>
19. Реестр профессиональных стандартов / Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/?sort=PROPERTY_NAME&order=asc
20. Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования. Характеристика системы высшего образования 2019 [Электронный ресурс]. URL: https://monitoring.miccedu.ru/iam/2019/_vpo/material.php?type=1&id=5
21. Роцин С.Ю., Рудаков В.Н. Измеряют ли стартовые заработные платы выпускников качество образования? // Вопросы образования. 2015. № 1. С. 137–181.
22. Рейтинг вузов РФ: мониторинг трудоустройства выпускников // «Российский союз промышленников и предпринимателей». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rspp.ru/upload/iblock/b59/c5a1415f5c8dad447e5179d3eb5f1a70.pdf>
23. Weiss F., Klein M., Grauenhorst T. The effects of work experience during higher education on labour market entry: learning by doing or an entry ticket? // Work, employment and society. 2014. Vol. 28. No. 5, Pp. 788–807.

24. Delaney A. M. Voices of experience: renewing higher education with alumni studies // Tertiary Education and Management. 2000. No. 6. Pp. 137–156.

25. Australian Graduate Survey [Electronic resource]. URL: <http://www.graduatecareers.com.au/research/surveys/australiangraduatesurvey/>

26. Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 3 апреля 2020 г. № 550 «Об утверждении Порядка проведения конкурса на распределение контрольных цифр приема по специальностям и направлениям подготовки и (или) укрупненным группам специальностей и направлений подготовки для обучения по образовательным программам высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета» // ГАРАНТ.РУ [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73954074/#ixzz6uZ6adyxD>

27. Yoshimoto K., Yamada H. University education and its relevance to working life. Competences, Higher Education and Career in Japan and the Netherlands (eds.) J. Allen et.al. Dordrecht, Netherlands: Springer, 2007. Pp. 97–127.

Принцип реципрокности в отношениях экономической теории и исследований человеческих качеств

Reciprocity Principle in Relationship to Economic Theory and Research of Human Qualities (DOI: 10.34773/EU.2021.5.29)

А. МАХМУТОВ

Махмутов Артур Анварович, аспирант кафедры общей экономической теории Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета. E-mail: arturmakh@gmail.com

*Экономическая наука должна быть
эко-историко-социо-политико-риторико-философской.¹*
Д. Макклоски

Статья посвящена рассмотрению принципа реципрокности как актуального механизма развития экономической теории, опирающейся на представления о человеческих качествах. Проанализированы работы экономистов, раскрывших связь исследований человеческих качеств с теорией человеческого капитала. Показано, что преодоление статичности понятия человеческого капитала инициировало разработку теории человеческого потенциала. В статье реализован междисциплинарный подход к пониманию поведения человека в экономических отношениях. Наиболее подробно представлен персонологический подход на примере понятия отраженной субъектности. Цель статьи – обосновать возможность взаимного теоретико-методологического обогащения экономической теории и исследований различных направлений гуманитарного знания, исследующих человеческие качества на основе принципа реципрокности.

Ключевые слова: экономическая теория, принцип реципрокности, исследование человеческих качеств, человеческий капитал, человеческий потенциал, междисциплинарный подход, персонологический подход, отраженная субъектность.

The article is devoted to the analysis of the principle of reciprocity as an actual mechanism for the development of economic theory based on ideas about human qualities. This paper reviews the work of economists who have revealed the connection between research of human qualities and the theory of human capital. Initial works in this field highlight that overcoming the static nature of the concept of human capital initiated the development of the theory of human potential. The interdisciplinary approach has been applied to human behavior in economic relations. The personological approach is presented in the most detail on the example of the concept of

¹ Расков Д. Е. Технологические и институциональные идеи — это то, что делает наш мир современным. Интервью с Дейдрой Макклоски // Экономическая политика. 2016. Т. 11. № 3. С. 230.