

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

*В.Н. Рудаков, И.С. Чириков,
С.Ю. Роцин, Д.С. Дрожжина*

**УЧИТЬСЯ, СТУДЕНТ?
ВЛИЯНИЕ УСПЕВАЕМОСТИ В ВУЗЕ
НА ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ ВЫПУСКНИКОВ**

Препринт WP15/2016/01
Серия WP15
Научные труды Лаборатории
исследований рынка труда

Москва
2016

Редактор серии WP15
«Научные труды Лаборатории исследований рынка труда»
С.Ю. Роцин

Рудаков, В. Н., Чириков, И. С., Роцин, С. Ю., Дрожжина, Д. С.

Учись, студент? Влияние успеваемости в вузе на заработную плату выпускников [Электронный ресурс]: препринт WP15/2016/01 / В. Н. Рудаков, И. С. Чириков, С. Ю. Роцин, Д. С. Дрожжина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст. дан. (1 Мб). – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. – (Серия WP15 «Научные труды Лаборатории исследований рынка труда»). – 37 с.

В работе проводится эмпирическая оценка влияния академической успеваемости на заработную плату выпускников российского селективного вуза на данных опроса, проведенного Центром внутреннего мониторинга НИУ ВШЭ за 2014 г. Взаимосвязь академической успеваемости (измеренной на основе среднего балла студента во время обучения в вузе) и заработной платы выпускников на рынке труда через полгода после окончания университета оценивается с учетом академических, социально-демографических контрольных переменных и факторов, связанных с рынком труда.

Проведенный эмпирический анализ выявил отсутствие положительной взаимосвязи между академической успеваемостью и заработной платой выпускников. Установлено, что эффект успеваемости на заработную плату является отрицательным для девушек (–8,2% за дополнительный балл успеваемости) и не является статистически значимым для мужчин. При учете сектора занятости эффект становится незначимым для всей выборки в целом. Оценка наиболее полной спецификации, учитывающей различия в сферах и отраслях занятости, показывает, что эффект успеваемости является отрицательным для всей выборки (–5,2%) и для женщин (–6,5%), однако на минимальном уровне значимости. Совмещение учебы и работы является основным фактором, оказывающим положительное влияние на заработную плату выпускников (30% зарплата «премия» за наличие опыта работы до окончания вуза). При этом совмещение учебы и работы не оказывает статистически значимого влияния на академическую успеваемость.

Классификация JEL: I21, I23, I26, J31

**Препринты Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики» размещаются по адресу: <http://www.hse.ru/org/hse/wp>**

© Рудаков В.Н., 2016
© Чириков И.С., 2016
© Роцин С.Ю., 2016
© Дрожжина Д.С., 2016
© Оформление. Издательский дом
Высшей школы экономики, 2016

Введение^{1, 2, 3, 4, 5}

Одними из важнейших последствий совершившегося перехода к массовому высшему образованию в России являются дифференциация вузов по качеству и изменение функции диплома как сигнала на рынке труда. В обществах с немассовым высшим образованием наличие диплома свидетельствует о принадлежности к элитному клубу людей, обладающих высочайшей квалификацией. В странах, где высшее образование стало массовым или практически всеобщим, диплом о высшем образовании является лишь пропуском на рынок труда и сам по себе уже не гарантирует хорошей позиции. В связи с этим особую роль приобретают дополнительные показатели качества полученного образования, например, статус элитного учебного заведения, образовательная ступень (бакалавриат, магистратура, аспирантура) или уникальные характеристики образовательной программы.

Важным показателем качества полученного образования является успеваемость обладателя диплома. Логично предположить, что студенты, которые получают более высокие оценки в процессе обучения, лучше усваивают образовательную программу. Вероятно, такие студенты лучше подготовлены к профессиональной деятельности и могут быть вознаграждены более высокой стартовой заработной платой и быстрым карьерным ростом. Целый ряд исследований, проведенных в США, свидетельствуют о наличии зарплатной «премии» для тех, кто хорошо учился в университете [Wise, 1975; Jones, Jackson, 1990; Rumberger, Thomas, 1993; Roth, Clarke, 1998; Pascarella, Terenzini, 2005; Hershbein, 2013]. Существует ли аналогичная зависимость в российском высшем образовании? Получают ли отличники более высокую заработную плату? Для ответа на

¹ Рудаков Виктор Николаевич (vrudakov@hse.ru) – младший научный сотрудник Научно-учебной лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ.

² Чириков Игорь Сергеевич (ichirikov@hse.ru) – кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник Института образования, директор Центра социологии высшего образования НИУ ВШЭ.

³ Рошин Сергей Юрьевич (sroshchin@hse.ru) – кандидат экономических наук, доцент Департамента прикладной экономики, заведующий Научно-учебной лабораторией исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ.

⁴ Дрожжина Дарья Сергеевна (ddrozhzhina@hse.ru) – ведущий аналитик Центра внутреннего мониторинга НИУ ВШЭ.

⁵ Статья подготовлена по результатам проекта Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ «Поведение предприятий на рынке труда. Рынок труда выпускников» (2016), поддержанного Центром фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

этот вопрос мы эмпирически оцениваем влияние успеваемости в процессе обучения на размер заработной платы выпускников через полгода после выпуска. В качестве источника данных используются материалы Мониторинга выпускников Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» 2014 г.

При оценке влияния академической успеваемости на заработную плату выпускников на выборке нескольких вузов могут возникать проблемы, связанные с несопоставимостью шкал оценивания, принятых в разных вузах (5-балльная, 10-балльная и др.), и необходимостью учета степени селективности вуза. Эти аспекты особенно важны в ситуации существенной дифференциации образования по качеству, которая характерна для российской системы высшего образования. Поэтому рассмотрение данных по одному селективному вузу⁶ является возможным решением указанных проблем. Однако, с другой стороны, результаты, полученные на данных по одному вузу, не могут быть экстраполированы на российское высшее образование и рынок труда в целом.

Насколько нам известно, данная работа является первым в России эмпирическим исследованием, которое на массиве микроданных оценивает влияние академической успеваемости на заработную плату выпускников. Помимо собственно эмпирической оценки, нас также интересуют возможные объяснения механизмов взаимосвязи успеваемости и заработной платы после выпуска.

Вопрос взаимовлияния академической успеваемости и заработной платы выпускников после окончания вуза является одним из центральных для понимания взаимосвязи между образованием и рынком труда. Получение эмпирических оценок по данному вопросу может внести вклад в дискуссию между вузовским сообществом и работодателями. В последние годы работодатели часто критикуют российские вузы за низкий уровень подготовки и устаревшие компетенции, формируемые в процессе обучения. Вузовское сообщество, в свою очередь, не слишком удовлетворено уровнем вовлеченности работодателей в формулирование требований и оценку образовательных программ.

Исследование данной взаимосвязи позволяет выявить, как соотносятся системы оценивания в вузе и на рынке труда, одинаково ли ценятся различные навыки

⁶ В данной работе под селективностью вуза мы понимаем высокие требования к абитуриентам вуза (высокий средний балл приема в вуз по ЕГЭ) и в процессе обучения, селективность вуза отражает, как правило, «качество», элитарность и престижность вуза, его принадлежность к ведущим учреждениям высшего профессионального образования в стране. Определение аналогично используемому в зарубежной литературе термину “university selectivity”.

и способности в этих двух сферах, учат ли вузы тому, что приносит впоследствии более высокую заработную плату. Характер связи между успеваемостью и заработной платой может служить индикатором согласованности сферы высшего образования и рынка труда.

Связь успеваемости и заработной платы: теоретические объяснения

Существует ряд теорий, которые объясняют взаимосвязь образовательных достижений и последующих результатов выпускников на рынке труда:

- теория человеческого капитала [Becker, 1968; Mincer, 1989];
- теория сигналов и теория скрининга [Spence, 1971; Arrow, 1973; Stiglitz, 1975];
- экономическая теория конвенций и порядков обоснования ценности [Болтански, Тевено, 2000; Boltanski, Thevenot, 2006].

Большинство из этих теорий сформулированы в рамках экономической науки (теория человеческого капитала, теория сигналов, теория скрининга), в то же время экономическая теория конвенций является, скорее, междисциплинарным направлением. Подробно большая часть этих теорий, объясняющих связь образования и заработной платы, рассмотрена в обзорной работе Д. Биллза [Bills, 2003].

Большинство рассматриваемых экономических теорий исходят из предположения о наличии положительного влияния академической успеваемости на уровень заработной платы выпускников. Классический постулат теории человеческого капитала заключается в следующем: образование предоставляет значимые навыки и знания, важные для рынка труда, что делает образованных работников более ценными, тем самым положительно влияя на их заработную плату [Becker, 1968; Mincer, 1989]. С точки зрения теории человеческого капитала академическая успеваемость может отражать объем человеческого капитала, накопленного во время обучения в вузе. В зависимости от способностей и усилий, прилагаемых студентом при освоении профессиональных дисциплин, учащиеся могут получить различный объем знаний и компетенций, которые являются элементами человеческого капитала и могут быть измерены на основе академической успеваемости. Соответственно, студенты, имеющие более высокие показатели академической успеваемости (накопившие большой объем человеческого капитала), получают более высокую отдачу от человеческого капитала, выраженную в более высоком уровне заработной платы.

Согласно теории скрининга и теории сигналов, экономические агенты действуют с целью передачи сигналов, а скрининг – механизм, с помощью которого рынки реагируют на несовершенство информации о качествах индивида [Stiglitz, 1975]. Так как общая информация о навыках приносит экономическую отдачу, индивиды инвестируют время

и финансовые средства для того, чтобы получить данную информацию и предоставить работодателю, что позволяет им получить ренту от своих «способностей» [Bills, 2003].

Высокая академическая успеваемость (например, «красный» диплом, высокий средний балл) является сигналом для работодателей относительно высокой производительности работников, соответственно, может являться механизмом селекции наиболее способных сотрудников и приносить экономическую отдачу в виде более высокой заработной платы на рынке труда. Некоторые исследователи считают, что высшее образование позволяет не просто сортировать индивидов в группы в зависимости от их способностей и потенциальной производительности, но также дает возможность студентам прямо выявить и предоставить подтверждение своих способностей работодателям. Ведь резюме текущих выпускников университетов позволяет включить информацию об оценках, специальности, тестах, селективности вуза. Все это выявляет способности выпускников на рынке труда [Arcidiacono, Bayer, Hismo, 2010].

Когнитивные способности (выявляемые во время обучения в вузе и измеренные на основе академической успеваемости) как элемент человеческого капитала или как сигнал приносят экономическую отдачу при выходе на рынок труда. Соответственно, академическая успеваемость, оценивающая эти способности, является предиктором будущей заработной платы, которая зависит от способностей выпускников и может оказывать положительное влияние на уровень заработной платы.

Часть исследователей (в области менеджериальных наук) считает, что оценки и академическая успеваемость являются важными предикторами заработной платы, так как отражают не только когнитивные способности индивидов, но также мотивацию, добросовестность и другие полезные навыки, с которыми выпускники выходят на рынок труда [Roth, Clarke, 1998].

Однако ряд теорий могут объяснить наличие отрицательной взаимосвязи между успеваемостью и заработной платой. Массовизация высшего образования может приводить к изменению стратегий как выпускников, так и работодателей. Происходит обесценение диплома о высшем образовании, тем более снижается значимость академической успеваемости как сигнала о производительности работников. В этих условиях студенты стремятся получить опыт работы, который также является важным сигналом на рынке труда и элементом человеческого капитала, который в условиях массового высшего образования принесет дополнительную отдачу [Апокин, Юдкевич, 2008].

Кроме того, может действовать обратный эффект – студенты, имевшие опыт работы во время обучения, могут получать более высокую заработную плату после выпуска.

Однако приобретение опыта работы связано с дополнительными усилиями и временными издержками, студенты уделяют меньше внимания учебе, что может отрицательно повлиять на академическую успеваемость.

Массовизация высшего образования приводит к тому, что важным фактором селекции работников становится не столько сам факт окончания вуза, сколько селективность вуза. Диплом селективного вуза ценится работодателями за счет того, что обучение в селективном вузе предполагает серьезный механизм отбора (на входе в вуз и во время обучения), только наиболее талантливые и способные студенты успешно оканчивают такие вузы. Таким образом, селективный вуз выполняет за работодателей функцию отбора, и диплом об окончании такого вуза является мощнейшим сигналом на рынке труда. Некоторые исследователи отмечают, что диплом селективного вуза является намного более значительным сигналом на рынке труда, чем академическая успеваемость, что существенно снижает стимулы студентов, обучающихся в таких вузах, прикладывать усилия для достижения высоких академических результатов. При этом гетерогенность в уровне способностей среди студентов селективных вузов существенно ниже, чем среди студентов менее «качественных» вузов за счет все того же жесткого отбора в «качественные» вузы [Hershbein, 2013]. Недостаточная мотивация студентов селективных вузов на получение отличных оценок в вузе, высокие требования в селективных вузах и незначительная гетерогенность способностей студентов «качественных» вузов может приводить к отсутствию влияния или даже к отрицательному влиянию академической успеваемости на заработную плату выпускников ведущих вузов. Такое объяснение является важным для нашей работы, так как мы рассматриваем выборку выпускников селективного вуза.

Ряд экономических и социологических теорий также могут объяснять отсутствие взаимосвязи между успеваемостью и заработной платой после выпуска. Одним из возможных объяснений может являться предположение об автономности сфер высшего образования и рынка труда. Данные системы могут по-разному оценивать и вознаграждать различные элементы человеческого капитала выпускников, в частности их способности. Похожее объяснение может предложить экономическая теория конвенций [Болтански, Тевено, 2000; Boltanski, Thevenot, 2006]. Болтански и Тевено предполагают, что существуют шесть порядков (сфер) обоснования справедливости, каждому из них соответствуют разные способы оценивания (присвоения ценности), вид информации, базовые отношения и квалификация людей [Болтански, Тевено, 2000, с. 76].

Можно предположить, что для высших учебных заведений и для организаций, в которых работают выпускники, характерны разные принципы оценивания, которые

не связаны друг с другом и принадлежат к разным сферам. Например, оценки в вузе могут выставляться исходя из принципов сферы вдохновения (творчество), а «справедливая» заработная плата формируется исходя из принципа сферы рынка (цена) или индустриальной сферы (производительность). Таким образом, между вузами и рынком труда может существовать дисбаланс, который выражается в отсутствии связи между успеваемостью в вузе и заработной платой после выпуска.

Связь успеваемости и заработной платы: результаты эмпирических исследований

Ранние исследования по данной теме в качестве центрального объекта для изучения используют академическую успеваемость и оценивают влияние академических достижений на заработную плату выпускников. Для этого в работах оценивается стандартная модель минцеровского типа, где в качестве зависимой переменной используется логарифм заработной платы, а в качестве регрессоров – академическая успеваемость, измеренная на основе среднего балла во время обучения в вузе (GPA), и различные социально-демографические характеристики индивидов [Wise, 1975; Filer, 1983; Jones, Jackson, 1990]. Исследователи выявили наличие положительного влияния академической успеваемости на заработную плату выпускников. В частности, Д. Вайз на данных по крупной американской компании за 60-е годы доказал, что один дополнительный балл по шкале академической успеваемости увеличивает стартовую заработную плату выпускников на 4–6%.

Э. Джонс и Д. Джэксон на выборке выпускников американского университета за 80-е годы пришли к выводу о наличии 8%-й «зарплатной» премии за каждый дополнительный балл академической успеваемости [Jones, Jackson, 1990].

При этом основным источником гетерогенности в отдаче от академической успеваемости называют гендерные различия. Как отмечают многие исследователи, отдача от академической успеваемости для женщин, как правило, выше, чем для мужчин [Filer, 1983; Jones, Jackson, 1990]. В некоторых работах для мужчин фиксируется отсутствие влияния успеваемости на заработную плату, а для женщин такое влияние является положительным [Rumberger, Thomas, 1993]. Данные различия могут объясняться тем, что относительно дискриминируемым группам на рынке труда (например, женщинам) необходимо получить более качественное образование, или более мощный сигнал, чтобы сигнализировать о своих способностях [Arcidiacono, Bayer, Hismo, 2010].

Некоторые исследователи критикуют использование академической успеваемости в качестве основного «академического» индикатора взаимосвязи образования и рынка труда, указывая на то, что селективность вуза может являться значительно более мощным

сигналом относительно качества и способностей работников [Lazear, 1977]. Более современные исследования используют методологию, где наряду с академической успеваемостью контролируются и другие академические факторы, среди которых селективность вуза и направление подготовки [James, Alsalam, 1989; Rumberger, Thomas, 1993; Thomas, Zhang, 2005; Zhang, 2008; Hershbein, 2013]. Причем селективность вуза и выбор специализации рассматриваются как наиболее важные предикторы стартовых заработных плат выпускников, в то время как академическая успеваемость оценивается как менее важный фактор.

Р. Румбергер и С. Томас на данных опроса недавних выпускников вузов (Recent College Graduates) за 1987 г. выявили наличие 3–5%-й «премии» за дополнительный балл академической успеваемости [Rumberger, Thomas, 1993]. Э. Джеймс, Н. Алсалам на данных NSLY за 80-е годы выявили наличие 3–5%-й «премии» за дополнительный балл успеваемости [James, Alsalam, 1989; Rumberger, Thomas, 1993]. Л. Джанг на данных B&B (Bacalaureat and Beyond) выявил 6%-ю отдачу от академической успеваемости на данных за 1994–2003 гг. [Zhang, 2008].

Отдача от академической успеваемости может различаться и в зависимости от «качества» вуза. Б. Хершбейн разработал формальную модель взаимосвязи между селективностью вуза, академической успеваемостью и последующими результатами на рынке труда. Эмпирическая оценка модели показала, что отдача от академической успеваемости в селективном вузе меньше, чем в неселективном (соответственно 6 и 9% за один дополнительный балл) [Hershbein, 2013].

В целом большинство исследователей, изучавших взаимосвязь академической успеваемости и заработной платы выпускников, выявили наличие положительной зависимости, однако размерность эффекта является незначительной [Wise, 1975; Filer, 1983; Jones, Jackson, 1990; Rumberger, Thomas, 1993; Roth, Clarke, 1998; Pascarella, Terenzini, 1990; 2005; Hershbein, 2013]. Исследователи в своих обзорных работах отмечают, что в среднем один дополнительный балл по шкале успеваемости увеличивает заработную плату на 6–7% [Pascarella, Terenzini, 1990; 2005]. Незначительный размер влияния успеваемости на заработную плату, как правило, объясняется тем, что такие факторы, как селективность вуза и образовательная специализация, «забирают на себя» большую часть «образовательных» эффектов.

Гипотезы исследования

На основании рассмотренных выше теоретических концепций и результатов эмпирических исследований в работе сформированы следующие конкурирующие гипотезы:

1. Академическая успеваемость положительно влияет на стартовую заработную плату выпускников за счет того, что отличники накапливают больший объем человеческого капитала и приобретают дополнительный сигнал о способностях на рынке труда.
2. Академическая успеваемость негативно влияет на стартовую заработную плату выпускников за счет механизма обратной причинно-следственной связи, вызванной положительным эффектом совмещения учебы и работы на заработную плату и негативным эффектом – на академическую успеваемость.
3. Академическая успеваемость не оказывает влияния на заработную плату выпускников, так как сферы образования и рынка труда являются автономными, по-разному измеряют и вознаграждают способности и навыки выпускников. Кроме того, эффекты, описанные в Гипотезах 1 и 2, могут действовать одновременно и в противоположном направлении.
4. Академическая успеваемость влияет на заработную плату выпускников незначительно, в то время как основное влияние на заработную плату выпускников оказывают такие факторы, как совмещение учебы и работы, гендерные различия и распределение по рабочим местам (выбор специальности, отраслевая сегрегация).

Описание данных и проблемы измерения

В качестве эмпирической базы для проведения анализа были использованы данные Мониторинга выпускников. Исследование реализуется Центром внутреннего мониторинга и проводится ежегодно среди выпускников московского кампуса НИУ ВШЭ текущего года.

В статье используются данные, полученные в ходе опроса выпускников 2014 г. Опросный этап исследования проводился в ноябре – декабре (спустя 5–6 месяцев после выпуска из университета). В качестве метода сбора информации выступал онлайн-опрос: приглашение к участию и ссылка на электронную анкету высылались на адрес электронной почты выпускника. Участниками исследования стали выпускники бакалавриата, специалитета и магистратуры, на момент опроса не продолжавшие обучение в НИУ ВШЭ в Москве на программах базового высшего образования.

На приглашение к участию откликнулись 815 выпускников, что составляет 29% от всех выпускников 2014 г., не продолживших обучение в московском кампусе НИУ ВШЭ. В выборочной совокупности представлены выпускники, окончившие в НИУ ВШЭ бакалавриат (35%), специалитет (16%), магистратуру (49%), а также обучавшиеся ранее на бюджетных (71%) и платных (29%) местах, что в общем репрезентирует генеральную совокупность. Выборочная совокупность также репрезентирует генеральную по факультету, который ранее окончил выпускник, по успеваемости выпускника и его полу.

В рассматриваемом вузе для внутреннего использования принята 10-балльная шкала оценивания вместо традиционной 5-балльной шкалы, которая принята в большинстве других учреждений высшего профессионального образования. Шкала соответствия качественной и числовой оценок принята в следующем виде:

- «отлично» – 8–10 баллов (по 10-балльной шкале);
- «хорошо» – 6–7 баллов (по 10-балльной шкале);
- «удовлетворительно» – 4–5 баллов (по 10-балльной шкале);
- «неудовлетворительно» – 0–3 балла (по 10-балльной шкале).

За счет большего размера шкалы данная система оценивания может быть более «чувствительна» к различным образовательным результатам обучающихся и позволяет более четко оценить имеющиеся знания и способности студентов.

Приведем основные проблемы измерения, которые могут потенциально приводить к получению смещенных оценок:

1) *Смещение самоотбора* (“self-selection bias”) – самоотбор респондентов в выборку исследования. Метод сбора информации (по электронной почте), использованный в опросе, предполагает, что респонденты самостоятельно принимают решение относительно участия в исследовании. Респонденты, принявшие участие в опросе, могут отличаться по своим характеристикам от тех, кто по разным причинам отказался от участия, за счет чего может возникать смещение оценок. Проблема в исследовании частично решается за счет того, что в среднем выборка респондентов значимо не отличается от генеральной совокупности по большинству стратифицирующих параметров.

2) *Эндогенность*. Проблема эндогенности связана со способностями выпускников, которые могут оказывать существенное влияние на заработную плату и успеваемость, однако являются ненаблюдаемыми. Другой источник эндогенности – проблема наличия обратного эффекта (“reverse causality”), связанная с тем, что, с одной стороны, академическая успеваемость может оказывать влияние на заработную плату выпускников, с другой стороны – занятость во время обучения может негативно влиять на академическую успеваемость. Наличие валидных прокси-переменных для

индивидуальных показателей способностей (например, балл ЕГЭ), панельных данных, которые позволяют рассматривать многолетнюю историю заработных плат выпускников и учитывать способности респондентов, являющиеся неизменными во времени, с помощью моделей с фиксированными эффектами, частично решает проблему эндогенности. Однако в нашем исследовании мы не обладаем панельной базой данных по выпускникам, отсутствуют данные по баллам ЕГЭ для большинства студентов. Вместе с тем считается, что «смещение» оценок, связанное с ненаблюдаемыми способностями, может быть не столь значительным, так как в работе рассматриваются выпускники селективного вуза, которые прошли «двойной фильтр» отсева при поступлении и во время обучения в вузе [Arrow, 1973].

3) *Временной период исследования.* Используемые в исследовании данные являются «срезом» за один год и не дают возможности отслеживать заработную плату и карьеру выпускников в течение достаточно продолжительного периода времени (от 1 до 5 лет). Помимо этого, эффекты многих академических характеристик (селективности вуза, академической успеваемости), а также стратегий перехода учеба – работа (совмещение учебы и работы, мобильность по рабочим местам), могут различаться в краткосрочном (стартовые заработные платы) и среднесрочном периодах. Например, студенты, совмещавшие учебу и работу и не отличавшиеся высокой академической успеваемостью, могут получить более высокую стартовую заработную плату, чем сверстники, которые уделили все внимание учебе за счет наличия опыта работы. Однако впоследствии знания и навыки, приобретенные теми, кто занимался только учебой, могут принести существенную отдачу, когда будут дополнены другим элементом человеческого капитала – опытом работы. В результате в среднесрочной перспективе выпускники, занимавшиеся только учебой, могут получать более высокую заработную плату, чем те, кто совмещал учебу с работой и недополучил необходимых базовых знаний и навыков. Однако отсутствие панельных данных по заработной плате выпускников не позволит нам оценить среднесрочные последствия различных образовательных стратегий. Все перечисленные проблемы измерения следует учитывать при формулировании и интерпретации выводов исследования.

Результаты

Описательный анализ успеваемости и заработной платы выпускников

Средняя заработная плата выпускников ВШЭ составляет 63,9 тыс. руб. (после вычета подоходного налога) Выпускники ВШЭ имели достаточно высокую академическую успеваемость (7,5 балла из 10), средний возраст респондентов составил

24,7 года. Для выпускников со степенью бакалавра мы также имеем данные по баллам ЕГЭ при поступлении в вуз, среднее значение составляет 75,1 балла из 100 (табл. 1).

При проведении предварительного анализа в работе не удаляются крайние значения («аутлайеры») по показателям возраста и уровня заработной платы респондентов. Выбор соответствующей стратегии эмпирического исследования связан с тем, что данные по возрасту являются достоверными и не содержат ошибку измерения (формируются на основании отчетности университета, а не на основе опроса), а показатель заработной платы при проведении регрессионного анализа логарифмируется, что в существенной степени «сглаживает» дифференциацию, возникающую за счет наличия крайних значений.

Таблица 1. Описательные статистики по основным переменным

Переменная	Количество наблюдений	Среднее значение	Станд. откл.	Мин.	Макс.
Заработная плата (тыс. руб.)	500	63,9	38,7	6	452
Академическая успеваемость (по 10-балльной шкале)	815	7,5	0,9	4,6	9,8
Балл ЕГЭ (100-балльная шкала)	238	75,1	6,9	54,5	93,0
Возраст (лет)	815	24,7	4,5	20	58

Источник: составлено авторами на основе данных Мониторинга выпускников ЦВМ НИУ ВШЭ.

Среди основных академических факторов, влияющих на уровень заработной платы выпускников, можно выделить уровень образовательных программ, оплату обучения и факультет, который окончил выпускник. Предварительный анализ показывает наличие отдачи от обучения на дополнительной ступени высшего образования: выпускники-магистры, при прочих равных, зарабатывают в среднем на 20% больше, чем выпускники-бакалавры, различия между бакалаврами и специалистами не являются значительными (табл. 2). В целом данный эффект может быть связан не только с отдачей от более высокой ступени высшего образования, но также и с экономической отдачей от возраста и опыта работы.

Достаточно парадоксальный результат предварительного анализа связан с тем, что выпускники, обучавшиеся на «коммерческих» местах, зарабатывают в среднем больше, чем выпускники-«бюджетники» (табл. 2).

Таблица 2. Распределение выборки и средняя заработная плата выпускников по академическим факторам

Переменная	Количество	Доля в выборке	Средняя успеваемость (по 10-балльной шкале)	Средняя заработная плата (тыс. руб.)
Вся выборка			7,5	63,9
Уровень образования				
Бакалавриат	286	35,1	7,4	57,1
Специалитет	133	16,3	7,2	58,5
Магистратура	396	48,6	7,8	68,1
«Бюджетные»/«коммерческие» студенты				
«Коммерческие»	236	29,0	7,1	67,0
«Бюджетные»	579	71,0	7,7	63,0

Источник: составлено авторами на основе данных Мониторинга выпускников ЦВМ НИУ ВШЭ.

При этом респонденты, обучавшиеся на «бюджетных» местах, имеют более высокую академическую успеваемость. На первый взгляд, можно предположить, что студенты, обучавшиеся на «бюджетных» местах, должны иметь более высокий уровень способностей, который позволил им выдержать конкурс на поступление в НИУ ВШЭ, и эти способности должны приносить более высокую отдачу как в обучении, так и на рынке труда. Однако, несмотря на более высокую академическую успеваемость, «отдачу» на рынке труда более высокие способности в обучении не приносят. Такая ситуация может быть связана также с эффектами других факторов, которые мы не контролируем. Для более четкого объяснения данного феномена необходимо проведение регрессионного анализа, представленного в следующем разделе.

Наряду с академическими факторами значительное влияние на заработную плату выпускников могут оказывать стратегии перехода учеба – работа, а также факторы, связанные с рынком труда. Описательные статистики по данным факторам представлены в табл. 3. Одним из важнейших факторов, который отражает стратегию выхода выпускников на рынок труда, является наличие опыта работы во время обучения. Анализ данных показывает, что 82,7% выпускников НИУ ВШЭ на протяжении своего обучения совмещали учебу и работу.

Таблица 3. Распределение выборки и средняя заработная плата выпускников по факторам, связанным с рынком труда

Переменная	Количество	Доля	Средняя успеваемость (по 10-балльной шкале)	Средняя заработная плата (тыс. руб.)
Совмещение учебы и работы				
Работал во время обучения	674	82,7	7,6	66,5
Не работал	141	17,3	7,4	44,4
Стаж (период начала работы)				
Более чем за полгода до выпуска	261	42,4	7,5	74,1
За 4–6 месяцев до выпуска	50	8,1	7,6	72,6
За 1–3 месяцев до выпуска	64	10,4	7,8	53,5
Через 1–3 месяца после выпуска	165	26,8	7,5	51,3
Через 4–5 месяцев после выпуска	75	12,2	7,3	55,7
Работа по профилю полученной специальности (самооценка)				
Работа соответствует специальности	510	83,7	7,6	65,1
Работа не соответствует специальности	99	16,3	7,3	58,3
Должность				
Стажер	15	2,5	8,0	24,7
Младший специалист	40	6,7	7,8	50,4
Специалист	425	70,7	7,6	60,4
Старший специалист	76	12,7	7,3	82,5
Заместитель руководителя / руководитель отдела	39	6,5	7,2	84,9
Заместитель / руководитель компании	6	1,0	6,7	265,6
Тип занятости				
Полный рабочий день	579	94,2	7,5	65,6
Неполный рабочий день	27	4,4	7,7	31,7
Нерегулярная работа, подработка	9	1,5	7,5	33,9
Сектор занятости				
Коммерческая организация	460	74,8	7,5	65,0
Органы госуправления	37	6,02	7,6	53,7
Некоммерческие организации	22	3,58	7,3	51,0
Образовательные/научные организации	71	11,54	7,9	54,9
Предпринимательство	16	2,6	6,7	146,9
Фриланс	9	1,46	7,5	56,5

Источник: составлено авторами на основе данных Мониторинга выпускников ЦВМ НИУ ВШЭ.

Выпускники вуза, совмещавшие учебу с работой, зарабатывают существенно больше тех, кто не имел опыта работы до окончания университета / получения диплома (соответственно 66 и 44 тыс. руб.) (табл. 3).

Таким образом, наличие опыта работы до окончания вуза дает выпускнику существенные преимущества при выходе на рынок труда. Опыт работы вместе с наличием диплома о высшем образовании является значимым сигналом для работодателей относительно способностей и производительности работника, что отражается на уровне заработной платы. При этом студенты, совмещавшие учебу и работу, имеют в среднем более высокую академическую успеваемость, чем те, кто не имел опыта работы. На основании этого можно сделать два предположения: наличие работы во время обучения не сказывается на академической успеваемости, при этом учебу с работой совмещают, по-видимому, наиболее способные студенты, что совпадает с выводами, полученными по теме студенческой занятости в России в других работах [Рощин, Рудаков, 2014; Янбарисова, 2014].

Важность наличия опыта работы подтверждает и положительная отдача от специфического стажа работников. Наиболее высокую заработную плату после окончания вуза получают респонденты, устроившиеся на текущую работу как минимум за полгода до выпуска из вуза (74 тыс. руб.), в то время как те, кто устроился непосредственно перед окончанием вуза или сразу после окончания, еще не успели приобрести необходимый опыт работы в конкретной компании, зарабатывают в среднем около 50 тыс. руб. (табл. 3).

Подавляющее большинство выпускников НИУ ВШЭ работают по профилю полученной специальности. При этом респонденты, работа которых соответствует полученной специальности, зарабатывают больше, чем те, кто работает не «по специальности». Респонденты, имевшие более высокую академическую успеваемость, с большей вероятностью работают по профилю полученной специальности. Большинство выпускников НИУ ВШЭ в течение года после окончания вуза работают на должности специалиста (70%). Заработная плата выпускников предсказуемо возрастает со значимостью занимаемой должности. При этом мы также получаем парадоксальный результат предварительного анализа, согласно которому чем ниже была успеваемость студента во время обучения, тем более высокую должность он занимает после окончания вуза (табл. 3).

Большинство выпускников НИУ ВШЭ работают в коммерческих организациях (74%). Выпускники, занимающиеся предпринимательством, зарабатывают в среднем почти в 3 раза больше, чем работающие по найму. При этом будущие предприниматели во время обучения имели самую низкую академическую успеваемость (средний балл – 6,7).

Студенты НИУ ВШЭ с наиболее высокими академическими результатами выбирают для себя работу в образовательных или научных организациях.

Другой значимой группой факторов, оказывающих влияние на заработную плату выпускников вузов, являются социально-демографические характеристики респондентов: пол, возраст, семейное положение, тип проживания и др. Особняком в данной группе факторов стоят гендерные различия в заработной плате. На тему гендерных различий в заработной плате написано большое количество научных работ. В исследованиях, посвященных выпускникам, часто отмечается, что гендерный разрыв в заработной плате на первых этапах карьеры может быть выше [Filer, 1983; Thomas, Zhang, 2005; Joy, 2003; Kunze, 2003; Garcia-Aracil, 2007]. Для выборки выпускников НИУ ВШЭ данный тезис также подтверждается.

Таблица 4. Распределение выборки и средняя заработная плата выпускников по социально-демографическим факторам

Переменная	Количество	Доля	Средняя успеваемость (по 10-балльной шкале)	Средняя заработная плата (тыс. руб.)
Пол				
Женский	526	64,5	7,7	59,3
Мужской	289	35,5	7,2	71,7
Возрастная группа				
20–24 лет	568	69,7	7,5	60,4
Старше 24 лет	247	30,3	7,6	69,8
Брачный статус				
Холост/не замужем	673	82,6	7,5	63,0
Женат/замужем	131	16,1	7,6	66,3
Разведен(а)	11	1,4	7,8	76,7
Тип проживания				
В общежитии	45	5,5	8,1	48,4
С родителями	242	29,7	7,3	60,2
В своей квартире	153	18,8	7,4	67,9
В снимаемой квартире/комнате	328	40,3	7,7	66,3
У друзей/знакомых	33	4,1	7,4	54,0
Другое	14	1,7	7,7	69,1

Источник: составлено авторами на основе данных Мониторинга выпускников ЦВМ НИУ ВШЭ.

Несмотря на то, что девушки учатся значительно лучше, чем юноши, это не приносит отдачи на рынке труда (табл. 4). Заработная плата юношей после окончания вуза в среднем на 20% выше, чем оплата труда девушек. Этот феномен также заслуживает дальнейшего подробного анализа и ответа на вопрос о том, почему более высокая академическая успеваемость девушек никак не отражается в уровне их заработной платы на рынке труда.

Важные эмпирические результаты получены при анализе средней успеваемости и уровня заработной платы по типу проживания. Наиболее высокую академическую успеваемость во время обучения в вузе имели студенты, проживающие в общежитии, однако при этом они имеют самый низкий уровень заработной платы. Самая низкая академическая успеваемость была характерна для выпускников, проживающих с родителями. Самые высокие заработки имеют выпускники, проживающие отдельно от родителей в своей или снимаемой квартире. При этом, по-видимому, существует и обратная взаимосвязь – уровень дохода и положение на рынке труда может определять место проживания и степень экономической самостоятельности молодых людей.

Регрессионный анализ влияния академической успеваемости на заработную плату выпускников

С помощью методов регрессионного анализа в работе оценивается влияние академической успеваемости на заработную плату выпускников. Дополнительно мы также оцениваем детерминанты академической успеваемости студентов, пытаясь ответить на вопрос о предикторах высокой успеваемости. Для эмпирической оценки используются следующие модели:

$$\ln(W_i) = \beta_0 + \beta_1 \cdot GPA_i + \beta_2 \cdot Acad_i + \beta_3 \cdot SocDem_i + \beta_4 \cdot St_Work_i + \beta_5 \cdot Job_i + \varepsilon \quad (1)$$

$$GPA_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot Acad_i + \beta_2 \cdot SocDem_i + \beta_3 \cdot St_Work_i + \beta_4 \cdot Job_i + \varepsilon, \quad (2)$$

где: GPA_i – средний балл i -го студента во время обучения в НИУ ВШЭ (по шкале от 1 до 10); $\ln(W_i)$ – логарифм среднемесячной заработной платы выпускника через полгода после выпуска из НИУ ВШЭ; $Acad_i$ – академические характеристики индивида (уровень образования, факультет, оплата обучения); $Gender_i$ – пол респондента, возрастная группа; St_Work_i – факт совмещения учебы и работы; Job_i – факторы, связанные с рынком труда: работа по профилю специальности, сектор занятости, сфера занятости и т.д.

Уравнения оцениваются как для всей выборки, так и по гендерным группам отдельно. Результаты оценки базовой модели представлены в табл. 5. Для устранения проблемы самоотбора в выборку занятых (“self-selection bias”) в работе используется процедура Хекмана, на основе которой на первом шаге оценивается вероятность попадания в выборку занятых, а на втором шаге – обычное зарплатное уравнение минцеровского типа с помощью МНК. В качестве экзогенной переменной для коррекции Хекмана, которая влияет на вероятность занятости, но не оказывает прямого влияния на уровень заработной платы, мы используем брачный статус выпускников.

Основной результат регрессионного анализа заключается в том, что высокая академическая успеваемость отрицательно влияет на последующую заработную плату

выпускников на рынке труда. Один дополнительный средний балл успеваемости по 10-балльной шкале снижает заработную плату после окончания вуза на 7% (табл. 5). Однако эффект существенным образом различается по гендерным группам: для выпускников-юношей влияние академической успеваемости на заработную плату не является статистически значимым, а для девушек мы получаем зарплатный «штраф» за академическую успеваемость в размере 8%. Несмотря на то, что девушки в среднем учатся лучше, чем юноши, зарабатывают они существенно меньше.

Таблица 5. Регрессионный анализ влияния академической успеваемости на заработную плату выпускников (МНК, по всей выборке и по гендерным группам) (только образовательные факторы)

Переменные	Вся выборка	Мужчины	Женщины
	Натуральный логарифм заработной платы		
Академическая успеваемость (по 10-балльной шкале)	-0,0706** (0,0311)	-0,0561 (0,0514)	-0,0823** (0,0399)
Уровень образовательных программ: референтная группа (бакалавриат)			
Специалитет	0,0431 (0,0883)	-0,121 (0,156)	0,112 (0,110)
Магистратура	0,122* (0,0700)	0,195 (0,142)	0,0875 (0,0825)
Оплата за обучение: референтная группа («коммерческие» места)			
«Бюджетное» место	-0,0205 (0,0624)	-0,0599 (0,107)	-0,00424 (0,0803)
Совмещение учебы и работы: референтная группа (не совмещали учебу и работу)			
Совмещали учебу и работу	0,333*** (0,0753)	0,399*** (0,141)	0,282*** (0,0916)
Работа по профилю полученной специальности: референтная группа (работают не по специальности)			
Работа по специальности	0,0219 (0,0654)	0,103 (0,119)	0,0246 (0,0817)
Гендер: референтная группа (женщины)			
Мужчины	0,0993* (0,0521)		
Возрастная группа: референтная группа (старше 25 лет)			
Возраст до 25 лет	-0,150*** (0,0567)	-0,0617 (0,106)	-0,201*** (0,0690)
Constant	11,54*** (0,283)	11,78*** (0,458)	11,54*** (0,357)
Наблюдения	494	186	308
R-квадрат	0,173	0,188	0,181

Примечание. Стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Источник: расчеты авторов на основе данных Мониторинга выпускников ЦВМ НИУ ВШЭ.

В целом мы получили достаточно парадоксальный результат, связанный с тем, что высокая академическая успеваемость отрицательно влияет на заработную плату

выпускников. Академическая успеваемость является оценкой потенциала, способностей и усилий студентов. Студенты, имеющие более высокую академическую успеваемость, по всей видимости, имеют более высокие способности и прикладывают большие усилия, чем студенты, показывающие низкую академическую успеваемость. Эти способности и привычка к усердной работе должны приносить отдачу на рынке труда, в том числе выраженную в более высокой заработной плате (оценкой способностей и производительности со стороны работодателей). Однако результаты нашего исследования показывают, что академическая успеваемость не приносит экономической отдачи для мужчин, а для женщин значимо отрицательно влияет на заработную плату. В дальнейшем мы попытаемся найти объяснения для такого феномена.

Наибольший положительный вклад в заработную плату выпускников вносит наличие опыта работы до окончания вуза. Респонденты, совмещавшие учебу с работой, зарабатывают в среднем на 33% больше, чем те, кто не получил опыта работы во время обучения в вузе. При этом для юношей отдача от совмещения учебы с работой выше, чем для девушек (соответственно 40% и 28% – «премия» за опыт работы). На основании полученного результата можно предположить, что респонденты, активно совмещавшие учебу с работой, возможно, уделяли недостаточно внимания учебе, что сказалось на их академической успеваемости, и отрицательный эффект от академической успеваемости на заработную плату вызван обратной взаимосвязью этих параметров через совмещение учебы и работы.

Студенты, окончившие магистратуру, зарабатывают в среднем на 12% больше выпускников бакалавриата. Отчасти этот эффект связан с возрастными различиями и более высоким накопленным опытом работы у выпускников магистратуры. Влияние обучения на «бюджетных» местах или соответствия работы профилю полученной специальности не является статистически значимым. Выпускники старших возрастов, окончившие вуз в возрасте после 25 лет, зарабатывают на 15% больше, чем более молодые выпускники, при этом молодые девушки зарабатывают на 20% меньше, чем взрослые.

В регрессионной модели также «контролируются» различия по факультетам или специальностям, однако влияние гетерогенности факультетов на заработную плату выпускников в большинстве случаев не является статистически значимым, что, по-видимому, обусловлено относительно малой размерностью выборки.

Проведенная процедура Хекмана выявила отсутствие смещения самоотбора в модели, хотя брачный статус значимо влияет на вероятность занятости (табл. 6). Следовательно, мы можем опираться на результаты, полученные методом наименьших квадратов (табл. 5).

Таблица 6. Результаты коррекции смещения самоотбора по методу Хекмана

Переменные	(1)	(2)
	Основное уравнение	Уравнение отбора
Академическая успеваемость (по 10-балльной шкале)	-0,0706** (0,0305)	-0,000217 (0,0585)
Брачный статус		0,281** (0,126)
Лямбда Хекмана		-0,0660 (0,366)
Observations	494	809

Примечание. Стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Источник: расчеты авторов на основе данных Мониторинга выпускников ЦВМ НИУ ВШЭ.

Основной вопрос, который возникает по итогам регрессионного анализа, можно сформулировать следующим образом: «Почему более способные к обучению студенты (обучающиеся на бюджетных местах, имеющие высокую успеваемость) не получают отдачу на свои способности на рынке труда?». Попытаемся найти ответ на этот вопрос, рассматривая взаимосвязь между успеваемостью и заработной платой выпускников сквозь призму студенческой занятости во время обучения в вузе, гендерных различий и распределения по секторам занятости.

Механизмы влияния успеваемости на заработную плату: совмещение учебы и работы, гендерные различия и распределение по секторам занятости.

Совмещение учебы и работы

С учетом того, что активное совмещение учебы и работы приносит существенную «прибавку» к заработной плате, наиболее способные и активные студенты могли получать опыт работы, зная о его ценности для работодателей. Получение опыта работы связано со значительными временными издержками, следовательно, можно предположить, что студенты, активно совмещавшие учебу и работу, могли уделять учебе недостаточно времени. Снижение усилий, направленных на освоение образовательной программы за счет отвлечения на совмещение учебы с работой, может снижать академическую успеваемость студентов, и отрицательный эффект успеваемости на заработную плату может являться следствием данного механизма. Для проверки данной гипотезы мы провели оценку детерминант академической успеваемости. Полученные оценки позволяют нам ответить на вопрос о том, как совмещение учебы и работы может влиять на академическую успеваемость. Для оценки детерминант академической успеваемости студентов мы используем модель (2) и оцениваем ее при помощи МНК, как для всей выборки, так и отдельно для студентов бакалавриата.

Согласно полученным результатам оценки, совмещение учебы и работы не оказывает значимого влияния на успеваемость студентов (табл. 7). Таким образом, гипотеза о том, что отрицательная взаимосвязь успеваемости и заработной платы связана одновременно с положительным влиянием наличия опыта работы на заработную плату и отрицательным влиянием студенческой занятости на успеваемость, не подтверждается.

Средняя ожидаемая успеваемость студентов магистратуры на 0,3 балла выше, чем у студентов бакалавриата. Академическая успеваемость «бюджетных» студентов на 0,5 баллов выше, чем у «коммерческих» (табл. 7).

Таблица 7. Результаты регрессионного анализа детерминант академической успеваемости

Переменные	Вся выборка (1)	Бакалавриат
	Академическая успеваемость по 10-балльной шкале	
Балл ЕГЭ		0,0504***
		(0,00782)
Уровень образовательных программ: референтная группа (бакалавриат)		
Специалитет	-0,347***	
	(0,101)	
Магистратура	0,289***	
	(0,0791)	
Оплата за обучение: референтная группа («коммерческие» места)		
«Бюджетное» место	0,556***	0,304***
	(0,0707)	(0,113)
Совмещение учебы и работы: референтная группа (не совмещали учебу и работу)		
Совмещали учебу и работу	-0,0783	-0,0503
	(0,0778)	(0,1000)
Гендер: референтная группа (женщины)		
Мужчины	-0,402***	-0,247**
	(0,0622)	(0,106)
Возрастная группа: референтная группа (старше 25 лет)		
Возраст до 25 лет	0,0354	
	(0,0738)	
Наблюдения	815	237
R-квадрат	0,292	0,429

Примечание. Стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Источник: расчеты авторов на основе данных Мониторинга выпускников ЦВМ НИУ ВШЭ.

Считается, что «бюджетные» студенты имеют более высокий уровень способностей, который позволил им выдержать конкурс и поступить в вуз на бюджетное место. Этот более высокий уровень способностей позволяет им иметь более высокую академическую успеваемость, которая является измерителем способности к обучению.

Однако, как показывают результаты анализа взаимосвязи успеваемости и заработной платы, обучение на бюджетном месте не влияет на заработную плату выпускников (табл. 5).

Анализ подвыборки студентов бакалавриата показывает, что средний балл ЕГЭ при поступлении является значимым предиктором последующей академической успеваемости. Один дополнительный балл ЕГЭ при поступлении увеличивает ожидаемую академическую успеваемость на 5%. При этом считается, что балл ЕГЭ при поступлении в вуз может быть использован как прокси-переменная для способностей студентов. Полученные результаты указывают на то, что способности (измеренные на основе балла ЕГЭ) взаимосвязаны с академической успеваемостью, т.е. академическая успеваемость тоже в данной логике может являться некоторой прокси-переменной для когнитивных способностей студентов.

Гендерные различия и распределение рабочих мест

Как показывают результаты регрессионного анализа детерминант академической успеваемости (табл. 6), при прочих равных, юноши имеют средний балл на 0,4 балла ниже, чем девушки. Однако, согласно результатам анализа взаимосвязи академической успеваемости и заработной платы выпускников (табл. 5), на рынке труда мы видим противоположную картину: девушки зарабатывают на 10% меньше, чем мужчины. Если для мужчин влияние успеваемости в вузе на последующую заработную плату не является статистически значимым, то для девушек мы видим значимое отрицательное влияние, или зарплатный «штраф» за хорошие оценки.

С чем может быть связан такой результат? Если отрицательное влияние успеваемости на заработную плату не связано с совмещением учебы и работы, то оно может быть обусловлено гендерными различиями. При этом гендерные различия в заработной плате могут быть связаны с дискриминацией, либо сегрегацией по секторам (отраслям) занятости или различиями в стартовых должностях на рынке труда.

Важный фактор, который мы не учитывали в базовой спецификации (табл. 5), распределение по секторам занятости и по должностям в иерархии компаний. С одной стороны, данные факторы, безусловно, могут оказывать весьма существенное влияние на заработную плату. С другой стороны, распределение по секторам занятости и по должностям может быть связано с академическими факторами и результатами (которые мы учитывали в регрессии) и в этом смысле может возникать мультиколлинеарность, и факторы, связанные с рынком труда, могут «забирать на себя» значительную часть

эффекта от образовательных факторов. Должность в компании – показатель, который настолько сильно влияет на заработную плату, что может выступать в качестве альтернативной зависимой переменной, но при использовании в регрессионной модели «заберет на себя» практически все эффекты от других переменных. При этом взаимосвязь между должностью и заработной платой является тривиальной и несомненной, что подтверждают данные дескриптивного анализа (табл. 3). Поэтому мы не используем должность в компании в качестве дополнительного регрессора. В свою очередь, распределение по секторам занятости может быть связано с академической успеваемостью и гендерными различиями, в том числе различиями в предпочтениях по выбору рабочего места. Эти предпочтения могут формироваться как с сугубо прагматичной точки зрения (наибольшая заработная плата), так и с гедонистической (престиж, гибкий график, другие «незарплатные» характеристики работы).

Как показывают результаты анализа гендерных различий в распределении рабочих мест, статистически значимыми являются различия в распределении стартовых позиций и различия по сферам занятости (табл. 8). Юноши с большей вероятностью сразу после окончания вуза попадают на более значимые должности в иерархии компаний, в то время как девушки довольствуются менее значимыми позициями. Таким образом, различия в уровне заработной платы между девушками и мужчинами определяются различиями в стартовой позиции в компании. При этом результаты дескриптивного анализа показывают, что без «контроля» на другие характеристики индивидов, чем хуже студент учился в вузе, тем более высокую должность в иерархии компании, при прочих равных, он получает после окончания вуза (табл. 3).

Таблица 8. Распределение рабочих мест по гендерным группам

Распределение рабочих мест:	Женщины, доля, %	Мужчины, доля, %
В среднем	62,6	37,4
Позиция		
Стажер	80,0	20,0
Младший специалист	70,0	30,0
Специалист	64,5	35,5
Старший специалист	52,6	47,4
Зам.руководителя/руководитель отдела	51,3	48,7
Зам. руководителя /руководитель компании	50	50
Статистика chi-кв.	9,28**	
Сектор занятости		
Фриланс	66,7	33,3
Образовательные/научные организации	64,8	35,2
Коммерческая организация	63,5	36,5
Органы государственного управления	59,5	40,5
Некоммерческие организации	59,1	40,9
Предпринимательство	43,8	56,3
Статистика chi-кв.	3,05	
Сфера занятости		
Журналистика, медиа, пресса	90,3	9,7
PR, маркетинг, реклама	77,3	22,7
Другое	71,4	28,6
Торговля	70,4	29,6
Консалтинг, аудит	70,0	30,0
Образование и наука	66,3	33,7
Юриспруденция	63,2	36,8
Сервис и услуги	61,5	38,5
Госслужба или некоммерческие организации	53,7	46,3
Производство	51,9	48,2
Банки, инвестиции, финансы, страхование	47,8	52,2
IT, Интернет, телекоммуникации	44,4	55,6
Транспорт и логистика	33,3	66,7
Статистика chi-кв.	44,68***	

Примечание. Уровень значимости: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Источник: расчеты авторов на основе данных Мониторинга выпускников ЦВМ НИУ ВШЭ.

Несмотря на некоторые различия в гендерном распределении по секторам (юноши более склонны к предпринимательству, которое приносит более высокие заработки, а девушки более склонны работать в образовательных и научных организациях, в которых заработки невысоки), в целом различия не являются статистически значимыми.

Значимыми являются различия по сферам занятости: девушки предпочитают работать в сферах журналистики, медиа, прессы, PR, маркетинга, рекламы, в торговле, в то время как юноши чаще работают в сферах транспорта и логистики, IT и телекоммуникаций, а также банках, финансах и страховании. Такая гендерная сегрегация по сферам занятости может вносить существенный вклад в дифференциацию заработной платы выпускников.

Для регрессионного анализа «вклада» распределения по рабочим местам в заработную плату выпускников в работе используются две переменные, одна из которых отражает сектор занятости (коммерческая организация, органы госуправления, предпринимательство и т.д.), а другая – отрасль или сферу занятости (банки, IT, торговля, производство и т.д.). Использование в регрессионном анализе контрольной переменной, отражающей различия в секторе занятости, приводит к тому, что влияние академической успеваемости на заработную плату становится незначимым как для всей выборки, так и для отдельных гендерных групп (табл. 9). На рынке труда наблюдается существенная экономическая отдача за выбор сектора коммерческих организаций или предпринимательства по сравнению с работой в образовательных или научных организациях.

Таблица 9. Регрессионный анализ влияния академической успеваемости на заработную плату выпускников (МНК, по всей выборке и по гендерным группам) с учетом сектора занятости (типа организации) и специфического стажа

Переменные	Вся выборка	Мужчины	Женщины
	Логарифм заработной платы		
Академическая успеваемость (по 10-балльной шкале)	-0,0337	-0,00175	-0,0569
	(0,0303)	(0,0524)	(0,0387)
Трудоустройство на предприятии (специфический стаж): референтная группа (за 1–3 месяца до выпуска)			
Более чем за полгода до выпуска	0,199***	0,226	0,180**
	(0,0758)	(0,149)	(0,0892)
За 4–6 месяцев до выпуска	0,133	0,120	0,115
	(0,103)	(0,206)	(0,119)
Через 1–3 месяца после выпуска	-0,0580	-0,0677	-0,0700
	(0,0797)	(0,155)	(0,0931)
Через 4–5 месяцев после выпуска	-0,0476	-0,0556	-0,0499
	(0,103)	(0,188)	(0,127)
Совмещение учебы и работы: референтная группа (не совмещали учебу и работу)			
Совмещали учебу и работу	0,229***	0,239*	0,205**
	(0,0744)	(0,096)	(0,0887)

Сектор занятости (тип организации): референтная группа (образовательные/научные организации)			
Коммерческая организация	0,470***	0,549***	0,432***
	(0,0839)	(0,166)	(0,0974)
Органы госуправления	0,242**	0,444*	0,167
	(0,116)	(0,235)	(0,136)
Некоммерческие организации	0,181	0,198	0,178
	(0,140)	(0,262)	(0,166)
Предпринимательство	0,915***	0,774***	1,420***
	(0,194)	(0,285)	(0,341)
Константа	10,80***	10,63***	
	(0,278)	(0,477)	
Наблюдения	494	186	308
R-квадрат	0,270	0,278	0,293

Примечание. Стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Источник: расчеты авторов на основе данных Мониторинга выпускников ЦВМ НИУ ВШЭ

Добавление контрольной переменной, отражающей специфический стаж работы у текущего работодателя, «забирает на себя» часть эффекта от совмещения учебы и работы: отдача от занятости во время обучения снижается по сравнению со спецификацией, представленной в табл. 5. Для выпускников вузов наблюдается отдача от наличия специфического стажа работы (более полугодя) у текущего работодателя (19%) (табл. 9).

Альтернативная переменная для учета отраслевой сегрегации – сфера занятости – позволяет наиболее подробно рассмотреть различия в сферах, секторах и отраслях занятости. Результаты регрессионного анализа с учетом сферы занятости представлены в табл. 10. Данная спецификация является наиболее полной и позволяет оценить влияние академической успеваемости на заработную плату выпускников с учетом подробного рассмотрения образовательных, социально-демографических факторов и факторов, связанных с рынком труда.

Оценка наиболее полной спецификации регрессионной модели с учетом сферы занятости и специфического стажа показывает, что влияние успеваемости на заработную плату становится значимо отрицательным для всей выборки и для девушек («зарплатный штраф» за дополнительный балл академической успеваемости составляет соответственно 5,2 и 6,4%) (табл. 10). Следует также отметить, что уровень значимости для академической успеваемости в значительной степени снизился – коэффициенты являются значимыми только на 10%-м уровне значимости и находятся на границах данного интервала.

Таблица 10. Регрессионный анализ влияния академической успеваемости на заработную плату выпускников (МНК, по всей выборке и по гендерным группам) с учетом образовательных факторов и факторов, связанных с рынком труда (в том числе сфера занятости и специфический стаж)

Переменные	Вся выборка	Мужчины	Женщины
	Логарифм заработной платы		
Академическая успеваемость (по 10-балльной шкале)	-0,0520*	-0,0390	-0,0648*
	(0,0312)	(0,0542)	(0,0401)
Уровень образовательных программ: референтная группа (бакалавриат)			
Специалитет	-0,0347	-0,139	0,00972
	(0,0895)	(0,166)	(0,113)
Магистратура	0,130*	0,215	0,125
	(0,0712)	(0,150)	(0,0864)
Оплата за обучение: референтная группа («коммерческие» места)			
«Бюджетное» место	0,00548	-0,0203	0,0136
	(0,0629)	(0,110)	(0,0830)
Трудоустройство на предприятии (специфический стаж): референтная группа (за 1–3 месяца до выпуска)			
Более чем за полгода до выпуска	0,165**	0,190	0,159*
	(0,0779)	(0,157)	(0,0929)
За 4–6 месяцев до выпуска	0,147	0,133	0,120
	(0,107)	(0,222)	(0,125)
Через 1–3 месяца после выпуска	-0,0717	-0,0864	-0,0787
	(0,0828)	(0,165)	(0,0995)
Через 4–5 месяцев после выпуска	-0,0623	-0,103	-0,0841
	(0,106)	(0,204)	(0,133)
Совмещение учебы и работы: референтная группа (не совмещали учебу и работу)			
Совмещали учебу и работу	0,228***	0,272*	0,181*
	(0,0774)	(0,153)	(0,0947)
Работа по профилю полученной специальности: референтная группа (работают не по специальности)			
Работа по специальности	-0,0647	-0,111	-0,0689
	(0,0649)	(0,127)	(0,0821)
Гендер: референтная группа (женщины)			
Мужчины	0,0924*		
	(0,0518)		
Возрастная группа: референтная группа (старше 25 лет)			
Возраст до 25 лет	-0,146**	-0,0483	-0,204***
	(0,0587)	(0,115)	(0,0745)
Отрасль занятости: референтная группа (образование и наука)			
Банки, инвестиции, финансы, страхование	0,475***	0,627***	0,396***
	(0,107)	(0,200)	(0,137)
IT, Интернет, телекоммуникации	0,383***	0,360**	0,436***
	(0,103)	(0,178)	(0,136)

Переменные	Вся выборка	Мужчины	Женщины
	Логарифм заработной платы		
PR, маркетинг, реклама	0,237**	0,216	0,240**
	(0,0975)	(0,209)	(0,113)
Торговля	0,439***	0,459**	0,420***
	(0,111)	(0,215)	(0,133)
Консалтинг, аудит	0,386***	0,374	0,378***
	(0,114)	(0,237)	(0,139)
Журналистика, медиа, пресса	0,187	0,117	0,205
	(0,122)	(0,355)	(0,136)
Производство	0,370***	0,382*	0,417**
	(0,133)	(0,222)	(0,177)
Госслужба или некоммерческие организации	0,171	0,478**	0,0539
	(0,113)	(0,207)	(0,143)
Транспорт и логистика	0,353*	0,433	0,339
	(0,186)	(0,281)	(0,296)
Юриспруденция	0,485***	0,602*	0,529**
	(0,180)	(0,328)	(0,232)
Сервис и услуги	0,500***	0,673***	0,409**
	(0,120)	(0,205)	(0,160)
Другое	0,351***	0,414	0,350**
	(0,132)	(0,252)	(0,160)
Константа	11,03***	10,92***	11,18***
	(0,279)	(0,470)	(0,363)
Наблюдения	485	184	301
R-квадрат	0,254	0,292	0,262

Примечание. Стандартные ошибки указаны в скобках, уровень значимости: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Источник: расчеты авторов на основе данных Мониторинга выпускников ЦВМ НИУ ВШЭ

Так же как и в предыдущей спецификации (табл. 9), наблюдается отдача от специфического стажа, длительностью более полугода (16,5%), которая «забирает на себя» часть эффекта от совмещения учебы и работы из-за определенной корреляции между данными переменными. Для большинства других переменных знаки и размерность коэффициентов практически во всех спецификациях остаются неизменными.

Наблюдаются различия уровня заработной платы выпускников в зависимости от сферы занятости. В качестве базовой группы мы использовали занятых в сфере образования и науки. Наиболее высокую заработную плату по сравнению с данным сектором получают выпускники, занятые в банковской и финансовой сфере, юриспруденции, IT, торговле и консалтинге (табл. 10). При этом получается, что девушки в среднем чаще работают в секторах с менее высокой ожидаемой заработной платой (табл. 8, 10). Таким образом, при «контроле» сфер занятости мы снова получаем отрицательный эффект академической успеваемости на заработную плату.

Заключение

Проведенный эмпирический анализ выявил отсутствие положительной взаимосвязи между академической успеваемостью и заработной платой выпускников. Напротив, при рассмотрении различных спецификаций модели мы получили следующие эмпирические результаты:

- Успеваемость не влияет на заработную плату юношей, отрицательно влияет на заработную плату девушек ($-8,2\%$) и для всей выборки в целом (-7%) без учета распределения по рабочим местам (секторам, сферам занятости);
- Успеваемость не влияет на заработную плату при учете сектора занятости (коммерческая фирма, госслужба, предпринимательство и т.д.);
- Отрицательный эффект успеваемости на заработную плату для всей выборки ($-5,2\%$) и для девушек ($-6,5\%$) при учете отрасли (сферы) занятости
- Академическая успеваемость девушек значительно выше, чем у юношей, однако выпускники мужского пола зарабатывают значительно больше, чем девушки
- Совмещение учебы работы и наличие специфического стажа работы являются одними из наиболее значимых факторов, положительно влияющих на заработную плату выпускников. Наблюдается 30%-я «премия» за наличие опыта работы до окончания вуза: при учете опыта работы специфический стаж «забирает на себя» часть эффекта от совмещения учебы и работы. В результате наличие длительного специфического стажа (более полугодя на текущем месте работы) увеличивает заработную плату на 19%, при этом «премия» за совмещение учебы и работы снижается до 20–22%.

Полученные результаты указывают на то, что более высокие образовательные способности (измеренные на основе успеваемости) никак не вознаграждаются рынком труда, при этом в определенных условиях могут негативно влиять на уровень заработной платы, в особенности для девушек. Анализ детерминант академической успеваемости позволил отвергнуть гипотезу о том, что это может быть связано с обратной причинно-следственной связью и влиянием совмещения учебы и работы.

Дискуссия

Объяснить отсутствие положительной взаимосвязи между успеваемостью и заработной платой может теория человеческого капитала и экономическая теория конвенций и порядка обоснования ценностей. Причиной отсутствия взаимосвязи между

академической успеваемостью и результатами на рынке труда может являться относительная автономность сфер высшего образования и рынка труда с точки зрения оценки способностей и результативности. Это означает, что система образования и рынок труда могут ценить различные способности и навыки, или различные характеристики человеческого капитала. В частности, система образования оценивает способности индивидов к освоению образовательной программы и усилия, направленные на освоение этой программы. Однако при этом система образования не может оценить личные качества студентов, «мягкие» социальные навыки (“soft-skills”), такие как общие навыки общения, умение сотрудничать и работать в команде, лидерство, эмоциональная стабильность и другие. Формальные знания и компетенции, полученные в системе образования, работают намного эффективнее, если они дополняются определенными личными качествами студентов, которые система образования измерить бывает не в состоянии. При этом формальные навыки и теоретические знания, полученные во время учебы в университете, могут быть менее значимыми для работодателей, чем личные качества (“soft-skills”). Неслучайно многие работодатели полагаются на предварительные тестирования, ассесмент-центры, проводят многочисленные собеседования с кандидатом, прежде чем нанять выпускника на работу.

Именно эти различия в ценности навыков в сферах образования и рынка труда могут приводить к отсутствию влияния хороших оценок на заработную плату на рынке труда. С другой стороны, проблема относительной автономности системы высшего образования и рынка труда может быть характерна не только для России, но и для других развитых стран, так же как и проблема, связанная с оценкой “soft-skills”. Однако мета-анализ проведенных эмпирических исследований указывает на то, что в большинстве случаев была найдена незначительная, но положительная зависимость успеваемости и заработной платы, а на российском рынке труда мы выявили отсутствие взаимосвязи и даже отрицательную зависимость для девушек. Одним из объяснений этого феномена может являться то, что в условиях массового и дифференцированного по качеству образования работодатели могут не доверять оценкам способностей индивидов, которые были сделаны в системе образования, и в большей степени полагаются на собственные способы оценки и другие сигналы, такие как наличие опыта работы.

Относительная ценность таких элементов человеческого капитала, как формальные теоретические знания, опыт работы и “soft-skills”, может различаться в зависимости от сектора, отрасли занятости, занимаемой должности и т.д. Сырьевая направленность российской экономики и недостаточная развитость сектора экономики знаний делает менее востребованными формальные теоретические знания. С учетом того, что

значительная часть выпускников экономических вузов устраивается на работу в сектор услуг и торговлю, опыт работы и элементы soft-skills могут быть более востребованы на таких рабочих местах, чем формальные знания. Проблема в данном случае может находиться на стороне спроса на труд выпускников, спроса на навыки со стороны работодателей⁷.

Отрицательное влияние академической успеваемости на заработную плату выпускников может быть связано с тем, что образовательная система требует от студентов инвестировать в получение формальных знаний и другие навыки, которые, к сожалению, на данный момент не являются востребованными для работодателей. При этом студенты, которые в меньшей степени инвестируют в формальные знания, а в большей степени развивают свои социальные навыки (“soft skills”), получают за приобретение этих навыков большую отдачу.

Кроме того, анализ влияния успеваемости на заработную плату проводился для выпускников селективного вуза и, как показывают результаты некоторых зарубежных исследований, за счет изначального отбора наиболее способных абитуриентов в элитные вузы гетерогенность способностей студентов таких вузов существенно меньше, чем среди студентов обычных вузов [Hershbein, 2013]. При этом сигнал об обучении в селективном вузе является гораздо более мощным, чем сигнал о высокой академической успеваемости, что снижает стимулы самих студентов инвестировать в академическую успеваемость: наиболее способные студенты могут стремиться приобрести опыт работы [Roshchin, Rudakov, 2016]. В свою очередь, работодатели обращают внимание на селективность вуза, а для оценки способностей используют свои собственные методы оценки, не полагаясь на оценки, которые студент получает в вузе.

При интерпретации полученных результатов также следует учитывать ограничения, связанные с временным периодом исследования, так как в работе исследуются стартовые заработные платы выпускников (через 6 месяцев после окончания). Вполне возможно, что при определении стартовых заработных плат работодатели в большей степени ориентируются на наличие у выпускников опыта работы и социальных навыков. Однако с течением времени заработная плата выпускников, активно инвестировавших в получение знаний (имевших высокую академическую успеваемость), может расти быстрее, чем заработная плата тех, кто инвестировал в получение опыта работы и социальные навыки и не уделял достаточного времени учебе и приобретению знаний по специальности. Выпускники, инвестировавшие в приобретение формальных знаний, со временем смогут

⁷ Развитие навыков для инновационного роста в России: доклад Всемирного банка. М.: Алекс, 2015.

приобрести необходимые “soft-skills” и опыт работы, в то время как те, кто не приобрел формальных знаний, с меньшей вероятностью смогут уже инвестировать в их приобретение. К сожалению, имеющиеся данные являются кросс-секционными и не позволяют нам отследить карьерную историю выпускников.

Проведенная работа позволила получить первые эмпирические оценки влияния успеваемости на заработную плату на российских данных и рассмотреть различные механизмы этого влияния. Мы получили однозначный эмпирический результат об отсутствии положительного эффекта академической успеваемости на заработную плату выпускников при учете различных образовательных, социально-демографических переменных и факторов, связанных с рынком труда. Однако отсутствие однозначного ответа на вопрос о том, почему рынок труда не вознаграждает отличников, создает предпосылки для дальнейшей дискуссии по данной теме.

Полученный результат может указывать на наличие разрыва в таргетировании в системе высшего образования (относительно того, какие навыки и компетенции учащихся развивать и оценивать) и запросами рынка труда. Другими словами, система обучения в вузах может быть нацелена на развитие и обучения тем навыкам, которые не всегда востребованы со стороны рынка труда, в то же время рынок труда предъявляет спрос на навыки, которые не всегда прививаются в системе образования. Для решения этой проблемы и улучшения качества «мэтчинга» между образованием и рынком труда необходимо более активное участие объединений работодателей в разработке и корректировке образовательных программ в вузах, постоянный диалог между работодателями и академическим сообществом. Результатом такого взаимодействия может являться синхронизация целеполагания в развитии и оценивании определенных навыков и компетенций (чтобы в вузах студенты получали знания, которые будут востребованы со стороны работодателей, и достижения в развитии этих навыков получали адекватную оценку в вузе). Другим результатом такого взаимодействия может также являться восстановление доверия к образовательным «сигналам» (диплом о высшем образовании, селективность вуза, успеваемость) со стороны работодателей и, как следствие, снижение издержек найма и определения производительности работников.

Литература

Апокин А., Юдкевич М.М. (2008) Анализ студенческой занятости в контексте российского рынка труда // Вопросы экономики. № 6. С. 98–110.

Развитие навыков для инновационного роста в России. Доклад Всемирного банка. М.: Алекс, 2015.

Рощин С.Ю., Рудаков В.Н. (2014) Совмещение учебы и работы студентами российских вузов // Вопросы образования. № 2. С. 152–179.

Рощин С.Ю., Рудаков В.Н. (2015) Влияние «качества» вуза на заработную плату выпускников: препринты НИУ ВШЭ. Серия WP15 «Научные труды Лаборатории исследований рынка труда».

Янбарисова Д.М. (2014) Работа во время учебы в вузах Татарстана: влияет ли она на успеваемость? // Вопросы образования. № 1. С. 218–237.

Altonji J.G. (2005) Employer learning, statistical discrimination and occupational attainment // The American economic review. No. 95(2). P. 112–117.

Arcidiacono P., Bayer P., Hizmo A. (2008) Beyond signaling and human capital: Education and the revelation of ability (No. w13951) / National Bureau of Economic Research.

Arrow K.J. (1973) Higher education as a filter // Journal of public economics. No. 2(3). P. 193–216.

Bills D.B. (2003) Credentials, signals, and screens: Explaining the relationship between schooling and job assignment // Review of educational research. No. 73(4). P. 441–449.

Becker G.S. (1964) Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Schooling. N.Y.: National Bureau of Economic Research

Boltanski L., Thevenot L. (2006) On Justification: Economies of Worth. Princeton: Princeton University Press.

Bourdieu P., Passeron J. (1977) Reproduction in education, society and culture. L.: Sage Publication.

Filer R.K. (1983) Sexual differences in earnings: The role of individual personalities and tastes // Journal of Human Resources. No. 18(1). P. 82–99.

García-Aracil A. (2007) Gender earnings gap among young European higher education graduates // Higher Education. No. 53(4). P. 431–455.

Gleason P.M. (1993) College Student Employment, Academic Progress, and Postcollege Labor Market Success // Journal of Student Financial Aid. No. 23(2). P. 5–14.

Hershbein B.J. (2013) Worker Signals among New College Graduates: The Role of Selectivity and GPA. Upjohn Working Paper 13-190. Kalamazoo, MI: WE Upjohn Institute for Employment Research <http://research.upjohn.org/up_workingpapers/190>.

Jones E.B., Jackson J.D. (1990) College grades and labor market rewards // *The Journal of Human Resources*. No. 25(2). P. 253–266.

Joy L. (2003) Salaries of recent male and female college graduates: Educational and labor market effects // *Industrial & Labor Relations Review*. No. 56(4). P. 606–621.

Kunze A. (2003) Gender differences in entry wages and early career wages. *Annales d'Economie et de Statistique*. P. 245–265.

Lazear E. (1977) Academic achievement and job performance: Note // *The American Economic Review*. No. 67(2). P. 252–254.

Mincer J. (1989) Human Capital and the Labor Market A Review of Current Research // *Educational Researcher*. No. 18(4). P. 27–34.

Pascarella E.T., Terenzini P.T. (2005) How college affects students (Vol. 2) / K.A. Feldman (ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Roshchin S., Rudakov V. (2016) Patterns of student employment in Russia // *Journal of Education and Work*. P. 1–25.

Roth P.L., Clarke R.L. (1998) Meta-analyzing the relation between grades and salary // *Journal of Vocational Behavior*. No. 53(3). P. 386–400.

Rumberger R.W., Thomas S.L. (1993) The economic returns to college major, quality and performance: A multilevel analysis of recent graduates // *Economics of Education Review*. No. 12(1). P. 1–19.

Spence M. (1973) Job market signaling // *The quarterly journal of Economics*. P. 355–374.

Thomas S.L., Zhang L. (2005) Post-baccalaureate wage growth within four years of graduation: The effects of college quality and college major. *Research in Higher Education*. No. 46(4). P. 437–459.

Stiglitz J.E. (1975) The theory of “screening,” education, and the distribution of income // *The American Economic Review*. No. 65(3). P. 283–300.

Wise D.A. (1975) Academic achievement and job performance // *The American Economic Review*. No. 65(3). P. 350–366.

Rudakov, V. N., Chirikov, I. S., Roshchin, S. Yu., Drozhzhina, D. S.

The Impact of Academic Achievement on Wages of Russian University Graduates [Electronic resource] : Working paper WP15/2016/01 / V. Rudakov, I. Chirikov, S. Roshchin, D. Drozhzhina ; National Research University Higher School of Economics. – Electronic text data (1 Mb). – Moscow : Higher School of Economics Publ. House, 2016. – 37 p. (In Russian.)

This paper analyses the impact of student academic achievement on future wages of Russian university graduates through looking into GPA-earnings relationship for graduates of Russian selective university, based on cross-sectional graduate survey data. The issue of how student academic achievement, measured by GPA impact future labor market rewards is analyzed through the set of academic, demographic and labor market factors. Our results indicate that there is no significant impact of GPA on future earnings for male graduates and negative impact for female graduates (8,2% wage penalty for additional GPA point). The effect of GPA on earnings is insignificant if we control for sectoral segregation. The evaluation of most detailed specification that reflects differences in spheres and sectors of employment and taking into account job tenure reveals that the effect is negative with low significance for entire sample (-5,2%) and for female graduate (-6,5%), but insignificant for male graduates. The existence of work experience before graduation is the most significant factor that positively affects future wages for both groups. However, we found no evidence that combining study and work affects student academic achievements.

Классификация JEL: I21, I23, I26, J31

Препринт WP15/2016/01
Серия WP15
Научные труды
Лаборатории исследований рынка труда

Рудаков В.Н., Чириков И.С., Рошин С.Ю., Дрожжина Д.С.

**Учись, студент? Влияние успеваемости в вузе
на заработную плату выпускников**

Изд. № 1965