

# Востребованность второго высшего образования: эмпирические оценки для руководителей компаний в России

**С. А. Солнцев**

Статья поступила  
в редакцию  
в апреле 2015 г.

**Солнцев Сергей Андреевич**  
кандидат экономических наук, старший научный сотрудник научно-учебной лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ. Адрес: Москва, 101000, Мясницкая ул., 20. E-mail: ssointsev@hse.ru

**Аннотация.** Обсуждаются наиболее распространенные теоретические модели востребованности высшего образования. На основании сведений о назначениях руководителей в российских компаниях и в российских филиалах зарубежных компаний за период с конца 1999 г. до конца 2009 г., которые раз в неделю публиковались в газете «Ведомости», проанализированы характеристики образовательного уровня руководителей компаний в России: профиль их первого высшего образования и где оно было получено; формы получения второго высшего образования и где оно было получено; категории руководителей, которые

с наибольшей вероятностью получают второе высшее образование. Выборка составила 5001 факт назначения. Проведен эконометрический анализ факторов, определяющих востребованность второго высшего образования среди руководителей компаний. Установлено, что практически все руководители имеют высшее образование, а каждый третий из них — два и более высших образования. Наиболее востребовано в качестве второго высшего образования экономическое и бизнес-образование. Спрос на второе образование с большей вероятностью предъявляют руководители, которые в качестве первого получили техническое или гуманитарное образование.

**Ключевые слова:** высшее образование, востребованность, человеческий капитал, второе высшее образование, российские руководители компаний.

**DOI:** 10.17323/1814-9545-2015-3-208-229

Работа выполнена в рамках проекта лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ «Рынок труда и факторы роста производительности российских предприятий», поддержанного Центром фундаментальных исследований НИУ ВШЭ. Автор выражает благодарность С. Рошину и И. Субботину за помощь в проведении исследования.

В современном обществе возрастает роль интеллектуального труда, наиболее востребованы высококвалифицированные работники, обладающие большим объемом знаний и навыков, которые работодатель готов вознаграждать более высокой заработной платой. Технический прогресс побуждает работников постоянно повышать свою квалификацию, осваивать новые технологии. В России в 1990-е годы действовал еще один фактор, который мог увеличить спрос на знания, — это переход от плано-

вой к рыночной экономике, который значительно обесценил полученные ранее знания и навыки.

В начале 1970-х годов была выдвинута концепция непрерывного образования (life long learning), согласно которой современный человек не заканчивает обучение в 20–30 лет после окончания вуза, а продолжает свое образование в среднем и старшем возрасте, осваивает новые технологии, приобретает новые знания и навыки. Потребность в дополнительных знаниях может возникать в результате карьерного роста работника, а также при смене им сферы деятельности. Обучение в течение всей жизни должно позволить человеку оставаться конкурентоспособным и востребованным на рынке труда.

Существуют различные способы приобретения новых знаний после окончания вуза: программы повышения квалификации в компаниях, внешние курсы и тренинги, которые человек посещает по своей инициативе, институт наставничества, самообучение. Наиболее радикальный способ — получение второго высшего образования, магистерской степени (в том числе MBA): он требует от человека значительно больше затрат времени и денег, чем краткосрочные курсы повышения квалификации и обучение на рабочем месте, и, конечно, дает гораздо больше навыков и знаний. Закономерности спроса на второе высшее образование, его распространенность, факторы, которые определяют его востребованность, исследованы недостаточно. В данной работе представлены некоторые эмпирические оценки по данной тематике.

Современный подход к изучению востребованности образования (спроса на образование) в рамках экономической науки берет свое начало в работах Т. Шульца [Schultz, 1961] и Г. Беккера [Becker, 1964], которые рассматривали образование как инвестиции в человеческий капитал работников. Целесообразность инвестиций определяется приростом заработной платы (отдачей от инвестиций в человеческий капитал), которую работник получает, закончив вуз. Если данный прирост покрывает прямые и косвенные расходы на образование, работнику выгодно получать образование в вузе. Для количественной оценки отдачи от высшего образования используется метод, предложенный Дж. Минцером [Mincer, 1974], который оценивал зависимость логарифма заработной платы от ряда объясняющих переменных, в том числе от переменной, характеризующей образование работника. Соответственно коэффициент при этой переменной показывает отдачу от образования.

Одно из первых исследований, посвященных отдаче от высшего образования в России, выполнено Д. Нестеровой и К. Сабирьяновой. На данных Российского мониторинга экономиче-

**Теоретические  
модели  
востребованности  
высшего  
образования**

ского положения и здоровья населения<sup>1</sup> авторы получили оценки в 7,8% (1994 г.) и 6,2% (1996 г.), которые в целом сопоставимы с данными по развитым и некоторым развивающимся странам [Нестерова, Сабирьянова, 1999]. Имеются также данные об отдаче от высшего образования с учетом региональных различий [Ощепков, 2010] и по различным специальностям [Денисова, 2007]. Выполнены обзор исследований отдачи образования по России [Роцин, Рудаков, 2015] и метаанализ имеющихся данных [Лукьянова, 2010].

Отдача от второго высшего образования в российских условиях в имеющихся исследованиях не анализировалась. Видимо, причина состоит в небольшой численности работников с двумя (и более) высшими образованиями, которые попадают в выборки опросов. В некоторых работах оценивалась отдача от наличия научной степени, и для России она оказалась низкой [Cheidvasser, Benítez-Silva, 2007]. На основании этих данных можно предположить, что востребованность научной степени в России невысока.

Альтернативный подход к оценке востребованности высшего образования был предложен в рамках институциональной экономической теории М. Спенсом [Spence, 1973]. Здесь индивид получает высшее образование для того, чтобы сигнализировать работодателю о своих способностях. Работодатель, будучи ограничен в возможности напрямую оценить потенциальных работников, использует наличие диплома как сигнал о том, что данный кандидат обладает определенным уровнем способностей. В условиях очень широкого распространения высшего образования, которые сложились в России в 1990–2000-е годы, сигналом может выступать не столько сам факт наличия высшего образования, сколько конкретный вуз, который окончил потенциальный работник. Неважно, чему именно обучался потенциальный работник: чем сложнее поступить и сложнее окончить данную образовательную программу вуза, тем более «качественным» сигналом будет диплом<sup>2</sup>.

Можно предположить, что факторы, влияющие на востребованность второго высшего образования, отличаются от факторов, определяющих спрос на первое высшее. Во-первых, на решение получать или не получать первое высшее образование и на выбор конкретного вуза, если принято решение поступать, сильное влияние оказывают родители. Судя по данным опросов, 10–15% респондентов выбирали вуз по рекомендации родителей [Роцина, 2013]. При этом наличие высшего образования у родителей повышает вероятность получения высшего образования их ре-

<sup>1</sup> С 2010 г. обследование называется Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ, подробнее см. [www.hse.ru/rf/lms](http://www.hse.ru/rf/lms).

<sup>2</sup> Дискуссии о том, какой подход к анализу спроса на образование более релевантен для России, еще не завершены [Аистов, 2009].

бенком [Рощина, 2012]. Решение относительно второго высшего образования человек обычно принимает самостоятельно. Во-вторых, в 1990–2000-е годы резко вырос охват молодежи высшим образованием, и в настоящее время в вузы поступают подавляющее большинство выпускников школ, так что вопрос, получать или не получать высшее образование, для многих просто не стоит, чего не скажешь о втором высшем образовании — его получают немногие, поэтому здесь имеет место реальный выбор и существуют факторы, которые оказывают на него влияние. В целом решение о целесообразности второго высшего образования принимается более осознанно, чем о первом высшем, поскольку его человек получает в более старшем возрасте, часто обладая опытом работы.

В рамках теории человеческого капитала Г. Беккера мотивом получения второго образования является стремление компенсировать недостаток знаний, которые не были приобретены ни в рамках первого образования, ни в ходе практической работы. С точки зрения теории сигналов М. Спенса получение второго высшего образования является дополнительным сигналом для работодателя. При этом, чтобы подать работодателю более сильный сигнал, работник будет заинтересован в получении диплома в наиболее престижных вузах, лучше всего для этого подходят ведущие зарубежные программы MBA. Теория сигналов, видимо, более применима к первому высшему образованию, когда потенциальный сотрудник еще не обладает опытом работы и выше асимметрия (неполнота) информации о его квалификации у работодателя.

Для эмпирического анализа были использованы уникальные данные о рынке труда руководителей высшего уровня: генеральных директоров и их заместителей, председателей правления и членов правления компаний, руководителей крупных структурных подразделений и направлений<sup>3</sup>. Были собраны сведения о назначениях руководителей в российских компаниях и в российских филиалах зарубежных компаний, которые раз в неделю публиковались в газете «Ведомости» в период с конца 1999 г. до конца 2009 г. Выборку составили данные о 5001 факте назначений<sup>4</sup>. В нее не включались назначения в органах власти, а также назначения не в России (например, в филиале российской компании за рубежом) и назначения иностранных руководителей. Для каждого наблюдения была получена информация об образо-

**Эмпирическая  
база  
исследования**

<sup>3</sup> В российской литературе эту категорию сотрудников также называют топ-менеджерами, в англоязычной — senior managers. Далее в статье мы пользуемся понятием «руководитель».

<sup>4</sup> Большинство руководителей (88%) входит в выборку один раз, около 10% руководителей — два раза и менее 2% — три раза и более.

вании руководителя: наличие высшего образования, специальность, название вуза, год окончания вуза, наличие двух дипломов о высшем образовании, полученных в России (СССР), двух зарубежных дипломов о высшем образовании<sup>5</sup>. Также собирались сведения о самом руководителе (пол, возраст, опыт работы) и месте работы (должностная позиция, отрасль экономики, российская компания или филиал зарубежной)<sup>6</sup>.

Анализ отраслевой структуры компаний, в которые назначались российские руководители, показывает, что на долю банковского сектора приходится 23% наблюдений, сектора финансов и страхования — 20, промышленности — 16, сферы деловых услуг — 11, сферы информационных технологий — 12, прочих услуг — 13, агропромышленного комплекса — 5%<sup>7</sup>. В 81% случаев назначение происходило в российских компаниях, в 19% — в филиалах зарубежных компаний.

В подавляющем большинстве случаев (83%) руководящую позицию занимали мужчины. Более чем в половине случаев руководителю было на момент назначения от 31 до 40 лет (54% мужчин и 57% женщин), от 41 до 50 лет составлял возраст 25% назначенных руководителей-мужчин и 21% женщин, до 30 лет получили руководящую должность 12% мужчин и 18% женщин, в 51 год и в более позднем возрасте — 9% мужчин и 3% женщин. Превалирование в выборке руководителей довольно молодого возраста можно объяснить как большей востребованностью и карьерной мобильностью молодых, так и ослабевающим с возрастом желанием руководителей менять место работы.

Исследуемая выборка может быть смещена в сторону более крупных, информационно открытых компаний, расположенных в больших городах, прежде всего в Москве и Санкт-Петербурге. Соответственно менее представлены в выборке средние, информационно закрытые компании из провинции. Еще одной особенностью выборки является то, что в нее попадают руководители в момент своего назначения на высшие позиции в компании. Соответственно, чем дольше руководитель работает в одной компании, тем меньше вероятность, что он попадет в выборку. А те, кто получил второе высшее образование, но не менял место работы, в нее однозначно не попадали.

---

<sup>5</sup> Если руководитель имел три и более дипломов о высшем образовании, полученных в России (СССР), то учитывалось первое высшее образование, а из остальных выбирался наиболее престижный вуз. Так же поступали и при наличии трех и более зарубежных дипломов.

<sup>6</sup> Более подробное описание выборки см. в [Роцин, Солнцев, 2006; Солнцев, 2013].

<sup>7</sup> Здесь и далее все числовые показатели будут приводиться, если не указано иное, по данным описанной выше выборки о назначениях руководителей высшего уровня в компаниях.

На основании собранных эмпирических данных проверяются две гипотезы.

**Гипотезы  
исследования**

Вероятность получения второго высшего образования выше у руководителей, которые первое высшее образование получили в советское время.

ГИПОТЕЗА 1

Согласно теории Г. Беккера, человеческий капитал может устаревать. С переходом к рыночным механизмам управления в экономике России произошли значительные изменения. С 1991 г., т. е. с начала перехода к рыночной экономике, до 1998 г. профессию сменили более 40% работников [Sabirianova 2002]. Это означает, что значительная часть человеческого капитала, включая высшее образование и опыт работы в советское время, стала невостребованной. Именно руководители, получившие первое высшее образование в советское время, могли принять решение восстановить свой человеческий капитал за счет второго высшего образования.

Вероятность получения второго высшего образования выше у руководителей, которые в качестве первого высшего получили техническое образование.

ГИПОТЕЗА 2

Мы предполагаем, что для руководителей наиболее полезны экономическое и управленческое (бизнес) образование. В советское время самым распространенным было техническое высшее образование, поскольку высшая школа была ориентирована на нужды промышленности и военно-промышленного комплекса. С переходом к рыночной экономике ускоренными темпами росла сфера услуг, а в промышленности, и в том числе в ВПК, наблюдался спад, поэтому значительная часть технического образования могла оказаться невостребованной. В новых рыночных условиях работники с техническим образованием могли испытывать нехватку знаний и навыков, которые необходимы в сфере услуг. В соответствии с теорией Г. Беккера они могли принять решение увеличить свой человеческий капитал за счет второго высшего образования в сфере экономики.

Высшее образование имеют практически все руководители (99,6%)<sup>8</sup>. Примерно 2/3 руководителей имеют только одно выс-

**Первое высшее  
образование  
руководителей**

<sup>8</sup> Столь низкий показатель доли руководителей без высшего образования — 0,4%, возможно, обусловлен тем, что в исследуемую выборку практически не попадали основатели и/или собственники компаний. А для наемных менеджеров наличие высшего образования, вероятно, является обязательным.

**Таблица 1. Количество дипломов о высшем образовании у руководителей (доля от всех руководителей, %)**

Получены в России/СССР	Получены за рубежом			Всего
	0	1	2 и более	
0	0,4	1,2	0,6	2,1
1	63,9	9,0	1,0	73,9
2 и более	22,6	1,3	0,1	24,0
Всего	86,8	11,5	1,7	100

**Таблица 2. Профиль первого высшего образования, полученного в РФ/СССР (доля от всех руководителей, %)**

Профиль в/о	В/о получено		В среднем
	до 1991 г. включительно	в 1992 г. и позднее	
Техническое	59,1	35,2	46,0
Экономическое	20,8	41,2	32,0
Юридическое	3,4	8,1	6,0
Гуманитарное	9,0	12,2	10,8
Другое <sup>9</sup>	7,7	3,3	5,3
Всего	100	100	100

шее образование: 63,9% руководителей получили его в России/СССР, 1,2% — за рубежом (табл. 1). Два и более высших образования имеют 34,5% руководителей.

Наиболее распространенный профиль<sup>10</sup> первого высшего образования, полученного в РФ/СССР, — техническое образование, его получили 46,0% руководителей (табл. 2). Причем среди дипломов о высшем образовании, полученных до 1991 г., дипломы технических вузов составляли почти 60%, а позднее их доля сократилась практически вдвое (до 35,2%). С переходом к рыночной экономике выросла популярность экономического образования, доля руководителей с дипломами экономических вузов увеличилась также вдвое: с 20,8 до 41,2%. Значительно увеличилась доля имеющих в качестве первого высшего юридическое образование: с 3,4 до 8,1%.

<sup>9</sup> В профиль «другое образование» объединены, в частности, медицинское, военное, физкультурное.

<sup>10</sup> Поскольку в СССР было огромное число специальностей высшего образования, для удобства анализа мы сгруппировали их в пять категорий — профилей высшего образования: техническое, экономическое, гуманитарное, юридическое, прочее.

**Таблица 3. Город, в котором руководители получили первое/второе высшее образования**  
(доля от руководителей, получивших первое/второе высшее образование в РФ/СССР, %)

Первое в/о		Второе в/о	
Город	Доля	Город	Доля
Москва	61,7	Москва	75,8
Санкт-Петербург	16,7	Санкт-Петербург	14,9
Новосибирск	1,7	Новосибирск	1,4
Нижний Новгород	1,4	Нижний Новгород	1,2
Екатеринбург	1,2	Екатеринбург	0,9
Киев <sup>11</sup>	0,7	Самара	0,6
Самара	0,7	Воронеж	0,3
Казань	0,7	Тюмень	0,3
Уфа	0,6	Краснодар	0,3
Саратов	0,6	Уфа	0,3

В большинстве случаев (61,7%) первое высшее образование было получено в московских вузах (табл. 3). Второе место с большим отрывом занимает Санкт-Петербург (16,7%)<sup>12</sup>. Более одного процента выборки набрали еще три города: Новосибирск (1,7%), Нижний Новгород (1,4%) и Екатеринбург (1,2%). Абсолютное доминирование московских вузов как места получения первого высшего образования в выборке руководителей высшего звена обусловлено, очевидно, тем, что в Москве вузов больше, чем в любом другом городе страны, а также тем, что эти вузы дают образование более высокого уровня, чем вузы провинциальные, и поэтому они привлекательны как для студентов, так и для работодателей. Кроме того, большинство крупных и многие средние компании имеют свои центральные офисы в Москве — а значит, с большей вероятностью набирают на работу выпускников московских вузов. Социальные связи, приобретаемые за время обучения в вузе, в дальнейшем могут облегчать доступ к привлекательным должностным позициям. Кроме того, ведущие московские вузы могут выступать своеобразным фильтром: поступить

<sup>11</sup> Как отечественное мы расцениваем образование, полученное в РФ или в СССР. Например, высшее образование, полученное в киевском вузе до 1991 г., считается отечественным, в 1992 г. и позднее — зарубежным.

<sup>12</sup> Доли столичных вузов (прежде всего московских) могут быть немного завышенными из-за низкой представленности региональных компаний в выборке.



в них удается только наиболее способным абитуриентам со всей страны, поэтому доминирование выпускников московских вузов среди руководителей может в какой-то степени объясняться более высоким качеством студенческого контингента в этих вузах.

Лидером в списке вузов, в которых будущие руководители получали свое первое высшее образование, является Московский государственный университет, на долю которого приходится 11,4% наблюдений (табл. 4). Второе и третье места с почти двукратным отставанием занимают Московский государственный институт международных отношений и Финансовая академия (6,0 и 5,9% соответственно). На четвертом месте еще один классический университет — Санкт-Петербургский государственный университет (3,1%). Остальные места в первой десятке занимают три московских технических вуза (МАИ, МГТУ им. Н. Э. Баумана, МФТИ), два московских экономических вуза (РЭА и ГУУ) и один санкт-петербургский экономический вуз (ФинЭк).

Во второй десятке помимо московских и питерских технических и экономических вузов можно отметить один московский гуманитарный вуз (Московский государственный лингвистический университет) и Российский университет дружбы народов. Топ-20 вузов составили 16 московских и 4 санкт-петербургских вуза: доминирование столичных вузов очевидно. Самый популярный из региональных вузов, Новосибирский государственный технический университет, занимает только 25-е место с долей 0,6%.

Чтобы получить дополнительное (второе, третье и т. д.) высшее образование, обладатель вузовского диплома сегодня может, во-первых, воспользоваться существующей с советских времен системой второго высшего образования. Это обучение, отличное по направлению от первого высшего образования, программа такого обучения обычно меньше, чем программы первого высшего, за счет того что общеобразовательные курсы уже однажды пройдены. Во-вторых, с конца 1990-х годов большинство вузов перешли от специалитета к системе бакалавриат — магистратура. Теперь студент может окончить бакалавриат по одной специальности, а магистратуру — по другой. То есть магистратура может быть как дополнительной ступенькой в обучении одной профессии, так и — если обучающийся меняет специализацию — вторым высшим образованием<sup>13</sup>. Отдельную категорию составляют программы «Магистр делового администрирования» (МВА), которые преимущественно нацелены на обучение действующих и будущих руководителей управленческим навыкам. Далее будет показано, что данные программы оказались востребованы российскими руководителями. В-третьих, дополнительное образование обла-

<sup>13</sup> Существуют экспертные оценки, свидетельствующие о том, что с середины первого десятилетия нового века магистерские программы стали замещать программы второго высшего образования.

**Таблица 4. Самые популярные у российских руководителей вузы для получения первого высшего образования (доля от руководителей, получивших первое в/о в России/СССР, %)**

№	Вуз	Доля
1	Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова (МГУ)	11,4
2	МГИМО — Университет МИД России	6,0
3	Финансовая академия (ФА)	5,9
4	Санкт-Петербургский государственный университет (ЛГУ)	3,3
5	Московский государственный авиационный институт (МАИ)	3,1
6	Московский государственный технический университет им. Н. Э. Баумана (МГТУ)	2,7
7	Санкт-Петербургский университет экономики и финансов (ФинЭк)	2,7
8	Российская экономическая академия им. Г. В. Плеханова (РЭА)	2,5
9	Государственный университет управления (ГУУ)	2,0
10	Московский физико-технический институт (МФТИ)	1,9
11	Московский инженерно-физический институт (МИФИ)	1,9
12	Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет (ЛЭТИ)	1,6
13	Санкт-Петербургский государственный политехнический университет (ЛПИ)	1,5
14	Московский государственный лингвистический университет (МГЛУ)	1,4
15	Московский технический университет связи и информатики (МТУСИ)	1,0
16	Московский энергетический институт (МЭИ)	1,0
17	Московский государственный институт стали и сплавов (МИСИС)	0,9
18	Российская академия народного хозяйства (РАНХ)	0,9
19	Московский государственный институт радиотехники, электроники и автоматики (МИРЭА)	0,9
20	Российский университет дружбы народов (РУДН)	0,9

*Примечание:* По состоянию до произошедших в 2009 г. слияний. В скобках приведено сокращенное и/или старое название вуза.

датель вузовского диплома может приобрести, обучаясь в аспирантуре. Традиционно данная образовательная траектория, нацеленная на получение степени кандидата наук, была характерна для научных работников и преподавателей вузов, однако в современных российских условиях она оказалась востребована некоторыми представителями бизнеса, а также государственными служащими, поскольку в ряде случаев позволяет меньшими усилиями, по сравнению со вторым высшим или с магистерской программой, получить образование в новой сфере<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Законом установлено требование к руководителям банков, а также страховых и финансовых компаний о наличии у них высшего образования

**Второе высшее образование руководителей**

Два и более диплома о высшем образовании имеют около трети (34,5%) руководителей (см. табл. 1). Это очень высокий показатель: в целом по России два и более высших образования получили менее 1% населения [Бородина, Шугаль 2015]. Очевидно, со стороны руководителей и/или их работодателей существует значительный запрос на приобретение новых знаний, причем не только в виде краткосрочных курсов повышения квалификации, но и в форме второго высшего образования. Его получение требует от обучающегося значительных инвестиций времени и денежных средств, поскольку в ряде случаев человек вынужден делать перерыв в карьере на один-два года для получения дополнительного образования. Столь широкое распространение второго высшего образования среди руководителей позволяет предположить, что прибавка в зарплате после получения второго высшего образования, которая может реализовываться в том числе за счет доступа к новым, более статусным и высокооплачиваемым позициям, позволяет компенсировать понесенные издержки. Значительную долю выборки составляют руководители, получившие второе высшее в зарубежных вузах, — 12,0% всех руководителей и треть обладателей двух и более высших образований.

В подавляющем большинстве случаев в качестве второго высшего получают экономическое (46,8%) или бизнес-образование<sup>15</sup> (35,9%) (табл. 5). Техническое образование, наиболее популярное в качестве первого высшего, в качестве второго оказалось крайне мало востребовано (2,7%). Гуманитарное в качестве второго высшего также менее востребовано, чем в качестве первого, а юридическое — более востребовано.

На стремление получить второе высшее образование влияет профиль первого высшего. Поскольку в СССР среди выпускников вузов преобладали получившие технические специальности, можно предположить, что обладатели именно технических дипломов составят наиболее значительную группу среди получающих второе высшее образование. Обладатели более востребованных в рыночной экономике дипломов об экономическом образовании, скорее всего, с меньшей вероятностью будут обучаться другой специальности. Действительно, по полученным нами данным, обладатели дипломов по техническим специальностям в 40,2% случаев имели второе высшее образование (табл. 6), а имеющие

---

по экономике или юриспруденции. В этом случае степень кандидата экономических или юридических наук выступает сигналом — только не для работодателя, а для государства. В рамках данной работы мы не различаем описанные варианты получения дополнительного высшего образования, при этом получение степени кандидата наук представляет собой единичные случаи в нашей выборке.

<sup>15</sup> К категории «бизнес-образование» мы относим программы «Магистр делового администрирования» (МВА) и аналогичные программы, ориентированные прежде всего на развитие управленческих навыков.

Таблица 5. **Профиль второго высшего образования, полученного в РФ/СССР и за рубежом** (доля от всех руководителей, получивших второе высшее образование, %)

Профиль	Доля
Экономическое	46,8
Бизнес	35,9
Юридическое	7,3
Гуманитарное	4,9
Техническое	2,7
Другое	2,4
Всего	100

Таблица 6. **Вероятность получения второго высшего образования для групп руководителей с различным профилем и временем получения первого высшего образования** (доля от руководителей, имеющих указанный профиль первого в/о, %)

Профиль первого в/о	Второе в/о			
	Не получали	Получали		
		всего	в РФ/СССР	за рубежом
Техническое	59,8	40,2	31,9	8,3
Экономическое	77,1	22,9	10,2	12,7
Гуманитарное	60,0	40,0	24,6	15,4
Юридическое	71,7	28,3	13,0	15,2
Другое	50,2	49,8	42,1	7,7
Среди получивших первое в/о до 1991 г. включительно				
Техническое	63,8	36,2	29,2	7,0
Экономическое	79,4	20,6	8,3	12,3
Гуманитарное	58,4	41,6	20,8	20,8
Юридическое	67,7	32,3	13,8	18,5
Другое	46,9	53,1	44,2	8,8
Среди получивших первое в/о в 1992 г. и позднее				
Техническое	55,1	44,9	35,5	9,4
Экономическое	76,6	23,4	10,8	12,5
Гуманитарное	59,1	40,9	27,4	13,5
Юридическое	74,3	25,7	12,3	13,4
Другое	55,3	44,7	39,5	5,3

экономическое образование — почти в 2 раза реже (22,9%). Обладатели гуманитарных дипломов, как и технари, довольно часто получали второе высшее образование (40,0%). Среди юристов данный показатель составил 28,3%. При этом обладатели технических и гуманитарных дипломов в большинстве случаев получали второе высшее образование в РФ/СССР, а экономисты и юристы — за рубежом. Возможно, первым двум группам не хватало базовых знаний по экономике и менеджменту, которые они получали в российских вузах, часто без отрыва от работы. А у руководителей двух последних групп сформировалась потребность в более качественных знаниях, поэтому они выбирали дорогие зарубежные вузы, в которых обучают в течение одного-двух лет «с отрывом от производства»<sup>16</sup>.

Другим фактором, который может влиять на вероятность получения второго высшего образования, является период получения первого высшего. Казалось бы, те, кто окончил вуз в советское время, должны испытывать более сильную потребность во втором высшем образовании, чем те, кто учился после 1991 г., когда учебные программы стали адаптироваться к рыночной экономике. Однако результаты нашего исследования свидетельствуют об обратном. Среди обладателей дипломов по техническим специальностям второе высшее имеют 36,2% тех, кто первое высшее получил в советское время, и 44,9% тех, кто учился в постсоветский период (табл. 6). Аналогичное соотношение показателей наблюдается в группе имеющих дипломы по экономическим специальностям (20,6 и 23,4%). У гуманитариев эти показатели значимо не различаются (41,6 и 40,9%), а у юристов их соотношение оказалось обратным: второе высшее чаще имеют те, кто первый диплом получил в советское время (32,3 и 25,7%). Причиной высокой востребованности второго высшего образования у имеющих дипломы по техническим и экономическим специальностям, полученные в постсоветский период, может быть ухудшение качества технического образования в имеющихся вузах и низкий уровень обучения в новых экономических вузах<sup>17</sup>. Среди получивших первое гуманитарное или юридическое высшее образование до 1991 г. выше, чем в других

<sup>16</sup> Наибольшую отдачу в заработной плате от первого высшего образования получают работники с экономическим, юридическим и техническим образованием, диплом вуза обеспечивает им доступ к высоко-статусным позициям [Денисова, 2007]. На основании полученных нами данных можно предположить, что для руководителей наиболее релевантным является экономическое образование, а техническое менее востребовано, так как получившие его испытывают нужду в дополнительном образовании в сфере экономики или управления.

<sup>17</sup> В целом для всех работников в РФ отдача от «старых» (советских) дипломов значимо не отличается от отдачи от «новых» (российских) дипломов [Денисова, 2007].

Таблица 7. Профиль второго высшего образования для групп руководителей с различными профилями первого высшего образования (доля от руководителей, имеющих указанный профиль первого в/о, %)

Профиль первого в/о	Профиль второго в/о						Всего
	Экономическое	Бизнес	Юридическое	Техническое	Гуманитарное	Другое	
Техническое	54,4	32,6	4,3	3,3	3,4	2,0	100
Экономическое	37,9	47,2	7,8	2,6	3,2	1,3	100
Гуманитарное	31,1	41,8	8,5	2,8	14,1	1,7	100
Юридическое	29,6	25,4	35,2	1,4	8,5	0,0	100
Другое	53,2	24,8	8,3	0,0	2,8	11,0	100

группах руководителей, доля получивших второе высшее образование за рубежом, видимо, они смогли получить доступ к образовательным программам начала 1990-х годов, позволявшим бесплатно пройти обучение в западных вузах.

Экономическое образование в качестве второго высшего с наибольшей вероятностью (в 54,4% случаев) выбирают те, кто в качестве первого получил техническое образование (табл. 7). Бизнес-образование наиболее склонны получать обладатели экономических дипломов (47,2%). Реже всего второе высшее образование экономического или бизнес-профиля выбирают юристы, которые в трети случаев (35,2%) получают еще одно юридическое образование.

В качестве места получения второго высшего образования московские вузы доминируют еще более явно, чем в случае первого высшего образования: в Москве второе высшее получили 75,8% руководителей, тогда как первое высшее — 61,7% (см. табл. 3). На втором месте остался Санкт-Петербург (14,9%), далее следуют Новосибирск (1,4%) и Нижний Новгород (1,2%).

Наиболее популярные вузы для получения второго высшего образования — Академия народного хозяйства и Финансовая академия: 12,5 и 11,9% соответственно (табл. 8). Далее со значительным отставанием идут четыре экономических вуза: Высшая школа экономики (5,2%), Российская экономическая академия (4,4%), Санкт-Петербургский университет экономики и финансов (3,9%), Всероссийская академия внешней торговли (3,6%), а также два классических университета: Московский (4,3%) и Санкт-Петербургский (3,7%). Немного отстал от старейших университетов заочный финансово-экономический институт (3,5%). Топ-15 вузов составляют два петербургских учебных заведения и 13 московских. Значительные различия между рейтингами популярности вузов для получения первого и второго высшего образования обусловлены тем, что в качестве второго высшего обычно предпочитают экономическое или управленческое образование, техни-

Таблица 8. **Самые популярные у российских руководителей вузы для получения второго высшего образования** (доля от всех руководителей, получивших второе в/о в России/СССР, %)

№	Вуз	Доля
1	Российская академия народного хозяйства (РАНХ)	12,5
2	Финансовая академия (ФА)	11,9
3	Высшая школа экономики (ВШЭ)	5,2
4	Российская экономическая академия им. Г. В. Плеханова (РЭА)	4,4
5	Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова (МГУ)	4,3
6	Санкт-Петербургский университет экономики и финансов (ФинЭк)	3,9
7	Санкт-Петербургский государственный университет (ЛГУ)	3,7
8	Всероссийская академия внешней торговли (ВАВТ)	3,6
9	Всероссийский заочный финансово-экономический институт (ВЗФЭИ)	3,5
10	Государственный университет управления (ГУУ)	1,9
11	Московский государственный институт международных отношений (МГИМО)	1,6
12	Московский государственный лингвистический университет (МГЛУ)	1,3
13	Российская академия государственной службы (РАГС)	1,2
14	Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ)	1,1
15	Московская государственная юридическая академия (МГЮА)	1,0

ческое образование в качестве второго востребовано слабо, так что технических вузов в списке самых популярных для получения второго диплома просто нет. Кроме того, руководители компаний предпочитали получать второе высшее в ведущих вузах столицы, что, вероятно, отражает запрос на качество образования.

Чтобы проследить динамику востребованности вузов, мы определили наиболее популярные вузы для трех периодов: до 1991 г. (советское время), 1992–2000 гг. и 2000–2009 гг. (табл. 9). Самым популярным вузом для получения второго высшего образования в советское время была Академия народного хозяйства (12,4%), в 1992–2000 гг. она немного сдала позиции (до 9,5%), а в 2001–2009 гг. спрос на нее вырос вдвое в процентном отношении (18,5%). Финансовая академия была самым популярным вузом в 1992–2000 гг. (15,3%), в советское время и в «нулевых» годах она была менее востребована (3,8 и 6,6%). Два вуза, которые занимали третье и четвертое место в рейтинге в советское время — Академия внешней торговли и Московский государственный лингвистический университет, в 1990–2000 гг. не пользовались особой популярностью. В этот период сократилась и популярность заочного финансово-экономического ин-

Таблица 9. **Периоды популярности вузов у российских руководителей, получающих второе высшее образование** (доля от всех руководителей, получивших второе в/о в России/СССР за указанный период, %)

До 1991 г. вкл.		С 1992 по 2000 г.		С 2001 по 2009 г.	
Вуз	Доля	Вуз	Доля	Вуз	Доля
РАНХ	12,4	ФА	15,3	РАНХ	18,5
ВАВТ	7,6	РАНХ	9,5	ВШЭ	7,5
МГЛУ	6,7	ВШЭ	5,0	РЭА	7,2
ВЗФЭИ	5,7	ВЗФЭИ	4,8	ФА	6,6
ФА	3,8	ЛГУ	4,4	МГУ	5,5
ГУУ	3,8	РЭА	4,0	ВЗФЭИ	3,5
ФинЭк	3,8	МГУ	4,0	ЛГУ	3,2
МГУ	2,9	ФинЭк	3,9	ФинЭк	2,9

*Примечание:* Развернутые названия вузов см. в табл. 4 и 8.

Таблица 10. **Наиболее популярные страны для получения второго высшего образования** (доля от руководителей, получивших второе в/о за рубежом, %)

Страна	Доля
США	44,6
Великобритания	24,7
Франция	8,9
Германия	5,7
Канада	2,5

ститута, хотя не так резко. Среди вузов, созданных в постсоветский период, только Высшая школа экономики, образованная в 1992 г., попала в рейтинг наиболее популярных вузов<sup>18</sup>. В 1992–2000 гг. ВШЭ заняла третье место (5,0%), а в 2001–2009 гг. поднялась на второе (7,5%).

В трети случаев второе высшее образование руководители получали за рубежом: из них 44,6% — в США, 24,7% — в Великобритании (табл. 10). Несколько реже российские специалисты отправляются за вторым высшим во Францию (8,9%) и Германию (5,7%). Доля дипломов о втором высшем из США сопоставима с аналогичным показателем Санкт-Петербурга, а доля дипломов из Великобритании — с долей полученных во всех региональных вузах России<sup>19</sup>.

Среди зарубежных вузов лидируют три (табл. 11): Лондонский университет (5,9%), прежде всего за счет Лондонской школы экономики и Лондонской школы бизнеса, Калифорнийский университет (5,0%), в том числе бизнес-школа Berkeley, и французская бизнес-школа INSEAD (5,0%). В абсолютных показателях

<sup>18</sup> В бизнес-школе «Мирбис», созданной при участии РЭА, и в Российской экономической школе, образованной при участии МГУ, второе высшее получали 0,9 и 0,5% руководителей соответственно.

<sup>19</sup> В табл. 3 и 10 приведены доли от получивших второе образование в РФ/СССР и за рубежом соответственно. Для того чтобы их сравнивать, надо доли из табл. 10 разделить на три.



Таблица 11. **Самые популярные у российских руководителей зарубежные вузы, в которых получают второе высшее образование** (доля от руководителей, получивших второе в/о за рубежом, %)

Вуз	Страна	Доля
University of London (включая LSE и LBS)	Великобритания	5,9
University of California (Berkeley)	США	5,0
INSEAD	Франция	5,0
University of Pennsylvania (Wharton)	США	2,7
University of Chicago (Booth)		2,5
Harvard University		2,3
Columbia University		2,2
University of Bristol	Великобритания	2,2
Kingston University		1,6
Universiteit Antwerpen	Бельгия	1,6
New York University (Stern)	США	1,4
University of Manchester	Великобритания	1,3
University of Oxford		1,1
University of Cambridge		1,1
Duke University (Fuqua)	США	0,9
Northwestern University (Kellogg)		0,9
Cornell University (Johnson)		0,9

Примечание: В скобках приведены названия бизнес-школ этих вузов.

Таблица 12. **Пробит-регрессия для расчета факторов, влияющих на вероятность наличия у руководителя в/о** ( $Y=1$  — есть второе в/о,  $Y=0$  — нет), предельные эффекты

Переменные		
Пол (мужской)	0,092	(0,058)
Возраст	0,175 ***	(0,026)
Возраст <sup>2</sup>	-0,002 ***	(0,0001)
Год получения первого в/о (1991 г. и ранее)	0,158 **	(0,069)
Профиль первого в/о (юридическое)		
экономическое	-0,208 **	(0,095)
техническое	0,335 ***	(0,093)
гуманитарное	0,317 ***	(0,106)
другое	0,663 ***	(0,124)
Число наблюдений	4169	

Примечание: Уровень значимости коэффициентов: \*\*\* 1%, \*\* 5%. Базовые категории приведены в скобках. В регрессии контролировался год наблюдения.

они могли бы занять 10–15-е места в рейтинге российских вузов (см. табл. 8). Далее довольно плотной группой расположились американские и британские вузы, большинство из которых очень известны и занимают лидирующие позиции в мировых рейтингах вузов и бизнес-школ. Неожиданным является лишь попадание в этот список бельгийского Университета Антверпена.

**Эконометрический анализ факторов востребованности второго высшего образования**

Для оценки выдвинутых гипотез наряду с дескриптивным анализом была подсчитана пробит-регрессия. В качестве бинарной зависимой переменной выступало наличие или отсутствие второго высшего образования. В качестве объясняющих переменных использовались пол и возраст руководителя, профиль и год получения первого высшего образования. Полученные коэффи-

циенты предельных эффектов, которые можно трактовать как более высокую или низкую вероятность получения второго высшего образования<sup>20</sup>, приведены в табл. 12.

Значимым фактором оказался возраст: чем старше руководитель, тем больше у него было времени, чтобы получить второе образование, и выше вероятность наличия второго высшего. Знак перед квадратом возраста — минус, что означает убывающую предельную вероятность получения второго высшего образования. Пол оказался незначимым, т. е. при прочих равных условиях мужчины-руководители и женщины-руководители с равной вероятностью получают второе высшее образование.

Значимым оказался фактор получения первого диплома о высшем образовании до 1991 г. Среди получивших первое высшее образование в советское время меньше тех, у кого есть и второе высшее, чем среди тех, кто получил первое высшее образование после 1992 г. Это противоречит первой из выдвинутых нами гипотез. Можно предположить, что причина состоит в ухудшении качества высшего образования в постсоветский период по сравнению с советским<sup>21</sup>. В рамках теории сигналов возможно другое объяснение: в условиях резкого роста охвата молодежи высшим образованием в 1990–2000-х годах диплом о высшем образовании стал более слабым сигналом, поэтому возросла востребованность второго высшего как дополнительного сигнала.

Профиль первого высшего образования значимо влияет на вероятность получения второго высшего: эта вероятность выше для обладателей технического и гуманитарного диплома и ниже для обладателей экономического и юридического. Этот результат согласуется с данными дескриптивного анализа и подтверждает вторую из выдвинутых нами гипотез — о том, что второе высшее чаще имеют руководители, которые в качестве первого высшего получили техническое образование.

Второе высшее образование является затратной (с точки зрения денег и времени) возможностью приобрести дополнительные знания и навыки. В целом по России два и более высших образования имеют примерно 1% населения, однако в отдель-

## Заключение

<sup>20</sup> Например, руководители, которые в качестве первого высшего получили экономическое образование, второе высшее получали на 20,8% чаще, чем получившие в качестве первого высшего юридическое образование (базовая категория), а получившие техническое образование — на 33,5% реже.

<sup>21</sup> Можно предположить, что в 1990–2000-е годы образовательные программы в технических вузах стали привлекать менее подготовленных студентов и стали предоставлять менее качественные программы. Также в это время появилось большое число программ по экономике в вузах, которые не обеспечивали должный уровень образования.

ных профессиональных группах оно распространено значительно шире. Одной из такой групп являются руководители компаний: они отличаются значительными объемами человеческого капитала, в том числе более высоким, чем в целом по стране, уровнем образования. 99% руководителей имеют хотя бы один диплом о высшем образовании, и около трети из них получили второе высшее образование. Использование оригинальных данных по рынку труда руководителей компаний позволило получить некоторые эмпирические оценки востребованности второго высшего образования со стороны наиболее квалифицированных и высокооплачиваемых работников.

В качестве первого высшего образования у современных российских руководителей компаний преобладают технические специальности, в качестве второго высшего — экономическое и бизнес-образование. Второе высшее с наибольшей вероятностью имеют те, кто в качестве первого получил техническое или гуманитарное образование. Очевидно, именно недостаток знаний в сфере экономики и бизнеса побуждает современного российского руководителя получать второе высшее образование. И наоборот, те, кто изначально получил экономическое или юридическое образование, предъявляют меньший спрос на второе высшее.

Установленную нами закономерность, что руководители, получившие первое высшее образование после 1992 г., имеют второе высшее с большей вероятностью, чем те, кто окончил первый вуз до 1991 г., можно трактовать как косвенное свидетельство ухудшения качества высшего образования после 1992 г.

Наиболее популярны у руководителей, получающих второе высшее образование, ведущие московские экономические вузы, прежде всего Российская академия народного хозяйства, Финансовая академия, а также Высшая школа экономики (в 1990–2000-е годы). Довольно широко распространена практика получения второго высшего образования за рубежом, прежде всего в США и Великобритании, — зарубежные дипломы составляют треть случаев второго высшего образования. Самыми популярными оказались Лондонский и Калифорнийский университеты, а также французская бизнес-школа INSEAD.

Факт высокой распространенности среди руководителей второго высшего образования можно трактовать двояко. С одной стороны, как свидетельство недостаточно качественного первого высшего образования, для компенсации недостатков которого руководитель вынужден получать второе высшее. С другой стороны, в рамках концепции обучения в течение всей жизни второе высшее может быть вполне логичным этапом образовательной траектории: на новых этапах карьеры человек нуждается в новых знаниях и навыках, которые и получает с помощью второго высшего образования. Чтобы определить, какое объяснение ближе к истине, требуются дополнительные исследования.

## Литература

1. Аистов А. О фильтрующей роли образования в России // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2009. Т. 13. № 3. С. 452–481.
2. Бородина Д., Шугаль Н. Участие взрослого населения в непрерывном образовании. Мониторинг экономики образования. 2015. Вып. 2. М.: НИУ ВШЭ.
3. Денисова И. Отдача на уровни, типы и качество образования в России // Гимпельсон В., Капелюшников Р. (ред.) Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. М.: ГУ ВШЭ, 2007. Р. 343–402.
4. Лукьянова А. Отдача от образования: что показывает метаанализ // Экономический журнал ВШЭ. 2010. Т. 14. № 3. С. 326–348.
5. Нестерова Д., Сабирьянова К. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России. М.: РПЭИ / Фонд «Евразия», 1999.
6. Ощепков А. Отдача от высшего образования в российских регионах // Экономический журнал ВШЭ. 2010. Т. 14. № 4. С. 468–491.
7. Рошин С., Рудаков В. Измеряют ли стартовые заработные платы выпускников качество образования? Обзор российских и зарубежных исследований // Вопросы образования. 2015. № 1. С. 137–181.
8. Рошин С., Солнцев С. Рынок труда топ-менеджеров в России. М.: ГУ ВШЭ, 2006.
9. Рощина Я. Образовательные стратегии и практики студентов профессиональных учебных заведений в 2006–2012 гг. Информационный бюллетень «Мониторинг экономики образования». № 8 (71). М.: НИУ ВШЭ, 2013.
10. Рощина Я. Семейный капитал как фактор образовательных возможностей российских школьников // Вопросы образования. 2012. № 1. С. 257–277.
11. Солнцев С. Изменения на российском рынке труда топ-менеджеров в период кризиса: свидетельства эмпирического исследования // Российский журнал менеджмента. 2013. Т. 11. № 1. С. 3–18.
12. Becker G. S. (1964) Human capital. Chicago: The University of Chicago.
13. Cheidvasser S., Benítez-Silva H. (2007) The Educated Russian's Curse: Returns to Education in the Russian Federation during the 1990s // Labour. Vol. 21. No 1. P. 1–41.
14. Mincer J. (1974) Schooling, Experience and Earnings. New York: NBER.
15. Sabirianova K. Z. (2002) The Great Human Capital Reallocation: A Study of Occupational Mobility in Transitional Russia // Journal of Comparative Economics. Vol. 30. No 1. P. 191–217.
16. Schultz T. W. (1961) Investment in Human Capital // The American Economic Review. Vol. 51. No 1. P. 1–17.
17. Spence M. (1973) Job Market Signaling // The Quarterly Journal of Economics. Vol. 87. No 3. P. 355–374.

## Demand for Second Higher Education: Empirical Evidence for Russian Senior Executives

Author **Sergey Solntsev**

Candidate of Sciences in Economics, Senior Research Fellow, Laboratory for Labour Market Studies, Faculty of Economic Sciences, National Research University — Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya str., 101000, Moscow, Russian Federation. E-mail: ssolntsev@hse.ru

**Abstract** We review the most widespread theoretical models of demand for higher education. We use weekly *Vedomosti* publications on appointments of senior executives in Russian companies and Russian branches of foreign companies from the late 1999 to the late 2009 to analyze the education level of Russian senior executives: what first higher education they received and where; how and where they got their second higher education; what categories of managers are more likely to receive a second higher education. The sample comprised 5001 appointments. We performed an econometric analysis of the factors determining demand for second higher education among senior executives. Almost all the senior executives have higher education, one third of them have two or more diplomas. Economic and business studies were found to be the most needed areas. Second higher education was more likely to be in demand by senior executives who obtained their first diploma in engineering or humanities.

**Keywords** higher education, demand, human capital, second higher education, Russian chief executives.

- References**
- Aistov A. (2009) O filtruyushchey roli obrazovaniya v Rossii [On the Screening Role of Education in Russia]. *Ekonomichesky zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, vol. 13, no 3, pp. 452–481.
- Becker G. S. (1964) *Human capital*. Chicago: The University of Chicago.
- Borodina D., Shugal N. (2015) *Uchastie vzroslogo naseleniya v nepreryvnom obrazovanii* [Engagement of Adult Population in Continuing Education]. Monitoring of education markets and organizations, no 2. Moscow: HSE.
- Cheidvasser S., Benitez-Silva H. (2007) The Educated Russian's Curse: Returns to Education in the Russian Federation during the 1990s. *Labour*, vol. 21, no 1, pp. 1–41.
- Denisova I. (2007) Otdacha na urovni, tipy i kachestvo obrazovaniya v Rossii [Return on the Level, Type, and Quality of Education in Russia]. *Zarabotnaya plata v Rossii: evolyutsiya i differentsiatsiya* [Salaries in Russia: Evolution and Differentiation] (eds V. Gimpelson, R. Kapelyushnikov), Moscow: HSE, pp. 343–402.
- Lukyanova A. (2010) Otdacha ot obrazovaniya: chto pokazyvayet metaanaliz [Return on Education: Meta-Analysis Insights]. *Ekonomichesky zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, vol. 14, no 3, pp. 326–348.
- Mincer J. (1974) *Schooling, Experience and Earnings*. New York: NBER.
- Nesterova D., Sabiryanova K. (1999) *Investitsii v chelovechesky kapital v perekhodny period v Rossii* [Investing in Human Capital in the Transitional Period in Russia]. Moscow: Russian Program for Economic Research /Eurasia Foundation.
- Oshchepkov A. (2010) Otdacha ot vysshego obrazovaniya v rossiyskikh regionakh [Return on Higher Education in Regions of Russia]. *Ekonomichesky zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, vol. 14, no 4, pp. 468–491.

- Roshchin S., Rudakov V. (2015) Izmeryayut li startovye zarabotnye platy vypusknikov kachestvo obrazovaniya? Obzor rossiyskikh i zarubezhnykh issledovaniy. [Do Starting Salaries for Graduates Measure the Quality of Education? A Review of Studies by Russian and Foreign Authors.]. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies. Moscow*, no 1, pp. 137–181.
- Roshchin S., Solntsev S. (2006) *Rynok truda top-menedzherov v Rossii* [Top Manager Labor Market in Russia]. Moscow: HSE.
- Roshchina Y. (2013) *Obrazovatelnye strategii i praktiki studentov professionalnykh uchebnykh zavedeniy v 2006–2012 gg.* [Educational Strategies and Practices of Students of Professional Educational Institutions in 2006–2012]. Monitoring of Education Markets and Organizations (information bulletin), no 8 (71). Moscow: HSE.
- Roshchina Y. (2012) Semeyny kapital kak faktor obrazovatelnykh vozmozhnostey rossiyskikh shkolnikov [Family Capital as a Factor of Educational Opportunities for Russian High School Students]. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies. Moscow*, no 1, pp. 257–277.
- Sabirianova K. Z. (2002) The Great Human Capital Reallocation: A Study of Occupational Mobility in Transitional Russia. *Journal of Comparative Economics*, vol. 30, no 1, pp. 191–217.
- Schultz T. W. (1961) Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, vol. 51, no 1, pp. 1–17.
- Solntsev S. (2013) Izmeneniya na rossiyskom rynke truda top-menedzherov v period krizisa: svidetelstva empiricheskogo issledovaniya [Changes to the Russian Top Manager Labor Market During the Period of Crisis: Empirical Research Findings]. *Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta*, vol. 11, no 1, pp. 3–18.
- Spence M. (1973) Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, no 3, pp. 355–374.