

Судьба заочника: выпускники российских вузов заочной формы обучения на рынке труда

Ксения Рожкова, Сергей Рошин, Павел Травкин

Статья поступила
в редакцию
в марте 2024 г.

Рожкова Ксения Викторовна — младший научный сотрудник Лаборатории исследований рынка труда, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Адрес: 109028 Москва, Покровский бульвар, 11. E-mail: krozhkova@hse.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1497-5733> (контактное лицо для переписки)

Рошин Сергей Юрьевич — кандидат экономических наук, заведующий Лабораторией исследований рынка труда, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». E-mail: sroshchin@hse.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2396-6911>

Травкин Павел Викторович — кандидат экономических наук, научный сотрудник Лаборатории исследований рынка труда, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». E-mail: ptravkin@hse.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8346-6628>

Аннотация

Статья посвящена карьерным результатам выпускников российских вузов, получивших образование заочно. В основе исследования лежат тотальные административные данные о трудоустройстве бакалавров и специалистов 2018 и 2022 гг. выпуска. Используются зарплатные регрессии с коррекцией Хекмана и декомпозиция по методу Оаксаки — Блайндера для выявления факторов, влияющих на разницу в заработных платах выпускников очных и заочных программ. Установлено, что 70% выпускников заочной формы обучения в течение года после получения диплома остаются на прежнем рабочем месте и не получают значительного прироста заработной платы в отличие от выпускников очной формы обучения. Кроме того, выпускники-очники зарабатывают в среднем на 3–5% больше выпускников заочных программ через год после выпуска, но в перспективе пяти лет разрыв возрастает до 22% при контроле демографических, образовательных, трудовых характеристик и самоотбора в занятость. Наличие более продолжительного опыта работы у заочников, в том числе во время обучения, сокращает наблюдаемый зарплатный разрыв, в то время как традиционные показатели качества образования (тип вуза, диплом с отличием) его увеличивают. Полученные результаты свидетельствуют о наличии существенной дифференциации в отдаче от высшего образования в зависимости от характеристик качества образования, и эта дифференциация не только не компенсируется опытом работы, но и усиливается по мере карьерного продвижения.

Ключевые слова

заочная форма обучения, отдача от образования, высшее образование, рынок труда

Для цитирования

Рожкова К.В., Рошин С.Ю., Травкин П.В. (2025) Судьба заочника: выпускники российских вузов заочной формы обучения на рынке труда. *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*, № 1, сс. 233–268. <https://doi.org/10.17323/vo-2025-19898>

The Fate of a Part-Time Learner: Russian Graduates of Part-Time Higher Education Programmes in the Labour Market

Ksenia Rozhkova, Sergey Roshchin, Pavel Travkin

Ksenia V. Rozhkova — Junior Research Fellow at the Laboratory for Labor Market Studies, Faculty of Economic Sciences, HSE University. Address: 11 Pokrovsky Blvd, 109028 Moscow, Russian Federation. E-mail: krozhkova@hse.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1497-5733> (corresponding author)

Sergey Yu. Roshchin — Candidate of Sciences in Economics, Head of the Laboratory for Labor Market Studies, Faculty of Economic Sciences, HSE University. E-mail: sroshchin@hse.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2396-6911>

Pavel V. Travkin — Candidate of Sciences in Economics, Senior Research Fellow at the Laboratory for Labor Market Studies, Faculty of Economic Sciences, HSE University. E-mail: ptravkin@hse.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8346-6628>

Abstract This article examines the career outcomes of Russian university graduates who received higher education in a part-time form. The study is based on comprehensive administrative data on the employment of bachelor's and specialist's degree holders who graduated in 2018 and 2022. We apply Heckman-corrected wage regressions and Oaxaca-Blinder decomposition to identify the factors affecting the difference in wages between graduates of full-time and part-time programmes. The findings revealed that 70% of part-time programmes graduates remain in the same position one year after graduation and do not receive any substantial wage increase, in contrast to their full-time counterparts. Furthermore, graduates of full-time programmes earn, on average, 3–5% more than part-time graduates one year after graduation, and the gap reaches 22% in favour of full-time graduates five years after graduation, controlling for demographic, educational, employment characteristics, and self-selection. Longer work experience among part-time students, including their experience of combining study and work, reduces the observed wage gap, whereas traditional indicators of educational quality such as type of university and honours degree increase it. The results demonstrate that there is a significant differentiation in the returns to higher education depending on the characteristics of its quality. Furthermore, this differentiation remains uncompensated by work experience and exacerbates with career progression.

Keywords distance learning, part-time higher education, returns to education, higher education, labour market

For citing Rozhkova K.V., Roshchin S.Yu., Travkin P.V. (2025) The Fate of a Part-Time Learner: Russian Graduates of Part-Time Higher Education Programmes in the Labour Market. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 1, pp. 233–268 (In Russian). <https://doi.org/10.17323/vo-2025-19898>

Российское высшее образование на рубеже 2000-х годов характеризовалось быстрой и масштабной массовизацией, одним из важных механизмов которой стал рост охвата населения заочными программами подготовки. К 2009–2010 гг., когда массовизация достигла пика, доля заочных студентов в общем наборе пре-

высила 50% [Малиновский, Шибанова, 2022]. В последующий период она пошла на спад, и тем не менее заочники по-прежнему составляют значимую часть университетского выпуска: 41,6%, среди выпускников 2018 г. и 35,7% среди выпускников 2022 г., согласно тотальным административным данным по всей стране. С одной стороны, заочная форма обучения расширила возможности поступления в вузы и учебы для студентов с относительно низким социально-экономическим статусом, чье финансовое положение не позволяло всецело посвятить себя учебе [Чередниченко, 2018]. С другой стороны, доступное заочное образование снизило барьеры на вход, в университеты пришли студенты академически менее успешные, что негативно сказалось на стандартах качества осуществляемой подготовки. В итоге распространение заочных программ, часто в негосударственных вузах, привело к снижению ценности высшего образования на рынке труда и к дифференциации отдачи от него: фокус сместился с факта наличия университетского диплома на альтернативные сигналы способностей и уровня человеческого капитала.

Хотя заочная форма обучения является ярким феноменом российского высшего образования, она привлекает заметно меньше исследовательского внимания, чем традиционные очные программы и их выпускники. И совсем мало работ, в которых оценивается отдача от заочного образования на рынке труда. Исследовательскую литературу, посвященную заочному высшему образованию в России, можно условно разделить на две широкие категории: это, во-первых, публикации в области социологии образования, подробно анализирующие особенности контингента заочных студентов, их социально-демографические и экономические характеристики, а также образовательные траектории, предваряющие поступление в вуз [Угольнова, 2012; Чередниченко, Вознесенская, Кузнецов, 2020], и, во-вторых, исследования заочного образования как элемента системы профессиональной подготовки, в которых раскрываются его методические аспекты и нащупываются пути потенциальной модернизации (см. обзор [Чередниченко, Вознесенская, Кузнецов, 2020]). Ключевой для обсуждения сравнительного качества разных форм образования вопрос о карьерных результатах выпускников заочной формы обучения до сих пор остается открытым: в немногочисленных исследованиях затрагивается ограниченное число параметров оценки этих результатов, в частности формальная занятость, место в профессиональной структуре.

Данная статья посвящена анализу положения недавних выпускников вузов заочной формы обучения на российском рынке труда. В основе анализа лежат тотальные административные данные Мониторинга трудоустройства выпускников, которые охватывают выпускников бакалавриата и специалитета двух лет вы-

пуска — 2018 и 2022 гг. Их результаты на рынке труда измеряются в период с октября 2022 г. по сентябрь 2023 г., т.е. в течение первого года после получения диплома для выпуска 2022 г. и пятого — для выпуска 2018 г. Кроме того, за счет панельной природы данных мы дополняем исследование результатами выпускников 2018 г. в первый год после выпуска — с октября 2018 г. по сентябрь 2019 г. Предыдущие исследования показали, что студенты-заочники в среднем обладают более богатым профессиональным опытом, чем студенты очных программ, и он позволяет им достигать высокого профессионального положения [Чередниченко, Вознесенская, Кузнецов, 2020]. На старте карьеры разница в опыте работы может быть преимуществом выпускников заочной формы обучения, однако постепенно первоначальный положительный эффект нивелируется за счет накопления полноценного трудового опыта выпускниками очных программ. Таким образом, используя данные по выпускникам 2018 г. в первый и пятый год после выпуска, мы получаем уникальную возможность сравнить результаты от получения заочного образования в динамике с учетом разницы в накоплении выпускниками разных форм обучения опыта работы. Дополнение анализа результатами выпускников 2022 г. позволяет оценить устойчивость сделанных выводов на примере более молодой когорты.

1. Обзор литературы

1.1. Международный контекст

В англоязычной литературе наиболее близким к российскому понятию «заочное образование» является термин *part-time education*. В качестве синонима используются термины «дистанционное образование» и «онлайн-образование» (*distance and e-learning*), которые включают не только обучение, предполагающее получение формальной квалификации и диплома, но и разнообразные массовые онлайн-курсы [Castaño-Muñoz, Rodrigues, 2021]. В целом заочное образование рассматривается в более широком контексте непрерывного образования взрослых (*adult and life-long learning*). Заочные программы позиционируются как второй шанс для тех, кто по каким-то причинам либо прервал свое обучение ранее, либо предпочел работу получению образования [Woodley, Simpson, 2001]. Заочное образование дает возможность повысить социальный статус и восполнить прерванную траекторию обучения.

Заочное высшее образование изучается значительно реже традиционного очного не только в России, но и в мире в целом. Тому есть как минимум две причины. Во-первых, систематизированное изучение затрудняется сильной сегментированностью и неоднородностью заочного образования с точки зрения как институционального устройства, так и контингента обучающихся [Jamieson et al., 2009]. Во-вторых, в ряде стран формальный

статус заочного образования никак не закреплён, даже если оно осуществляется на практике, в том числе через возможность гибкого выбора курсов и увеличения сроков формального обучения [Tight, 1991]. Традиция заочного высшего образования скорее характерна для англоязычных стран — Великобритании, Канады, США, Австралии, реже заочное образование встречается в странах Западной Европы.

Студенты заочных программ чаще начинают учиться, уже будучи взрослыми людьми: в Великобритании 69% студентов-заочников старше 25 лет [Goodchild, 2019]. Они имеют относительно низкий социально-экономический статус [Delaney, Farren, 2016], работают параллельно с учёбой полный день, часто имеют семью и обременены финансовыми обязательствами [Carnoy et al., 2012; Stöter et al., 2014]. В целом заочное образование представляет собой сегмент системы образования сравнительно низкого качества [Gaskell, Mills, 2014], его предлагает ограниченный круг образовательных организаций, специализирующихся на дистанционном обучении и имеющих низкие барьеры на входе [Woodley, Simpson, 2001].

Основные мотивы к получению заочного образования связаны с желанием карьерного продвижения и опасениями за свои долгосрочные перспективы на рынке труда, в том числе со страхом безработицы [Delaney, Farren, 2016]. За последние 10 лет новых исследовательских данных об отдаче от заочного образования практически не появлялось (см. обзор [Bennion, Scesa, Williams, 2011]). Диплом заочного образования приносит отдачу и в уровне зарплаты, и в карьерном продвижении [Brennan et al., 1999; 2000; Woodley, Simpson, 2001; Feinstein et al., 2007; Jamieson et al., 2009]. Положительный эффект наблюдается сразу после получения диплома [Brennan et al., 1999] и достигает пика через два-три года после выпуска [Woodley, Simpson, 2001]. Большинство выпускников не меняют место работы после получения диплома, но независимо от того, менял ли выпускник место работы или работодателя, опросы свидетельствуют о наличии положительного влияния факта успешного завершения образования на самооценку выпускниками их карьерных перспектив. Среди неэкономических преимуществ выпускники отмечают совершенствование собственных когнитивных навыков, рост социального капитала и уверенности [Callender, Little, 2015]. В ряде случаев положительный психологический эффект оказывается сильнее объективно измеряемого результата на рынке труда [Jamieson et al., 2009].

В разных странах и на разных уровнях образования отдача от заочного обучения различается. Так, в Испании у выпускников открытого университета, специализирующегося на заочном образовании, обнаружена положительная отдача от двухлетних магистерских дистанционных программ и при этом отсутствие

значимого эффекта от бакалавриата [Carnoy et al., 2012]. Исследователи отмечают, что положительный эффект может быть выражен более явно у молодых выпускников, не имевших предшествующего рабочего опыта [Castaño-Muñoz, Carnoy, Duarte, 2016]. На китайском рынке труда отдача от диплома, полученного заочно, ниже, чем от традиционного очного образования [Li, 2018]. В Бразилии выпускники, получившие образование очно, также имеют больше преимуществ по сравнению с выпускниками онлайн-программ, однако исследователи связывают это не столько с характеристиками самих программ, сколько с уровнем социального благополучия тех, кто получает образование дистанционно [Petterini et al., 2023].

1.2. Портрет российского заочника

Между студентами, выбирающими разные формы обучения в вузе, обнаружены значимые различия в индивидуальных характеристиках. Во-первых, студенты-заочники в среднем старше очников, а возрастной разброс среди них значительно шире [Чередниченко, 2018]. В части исследований получены данные, что заочное обучение чаще выбирают женщины, а среди них — чаще те, кто имеет детей [Чередниченко, 2019], в других работах констатируется установившееся в середине 2010-х гендерное равенство в распределении студентов-заочников [Варшавская, 2018].

Во-вторых, в сравнении с очниками, у заочников ниже экономический и социально-культурный статус. Заочное обучение чаще выбирают студенты, выросшие и получившие базовое образование в небольших городах, поселках городского типа или сельской местности, и реже — те, кто вырос в Москве и Санкт-Петербурге, а также городах-миллионниках. Родители студентов-заочников реже, чем родители очников, являются выпускниками вузов, а финансовое положение семьи заочников чаще характеризуется как среднее или ниже среднего. Таким образом, заочная форма обучения становится доступным инструментом социальной мобильности, частично компенсирующим неравенство в доступе к образованию [Чередниченко, 2021].

В-третьих, между студентами разных форм обучения выявлены значимые различия в образовательных траекториях, предшествовавших их поступлению в вуз. Если студентами очной формы обучения в большинстве случаев становятся вчерашние выпускники школ, то на заочную форму преимущественно поступают выпускники СПО по программам подготовки специалистов среднего звена [Чередниченко, 2019; 2021]. Диплом СПО имеют 59% поступающих на заочные программы [Чередниченко, 2021]. Различают два основных потока поступающих на заочные программы: выпускники СПО или школы, решившие продолжить обучение в вузе сразу после окончания предыдущей образовательной

ступени, и опытные работники с длительным трудовым стажем. Если для первого потока заочная форма обучения служит способом обхода ЕГЭ, то для вторых поступление в вуз является более осознанным карьерным решением [Там же].

Студенты очной и заочной формы обучения различаются и специальностями, которые они выбирают. Для заочной формы обучения выбор специальностей ограничен по сравнению с очным обучением [Чередниченко, Вознесенская, Кузнецов, 2020]. Заочники традиционно сосредоточены в гуманитарных науках, образовании и педагогике, экономике и управлении, технике и технологии и юриспруденции [Варшавская, 2018]. Наименьшая доля заочников наблюдается в здравоохранении [Озерова, Кобыща, 2012].

1.3. Выпускники заочных программ обучения на российском рынке труда

О трудовых результатах заочников известно немного. Чаще всего исследователи либо не проводят разграничений между разными формами обучения, либо анализируют только положение выпускников очных программ. Так происходит по двум причинам: с одной стороны, крайне мало микроданных, подходящих для такого анализа, с другой — заочники как группа очень неоднородны, и получаемые оценки оказываются сильно зашумлены. Судя по работам дескриптивного характера, среди выпускников заочной формы обучения чуть выше, чем среди окончивших вуз очно, доля трудоустроенных, однако они реже вовлечены в гибкие формы занятости или предпринимательскую деятельность [Чередниченко, 2019]. В отличие от выпускников очной формы, подавляющее большинство заочников не ищет работу после окончания вуза, а продолжает работать на том же месте, что и во время своей учебы [Варшавская, 2018]. Заочники чаще оказываются на руководящих должностях, вероятно, благодаря продолжительности своего рабочего стажа [Варшавская, 2018; Чередниченко, 2019]. Работа заочников, по их собственной оценке, чаще связана со сферой учебы [Варшавская, 2018]. Однако и на местах более низкого квалификационного уровня, которые не подразумевают наличия диплома о высшем образовании (служащие, занятые оформлением документации, работники сферы обслуживания, рабочие), чаще оказываются именно выпускники-заочники [Варшавская, 2018; Чередниченко, 2019].

Хотя с получением диплома часто связаны ожидания карьерного продвижения, в реальности выпускники заочных программ отмечают скорее укрепление своего положения на рынке труда, чем действительно позитивные карьерные изменения, включая рост заработной платы [Чередниченко, Вознесенская, Кузнецов, 2020]. Что касается доходов, единичные имеющиеся работы показывают либо отсутствие разницы в средних заработках выпуск-

ников заочной и очной формы обучения [Варшавская, 2018], либо небольшое зарплатное превосходство недавних выпускников-заочников в первые годы после выпуска [Рошин, Рудаков, 2016].

1.4. Альтернативные сигналы качества образования

В результате массовизации высшего образования ценность на рынке труда в дополнение к факту наличия диплома приобретают другие сигналы, свидетельствующие о производительности соискателя, уровне его навыков и накопленного человеческого капитала. К таким сигналам можно отнести, с одной стороны, рабочий опыт, который большинство студентов приобретают, совмещая учебу с работой, а с другой — характеристики качества полученного образования, такие как тип оконченного вуза (селективный/неселективный, частный/государственный и др.) и академическая успеваемость.

На российском рынке труда совмещение учебы с работой является механизмом страховки от безработицы и низкой заработной платы на старте трудовой деятельности, причем для выпускников как среднего профессионального [Dudyrev, Romanova, Travkin, 2020], так и высшего образования [Рошин, 2006; Rudakov, Roshchin, 2019; Рожкова, Рошин, Травкин, 2024]. В зависимости от других образовательных характеристик факт совмещения учебы с работой может увеличивать вероятность занятости на 16–19% и приносить зарплатную премию в размере 14%. Преимуществом заочной формы обучения перед очной называют возможность практически беспрепятственно совмещать учебу с работой. Однако такое совмещение вовсе не является исключительной привилегией заочных студентов: 54% выпускников очного бакалавриата и специалитета работали хотя бы месяц на протяжении своей учебы [Рожкова, Рошин, Травкин, 2024]. Среди заочников совмещение более распространено: по данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ, 86,2% обучавшихся заочно имеют постоянную работу на протяжении учебы [Чередниченко, 2019]. Социологические опросы показывают, что необходимость совмещать учебу с работой послужила определяющим фактором для поступления на заочную форму обучения более чем для половины студентов [Чередниченко, Вознесенская, Кузнецов, 2020]. Совмещение учебы с полноценной работой позволяет выпускникам заочных программ к моменту выпуска из университета накопить востребованный профессиональный опыт и претендовать на недоступные для выпускников очной формы обучения рабочие места.

Однако качество диплома обладает не меньшей ценностью на рынке труда молодых специалистов, чем опыт работы. Учеба в селективных вузах или вузах, относящихся к особым категориям — национальные исследовательские университеты, участники Про-

екта «5-100», — приносит выпускникам значительные зарплатные премии [Роцин, Рудаков, 2016; Prakhov, 2023]. Более того, зарплатная премия выпускников растет нелинейно вместе со средним баллом ЕГЭ зачисленных в университет студентов: для низкоселективных программ со средним баллом 55 за один экзамен каждый дополнительный балл увеличивает зарплаты выпускников на 0,2%, а для крайне селективных программ с баллом 95 — на 6% [Рожкова и др., 2023]. Кроме того, вопреки расхожему мнению, российские бакалавры и специалисты, имеющие диплом с отличием, в среднем зарабатывают на 15–20% больше остальных выпускников [Рожкова и др., 2023; Rudakov, Roshchin, 2019]. Поскольку на заочных программах конкурс ниже и они чаще встречаются в частных вузах [Чередниченко, Вознесенская, Кузнецов, 2020], выпускники заочной формы обучения могут проигрывать выпускникам очной из-за сравнительно низкого уровня оконченого вуза и собственной успеваемости.

2. Данные и метод

2.1. Данные

Исследование построено на данных Мониторинга трудоустройства выпускников — проекта, реализуемого совместно Министерством труда и социальной защиты РФ и Федеральной службой по труду и занятости (Роструд). Мониторинг охватывает выпускников всех образовательных уровней, включая общее и основное школьное, среднее профессиональное, высшее и дополнительное профессиональное образование, начиная с 2016 г. Каждая образовательная организация передает в Федеральный реестр документов об образовании (ФИС ФРДО) Рособнадзора данные о выданных дипломах, которые помимо прочих характеристик содержат наименование образовательной организации, направление подготовки, уровень образования, форму обучения и источник финансирования. Кроме того, из системы ФИС ГИА и приема доступны сведения о выпускниках, продолжающих обучение в магистратуре. Собранная информация поступает дальше в Социальный фонд России, где по индивидуальному номеру СНИЛС осуществляется ее обогащение ежемесячными данными о занятости выпускника и о его социально-демографических характеристиках. Данные о занятости включают основной вид экономической деятельности предприятия, должность по классификатору ОКЗ (для рабочих мест, занимаемых после июня 2021 г.), регион, срок занятости, идентификатор работодателя и заработную плату после уплаты налогов. Итоговый обезличенный массив данных может быть использован для аналитической и исследовательской работы. Достоинством базы данных Мониторинга трудоустройства выпускников является возможность строить и отслеживать образовательные, карьерные и миграционные траектории российских выпускников на микроуровне.

Работа фокусируется на выпускниках бакалавриата и специалитета очной и заочной формы обучения 2018 и 2022 гг. выпуска¹: 649 269 наблюдений в 2018 г. и 568 375 наблюдений в 2022 г. Выпускники-заочники составляют 41,6 и 35,7% выборки соответственно. Выборка, используемая для регрессий, ограничена выпускниками, которые после окончания программы не продолжили обучение на других программах высшего образования — в магистратуре, аспирантуре и др. Поскольку выпускники очной формы значительно чаще заочников продолжают обучение на более высокой ступени², включение в анализ продолживших обучение может потенциально завышать результаты выпускников-очников, так как магистерский диплом ассоциирован на российском рынке труда с положительной отдачей [Рожкова и др., 2021]. Таким образом, базовый регрессионный анализ осуществляется на выборке из 486 911 наблюдений в 2018 г. и 430 077 наблюдений в 2022 г. Доля заочников составила 52 и 44% соответственно.

2.2. Метод Для эмпирического анализа используются два инструмента. Первый — зарплатное уравнение минцеровского типа с коррекцией Хекмана для самоотбора в занятость, которое рассчитывается отдельно для выпускников очной и заочной формы обучения. Зарплатное уравнение может быть записано следующим образом:

$$\ln W_i = X_i' \beta_1 + M_i' \beta_2 + N_i' \beta_3 + u_i, \quad (1)$$

где $\ln W_i$ — зависимая переменная, логарифм среднемесячной заработной платы, рассчитываемой как среднее арифметическое поступлений с основного места работы, полученных с октября 2022 г. по сентябрь 2023 г., т.е. в течение первого года на рынке труда для выпускников 2022 г. и пятого года для выпускников 2018 г. Кроме того, для выпускников 2018 г. дополнительно используется заработная плата, полученная ими в первый год после выпуска — с октября 2018 г. по сентябрь 2019 г. Таким образом, мы не только оцениваем на панельных данных для одной когорты динамические изменения в оценке рынком полученного диплома в зависимости от формы обучения, но и сравниваем результаты с наиболее молодой когортой выпускников и проверяем, изменились ли тренды за последние пять лет.

¹ Выпускники очно-заочной (вечерней) формы обучения составляют от 2,3% в выпуске 2018 г. до 5,2% в выпуске 2022 г. и исключены из дальнейшего рассмотрения.

² Так, в выпуске 2018 г. учебу по программам высшего образования продолжило 7% выпускников заочных программ бакалавриата и специалитета и 38% выпускников очных программ, в выпуске 2022 г. — 6 и 34% соответственно.

В правой части уравнения представлены наборы объясняющих факторов:

- 1) X_i — вектор социально-демографических характеристик (пол, возраст и квадрат возраста);
- 2) M_i — вектор образовательных характеристик: укрупненная группа направлений подготовки (категориальная переменная, состоящая из 11 категорий с базовой категорией «Образование и педагогические науки»), тип собственности вуза (бинарная переменная, равная 1 для государственного вуза и 0 для частного), наличие диплома с отличием (бинарная переменная), наличие опыта совмещения учебы с работой (бинарная переменная, равная 1, если выпускник отработал хотя бы месяц в течение своего обучения, и 0 в противном случае). В дополнительной спецификации уравнения используется категория селективности вуза, основанная на среднем балле ЕГЭ зачисленных студентов³ (категориальная переменная, состоящая из 4 категорий: вузы низкой селективности до 59 баллов за один экзамен (базовая категория), вузы селективности ниже среднего (60–69 баллов), вузы селективности выше среднего (70–79 баллов) и селективные вузы (от 80 баллов));
- 3) N_i — вектор рабочих характеристик на основном месте работы: регион (категориальная переменная), отрасль (категориальная переменная, состоящая из 18 отраслей в соответствии с классификацией ОКВЭД-2), размер предприятия (категориальная переменная, состоящая из 4 категорий: малые, средние, крупные и микропредприятия в качестве базы). Отдельная спецификация для выпускников 2022 г.⁴ также включает профессиональную группу на занимаемом рабочем месте (категориальная переменная, состоящая из 9 групп в соответствии с Общероссийским классификатором занятий).

В правой части уравнения содержатся также: $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ — соответствующие объясняющим переменным коэффициенты, $u_i \sim N(0, \sigma)$ — ошибка, i — индикатор индивида.

³ Данные о баллах ЕГЭ получены из Мониторинга качества приема в вузы: <https://ege.hse.ru>. В рамках обследования баллы ЕГЭ собираются только для вузов, осуществляющих подготовку по очным программам бакалавриата и специалитета, из-за чего для значительной части организаций (особенно частных), сфокусированных на заочной подготовке, информация отсутствует. По этой причине селективность вуза не включается в базовую спецификацию модели.

⁴ Обязательство для работодателей заполнять при кадровых событиях Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ) введено с июня 2021 г. Таким образом, если для выпускника, трудоустроившегося раньше этой даты, не фиксировались новые кадровые события, код ОКЗ для него отражен не будет. По этой причине для многих выпускников 2018 г. переменная ОКЗ содержит пропуски, не позволяющие полноценно включать ее в анализ.

Для коррекции смещения выборки вследствие самоотбора используется процедура Хекмана [Hecman, 1979]. Сначала строится пробит-модель, оценивающая вероятность занятости выпускников. На основе полученных оценок рассчитывается обратное отношение Миллса по формуле:

$$\lambda_i = \frac{\varphi(V_i)}{1 - \Phi(V_i)}, \quad (2)$$

где φ и Φ — функция плотности вероятности и функция распределения для стандартной нормальной величины соответственно; V_i — вектор характеристик i -го выпускника, объясняющих вероятность попадания в число занятых. В состав характеристик входят пол, возраст и квадрат возраста, направление подготовки, диплом с отличием, совмещение учебы с работой, тип собственности вуза и исключающие переменные, влияющие на вероятность занятости, но не на уровень заработной платы, и включаемые только в уравнение отбора: регион обучения (категориальная переменная), наличие инвалидности (бинарная переменная) и наличие ребенка в возрасте до трех лет (бинарная переменная). Ввиду высокой образовательной мобильности выпускников российских вузов [Емелина и др., 2022], их регион обучения оказывается менее связан с зарплатами, но остается важной контрольной характеристикой региональной неоднородности в уравнении занятости. Наличие ребенка до трех лет подразумевает возможность декретного отпуска и нетрудовой занятости. Наконец, наличие инвалидности может ограничивать возможности занятости из-за состояния здоровья. Далее полученное обратное отношение Миллса добавляется в уравнение заработных плат в качестве регрессора, и последующая оценка параметров зарплатного уравнения производится обычным методом наименьших квадратов.

Второй инструмент — это декомпозиция Оаксаки — Блайндера и Ньюмарка [Оакаса, 1973; Blinder, 1973; Neumark, 1988] с коррекцией Хекмана для самоотбора в занятость. Данный метод подразумевает, что общая разница в средних заработных платах выпускников очной и заочной формы обучения может быть разложена на два эффекта: эффект различий в средних характеристиках выпускников разных форм обучения (эффект состава) и эффект различий в отдачах от этих характеристик (эффект структуры). В математическом виде это может быть записано следующим образом:

$$\ln(\bar{W}_f) - \ln(\bar{W}_p) = (\bar{X}_f - \bar{X}_p)\hat{\beta}_t + \bar{X}_f(\hat{\beta}_f - \hat{\beta}_t) + \bar{X}_p(\hat{\beta}_t - \hat{\beta}_p) + (\lambda_f\hat{\beta}_f - \lambda_p\hat{\beta}_p), \quad (3)$$

где f — индикатор выпускников очной (*full time*) формы обучения; p — индикатор выпускников заочной (*part-time*) формы обучения; t — индикатор полной выборки; $\bar{W}_f$, $\bar{W}_p$ — среднее геометриче-

ское заработных плат выпускников очной и заочной формы обучения; $\bar{X}_f, \bar{X}_p$ — средние значения объясняющих переменных для выпускников очной и заочной формы обучения; $\hat{\beta}_f, \hat{\beta}_p$ — оценки коэффициентов в зарплатных уравнениях выпускников очной, заочной формы обучения и полной выборки; $\lambda_f \hat{\beta}_f, \lambda_p \hat{\beta}_p$ — слагаемые, корректирующие смещение выборки на основе процедуры Хекмана. Последнее слагаемое декомпозиции представляет собой ту часть разницы в заработной плате, которая обусловлена различиями в величине и направлении смещения выборок для выпускников очной и заочной формы обучения. Применительно к текущему исследованию подход предполагает разделение наблюдаемой разницы в средних заработных платах выпускников очной и заочной формы на две части — часть, объясненную наблюдаемыми различиями в образовательных и рабочих характеристиках очников и заочников (например, разницей в стаже, качестве образования), и необъясненную часть, возникающую из-за ненаблюдаемых факторов и различий в отдаче от объективных характеристик.

Основное ограничение используемой методологии состоит в предположении о сопоставимости сравниваемых групп. Чтобы методология была реализуема, требуется, чтобы совместные распределения характеристик двух рассматриваемых категорий (в нашем случае — выпускников очной и заочной формы обучения) были похожи между собой [Лукьянова, 2022]. Но, несмотря на ограничения, данный исследовательский подход широко используется в работах, посвященных гендерному разрыву в заработных платах на рынке труда, для оценки вклада в разрыв отдельных факторов — образования, семейного положения и др. [Рошин, Емелина, 2021]. Кроме того, данная методология часто используется в экономике труда, например для измерения разрыва в заработных платах между работниками частного и бюджетного сектора [Лукьянова, 2021], и в других социальных науках, когда требуется измерить различия в количественных результатах между двумя категориями наблюдений.

2.3. Ограничения

Наш эмпирический подход связан с определенными ограничениями. Во-первых, мы оставляем за рамками анализа сравнение отдачи от заочного высшего образования с отдачей от других образовательных уровней, например от СПО, хотя в последние годы отмечается переориентация домохозяйств с низкокачественного высшего на качественное среднее профессиональное образование [Мальцева, Сальникова, Шабалин, 2022]. Во-вторых, мы используем административные данные, поэтому многие важные индивидуальные характеристики, доступные в социологических обследованиях, оказываются нам недоступны, например характеристики семьи, продолжительность рабочего времени или

индивидуальные способности. В-третьих, из-за существенного ограничения выборки контроль ее профессиональной структуры возможен только для выпуска 2022 г., что будет снижать объясненную часть зарплатного разрыва. В-четвертых, нам недоступны данные об индивидуальных результатах ЕГЭ — а значит, нет возможности в полной мере контролировать индивидуальные способности. Впрочем, существенная часть заочников поступают на программы специалитета или бакалавриата после СПО или спустя значительный срок после окончания школы, поэтому данные об индивидуальных результатах ЕГЭ имеют ограниченное значение для целей нашего исследования. Для измерения разницы эффектов заочного и очного образования и минимизации вклада способностей мы рассматриваем дополнительную спецификацию модели, оцененную на подвыборке выпускников частных и низкоселективных вузов с минимальным порогом входа.

3. Дескриптивный анализ

3.1. Образовательные характеристики выпускников заочной формы обучения

На протяжении последних лет наблюдается стабильное уменьшение доли заочников в общем университетском выпуске. По данным Мониторинга трудоустройства выпускников, с 2017 по 2022 г. она сократилась с 48,6 до 36% (табл. 1). Тенденция продолжится и в ближайшем будущем: за аналогичный период доля поступивших на первый курс бакалавриата и специалитета заочной формы снизилась с 36,9 до 26,4%.

Таблица 1. Динамика доли заочников среди выпускников бакалавриата и специалитета 2017–2022 гг. по годам выпуска (1–2), а также среди поступивших на первый курс по годам поступления (3–4), %

	Выпуск		Прием	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Год	Заочная форма	Очная форма	Заочная форма	Очная форма
2017	48,6	51,4	36,9	63,1
2018	41,5	58,5	35,9	64,1
2019	42,7	57,3	35,5	64,5
2020	40,9	59,1	33,3	66,7
2021	39,4	60,6	26,7	73,3
2022	36,0	64,0	26,4	73,7

Источник: Мониторинг трудоустройства выпускников.

В основном сегмент заочного образования представлен платными образовательными услугами. Среди заочников выпуска 2022 г.⁵ 79% учились на платных местах, в то время как среди выпускников очной формы платно обучались только 40%. Динами-

⁵ Для более ранних лет выпуска информация частично отсутствует.

ка приема на соответствующие программы свидетельствует о небольшом снижении доли платных заочных студентов — с 78,9% в 2017 г. до 73,6% в 2022 г. Платный прием на очные программы при этом сократился с 41,9 до 39% (табл. 2).

Таблица 2. Доля мест с оплатой обучения среди поступивших на первый курс бакалавриата и специалитета в 2017–2022 гг. по годам поступления, %

	Заочная форма обучения	Очная форма обучения
2017	78,9	41,9
2018	78,9	42,5
2019	80,9	41,7
2020	78,6	39,4
2021	72,2	37,2
2022	73,6	39,0

Источник: Мониторинг трудоустройства выпускников.

Заочная подготовка часто осуществляется в частных образовательных организациях. С 2017 по 2022 г. доля окончивших частный вуз среди выпускников заочной формы обучения сократилась с 33,2 до 19,7%, а среди выпускников очной формы — с 5,3 до 3,4% (табл. 3). Общее снижение охвата населения заочным образованием объясняется не только централизованной борьбой с сегментом низкокачественного образования и закрытием части частных вузов, специализирующихся на заочной подготовке, но и демографическими трендами: в условиях малочисленности молодежи падает конкурс при приеме на очную форму обучения, в результате чего сравнительно слабые абитуриенты, которые в иных условиях попали бы только на заочные программы, получают возможность учиться очно [Чередниченко, 2018]. Кроме того, снижение спроса на заочные программы может быть вызвано сокращением экономической отдачи от такого образования [Варшавская, 2018].

Таблица 3. Доля выпускников частных вузов на разных формах обучения, %

	Заочная форма обучения	Очная форма обучения
2017	33,2	5,3
2018	28,9	3,9
2019	25,7	3,5
2020	22,9	3,1
2021	22,6	3,6
2022	19,7	3,4

Источник: Мониторинг трудоустройства выпускников.

Среди государственных вузов заочные программы сконцентрированы в группе образовательных организаций с низкой и очень

низкой селективностью (табл. 4). В вузах со средним баллом ЕГЭ до 59 за один экзамен около 45% выпускников составляют заочники. По мере роста селективности вуза сокращается представленность в нем заочной формы обучения: в чуть более селективных вузах со средним баллом 60–69 доля заочников в общем выпуске составила 34–35%, а в вузах селективности выше среднего с 2018 по 2022 г. доля заочников сократилась с 24 до 19%. За этот же период доля заочников в высокоселективных вузах сократилась с 9 до 3%. Кроме того, заочники уступают студентам очной формы обучения по уровню академической успеваемости: среди выпускников очной формы доля получивших диплом с отличием составила 19% в 2018 г. и 22% в 2022 г., а среди заочников — 3 и 4% соответственно.

«Экономика и управление» — направление подготовки, на котором больше всего выпускников-заочников: 36,1% выпускников-заочников в 2018 г. и 33,9% в 2022 г. получили дипломы по этой специальности (табл. 5). Кроме того, «Экономика и управление» — одно из двух направлений в 2018 г. и единственное направление в 2022 г., на котором доля выпускников заочных программ превысила долю выпускников очных (52,5 и 54,8% соответственно). В список основных направлений подготовки для заочников также входят «Юриспруденция» (19,9% выпуска среди заочников в 2018 г. и 7,3% в 2022 г.), «Инженерное дело» (20,1% в 2018 г. и 25,4% в 2022 г.) и «Образование» (9,9 и 15,1% соответственно). Наименьшая доля заочного обучения наблюдается в «Естественных науках» и «Здравоохранении». При этом в «Юриспруденции» сильнее всего сокращается доля заочников среди выпускников: всего за пять лет — в 2 раза, с 66,6 до 33,5%.

Таблица 4. Распределение выпускников бакалавриата и специалитета очной и заочной форм обучения в 2018 и 2022 гг. по категориям оконченных вузов, %

	2018 г.			2022 г.		
	Распределение выпускников заочной формы обучения	Распределение выпускников очной формы обучения	Доля заочников в общем выпуске	Распределение выпускников заочной формы обучения	Распределение выпускников очной формы обучения	Доля заочников в общем выпуске
<i>Категория селективности вуза</i>						
<60	19,2	10,6	45,6	18,4	9,2	44,5
60–69	57,6	50,8	34,5	61,0	48,3	33,5
70–79	21,6	21,4	24,2	20,1	34,6	18,8
80+	1,6	7,1	9,3	0,5	7,9	2,6
«5-100»	3,9	11,0	19,9	3,3	11,3	13,5
Федеральный	2,3	6,6	19,4	2,8	6,1	19,9
Опорный	8,3	10,3	35,9	9,2	8,8	36,1
Национальный исследовательский	4,3	10,7	21,8	3,9	11,7	15,3

Источник: Мониторинг трудоустройства выпускников.

Таблица 5. **Распределение по направлениям обучения выпускников бакалавриата и специалитета в 2018 и 2022 гг., %**

	Выпуск 2018 г.			Выпуск 2022 г.		
	Заочная форма	Очная форма	Доля заочной формы в общем выпуске	Заочная форма	Очная форма	Доля заочной формы в общем выпуске
Математические и компьютерные науки	2,2	6,4	19,3	3,2	8,3	17,5
Естественные науки	0,2	3,5	4,5	0,3	3,8	3,9
Инженерное дело	20,1	23,5	37,9	25,4	23,0	38,0
Здравоохранение	0,8	8,7	5,8	0,0	11,5	0,1
Сельское хозяйство	3,1	3,7	37,6	4,2	3,9	37,8
Экономика и управление	36,1	23,3	52,5	33,9	15,5	54,8
Юриспруденция	19,9	7,1	66,6	7,3	8,1	33,5
Другие общественные науки	4,5	7,4	30,2	5,9	7,8	29,4
Образование	9,9	8,9	44,1	15,1	9,2	47,7
Гуманитарные науки	1,9	4,6	22,4	2,6	5,8	20,1
Искусство и культура	1,5	3	26,2	2,1	3,2	26,3

Источник: Мониторинг трудоустройства выпускников.

3.2. Индивидуальные характеристики выпускников заочной формы обучения

Выпускники заочной формы обучения значительно отличаются от выпускников-очников по ряду индивидуальных характеристик (табл. 6). Выпускники-заочники в среднем старше выпускников очной формы обучения почти на 7 лет, а возрастной разброс среди них заметно шире. Среди выпускников, получивших диплом очной программы, 92% в 2018 г. и 87% в 2022 г. были моложе 24 лет. Среди заочников 24-летние выпускники составили только 30% в 2018 г. и 27% в 2022 г. Половина выпуска заочников в нашей выборке равномерно распределена по возрастным группам от 25 до 39 лет, и еще 10% приходится на группу старше 40 лет. Предположительно в старших возрастных группах сконцентрированы получатели второго высшего образования. Эти данные вполне согласуются с результатами предыдущих исследований.

Таблица 6. **Дескриптивная статистика по индивидуальным характеристикам выпускников бакалавриата и специалитета в 2018 и 2022 гг.**

	Заочная форма обучения				Очная форма обучения			
	Mean	Std	Min	Max	Mean	Std	Min	Max
<i>Выпуск 2018 г.</i>								
Возраст на момент выпуска, лет	29,2	6,3	20,0	47,0	22,6	1,8	20,0	47,0
20–24 года	0,30	0,46	0,00	1,00	0,92	0,27	0,00	1,00
25–29 лет	0,30	0,46	0,00	1,00	0,07	0,25	0,00	1,00
30–39 лет	0,30	0,46	0,00	1,00	0,01	0,11	0,00	1,00
40–51 лет	0,09	0,29	0,00	1,00	0,00	0,05	0,00	1,00

Окончание табл. 6

	Заочная форма обучения				Очная форма обучения			
	Mean	Std	Min	Max	Mean	Std	Min	Max
Мужчина	0,43	0,50	0,00	1,00	0,42	0,49	0,00	1,00
Наличие детей до 3 лет (в 2023 г.)	0,05	0,21	0,00	1,00	0,05	0,23	0,00	1,00
Инвалидность	0,02	0,13	0,00	1,00	0,01	0,11	0,00	1,00
<i>Выпуск 2022 г.</i>								
Возраст на момент выпуска, лет	29,2	6,6	20,0	51,0	23,2	2,2	20,0	51,0
20–24 года	0,27	0,34	0,00	1,00	0,87	0,45	0,00	1,00
25–29 лет	0,38	0,32	0,00	1,00	0,12	0,49	0,00	1,00
30–39 лет	0,25	11,6	0,00	1,00	0,01	0,43	0,00	1,00
40–51 лет	0,10	0,06	0,00	1,00	0,00	0,30	0,00	1,00
Мужчина	0,44	0,50	0,00	1,00	0,44	0,50	0,00	1,00
Наличие детей до 3 лет (в 2023 г.)	0,05	0,22	0,00	1,00	0,01	0,12	0,00	1,00
Инвалидность	0,01	0,12	0,00	1,00	0,01	0,10	0,00	1,00

Источник: Мониторинг трудоустройства выпускников.

Что касается гендерного состава выпускников, полученные нами данные не подтверждают выводы части предыдущих исследований: мы не обнаружили различий в соотношении долей мужчин и женщин в выборках выпускников очной и заочной формы обучения. Мужчины составили 43% выпускников заочной и 42% выпускников очной формы обучения в 2018 г., и по 44% в обеих группах в 2022 г.

3.3. Карьерные характеристики

Важное отличие заочников от выпускников очной формы обучения — наличие полноценного рабочего опыта. В среднем к сентябрю 2023 г. выпускники 2018 г. очной формы обучения накопили 5 лет рабочего стажа, что в 2 раза меньше по сравнению с аналогичным показателем для выпускников заочной формы того же года (табл. 7). Пятилетняя разница в продолжительности стажа наблюдается и между выпускниками 2022 г. Хотя выпускники очной формы активно совмещают учебу с работой, доля работавших на выпускном курсе значимо выше среди заочников — 74% против 40% в выпуске 2018 г. и 75% против 44% в выпуске 2022 г. На последнем курсе студенты-заочники зарабатывают больше, чем выпускники очной формы, что может быть результатом разницы в часах, затрачиваемых на работу: полная занятость у заочников и частичная у очников. При этом среди заочников, как отмечалось и в предыдущих работах, доля занятых действительно выше, чем среди выпускников очной формы обучения, — но только среди выпускников более поздней когорты, находящихся на старте карьеры.

Таблица 7. **Дескриптивная статистика по профессиональным траекториям выпускников бакалавриата и специалитета 2018 и 2022 гг.**

	Заочная форма обучения				Очная форма обучения			
	Mean	Std	Min	Max	Mean	Std	Min	Max
<i>Выпуск 2018 г.</i>								
Общий стаж работы, лет	10,51	6,77	0,00	28,00	5,05	3,59	0,00	28,00
Совмещение/работа в последний год учебы	0,74	0,44	0,00	1,00	0,40	0,49	0,00	1,00
Доля работающих в 2023 г.	0,72	0,45	0,00	1,00	0,75	0,43	0,00	1,00
<i>Из работавших на выпускном курсе</i>								
Остались на том же основном месте работы до 2023 г.	0,36	0,48	0,00	1,00	0,14	0,34	0,00	1,00
Остались в той же отрасли до 2023 г.	0,60	0,49	0,00	1,00	0,38	0,49	0,00	1,00
Зарплата на текущей работе, тыс. рублей	69,82	66,87	1,00	998,92	81,27	75,02	1,00	999,00
Зарплата на последней работе во время учебы, тыс. рублей	36,25	34,58	1,00	943,50	20,08	19,77	1,00	1000,0
<i>Выпуск 2022 г.</i>								
Общий стаж работы, лет	8,42	6,77	0,00	26,00	3,38	5,83	0,00	26,00
Совмещение/работа в последний год (июль 2021 г. – июнь 2022 г.)	0,75	0,43	0,00	1,00	0,44	0,50	0,00	1,00
Доля работающих в 2023 г.	0,76	0,43	0,00	1,00	0,68	0,47	0,00	1,00
<i>Из работавших на выпускном курсе</i>								
Остались на том же основном месте работы	0,70	0,46	0,00	1,00	0,39	0,49	0,00	1,00
Остались в той же отрасли	0,81	0,39	0,00	1,00	0,59	0,49	0,00	1,00
Зарплата на текущей работе, тыс. рублей	65,26	57,38	1,00	989,67	52,29	41,56	1,00	993,33
Зарплата на последней работе во время учебы, тыс. рублей	53,79	48,28	1,00	1000,0	31,17	29,85	1,00	1000,0
Зарплата, если остались на том же месте, тыс. рублей	59,73	53,25	1,00	927,58	56,77	44,37	1,00	972,40
Зарплата, если сменили место работы, тыс. рублей	71,15	60,11	1,00	989,67	65,07	53,72	1,00	993,33

Источник: Мониторинг трудоустройства выпускников.

Карьерная мобильность у выпускников заочной формы обучения ниже, чем у выпускников очных программ. На примере 2022 г. выпуска видно, что в течение первого года после получения диплома 70% выпускников заочной формы и 39% выпускников очной формы остались на том же рабочем месте, где они работали на последнем курсе учебы. В перспективе пяти лет у того же работодателя остаются 36% заочников и только 14% очников. При этом заочники характеризуются высокой степенью отраслевой лояльности, т.е. остаются работать в той же индустрии даже при смене рабочего места. Варшавская [2018] предполагает, что работа во время учебы имеет разное назначение у студентов очной и заочной формы образования: если для первых это постоянное место с карьерным ростом, то для вторых обычно лишь временная работа.

Сразу после получения диплома о высшем образовании выпускники заочной формы обучения зарабатывают больше очни-

Таблица 8. Распределение по отраслям занятости во время учебы (последний год перед выпуском) и в 2023 г., %

ОКВЭД	Выпуск 2018 г.						Выпуск 2022 г.			
	Во время учебы		Через год после выпуска (2019 г.)		Через пять лет после выпуска (2023 г.)		Во время учебы		Через год после выпуска (2023 г.)	
	Заочники	Очники	Заочники	Очники	Заочники	Очники	Заочники	Очники	Заочники	Очники
Сельское хозяйство	1,7	2,1	1,6	1,2	1,6	1,1	1,7	2,0	1,7	1,2
Добыча	3,0	1,9	3,2	1,4	3,6	1,7	3,6	1,6	3,8	1,4
Промышленность	11,8	6,2	11,8	7,4	12,8	8,6	12,7	6,8	13,1	9,0
Энерго- и водоснабжение	3,5	1,2	3,6	1,6	3,9	1,9	4,2	1,5	4,1	1,9
Строительство	4,1	2,5	4,2	2,6	4,6	3,1	4,3	2,6	4,4	2,9
Торговля	16,7	17,0	15,9	14,9	14,8	13,8	14,0	14,3	12,9	11,2
Транспорт	5,4	3,9	5,5	4,2	6,1	4,4	6,3	3,2	6,2	3,2
Гостиницы и общепит	2,6	6,6	2,3	3,1	1,8	1,8	2,5	5,2	2,1	2,5
Информация и коммуникации	6,2	8,1	6,3	9,2	7,0	11,2	7,0	10,5	7,4	11,2
Финансы и страхование	6,5	3,9	6,5	6,3	5,2	5,7	4,9	3,4	4,9	4,6
Недвижимость	2,1	1,5	1,9	1,4	1,7	1,2	1,6	1,1	1,5	1,0
Профессиональная и научная деятельность	5,9	9,0	6,1	10,3	6,4	9,5	6,0	10,4	6,2	12,4
Административная деятельность	2,4	4,0	2,3	2,9	2,3	2,0	2,1	2,9	2,0	2,0
Гос. управление	7,8	1,8	8,5	6,8	7,5	5,4	6,2	3,9	6,4	6,5
Образование	12,3	11,8	12,5	10,9	12,7	9,6	14,2	13,9	14,8	15,3
Здравоохранение	4,6	12,7	4,6	11,8	5,0	15,7	5,1	12,3	4,9	9,9
Культура и развлечения	2,6	4,6	2,5	3,2	2,3	2,5	2,9	3,6	2,8	2,9
Другие услуги	0,9	1,2	0,9	0,9	0,9	0,9	0,8	1,0	0,9	0,8

Источник: Мониторинг трудоустройства выпускников.

Таблица 9. Распределение по профессиональным группам выпускников 2022 г. в первый год после выпуска, %

Группа	Заочная форма обучения	Очная форма обучения
Руководители	9,7	4,0
Специалисты высшего уровня квалификации	41,3	60,6
Специалисты среднего уровня квалификации	14,7	13,9
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	10,2	8,3
Работники сферы обслуживания и торговли	9,7	6,8
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	0,2	0,2
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	6,8	2,7
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	5,0	2,0
Неквалифицированные рабочие	2,5	1,5

Примечание: ОКЗ присутствует у 77% выпускников 2022 г., трудоустроенных в 2023 г.

Источник: Мониторинг трудоустройства выпускников.

ков. Однако между средними зарплатами заочников 2018 и 2022 г. выпуска разница очень мала — всего 7%: 65,3 тыс. рублей против 69,8 тыс. рублей. А у выпускников-очников 2018 и 2022 г. разница в зарплатах составляет 55%: 52,3 тыс. рублей против 81,3 тыс. рублей. Иными словами, несмотря на более высокий старт, дальнейший рост зарплат у заочников происходит крайне медленно, что позволяет выпускникам очной формы обучения быстро «отыграть» первоначальное отставание. Таким образом, ценность навыков и рабочего опыта очников растет быстрее — вероятно, из-за различий в качестве приобретенного человеческого капитала. Кроме того, смена работы положительно ассоциирована с размером заработной платы на старте карьеры. У сменивших работу в течение первого года после выпуска зарплата на 19% выше, чем у тех, кто остался у прежнего работодателя, если они заочники (59,7 тыс. рублей против 71,2 тыс. рублей), и на 14% — если они очники (56,8 тыс. рублей против 65,1 тыс. рублей).

Разница в качестве человеческого капитала может находить отражение и в распределении выпускников по отраслям занятости в процессе учебы и после выпуска (табл. 8). Заочники чаще оказываются на рабочих местах в промышленности, энерго- и водоснабжении, строительстве, добыче, но реже в отраслях, требующих высокого уровня квалификации и навыков — в ИКТ-секторе и в профессиональной и научной деятельности. Сразу после выпуска заочники чаще очников занимают не только руководящие должности, но и места ниже своего квалификационного уровня, как отмечалось в предыдущих исследованиях [Чередниченко, Вознесенская, Кузнецов, 2020; Варшавская, 2018]. 49% выпускников заочной формы обучения в первый год после выпуска работают на местах, не требующих высшего образования, среди выпускников очной формы обучения таких 35% (табл. 9).

4. Результаты

4.1. Зарплатное уравнение

Дескриптивный анализ полученных данных показал, что выпускники вузов разных форм обучения различаются не только по базовым индивидуальным и образовательным характеристикам, но и по выбранным карьерным стратегиям, уровню мобильности и занимаемым рабочим местам. В свою очередь, одни и те же характеристики выпускника могут оцениваться рынком труда по-разному в зависимости от того, по какой форме обучения он получил образование. В табл. 10 приведены предельные эффекты базовой спецификации зарплатных уравнений с коррекцией Хекмана для выпускников 2018 г. очной и заочной формы обучения в первый и пятый год после выпуска, а также для выпускников 2022 г. в первый год после выпуска, при условии что зависимая переменная является наблюдаемой⁶.

⁶ В онлайн-приложении к статье (https://lirt.hse.ru/data/2024/10/09/1885825179/Online_appendix_08102024.pdf) также приводятся коэффициенты уравнения

Таблица 10. Предельные эффекты зарплатного уравнения с коррекцией Хекмана

	Выпуск 2018 г.				Выпуск 2022 г.	
	Первый год после выпуска (2019 г.)		Пятый год после выпуска (2023 г.)		Первый год после выпуска (2023 г.)	
	Заочная форма обучения	Очная форма обучения	Заочная форма обучения	Очная форма обучения	Заочная форма обучения	Очная форма обучения
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>Демографические характеристики</i>						
Возраст	0,022*** (0,000)	0,025*** (0,002)	0,019*** (0,000)	0,004** (0,002)	0,021*** (0,000)	0,021*** (0,002)
Пол (база = мужской)	0,348*** (0,004)	0,072*** (0,004)	0,391*** (0,005)	0,306*** (0,004)	0,346*** (0,005)	0,097*** (0,004)
<i>Образовательные характеристики</i>						
Направление подготовки (база = Образование)						
Математика и компьютерные науки	0,095*** (0,012)	0,186*** (0,010)	0,253*** (0,014)	0,433*** (0,012)	0,219*** (0,014)	0,313*** (0,010)
Естественные науки	−0,083** (0,033)	−0,105*** (0,011)	−0,057 (0,043)	0,127*** (0,014)	−0,027 (0,036)	0,013 (0,012)
Инженерное дело	0,103*** (0,008)	0,062*** (0,007)	0,123*** (0,008)	0,180*** (0,009)	0,131*** (0,009)	0,112*** (0,008)
Здравоохранение	0,299*** (0,020)	0,031*** (0,009)	0,258*** (0,020)	0,408*** (0,012)	0,289* (0,148)	0,0713*** (0,009)
Сельское хозяйство	−0,061*** (0,011)	−0,126*** (0,010)	−0,035*** (0,012)	−0,074*** (0,013)	−0,034*** (0,012)	−0,128*** (0,011)
Экономика и управление	0,040*** (0,007)	−0,028*** (0,007)	0,064*** (0,008)	0,121*** (0,009)	0,050*** (0,008)	0,040*** (0,007)
Юриспруденция	0,018** (0,008)	−0,059*** (0,009)	0,082*** (0,009)	0,141*** (0,012)	0,062*** (0,012)	−0,047*** (0,009)
Общественные науки	−0,002 (0,010)	−0,051*** (0,008)	0,029*** (0,011)	0,106*** (0,011)	0,030*** (0,011)	−0,013 (0,008)
Гуманитарные науки	0,007 (0,015)	0,024** (0,010)	−0,006 (0,017)	0,111*** (0,013)	0,013 (0,016)	−0,018* (0,009)
Искусство и культура	0,021 (0,0152)	−0,040*** (0,0106)	0,021 (0,018)	0,074*** (0,014)	0,016 (0,017)	−0,015 (0,011)
Красный диплом	0,130*** (0,010)	0,066*** (0,004)	0,144*** (0,012)	0,138*** (0,006)	0,113*** (0,011)	0,057*** (0,004)
Работа в процессе учебы	0,274*** (0,006)	0,118*** (0,003)	0,159*** (0,006)	0,113*** (0,004)	0,246*** (0,008)	0,138*** (0,004)
Тип собственности вуза (база = частный)	0,024*** (0,005)	0,096*** (0,007)	0,040*** (0,005)	0,173*** (0,010)	−0,014** (0,006)	0,083*** (0,009)

Продолжение табл. 10

	Выпуск 2018 г.				Выпуск 2022 г.	
	Первый год после выпуска (2019 г.)		Пятый год после выпуска (2023 г.)		Первый год после выпуска (2023 г.)	
	Заочная форма обучения	Очная форма обучения	Заочная форма обучения	Очная форма обучения	Заочная форма обучения	Очная форма обучения
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>Трудовые характеристики</i>						
Регион работы	+	+	+	+	+	+
Размер предприятия (база = микро)						
Малое предприятие	−0,229*** (0,005)	−0,219*** (0,004)	0,467*** (0,008)	0,473*** (0,009)	0,438*** (0,009)	0,396*** (0,007)
Среднее предприятие	−0,508*** (0,006)	−0,471*** (0,005)	0,622*** (0,009)	0,634*** (0,010)	0,580*** (0,010)	0,562*** (0,008)
Крупное предприятие	−0,084*** (0,006)	−0,044*** (0,005)	0,652*** (0,008)	0,678*** (0,009)	0,622*** (0,009)	0,582*** (0,007)
Отрасль (база = Образование)						
Сельское хозяйство	0,044*** (0,014)	0,130*** (0,015)	0,021 (0,016)	0,143*** (0,020)	0,149*** (0,019)	0,158*** (0,017)
Добыча	0,394*** (0,010)	0,312*** (0,013)	0,337*** (0,012)	0,353*** (0,014)	0,362*** (0,013)	0,295*** (0,014)
Промышленность	0,059*** (0,007)	0,045*** (0,007)	0,082*** (0,009)	0,110*** (0,010)	0,138*** (0,010)	0,088*** (0,008)
Энерго- и водоснабжение	0,095*** (0,009)	0,058*** (0,011)	0,019* (0,011)	0,047*** (0,014)	0,067*** (0,012)	0,047*** (0,012)
Строительство	0,054*** (0,010)	0,072*** (0,011)	0,054*** (0,012)	0,117*** (0,013)	0,143*** (0,013)	0,118*** (0,012)
Торговля	−0,134*** (0,007)	−0,101*** (0,006)	−0,075*** (0,009)	−0,004 (0,010)	−0,032*** (0,010)	−0,080*** (0,008)
Транспорт	0,049*** (0,009)	0,112*** (0,009)	0,035*** (0,010)	0,160*** (0,012)	0,124*** (0,012)	0,062*** (0,010)
Гостиницы и общепит	−0,249*** (0,012)	−0,246*** (0,010)	−0,246*** (0,016)	−0,249*** (0,015)	−0,173*** (0,016)	−0,277*** (0,011)
Информация и коммуникации	0,109*** (0,009)	0,082*** (0,008)	0,219*** (0,011)	0,378*** (0,010)	0,221*** (0,012)	0,188*** (0,009)
Финансы и страхование	0,035*** (0,011)	−0,004 (0,008)	0,056*** (0,014)	0,175*** (0,012)	0,067*** (0,015)	0,015 (0,010)
Недвижимость	0,061*** (0,014)	0,005 (0,014)	0,013 (0,018)	0,073*** (0,021)	0,055*** (0,019)	0,007 (0,018)
Профессиональная и научная деятельность	0,083*** (0,009)	0,049*** (0,007)	0,148*** (0,011)	0,191*** (0,010)	0,156*** (0,012)	0,066*** (0,008)

Окончание табл. 10

	Выпуск 2018 г.				Выпуск 2022 г.	
	Первый год после выпуска (2019 г.)		Пятый год после выпуска (2023 г.)		Первый год после выпуска (2023 г.)	
	Заочная форма обучения	Очная форма обучения	Заочная форма обучения	Очная форма обучения	Заочная форма обучения	Очная форма обучения
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Административная деятельность	–0,223*** (0,013)	–0,218*** (0,011)	–0,174*** (0,016)	–0,066*** (0,017)	–0,115*** (0,018)	–0,171*** (0,014)
Гос. управление	0,042*** (0,008)	–0,000 (0,007)	0,014 (0,009)	0,028*** (0,010)	0,061*** (0,011)	0,000 (0,008)
Здравоохранение	–0,083*** (0,010)	0,020** (0,009)	–0,084*** (0,011)	0,008 (0,012)	–0,023* (0,012)	0,036*** (0,009)
Культура и развлечения	0,080*** (0,015)	0,051*** (0,013)	0,033** (0,016)	0,083*** (0,017)	0,087*** (0,017)	0,012 (0,013)
Другие услуги	–0,246*** (0,020)	–0,280*** (0,019)	–0,218*** (0,027)	–0,191*** (0,027)	–0,149*** (0,027)	–0,188*** (0,024)
Количество наблюдений	188 398	162 075	171 563	159 421	137 888	152 985

Примечания: 1) «+» означает, что переменная контролируется в оцененной модели; 2) в скобках указаны робастные стандартные ошибки; 3) предельные эффекты рассчитаны при условии наблюдаемости зависимой переменной $E(y|u \text{ наблюдаем})$; 4) *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$.

Установлено, что у мужчин — выпускников заочной формы обучения зарплатная премия значительно выше, чем у выпускников очных программ: 41% против 10% на выборке 2022 г. выпуска. Такое различие может быть связано с ненаблюдаемыми семейными факторами, специфическими для выпускников заочной формы: среди них существенно больше представителей старших возрастных групп. Результаты аналогичной регрессии для более ранней когорты выпускников 2018 г. показывают схожую премию в первый год после выпуска, а также ее существенный рост к пятому году карьеры, особенно для выпускников очных программ (до 36%).

Через год после выпуска среди заочников положительную премию по сравнению с педагогами имеют выпускники всех технических специальностей, «Здравоохранения», «Экономики и управления» и «Юриспруденции», причем между когортами 2018 и 2022 г. наблюдается существенная разница. Статус одного из самых высокооплачиваемых направлений сохраняет за собой «Математика и компьютерные науки». Но если для когорты 2018 г. в

отбора и зарплатного уравнения (табл. А1–А2). Кроме того, в онлайн-приложении представлены результаты дополнительных спецификаций с включением в число объясняющих факторов категорий вузовской селективности, ОКЗ и моделей, оцененных на подвыборке выпускников частных и низко-селективных вузов (табл. А3–А9).

первый год после выпуска премия составляла 10%, то для когорты 2022 г. она возросла уже до 25%. Премии также выросли для выпускников инженерных направлений (с 11 до 14%), «Юриспруденции» (с 2 до 6%), «Экономики и управления» (с 4 до 5%), изменился знак для «Естественных наук» (со штрафа в 8% у когорты 2018 г. до отсутствия статистически значимого эффекта в когорте 2022 г.), сократился штраф за обучение на направлении «Сельское хозяйство» с 6 до 3%. Подготовка по направлениям «Гуманитарные науки» и «Искусство и культура» не дает статистически значимых эффектов. Среди выпускников-очников премию за специальность в первый год после выпуска получают обе когорты обучавшихся по направлениям «Математика и компьютерные науки» (с существенным ростом с 20% в когорте 2018 г. до 37% в когорте 2022 г.), «Инженерное дело» (рост с 6 до 12%), «Здравоохранение» (с 3 до 7%).

Через пять лет зарплатное распределение заочников — выпускников разных специальностей в целом сохраняется: существенный рост премии отмечается только у выпускников, обучавшихся по направлению «Математика и компьютерные науки» (с 10% в первый год работы до 29% в пятый год). Тем временем среди очников разброс заработных плат существенно увеличивается. Сильнее всего возрастает премия на технические направления подготовки, особенно в области компьютерных наук (54% в пятый год по сравнению с 20% в первый год). Рост премии отмечается для всех направлений подготовки, кроме «Сельского хозяйства». Таким образом, для большинства специальностей, кроме широко востребованных компьютерных наук, заочная форма обучения не предполагает существенного карьерного продвижения, которое проявилось бы в росте заработной платы.

Зарплатная премия на совмещение учебы с работой у заочников выше, чем у очников, и составляет 32% в первый год после выпуска у когорты 2018 г. и 28% — у когорты 2022 г. У очников — 13 и 15% соответственно. То есть с точки зрения уровня заработной платы наличие трудового опыта оказывается более принципиальным фактором для заочников, чем для выпускников очной формы обучения. С течением времени после окончания вуза наблюдаемая премия сокращается, причем быстрее для заочников: через пять лет после выпуска опыт совмещения приносит 17% выпускникам заочной формы обучения и 12% — выпускникам очной. Вместе с тем ценность красного диплома как сигнала продуктивности, наоборот, возрастает, причем сильнее для выпускников очной формы — с 7 до 15% у очников и с 14 до 15% у заочников.

Значимым фактором динамики заработных плат является также тип оконченного вуза. Выпускники заочной формы обучения 2018 г. в первый год после выпуска получали небольшую (2%) премию за учебу в государственном вузе, а через пять лет она выросла до 4%. Для очников реакция рынка на тип вуза сильнее: вы-

пускники государственных вузов 2018 г. через год зарабатывали на 10% больше выпускников частных вузов (в когорте 2022 г. премия составила 9%), а через пять лет — уже на 19%. В спецификации с категориями селективности образовательных организаций (см. табл. А3–А4 онлайн-приложения) эффект вуза также со временем оказывается более выражен для выпускников очной формы обучения. В выпуске 2018 г. у заочников в первый год работы дипломы вузов со входным баллом 60–69 не предполагали премии в сравнении с низкоселективной группой вузов, но давали преимущество в 3% среди очников; дипломы вузов со входным баллом 70–79 предполагали премию 12% для заочников и 11% для очников, а с баллом выше 80 — премию 33%, но только для очной формы обучения. Когорта 2022 г. показывает схожие премии за вузовскую селективность через год после выпуска. Через пять лет выпускники вузов со входным баллом 60–69 получают премию 4%, если учились заочно, и 8% — если очно, выпускники вузов со входным баллом 70–79 — премию 15 и 20% соответственно, а для выпускников вузов с баллом выше 80 премия составляет 55% и предполагается только для выпускников очной формы обучения. Таким образом, для очников со временем нарастает ценность всех характеристик, связанных с качеством полученного образования, что может положительно отражаться на их зарплатной динамике. Эти характеристики не только выполняют сигнальную функцию, отражая индивидуальные способности работников, но и показывают фундаментальное влияние качества образования на продуктивный человеческий капитал, который растет в цене по мере накопления трудового опыта.

4.2. Результаты декомпозиции

Представленные зарплатные регрессии позволяют выявить ценность отдельных характеристик при формировании заработных плат выпускников очной и заочной формы обучения, но ничего не говорят о разнице в заработках между ними. Эту задачу выполняет декомпозиция, результаты которой отображены в табл. 11.

Результаты декомпозиции для когорты выпускников 2018 г. показывают, что через год после окончания вуза разрыв в заработных платах очников и заочников статистически значим, но относительно мал — в базовой модели он составляет около 4% в пользу очников. Для когорты выпускников 2022 г. разрыв составляет 5% через год после выпуска, но сокращается до 3% при контроле профессиональной структуры. Основными факторами на стороне выпускников заочной формы обучения ожидаемо становятся возраст и трудовой опыт, выраженный в форме совмещения учебы с работой, а также пол, отрасль, в которой выпускник работает, и место в профессиональной иерархии. Напротив, образовательные факторы — направление подготовки и диплом с отличием,

Таблица 11. Результаты декомпозиции Оаксаки — Блайндера

	Выпуск 2018 г.				Выпуск 2022 г.			
	Первый год после выпуска (2019 г.)		Пятый год после выпуска (2023 г.)		Первый год после выпуска (2023 г.), базовая модель		Первый год после выпуска (2023 г.), расширенная модель	
	Объяс- ненная часть	Необъ- ясненная часть	Объяс- ненная часть	Необъ- ясненная часть	Объяс- ненная часть	Необъ- ясненная часть	Объяс- ненная часть	Необъ- ясненная часть
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Предсказанный средний логарифм зарплаты для выпускников очной формы	10,490***		11,380***		11,000***		11,000***	
	(0,002)		(0,003)		(0,002)		(0,003)	
Предсказанный сред- ний логарифм зарпла- ты для выпускников заоч- ной формы	10,450***		11,151***		10,951***		10,970***	
	(0,002)		(0,003)		(0,002)		(0,004)	
Разрыв	0,041***		0,224***		0,053***		0,028***	
	(0,003)		(0,004)		(0,003)		(0,004)	
Демографические характеристики								
Возраст	-0,151***	0,395***	-0,163***	0,044	-0,142***	0,873***	-0,078***	0,667***
	(0,002)	(0,108)	(0,003)	(0,143)	(0,003)	(0,114)	(0,003)	(0,133)
Мужчина	-0,010***	-0,077***	-0,008***	-0,033***	-0,019***	-0,065***	-0,010***	-0,030***
	(0,000)	(0,002)	(0,001)	(0,003)	(0,000)	(0,003)	(0,000)	(0,003)
Образовательные характеристики								
Направление подготовки	0,009***	-0,008*	0,052***	-0,066***	0,004***	0,035**	-0,002	0,051***
	(0,001)	(0,004)	(0,002)	(0,006)	(0,002)	(0,018)	(0,002)	(0,018)
Диплом с отличием	0,012***	-0,009***	0,016***	-0,004***	0,014***	-0,016***	0,010***	-0,013***
	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)
Работа во время учебы	-0,077***	0,383***	-0,078***	0,411***	-0,078***	0,517***	-0,069***	0,461***
	(0,001)	(0,008)	(0,002)	(0,007)	(0,001)	(0,011)	(0,001)	(0,011)
Тип собственности вуза	0,007***	0,050***	0,011***	0,126***	0,001	0,116***	0,001	0,098***
	(0,001)	(0,009)	(0,001)	(0,013)	(0,001)	(0,012)	(0,001)	(0,013)
Трудовые характеристики								
Регион работы	0,037***	-0,032***	0,055***	0,001	0,022***	-0,030***	0,013***	-0,016**
	(0,001)	(0,004)	(0,001)	(0,008)	(0,001)	(0,007)	(0,001)	(0,007)
Размер предприятия	0,003***	-0,009***	0,008***	0,005**	-0,001	-0,009***	0,016***	-0,007***
	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,002)	(0,001)	(0,002)	(0,001)	(0,002)
Отрасль	-0,018***	0,011***	-0,002	0,004	-0,018***	0,008***	-0,007***	0,003
	(0,001)	(0,002)	(0,001)	(0,003)	(0,001)	(0,003)	(0,001)	(0,003)
Профессиональная группа	—	—	—	—	—	—	0,026***	0,003
							(0,001)	(0,010)

Окончание табл. 11

	Выпуск 2018 г.				Выпуск 2022 г.			
	Первый год после выпуска (2019 г.)		Пятый год после выпуска (2023 г.)		Первый год после выпуска (2023 г.), базовая модель		Первый год после выпуска (2023 г.), расширенная модель	
	Объяс- ненная часть	Необъ- ясненная часть	Объяс- ненная часть	Необъ- ясненная часть	Объяс- ненная часть	Необъ- ясненная часть	Объяс- ненная часть	Необъ- ясненная часть
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Всего	-0,189*** (0,003)	0,230*** (0,004)	-0,108*** (0,004)	0,333*** (0,005)	-0,216*** (0,004)	0,269*** (0,005)	-0,099*** (0,004)	0,127*** (0,006)
Константа		-0,474*** (0,109)		-0,156 (0,144)		-1,159*** (0,116)		-1,089*** (0,136)
Количество наблюдений	350 473	350 473	330 984	330 984	290 873	290 873	216 696	216 696

Примечания: В скобках указаны робастные стандартные ошибки. *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$.

тип собственности и селективность университета (в дополнительной спецификации, см. табл. А5–А6 в онлайн-приложении) — приносят выгоду выпускникам очной формы обучения. Ключевым же положительным фактором для очников становится регион работы.

Через пять лет после выпуска ситуация кардинально меняется: разрыв в заработной плате возрастает до 22% в пользу выпускников очной формы обучения. Объясненная часть разрыва оказывается отрицательной, т.е., если исходить исключительно из наблюдаемых факторов, заочники должны зарабатывать больше очников. Однако так не происходит, вероятно, из-за разницы в отдаче на одни и те же характеристики для выпускников очной и заочной формы обучения. Например, совмещение учебы с работой значительно увеличивает необъясненную часть разрыва — предполагается, что такой опыт более ценен для выпускников очных программ. Хотя возраст и опыт работы продолжают сокращать разрыв в пользу заочников, ценность наблюдаемых образовательных факторов в перспективе пяти лет существенно возрастает и совокупно объясняет до 35% общего разрыва: 23% объясняется разницей в направлениях подготовки между выпускниками очных и заочных программ, 7% вносит диплом с отличием, 5% приходится на тип собственности вуза. В спецификации с включением селективности вуза за счет сокращения выборки разрыв в зарплатах оказывается сильнее — 26% в пользу выпускников очной формы обучения, при этом сама категория вуза объясняет 13% общей разницы. Регион работы и размер предприятия, в свою очередь, также работают на увеличение разрыва в пользу очников (25 и 4% соответственно).

Результаты дополнительной спецификации, оцененной на подвыборке выпускников очной и заочной формы обучения, окон-

чивших частные и низкоселективные государственные вузы, несколько отличаются от результатов базовой модели (см. табл. А7–А9 онлайн-приложения). На данных когорты 2018 г. в течение первого года после выхода на рынок труда между выпускниками наблюдается 7%-ный разрыв в размерах зарплаты в пользу заочников, однако через пять лет ситуация переворачивается, и разрыв составляет уже 4% в пользу очников. На данных когорты 2022 г. разрыв в зарплатах в первый год несколько выше — 10% в пользу заочников, но можно ожидать, что с течением времени и он исчезнет. Хотя размеры зарплатного проигрыша очников сразу после выпуска, как и их возникающего с течением карьеры зарплатного преимущества, для выпускников сегмента низкоселективного высшего образования существенно ниже, общий тренд на рост ценности очного образования, отмеченный ранее, сохраняется и в этой подгруппе выпускников.

5. Обсуждение результатов

Полученные результаты позволяют сделать несколько важных выводов о положении выпускников заочной формы обучения и восприятии рынком труда диплома о заочном высшем образовании. С одной стороны, обучение в заочном формате позволяет полноценно работать, обеспечивать себя, строить карьеру, достигать руководящих должностей параллельно с получением диплома. Наличие длительного трудового опыта ставит выпускников-заочников в привилегированное положение по сравнению с менее осведомленными о функционировании рынка труда и более молодыми очниками. Однако слабая положительная динамика трудовых доходов после выпуска из вуза, стремительно растущий разрыв в заработных платах с выпускниками очной формы обучения, а также высокая необъясненная доля этого разрыва, превышающая по размерам объясненную, означают, что даже при одинаковых объективно наблюдаемых параметрах (таких, например, как специальность или уровень занимаемой должности) диплом выпускника заочной программы заведомо не равен диплому об очной подготовке.

Это неравенство возникает в результате одновременного действия нескольких механизмов, эффекты которых практически невозможно разделить. Во-первых, заочные программы предполагают наличие самоотбора академически менее способных студентов, в том числе тех, кто в иных обстоятельствах просто не смог бы стать выпускником вуза. О наличии самоотбора свидетельствуют низкий, практически отсутствующий конкурс на заочные места в вузах и высокая концентрация на этих местах выпускников СПО, использующих колледж как способ обхода ЕГЭ [Чередниченко, Вознесенская, Кузнецов, 2020]. Соответственно, сравнительно низкий уровень способностей не позволяет таким

выпускникам конкурировать за высокооплачиваемые рабочие места, а диплом о заочном обучении становится сигналом низкой потенциальной продуктивности его обладателя. Результаты дополнительной спецификации, оцененной на данных выпускников частных и низкоселективных государственных вузов, дают основания утверждать, что уровень способностей — не единственная характеристика, отличающая очников от заочников и объясняющая разницу в их карьерных результатах.

Во-вторых, очное обучение предполагает развитие кардинально иного уровня профессиональных навыков, который оказывается недоступен при заочном освоении программы. В результате отсутствие профессионального фундамента, который закладывается качественной образовательной подготовкой, не позволяет выпускникам заочной формы обучения профессионально расти после вуза, о чем свидетельствует их низкая карьерная и зарплатная мобильность. В перспективе пяти лет — периода, необходимого для первоначального закрепления выпускников на рынке труда, — даже низкоселективное очное образование оказывается экономически более выгодным, чем заочное. Наконец, играет роль окружающая социальная среда, которая дает возможность выстраивать устойчивые горизонтальные связи: она доступна только при очном обучении. К тому же в качестве образования вносят вклад и *peer effects*: академически сильное сообщество обучающихся способствует более успешному и качественному обучению.

6. Заключение Исследование посвящено сравнению карьерных результатов недавних выпускников российских вузов, обучавшихся по очным и заочным программам высшего образования. Социальный портрет студента-заочника детально описан в литературе, но различия в трудовых показателях выпускников очной и заочной формы обучения практически не исследованы. В качестве ключевого показателя успешности на рынке труда анализируются заработные платы выпускников бакалавриата и специалитета 2018 г., полученные ими в первый и пятый год после выпуска, т.е. с октября 2018 г. по сентябрь 2019 г. и с октября 2022 г. по сентябрь 2023 г., а также заработные платы выпускников 2022 г., полученные ими в течение первого года после выпуска. Использование данных двух когорт выпускников позволяет не только оценить различия сразу на выходе из вуза, но и проследить определенную динамику ценности разных типов дипломов. В статье фиксируется несколько важных результатов, которые ранее оставались за пределами исследовательского внимания.

Во-первых, рынок труда по-разному относится к дипломам о высшем образовании в зависимости от того, получены они очно

или заочно, о чем говорят коэффициенты зарплатных уравнений, а также значительная необъясненная доля зарплатного разрыва. В течение первых лет после окончания вуза заработные платы выпускников заочной формы обучения растут значительно медленнее зарплат выпускников очной формы обучения, особенно на технических направлениях подготовки. Кроме того, с течением времени растёт отдача от традиционных характеристик образовательного качества — диплома с отличием, категории селективности вуза, и здесь выигрывают в основном выпускники очных программ.

Во-вторых, получение диплома является слабым карьерным стимулом для выпускников-заочников. Подавляющее большинство из них остаются работать на том же месте работы, где они были заняты в течение последнего курса обучения. Выпускники-очники гораздо мобильнее, причем смена работы ассоциирована с существенным зарплатным приращением.

Наконец, фиксируется существенный разрыв в зарплатах очников и заочников. Несмотря на лишь небольшую разницу в стартовых зарплатах (4% в пользу очников в базовой спецификации), на горизонте пяти лет разрыв увеличивается до 22% в пользу очного образования. Преимущество очников, хотя и в меньших масштабах, сохраняется при рассмотрении группы выпускников наименее селективных вузов, где уровень способностей поступающих на очные и заочные программы можно считать примерно одинаковым. Фундаментальные различия в качестве образования и приобретенных профессиональных навыках, а также отсутствие горизонтальных связей с другими студентами не могут быть компенсированы более богатым опытом работы уже через несколько лет после выпуска из вуза. Полученные результаты свидетельствуют о первостепенной ценности качества образования, а не только факта его наличия.

Благодарности

Статья подготовлена в рамках гранта, предоставленного Министерством науки и высшего образования Российской Федерации (соглашение о предоставлении гранта № 075-15-2022-325).

Литература

1. Варшавская Е. Я. (2018) Заочное высшее образование в России: экономико-статистический анализ. *Вопросы статистики*, т. 25, № 7, сс. 31–39.
2. Емелина Н.К., Рожкова К.В., Роцин С.Ю., Солнцев С.А., Травкин П.В. (2022) *Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы*. М.: НИУ ВШЭ.
3. Лукьянова А.Л. (2022) *Гендерный разрыв в оплате труда: за рамками декомпозиции Оаксаки — Блайндера*. Препринт WP3/2022/08. Серия WP3 «Проблемы рынка труда». М.: НИУ ВШЭ. Доступно по ссылке: <https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/803420944.pdf> (дата обращения 12.10.2024).
4. Лукьянова А.Л. (2021) Что держит бюджетников на низкооплачиваемых рабочих местах? Роль отбора и некогнитивных факторов в объяснении меж-

- секторных различий в оплате труда. *Прикладная эконометрика*, т. 62, сс. 32–53. <https://doi.org/10.22394/1993-7601-2021-62-32-53>
5. Малиновский С.С., Шибанова Е.Ю. (2022) Причины и факторы завершения экспансии высшего образования в России. *Социологический журнал*, т. 28, № 3, сс. 8–37. <https://doi.org/10.19181/socjour.2022.28.3.9149>
6. Мальцева В.А., Сальникова И.Е., Шабалин А.И. (2022) Вместо университета — в колледж: что приводит успевающих одиннадцатиклассников в СПО? *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*, т. 169, № 3, сс. 45–66. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.3.2090>
7. Озерова О.К., Кобыща В.В. (2012) Заочное высшее профессиональное образование в России: общая характеристика (2005–2011 гг.). *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*, № 1, сс. 246–256. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2012-1-246-256>
8. Рожкова К.В., Рошин С.Ю., Солнцев С.А., Травкин П.В. (2023) Дифференциация качества высшего образования и заработных плат выпускников в России. *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*, № 1, сс. 161–190. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2023-1-161-190>
9. Рожкова К.В., Рошин С.Ю., Солнцев С.А., Травкин П.В. (2021) Отдача на магистерскую степень на российском рынке труда. *Вопросы экономики*, № 8, сс. 69–92. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2021-8-69-92>
10. Рожкова К.В., Рошин С.Ю., Травкин П.В. (2024) От совмещения учебы с работой к совмещению работы с учебой? Изменение модели российского высшего образования. *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*, № 2, сс. 286–322. <https://doi.org/10.17323/vo-2024-17242>
11. Рошин С.Ю. (2006) От учебы к работе: трудности перехода. *Отечественные записки*, т. 30, № 3, сс. 134–151.
12. Рошин С.Ю., Емелина Н.К. (2022) Мета-анализ гендерного разрыва в оплате труда в России. *Экономический журнал Высшей школы экономики*, т. 26, № 2, сс. 213–239. <https://doi.org/10.17323/1813-8691-2022-26-2-213-239>
13. Рошин С.Ю., Рудаков В.Н. (2016) Влияние «качества» вуза на заработную плату выпускников. *Вопросы экономики*, № 8, сс. 74–95. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2016-8-74-95>
14. Угольнова Л. (2012) Заочная форма обучения в учреждениях высшего профессионального образования: характеристики обучающихся (по данным статистики и Мониторинга экономики образования). *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*, № 4, сс. 200–212. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2012-4-200-212>
15. Чередниченко Г.А. (2021) Пути к заочному обучению в вузе и его использование. *Социологическая наука и социальная практика*, т. 9, № 4, сс. 112–126. <https://doi.org/10.19181/snsp.2021.9.4.8610>
16. Чередниченко Г.А. (2019) «Заочник» высшей школы: учеба и после выпуска. *Социологическая наука и социальная практика*, т. 7, № 2, сс. 46–64. <https://doi.org/10.19181/snsp.2019.7.2.6409>
17. Чередниченко Г.А. (2018) Заочная форма получения высшего образования в сравнении с очной (на материалах статистики РФ). *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*, № 2, сс. 254–282. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2018-2-254-282>
18. Чередниченко Г.А., Вознесенская Е.Д., Кузнецов И.С. (2020) *Заочник высшей школы: социальное поведение в сфере образования и на рынке труда*. М.: ФНИСЦ РАН.
19. Bennion A., Scesa A., Williams R. (2011) The Benefits of Part-Time Undergraduate Study and UK Higher Education Policy: A Literature Review. *Higher Education Quarterly*, vol. 65, no 2, pp. 145–163. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2273.2010.00482.x>

20. Blinder A.S. (1973) Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, vol. 8, no 4, pp. 436–455. <https://doi.org/10.2307/144855>
21. Brennan J., Mills J., Shah T., Woodley A. (2000) Lifelong Learning for Employment and Equity: The Role of Part-Time Degrees. *Higher Education Quarterly*, vol. 54, no 4, pp. 411–418. <https://doi.org/10.1111/1468-2273.00168>
22. Brennan J., Mills J., Shah T., Woodley A. (1999) *Part-Time Students and Employment: Report of a Survey of Students, Graduates and Diplomates*. Available at: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=-232d6699aea04edcca4b7abd5263812ddd0a95c6> (accessed 12 October 2024).
23. Callender C., Little B. (2015) The Hidden Benefits of Part-Time Higher Education Study to Working Practices: Is There a Case for Making Them More Visible? *Journal of Education and Work*, vol. 28, no 3, pp. 250–272. <https://doi.org/10.1080/13639080.2014.894635>
24. Carnoy M., Rabling B.J., Castaño-Muñoz J., Duart Montoliu J.M., Sancho-Vinuesa T. (2012) Who Attends and Completes Virtual Universities: The Case of the Open University of Catalonia (UOC). *Higher Education*, vol. 63, March, pp. 53–82. <https://doi.org/10.1007/s10734-011-9424-0>
25. Castaño-Muñoz J., Carnoy M., Duart J.M. (2016) Estimating the Economic Pay-off to Virtual University Education: A Case Study of the Open University of Catalonia. *Higher Education*, vol. 72, September, pp. 1–24. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9935-1>
26. Castaño-Muñoz J., Rodrigues M. (2021) Open to MOOCs? Evidence of Their Impact on Labour Market Outcomes. *Computers & Education*, vol. 173, November, Article no 104289. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2021.104289>
27. Delaney L., Farren M. (2016) No 'Self' Left Behind? Part-Time Distance Learning University Graduates: Social Class, Graduate Identity and Employability. *Open Learning: The Journal of Open, Distance and E-Learning*, vol. 31, no 3, pp. 194–208. <https://doi.org/10.1080/02680513.2016.1208553>
28. Dudyrev F., Romanova O., Travkin P. (2020) Student Employment and School-to-Work Transition: The Russian Case. *Education and Training*, vol. 62, no 4, pp. 441–457. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2019-0158>
29. Feinstein L., Anderson T., Hammond C., Jamieson A., Woodley A. (2007) *The Social and Economic Benefits of Part-Time, Mature Study at Birkbeck College and the Open University*. Available at: https://www.academia.edu/21678123/The_Social_and_Economic_Benefits_of_Part_Time_Mature_Study_at_Birkbeck_College_and_the_Open_University (accessed 12 October 2024).
30. Gaskell A., Mills R. (2014) The Quality and Reputation of Open, Distance and e-Learning: What Are the Challenges? *Open Learning: The Journal of Open, Distance and e-Learning*, vol. 29, no 3, pp. 190–205. <https://doi.org/10.1080/02680513.2014.993603>
31. Goodchild A. (2019) Part-Time Students in Transition: Supporting a Successful Start to Higher Education. *Journal of Further and Higher Education*, vol. 43, no 6, pp. 774–787. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2017.1404560>
32. Heckman J. (1979) Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, vol. 47, no 1, pp. 153–161. <https://doi.org/10.2307/1912352>
33. Jamieson A., Sabates R., Woodley A., Feinstein L. (2009) The Benefits of Higher Education Study for Part-Time Students. *Studies in Higher Education*, vol. 34, no 3, pp. 245–262. <https://doi.org/10.1080/03075070802597010>
34. Li F. (2018) The Expansion of Higher Education and the Returns of Distance Education in China. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, vol. 19, no 4. <https://doi.org/10.19173/irrodl.v19i4.2881>
35. Neumark D. (1988) Employers Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination. *The Journal of Human Resources*, vol. 23, no 3, pp. 279–295. <https://doi.org/10.2307/145830>

36. Oaxaca R. (1973) Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, vol. 14, no 3, pp. 693–709. <https://doi.org/10.2307/2525981>
37. Petterini F.C., Almeida V.L., França M.T., Irffi G.D. (2023) Is There e-Learning Penalty on Wages? *Applied Economics Letters*, vol. 31, no 16, pp. 1560–1564. <https://doi.org/10.1080/13504851.2023.2203448>
38. Prakhov I. (2023) Indicators of Higher Education Quality and Salaries of University Graduates in Russia. *International Journal of Educational Development*, vol. 99, May, Article no 102771. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2023.102771>
39. Rudakov V., Roshchin S. (2019) The Impact of Student Academic Achievement on Graduate Salaries: The Case of a Leading Russian University. *Journal of Education and Work*, vol. 32, no 2, pp. 156–180. <https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1617839>
40. Stöter J., Bullen M., Zawacki-Richter O., von Prümmer C. (2014) From the Back Door into the Mainstream: The Characteristics of Lifelong Learners. *Online Distance Education: Towards a Research Agenda* (eds O. Zawacki-Richter, T. Anderson), Athabasca: Athabasca University, pp. 421–457. <http://dx.doi.org/10.15215/aupress/9781927356623.01>
41. Tight M. (1991) *Higher Education: A Part-Time Perspective*. Bristol: Open University.
42. Woodley A., Simpson C. (2001) Learning and Earning: Measuring 'Rates of Return' among Mature Graduates from Part-Time Distance Courses. *Higher Education Quarterly*, vol. 55, no 1, pp. 28–41. <https://doi.org/10.1111/1468-2273.00172>

References

- Bennion A., Scesa A., Williams R. (2011) The Benefits of Part-Time Undergraduate Study and UK Higher Education Policy: A Literature Review. *Higher Education Quarterly*, vol. 65, no 2, pp. 145–163. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2273.2010.00482.x>
- Blinder A.S. (1973) Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, vol. 8, no 4, pp. 436–455. <https://doi.org/10.2307/144855>
- Brennan J., Mills J., Shah T., Woodley A. (2000) Lifelong Learning for Employment and Equity: The Role of Part-Time Degrees. *Higher Education Quarterly*, vol. 54, no 4, pp. 411–418. <https://doi.org/10.1111/1468-2273.00168>
- Brennan J., Mills J., Shah T., Woodley A. (1999) *Part-Time Students and Employment: Report of a Survey of Students, Graduates and Diplomates*. Available at: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=232d6699a04edcca4b7abd5263812ddd0a95c6> (accessed 12 October 2024).
- Callender C., Little B. (2015) The Hidden Benefits of Part-Time Higher Education Study to Working Practices: Is There a Case for Making Them More Visible? *Journal of Education and Work*, vol. 28, no 3, pp. 250–272. <https://doi.org/10.1080/13639080.2014.894635>
- Carnoy M., Rabling B.J., Castaño-Muñoz J., Duart Montoliu J.M., Sancho-Vinuesa T. (2012) Who Attends and Completes Virtual Universities: The Case of the Open University of Catalonia (UOC). *Higher Education*, vol. 63, March, pp. 53–82. <https://doi.org/10.1007/s10734-011-9424-0>
- Castaño-Muñoz J., Carnoy M., Duart J.M. (2016) Estimating the Economic Payoff to Virtual University Education: A Case Study of the Open University of Catalonia. *Higher Education*, vol. 72, September, pp. 1–24. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9935-1>
- Castaño-Muñoz J., Rodrigues M. (2021) Open to MOOCs? Evidence of Their Impact on Labour Market Outcomes. *Computers & Education*, vol. 173, November, Article no 104289. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2021.104289>
- Cherednichenko G.A. (2021) Paths to Distance Learning at a University and its Application. *Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika*, vol. 9, no 4, pp. 112–126 (In Russian). <https://doi.org/10.19181/snsp.2021.9.4.8610>

- Cherednichenko G.A. (2019) Part-Time Learners of Higher Education: Training and After Graduation. *Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika*, vol. 7, no 2, pp. 46–64 (In Russian). <https://doi.org/10.19181/snp.2019.7.2.6409>
- Cherednichenko G.A. (2018) Distance Learning As Compared to Full-Time Programs in Higher Education (based on Russia's Official Statistics). *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 2, pp. 254–282 (In Russian). <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2018-2-254-282>
- Cherednichenko G.A., Voznesenskaya E.D., Kuznetsov I.S. (2020) *Part-Time Student in Higher Education: Social Behaviour in Education and Labour Market*. Moscow: FCTAS RAS (In Russian).
- Delaney L., Farren M. (2016) No 'Self' Left Behind? Part-Time Distance Learning University Graduates: Social Class, Graduate Identity and Employability. *Open Learning: The Journal of Open, Distance and E-Learning*, vol. 31, no 3, pp. 194–208. <https://doi.org/10.1080/02680513.2016.1208553>
- Dudyrev F., Romanova O., Travkin P. (2020) Student Employment and School-to-Work Transition: The Russian Case. *Education and Training*, vol. 62, no 4, pp. 441–457. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2019-0158>
- Feinstein L., Anderson T., Hammond C., Jamieson A., Woodley A. (2007) *The Social and Economic Benefits of Part-Time, Mature Study at Birkbeck College and the Open University*. Available at: https://www.academia.edu/21678123/The_Social_and_Economic_Benefits_of_Part_Time_Mature_Study_at_Birkbeck_College_and_the_Open_University (accessed 12 October 2024).
- Gaskell A., Mills R. (2014) The Quality and Reputation of Open, Distance and e-Learning: What Are the Challenges? *Open Learning: The Journal of Open, Distance and e-Learning*, vol. 29, no 3, pp. 190–205. <https://doi.org/10.1080/02680513.2014.993603>
- Goodchild A. (2019) Part-Time Students in Transition: Supporting a Successful Start to Higher Education. *Journal of Further and Higher Education*, vol. 43, no 6, pp. 774–787. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2017.1404560>
- Heckman J. (1979) Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, vol. 47, no 1, pp. 153–161. <https://doi.org/10.2307/1912352>
- Jamieson A., Sabates R., Woodley A., Feinstein L. (2009) The Benefits of Higher Education Study for Part-Time Students. *Studies in Higher Education*, vol. 34, no 3, pp. 245–262. <https://doi.org/10.1080/03075070802597010>
- Li F. (2018) The Expansion of Higher Education and the Returns of Distance Education in China. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, vol. 19, no 4. <https://doi.org/10.19173/irrodl.v19i4.2881>
- Lukyanova A.N. (2022) *Gender Pay Gap: Looking beyond the Oaxaca-Blinder Decomposition. Working paper no WP3/2022/08. Series "Labour market problems"*. Moscow: HSE (In Russian). Available at: <https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/803420944.pdf> (accessed 12 October 2024).
- Lukyanova A.N. (2021) What Keeps Public Sector Workers in Low-Paid Jobs? The Role of Self-Selection and Non-Cognitive Skills in Explaining the Public-Private Wage Gap. *Applied Econometrics*, vol. 62, pp. 32–53 (In Russian). <https://doi.org/10.22394/1993-7601-2021-62-32-53>
- Malinovskiy S.S., Shibanova E.Y. (2022) The Reasons and Drivers behind Higher Education Ceasing to Expand in Russia. *Sotsiologicheskij Zhurnal / Sociological Journal*, vol. 28, no 3, pp. 8–37 (In Russian). <https://doi.org/10.19181/socjour.2022.28.3.9149>
- Maltseva V.A., Salnikova I.Y., Shabalin A.I. (2022) Vocational School Instead of a University: What Brings Successful Eleventh-Graders to Vocational Education? *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, vol. 169, no 3, pp. 45–66 (In Russian). <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.3.2090>
- Neumark D. (1988) Employers Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination. *The Journal of Human Resources*, vol. 23, no 3, pp. 279–295. <https://doi.org/10.2307/145830>

- Oaxaca R. (1973) Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, vol. 14, no 3, pp. 693–709. <https://doi.org/10.2307/2525981>
- Ozerova O.K., Kobyshecha V.V. (2012) Part-Time Higher Professional Education in Russia: General Description (2005–2011). *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 1, pp. 246–256 (In Russian). <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2012-1-246-256>
- Petterini F.C., Almeida V.L., França M.T., Irffi G.D. (2023) Is There e-Learning Penalty on Wages? *Applied Economics Letters*, vol. 31, no 16, pp. 1560–1564. <https://doi.org/10.1080/13504851.2023.2203448>
- Prakhov I. (2023) Indicators of Higher Education Quality and Salaries of University Graduates in Russia. *International Journal of Educational Development*, vol. 99, May, Article no 102771. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2023.102771>
- Roshchin S.Yu. (2006) From Study to Work: The Difficulties of Transition. *Otechestvennye zapiski*, vol. 30, no 3, pp. 134–151 (In Russian).
- Roshchin S.Yu., Rudakov V.N. (2016) The Effect of University Quality on Graduates' Wages. *Voprosy Ekonomiki*, no 8, pp. 74–95 (In Russian). <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2016-8-74-95>
- Roshchin S.Yu., Yemelina N.K. (2022) Meta-Analysis of the Gender Pay Gap in Russia. *Higher School of Economics Economic Journal*, vol. 26, no 2, pp. 213–239 (In Russian). <https://doi.org/10.17323/1813-8691-2022-26-2-213-239>
- Rozhkova K.V., Roshchin S.Yu., Solntsev S.A., Travkin P.V. (2023) The Differentiation of Quality in Higher Education and Graduates' Wages in Russia. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 1, pp. 161–190 (In Russian). <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2023-1-161-190>
- Rozhkova K.V., Roshchin S.Yu., Solntsev S.A., Travkin P.V. (2021) The Return to Master's Degree in the Russian Labor Market. *Voprosy Ekonomiki*, no 8, pp. 69–92 (In Russian). <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2021-8-69-92>
- Rozhkova K.V., Roshchin S.Yu., Travkin P.V. (2024) From Combining Study and Work to Combining Work and Study? The Changing Model of Russian Higher Education. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 2, pp. 286–322 (In Russian). <https://doi.org/10.17323/vo-2024-17242>
- Rudakov V., Roshchin S. (2019) The Impact of Student Academic Achievement on Graduate Salaries: The Case of a Leading Russian University. *Journal of Education and Work*, vol. 32, no 2, pp. 156–180. <https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1617839>
- Stöter J., Bullen M., Zawacki-Richter O., von Prümmer C. (2014) From the Back Door into the Mainstream: The Characteristics of Lifelong Learners. *Online Distance Education: Towards a Research Agenda* (eds O. Zawacki-Richter, T. Anderson), Athabasca: Athabasca University, pp. 421–457. <http://dx.doi.org/10.15215/au-press/9781927356623.01>
- Tight M. (1991) *Higher Education: A Part-Time Perspective*. Bristol: Open University.
- Ugolnova L. (2013) Distance Learning in Professional Higher Education: Characteristics of Students. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 4, pp. 200–212 (In Russian). <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2012-4-200-212>
- Varshavskaya E.Ya. (2018) Part-Time Higher Education in Russia: Economic and Statistical Analysis. *Voprosy statistiki*, vol. 25, no 7, pp. 31–39 (In Russian).
- Woodley A., Simpson C. (2001) Learning and Earning: Measuring 'Rates of Return' among Mature Graduates from Part-Time Distance Courses. *Higher Education Quarterly*, vol. 55, no 1, pp. 28–41. <https://doi.org/10.1111/1468-2273.00172>
- Yemelina N.K., Rozhkova K.V., Roshchin S.Yu., Solntsev S.A., Travkin P.V. (2022) *Graduates of Higher Education in the Russian Labour Market: Trends and Challenges*. Moscow: HSE (In Russian).