**Доклад «Отдача на магистерскую степень на российском рынке труда»**

**Авторы:** Павел Травкин, Ксения Рожкова, Сергей Рощин, Сергей Солнцев

**Аннотация**

**Актуальность**

За последние несколько десятилетий российская система высшего образования претерпела радикальную институциональную трансформацию, перейдя от специалитета к двухступенчатой схеме «бакалавриат – магистратура». В 2017 году состоялся первый массовый выпуск магистров, а уже в 2020 году число выпускников магистратуры составило 185 тысяч человек, и с каждым годом число магистров увеличивается. Но несмотря на возросшую популярность магистратуры, тема отдачи от магистерского диплома в России до настоящего момента практически не затрагивалась. Данное исследование призвано оценить отдачу на магистерский диплом в реалиях российского рынка труда с учетом различных характеристик и качества полученного образования – направления подготовки, типа оконченного вуза, опыта совмещения учебы и работы и наличия диплома с отличием.

Теория человеческого капитала гласит, что каждый последующий уровень образования позволяет наращивать индивидуальную производительность работника, что приводит к увеличению его зарплаты. В этом смысле магистерское образование, направленное на приобретение и углубление специализированных знаний и социальных навыков, может вносить вклад в производительность индивидов, особенно если в дальнейшем они будут заняты на рабочих местах, требующих умения решать нетривиальные профессиональные задачи и управлять сложными рабочими процессами. Согласно теории сигналов, в ситуации массового распространения высшего образования магистерская степень дает работодателям более сильный сигнал о продуктивности соискателя, о глубине его профессиональных навыков, что выделяет его на фоне остальных соискателей. Эмпирические исследования во всем мире показывают, что отдача на магистерскую степень действительно есть, при этом она крайне дифференцирована в зависимости от пола выпускника, направления и страны обучения, а также уровня селективности университета и программы. Оценки лежат в плоскости от 5,5% (Jaeger, Page, 1996) до 30% премии по сравнению с зарплатами выпускников бакалавриата (Lindley, Machin, 2016; Bayard, Greenlee, 2009). Больше других от наличия магистерской степени выигрывают выпускники в сфере экономики, управления и бизнеса (Titus, 2007).

**Данные и методы**

Работа построена на базе всероссийских административных данных Роструда, содержащих информацию о выпускниках системы высшего образования. Объект исследования - выпускники бакалавриата 2017 г. Часть из них после окончания университета вышла на рынок труда, а часть сразу продолжила обучение в магистратуре, окончив ее в 2019 г. Для предотвращения смещения результатов возраст выпускников в выборке ограничен 30 годами.

В работе оценивается как вероятность трудоустройства, так и функция зарплат в зависимости от факта получения магистерского диплома. Для оценки вероятности трудоустройства используется пробит-регрессия. В качестве контрольных и объясняющих переменных в уравнение добавлены социо-демографические характеристики выпускника (пол, возраст и квадрат возраста, наличие инвалидности), характеристики полученного бакалаврского образования (направление подготовки, тип вуза, наличие диплома с отличием, регион обучения), характеристики полученного магистерского образования (наличие диплома магистратуры, индикатор смены специальности в магистратуре, индикатор смены вуза в магистратуре, наличие диплома с отличием, индикатор смены региона обучения) и характеристики трудового опыта выпускника (общий стаж работы или совмещение работы и учебы в бакалавриате и в магистратуре).

Для оценки вклада магистерской степени в индивидуальные зарплаты оценивается уравнение Минцера, где зависимая переменная – это натуральный логарифм среднемесячной заработной платы индивида за период трудоустройства с января по июнь 2020 г. по основному месту работы. Объясняющие переменные включают в себя по аналогии с моделью вероятности трудоустройства социально-демографические характеристики, а также характеристики полученного бакалаврского и магистерского образования. Дополнительно контролируется регион места работы. Для корректировки самоотбора в занятость оценивается модель Хекмана.

В дополнительных спецификациях модели рассматриваются типы вузов (НИУ, участники программы «5-100», федеральные, опорные и остальные) и группы направлений подготовки. Использование зашумленных данных о трудоустройстве в 2020 году представляется основным ограничением проведенной работы.

**Результаты**

Наличие диплома магистра увеличивает вероятность занятости на 3—8% среди мужчин и на 10—16% среди женщин. Кроме того, магистерская степень ассоциирована с зарплатной премией среди женщин в размере 5—21% и среди мужчин в размере 2—11%. Диплом с отличием в магистратуре предусматривает увеличение вероятности занятости еще на 3% для женщин и на 4% для мужчин. В целом можно заключить, что российский рынок труда поощряет наличие магистерской степени, хотя отдача варьирует в зависимости от специальности и типа оконченного вуза.

Для женщин диплом магистра во всех сферах увеличивает вероятность занятости: размер эффекта варьирует от 8% в сельскохозяйственных науках и искусстве до 14% в экономике и управлении. Для мужчин эффект присутствует во всех областях, кроме гуманитарных и общественных наук. Самый большой вклад в вероятность занятости вносит диплом магистра в экономике и управлении (5%). С точки зрения зарплат отдачу и мужчинам, и женщинам приносит магистерская степень в математике и компьютерных науках (премия 15% для женщин и 6% для мужчин) и экономике и управлении (премия 20% для женщин и 12% для мужчин). Кроме того, положительную отдачу женщинам приносит магистратура по естественным (5%), инженерным (8%), сельскохозяйственным (6%), педагогическим (6%) и юридическим (7%) наукам. Магистерская степень в гуманитарных и общественных науках, а также в искусстве и культуре не имеет статистической значимости. Смена специальности между бакалавриатом и магистратурой негативно отражается и на вероятности трудоустройства, и на уровне зарплаты.

В целом магистерский диплом, полученный в любой категории университетов, положительно отражается на вероятности занятости. Самый большой эффект демонстрируют выпускники НИУ и вузов-участников программы «5-100». Самую большую зарплатную премию в сравнении с отсутствием магистерского диплома также предполагает диплом НИУ и вуза — участника программы «5-100» (16% за диплом НИУ и 15% за диплом «5-100» для женщин и 7% за НИУ и 4% за «5-100» у мужчин).

Наблюдаемая отдача от магистерской степени состоит из трех компонент. Первая — это отдача на навыки, приобретенные или усовершенствованные в результате обучения. Магистратура предполагает углубление профессиональных компетенций и развитие социальных навыков, важных для управленческих позиций. Вторая компонента— это способности. О более высоких академических способностях выпускников бакалавриата, поступающих в магистратуру, свидетельствует высокая доля дипломов бакалавра с отличием. Наконец, третья компонента — это отдача на формирующийся в процессе обучения в магистратуре трудовой опыт. Массовое совмещение учебы в магистратуре с работой выделило магистратуру как уникальную ступень высшего образования в России, механизм интеграции студентов с рынком труда.