

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЗОРЫ

В. А. Мальцева

Что не так с концепцией готовности выпускников вуза к работе?¹



Мальцева Вера Андреевна — кандидат экономических наук, доцент, научный сотрудник Центра развития навыков и профессионального образования Института образования, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Адрес: Россия, 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20.

Email: vamaltseva@hse.ru

Задача обеспечения трудоустраиваемости выпускников, готовности к работе с конца XX века стала новой миссией университета, а дискуссия о способах решения этой проблемы — ядром современной образовательной политики. Истоки популярности концепции готовности к работе преимущественно исследуются в рамках дискурса об изменениях в секторе высшего образования, в частности, массовизации и профессионализации. Эти объяснения упускают привходящие обстоятельства (собственно изменения на рынке труда, ставшие триггером данного процесса) или рассматривают их лишь как фоновые, подразумеваемые, события. Однако обоснованность повестки готовности к работе, в том числе акцентированная ответственность вузов за развитие необходимых рынку труда навыков и предупреждение дефицитов, вызывает сомнения. Поэтому ключевые положения концепции готовности к работе предлагается рассмотреть через оптику теорий экономики труда и экономики образования. Выявлено, что не все положения повестки находят основания в дискурсе. С одной стороны, нарратив готовности объективно мотивирован снижением сигнальной функции дипломов об образовании и актуализацией спроса на универсальные навыки и постоянное обновление компетенций. С другой стороны, тезис о дефиците навыков, выступающий основанием для алармизма и повышенной ответственности вузов, не получает достаточной теоретической и эмпирической поддержки. Наиболее перспективной трактовкой трудоустраиваемости видится версия в русле универсальных компетентностей. Готовность к работе как способность к обучению в течение всей жизни и умение строить гибкую профессиональную траекторию вместо «подстройки» под краткосрочные требования. Эта концептуальная рамка утверждает солидарную ответственность за развитие навыков между индивидом, работодателями и образовательными организациями.

Ключевые слова: готовность к работе; рынок труда; высшее образование; навыки; дефицит навыков; трудоустраиваемость; универсальные компетенции.

Введение

С конца XX века начался новый виток во взаимоотношениях рынка труда и образования, в особенности — высшего образования. Давно обсуждаемая тема трудоустраиваемости (*employability*) — идеи максимальной подготовленности выпускников к реалиям рынка труда [DeFillippi, Arthur 1994;

¹ Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

[Knight, Yorke 2003] — переросла в институционализированную повестку готовности к работе. Задача обеспечения трудоустраиваемости выпускников стала новой миссией университета, а дискуссия о способах ее обеспечения — ядром современной образовательной политики [Yorke 2006; Suleman 2018].

Исследователи ещё в начале XX века были озабочены темой трудоустраиваемости и готовности к работе. Первоначально она была частью проблемы обеспечения занятости как таковой и перехода от школы к работе [Gazier 1998; Ryan 2001; Quintini, Martin, Martin 2007]. Современное понимание этой проблемы как необходимости обеспечения соответствия между качествами выпускника и требованиями рабочего места через развитие универсальных навыков сформировалось в 1980-х гг. [Guilbert, Bernaud, Gou 2016]. Во многих развитых странах приняты национальные рамки навыков, необходимых для трудоустройства и позволяющих быстро включиться в работу.

Причины нового витка популярности темы трудоустраиваемости преимущественно исследуются в рамках социологического дискурса об изменениях в секторе высшего образования. Закрепление повестки готовности к работе часто связывают с общим трендом на профессионализацию высшего образования (vocationalisation) — сведение цели университетского образования к приобретению профессии и занятию рабочего места [Grubb, Lazerson 2005]. Исследователи считают победное шествие концепции готовности к работе также результатом массовизации высшего образования, появления новых типов высших учебных заведений, а значит — гораздо более гетерогенного состава выпускников по уровню подготовки [Schomburg, Teichler 2006; Tomlinson 2012]. Другое объяснение нарастания нарратива трудоустраиваемости за последние два десятилетия — снижение автономии университетов [Etzkowitz et al. 2000; Marginson, Considine 2000] и установление партнёрских взаимоотношений между университетом и работодателями как «покупателями» готовых к работе выпускников [Harvey 2001; Voden, Nedeva 2010].

При всей правомерности эти объяснения упускают превходящие обстоятельства — собственно изменения на рынке труда, ставшие триггером процесса, или рассматривают их лишь как фоновые события. Трансформации рынка труда упоминаются как «новый дивный мир», в котором процветают гибкая занятость и карьерная траектория [Hassard, McCann, Morris 2008; Tomlinson 2012], к чему выпускникам необходимо быть готовыми. На первый взгляд идея готовности успешно стыкуется с правящим бал в публичной повестке алармизмом о грядущих радикальных изменениях рынка труда под влиянием автоматизации и роботизации [World Economic Forum 2018]. Уже стал общим местом тезис о дефиците и потому о необходимости развития навыков, позволяющих выполнять нерутинные когнитивные задачи [OECD 2017; Бутенко et al. 2019; World Bank 2019].

Однако взгляд с позиции дискурса о спросе на навыки вскрывает более сложное устройство этой проблемы. Работодатели и общество в целом обеспокоены дефицитом релевантных навыков и умений; при этом имеющийся человеческий капитал не находит адекватного применения, чему найдены многочисленные эмпирические свидетельства [McGuinness, Pouliakas, Redmond 2017; Гимпельсон, Капелюшников, Лукьянова 2010]. В ситуации, когда проблема неэффективного использования имеющегося человеческого капитала, в том числе навыков, оказывается не менее и даже более важной, чем дефицит навыков, необходимость максимальной готовности к работе перестаёт быть очевидной.

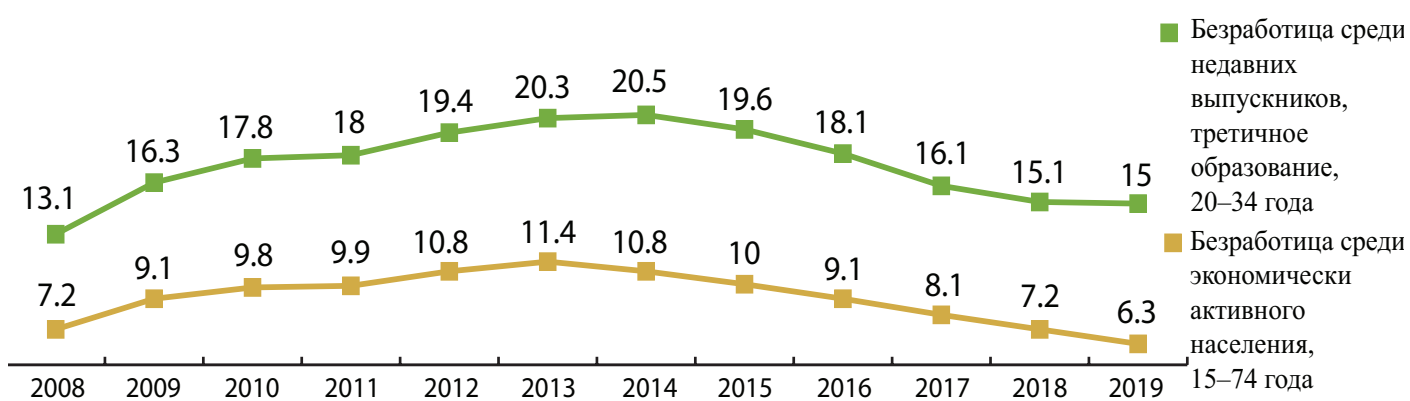
В данной статье рассматриваются теоретические и эмпирические основания новой волны популярности концепции готовности к работе через оптику теорий экономики труда и экономики образования, дискурс спроса на навыки. Центральный вопрос исследования: насколько современная повестка готовности к работе (в том числе подчёркнутая ответственность вузов за развитие необходимых рынку труда навыков и предупреждение дефицитов) обоснована с точки зрения теоретической дискуссии и стыкуется с изменениями на рынке труда. Для поиска ответа на этот вопрос в статье последовательно

решаются две задачи: во-первых, определяются ключевые тезисы, формирующие современную повестку готовности к работе; во-вторых, основные положения повестки исследуются через призму релевантных теорий экономики труда и экономики образования, эмпирических свидетельств на материале стран — участниц Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), преимущественно США и государств, входящих в Европейский союз (ЕС). Результаты такого теоретического обзора вокруг набирающей популярность — в том числе в России — концепции готовности к работе могут быть полезны при разработке стратегий в области развития квалификаций и навыков, образовательной политики, а также локальных стратегий вузов.

Повестка готовности к работе: от универсальных навыков к императиву трудоустраиваемости

В условиях массовизации третичного образования готовность к работе, или трудоустраиваемость (*employability*), трансформировалась из простого факта трудоустройства выпускников после окончания учебного заведения в комплекс особых характеристик и навыков (*employability skills*) для успешного занятия рабочего места и развития дальнейшей карьеры. В итоге проблема трудоустраиваемости, изначально представляющая проблему со стороны спроса (рынка труда) и решавшаяся программами повышения занятости, переросла в проблему, возникающую со стороны предложения (рынка образования), миссию системы профессионального образования, в том числе высшего.

Публичный дискурс готовности к работе развивается вокруг проблемы недостатка компетенций соискателей и сотрудников, нестыковки имеющихся навыков с современными требованиями на рынке труда. Этот алармизм опирается на данные опросов работодателей, фиксирующих неудовлетворённость компетенциями сотрудников², и относительно высокую безработицу выпускников. Например, в странах ЕС безработица у недавних выпускников организаций среднего профессионального и высшего образования в среднем в два раза выше, чем у экономически активного населения в целом, и в отдельные годы достигала 20% (см. рис. 1).



Источник: Данные службы Eurostat за 2020 г.; см.: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics

Рис. 1. Уровень безработицы в странах Европейского союза (ЕС-27), %

² См. примеры подобных опросов: исследования ManpowerGroup (Manpower Talent Shortage Survey, URL: <https://www.manpower.fi/en/employers/worklife-trends/talent-shortage-survey>), опросы QS (The Global Graduate Skills Gap in the 21st Century, URL: <https://www.qs.com/portfolio-items/the-global-skills-gap-in-the-21st-century/>); а также опросы работодателей в различных странах в ежегодных отчетах Всемирного экономического форума «The Future of Jobs» («Будущее рабочих мест») (URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>).

Проникновение нарратива готовности к работе в вузы фиксируется исследователями с конца 1990-х гг., когда все заметнее стала проступать императивная форма по отношению к развитию навыков, способствующих трудоустраиваемости, в рамках учебных программ [Teichler 1999; Yorke, Knight 2006; Prokou 2008]. В этой логике образовательные организации должны держать руку на пульсе изменений на рынке труда, чтобы готовить студентов к будущим трудовым задачам, новым паттернам занятости и рекрутинга. Такая задача транслируется в набор и содержание образовательных программ, выражается в идее развития «полезных» навыков [Mason, Williams, Cranmer 2009], которые позволяют быстро включиться в работу на конкретном рабочем месте, — как универсальных, так и специфических навыков, востребованных работодателем (*marketable skills*) [Brown, Souto-Otero 2020]. Неудивительно, что эта идея не всегда находит отклик в среде высшего образования. Университеты склонны видеть в концепции готовности «сужение цели высшего образования и механистичность» [Yorke, Knight 2006: 567].

Навыки, способствующие трудоустраиваемости (*employability skills*), — это такие умения, которые необходимы для занятия рабочего места, успешного развития карьеры и сохранения занятости [Harvey 2001; Yorke 2006]. Можно ли считать, что они являются универсальными компетентностями или ключевыми³, дискуссия о которых ведется с 1970-х гг. в развитых странах [Ludger 2015; Фрумин et al. 2018]? В 2000-х гг. вокруг идеи создания единой рамки компетенций, необходимых человеку для успешной жизни и работы в XX веке, сплотились эксперты, политики и представители крупного бизнеса [UNESCO 2019]. В дальнейшем в развитие этой дискуссии начали разрабатываться международные (например, версия ОЭСР⁴) и национальные рамки навыков, способствующих трудоустраиваемости (*employability skills*).

С одной стороны, идея навыков, применимых на любом рабочем месте, созвучна повестке универсальных компетентностей. Однако, несмотря на схожесть этих рамок — ключевых компетентностей и навыков трудоустраиваемости, — приравнивать их друг к другу некорректно. К навыкам трудоустраиваемости относятся только те, которые позволяют получить работу и в дальнейшем развивать карьеру [Harvey 2001]. В силу прикладного характера навыки трудоустраиваемости не могут покрыть все ключевые компетентности. Например, в Европейском союзе действует широкая рамка ключевых компетенций для обучения в течение жизни⁵. Как показано в таблице 1, прикладные навыки для успешного трудоустройства, принятые в национальных рамках США⁶ и Австралии⁷, не перекрывают ключевые компетенции из европейской рамки. Тем не менее введение этого типа навыков в более широкую дискуссию о ключевых компетентностях позволило получить их определённую легитимацию в научной литературе, что облегчило перевод темы готовности к работе в политическую плоскость.

³ В литературе универсальные компетенции могут иметь различные наименования: *universal skills*; *core skills*; *core competences*; *transferable skills*; *21st century skills*; *21st century competences*.

⁴ См.: OECD Competency Framework (https://www.oecd.org/careers/competency_framework_en.pdf).

⁵ См.: Council Recommendation of 22 May 2018 on Key Competences for Lifelong Learning (Text with EEA relevance) (<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6fda126a-67c9-11e8-ab9c-01aa75ed71a1/language-en>).

⁶ См.: Employability Skills Framework. Perkins Collaborative Resource Network. U.S. Department of Education Office of Career, Technical, and Adult Education. Division of Academic and Technical Education (<https://cte.ed.gov/initiatives/employability-skills-framework>).

⁷ См.: Employability Skills Framework. Victorian TAFE (<https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/teachingresources/careers/employabilityskills1.pdf>).

Таблица 1

Навыки, необходимые для успешного трудоустройства и принятые в национальных рамках Австралии и США, и ключевые компетенции в рамках Европейского союза

Навык и (или) компетенция	Австралия	США	ЕС
Коммуникация	+	+	+
Командная работа	+	+	+
Умение решать проблемы	+	—	—
Предприимчивость	+	—	+
Планирование и организация работы	+	+	—
Самоорганизация	+	+	+
Обучаемость	+	+	+
Цифровая грамотность	+	+	+
Критическое мышление	—	+	
Грамотность	—	+	+
Естественно-научная грамотность (STEM — Science, Technology, Engineering and Mathematics)	—	+	+
Мультилингвальность	—	—	+
Гражданская компетентность	—	—	+
Культурная компетентность	—	—	+

В нарративе готовности к работе и трудоустраиваемости можно выделить четыре центральных тезиса:

- соискатель должен демонстрировать готовность к работе, то есть приступить к работе с минимальным дообучением и быть гибким к возможным изменениям профессиональной траектории;
- готовность проявляется во владении как универсальными навыками, так и специфическими актуальными компетенциями;
- проблема трудоустраиваемости очень острая, так как на рынке труда есть выраженный дефицит навыков, у выпускников — пробелы в необходимых навыках;
- вузы должны быть активно вовлечены в процесс развития навыков трудоустраиваемости и несут ответственность за возможные недостатки и дефициты.

Эти четыре положения последовательно рассматриваются в следующих разделах статьи сквозь призму теории и эмпирики экономики труда и экономики образования. В частности, обсуждается, почему наличие необходимого образования может быть недостаточно для занятия вакансии и для этого важно продемонстрировать определённые навыки, что при этом детерминирует, какие именно навыки имеют спрос на рынке труда. Алармизм дефицита и неактуальности навыков, имеющий место в повестке готовности к работе, ставит вопрос о происхождении несоответствий навыков и порождаемых эффектах. Это позволит найти ответ на вопрос, дефицит ли навыков является главной проблемой, насколько эта проблема выражена и в какой степени образовательные организации могут быть ответственны за «доводку» навыков до требований работодателей.

Образование (не)равно навыки

Навыки — популярный объект исследований в социальных науках и обсуждений в экспертном сообществе. Однако этот широко известный термин имеет размытую концептуализацию. Критикуя такую ситуацию, исследователи указывают на потенциальную утрату аналитической ценности и операцио-

нальности термина [Payne 2017]. Навыки исследуются в различных дисциплинах, прежде всего — в экономике, социологии, психологии и менеджменте, и трактуются по-разному [Bryson 2017]. Компromиссным можно считать определение понятия «навык» как тренируемой личной характеристики, которая создаёт отдачу и влияет на производительность труда [Green 2011].

В экономике навыки долгое время считались лишь частью более широких категорий — образования, квалификации, человеческого капитала. В большинстве теорий и публикаций в области рынка труда навыки имеют крайне обобщённую трактовку. Под словом *skill* подразумевается квалификация работника, его агрегированная компетентность, обеспечивающая выполнение трудовых задач. В итоге владение навыками приравнено к квалифицированности, что тождественно уровню образования. Например, высококвалифицированный работник, то есть имеющий высшее образование, именуется *high-skilled*.

На первый взгляд очевидная связь между наличием образования и владением навыками не является столь однозначной. Множество навыков за пределами базовых формируются не только, а некоторые и не столько в формальном образовании, но и в иных каналах, например — на рабочем месте или через дополнительное обучение [OECD 2014]. Образовательные системы и организации в разных странах и регионах различаются по своей селективности и качеству обучения, а значит, и присуждаемые квалификации могут быть несопоставимыми, как и приобретённые навыки [OECD 2016].

Отсутствие в дискурсе экономики труда дифференцированного подхода к навыкам не раз критиковалось [Handel 2003; Liu, Grusky 2013]. Экономисты признавали ограничения такого подхода для понимания воздействия технического прогресса на структуру занятости, а также на оценку зарплатного неравенства [Acemoglu 2002: 13]. Однако с развитием в 2010-х гг. возможностей анализа массивов вакансий, содержащих информацию о спросе на конкретные навыки⁸, экономисты постепенно переходят к исследованиям навыков уже на дезагрегированном уровне [Burkea et al. 2019; Modestino, Shoag, Balance 2020; Blair, Deming 2020].

Теоретическую основу дискурса экономики образования составляет теория человеческого капитала [Schultz 1961; Becker 1962], важнейшим компонентом которого являются навыки. В основе типологии навыков лежит унаследованное из этой теории деление на общий и специфический человеческий капитал. В первом случае навыки могут применяться и создавать отдачу на любом рабочем месте — это общие, или универсальные, навыки. Тогда как специфический человеческий капитал подразумевает набор компетенций, «полезных» на конкретном рабочем месте или в отрасли, то есть профессиональные, или специфические, навыки. К общим относятся когнитивные навыки, а также некогнитивные характеристики, которые трактуются экономистами как навыки, то есть тренируемые умения [Kautz et al. 2014]. Специфические навыки не имеют общепризнанной типологии, однако разделяются по группам узкопрофессиональных компетенций (например, медицинские или инженерные). Ввиду расширения эмпирической базы исследований в этой области за счёт массивов вакансий и резюме самые узкие навыки становятся самостоятельными единицами анализа, например — работа с конкретным программным обеспечением или владение конкретным иностранным языком.

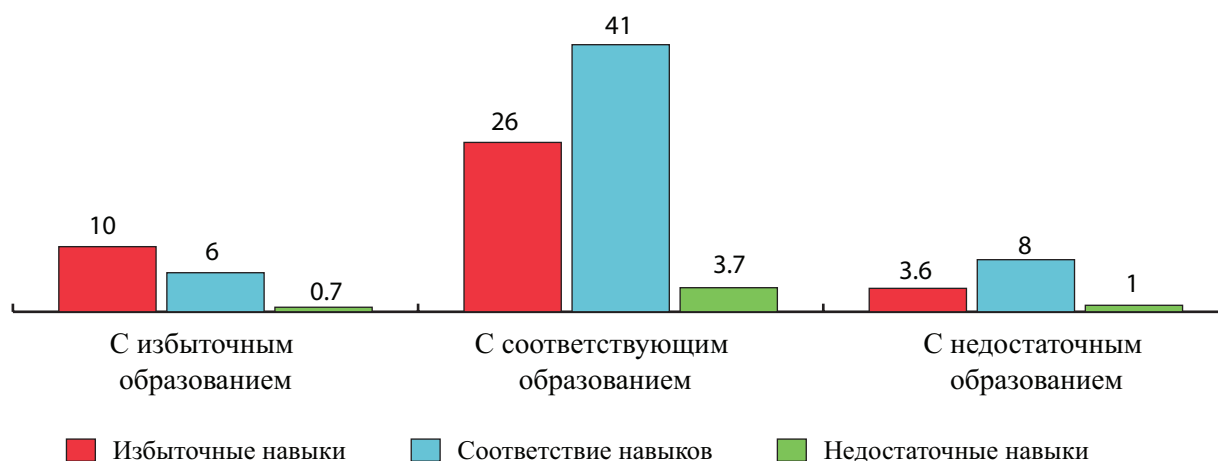
Навыки не сразу приобрели исследовательскую самостоятельность в экономике; до появления стандартизированных тестирований образовательных результатов они оставались лишь подразумеваемой компонентой в образовании. Убедиться в слабости такого заменителя — образование вместо навыков — удалось при оценке отдачи от образования. Выяснилось, что не столько увеличение срока образования оказывает воздействие на экономическое развитие, сколько развитие когнитивных навыков

⁸ Компания Burning Glass Technologies, например, является агрегатором миллионов вакансий, собираемых с тысяч сайтов в реальном времени на рынках США, Великобритании, Австралии и Новой Зеландии (см. подробнее: <https://www.burning-glass.com/>).

[Hanushek 1986]. Это нашло многочисленные эмпирические подтверждения, которые достоверно установили: отдача образования в значительной степени обеспечена владением когнитивными навыками [Hanushek, Woessmann 2008; Hanushek et al. 2015; Angrist et al. 2019]. Позднее к когнитивным навыкам добавились некогнитивные. Например, в работе на российских данных в объяснении вариации в заработной плате [Рожкова 2019] показано, что воздействие некогнитивных навыков сопоставимо с наличием высшего образования.

Ещё один корпус аргументации в пользу того, что образование невозможно приравнять к навыкам, и наоборот, относится к явлениям несоответствия образования (*education mismatch*) и несоответствия навыков (*skill mismatch*). Первое из них (несоответствие образования) — это формальное несоответствие (*credential mismatch*), когда фактический уровень образования не согласуется с требуемым на занимаемой позиции. Несоответствие навыков представляет собой более сложное явление, выраженное функциональным несоответствием (*performance mismatch*). За ним стоит несоответствие компетентности сотрудника (соискателя) в целом или несоответствие конкретных навыков и умений, необходимых для выполнения трудовых задач на рабочем месте. Исследователи не раз акцентировали: экстраполировать данные о несоответствии образования на несоответствие навыков некорректно [Allen, Velden 2001; Quintini 2011], но зазор между этими несоответствиями стал объектом эмпирических исследований относительно недавно [Assirelli 2015; Cedefop 2018].

Специальное обследование занятых в Европейском союзе [Cedefop 2018] показало, что 29,7% работников с соответствующим уровнем образования для занимаемой позиции имеют несоответствие в навыках (см. рис. 2). Обследование подтвердило предшествующие ему выводы о слабой корреляции между избыточным образованием и избыточными навыками [Mavromaras, McGuinness, Wooden 2007]; 19% занятых в ЕС с избыточным уровнем образования имели недостаток навыков на момент найма на текущую работу [Cedefop 2018: 51]. Конечно, эти результаты не означают, что связь между формальной квалификацией и навыками разорвана, раз производительность труда обеспечивает навыки, а уровень образования может не переходить в профессиональную компетентность. Это лишь подтверждает, что развитие навыков происходит не только, а по некоторым навыкам и не столько, в формальном образовании.



Источник: [McGuinness, Pouliakas, Redmond 2017: 19].

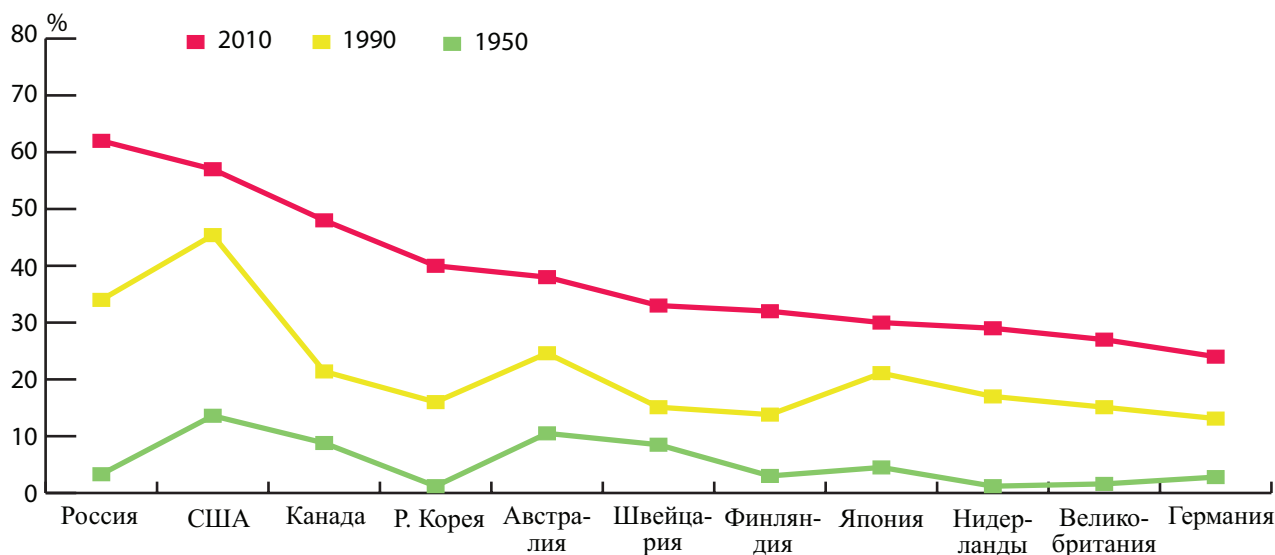
Рис. 2. Комбинации несоответствий образования и несоответствий навыков у занятых в Европейском союзе, %

Навыки стали самоценным компонентом квалификации, самостоятельным сигналом на рынке труда и объектом исследований. Большинство исследователей в области рынка труда и образования уходят от использования уровня образования в качестве заменителя данных о владении навыками. После появ-

ления международных стандартизированных тестирований и эмпирических открытий на этой основе навыки окончательно обрели исследовательскую самостоятельность в работах по экономике образования. В свою очередь, в дискурсе экономики труда наметилась новая зона интереса к изучению спроса на навыки уже на дезагрегированном уровне.

Навыки вместо дипломов: снижение сигнальной функции дипломов

Диплом об образовании выполняет две основные функции на рынке труда — сертификационную и сигнальную. Для некоторых профессий диплом — это документ, не только удостоверяющий наличие необходимого набора знаний и умений для выполнения работы, но и разрешающий на этой основе профессиональную деятельность. В остальных случаях диплом об образовании в соответствии с сигнальной теорией [Arrow 1973; Spence 1973] является сигналом для работодателя о наличии у кандидата потенциала производительности и обучаемости, то есть ненаблюдаемых на этапе рекрутинга умений и способностей. В условиях асимметрии информации диплом об образовании выступает достоверным сигналом о наличии этих качеств. Наличие диплома о высшем образовании по теории конкуренции за рабочие места [Thurow 1975] помещает кандидата в верхнюю часть «очереди» в борьбе за более высокооплачиваемые позиции. Случившийся во второй половине XX века бум охвата населения развитых стран третичным образованием (см. рис. 3) вполне укладывается в логику упомянутых теорий.



Источник: [Barro, Lee 2018].

Рис. 3. Динамика охвата населения третичным образованием в 1950–2010 гг., в % от населения в возрасте старше 25 лет

Однако происходящая в результате массовизации третичного образования инфляция дипломов (*credential inflation*) [Collins 1976; 2002] подрывает основы этих теорий. На развитых рынках наличие требуемого диплома становится необходимым, но недостаточным критерием для отбора. Диплом, за исключением дипломов селективных и элитных образовательных учреждений, стремительно теряет статус ключевого дифференцирующего фактора в рекрутинге [Brown, Hesketh 2004; Jackson, Goldthorpe, Mills 2005; Brown, Lauder, Ashton 2011].

Исследование по рынку труда США [Blair, Deming 2020] на основе данных компании Burning Glass Technologies показывают, что за 2007–2019 гг. доля вакансий с требованием бакалаврской степени увеличилась более чем на 60%. В 2019 г. требование о наличии высшего образования было указано в 37% вакансий на рынке труда США. В ряде отраслей требование к наличию высшего образования является

базовым (например, в сфере бизнеса и финансов требование степени бакалавра и выше указано почти в 70% вакансий, в сфере менеджмента — более чем в 60%). Результаты по другим рынкам могут варьироваться. Например, на рынке Великобритании, также на основе данных компании Burning Glass Technology, выявлено, что требования к образованию указаны лишь в 18% вакансий руководителей, в 22% — специалистов-профессионалов и в 18% — специалистов-техников [Brown, Souto-Otero 2020]. Несмотря на разные результаты, авторы исследований приходят к одному выводу: массовизация высшего образования приводит к тому, что диплом превращается для многих сфер во вменённое требование (указываемое или пропускаемое в вакансии), поэтому постепенно перестаёт выполнять роль фильтра.

В условиях растущего предложения дипломированных профессионалов возникает необходимость других критериев и оснований для фильтрации кандидатов и продвижения в «очереди» [Brown 2013; Bills 2016]. Диплом транслирует обучаемость кандидата, тогда как работодатели ищут свидетельства готовности к работе, которая требует демонстрации набора навыков, позволяющих быстро включиться в рабочий процесс [Brown, Souto-Otero 2020]. Многие из таких навыков могут не покрываться формальным образованием или владение ими прямо не следует из наличия диплома. Так, в профиле востребованных навыков на рынке США (см. табл. 2) лидируют социальные и отдельные когнитивные навыки высокого порядка.

Таблица 2

Востребованность универсальных навыков на рынке труда США, 2018 г.
(по данным из описаний вакансий)

Сфера занятости	Все профессии	Административный персонал	Строительство	Поддержка клиентов	Дизайн	Образование	Инженерное дело	Финансы	Сфера туризма и гостеприимства	Управление персоналом	Информационные технологии	Производство	Маркетинг и PR	Аналитика	Продажи	Наука
Коммуникационные навыки	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
Навыки командной работы	2	15	7	10	5	2	5	7	4	5	2	8	3	4	3	3
Организаторские способности	3	3	3	3	7	5	10	4	3	4	12	5	5	10	2	5
Навык решения проблем	4	13	9	2	13	10	3	6	10	7	4	6	11	5	6	8
Физические способности	5	19	2	7	21	8	13	22	1	20	28	2	27	28	4	15
Владение Microsoft Excel	6	2	6	8	12	18	7	2	15	2	13	11	6	3	8	6
Внимательность	7	5	8	6	6	20	14	3	7	6	9	3	8	9	7	7
Навыки планирования	8	17	4	28	16	4	4	11	12	10	5	14	7	6	11	9
Навык письма	9	11	12	15	4	7	9	13	13	8	6	13	4	7	15	4
Владение Microsoft Word	10	4	5	9	9	16	6	5	20	3	11	12	10	8	10	10
Навыки исследований	12	14	24	16	8	6	8	8	37	11	7	21	9	2	24	1
Креативность	17	29	21	27	1	9	17	25	16	16	8	26	2	14	16	14

Условные обозначения: ■ — минимальная приоритетность; ■ — максимальная приоритетность.

Источник: [BGT 2019: 14].

Примечание: номер в ячейке — приоритетность навыка по частоте упоминаний в вакансиях.

Социологические исследования выпускников вузов и их взглядов на ценность диплома об образовании подтверждают вывод о снижении его сигнальной функции. Более того, ряд работ показывают, что выпускники осведомлены об этой проблеме и всё чаще выстраивают стратегию по усилению портфолио, чтобы продвинуться в «очереди» [Smetherham 2006; Brooks, Everett 2009; Tomlinson 2012]. В стрем-

лении получить сравнительное преимущество над выпускниками с таким же дипломом студенты во время обучения активнее участвуют во множестве внеучебных мероприятий (волонтерская работа, стажировки, обменные программы и др.). Впоследствии такая активность конвертируется в резюме — в свидетельство о дополнительных навыках — и личные характеристики.

Работодатели также поощряют наличие у соискателей отдельного документа, свидетельствующего как об универсальных, так и о релевантных конкретной вакансии навыках. Например, в Индии широко применяется тестирование универсальных и отдельных профессиональных навыков — *Aspiring Minds' Computer Adaptive Test* (АМСАТ). Более 700 компаний рассматривают прохождение АМСАТ в качестве обязательного этапа рекрутинга новых сотрудников⁹. Ещё один пример с широким охватом — программа оценки навыков для успешного трудоустройства *WorkKeys* американской некоммерческой организации АСТ (*American College of Testing*). По итогам прохождения тестирований *WorkKeys* выдаётся Национальный сертификат готовности к профессиональной деятельности. Этот сертификат признают и учитывают при первичном отборе соискателей 22 тыс. компаний в США¹⁰. Отдельный сюжет — «индустриальные» сертификаты. Выдаваемый крупнейшими игроками на рынке сертификат о владении профессиональными навыками стал широко распространённым инструментом входа в технологичные профессии. Например, в сфере информационных технологий (ИТ) это сертификаты *Microsoft*, *Oracle*, *Cisco* и др.

Снижение сигнальной функции диплома о высшем образовании, утрата достаточности этого свидетельства обучаемости соискателя для отбора создают пространство для других дифференцирующих характеристик. Демонстрация готовности к работе через презентацию наличия востребованных рынком труда навыков может быть одним из них. В этом случае критичным для соискателей становится понимание, какие именно навыки становятся востребованными и почему.

Что делает навыки востребованными?

В основе спроса на навыки лежат циклические и структурные изменения на рынке труда. Циклические факторы, например, проявились в период роста безработицы в США в 2007–2010 гг., когда произошло повышение требований к уровню образования соискателей — на 10% больше вакансий стали требовать образование не ниже бакалавриата [Modestino, Shoag, Balance 2020]. Структурные изменения по большей части связаны с долгосрочными трансформациями рынка труда, описываемыми теорией технологического прогресса, смещённого в пользу высококвалифицированной рабочей силы (*skills-biased technical change* — SBTC) и направленного на вытеснение рутинного труда (*routine-biased technological change* — RBTC).

SBTC-теория подразумевает повышение спроса на комплементарные технологии автоматизации навыки и труд высокой квалификации, тогда как низкоквалифицированный труд вытесняется с рынка [Katz, Murphy 1992]. SBTC оперирует категорией квалификации труда, то есть уровнем образования работника, и это не позволяет прояснить, на какие именно навыки растёт спрос. Подразумевается, что спрос растёт на все навыки, связанные с высококвалифицированным трудом, в первую очередь в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), так как в основе этой волны технологического прогресса лежит компьютеризация.

Основная идея RBTC-теории [Autor, Levy, Murnane 2003], ключевой теоретической рамки современных исследований рынка труда, заключается в том, что изменение в производстве под влиянием автоматизации и роботизации трансформирует трудовые задачи, делает труд более сложным. Авторы ввели две диф-

⁹ См. подробнее официальный сайт АМСАТ (<https://www.myamcat.com/>).



¹⁰ См. подробнее официальный сайт АСТ, раздел АСТ *WorkKeys* (<https://www.act.org/content/act/en/products-and-services/workkeys-for-job-seekers.html>).

ференцирующие характеристики трудовых задач: физический или интеллектуальный и рутинный или нерутинный. Рутинной признается автоматизируемая задача — та, что может быть представлена в форме процедуры для выполнения машиной [Acemoglu, Autor 2011: 1076]. На этой основе авторы построили объяснение поляризации занятости в развитых экономиках [Autor, Katz, Kearney 2006]: рост спроса на нерутинный интеллектуальный труд высококвалифицированных работников сопровождается сжатием спроса на среднеквалифицированный труд из-за концентрации в нём легкоавтоматизируемых рутинных задач. Таким образом, наиболее уязвимые виды занятий — рутинный интеллектуальный и рутинный физический труд; первый становится таковым в результате компьютеризации, второй — роботизации производств [Капелюшников 2017]. RBTC-теория в отличие от SBTC создаёт более подробную картину по спросу на навыки. Анализ трудовых задач в каждой профессии (*task-based approach*) [Autor 2013] даёт представление о конфигурации необходимых навыков для выполнения этих задач (см. табл. 3).

Таблица 3

Индексы трудовых задач по выделенным группам профессий

Код ISCO-08	Группа профессий	Физический труд	Интеллектуальный труд	Социальные задачи	Рутинность труда
11	Руководители высшего звена, высшие должностные лица и законодатели	16,6	65,1	60,7	39,7
21	Специалисты–профессионалы в области науки и техники	17,5	65,4	42,3	49,8
25	Специалисты–профессионалы по информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ)	16,9	63,5	36,1	44,1
33	Средний специальный персонал по экономической и административной деятельности	14,1	55,2	42,2	44
41	Служащие общего профиля и обслуживающие офисную технику	14,6	47,8	32,8	45,1
52	Продавцы	31	45,6	46,4	45,4
72	Рабочие металлообрабатывающей промышленности, машиностроения и родственных занятий	42,8	45,2	30,4	62,2
81	Операторы промышленных установок и стационарного оборудования	42,3	36,7	23,3	72,3
91	Обслуживающий персонал и уборщики	34,9	24,8	26,7	48,4

Условные обозначения:  — минимальная интенсивность трудовых задач;  — максимальная интенсивность трудовых задач.

Источник: [Eurofound 2016: 48].

Примечание: Цветовая шкала рассчитана отдельно для каждого типа задач по всем группам профессий ISCO-08.

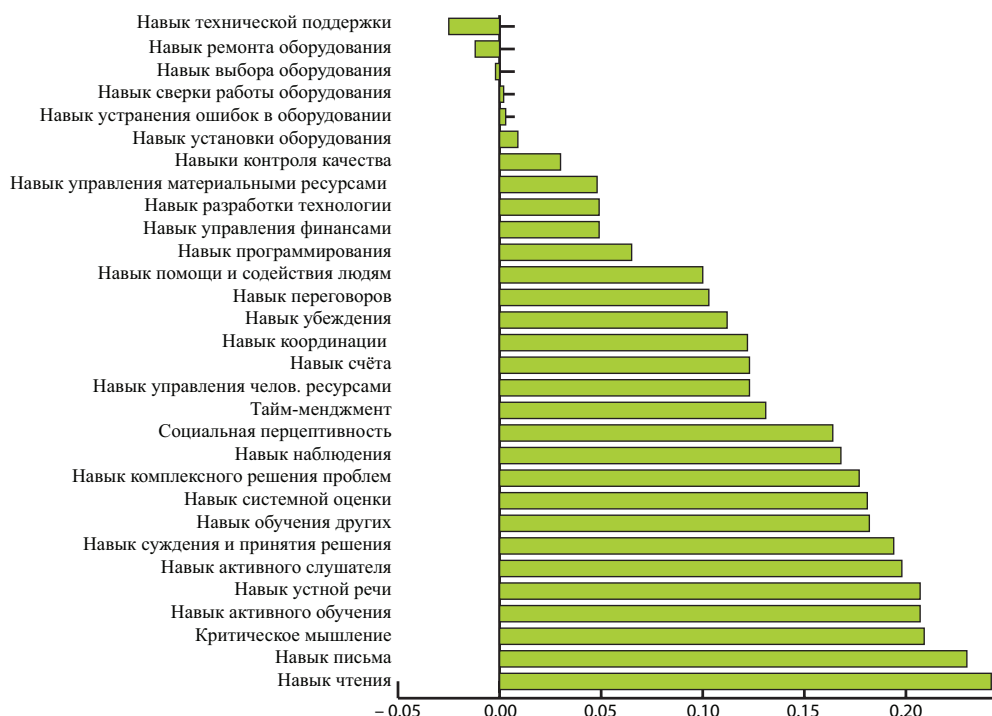
Исследования в русле RBTC подтвердили позитивный эффект технологических сдвигов на усложнение содержания профессий, выполняемых задач и требуемых для этого навыков [Acemoglu, Restrepo 2019; McGuinness, Pouliakas, Redmond 2019]. Этот рост спроса и требований неминуемо сопровождается возникновением дефицитов, увеличением пробелов в навыках и устареванием некоторых из них [Loo, Grip, Steur 2001]. Так, в 2007–2014 гг. на рынке труда США наряду с повышением требований к уровню образования параллельно происходило увеличение требований к навыкам — как к универсальным, так и к профессиональным, а особенно заметно — к навыкам владения специализированным программным обеспечением в группе высококвалифицированных профессий [Burke et al. 2019]. Высокотехнологичные профессии в области ИКТ особенно подвержены устареванию навыков, поэтому требуют активного их обновления и участия их обладателей в непрерывном образовании [Allen, Grip 2012].

Это подтверждает, что максимальное давление новых требований к навыкам испытывают именно работники высококвалифицированных видов занятий, на чей труд растет спрос согласно RBTC-теории.

Так, профессии в области STEM, то есть связанные с наукой, технологией, инженерией и математикой (Science, Technology, Engineering, Mathematics), оказываются не слишком устойчивыми к технологическим «штормам». Изначально высокая отдача от диплома по STEM-дисциплинам падает более чем на половину за первые 10 лет работы ввиду возникновения новых трудовых задач и устаревания текущих [Deming, Noray 2018]. Однако на примере рынка ЕС выявлено: повышение требований в высококвалифицированной занятости происходит параллельно с активизацией участия в непрерывном образовании, что оказывает компенсирующее воздействие и может помочь устранить возникшие пробелы в навыках [McGuinness, Pouliakas, Redmond 2019].

Отдельный вопрос: насколько быстро и сильно меняется спрос на навыки под воздействием технического прогресса, есть ли уже заметные дефициты? Действительно, «образование и технологии бегут наперегонки» [Goldin, Katz 2008]. Например, исследование данных 1980-х гг. показало, что период актуальности компетенций, полученных в третичном образовании, не превышает 10–15 лет [Neuman, Weiss 1995]. Более поздние работы дают ещё более пессимистичные оценки: почти треть навыков нидерландских студентов устарели в течение семи лет после получения третичного образования [Allen, Velden 2002].

Национально репрезентативных оценок изменения спроса на навыки пока немного. Авторы одной из работ по рынку труда США нашли фактические свидетельства роста требований к навыкам, в том числе аналитическим, работы с компьютером и программным обеспечением [Liu, Grusky 2013]. Но рост был небольшим и средним: 3,1–4,7% за три десятилетия (1979–2008 гг.); наибольший отмечен как раз в навыках в сфере ИКТ. Межстрановые количественные оценки спроса на навыки — ещё большая редкость. Единственная попытка предпринята ОЭСР в проекте «Skills for Jobs» («Навыки для рабочих мест»), где были рассчитаны индексы дефицита по 42 навыкам (см. рис. 4)¹¹. Эти данные подтверждают наличие в странах ОЭСР дефицита когнитивных и социальных навыков и избыток отдельных технических навыков.



Источник: OECD Stat (<https://stats.oecd.org/>).

Примечание: шкала от + 1 до - 1; положительное значение — дефицит; отрицательное — избыток.

Рис. 4. Дефицит навыков в странах ОЭСР, в среднем, 2015 г.

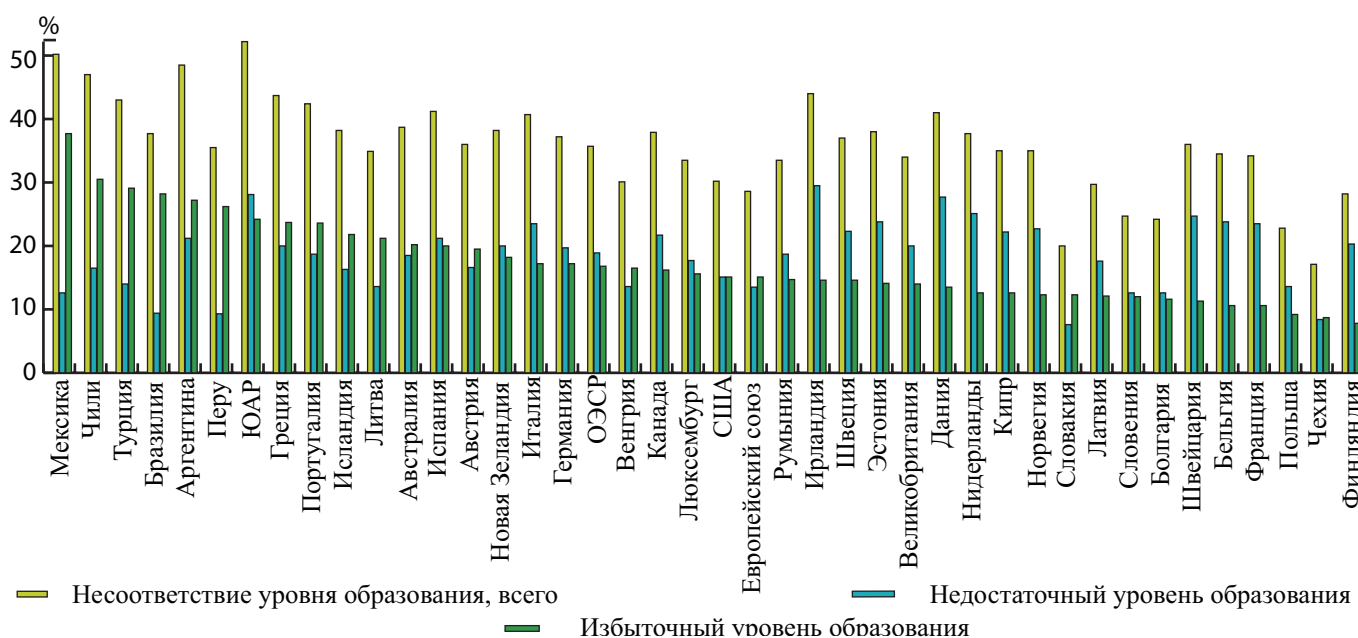
¹¹ При составлении списка навыков и расчёте дефицита исследователи основывались на американской базе профилей профессий O*NET (<https://www.onetonline.org/>).

В целом в обеих теоретических рамках — SBTC и RBTC — развитие новых технологий взаимодополняется более высоким уровнем компетентности занятых. В RBTC-теории это связано с ростом сложности труда. Особый спрос возникает как на навыки, позволяющие выполнять нерутинные и все более сложные интеллектуальные задачи, так и на универсальные навыки — решение проблем, креативность, адаптивность, коммуникативные навыки [Goos 2018]. Особое место занимают некогнитивные навыки, владение которыми становится критичным в условиях технологических трансформаций и общей нестабильности (изменения содержания и условий работы). Некоторые исследования уже фиксируют растущую зарплатную «премию» по мягким навыкам в 2000-х гг. по сравнению с 1980–1990 гг. [Deming 2017].

Несоответствие навыков: что больше из зол — дефицит или избыток?

Несоответствие навыков представлено двумя категориями: (1) избыточный уровень образования (*overeducation*) и избыток навыков (*overskilling*); (2) недостаточный уровень образования (*undereducation*) и недостаток навыков (*underskilling*). Обе категории неэффективного распределения человеческого капитала оказывают воздействие на производительность труда, заработную плату, трудовую мобильность, удовлетворённость от работы, но в разной степени.

Из всей палитры несоответствий особое место в литературе занимает избыточное образование — именно этот тип дисбаланса имеет сильно выраженный негативный эффект. Это явление широко представлено в развитых экономиках (см. рис. 5) и занимает центральное место среди публикаций о несоответствии навыков [McGuinness, Pouliakas, Redmond 2017]. Избыточное образование создаёт отрицательный эффект на зарплату [McGuinness 2006], тогда как работники с недостаточным уровнем образования получают «премию» относительно занятых с таким же уровнем образования, но работающих на местах в соответствии со своей квалификацией [Hartog 2000; McGuinness, Pouliakas 2017].



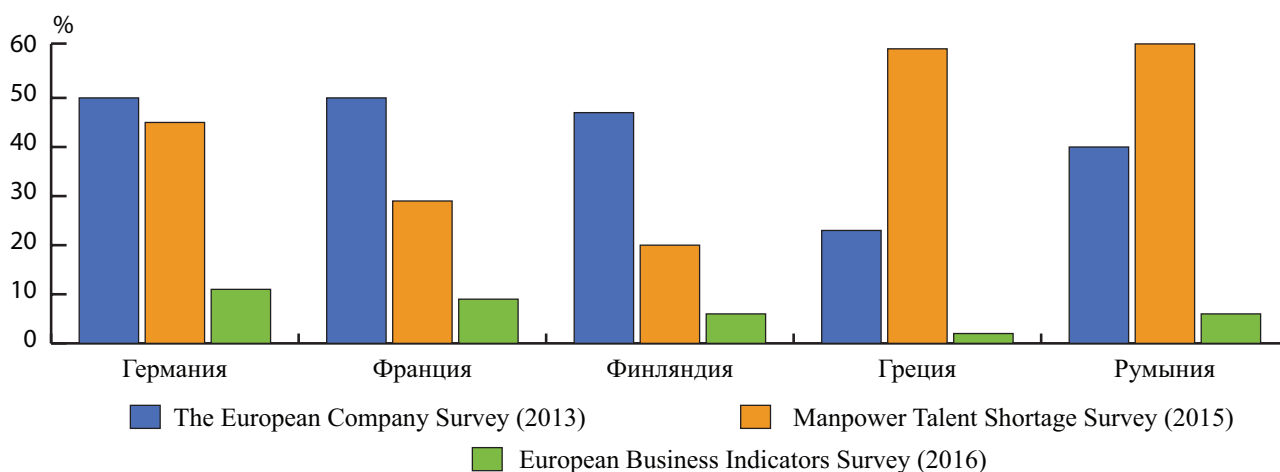
Источник: OECD Stat.

Рис. 5. Распространённость проблемы несоответствия уровня образования занятых в странах мира, % от занятого населения, 2016 г.

Классическое обоснование феномена избыточного образования содержится в сигнальной теории [Arrow 1973; Spence 1973] и теории конкуренции за рабочие места [Thurow 1975]. Конкуренция за вы-

сокооплачиваемые рабочие места помещает кандидатов в ранжированную очередь по потенциальной стоимости дообучения для работодателя. Необходимость продвижения в этой очереди стимулирует приобретение более высокого уровня образования, диплом о котором является сигналом для работодателя о наличии необходимых способностей для производительного труда. Следствие этого — избыточное образование, которое может носить долгосрочный характер из-за того, что интенсивность задействования навыков зависит от характеристик рабочего места, а не самого работника.

В литературе по несоответствиям превалирует понимание, что именно избыток образования и (или) навыков является большей проблемой, так как представляет собой недоиспользование человеческого ресурса, преодоление которого зависит от характеристик рабочего места. Заявляемый дефицит навыков и сотрудников с соответствующими компетенциями зачастую оказывается «ложным сигналом» рынка труда [Гимпельсон 2004]. Причиной такого дефицита может быть не фактическая нехватка навыков, а качество рабочих мест, неконкурентное для привлечения соискателей с соответствующим человеческим капиталом [Гимпельсон 2016]. Более того, существующие данные о дефицитах навыков, получаемые из опросов работодателей, трудно считать надёжными. Сравнив данные из трёх крупных опросов по странам ЕС, так и не удаётся понять, существует ли проблема дефицита как таковая (см. рис. 6). Причиной недовольства работодателей качеством подготовки выпускников [Archer, Davison 2008] может быть и желание компаний сократить затраты на дообучение персонала [Green et al. 2013].



Источник: [OECD 2017].

Рис. 6. Декларируемая работодателями доля сотрудников с недостатком навыков и компетентности, %

Фактический недостаток навыков некоторые теории признают краткосрочным явлением. Теория карьерной мобильности [Sicherman 1991] рассматривает ситуацию дисбаланса как неизбежную при переходе на новое место работы, для которого у работника может быть недостаток или избыток навыков и (или) образования. Важное отличие от теории человеческого капитала, которая также рассматривает несоответствие как краткосрочное состояние, — осознанность такого несоответствия самим работником, рассчитывающим на продвижение по служебной лестнице. Подобная стратегия неоднократно находила эмпирические подтверждения [McGuinness, Sloane 2011]. Теория поиска [Stigler 1962; McCall 1970] объясняет наличие краткосрочного несоответствия асимметрией информации и проблемами, возникающими в процессе найма. Из-за нехватки информации индивиды могут временно занять рабочие места, которым не отвечают их квалификация и набор навыков.

Однако теория назначений [Sattinger 1993], основная теория, объясняющая природу несоответствий, признаёт возможность их устойчивости во времени. Существование долгосрочного несоответствия

объясняется негибкостью адаптации технологий (спроса) к предложению трудовых ресурсов. Производительность труда, заработная плата определяются качеством соответствия — матчинга (*matching*) навыков занятого и требуемых на рабочем месте, то есть зависят от характеристик и самих занятых, и рабочих мест. С учётом того что качество матчинга остаётся неизвестным в момент трудоустройства [Jovanovic 1979], работники могут оказаться в условиях неменяющихся трудовых задач, своём несоответствии и состоянии недоиспользования навыков.

При этом нельзя сбрасывать со счётов ситуацию, когда индивиды могут осознанно выбирать рабочие места, которые не соответствуют располагаемым навыкам или образованию (в особенности это касается его избытка) из расчёта на компенсирующие позитивные характеристики рабочего места [Rosen 1986]. Например, у работников стран ЕС, для которых определяющими критериями выбора рабочего места был баланс между работой и личной жизнью и стабильная занятость, часто отмечается избыток навыков для занимаемой позиции [Cedefop 2018].

Ещё одна особенность соответствия навыков — чрезвычайная изменчивость. Набор и уровень владения навыками, как и степень их использования в работе, не статичны, а значит, соответствие меняется с течением времени, в зависимости от места работы, сложности трудовых задач. По данным того же обследования в странах ЕС, 26% занятых, начавших работу с полным соответствием навыков, оказались по прошествии времени уже с их избытком, хотя 18% отметили обратное — пришли к недостатку навыков, в том числе из-за их устаревания. В целом каждый пятый занятый с третичным образованием оказывался в ситуации несоответствия навыков при переходе на другое место работы, преимущественно выбирая новое место, для которого у него не хватало навыков.

Таким образом, даже фактический недостаток навыков рассматривается как менее опасное и более краткосрочное состояние, чем их избыток. Несоответствия характерны для начального этапа карьеры, и возможный разрыв может объясняться несовершенством информации о требованиях на момент трудоустройства [Jovanovic 1979]. Более того, исследования показали, что небольшой недостаток навыков «на входе» даже более продуктивен для работника, чем полное соответствие требованиям работодателя [Velden, Verhaest 2017]. Этот недостаток создаёт пространство для развития и совершенствования навыков, чего лишены сотрудники с избыточными навыками и к чему не мотивированы работники с полным соответствием. Так, 19% занятых в странах ЕС с избыточным уровнем образования имели недостаток навыков на момент найма на текущую работу, однако он преодолевался работниками по мере накопления опыта и обучения на рабочем месте [Cedefop 2018].

Рабочие места являются пространством для формирования новых и развития существующих навыков, в том числе через усложнение трудовых задач [Russo 2017]. Поэтому значительная ответственность за развитие навыков, устранение и профилактику возможных несоответствий лежит на стороне спроса — на экономике, в которой должны создаваться рабочие места, максимально задействующие навыки населения, и на компаниях, которые создают условия для повышения квалификации сотрудников. Это ставит под вопрос волну алармизма, питающую повестку готовности к работе, и обсуждения чрезмерного фокуса университетов на академическом знании в ущерб прикладному и полезным в работе навыкам [Tomlinson 2012].

Заключение

Как оказалось, не все положения повестки готовности к работе находят основания в дискурсе изменений на рынке труда.

С одной стороны, нарратив трудоустраиваемости действительно стал нарастать в условиях, когда сигнальная функция дипломов снижается вследствие массовизации третичного образования. Фокус

интереса работодателей стремительно сдвигается с дипломированных специалистов на кандидатов с конкретными компетенциями и навыками, не всегда формируемыми в формальном образовании. Одновременно срабатывает мощный внешний фактор, описываемый SBTC- и RBTC-теориями. Технологические сдвиги обостряют запрос на обновление компетенций, особенно высококвалифицированных занятых, и актуализируют наращивание ключевых компетенций.

С другой стороны, алармистский тезис в повестке трудоустраиваемости о дефиците навыков не получает достаточной теоретической и эмпирической поддержки. Избыток навыков, сопряжённый с их неэффективным использованием, является более значимой проблемой с точки зрения порождаемых эффектов и особенно — сложности устранения дисбаланса. «Лечение» избытка навыков возможно через изменение трудовых задач на рабочем месте и создание высокопроизводительных рабочих мест, то есть решение проблемы находится на стороне спроса. Недостаток навыков рассматривается как почти неизбежная ситуация при первом трудоустройстве; часто эта проблема является краткосрочной и устраняется дообучением на рабочем месте. Более того, недостаток компетенций может возникать вновь на различных этапах карьерного пути. Верный способ его профилактики — участие в непрерывном обучении, что в равной степени задействует и работодателей, и образовательные организации.

Исследование повестки готовности к работе неожиданно высветило более широкий вопрос — сведение проблем человеческого капитала сугубо к мерам в области предложения, то есть к совершенствованию системы образования. Хотя главное условие отдачи от человеческого капитала — его эффективное использование на рабочем месте, то есть состояние спроса. Это не означает, что с образовательных организаций снята ответственность за формирование актуальных компетенций и дефициты навыков. Крупные сдвиги в технологическом и институциональном устройстве общества неизбежно влекут за собой необходимость корректировки и актуализации содержания обучения. Однако в этой гонке между образованием и технологиями образовательные организации оказываются в роли догоняющих, поэтому сужение концепции готовности к работе до «подстройки» под краткосрочные и специфические требования работодателей может быть уязвимой стратегией для университетов, которые берут такую трактовку на вооружение.

Наиболее перспективной трактовкой трудоустраиваемости видится версия, обсуждаемая в академическом сообществе в русле универсальных компетентностей. Здесь готовность к работе рассматривается как способность к обучению в течение всей жизни и умение строить гибкую профессиональную траекторию. Эта концептуальная рамка полностью стыкуется с современным дискурсом рынка труда и позволяет снизить градус алармизма в публичной повестке, утверждая солидарную ответственность за развитие навыков между индивидом, работодателями и образовательными организациями.

Литература

- Бутенко В. et al. *Массовая уникальность. Глобальный вызов в борьбе за таланты*. Отчёт Boston Consulting Group (BCG). URL: <https://web-assets.bcg.com/f9/24/5f3a82564d6fa0d27a6d767ae0f6/rus-bcg-mas-uniq-tcm27-228998.pdf>
- Гимпельсон В. Е. 2004. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда (недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей?). *Вопросы экономики*. 3: 76–94.
- Гимпельсон В. Е. 2016. Нужен ли российской экономике человеческий капитал? Десять сомнений. *Вопросы экономики*. 10: 129–143.

- Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. 2010. *Уровень образования российских работников: оптимальный, избыточный, недостаточный?* Препринт WP3/2010/09. Серия WP3 «Проблемы рынка труда». М.: Изд. дом ВШЭ.
- Капелюшников Р. И. 2017. *Технологический прогресс — пожиратель рабочих мест?* Препринт WP3/2017/03. Серия WP3 «Проблемы рынка труда». М.: Изд. дом ВШЭ.
- Рожкова К. В. 2019. Отдача от некогнитивных характеристик на российском рынке труда. *Вопросы экономики*. 11: 81–107.
- Фрумин И. Д. et al. 2018. Универсальные компетентности и новая грамотность: чему учить сегодня для успеха завтра. Предварительные выводы международного доклада о тенденциях трансформации школьного образования. *Современная аналитика образования*. 2 (19). М.: НИУ ВШЭ.
- Acemoglu D. 2002. Technical Change, Inequality, and the Labor Market. *Journal of Economic Literature*. 40 (1): 7-72.
- Acemoglu D., Autor D. H. 2011. Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. In: Ashenfelter O., Card D. E. (eds) *Handbook of Labor Economics*. 4B. Amsterdam: Elsevier; 1043–1171.
- Acemoglu D., Restrepo P. 2019. Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor. *Journal of Economic Perspectives*. 33 (2): 3–30.
- Allen J., Grip A. de. 2012. Does Skill Obsolescence Increase the Risk of Employment Loss? *Applied Economics*. 44 (25): 3237–3245.
- Allen J., Velden R. van der. 2001. Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job-Related Training, and On-the-Job Search. *Oxford Economic Papers*. 53 (3): 434–452.
- Allen J., Velden R. van der. 2002. When do Skills Become Obsolete, and When Does It Matter? In: Grip A. de, Loo J. van, Mayhew K. (eds) *The Economics of Skills Obsolescence (Research in Labor Economics*. 21). Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited; 27–50.
- Angrist N. et al. 2019. Measuring Human Capital. *Policy Research Working Paper Series*. 8742. Washington, DC: The World Bank Group.
- Archer W., Davison J. 2008. *Graduate Employability: The View of Employers*, London: Council for Industry and Higher Education.
- Arrow K. J. 1973. Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics*. 2 (3): 193–216.
- Assirelli G. 2015. Credential and Skill Mismatches among Tertiary Graduates: The Effect of Labour Market Institutions on the Differences between Fields of Study in 18 Countries. *European Societies*. 17 (4): 535–568.
- Autor D. H. 2013. *The 'Task Approach' to Labor Markets: An Overview*. Working paper. 18711. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Autor D. H., Katz L. F., Kearney M. S. 2006. The Polarization of the US Labor Market. *American Economic Review Papers and Proceedings*. 96 (2): 189–194.

- Autor D. H., Levy F., Murnane R. J. 2003. The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *Quarterly Journal of Economics*. 118 (4): 1279–1334.
- Barro R., Lee J. W. 2018. *Educational Attainment for Total Population, 1950–2010* (v. 2.2.). URL: <http://www.barrolee.com/>
- Becker G. S. 1962. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*. 70 (5): 9–49.
- BGT. 2019. *Mapping the Genome of Jobs: The Burning Glass Skills Taxonomy*. Boston, MA: Burning Glass Technologies.
- Bills D. B. 2016. Congested Credentials: The Material and Positional Economies of Schooling. *Research in Social Stratification and Mobility*. 43: 65–70.
- Blair P. Q., Deming D. J. 2020. Structural Increases in Skill Demand after the Great Recession. *NBER Working Paper Series*. 26680. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Boden R., Nedeва M. 2010. Employing Discourse: Universities and Graduate ‘Employability’. *Journal of Education Policy*. 25 (1): 37–54.
- Brooks R., Everett G. 2009. Post-Graduate Reflections on the Value of a Degree. *British Educational Research Journal*. 35 (3): 333–349.
- Brown P. 2013. Education, Opportunity and the Prospects for Social Mobility. *British Journal of Sociology of Education*. 34 (5–6): 678–700.
- Brown P., Hesketh A. 2004. *The Mismanagement of Talent*. Oxford, UK; New York: Oxford University Press.
- Brown P., Lauder H., Ashton D. 2011. *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs, and Incomes*. Oxford, UK; New York: Oxford University Press.
- Brown P., Souto-Otero M. 2020. The End of the Credential Society? An analysis of the Relationship between Education and the Labour Market Using Big Data. *Journal of Education Policy*. 35 (1): 95–118.
- Bryson J. 2017. Disciplinary Perspectives on Skill. In: Buchanan J. et al. (eds) *The Oxford Handbook of Skills and Training*. Oxford, UK; New York: Oxford University Press; 17–35.
- Burkea M. A. et al. 2019. *No Longer Qualified? Changes in the Supply and Demand for Skills within Occupations*. URL: http://conference.iza.org/conference_files/DATA_2019/modestino_a28319.pdf
- Cedefop. 2018. Insights into Skill Shortages and Skill Mismatch: Learning from Cedefop’s European Skills and Jobs Survey. *Cedefop Reference Series*. 106. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Collins R. 1976. *The Credential Society: A Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Academic.
- Collins R. 2002. Credential Inflation and the Future of Universities. In: Brint S. G. (ed.) *The Future of the City of Intellect: The Changing American University*. Palo Alto: Stanford University Press; 23–46.

- DeFillippi R. J., Arthur M. B. 1994. The Boundaryless Career: A Competency-Based Perspective. *Journal of Organizational Behavior*. 15 (4): 307–324.
- Deming D. J. 2017. The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market. *The Quarterly Journal of Economics*. 132 (4): 1593–1640.
- Deming D. J., Noray K. L. 2018. STEM Careers and Technological Change. *NBER Working Paper Series*. 25065. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Etzkowitz H. et al. 2000. The Future of the University and the University of the Future: Evolution of Ivory Tower to Entrepreneurial Paradigm. *Research Policy*. 29 (2): 313–330.
- Eurofound. 2016. What Do Europeans Do at Work? A Task-Based Analysis. *European Jobs Monitor*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Gazier B. 1998. Employability: Concepts and Policies. Berlin: European Employment Observatory.
- Goldin C., Katz L. 2008. *The Race Between Education and Technology*. Cambridge, MA: Belknap Press for Harvard University Press.
- Goos M. 2018. The Impact of Technological Progress on Labour Markets: Policy Challenges. *Oxford Review of Economic Policy*. 34 (3): 362–375.
- Green F. 2011. What is Skill? An Inter-Disciplinary Synthesis. *LLAKES Research Paper*. 20. London: Institute of Education.
- Green F. et al. 2013. What has been Happening to the Training of Workers in Britain. *LLAKES Research Paper*. 43. London: Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies.
- Grubb W. N., Lazerson M. 2005. Vocationalism in Higher Education: The Triumph of the Education Gospel. *The Journal of Higher Education*. 76 (1): 2–25.
- Guilbert L., Bernaud J., Gouvernet R. J. 2016. Employability: Review and Research Prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 16 (1): 69–89.
- Handel M. J. 2003. *Implications of Information Technology for Employment, Skills, and Wages: A Review of Recent Research*. Arlington, VA: SRI International.
- Hanushek E. A. 1986. The Economics of Schooling: Production and Efficiency in Public Schools. *Journal of Economic Literature*. 24 (3): 1141–1177.
- Hanushek E. A., Woessmann L. 2008. The Role of Cognitive Skills in Economic Development. *Journal of Economic Literature*. 46 (3): 607–668.
- Hanushek E. et al. 2015. Returns to Skills around the World: Evidence from PIAAC. *European Economic Review*. 73: 103–130.
- Hartog J. 2000. Over-Education and Earnings: Where are We, Where should We Go? *Economics of Education Review*. 19: 131–147.

- Harvey L. 2001. Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*. 7 (2): 97–109.
- Hassard J., McCann L., Morris J. L. 2008. *Managing in the New Economy: Restructuring White-Collar Work in the USA, UK and Japan*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Jackson M., Goldthorpe J. H., Mills C. 2005. Education, Employers and Class Mobility. *Research in Social Stratification and Mobility*. 23: 3–33.
- Jovanovic B. 1979. Job Matching and the Theory of Turnover. *Journal of Political Economy*. 87 (5): 972–990.
- Katz L., Murphy K. M. 1992. Changes in Relative Wages, 1963–1987: Supply and Demand Factors. *The Quarterly Journal of Economics*. 7 (1): 35–78.
- Kautz T. et al. 2014. Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non-Cognitive Skills to Promote Lifetime Success. *NBER Working Paper Series*. w20749. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Knight P., Yorke M. 2003. *Assessment, Learning and Employability*. Maidenhead: Society for Research into Higher Education; Open University Press.
- Liu Y., Grusky D. B. 2013. The Payoff to Skill in the Third Industrial Revolution. *American Journal of Sociology*. 118 (5) : 1330–1374.
- Loo J. van, Grip A. de, Steur M. de. 2001. Skills Obsolescence: Causes and Cures. *International Journal of Manpower*. 22 (1/2): 121–138.
- Ludger W. 2015. *Universal Basic Skills: What Countries Stand to Gain*. Paris: OECD Publishing.
- Marginson S., Considine M. 2000. *The Enterprise University: Power, Governance and Reinvention in Australia*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Mason G., Williams G., Cranmer S. 2009. Employability Skills Initiatives in Higher Education: What Effects do They Have on Graduate Labour Market Outcomes? *Education Economics*. 17 (1): 1–30.
- Mavromaras K., McGuinness S., Wooden M. 2007. Overskilling in the Australian Labour Market. *Australian Economic Review*. 40 (3): 307–312.
- McCall J. J. 1970. Economics of Information and Job Search. *Quarterly Journal of Economics*. 84 (1): 113–126.
- McGuinness S. 2006. Overeducation in the Labour Market. *Journal of Economic Surveys*. 20 (3): 387–418.
- McGuinness S., Pouliakas K. 2017. Deconstructing Theories of Overeducation in Europe: A Wage Decomposition Approach. In: Polachek S. et al. (eds) *Skill Mismatch in Labor Markets (Research in Labor Economics*. 45). Bingley, UK: Emerald Publishing Ltd.; 81–127.
- McGuinness S., Pouliakas K., Redmond P. 2017. How Useful is the Concept of Skills Mismatch? *IZA Discussion Paper Series*. 10786. Bonn, Germany: IZA Institute of Labor Economics.

- McGuinness S., Pouliakas K., Redmond P. 2019. Skills–Displacing Technological Change and its Impact on Jobs: Challenging Technological Alarmism. *IZA Discussion Paper Series*.12541. Bonn, Germany: IZA Institute of Labor Economics.
- McGuinness S., Sloane P. 2011. Labour Market Mismatch among UK graduates: An Analysis Using REFLEX Data. *Economics of Education Review*. 20 (1): 130–145.
- Modestino A. S., Shoag D., Balance J. 2020. Upskilling: Do Employers Demand Greater Skill When Workers are Plentiful? *Review of Economics and Statistics*. 102 (4): 793–805.
- Neuman S., Weiss A. 1995. On the Effects of Schooling Vintage on Experience-Earnings Profiles: Theory and Evidence. *European Economic Review*. 39 (5): 943–955.
- OECD. 2014. *Education at a Glance: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. 2016. *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills. OECD Skills Studies*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. 2017. *Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. 2018. *Good Jobs for all in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*. Paris: OECD Publishing.
- Payne J. 2017. The Changing Meaning of Skill: Still Contested, Still Important. In: Buchanan J. et al. (eds) *The Oxford Handbook of Skills and Training*. Oxford, UK; New York: Oxford University Press.
- Prokou E. 2008. The Emphasis on Employability and the Changing Role of the University in Europe. *Higher Education in Europe*. 33 (4): 387–394.
- Quintini G. 2011. Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. 121. Paris: OECD Publishing.
- Quintini G., Martin J. P., Martin S. 2007. The Changing Nature of the School-to-Work Transition Process in OECD Countries. *IZA Discussion Paper Series*. 2582. Bonn, Germany: IZA Institute of Labor Economics.
- Rosen S. 1986. The Theory of Equalising Differences. In: Ashenfelter O. C., Layard R. (eds) *The Handbook of Labor Economics*. 1. Amsterdam: Elsevier (North Holland Publishing Co.); 641–692.
- Russo G. 2017. Job Design and Skill Development in the Workplace. In: Polachek S. et al. (eds) *Skill Mismatch in Labor Markets (Research in Labor Economics. 45)*. Bingley, UK: Emerald Publishing Ltd.; 409–445.
- Ryan P. 2001. The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective. *Journal of Economic Literature*. 39 (1): 34–92.
- Sattinger M. 1993. Assignment Models of the Distribution of Earnings. *Journal of Economic Literature*. 31 (2): 831–880.
- Schomburg H., Teichler U. 2006. Higher Education and Graduate Employment in Europe. Results from Graduate Surveys from Twelve Countries. Berlin: Springer.

- Schultz T. W. 1961. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*. 51 (1): 1–17.
- Sicherman N. 1991. Overeducation in the Labour Market. *Journal of Labour Economics*. 9 (2): 101–122.
- Smetherham C. 2006. The Labour Market Perceptions of High Achieving UK Graduates: The Role of the First Class Credential. *Higher Education Policy*. 19 (4): 463–477.
- Spence M. 1973. Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*. 87 (3): 355–374.
- Stigler G. J. 1962. Information in the Labor Market. *Journal of Political Economy*. 70 (5): 94–105.
- Suleman F. 2018. The Employability Skills of Higher Education Graduates: Insights into Conceptual Frameworks and Methodological Options. *Higher Education*. 76 (2): 263–278.
- Teichler U. 1999. Higher Education Policy and the World of Work: Changing Conditions and Challenges. *Higher Education Policy*. 12 (4): 285–312.
- Thurow L. C. 1975. *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. New York: Basic Books.
- Tomlinson M. 2012. Graduate Employability: A Review of Conceptual and Empirical Themes. *Higher Education Policy*. 25 (4): 407–431.
- UNESCO. 2019. *Future Competences and the Future of Curriculum: A Global Reference for Curriculum Transformation*. URL: http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/resources/02_future_competences_and_the_future_of_curriculum_30oct.v2.pdf
- Velden R. van der, Verhaest D. 2017. Are Skill Deficits Always Bad? Toward a Learning Perspective on Skill Mismatches. In: Polacheck S. W. et al. (eds) *Skill Mismatch in Labor Markets (Research in Labor Economics. 45)* Bingley, UK: Emerald Publishing Ltd.; 305–343.
- World Bank. 2019. *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. Washington, DC: The World Bank Group.
- World Economic Forum. 2018. *The Future of Jobs Report 2018*. Geneva: World Economic Forum.
- Yorke M. 2006. Employability in Higher Education: What It Is — What It Is Not. *The Higher Education Academy Learning and Employability Series*. 1–2. Heslington, UK: The Higher Education Academy. URL: https://www.researchgate.net/publication/225083582_Employability_in_Higher_Education_What_It_Is_What_It_Is_Not
- Yorke M., Knight P. T. 2006. Embedding Employability into the Curriculum. *The Higher Education Academy Learning and Employability Series*. 3. Heslington, UK: The Higher Education Academy. URL: <http://qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/Embedding%20employability%20into%20the%20curriculum.pdf>

PROFESSIONAL REVIEWS

Vera Maltseva

What is Wrong with the Concept of Job Readiness in Higher Education?

MALTSEVA, Vera —

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Research Fellow, Centre for Skills Development and Vocational Education, Institute of Education, National Research University Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya str., Moscow, 101000, Russian Federation.

Email: vamaltseva@hse.ru

Abstract

Equipping students with employability skills has become a novel mission of universities since the late 21st century. Discussion on how to make students more job-ready has appeared as a core of the education policy agenda. The roots of the job readiness agenda in higher education (HE) are mostly studied through the lens of changes in the HE sector and are regarded as a result of the massification and vocationalisation of HE. But these explanations only implicitly consider labor market changes that trigger the employability agenda. This paper challenges the job readiness agenda in HE, especially the pressure being put on HE institutions that are expected to fit students to employer's needs. In order to find the grounds and justification for the employability agenda, I study its cornerstone theses through the lens of labor market theories. The research reveals that not all of these theses are well

grounded in labor market theories and empirics. On the one hand, the employability narrative is justified by the decreased signaling function of education credentials and the increasing demand for universal skills and updated technical skills. On the other hand, alarmism concerning skill deficits and shortages that places pressure on HE doesn't fully match theories and empirical evidence. The most relevant concept of employability and job readiness could be elaborated in the framework of universal competencies or 21st-century skills. Being job-ready means being prepared for a flexible career and lifelong learning instead of being fitted to short-term requirements. This conceptual framework establishes a shared responsibility for developing skills and managing skill gaps between individuals, employers and educational institutions.

Keywords: job readiness; labour market; higher education; skills; skill deficit; employability; universal skills.

Acknowledgements

This article is an output of a research project implemented as part of the Basic Research Program at the National Research University Higher School of Economics (HSE University).

References

- Acemoglu D. (2002) Technical Change, Inequality, and the Labor Market. *Journal of Economic Literature*, vol. 40, no 1, pp. 7–72.
- Acemoglu D., Autor D. H. (2011) Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. *Handbook of Labor Economics*, vol. 4B (eds. O. Ashenfelter, D. E. Card), Amsterdam: Elsevier, pp. 1043–1171.
- Acemoglu D., Restrepo P. (2019) Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor. *Journal of Economic Perspectives*, vol. 33, no 2, pp. 3–30.

- Allen J., Grip A. de (2012) Does Skill Obsolescence Increase the Risk of Employment Loss? *Applied Economics*, vol. 44, no 25, pp. 3237–3245.
- Allen J., Velden R. van der (2001) Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Training, and On-the-Job Search. *Oxford Economic Papers*, vol. 53, no 3, pp. 434–452.
- Allen J., Velden R. van der (2002) When do Skills Become Obsolete, and When Does It Matter? The Economics of Skills Obsolescence (eds. A. de Grip, J. van Loo, K. Mayhew). *Research in Labor Economics*, vol. 21, Bingley, UK: Emerald Group Publishing Ltd., pp. 27–50.
- Angrist N., Djankov S., Goldberg P. K., Patrinos H. A. (2019) Measuring Human Capital. *Policy Research Working Paper Series*, no 8742, Washington, DC: The World Bank Group.
- Archer W., Davison J. (2008) *Graduate Employability: The View of Employers*, London: Council for Industry and Higher Education.
- Arrow K. J. (1973) Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics*, vol. 2, no 3, pp. 193–216.
- Assirelli G. (2015) Credential and Skill Mismatches among Tertiary Graduates: The Effect of Labour Market Institutions on the Differences between Fields of Study in 18 Countries. *European Societies*, vol. 17, no 4, pp. 535–568.
- Autor D. H. (2013) *The 'Task Approach' to Labor Markets: An Overview*. Working Paper, no 18711, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Autor D. H., Katz L. F., Kearney M. S. (2006) The Polarization of the US Labor Market. *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol. 96, no 2, pp. 189–194.
- Autor D. H., Levy F., Murnane R. J. (2003) The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, no 4, pp. 1279–1334.
- Barro R., Lee J. W. (2018) *Educational Attainment for Total Population, 1950–2010 (v. 2.2.)*. Available at: <http://www.barrolee.com/> (accessed 10 February 2021)
- Becker G. S. (1962) Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, vol. 70, no 5, pp. 9–49.
- Butenko V., Polunin K., Stepanenko A., Zhukova E., Nalesnaja E., Volosova D. *Massovaya unikal'nost'. Global'nyy vyzov v bor'be za talanty* [Overall Uniqueness: A Novel Challenge in the War for Talent]. The Boston Consulting Group (BCG) Report. Available at: <https://web-assets.bcg.com/f9/24/5f3a82564d6fa0d27a6d767ae0f6/rus-bcg-mas-uniq-tcm27-228998.pdf> (accessed 1 February 2021) (in Russian).
- BGT (2019) *Mapping the Genome of Jobs: The Burning Glass Skills Taxonomy*, Boston, MA: Burning Glass Technologies
- Bills D. B. (2016) Congested Credentials: the Material and Positional Economies of Schooling. *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 43, pp. 65–70.
- Blair P. Q., Deming D. J. (2020) Structural Increases in Skill Demand after the Great Recession. *NBER Working Paper Series*, no 26680, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

- Boden R., Nedeva M. (2010) Employing Discourse: Universities and Graduate 'Employability'. *Journal of Education Policy*, vol. 25, no 1, pp. 37–54.
- Brooks R. Everett G. (2009) Post-Graduate Reflections on the Value of a Degree. *British Educational Research Journal*, vol. 35, no 3, pp. 333–349.
- Brown P. (2013) Education, Opportunity and the Prospects for Social Mobility. *British Journal of Sociology of Education*, vol. 34, no 5–6, pp. 678–700.
- Brown P., Hesketh A. (2004) *The Mismanagement of Talent*, Oxford, UK; New York: Oxford University Press.
- Brown P., Lauder H. Ashton D. (2011) *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs, and Incomes*, Oxford, UK; New York: Oxford University Press.
- Brown P., Souto-Otero M. (2020) The End of the Credential Society? An analysis of the Relationship between Education and the Labour Market Using Big Data. *Journal of Education Policy*, vol. 35, no 1, pp. 95–118.
- Bryson J. (2017) Disciplinary Perspectives on Skill. *The Oxford Handbook of Skills and Training* (eds. J. Buchanan, D. Finegold, K. Mayhew, C. Warhurst), Oxford, UK; New York: Oxford University Press, pp. 17–35.
- Burkea M. A., Modestino A. S., Sadighi S., Sederbergd R., Taska B. (2019) *No Longer Qualified? Changes in the Supply and Demand for Skills within Occupations*. Available at: http://conference.iza.org/conference_files/DATA_2019/modestino_a28319.pdf (accessed 10 December 2020).
- Cedefop (2018) Insights into Skill Shortages and Skill Mismatch: Learning from Cedefop's European Skills and Jobs Survey. *Cedefop Reference Series*, no 106, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Collins R. (1976) *The Credential Society: A Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Academic.
- Collins R. (2002) Credential Inflation and the Future of Universities. *The Future of the City of Intellect: The Changing American University* (ed. S. G. Brint), Palo Alto: Stanford University Press, pp. 23–46.
- DeFillippi R. J., Arthur M. B. (1994) The Boundaryless Career: A Competency-Based Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 15, no 4, pp. 307–324.
- Deming D. J. (2017) The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 132, no. 4, pp. 1593–1640.
- Deming D. J., Noray K. L. (2018) STEM Careers and Technological Change. *NBER Working Paper Series*, no 25065, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Etzkowitz H., Webster A., Gebhardt C., Terra B. R. C. (2000) The Future of the University and the University of the Future: Evolution of Ivory Tower to Entrepreneurial Paradigm. *Research Policy*, vol. 29, no 2, pp. 313–330.

- Eurofound (2016) What Do Europeans Do at Work? A Task–Based Analysis. *European Jobs Monitor 2016*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Froumin I. D., Dobryakova M. S., Barannikov K. A., Remorenko I. M. (2018) Universalnye kompetentnosti i novaya gramotnost: chemu učit segodnya dlya uspekha zavtra. Predvaritelnye vyvody mezhdunarodnogo doklada o tendentsiyakh transformatsii shkolnogo obrazovaniya [Universal Competencies and New Literacy: What is to be Taught for Future Success? Preliminary Findings of the International Report on School Education Transformation]. *Modern Education Analytics*, no 2 (19), Moscow: HSE Publishing House (in Russian).
- Gazier B. (1998) *Employability: Concepts and Policies*, Berlin: European Employment Observatory.
- Gimpelson V. (2004) Deficit kvalifikatsii i navykov na rynke truda (nedostatok predlozheniya, ogranicheniya sprosya ili lozhnye signaly rabotodateley? [Shortage of Skills in the Labor Market: (Limited Supply, Lack of Demand, or False Signals from Employers?). *Voprosy Ekonomiki*, no 3, pp. 76–94 (in Russian).
- Gimpelson V. (2016) Nuzhen li rossijskoj jekonomike chelovecheskij kapital? Desyat' somnenij [Does the Russian Economy Need Human Capital? Ten Doubt]. *Voprosy Ekonomiki*, no 10, pp. 129–143 (in Russian).
- Gimpelson V., Kapeliushnikov R. I., Lukyanova A. L. (2010) *Uroven obrazovaniya rossiyskikh rabotnikov: optimalnyy, izbytochnyy, nedostatochnyy?* [Educational Attainment of the Russian Workforce: Overeducated, Matched, Undereducated?]. Working Paper WP3/2010/09, Moscow: HSE Publishing House (in Russian).
- Goldin C., Katz L. (2008) *The Race Between Education and Technology*, Cambridge, MA: Belknap Press for Harvard University Press.
- Goos M. (2018) The Impact of Technological Progress on Labour Markets: Policy Challenges. *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 34, no 3, pp. 362–375.
- Green F. (2011) What is Skill? An Inter-Disciplinary Synthesis. *LLAKES Research Paper*, no 20, London: Institute of Education.
- Green F., Felstead A., Gallie D., Inanc H., Jewson N. (2013) What has been Happening to the Training of Workers in Britain. *LLAKES Research Paper*, no 43, London: Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies.
- Grubb W. N., Lazerson M. (2005) Vocationalism in Higher Education: The Triumph of the Education Gospel. *The Journal of Higher Education*, vol. 76, no 1, pp. 2–25.
- Guilbert L., Bernaud J., Gouvernet R. J. (2016) Employability: Review and Research Prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, vol. 16, no 1, pp. 69–89.
- Handel M. J. (2003) *Implications of Information Technology for Employment, Skills, and Wages: A Review of Recent Research*, Arlington, VA: SRI International.
- Hanushek E. A. (1986) The Economics of Schooling: Production and Efficiency in Public Schools. *Journal of Economic Literature*, vol. 24, no 3, pp. 1141–1177.

- Hanushek E. A., Woessmann L. (2008) The Role of Cognitive Skills in Economic Development. *Journal of Economic Literature*, vol. 46, no 3, pp. 607–668.
- Hanushek E., Schwerdt G., Wiederhold S., Woessmann L. (2015) Returns to Skills around the World: Evidence from PIAAC. *European Economic Review*, vol. 73, pp. 103–130.
- Hartog J. (2000) Over-Education and Earnings: Where are We, Where should We Go? *Economics of Education Review*, vol. 19, pp. 131–147.
- Harvey L. (2001) Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, vol. 7, no 2, pp. 97–109.
- Hassard J., McCann L., Morris J. L. (2008) *Managing in the New Economy: Restructuring White-Collar Work in the USA, UK and Japan*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Jackson M., Goldthorpe J. H., Mills C. (2005) Education, Employers and Class Mobility. *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 23, pp. 3–33.
- Jovanovic B. (1979). Job Matching and the Theory of Turnover. *Journal of Political Economy*, vol. 87, no 5, pp. 972–990.
- Kapeliushnikov R. I. (2017) *Tekhnologicheskii progress — pozhiratel rabochikh mest?* [Technological Progress: A Disruptor to Jobs?]. Working Paper WP3/2017/03, Moscow, HSE Publishing House (in Russian).
- Katz L., Murphy K. M. (1992) Changes in Relative Wages, 1963–1987: Supply and Demand Factors. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, no 1, pp. 35–78.
- Kautz T., Heckman J. J., Diris R., Ter Weel B., Borghans L. (2014) Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non-Cognitive Skills to Promote Lifetime Success. *NBER Working Paper Series*, no w20749, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Knight P., Yorke M. (2003) *Assessment, Learning and Employability*, Maidenhead: Society for Research into Higher Education; Open University Press.
- Liu Y., Grusky D. B. (2013) The Payoff to Skill in the Third Industrial Revolution. *American Journal of Sociology*, vol. 118, no 5, pp. 1330–1374.
- Loo J. van, Grip A. de, Steur M. de. (2001) Skills Obsolescence: Causes and Cures. *International Journal of Manpower*, vol. 22, no 1/2, pp. 121–138.
- Ludger W. (2015). *Universal Basic Skills: What Countries Stand to Gain*, Paris: OECD Publishing.
- Marginson S., Considine M. (2000) *The Enterprise University: Power, Governance and Reinvention in Australia*, Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Mason G., Williams G., Cranmer S. (2009) Employability Skills Initiatives in Higher Education: What Effects do They Have on Graduate Labour Market Outcomes? *Education Economics*, vol. 17, no 1, pp. 1–30.

- Mavromaras K., McGuinness S., Wooden M. (2007) Overskilling in the Australian Labour Market. *Australian Economic Review*, vol. 40, no 3, pp. 307–312.
- McCall J. J. (1970) Economics of Information and Job Search. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 84, no 1, pp. 113–126.
- McGuinness S. (2006) Overeducation in the Labour Market. *Journal of Economic Surveys*, vol. 20, no 3, pp. 387–418.
- McGuinness S., Pouliakas K. (2017) Deconstructing Theories of Overeducation in Europe: A Wage Decomposition Approach. *Skill Mismatch in Labor Markets* (eds. S. Polachek, K. Pouliakas, G. Russo, K. Tatsiramos). *Research in Labor Economics*, vol. 45, Bingley, UK: Emerald Publishing Ltd., pp. 81–127.
- McGuinness S., Pouliakas K., Redmond P. (2017) How Useful is the Concept of Skills Mismatch? *IZA Discussion Paper*, no 10786, Bonn, Germany: IZA Institute of Labor Economics.
- McGuinness S., Pouliakas K., Redmond P. (2019) Skills-Displacing Technological Change and its Impact on Jobs: Challenging Technological Alarmism? *IZA Discussion Paper*, no 12541, Bonn, Germany: IZA Institute of Labor Economics.
- McGuinness S., Sloane P. (2011) Labour Market Mismatch among UK graduates: An Analysis Using REFLEX Data. *Economics of Education Review*, vol. 20, no 1, pp. 130–145.
- Modestino A. S., Shoag D., Balance J. (2020) Upskilling: Do Employers Demand Greater Skill When Workers are Plentiful? *Review of Economics and Statistics*, vol. 102, no 4, pp. 793–805.
- Neuman S., Weiss A. (1995) On the Effects of Schooling Vintage on Experience–Earnings Profiles: Theory and Evidence. *European Economic Review*, vol. 39, no 5, pp. 943–955.
- OECD (2014) *Education at a Glance: OECD Indicators*, Paris: OECD Publishing.
- OECD (2016) *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills. OECD Skills Studies*, Paris: OECD Publishing, Paris.
- OECD (2017) *Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators*, Paris: OECD Publishing.
- OECD (2018) *Good Jobs for all in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*, Paris: OECD Publishing.
- Payne J. (2017) The Changing Meaning of Skill: Still Contested, Still Important. *The Oxford Handbook of Skills and Training* (eds. J. Buchanan, D. Finegold, K. Mayhew, C. Warhurst), Oxford, UK; New York: Oxford University Press.
- Prokou E. (2008) The Emphasis on Employability and the Changing Role of the University in Europe. *Higher Education in Europe*, vol. 33, no 4, pp. 387–394.
- Quintini G. (2011) Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, no 121, Paris: OECD Publishing.

- Quintini G., Martin J. P., Martin S. (2007) The Changing Nature of the School-to-Work Transition Process in OECD Countries. *IZA Discussion Paper Series*, no 2582, Bonn, Germany: IZA Institute of Labor Economics.
- Rosen S. (1986) The Theory of Equalising Differences. *The Handbook of Labor Economics*, vol. 1 (eds. O. C. Ashenfelter, R. Layard), Amsterdam: Elsevier (North Holland Publishing Co.), pp. 641–692.
- Rozhkova K. V. (2019) Otdacha ot nekognitivnyh harakteristik na rossijskom rynke truda [The Return to Noncognitive Characteristics in the Russian Labor Market]. *Voprosy Ekonomiki*, no 11, pp. 81–107 (in Russian).
- Russo G. (2017) Job Design and Skill Development in the Workplace. Skill Mismatch in Labour Markets (eds. Polachek S., Pouliakas K., Russo G., Tatsiramos K.). *Research in Labour Economics*, vol. 45, Bingley, UK: Emerald Publishing Ltd., pp. 409–445.
- Ryan P. (2001) The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective. *Journal of Economic Literature*, vol. 39, no 1, pp. 34–92.
- Sattinger M. (1993) Assignment Models of the Distribution of Earnings. *Journal of Economic Literature*, vol. 31, no 2, pp. 831–880.
- Schomburg H., Teichler U. (2006) *Higher Education and Graduate Employment in Europe. Results from Graduate Surveys from Twelve Countries*, Berlin: Springer.
- Schultz T. W. (1961) Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, vol. 51, no 1, pp. 1–17.
- Sicherman N. (1991) Overeducation in the Labour Market. *Journal of Labour Economics*, vol. 9, no 2, pp. 101–122.
- Smetherham C. (2006) The Labour Market Perceptions of High Achieving UK Graduates: The Role of the First Class Credential. *Higher Education Policy*, vol. 19, no 4, pp. 463–477.
- Spence M. (1973) Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, no 3, pp. 355–374.
- Stigler G. J. (1962) Information in the Labor Market. *Journal of Political Economy*, vol. 70, no 5, pp. 94–105.
- Suleman F. (2018) The Employability Skills of Higher Education Graduates: Insights into Conceptual Frameworks and Methodological Options. *Higher Education*, vol. 76, no 2, pp. 263–278.
- Teichler U. (1999) Higher Education Policy and the World of Work: Changing Conditions and Challenges. *Higher Education Policy*, vol. 12, no 4, pp. 285–312.
- Thurow L. C. (1975) *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*, New York: Basic Books.
- Tomlinson M. (2012) Graduate Employability: A Review of Conceptual and Empirical Themes. *Higher Education Policy*, vol. 25, no 4, pp. 407–431.

UNESCO (2019) *Future Competences and the Future of Curriculum: A Global Reference for Curriculum Transformation*. Available at: http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/resources/02_future_competences_and_the_future_of_curriculum_30oct.v2.pdf (accessed 15 December 2020).

Velden R. van der, Verhaest D. (2017) Are Skill Deficits Always Bad? Toward a Learning Perspective on Skill Mismatches. *Skill Mismatch in Labor Markets* (eds. S. Polachek, K. Pouliakas, G. Russo, K. Tatsiramos). Research in Labor Economics, vol. 45, Bingley, UK: Emerald Publishing Ltd., pp. 305–343.

World Bank (2019) *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*, Washington, DC: The World Bank Group.

World Economic Forum (2018) *The Future of Jobs Report 2018*, Geneva: World Economic Forum.

Yorke M. (2006) Employability in Higher Education: What It Is — What It Is Not. *The Higher Education Academy Learning and Employability Series*, no 1–2, Heslington, UK: The Higher Education Academy. Available at: https://www.researchgate.net/publication/225083582_Employability_in_Higher_Education_What_It_Is_What_It_Is_Not (accessed 7 March 2021).

Yorke M., Knight P. T. 2006. Embedding Employability into the Curriculum. *The Higher Education Academy Learning and Employability Series*, no 3, Heslington, UK: The Higher Education Academy. Available at: <http://qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/Embedding%20employability%20into%20the%20curriculum.pdf> (accessed 7 March 2021).

Received: June 3, 2020

Citation: Maltseva V. (2021) Chto ne tak s kontseptsiey gotovnosti vypusnikov vuza k rabote? [What is Wrong with the Concept of Job Readiness in Higher Education?]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 22, no 2, pp. 109–138. doi: 10.17323/1726-3247-2021-2-109-138 (in Russian).