



Кризис сигнальной функции высшего образования в условиях дисбаланса на рынке труда

Вертинова А.А.¹, Садовская Л.Е.¹

¹ Владивостокский государственный университет, Владивосток, Россия



<https://elibrary.ru/ntgqtk>

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Вертинова, А. А. Кризис сигнальной функции высшего образования в условиях дисбаланса на рынке труда / А. А. Вертинова, Л. Е. Садовская // Лидерство и менеджмент. – 2026. – Т. 13, № 1. – С. 43-60. – DOI <https://doi.org/10.18334/lim.13.1.124549>. – EDN NTGQTK.

АННОТАЦИЯ:

В контексте быстрых изменений экономики и распространения альтернативных форм обучения происходит кризис высшего образования как надежного и значимого индикатора, сигнализирующего о потенциале кандидата и его базовых компетенциях. Данная трансформация сигнальной функции высшего образования приводит к углублению неравномерности как спроса, так и предложения на рынке труда, которая может доходить до критической отметки, в том числе серьезному кадровому голоду, в то время как одной из основных движущих сил современного развития любой отрасли является человеческий капитал, его потенциал и развитие. В ходе исследования выявлено, что ценность диплома действительно изменяется: для студентов в пользу приобретения софт скиллс, для работодателей в зависимости от сферы их деятельности полученный диплом может как остаться серьезным фильтром при отборе кандидатов (например, госсектор), так и отойти на «второй» план при подтверждении необходимых личностных качеств и портфолио (например, коммерция и IT-отрасль). Результаты данного исследования будут полезны образовательным учреждениям в целях формирования партнерских отношений с работодателями, поиска дополнительных инструментов актуализации траектории развития студентов и HR-специалистам, заинтересованным в адаптации образовательных траекторий сотрудников к современным изменениям.

БЛАГОДАРНОСТИ: Статья подготовлена при поддержке от АО «АЛЬФА-БАНК» «Альфа-Будущее Гранты преподавателям».

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: высшее образование, рынок труда, человеческий капитал, сигнальная теория, трудоустройство, навыки, компетенции

JEL Classification: J21, J23, J24, E24, O15

The crisis of the signal function of higher education amid an imbalance in the labor market

Anna A. Vertinova¹, Lily E. Sadovskaya¹

¹ Vladivostok State University, Vladivostok, Russia

CITATION:

Vertinova, A. A., & Sadovskaya, L. E. (2026). The crisis of the signal function of higher education amid an imbalance in the labor market. *Leadership and Management*, 13(1), 43-60. <https://doi.org/10.18334/lim.13.1.124549>

ABSTRACT:

Amid rapid economic changes and the spread of alternative forms of education, there is a crisis in higher education as a reliable and significant indicator that signals the candidate's potential and basic competencies. This transformation of the signal function of higher education leads to a deepening of the unevenness of both demand and supply in the labor market, which can reach a critical point, including a serious shortage of personnel, while one of the main driving forces of the modern development of any industry is human capital, its potential and development. The study revealed that the value of a diploma does change: for students in favor of acquiring soft skills, for employers, depending on their field of activity, the diploma obtained can either remain a serious filter in the selection of candidates (for example, the public sector), or fade into the background when confirming the necessary personal qualities and portfolios (for example, commerce and the IT industry). The results of this study will be useful to educational institutions in order to form partnerships with employers, find additional tools for updating the trajectory of student development, and HR specialists interested in adapting the educational trajectories of employees to modern changes.

ACKNOWLEDGEMENTS: The research was supported by Alfa-Bank JSC, the Program "Alfa-Future Grants for University Teachers".

KEYWORDS: higher education, labor market, human capital, signal theory, employment, skills, competency

JEL Classification: J21, J23, J24, E24, O15

Введение

Повышение доступности высшего образования в последние годы привело к заметному увеличению числа выпускников. Однако образовательные программы подготовки студентов не всегда успевают адаптироваться к быстро меняющимся запросам экономики. В результате в определенных профессиональных областях возникает высокая конкуренция среди дипломированных специалистов, в то время как в других сохраняется устойчивый кадровый дефицит. Все большую конкуренцию традиционной модели образования составляют альтернативные и более гибкие формы образования, ориентированные на конкретные прикладные навыки.

Цель исследования

Выявить современные тенденции в восприятии ценности и результатов высшего образования среди ключевых стейкхолдеров – студентов (выпускников) и работодателей г. Владивостока и Приморского края, определив степень соответствия их ожиданий.

Научная новизна исследования заключается в переосмыслении ценности высшего образования для ключевых стейкхолдеров (студентов и работодателей) из индикатора специализированных знаний в дифференцированный сигнал о социально-личностных качествах.

Методология исследования включает следующие этапы:

1. Анализ и обобщение научных теорий, рассматривающих получение образование, с одной стороны, как инвестицию в человеческий капитал, а, с другой стороны, как один из мощных индикаторов для работодателей о наличии необходимых характеристик.

2. Эмпирическое исследование в виде опроса с помощью онлайн-платформы, которое включает разработку вопросов в соответствии с целью исследования, определение выборки респондентов согласно определенным критериям (получаемого образования и дальнейших планов касательно своей образовательной траектории). Опрос был проведен в период с 19 по 21 ноября с помощью Гугл.Форм среди 100 респондентов. Ключевым критерием отбора респондентов выступала их текущая образовательная деятельность. В условиях того, что все респонденты обладают выбранными критериям, допустимая погрешность равна 5%, а уровень надежности 95%, что делает данную выборку репрезентативной. Порядок проведения данного опроса представлял собой несколько последовательных этапов:

- подготовительный, в ходе которого были определены цели опроса, разработана опросная форма, а также определена и сформирована выборка;
- организационный, в ходе которого была выбрана платформа для опроса, а также размещена анкета и распространена среди целевой аудитории;

- сбор данных, в ходе чего был зафиксирован период проведения опроса и непосредственно первичные результаты;
- аналитический, в ходе которого была проведена обработка данных, их анализ и визуализация.

3. Эмпирическое исследование в виде интервью с работодателями из различных профессиональных областей, которое включает определение выборки работодателей, подготовки перечня вопросов, которые позволят оценить ожидания работодателей. В период с 1 по 30 ноября было проведено 5 интервью с сотрудниками HR-отделов различных отраслей: от госсектора до малого предпринимательства. Для глубинного интервью данная выборка считается информативной и релевантной в связи с тем, что, во-первых, обеспечена вариативность работодателей, так как интервью проводилось с представителями различных секторов экономики; во-вторых, качественное формулирование вопросов позволило вывить современные тенденции об изменении ценности диплома и подтвердить их. Проведение интервью включало несколько этапов:

- подготовительный (определение цели интервью, разработка перечня вопросов, определение минимально необходимого количества интервью, формирование критериев отбора интервьюируемых);
- интервьюирование (встреча с каждым представителем бизнеса, проведение интервью, уточнение и углубление ответов);
- аналитический этап (фиксация данных, проведение контент-анализа полученных ответов с целью выявления ключевых слов, тем и общих тенденций, систематизация ответов).

4. Анализ полученных данных посредством подсчета количества ответов, перевода их в процентные соотношения, визуализации данных с помощью диаграмм (для опроса), а также качественного анализа и полученных с помощью интервью ответов.

5. Систематизация полученных ответов для нахождения общего и определения современных тенденций в формировании образовательной траектории для студентов и ожидания работодателей.

Научная значимость исследования заключается в актуализации сигнальной функции образования, т.е. тех гарантий, что получают основные стейкхолдеры образовательного процесса.

В условиях цифровой экономики основным стратегическим ресурсом и ключевым фактором эффективности является человеческий капитал. В качестве одного из механизмов формирования человеческого капитала рассматривается процесс получения высшего образования.

Основоположники современной трактовки теории человеческого капитала, Теодор Шульц [12] (Schulz, 1960) и Гэри Беккер [1] (Bekker, 2006), рассматри-

вали высшее образование как вид долгосрочных инвестиций. Если следовать этому подходу, то человек (как и общество в целом) затрачивает определенное количество ресурсов для достижения своей цели, ожидая определенный результат, сопоставимый вложенным усилиям [4] (Kudelina et al., 2020). Таким образом затраты на образование становятся аналогом капиталовложения в бизнес, а процесс формирования капитала можно сравнить с процессом учебы, в течение которого человек приобретает конкретные знания и компетенции, которые в дальнейшем увеличивают его производительность труда [3] (Golovina et al., 2021).

Однако идеи, заложенные в классическую теорию человеческого капитала, прослеживались в трудах Уильяма Петти [6] (Petti, 194). В своих исследованиях он рассматривал население как важнейшую составляющую национального богатства. Адам Смит [8] (Smit, 1956) преобразовал это мнение, описывая способности индивида как капитал, требующий затрат для приобретения.

Изучая исследования Г. Бэккера [2] (Bekker, 2003), стоит отметить, что именно в его работах автор отмечал акцент на уникальности человеческого капитала. По его словам, человеческий капитал не подлежит передаче, как денежный капитал.

Возвращаясь к работам Г. Беккера, можно выделить следующие ключевые аспекты уникальности человеческого капитала:

- Знания, навыки и затраченные усилия неотделимы от их носителя. Их нельзя продать или передать другому лицу без непосредственного участия самого обладателя.
- Человеческий капитал может обладать кумулятивным эффектом. Каждое поступление ранее не изученной информации ложится на уже имеющуюся базу знаний, что в результате повышает общую ценность капитала. Стоит отметить, что данный процесс происходит на протяжении всей жизни.
- Психофизиологическое состояние индивида напрямую влияет на реализацию человеческого капитала. Его ценность может возрастать за счет высокой мотивации, также как и обесцениться за счет неблагоприятных факторов.
- Восприятие конкретных знаний и навыков может меняться в зависимости от внешней среды: экономической обстановки, технологического уклада и культурных особенностей.

Таким образом, в современном мире теория человеческого капитала постепенно обретает новое значение, а высшее образование становится уже не просто «капиталовложением», а стратегическим активом, который облегчает процесс адаптации обладателю данного «актива». Именно уникальность образования становится ключевым фактором, защищающим от обесценивания в условиях нестабильной экономики.

Высшее образование нельзя рассматривать как разовую инвестицию, полученную с дипломом. Можно сказать, что это, наоборот, запускает определенный

механизм непрерывного обновления человеческого капитала [8] (Smit, 1956). Кумулятивный эффект приводит к формированию системы, в условиях которой в течение жизни происходит становление новых компетенций, а также обеспечивается социально-экономическое развитие территорий [9] (Terentyeva et al., 2022).

Перед работодателем возникает необходимость оценки ценности человеческого капитала у потенциального сотрудника в ситуации, когда данные о его производительности недоступны. В такой ситуации большую роль играет сигнальная теория образования, разработанная Майклом Спенсом [13] (Spence et al., 1973). В основе сигнальной теории образования лежит идея о том, что образование выполняет, как и функцию обучения, то есть процесс накопления человеческого капитала, так и сигнальную функцию для работодателя [11] (Rudakov et al., 2024). Таким образом, в условиях дисбаланса на рынке труда [14] (Štimac et al., 2023), когда происходит превышение предложения труда над спросом, диплом выступает в качестве фильтра, позволяющего работодателю оптимизировать процесс подбора наиболее потенциально продуктивного кандидата.

Факт наличия диплома о высшем образовании выступает в качестве первичного сигнала, который свидетельствует не только о наличии конкретных знаний, но и о наличии у человека базовых скиллов [5] (Ostapchenko et al., 2024). Несмотря на быструю смену тенденций к определенным узкоспециализированным навыкам, у сотрудника, прошедшего через сложный и длительный образовательный процесс, прокачаны личностные качества (“soft skills”), позволяющие ему эффективно взаимодействовать с другими людьми.

Стоит отметить, что в условиях быстро изменяющейся цифровой экономики возникает вопрос о влиянии диплома об образовании как ключевого сигнала. Учитывая разнообразие альтернативных форм обучения традиционное высшее образование может столкнуться с необходимостью подтверждения своей истинной ценности [15]. Работодатель оказывается перед выбором: какой кандидат обладает более весомыми компетенциями. Ведь на один уровень становятся кандидат с наличием диплома и кандидат, прошедший курсы профессиональной квалификации, но с наличием портфолио с реализованными проектами.

Появляется необходимость уточнения влияния сигнальной теории высшего образования, чтобы определить, насколько актуальны скиллы, которые человек приобретает за время обучения в высшем учебном заведении. Мы предполагаем, что диплом продолжает сохранять свою роль в качестве сигнала, но практическая значимость отдельных компонентов образовательной программы остается актуальной для работодателей, как ключевых игроков на рынке труда. Чтобы понять, соответствует ли наша гипотеза действительности, стоит провести анализ, который позволит количественно и качественно оценить значимость высшего образования.

В целях получения релевантных данных наиболее целесообразным представляется проведение специализированного опроса среди студентов учебных заведений и выпускников, начавших строить профессиональную карьеру.

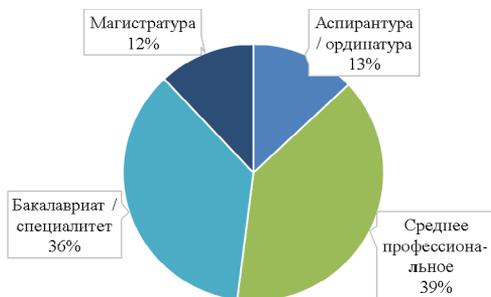


Рисунок 1. Образовательный статус участников опроса
 Источник: составлено авторами.

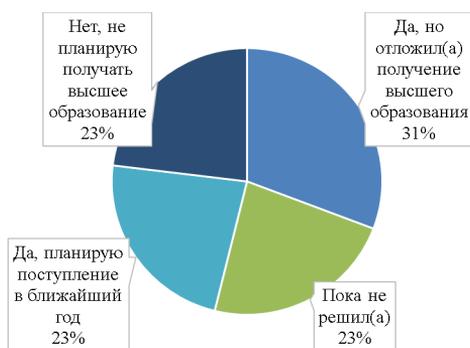


Рисунок 2. Структура планов на получение высшего образования среди респондентов СПО
 Источник: составлено авторами.

Анализ текущего уровня образования респондентов является основным этапом исследования, поскольку структура выборки определяет актуальность и практическую значимость дальнейшего анализа. Согласно данным, представленные на *рисунке 1*, 61% опрошенных составляют студенты высших учебных заведений. Важно отметить, что 25% от общего числа респондентов обучаются по программам магистратуры, аспирантуры или ординатуры. Такой состав выборки позволяет учитывать позицию не только тех, кто впервые получает высшее образование, но и мнение более зрелой группы, способной дать оценку практическим результатам и долгосрочным перспективам обучения.

Особый интерес представляет анализ респондентов со средним профессиональным образованием, которые составили 39% от общей выборки. Согласно

данным, представленным на *рисунке 2*, среди учащихся колледжей наблюдается выраженное разделение мнений, касательно образовательных траекторий после завершения обучения. Около половины опрошенных (46,2%) не планируют продолжать обучение в университете или на момент проведения опроса не приняли решение. В то же время лишь 23,1% респондентов данной категории дали точный положительный ответ касательно продолжения по программам высшего образования.

Определив профиль респондентов, обратимся к анализу ключевых ожиданий и ценностного восприятия высшего образования.



Рисунок 3. Ожидаемые результаты от получения диплома о высшем образовании

Источник: составлено авторами.



Рисунок 4. Факторы, влияющие на трудоустройство выпускников без опыта работы (по мнению респондентов)

Источник: составлено авторами.

Данные, представленные на *рисунке 3*, демонстрируют значимые различия в восприятии ключевых результатов получения высшего образования. Анализ ответов респондентов позволяет выявить следующие тенденции:

- Большая часть респондентов считает, что в формируемые в процессе обучения дисциплина и навыки самостоятельной работы являются ключевым результатом, что свидетельствует о смещении акцента с формальных атрибутов образования в сторону развития личностных качеств.
- Второй по значимости категорией оказались конкретные знания и профессиональные компетенции, что отражает сохраняющуюся актуальность практической составляющей образования.
- Важно, что развиваемые «мягкие» навыки (soft skills) сохраняют приоритет над восприятием университета исключительно как среды для бизнес-коммуникации, а не получения знаний.

Анализ приоритетных факторов трудоустройства кандидатов без опыта работы выявил выраженные тенденции в восприятии респондентов. Согласно полученным данным, представленным на *рисунке 4*, наиболее часто выбираемым фактором является «Проекты и практический опыт во время учебы». Современные студенты и выпускники осознают важность формирования практико-ориентированных компетенций в процессе обучения.

Критерий «Наличие дополнительных сертификатов» подтверждает актуальность концепции непрерывного профессионального развития. Сравнительный анализ показывает, что традиционные формальные показатели уступают в восприятии респондентов практико-ориентированным критериям.

При этом необходимо отметить влияние рекомендаций от руководителей практик как значимого фактора. Наличие внешней оценки кандидата со стороны компетентных специалистов может выступать дополнительным позитивным сигналом для работодателя в процессе принятия кадровых решений.

Проведенный анализ выявил устойчивую взаимосвязь между восприятием образовательных затрат как стратегических инвестиций и оценкой карьерных перспектив после получения высшего образования. Большинство респондентов демонстрируют статистически значимую убежденность во влиянии образования на перспективы трудоустройства. Однако, значительная часть опрошенных выбирает вариант «скорее согласен», избегая категоричных оценок, что может свидетельствовать о наличии скрытых сомнений в однозначности данной зависимости. Неоднозначность в ответах респондентов отражает переходный характер современного восприятия ценности высшего образования. С одной стороны, сохраняется традиционное представление об образовании как о социальном лифте, с другой стороны, возникает вопрос о доказательствах его эффективности. Неоднозначность проявляется в осторожности формулировок, которые не подчеркивают полное согласие с вышеприведенными утверждениями, но и не выражают ясного несогласия с ними.

Для подтверждения выявленных закономерностей и более детального изучения факторов, влияющих на формирование данной позиции, следующим этапом

исследования является проведение серии интервью с HR-специалистами и сотрудниками отделов по работе с персоналом. Чтобы понять механизм процесса найма сотрудника, было проведено пять интервью с представителями компаний-работодателями города Владивосток и Приморского края.



Рисунок 5. Оценка влияния высшего образования на профессиональные перспективы (по мнению респондентов)

Источник: составлено авторами.



Рисунок 6. Оценка ресурсных вложений в образование как инвестиции в человеческий капитал (по мнению респондентов)

Источник: составлено авторами.

1. При отборе кандидата без опыта работы, что для Вас является первостепенным: сам факт наличия диплома о высшем образовании (или диплом о среднем образовании) или конкретные навыки/качества?

Компания № 1 (представитель Администрации): «Для нас наличие диплома о высшем образовании по-прежнему является обязательным фактором. Это базовый показатель системности мышления и способности доводить дело до конца. Безусловно, навыки важны, но без «корочки» резюме даже не будет рассмотрено.»

Компания № 2 (представитель аудиторской компании): «Однозначно, навыки и качества. Мы смотрим на портфолио, пет-проекты, прохождение курсов, участие в хакатонах. Намного важнее видеть горящие глаза, способность быстро учиться и проактивность».

Компания № 3 (представитель рынка малого предпринимательства г. Владивостока): «Нам нужен результат, а не формальность. Часто видим, что самоучки или выпускники узкоспециализированных курсов оказываются практичнее и современнее, чем обладатели «красных» дипломов по нерелевантным специальностям. Так что отдаем предпочтение навыкам кандидата».

Компания № 4 (представитель промышленного предприятия г. Владивосток): «Здесь важен баланс. Без диплома шанс есть, но его должен компенсировать явный практический опыт, хоть и не официальный.»

Компания № 5 (представитель крупного ритейлера Приморского края): «Качества, качества и еще раз качества! Нам нужны целеустремленность, коммуникабельность и стрессоустойчивость. Диплом любого уровня – это хорошо. Но мы прекрасно понимаем, что диплом менеджера или филолога не научит продавать. Так что смотрим в первую очередь на личность.»

Проведенные интервью с представителями компаний города Владивостока и Приморского края демонстрируют разделение подходов к оценке кандидатов без опыта работы. В государственном секторе и на промышленных предприятиях сохраняется тенденция, при которой диплом о высшем образовании остается обязательным критерием на этапе отбора кандидатов для проведения собеседования. В то же время в коммерческом секторе, особенно в IT-области, наблюдается смещение приоритетов в сторону более релевантных практических навыков и личностных характеристик. Такое расхождение свидетельствует о наличии нескольких систем оценки кандидатов на рынке труда, где требования к ним определяются спецификой отрасли и корпоративной культурой работодателя.

2. Какие три качества Вы чаще всего ожидаете от кандидата, успешно получившим высшее образование, независимо от его специальности?

Компания № 1: «Системное мышление, способность к анализу и работе с большими объемами информации, дисциплина и управление временем.»

Компания № 2: «Самообучаемость, работа в команде, базовая грамотность!»

Компания № 3: «Работоспособность, критическое мышление и “полет” фантазии.»

Компания № 4: «Техническая подкованность, ответственность, умение работать в рамках регламента и должностных обязанностей.»

Компания № 5: «Классический набор: целеустремленность, коммуникация и стрессоустойчивость.»

Каждый работодатель выделяет комплекс компетенций, содержащий аналитическое мышление, способность к самообучению и коммуникативные навыки.

При этом снова наблюдается отраслевая специфика. Промышленные организации акцентируют внимание на умение соблюдения регламентов, тогда как представители бизнеса ценят нестандартный подход к работе. Соответственно, мы можем наблюдать сохраняющуюся тенденцию разрыва между содержанием образовательных программ и фактическими требованиями к профессиональной деятельности [9] (Terentyeva et al., 2022).

3. В какой ситуации диплом теряет для Вас свою значимость как фильтр и перестает быть решающим фактором?

Компания № 1: «Диплом необходим. Исключением является ставка стажера, на которой выпускник получает необходимые навыки работы в конкретном подразделении. Тогда мы рассчитываем на то, что после получения диплома он вступит на полноценную позицию специалиста уже с наличием диплома.»

Компания № 2: «Если человек пришел с готовым проектом, который решает нашу задачу, или показал достойные результаты на тестовом задании, мы забудем спросить про диплом.»

Компания № 3: «Когда у кандидата есть сильное портфолио или рекомендации из известных в нашей среде компаний или от людей, мнению которых мы доверяем. Опыт и репутация перевешивают любой, даже самый крутой диплом.»

Компания № 4: «При наличии подтвержденного опыта работы от 3-х лет по специальности. Опыт – критерий номер 1. А также если мы ищем человека на конкретный проект с уникальными требованиями, которым просто не учат в вузах. Но такое редко случается. «

Компания № 5: «Когда нанимаем «с поля». Если человек без диплома пришел и за месяц показал лучшие KPI по продажам, чем выпускник престижного вуза, то никаких вопросов. В продажах результат – главный аргумент.»

В ситуации, когда диплом теоретически может потерять свою значимость, работодатели выделяют несколько основных факторов его замещения. На первый план выходят подтвержденный практический опыт, что отображено в портфолио кандидата, успешное прохождение тестовых заданий, а также демонстрация выделяющих качеств в период испытательного срока. В сферах продаж работодатели в случаях высоких показателей и достигнутых ключевых показателей эффективности (KPI) готовы игнорировать отсутствие диплома.

4. Согласны ли Вы с утверждением, что для многих стартовых позиций диплом сегодня – это в большей степени сигнал о социальной ответственности и дисциплине, чем о профессиональных знаниях?

Компания № 1: «Согласны лишь отчасти. Для нас диплом – это все же сигнал о наличии базовых знаний.»

Компания № 2: «Абсолютно согласны! В 80% случаев диплом именно это и подтверждает. Что человек способен 4–6 лет ходить на пары, сдавать экзамены и подчиняться правилам. Для стартовой позиции это ценно, но не незаменимо.»

Компания № 3: «Да, знания часто устаревают еще до получения диплома. А вот социальные навыки – это то, что реально нужно на старте. Наличие диплома может это отчасти гарантировать.»

Компания № 4: «Согласны, но с оговоркой. Для технических специальностей база знаний из диплома все же критически важна. Но для офисных позиций (менеджер, ассистент) – да, это скорее проверка на дисциплину.»

Компания № 5: «Полностью согласны. Нам не нужны профессиональные знания по истории искусств у менеджера по продажам. Нам нужен человек, который не пропадет на полпути. Диплом можно назвать лишь косвенным подтверждением, что он такой.»

Большинство компаний из бизнес-сектора смотрят на диплом иначе. Сегодня он воспринимается преимущественно как признак социальной ответственности, а также как свидетельство о развитых способностях к адаптации и умении функционировать в корпоративной иерархии. Профессиональная составляющая образования при этом утрачивает первостепенное значение, за исключением технических и инженерных специальностей, где образование по-прежнему необходимо.

5. Как изменилось значение диплома в процессе принятия решения о найме за последние 3–5 лет? Может быть, фокус внимания сместился на кандидатов с пройденными курсами переподготовки или курсами в онлайн-школе?

Компания № 1: «Важность диплома для нас не изменилось. Однако мы стали действительно чаще обращать внимание на дополнительные сертификаты о профпереподготовке и курсы повышения квалификации. Это показывает, что человек не остановился в развитии.»

Компания № 2: «Фокус сместился кардинально. Онлайн-курсы и интенсивы дают более прикладные и актуальные навыки здесь и сейчас. Диплом стал фоном. Часто кандидат с 2–3 качественными курсами и английским оказывается готов к работе быстрее, чем выпускник вуза.»

Компания № 3: «Да, сместился, и сильно. Мы стали смотреть на диплом уже на втором-третьем собеседовании, если вообще смотрим. Сначала – портфолио и тестовое.»

Компания № 4: «Стали больше ценить курсы переподготовки, особенно для освоения нового ПО или оборудования. Но диплом колледжа или вуза остается обязательным. Без него будет сложно попасть даже на собеседование.»

Компания № 5: «Для нас ничего кардинально не поменялось. И диплом, и курсы – это просто плюсики в резюме. Главное – личные качества и мотивация. Но да, кандидатов с курсами стало приходиться больше, и это хороший тренд, значит, люди хотят развиваться.»

Динамика значимости диплома за последние годы демонстрирует отраслевую специфику. В быстроразвивающихся сферах (например, ИТ-сфера, марке-

тинг и коммерция) диплом активно заменяется специализированными курсами, дополнительными программами профессиональной переподготовки и онлайн-курсами. Но в государственных учреждениях и промышленности диплом продолжает сохранять статус обязательного критерия, несмотря на то, что наличие дополнительного образования активно приветствуется.

Заключение

В результатах исследования можно выявить признаки трансформации восприятия институциональной ценности высшего образования среди ключевых стейкхолдеров образовательного процесса. Полученные данные свидетельствуют о новой модели восприятия и применения высшего образования, характеризующейся прагматизацией к образованию со стороны студентов-респондентов. Молодежь демонстрирует стратегический подход к формированию образовательного капитала, при этом сохраняя скептицизм по отношению его исключительности для построения успешной карьеры.

Мнения работодателей существенно варьируются в зависимости от их профессиональной сферы. Представители разных отраслей предъявляют различные требования к кандидатам и по-разному оценивают значимость диплома о высшем образовании. Расхождения между ожиданиями студентов и реальными требованиями рынка труда проявляются в понимании необходимости практического опыта. Если студенты и выпускники начинают осознавать его важность, то работодатели уже сделали его ключевым критерием отбора.

Полученные результаты свидетельствуют о необходимости адаптации высшего образования к имеющимся запросам рынка. Развитие практико-ориентированных компетенций, усиление взаимодействия с потенциальными работодателями и формирование ясных карьерных траекторий становится необходимым для сохранения релевантности университетского образования в современных экономических условиях.

ИСТОЧНИКИ:

1. Беккер Г.С. Экономический взгляд на жизнь из Нобелевской лекции 9 декабря 1992г. // Уровень жизни населения регионов России. – 2006. – № 5-6(11-100). – с. 17-18.
2. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
3. Головина С.Г., Миколайчик И.Н., Смирнова Л.Н. Теория человеческого капитала: от ретроспективного анализа к хозяйственной практике // Вестник НГИЭИ. – 2021. – № 7(122). – с. 111-121. – doi: 10.24412/2227-9407-2021-7-111-121.
4. Куделина О.В., Адова И.Б. Развитие теории человеческого капитала в XXI в.: мега-тренды и российский контекст // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2020. – № 51. – с. 60-87. – doi: 10.17223/19988648/51/4.

5. Остапченко Г.С., Шарипова Э.М. Проблема ценности высшего образования: современные российские реалии // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2024. – № 5(92). – с. 64-70. – doi: 10.69571/SSPU.2024.92.5.012.
6. Петти В. Экономические и статистические работы. – М.: Соцэкгиз, 194. – 324 с.
7. Разумова Т.О., Телешова И.Г. Трансформация системы высшего образования: вызовы и перспективы // Уровень жизни населения регионов России. – 2023. – № 3. – с. 338-349. – doi: 10.52180/1999-9836_2023_19_3_338_349.
8. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Соцэкгиз, 1956. – 490 с.
9. Терентьева Т.В., Пашук Н.Р., Тубольцева В.А. Роль высшего образования как социального института в региональной инновационной системе // Креативная экономика. – 2022. – № 8. – с. 2975-2990. – doi: 10.18334/ce.16.8.116144.
10. Obasuyi F.O.T. Signalling Theory, Education Policy and Labour Market Efficiency: A Review of Prof Garry Becker // International Journal of Research and Innovation in Social Science. – 2025. – № 10. – p. 8134-8141. – doi: 10.47772/IJRISS.2025.91000664.
11. Rudakov V., Roshchin S., Rozhkova K., Travkin P. The massification of higher education and labour market outcomes of university graduates in Russia. / In book: Mass Higher Education and the Changing Labour Market for Graduates: Between Employability and Employment. – Cheltenham, United Kingdom: Edward Elgar Publishing, 2024. – 125-156 p.
12. Schulz T. Capital Formation bi Edukathion // Journal of Politikal Economu. – 1960. – № 6. – p. 571. – doi: 10.1086/258393.
13. Spence Michael Job Market Signaling // Quarterly Journal of Economics. – 1973. – № 3. – p. 355-374.
14. Štimac H., Bilandžić Tanasić K. Competencies and skills: gap between higher education and labour market // Economic Thought and Practice. – 2023. – № 2. – p. 615-628. – doi: 10.17818/emip/2023/2.15.
15. Wei Junjie. Job Market Signaling and Utility Loss: A Management Review. – 2025

REFERENCES:

- Bekker G.S. (2003). *Human behavior: an economic approach* M.: GU VShE.
- Bekker G.S. (2006). «Economic view on life» (from Nobel lecture dated December 9, 1992). *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii*. (5-6(11-100)). 17-18.
- Golovina S.G., Mikolaychik I.N., Smirnova L.N. (2021). Human capital theory: from retrospective analysis to economic practice. *Vestnik NGIEI*. (7(122)). 111-121. doi: 10.24412/2227-9407-2021-7-111-121.
- Kudelina O.V., Adova I.B. (2020). Development of the human capital theory in the 21st century: megatrends and the Russian context. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika*. (51). 60-87. doi: 10.17223/19988648/51/4.

- Obasuyi F.O.T. (2025). *Signalling Theory, Education Policy and Labour Market Efficiency: A Review of Prof Garry Becker International Journal of Research and Innovation in Social Science*. 9 (10). 8134-8141. doi: 10.47772/IJRISS.2025.910000664.
- Ostapchenko G.S., Sharipova E.M. (2024). The problem of the value of higher education: modern Russian realities. *Vestnik Surgutskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta*. (5(92)). 64-70. doi: 10.69571/SSPU.2024.92.5.012.
- Petti V. (194). *Economic and statistical work* M.: Sotsekgiz.
- Razumova T.O., Teleshova I.G. (2023). Transformation of the system of higher professional education: challenges and perspectives. *Living standards of the population of Russian regions*. 19 (3). 338-349. doi: 10.52180/1999-9836_2023_19_3_3_338_349.
- Rudakov V., Roshchin S., Rozhkova K., Travkin P. (2024). *The massification of higher education and labour market outcomes of university graduates in Russia* Cheltenham, United Kingdom: Edward Elgar Publishing.
- Schulz T. (1960). *Capital Formation bi Edukathion Journal of Politikal Economu*. 68 (6). 571. doi: 10.1086/258393.
- Smit A. (1956). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* M.: Sotsekgiz.
- Spence Michael (1973). *Job Market Signaling Quarterly Journal of Economics*. 87 (3). 355-374.
- Terenteva T.V., Pashuk N.R., Tuboltseva V.A. (2022). Higher education as a social institution in a regional innovation system. *Creative Economy*. 16 (8). 2975-2990. doi: 10.18334/ce.16.8.116144.
- Wei Junjie. *Job Market Signaling and Utility Loss: A Management Review*. – 2025
- Štimac H., Bilandžić Tanasić K. (2023). *Competencies and skills: gap between higher education and labour market Ekonomiska misao i praksa*. 32 (2). 615-628. doi: 10.17818/emip/2023/2.15.

ОБ АВТОРАХ:

Вертинова Анна Александровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления, Владивостокский государственный университет, <https://orcid.org/0000-0001-8590-1710>, SPIN: 9355-3317 (690014, г. Владивосток, ул. Гоголя, д. 41; e-mail: Vertinova.anna@mail.ru) *

Садовская Лилия Евгеньевна, студент, Владивостокский государственный университет, <https://orcid.org/0009-0004-1351-4462> (690014, г. Владивосток, ул. Гоголя, д. 41; e-mail: Lilia.Sadovskaya@vvsu.ru)

* Для связи: Вертинова Анна Александровна, Vertinova.anna@mail.ru

Получено редакцией: 18.12.2025; Одобрено: 15.01.2026
Опубликовано: 31.01.2026

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

ABOUT THE AUTHORS:

Vertinova, Anna Alexandrovna, Vladivostok State University, <https://orcid.org/0000-0001-8590-1710>, SPIN: 9355-3317 (Russian Federation, 41, Gogolya street, Vladivostok, 690014; e-mail: Vertinova.anna@mail.ru) *

Sadovskaya, Lily Evgenievna, Vladivostok State University, <https://orcid.org/0009-0004-1351-4462> (Russian Federation, 41, Gogolya street, Vladivostok, 690014; e-mail: Lilia.Sadovskaya@vvsu.ru)

* Corresponding author: Anna A. Vertinova
E-mail address: Vertinova.anna@mail.ru

Received 18 December 2025; Accepted 15 January 2026
Published 31 January 2026

© Author(s) / Publication: PRIMEC Publishers

CONFLICT OF INTERESTS

The authors declare no conflicts of interest.

