

УДК 338.22.021.4 : 338.1(476)

**ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО
ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В.Ю. Друк, О.А. Золотарева

Полесский государственный университет, poles-druk@rambler.ru, olgaztv@gmail.com

Главной задачей отечественной образовательной системы сегодня является обеспечение высокого качества образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспектив-

ным потребностям личности, общества и государства. Мерой качества обычно является степень гарантии того, что оказанная образовательная услуга будет в точности соответствовать требованиям потребителя (в данном случае работодателя и самого студента). Обеспечение таких гарантий требуемого уровня качества является основной проблемой.

Необходимо сформировать реальные хозяйственные контуры категории «человеческий капитал вуза», разработать рыночный механизм воздействия работодателя на образовательный процесс вуза, позволяющий ему (работодателю) выступать в качестве внешнего эксперта полученных студентами знаний, оценивая качество образовательного процесса вуза с точки зрения требований инновационно ориентированной экономики.

Позиция авторов состоит в том, что в деловых отношениях работодателя и вуза в настоящее время нет прямой взаимной ответственности, а именно: вуз несет лишь опосредованную ответственность за качество подготовки молодых специалистов, направляемых на работу. С другой стороны, сам работодатель является пассивным участником на рынке образовательных услуг, хотя нет ничего, что запрещало бы работодателям выдвигать свои требования и рекомендации в отношении образовательного процесса, но нет и экономической среды, которая благоприятствовала бы подобного рода информационным потокам.

Инновационная экономика предполагает наличие на рынке труда высокообразованной, инициативной и максимально адаптированной к реальным условиям хозяйствования рабочей силы, формирование этих качеств происходит в рамках образовательного процесса, который регулируется через механизмы функционирования рынка образовательных услуг. В условиях, когда у работодателя отсутствуют реальные механизмы воздействия на образовательный процесс, снижается заинтересованность и у вуза, и у студента в качестве приобретаемых знаний. Формирование механизмов капитализации человеческого потенциала в системе «вуз–работодатель–студент» позволит решить многие существующие проблемы, в том числе за счет создания четких ориентиров и стимулов для всех субъектов рынка труда.

Уровень образования населения страны, являясь одним из самых важных составляющих категории «человеческий капитал», представляет собой не только определенную сумму накопленных знаний, профессиональных умений и технических навыков, но и определенные нравственные характеристики. Молодой человек, заканчивающий вуз, должен быть не только хорошим специалистом, но и личностью с развитым нравственным содержанием, тонким эстетическим чутьем, ясной гражданской позицией, стабильной психической системой. Чтобы достичь данных целей, применяются всевозможные дидактические методики. Однако одной педагогики мало. Требуется определенная экономическая стратегия, способствующая должной мотивации учащихся. В ходе образовательного процесса, повседневно осуществляющегося в вузе, формируется и прирастает человеческий капитал студента. Дополнительные возможности для устройства на работу, а также повышенная заработная плата, появляющиеся у молодого человека после получения вузовского диплома, как правило, отражает тот факт, что он(а) является обладателем своего человеческого капитала. Эта повышенная заработная плата молодого специалиста вместе с дополнительными возможностями устройства на работу представляют собой видоизмененную форму цены его знаний, умений и навыков. В нынешних условиях лишь стипендия и некоторые незначительные льготы для успевающих студентов позволяют догадываться, что формирующийся человеческий капитал студента является его экономическим активом.

Не следует пренебрежительно относиться к инструментам финансового регулирования учебного процесса. Деньги – это общественная ценность, стало быть, посредством финансовых отношений можно рельефно выразить отношение общества к работе студента вуза. В секторе высшего образования вообще, и в сфере высшего экономического образования в частности, есть реальная возможность реализовывать принципы частной собственности. Оплата за учебу позволяет актуализировать чувство ответственности молодого человека перед своими родителями. Небюджетное финансирование образования экономит бюджетные средства и позволяет ввести в оборот активы домашних хозяйств. Да и учеба на бюджетные средства приобретает качественно новый смысл на фоне платного обучения, а именно: если бесплатность обучения носит тотальный характер, как было в советское время, это в меньшей мере ощущается как благо, нежели в том случае, когда является вознаграждением, например, за хорошую сдачу вступительных экзаменов.

Экономический аспект взаимной ответственности в системе «вуз–работодатель–студент» имеет место в том случае, если приобретает конкретные материальные формы и осуществляется посредством формирования строгих финансовых обязательств, реализующихся через трехсторонние договоренности основных субъектов образовательного процесса. Поскольку рынок услуг высшего образования подвержен кризисным тенденциям, сопряженным с асимметричностью информации, оптимальной формой реализации материальной ответственности вуза перед студентами и работодателями своих выпускников может быть только гарантия, обеспеченная финансовыми обязательствами вуза.

Гарантия осуществляется посредством обеспеченного гарантийного письма, выдаваемого вместе с дипломом. Сумма гарантии коррелируется со значением рейтинга студента, а также величиной выплат и платежей, осуществляемых учащимися вузов. Представляет интерес ответ на вопрос: существует ли на Западе система привязки вузовских оценок к реальной финансовой системе национальной экономики? Система реальной ответственности вузов перед работодателями там, конечно же, есть, хотя существует она в несколько иной форме, – посредством конкуренции рейтингов вузов (см. рисунок.)

Опыт престижных западных вузов	Предложение о гарантийном письме
<p>1. Вуз зарабатывает высокий рейтинг.</p> <p>2. Работодатели, считаясь с высоким рейтингом, доверяют оценкам ведомости успеваемости выпускников и с охотой берут на работу молодых специалистов, закончивших данный вуз.</p> <p>3. Абитуриенты предпочитают поступать именно в престижные вузы и осуществлять дополнительные платежи (в сравнении с другими вузами) за высокий рейтинг вуза. Удачливые выпускники вуза много жертвуют в фонд вуза. Вуз еще более тщательно заботится о своем рейтинге.</p>	<p>1. Вуз предоставляет гарантию его выпускникам, с хорошими оценками закончившим вуз.</p> <p>2. Предприятия и организации доверяют оценкам, ибо они обеспечены.</p> <p>3. Вуз включает в свою рекламную компанию это свое конкурентное преимущество. ППС вуза больше интересуется реальной производственной практикой. Оценки восстанавливают свою информативную функцию, поскольку завышать их окажется невыгодным. Абитуриенты предпочитают поступать именно в этот вуз.</p>

Рисунок – Ответственность вуза перед работодателями своих выпускников

Система экономических гарантий со стороны вуза в отношении своих выпускников имеет смысл лишь в том случае, если корреспондируется с системой обязательств кадровых служб организаций по отношению к молодым специалистам. Прием на работу, как и продвижение по карьерной лестнице, должны осуществляться с учетом рейтинговых оценок, полученных студентами в вузах.

Как показывает практика, рейтинговая система оценки эффективности работы студента дает гораздо больший эффект по сравнению с действующей в большинстве белорусских вузов балльной оценкой. Главный ее недостаток, что она не способствует стабильной и активной работе студентов.

Рейтинговая система предполагает: определение среднего балла по результатам контроля текущей успеваемости студента; выставление оценки, полученной в ходе сдачи экзамена или дифференцированного зачета; расчет интегрального рейтинга, отражающего успеваемость студента в целом в течение какого-то периода обучения в вузе.

Преимущества рейтинговой системы состоят: в активной и ритмичной самостоятельной работе студента в течение семестра; в дифференциации студентов, сдавших все контрольные задания в срок от студентов, сдавших их лишь в зачетную сессию; в учете при вынесении оценки на экзамен «предыстории» текущей успеваемости; в получении информации о выполнении каждым студентом графика самостоятельной работы; в учете выполненной студентом «произвольной» (сверхобязательной) образовательной программы; в более объективной и точной оценке знания студентов за счет использования балльной шкалы оценок; в возможности дифференциации студентов по их наклонностям и познавательным способностям при переходе на многоуровневую систему; в стимулировании у студента желания повторить учебный материал с целью получения более высокого конечного результата. Особенно интересным для решения проблемы асимметричности рынка образовательных услуг является то обстоятельство, что студент получает возможность планировать свой рейтинг, повышая степень своей активности в учебной, научной и общественной деятельности. Таким образом, у вуза появляется возможность культивировать предпринимательскую способность молодого человека, обучающегося в вузе.

Наделение элементов человеческого капитала вуза свойствами ликвидности позволит обустроить хозяйственный оборот этих активов. Например, студенту можно будет свой рейтинг или сумму залогового обеспечения своей ведомости успеваемости выставлять в качестве залога для получения права на свободное посещение некоторых лекций и практических занятий. Если студент, получивший право пропустить определенное количество занятий, не получит на сессии те оценки, которые гарантировал получить, его рейтинг снижается или часть суммы обеспечения его будущего диплома снимается. Такая установка сделает среду, в которой будут обитать учащиеся вузов, интеллектуальной экономической средой. Студенту постоянно надо будет принимать взрослые, ответственные решения, что весьма полезно в гносеологическом плане. Особенно полезна будет эта экономическая инфраструктура педагогического процесса при обучении по экономическим специальностям.

ППС вузов должны учить студентов не сумме абстрактных знаний, а самому процессу познания, который должен становиться всё более самостоятельным и инициативным. Знания и сведения постоянно устаревают, человек учится всю свою жизнь. Поэтому конечной целью всей вузовской педагогики должно стать выработанное у студентов умение учиться самому. А для того, чтобы реализовать эту стратегическую цель, следует привить учащимся стремление к самостоятельности.

Стремление к самостоятельности целесообразно деятельно и методически культивировать у студентов. И первый этап на этом пути – сделать так, чтобы свобода не отождествлялась у молодых людей с отсутствием ответственности. Необходимо разрушить стереотип «свободолюбивого прогульщика». Пусть свободы посещения занятий будет больше у тех студентов, которые делом доказали, что у них есть чувство ответственности и что им можно доверять. Это можно сделать в рамках предлагаемой нами кредитно-рейтинговой системы.

Если кредитно-рейтинговая система вуза будет правильно настроена, она станет не только определять уровень подготовки молодых специалистов и их духовный потенциал, но посредством становления системы

мотивации окажется ключевым звеном в деле осуществления основной миссии вуза и формирования вузовского человеческого капитала.

Материалы подготовлены при содействии БРФФИ