

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

О.А. ЗОЛОТАРЕВА¹, А.А. МИНЧЕНКО²

*¹Полесский государственный университет,
г. Пинск, Республика Беларусь,*

*²Гомельский филиал Международного института трудовых и социальных отношений,
г. Гомель, Республика Беларусь*

ВВЕДЕНИЕ

Совершенно очевидно, что и преподаватели, и банковские работники заинтересованы в том, чтобы вузы, занимающиеся подготовкой специалистов, выполняли свою миссию качественно. Однако далеко не всё, происходящее в педагогическом процессе, зависит от преподавателей. Если внешняя среда учебного учреждения проявляет явное недоверие по отношению к вузовскому образованию, вуз едва ли сможет самостоятельно выправить ситуацию.

В объявлениях об имеющихся вакансиях практически не встречаются приглашения, адресованные молодым специалистам, с отличием окончивших учебное учреждение. Приглашают в основном специалистов, «имеющих трудовой стаж». Как же быть выпускникам вузов? Им остается надеяться, либо на систему распределения, конструируемую вузами и поддержанную государственными службами, либо на неформальные связи. В тех вузах, в которых нет собственной системы распределения (где обучение платное), студенты не стремятся получать хорошие оценки, придавая большее значения неформальным связям, нежели учебному процессу. В результате наблюдается так называемая ситуация неблагоприятного отбора, присущая рынкам с асимметричностью информации.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Асимметричность информации имеет место на рынках сложных товаров, качество которых очень трудно сертифицировать. Этот рынок называется «рынком лимонов», наверное, по той причине, что лимоны начинают гнить изнутри, и иногда трудно определить качество партии лимонов [1]. Именно тогда начинается процесс неблагоприятного отбора [2, 28], имеющий три стадии: 1) покупатель, страхуя себя от возможного низкого качества товара, занижает цену спроса; 2) продавец, угадывая ценовую дискриминацию, не стремится предложить данному рынку хорошие товары, предлагаются товары действительно плохого качества; 3) покупатель, на опыте убеждаясь в низком качестве продаваемых сложных товаров, еще больше занижает цену. В результате рынок деградирует. С него вымываются хорошие товары, и он начинает напоминать «барахолку».

Принципиально важно знать, что асимметричность информации устраняется формированием системы обязательств и поручительств, а также соответствующих институтов и рыночной инфраструктуры [3]. Потому что надо, чтобы обязательства и поручительства не носили формальный характер.

Особенно уродливые формы асимметричность информации приобретает на рынке образовательных услуг при отсутствии адекватной рыночным условиям системы распределения выпускников вуза [4]. Процесс вырождения данного рынка приобретает следующие стадии: 1) работодатель, страхуя себя от неверного выбора и не доверяя вузовским оценкам, предпочитает проверенных специалистов; 2) студенты вузов, угадывая приоритеты работодателей, меньше время уделяют учебе и не стремятся получать хорошие оценки; 3) работодатели, на опыте убеждаясь в оторванности вузовского образования от конкретных реалий, еще больше убеждаются в правоте выбранной им стратегии – опоре на проверенные кадры. В результате, чем умнее студент, тем менее он заинтересован хорошо учиться и тем большее внимание он будет уделять установлению всякого рода знакомств. Умные студенты становятся просто хитрыми, неформальными лидерами основной массы посредственных студентов. Хорошая учеба становится не в моде. Очень часто сту-

дент учиться хорошо потому, что не в состоянии далеко посмотреть вперед и увидеть, что его оценки не востребованы. Возникает феномен «зубрилки». Учат, загружая кратковременную память, потом забывают, снова учат, не зная, как приспособить знания к делу. Образовательная система начинает равняться на зубрилок и вырождается в чистый формализм, который уже никакая практика не исправит.

Отсюда следует первый основательный вывод: там, где рынок образовательных услуг вырождается, там, где молодым специалистам не верят, нельзя винить одних только преподавателей. Вину следует поделить между реальным (финансовым) сектором и образовательным, ибо нельзя научить, не опираясь на систему положительных мотивов студента, и невозможно ее сформировать, если работодатели проявляют пренебрежительное отношение к нашим оценкам. Таким образом, не правы те, которые говорят «не доверяю, потому что вы, преподаватели, не умеете научить». Но не правы и те преподаватели, которые полагают, что по-советски гарантированное распределение, чрезмерная опека, повышенные льготы для выпускников должны решить все проблемы. Отсюда наше кредо: *пусть наши выпускники зарабатывают право устроиться на интересную и высокооплачиваемую работу своим напряженным творческим трудом, засвидетельствованным их личным рейтингом, и пусть основные принципы рейтинговой системы формируются организациями (банками) и профессорско-преподавательским составом вузов совместно.*

В Полесском государственном университете есть система распределения выпускников, опирающаяся на рейтингование студентов. Рейтинговая система формируется самим вузом. Студенты, закончившие вуз с высоким рейтингом, получают лучшую возможность обрести интересную и высокооплачиваемую работу, нежели их товарищи. И это, безусловно, очень хорошо. Вместе с тем данная система нуждается в серьезном реформировании. Во-первых, нет обратной связи между нашей дидактической системой и повседневной производственной практикой. Это выражается в том, что вуз не несет прямой ответственности за качество подготовленных специалистов. Он несет косвенную ответственность, проявляющуюся в том, что государственная аттестационная комиссия проверяет степень усвоения сугубо теоретического материала, который студенты могут временно заучить, загрузив, исключительно кратковременную память. Многие важные, скорее всего, самые важные факторы, составляющие сердцевину человеческую капитала студентов, его самую ценную часть, - такие, как способность брать на себя ответственность, степень самостоятельности и инициативности, способность быстро переучиваться, - остаются неузнанными или неоцененными.

Как работает современная система управления качеством выпускаемой продукции в развитых странах? Ее общая схема такова: выпускается товар, внедряется в производство и потребление, потом собираются отклики и рекламации. Они обрабатываются в специальных аналитических центрах службы маркетинга, по мере возможности выявленные изъяны устраняются и в модернизированном виде товары снова поступают на рынок. Постоянно совершенствуется и усложняется система рыночных гарантий. Продавая компьютеры или другую сложную бытовую технику, каждая уважающая себя фирма считает само собой разумеющимся предложить покупателю гарантию. В противном случае фирма не смогла бы продавать свою продукцию по той цене, по которой продает в силу пресловутой асимметричности информации и эффекта неблагоприятного отбора [5]. Роль гарантий играет сертификат качества или же наклейка с указанием состава ингредиентов, и специальные службы следят за тем, чтобы информация о продукте была правдивой. Даже на производимые работы выдаются гарантии. К примеру, организация кладет плитку и выдает гарантию сроком на три года именно потому, что покупателю соответствующих услуг трудно самому установить качество данных работ, и, если бы гарантия организацией не выдавалась, заказов было бы гораздо меньше.

Стало быть, сама организация, выпускающая сложный товар (на сахар гарантию не дают, так как этот товар прост), заинтересована в том, чтобы иметь как бы дополнительное текущее правовое обязательство, - гарантийное обязательство перед внешним окружением. Почему же на рынке образовательных услуг всё по-иному?

Ведь человеческий капитал - самый сложный из всех возможных товаров, а потому, чтобы его продать, то есть, чтобы выпускнику устроиться на работу, нужна сложная система гарантий и поручительств, отшлифованных рыночной диалектикой спроса и предложения.

Речь идет о создании института гарантийного письма для человеческого капитала выпускника и соответствующей ему (гарантийному письму) рыночной инфраструктуры. Необходимо создать такой инструмент поручительства для студента, который позволил бы выявить формирующийся в

вузе человеческий капитал, придать ему цену и ценность. Допустим, он будет выглядеть так: от зачета к зачету, от экзамена к экзамену студент набирает баллы, и вместе с тем формируется реальное обеспечение гарантийного письма, который получает успевающий студент. Реальное обеспечение гарантийного письма – это формирующееся за время учебы финансовое обязательство вуза перед той организацией, которая берет к себе на работу выпускника. А именно: если наш выпускник во время учебы обнаруживает какое-то отклонение от тех требований, которые заключает в себе образовательный стандарт, вуз берется либо обеспечить «гарантийный ремонт» специалиста в центре переподготовки за свой счет, либо выплатить оговоренную гарантийным письмом денежную сумму. Спорные моменты регулируются независимым арбитражем.

Мы говорим о том, чтобы привязать вузовские оценки к реальным деньгам финансовой системы государства, подобно тому, как режимом фиксированного валютного курса слабая валюта привязывается к сильной. Последнее делается для того, чтобы граждане видели в национальной валюте аналог сильной валюты, привыкли к этому и забыли о разного рода спекулятивных играх, обесценивающих национальную валюту. Патологические инфляционные процессы имеют место практически во всех вузах. У преподавателей постоянно воспроизводится склонность завышать оценки студентов, и с течением времени они обесцениваются. В результате работодатели не интересуются ведомостями успеваемости наших выпускников, что пагубно сказывается на качестве учебного процесса. Нам тоже требуется «фиксированный валютный курс» для наших оценок, который, полагаю, будет реализовываться следующим образом: у банков появится заинтересованность предъявлять свои требования, вуз также, уже не только по моральным, но и по экономическим соображениям, станет постоянно корректировать свою методику обучения специалистов, чтобы соответствовать требованиям со стороны банков.

Почему банки должны быть заинтересованы в том, чтобы существовала прямая материальная ответственность вузовской системы подготовки кадров перед банками, объяснить несложно. И дело здесь не столько в возможности получать дополнительный доход от исполнения гарантий вузами и устранять риски найма, сколько в открывающейся широкой перспективе деятельно влиять на ход образовательного процесса. Более того, у работодателей появится возможность создать мощный барьер на пути коррупции в деле устройства на работу, так как каждый прием на работу молодого специалиста теперь можно будет обосновывать.

Гораздо труднее объяснить, зачем вузам брать на себя дополнительные обязательства.

Нам представляется, что польза от введения системы прямой ответственности вуза перед работодателями наших выпускников будет огромной, несопоставимой с любой иной инновацией. Самой важной: формирующийся в вузе человеческий капитал студентов и преподавателей получит свое наличное бытие и с течением времени может быть введен в реальный рыночный оборот.

Есть активы, которые в нынешних условиях можно вписать в бухгалтерский баланс предприятия, но есть активы, которые играют значительную роль в хозяйственной жизни предприятия, но не могут быть вписаны в бухгалтерский баланс. Это главным образом такой «неосязаемый» актив как доверие внешнего окружения к данному предприятию – своего рода goodwill. Если имеются средства, чтобы выразить данный фактор, например, акции, предприятие получает возможность привлекать дополнительные денежные средства, – прямо, продавая акции на фондовом рынке, либо косвенно, отдавая акции в качестве залога. Процентная ставка облигаций также выражает меру доверия к организации их выпускающей. Например, процентная ставка по американским государственным облигациям самая низкая потому, что этим облигациям доверяют. А доверяют им потому, что обнаруживают наименьший риск при их покупке в силу гарантий американского правительства.

Отсюда нам позволительно сделать следующий вывод: чем надежнее система гарантий со стороны организации, тем легче организации обслуживать свои обязательства. Если у студента появится возможность убедиться в реальной ценности получаемых им оценок, пробудится его энтузиазм и предпринимательская способность, и нам, преподавателям будет несравненно легче убедить его хорошо учиться (ведь на организацию элементарной дисциплины – концентрация внимания учащихся, принуждение к посещению занятий теперь тратиться много сил и времени). И поэтому основной акцент в своей работе мы сможем сделать на адекватной подготовке студента потребностям реального и банковского секторов.

Упростится система отчетности внутри вуза. Оценка, выставяемая студенту, превратится и в оценку работы преподавателю, ибо теперь преподавателю невыгодно будет завышать ее. Каждое

завышение оценок будет создавать дополнительные риски, так как потом, после фиаско диплома, можно будет легко вычислить, какая позиция образовательного стандарта оказалась слабой. Бумажный кругооборот, представляющий собой, по сути, сбрасывание ответственности с одной инстанции на другую, с течением времени будет сокращаться.

У вуза появятся дополнительные возможности в организации рекламной кампании. Так как только такая рекламная кампания является эффективной, которая зиждется на какой-то выгодной особенности организации в сравнении с другими организациями. «Вас будут оценивать ваши будущие работодатели – банковские работники» может стать ключевым рекламным лозунгом. Впоследствии можно будет апробировать и опыт включения активов успевающих школьников в систему активов наших студентов. Если наиболее выдающиеся выпускники школ будут знать, что их прежние достижения в школе не превращаются в нуль вместе с выдачей зачетов, а фиксируются в качестве особого рода студенческих активов, впоследствии преобразующихся в стоимостное содержание гарантийного письма, возникнет дополнительный стимул для поступления в наш вуз. А у школ появится возможность каким-то образом стимулировать хорошую учебу, потому что в настоящее время у них со стимулами дела обстоят гораздо хуже, чем у нас.

Самая большая педагогическая проблема для нас – это проблема дисконтирования тех выгод, которые студенты будут иметь от полученных знаний через несколько лет. Дисконтирование – это приведение будущих доходов к текущему времени. Если будущее неопределенно, процентная ставка по дисконтным операциям будет высокой, и даже очень высокая прибыль умалится до неузнаваемости, пройдя в ходе дисконтирования «через толщу смутных лет». Именно для студента будущее более всего неопределенно. Большинство из них не уверены или плохо себе представляют, какие именно их знания понадобятся им. В результате имеет место такое положение вещей, когда студенты настраивают свою познавательную способность на сдачу очередной сессии, а не на то, чтобы лучше подготовиться к будущей профессиональной деятельности. Будущая профессиональная деятельность для них слишком далеко, а сессия близко.

Решить проблему дисконтирования – значит приблизить то будущее, к которому по идее должны стремиться студенты вуза. Надо сделать так, чтобы это будущее светилось в каждой хорошей оценке, которую получают студенты, чтобы с каждой успешной сдачей зачета, вероятность получения интересной и высокооплачиваемой работы в банке возрастала. Каждый студент, получая хорошую оценку, должен видеть и чуть ли не осязать приращение своего человеческого капитала. Для этого целесообразно сделать следующее.

Около трети наших студентов обучается на платной основе. Пусть те платежи, которые осуществляют студенты-«платники» нашего университета фиксируются на особых счетах в качестве их активов (сами деньги минус определенной величины резервы). Разумеется, деньги эти могут быть пущены вузом в оборот. Подобным образом функционирует, например, наша пенсионная система: на выплату пенсий из доходов работников и предприятий вычитаются налоги, но те пенсии, которые будут получать работники, это уже другие бюджетные деньги. А производственный стаж играет роль регистра не столько выражающего, сколько символизирующего накопление пенсионного капитала. Не исключаем такого варианта развития проекта, когда активы эти будут включены в реальный бухгалтерский баланс, ну а пока они могут фиксироваться в особом внесистемном регистре. В конце концов, миссия студенческих активов в том, чтобы, сыграв роль финансового обеспечения гарантийного письма будущего выпускника, превратиться в активы вуза. Однако до того можно придать им некоторую степень ликвидности, а именно: если студент-«платник» хорошо учится и пожелает покинуть наш вуз, он должен иметь возможность получить свои деньги обратно.

Придание платежам успевающих студентов значительной степени ликвидности станет эффективной формой стимулирования хорошей учебы. Вряд ли это спровоцирует желание покинуть наш вуз, скорее наоборот. Появляющийся здесь финансовый риск, если и потребует некоторой связанности наших средств, то, полагаю, очень небольшой. Взамен мы получим нечто большее – упрочение доверия внешнего окружения к нашему вузу. Ведь теперь плату за учебу успевающие выпускники будут воспринимать как перекаldывание денег из своего одного кармана в свой другой карман, и тогда возникнет вполне осязаемая форма быстро возрастающего человеческого капитала вуза. Станет актуальным уравнение, выражающее стоимостный эквивалент премии ликвидности: более высокая степень ликвидности приобретаемого товара или услуги равна готовности расстать-

ся с более значительным количеством денег ради приобретаемого товара при тех же самых его потребительских свойствах.

А дальше можно будет разрешить студентам (или их родителям) самим пополнять свой фонд обеспечения гарантийных писем. Ведь если студент уверен, что он достоин того диплома, который мы будем ему обеспечивать, нет ничего зазорного в том, чтобы деятельно поручиться за себя. Разумеется, осуществлять свои инвестиции в фонд поддержки гарантийных писем следует разрешать только успевающим студентам.

Обосновать экономическую эффективность данного проекта несложно, труднее обрести должную правовую оболочку. Будущие банкиры должны учиться в такой обстановке, в которой содержится много обстоятельств, напоминающих условия их будущей работы. Пусть они имеют свои депозиты и со студенческой скамьи станут инвесторами, по-хозяйски распоряжаясь самым дорогим из того имущества, что у них есть – своим человеческим капиталом.

Полагаю, что подобная стратегия значительно улучшит и изменит образовательный процесс. У студентов появится заинтересованность хорошо учиться. И тогда нам можно будет делать меньший акцент на необходимости посещать все лекционные занятия, трансформировав его силу в большую требовательность на экзаменах и зачетах.

ВЫВОДЫ

Передовой педагогикой признано, что подлинной целью воспитания, обучения и образования является не сумма абстрактных знаний, которые постоянно изменяются, и даже не практические умения и навыки (они могут тоже морально устаревать), а выработка способности учиться самостоятельно и постоянно переучиваться. Только тот преподаватель исполняет свою функцию совершенно, который в состоянии научить студента обходиться без него. Эффективное управление собственным поведением и познанием – вот подлинная цель всякого высшего образования. Стало быть, по мере развертывания учебного процесса степень самостоятельности учащихся должна постоянно повышаться. Надо учить студентов самостоятельности и ответственному отношению к делу, а прочее приложится. И научить самостоятельности невозможно без формирования отношений доверия между студентом и преподавателем. В настоящее время у многих студентов извращенное представление о свободе человеческой личности. Свободным многим юношам и девушкам представляет тот студент, который, как они выражаются «не закомплексован» (нравственными ценностями), не скован учебной дисциплиной и т.п. Применяя экономические рычаги, оказывая доверие успевающим студентам, предоставляя им всё большую степень самостоятельности, мы тем самым будем давать всем учащимся ясный сигнал: свободный студент – это тот, кто доказал свое умение держать слово и проявляет ответственность в отношении учебного процесса. Всё может устареть, кроме способности самостоятельно учиться и брать ответственность на себя.

Вся наша вузовская педагогика должна быть пронизана реальной экономикой, воздействующей на учебный процесс и корректирующей его, а весь процесс адаптации наших выпускников должен осуществляться без разрыва с вузовской педагогикой, но в обстановке глубочайшей преемственности со всем тем, что происходит в вузе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Akerlof, George A. The market for «lemons»: quality uncertainty and the market mechanism / George A. Akerlof // The quarterly journal of economics. – 1970. – v.84. – P. 488 – 500.
2. Тихонов, А.О. Информационная состоятельность финансового рынка: теоретическая концепция и институциональная структура / А.О. Тихонов // [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.nbrb.by/publications/Conferences/II/03 – Дата доступа: 25.08.2009.
3. Spence, Michael. Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Processes / Michael Spence // Harvard University Press, 1974.
4. Минченко, А.А. Частный вуз: стратегия лидерства / А.А. Минченко, М.Н. Ковалев // Маркетинг услуг. – 2006. – № 2. – С. 152 – 159.
5. Пиндайк, Р. Микроэкономика. Ч. 16.2. Рыночные сигналы / Р. Пиндайк, Д. Рубинфельд // [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.vuzlib.net – Дата доступа: 01.09.2009.

**PROBLEMS OF FORMATION OF THE HUMAN CAPITAL IN SYSTEM
OF HIGHER EDUCATION**

O.A. ZOLOTARYOVA, A.A. MINCHENKO

Summary

In article problems of employment of graduates of high schools in conditions of the market with asymmetrical information are considered. Opportunities of formation of system of guarantees for the human capital of the graduate of high school are investigated.

Поступила в редакцию 27 августа 2009 г.