

КОНТУРЫ ПРОЕКТА ПО СОЗДАНИЮ МЕХАНИЗМА ПРЯМОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

О.А. Золотарёва¹, А.А. Минченко², О.А. Хмель¹

¹Полесский государственный университет, zolotareva.o@polessu.by, khmel.o@polessu.by

²Гомельский филиал Международного университета «МИТСО»

Человеческий капитал – знания молодых людей, их умения, навыки, компетенции, мера дисциплинированности и готовности проявлять ответственность – представляют собой автономные ценности (а не только средство производить определенные ценности). Но эти ценности в настоящее время не оцифрованы, не явлены в экономической системе. Механизм прямой ответственности УВО перед работодателями выпускников на сегодняшний день отсутствует. Для решения данной проблемы предлагается ввести систему обязательств учреждения высшего образования (УВО) по отношению к студенту, которые будут реализовываться при устройстве на работу данного студента, когда он станет молодым специалистом. Взамен УВО вправе рассчитывать, что работодатели окажутся заинтересованными больше считаться с оценками, выставляемыми ППС, и не допустят полного обнуления этих активов, накопленных молодыми специалистами в стенах университетов.

Участие вуза в устройстве на работу будущего молодого специалиста видится в форме позиционирования гарантии учебного учреждения, имеющей определённое материальное обеспечение.

Гарантия осуществляется посредством обеспеченного гарантийного письма, выдаваемого вместе с дипломом. Сумма гарантии коррелируется со значением рейтинга студента и оценок, что он получает в УВО.

Правовая база: не запрещено выставлять гарантии, удостоверяющие качество предоставляемых услуг.¹

Юридическая форма: трехстороннее соглашение между вузом, молодым специалистом и работодателем, на основе которого можно будет нам представлять интересы студента, ибо интересы студента и учебного заведения здесь совпадают.

В Германии хорошо зарекомендовала себя так называемая «дуальная система образования», в рамках которой учебное учреждение совместно с конкретной организацией берет на себя подготовку специалиста и, по сути, – ответственность перед этой организацией, а организация с самого начала учебы трудоустраивает студента и гарантирует его устройство на работу после учебы при условии усвоения образовательного стандарта. Мы признаем, что в немецкой дуальной системе

¹Гарантийное обязательство учебного учреждения необязательно осуществляется в деньгах. В качестве примера можно привести договоренность ПолесГУ с одним из хозяйственных субъектов садово-паркового хозяйства г. Хойники, согласно которой УВО гарантировал помощь данному субъекту, если молодой специалист, которого они брали на работу, не справится с техническим заданием. Так и случилось – в результате Полесскому университету пришлось принять участие в том сложном деле, с которым не справился наш выпускник. Этот опыт позволил нам увидеть пробелы в нашей дидактике и создал прецедент, на основе которого некогда можно будет обустроить атмосферу взаимной ответственности УВО и работодателей наших выпускников.

много хорошего, однако считаем, что компетенции молодого специалиста не должны примериваться только к одной организации, но обладать определенной степенью универсальности.

2. О мотивации проекта

В настоящее время нет механизма *прямой* ответственности УВО перед работодателями выпускников. Такое положение вещей объективно не устраивает ни учреждения высшего образования, ни организации, для которых УВО готовят молодых специалистов, ни, конечно, самих молодых специалистов.

Организациям сложно доверять оценкам, выставляемым профессорско-преподавательским составом, в силу того что оценки эти не обеспечены реальными активами, зачастую завышены (инфляция оценок). Многие организации в кадровой работе предпочитают делать сугубый акцент на работниках со стажем (и в сложившихся условиях мы не вправе их винить за это), и попытки государства защитить молодых специалистов от дискриминации при приеме на работу далеко не всегда дают должный эффект.

В свою очередь, профессорско-преподавательскому составу УВО сложно осуществлять эффективную преподавательскую деятельность в условиях, когда основной инструмент мотивации учащихся к хорошей учебе – речь идет об оценках – блокирован специфическим аналогом инфляции (обесценение оценок).

В результате возникает ситуация неблагоприятного отбора, имеющая форму порочного круга: организации склонны пренебрегать оценками; студенты, угадывая скепсис работодателей в отношении хороших оценок, не очень стараются их получать. В результате оценки оказываются всего лишь одним из формальных показателей работы УВО, что с высокой степенью вероятности может привести к их обесценению.

Установление стабильного механизма взаимной прямой ответственности между УВО и организациями, предоставляющими вакансии для выпускников, со временем приведет к тому, что ППС окажется невыгодным завышать оценки, ну а работодателям не будет повода оценкам не доверять. Стремясь уменьшить риски ответственности, ППС станут всматриваться в нужды своих контрагентов и давать более практичное образование, формализм в преподавании значительно уменьшится. Надобность в том, чтобы принуждать субъектов хозяйствования предоставлять первые рабочие места нашим выпускникам, резко уменьшится.

В перспективе можно будет реализовать даже такой модуль проекта, в контексте которого УВО в ответ на взятую ими на себя высокую степень ответственности касательно качества выдаваемых дипломов будет позволено принимать участие в планировании карьеры молодого специалиста, с успехом закончившего это УВО. (Понятно, что без посредничества государства здесь не обойтись.)

3. Проблема финансирования проекта

Несомненно, создание системы гарантирования качества предоставляемых УВО услуг по обретению высшего образования потребует некоторой связанности финансовых активов, что можно интерпретировать как дополнительные вмененные издержки учреждения высшего образования (УВО). Есть основания утверждать, что реализация проекта резко увеличит КПД учебного процесса: первичный рынок труда будет насыщен достоверной информацией, а у студентов появятся дополнительные стимулы хорошо учиться. На наш взгляд, ожидаемые выгоды значительно превысят издержки, но для того, чтобы достаточно квалифицированно измерить ожидаемую рентабельность проекта, следует провести крупномасштабный эксперимент. И мы предлагаем ПолесГУ в качестве базы для проведения соответствующего эксперимента.

Однако финансирование проекта необязательно должно быть только экзогенным, вполне возможно, что проект сам станет генерировать средства своего финансирования.

Во-первых, сами организации заинтересованы в создании системы надежной информации о качестве вузовского диплома. Работодатели далеко не всегда способны быстро протестировать кандидатов на свои вакансии: срок адаптации работника, после которого только и можно понять, насколько он целеустремлен, дисциплинирован, умеет учиться и переучиваться, может продолжаться до пяти лет. В этих условиях организации, чтобы сократить свои потери от неверного выбора кадров, могут участвовать в создании внутри системы высшего образования своего рода страховых фондов. Это никак не уменьшит степень ответственности вузов в силу того, что так или иначе им необходимо минимизировать свои издержки.

Во-вторых, несложно разработать условия, при которых целесообразно будет разрешать самим учащимся участвовать в повышении суммы залогового обеспечения своего диплома. С нуля самостоятельно формировать эту сумму едва ли позволительно, поскольку всё это может напоминать акт купли рабочего места. Однако большое значение имеет степень уверенности самого молодого специалиста в получаемых им в вузе компетенций, и пусть эта степень уверенности отражается в определенной доли залогового обеспечения диплома посредством самофинансирования. Разумеется, структура суммы обеспечения диплома должна быть прозрачной, чтобы работодатель видел, в какой степени она формируется вузом и в какой степени через самофинансирование.

В Китае осуществили смелую попытку монетизировать человеческий капитал нации посредством системы социального кредита. При всех своих недостатках китайский опыт обладает высоким позитивным потенциалом и нуждается в изучении. В частности, наш проект являет собой схожую попытку интеграции в экономическую систему человеческого капитала нации.

4. Как решается эта проблема в развитых странах

В развитых странах с вузовскими оценками молодых специалистов считаются. (А в России нередко деловые люди заранее заключают договора с успевающими студентами, чтобы потом они работали именно в их организациях.) Однако оценки эти принимаются в расчет с учетом рейтинга каждого вуза. Если оценки не будут отражать качество человеческого капитала молодых специалистов, университет рискует снизить свой рейтинг и вместе с ним спрос на места в данном учреждении, частное инвестирование и государственное финансирование. Иными словами, гарантийным залогом оценок передовых западных университетов является их рейтинг, причем этот рейтинг интегрирован в рыночные отношения.

В Республике Беларусь пока что нет институционального базиса для обустройства аналогичной рейтинговой системы. Однако мы полагаем, что посредством института гарантий качества подготовки специалистов, отражающих готовность каждого вуза нести прямую ответственность перед работодателями наших выпускников, есть возможность построить адекватную равновесную систему рейтингов университетов со справедливыми критериями.

Таким образом, предлагаемый проект – это лишь правильно переведенный на язык нашей реальности уже имеющийся в сфере высшего образования мировой опыт.