

ДОВЕРИЕ КАК НЕМАТЕРИАЛЬНЫЙ АКТИВ РАЗВИТИЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Золотарёва О.А., д.э.н., профессор кафедры банкинга и финансовых рынков, доцент,

Хмель О.А., к.э.н., доцент кафедры экономики и бизнеса,

Полесский государственный университет

Минченко А.А., старший преподаватель кафедры экономики и информационных технологий,

Гомельский филиал Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси

«Международный университет «МИТСО»

Аннотация. В статье рассматривается категория доверия в высшем образовании, предложен механизм взаимодействия вузов и работодателей (институт гарантий), позволяющий придать человеческому капиталу денежное выражение и встроить его в функционирующий рынок, что и послужит основой доверия между всеми участниками образовательного процесса.

Ключевые слова: доверие, человеческий капитал, асимметричность информации, неблагоприятный отбор, образование, рынок труда, трудоустройство выпускников, гарантии

О важности категории доверия сегодня много говорят социологи, политологи, доверие стало рассматриваться и как экономическая категория. Доверие трактуется как открытые взаимоотношения между людьми, содержащие уверенность в порядочности другого человека, с которым доверяющий находится в тех или иных отношениях. В экономике доверие рассматривают как количественную динамическую характеристику взаимоотношений различных экономических субъектов, которые основаны на выгоды экономических результатов взаимодействия и на уверенности в добросовестности, лояльности, искренности и др. друг друга [1]. Доверие считается основой всех социальных институтов, является главным элементом человеческого капитала, это ключевая характеристика развитого человеческого общества. Т.е. доверие тесно связано с формированием устойчивого взаимодействия, с перспективами образования, экономики и общества в целом и понимается как важный источник успешного развития.

Доверие в системе высшего образования предлагается рассматривать как систему институциональных и общностных отношений, отражающих устойчивость ожиданий добросовестного выполнения обязательств взаимодействующими субъектами. Доверие – нематериальный фактор, который может превратиться в материальный актив развития высшей школы. Оно формируется как внутри системы высшего образования, так и во взаимодействии с внешней средой, отдельными структурами, институтами, группами общества.

В теоретическом плане доверие как нематериальный актив высшего образования – комплексная и малоизученная проблема. Несмотря на явное влияние доверия на все стороны университетской жизни, оно является нематериальным активом, который трудно измерить. При этом можно предположить, что возможна трансформация доверия в экономические эффекты благодаря повышению имиджа и репутационной привлекательности вузов, привлечению в университеты одарённых и талантливых студентов, известных профессоров и научных работников, налаживанию эффективной связи с будущими работодателями, что, в свою очередь, может обеспечить приток дополнительного финансирования. Поэтому проблема формирования доверия к высшей школе со стороны как внутренней, так и внешней среды является актуальной и требующей решения.

В данной статье мы остановимся на следующем аспекте: на проблемах взаимоотношений внешних субъектов с вузовской средой и определим механизмы, которые позволят сформировать должный уровень доверия и обеспечить эффективное взаимодействие рынка труда и высшей школы.

Не в каждой организации сформулирована и реализуется кадровая политика, но если она все-таки есть, то включает в себя следующие основные принципы:

- набор, отбор, адаптация и дальнейшее обучение персонала, оценка его деятельности;
- развитие корпоративной культуры;
- перемещение персонала: ротация кадров, карьерное планирование, увольнение;
- формирование резервов;
- учет и контроль деятельности персонала, создание системы стимулирования и мотивирования труда.

Если свести все эти принципы к некоему единству, то мы получим: *кадровая служба формирует человеческий капитал организации*. И здесь мы видим сходство с сущностью педагогической деятельности вуза, специализирующейся на подготовке специалистов. Ведь деятельность преподавателя сводится не столько только к тому, чтобы дать будущему выпускнику определенный свод информации – знания, и даже навыки, в информационную эпоху быстро устаревают, – сколько в том, чтобы научить студентов учиться и переучиваться в течение всей жизни. Идеальными мы здесь считаем отношения сотрудничества между преподавательским составом и обучающимися, основанные на доверии. Доверие может существовать только тогда, когда положительная мотивация к учебе доминирует над внешним принуждением к ней. Последнее возможно только на основе существующих ныне иерархических установок в образовании.

По мере формирования глобального информационного пространства роль материальных факторов развития вуза снижается. В настоящее время с развитием различного рода дистанционных форм и онлайн обучения снижается и значимость профессионального и педагогического мастерства профессорско-преподавательского состава конкретного вуза – студенты могут пользоваться знаниями преподавателей различных вузов на различных онлайн платформах виртуальной информационной среды. Поэтому основная задача вуза – формирование положительной мотивации к

обучению. Однако основная проблема в том, что вузы сами по себе не могут сформировать эту мотивацию, поскольку в настоящее время практически полностью отсутствует или крайне слабо выражена корреляция между получаемыми в вузе оценками и качеством последующего после окончания вуза трудоустройства выпускника. По сути, после окончания вуза происходит фиаско активов выпускника, каковыми являются его оценки. Это положение вещей полностью осознается студентами, настраивая их на формальный подход к учебе.

Реальный сектор предъявляет вузам претензии в том, что подготовка специалистов в них недостаточна практична, что вузовские оценки завышены и не могут выступать в качестве индикаторов ценности того или иного человека для организации. Таким образом, реальный сектор в явной и неявной формах поддерживает убежденность студентов, что при поисках статусной работы необходимо ориентироваться прежде всего на неформальные связи. В результате при подготовке к экзаменам студенты напрягают краткосрочную память, что не позволяет сформировать устойчивую систему знаний по специальности. Для того чтобы задействовать долговременную память необходима положительная мотивация. Долговременная память – это уже уровень творческого мышления. Чтобы сформировать эту положительную мотивацию необходимо, чтобы потенциальные работодатели наших студентов считались с нашими вузовскими оценками при трудоустройстве выпускников.

Фактически на рынке услуг по подготовке специалистов сформировалась ситуация неблагоприятного отбора. Ситуация неблагоприятного отбора возникает на рынках с асимметричной информацией: 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 [2].

Аналогичным образом на рынке образовательных услуг ситуацию неблагоприятного отбора можно интерпретировать следующим образом: 1) работодатель, страхуя себя от неверного выбора, 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, в своей кадровой политике делают еще больший акцент на работников со стажем.

Возникает временной парадокс: чтобы сделать подготовку специалистов более качественной, работодатели должны считаться с вузовскими оценками. Это усилит мотивацию к учебе со стороны студентов. Но для того, чтобы с оценками считались, вузовское образование уже сейчас должно быть качественным. Этот парадокс устраняется созданием института гарантии. Именно таким образом преодолевается ситуация неблагоприятного отбора на рынках с асимметричной информацией.

В данном случае гарантии могут быть следующих видов (рисунок).

Так, в Беларуси государство волевыми методами добивается «права на первое рабочее место». Но, как было отмечено выше, корреляция между получаемыми студентами оценками и будущими доходами у нас плохо исследована, и практически не служит в качестве мотивирующего средства. В России и ряде других постсоветских странах нет обязательного распределения выпускников, но проблема трудоустройства выпускников тоже существует. Особенно рельефно она выражена среди выпускников гуманитарных специальностей.

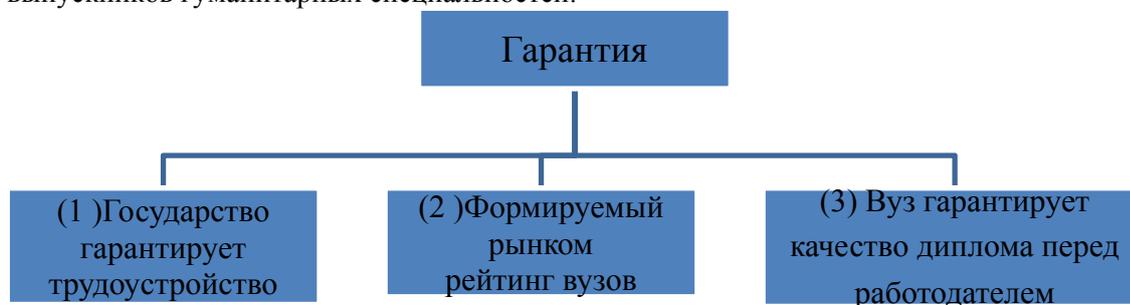


Рисунок – Гарантия как средство преодоления асимметричности информации на рынке труда
Источник: собственная разработка

Второй вид гарантии на рынке высшего образования можно прокомментировать следующим образом: 1) вуз зарабатывает высокий рейтинг; 2) работодатели, считаясь с высоким рейтингом, доверяют оценкам вуза и с охотой берут на работу молодых специалистов, закончивших его; 3) абитуриенты предпочитают поступать именно в престижные вузы и вносить более высокую плату за обучение (в сравнении с другими вузами) за высокий рейтинг вуза. Удачливые выпускники вуза много жертвуют в эндаумент-фонд вуза; 4) вуз еще более серьезно работает над своим рейтингом. Именно таким образом преодолевается асимметричность информации на рынке труда престижными западными вузами.

Мы же предлагаем третий вид гарантии: 1) вуз предоставляет гарантию своим выпускникам, с высокими оценками закончившим вуз; 2) предприятия (организации) доверяют оценкам, ибо они обеспечены финансово; 3) вуз включает в свою профориентационную компанию это свое конкурентное преимущество; 4) ППС вуза больше интересуется реальной производственной практикой. Оценки восстанавливают свою информативную функцию, поскольку завышать их окажется невыгодным; 5) абитуриенты предпочитают поступать именно в этот вуз.

Тем не менее, финансовые обязательства перед работодателями наших выпускников будут иметь смысл лишь в том случае, если предприятия (организации) в договорном порядке наладят систему встречных обязательств перед вузами. Кадровые службы должны разработать четкие контуры будущей карьеры молодого специалиста, – такие, чтобы каждый из наших выпускников, который хорошо закончил вуз, мог быть уверен, что по истечении определенного времени у него будет возможность подняться на более высокую ступень. Эти контуры служебной лестницы молодого специалиста должны согласовываться с вузом. И когда работодатель будет учитывать успеваемость при приеме на работу и планировании карьеры выпускника, университеты получают эффективный рычаг стимулирования к хорошей учебе. Нельзя научить чему бы то ни было без мотивации к учебе самих обучаемых. Возникнет рыночный механизм взаимной ответственности между вузом, работодателем и студентом. Оценки студента в вузе приобретут реальный экономический смысл. Это особенно важно в нынешних условиях, когда практически во всех белорусских вузах идентифицируется ситуация гиперопеки в отношении студентов. И когда они оказываются брошенными во взрослый мир, то вдруг выясняется, что большинство из них не готовы, прежде всего, психологически, адаптация длится годами и калечит многих из них, приводя к полному разочарованию.

Предложенный механизм поможет придать человеческому капиталу денежное выражение и встроить его в функционирующий рынок. Он же станет и основой доверия между всеми участниками образовательного процесса.

Список использованных источников

1. Зборовский Г. Е. Понятие и структура доверия в высшем образовании // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2018. № 2. С. 78-84.
2. 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.