

*В.Г. Дударев, 4 курс**И.В. Коваль, 5 курс**Научный руководитель – А.А. Минченко, ст. преподаватель
Международный институт трудовых и социальных отношений*

Проблема устройства на работу является неразрешимой для очень и очень многих выпускников вузов, особенно тех вузов, которые готовят специалистов по универсальным специальностям, – таким, как экономист, маркетолог, финансист. Некорректно было бы утверждать, что этих специалистов имеется слишком много в национальной экономике, напротив, быть может, самая большая проблема отечественной экономики заключается в дефиците хороших экономистов. В чем же дело? Почему объявления о вакансиях пестрят заголовками «требуются работники со стажем», но нет объявлений, что требуются выпускники экономических специальностей с отличием закончивших свой вуз? По нашему мнению, причина лежит в наличии на рынке труда значительной асимметричности информации.

Асимметричность информации имеет место на рынке сложных товаров и проявляется в следующих стадиях своего развертывания. 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», так как предлагаемые на продажу товары – заведомо низкого качества.

Человеческий капитал выпускника вуза – один из самых сложных «товаров» на рынке труда. Никакие тесты не способны выявить истинную ценность молодого специалиста, особенно его способность учиться и переучиваться. Время адаптации молодого человека к новым условиям может длиться годы и годы. И ситуация неблагоприятного отбора оказывается естественным результатом такого рынка труда. 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 у студента теряется интерес к хорошей учебе, но возрастает к установлению всякого рода знакомств.

Чтобы преодолеть этот кризис, надо знать его причины. На наш взгляд их две:

- за молодого специалиста никто ответственно не ручается, качество его человеческого капитала никем не гарантируется;
- оторванность вузовской системы образования от реалий действительной экономической системы.

Стало быть, чтобы преодолеть этот кризис, следует:

- создать систему поручительства за тех выпускников вуза, которые этого заслуживают;
- приблизить систему высшего образования к реалиям действительной экономической системы.

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 всё того же эффекта неблагоприятного отбора. Роль гарантий играет сертификат качества или же наклейка с ука-

занием состава ингредиентов, и специальные службы следят за тем, чтобы информация о продукте была правдивой. Даже на производимые работы выдаются гарантии. Следовательно, и вуз должен ответственно гарантировать качество подготовки молодого специалиста, хотя бы того, который закончил вуз с хорошими и отличными оценками. Если гарантия будет действительно ответственной, если за каждый брак в процессе подготовки специалиста, вузу придется платить, то ППС вуза будет внимательно отслеживать меняющиеся факторы действительной экономической системы. И тогда образовательная система двинется навстречу реальному сектору экономики.

Но и реальный сектор экономики должен двинуться навстречу образовательному процессу. В рамках вузовской учебной программы предположена производственная практика. Проходить производственную практику приходят молодые люди, исполненные энергии, желания утвердить себя, деятельные и амбициозные. Почему бы руководителям производственной практики со стороны предприятия не попытаться использовать эти наши качества в своих целях? Мы рады были бы получать конкретные производственные задания. Однако руководители практики должны учитывать и наше желание получить по заслугам. Если вуз не в силах ответственно гарантировать качество наших дипломов, почему бы предприятиям, знающим проблемы реализации сложных товаров, не создать систему поручительств за тех молодых специалистов, которые этого заслуживают?

Большое значение имеет и формирование такого рейтинга студента, который учитывал бы не только уровень его успеваемости, но и способность к практическим инновациям. Отдельный преподаватель ведет только свою дисциплину, тогда как студент видит весь учебный процесс в целом. И он может эффективно корректировать качество учебного процесса в вузе, например, указывая на элементы дублирования, выдвигая предложения по совершенствованию технического обеспечения учебного процесса и т.п. Студент вправе предлагать и отдельные инновационные формы преподавания, ибо кому как не ему, видеть степень эффективности учебного процесса. И если какие-нибудь инновации окажутся приемлемыми, это должно вменяться студенту в качестве оценок, совокупность которых должна существенно сказываться на рейтинге такого студента, ну а рейтинг студента должен выступать в качестве основания для того, чтобы вузу ручаться за студента, ответственно гарантируя высокое качество его человеческого капитала.