

Литература

1. Haerpfer, C., Inglehart, R., Moreno, A., Welzel, C., Kizilova, K., Diez-Medrano J., M. Lagos, P. Norris, E. Ponarin & B. Puranen et al. (eds.). 2020. World Values Survey: Round Seven – Country-Pooled Datafile. – Madrid, Spain & Vienna, Austria: JD Systems Institute & WVSA Secretariat. doi.org/10.14281/18241.1. – Режим доступа: <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV7.jsp>. – Дата доступа: 11.03.2020.

ПОРТФОЛИО КАК СПОСОБ ПРЕОДОЛЕНИЯ АСИММЕТРИИ ИНФОРМАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

А. П. Митрахович

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель Р. И. Громько, канд. экон. наук, доцент

Во все времена во всем мире актуальны проблемы, связанные с рынком труда. Для того чтобы он существовал как целостный механизм, необходимо, прежде всего, решать вопросы, связанные с асимметрией информации. Поэтому целью данной работы является изучение методов преодоления асимметрии на рынке труда.

Асимметрия информации – одно из основных несовершенств рынка. На рынке, где преобладает совершенная конкуренция, производители и потребители используют неограниченный и бесплатный доступ к необходимой информации. Но на реальном рынке информации не достаточно и распределена она неравномерно между всеми участниками.

Подробнее остановимся на асимметрии информации на рынке труда на стадии найма работника – это неравномерное распределение информации между сторонами, заключающими контракт, т. е. возникает дисбаланс, когда работодатель и работник не располагают необходимой информацией друг о друге.

Асимметрия информации на рынке труда имеет ряд экономических и социальных последствий, основные из них:

- неадекватность экономического поведения субъектов рынка труда;
- рост фрикционной безработицы;
- усиление дискриминации при найме на работу и в оплате труда по полу, возрасту, социальному статусу и др. [1].

Неадекватность экономического поведения субъектов рынка труда проявляется в самых разнообразных вариациях. Наемные работники, у которых нет достаточной информации о состоянии рынка труда на данный момент времени, попадают в невыгодное положение при проведении переговоров с работодателями об условиях оплаты труда, часто предъявляют не обоснованные требования к уровню заработной платы. Положительным будет тот факт, если нанимающийся на работу имеет представления о качестве располагаемого им человеческого капитала [2].

Рост фрикционной безработицы. Одна из причин безработицы – неудовлетворенность заработной платой: согласно результатам социологических исследований, проведенных в белорусских населенных пунктах, чаще всего работники увольняются по собственному желанию по вышеуказанной причине. Но из-за нехватки информации об условиях работы в других фирмах решение не всегда бывает целесообразным. Поиск нового места трудоустройства длится в среднем до одного месяца, в течение которого люди находятся в статусе безработных [3].

Усиление дискриминации при найме на работу и в оплате труда по полу, возрасту, социальному статусу. Особое внимание следует уделять ситуациям, связан-

ным с социальными характеристиками человека. Например, возьмем выпускника высшего учебного заведения. Под влиянием стереотипов работодатель выстраивает логическую цепочку: нет опыта – низкая производительность труда. Для того чтобы минимизировать риски, в такой ситуации может быть предъявлена невысокая заработная плата [2]. Но чаще всего работодатель отказывается принимать на работу молодых специалистов. Следствием этого является низкий процент трудоустройства по специальности среди выпускников. Это оказывает негативное воздействие как на общую экономическую ситуацию в стране, так и на психологическое состояние конкретного человека.

Преодоление асимметрии информации на рынке труда со стороны выпускников сводится в большинстве своем к подаче информационных сигналов, которые позволяют узнать о потенциальной квалификации и возможных требованиях.

Например, при трудоустройстве необходим определенный перечень документов: документ, удостоверяющий личность; документы воинского учета; трудовая книжка; диплом; направление на работу; страховое свидетельство, медицинское заключение о состоянии здоровья и др. [2]. Указанный список играет огромную роль для нанимателя и снижает все возможные риски, связанные с будущим сотрудником. В некоторых ситуациях нанимателю важна информация о личностных качествах будущего сотрудника. Получение такой информации возможно при проведении тестирования, такая практика имеет место в Беларуси.

Информационный сигнал – функция, несущая сообщение о физических свойствах, состоянии или поведении какой-либо физической системы, объекта или среды и преобразование этих сведений в форму, удобную для восприятия и дальнейшего использования. Исходя из данной темы можно сделать вывод, что сигнал – легко определяемый внешний признак потенциального работника, косвенно характеризующий его продуктивность. Остановимся на таком информационном сигнале как портфолио выпускника.

Развитие профессиональной компетентности выпускника – это развитие творческой индивидуальности, формирование готовности к принятию нового, развитие восприимчивости к инновациям.

Повышение уровня профессионализма выпускника – одно из главных условий повышения качества образования. Поэтому актуальная проблема образовательных учреждений – это научить демонстрировать достижения своих выпускников. Создание портфолио – результативный метод целесообразного и действенного продвижения настоящих и будущих специалистов на рынке труда, способ оценивания имеющихся у них профессиональных компетенций, а также перспектив дальнейшего взаимодействия работодателя с ними [4]. Портфолио может состоять из следующих компонентов:

- информация «от себя» – представление себя;
- информация «от других» – отзывы, характеристики и т. д.

Портфолио можно представить тремя видами:

- документы, которые фиксируют уровень образования, профессиональной компетенции (дипломы, аттестаты, грамоты, сертификаты и т. д.);
- методический «портфель» – описания используемых методов в своей работе, собственные творческие разработки, результаты участия в каких-либо проектах и т. д.);
- результаты прохождения практик во время учебы.

После окончания университета выпускник должен научиться: решать задачи, связанные с его профессиональной компетентностью; работать с традиционными и цифровыми источниками информации; владеть практическими умениями и навыками самостоятельного создания портфолио.

Исходя из этого можно сделать вывод, что портфолио – это:

- средство мониторинга профессионализма выпускника, отражающее уровень его компетентности и конкурентоспособности;
- коллекция материалов, предназначенных для более совершенной организации дальнейшей профессиональной деятельности [4].

Существует ряд профессий, которым портфолио окажет помощь при устройстве на работу, в основном это творческие специальности: преподаватели, маркетологи, программисты, юристы, журналисты, фотографы, копирайтеры и др.

Технология оценки претендента по портфолио является современным способом выявления профессиональной подготовленности выпускника. Его создание – творческий процесс. На сегодняшний день нет единых стандартов по его разработке. Поэтому выпускники могут использовать разнообразные подходы по его организации, опираясь на свои индивидуальные качества. Самостоятельно разрабатывать его структуру и вид, решать, какие документы необходимо в него внести и т. д.

Важнейшая задача портфолио – подача информационного сигнала об уровне и качестве образования выпускника, его профессиональной подготовки. Уровень образования человека может быть измерен следующими параметрами: количеством лет обучения; полученной степенью; репутацией университета или колледжа, давшего степень; характеристикой; средним баллом и т. д. Образование направлено на улучшение способностей человека. Во время обучения ему необходимо получить знания, которые будут применимы в его дальнейшей работе. В портфолио важно отразить не только информацию об участии в научных конференциях, олимпиадах, но опыт разработки различных проектов, отзывы о прохождении практик выпускником, информацию об опыте временной работы и т. д.

Задача портфолио выпускника – стать средством его поддержки в условиях конкуренции на рынке труда и умением правильно, самостоятельно демонстрировать свои достижения работодателю. А в некоторых случаях портфолио может стать итоговым документом – аналогом свидетельства или выступать наряду с ним. А для администрации учреждений портфолио – это визитная карточка будущего работника.

Поэтому раскрутка портфолио выпускника – одно из необходимых и актуальных направлений деятельности вуза для подготовки выпускника к распределению.

Таким образом, одним из эффективных методов преодоления информационной асимметрии на рынке труда является подача информационных сигналов. Это способствует повышению уровня информационного обеспечения участников рынка труда: получение данных о спросе и предложении рабочей силы, безработице, уровне заработной платы, социальных льготах и т. д. Правильная подача информационных сигналов – это эффективный способ продажи собственной рабочей силы. Портфолио – средство подачи такого сигнала и инструмент подготовки выпускника к процессу трудоустройства и повышению своей конкурентоспособности на рынке труда.

Л и т е р а т у р а

1. Новикова, Д. М. Асимметрия информации на рынке труда в Республике Беларусь / Д. М. Новикова. – Режим доступа: <https://elib.bsu.by/handle/123456789/102126?mode=full>. – Дата доступа: 05.03.2021.
2. Капица, С. П. Портфолио как условие формирования профессиональной компетентности выпускника педколледжа / С. П. Капица. – Режим доступа: <http://ext.spb.ru/2011-03-29-09-03-14/152-special-education/4475-2014-01-20-13-04-14>. – Дата доступа: 08.03.2021.
3. Рекич, В. С. Ассиметричная информация на рынке труда: теория эффективной заработной платы / В. С. Рекич. – Режим доступа: <https://www.referat911.ru/Ekonomicheskaya-teoriya/assimetrichnaya-informaciya-na-rynke-truda/142935-2119733-place2.html>. – Дата доступа: 11.03.2021.
4. Бакунин, М. М. Информационная асимметрия на рынке труда / М. М. Бакунин. – Режим доступа: https://vuzlit.ru/299122/informatsionn_asimetriya. – Дата доступа: 11.03.2021.