

Новая экономика

Фаиз М. ШАИХ,
Назир Ахмед ГОПАНГ

**ПОДГОТОВКА К ВЫХОДУ НА РЫНОК ТРУДА
И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА:
ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ
И РЕАЛИИ РЫНКА
(НА ПРИМЕРЕ ИНСТИТУТА
БИЗНЕС-АДМИНИСТРИРОВАНИЯ СУККУР)**

Резюме

На основе опроса, проведенного среди различных организаций и предприятий, определены факторы, влияющие на установление начального оклада, который был бы выше среднего в смежных отраслях менеджмента, бизнеса и экономики. Кроме того, дополнительно опрошены студенты-выпускники ИБА Суккур-Синд 1995–2008 гг. Данные получены от 100 студентов и 50 организаций и предприятий-респондентов с применением простого метода случайности. Результаты указывают на то, что предприятия ценят трудовой опыт и опыт руководящей работы больше, чем студенты, тогда как для студентов более важными являются средний академический балл и подготовка к собеседованию. Студентам, которые хотят получить работу с максимальным начальным окладом, необходимо подкрепить свою академическую успешность реальным трудовым опытом. В результате исследований было обнаружено, что методика и технология

© Фаиз М. Шаих, Назир Ахмед Гопанг, 2009.

Шаих Фаиз М., доцент, SZABAC-Докри, Ларкана-Синд, Пакистан.

Гопанг Назир Ахмед, доцент, факультет бизнеса, Университет Синд Джамшоро, Пакистан.

преподавания могут положительно повлиять на продуктивность деятельности студентов.

Ключевые слова

Наука управления, бизнес, экономика, карьера, ИБА, средний академический балл, оклад при принятии на работу.

Классификация по JEL: J01, J31, M1.

Вступление

Начальный оклад, который выпускник получает при поступлении на работу, устанавливается на рынке покупателей и продавцов. Среда университета способствует ежедневному контакту преподавателей со студентами-выпускниками, которые выступают потенциальными продавцами. Однако ни преподаватели, ни студенты не являются покупателями. Работник «Энгро фудз» доктор Риаз Ахмед отмечает, что студенты не полностью осознают реалии мира, в который они направляются, и то, какие именно навыки им для этого необходимы. Кроме того, он отмечает, что у выпускника, который только что закончил ВУЗ, существует возможность получить надбавку к заработной плате в случае, если он владеет необходимыми навыками и знает, как их использовать. Приведенная выше компания приняла на работу нескольких выпускников ИБА-Суккур с хорошими знаниями рынка, которые доказали свою значимость для организации. Среди управляющих банками (Хабиб Банк Лимитед, Мусульманский коммерческий банк и Нацбанк Пакистана) был проведен опрос относительно производительности труда выпускников ИБА-Суккур. Агга Шазадо Хан, вице-президент Национального Банка Пакистана Суккур, высказал свое удовлетворение результатами работы наших выпускников.

Учитывая историческую связь между показателями освоения навыков, такими как средний академический балл и заработная плата, достаточно трудно оценить значимость желаемых умений, наличие которых требуется при окончании учебного заведения. Модель, базирующаяся на текущей заработной плате, отображает не только значимость умений, наличие которых требуется при окончании учебного заведения, но и предыдущие результаты работы. Естественно, студенты стремятся понять, насколько важны их навыки при выпуске (Deaton A., J. Mueller). Исследование научной литературы по вопросам соотношения образования в колледже и

денежной компенсацией показало существование множества сложных связей. За исключением изложенного в работе Баркли, Сток и Силви, о связях между начальным окладом, квалификацией и показателями навыков, на сегодняшний день известно очень немного. Поскольку многие студенты получают высокооплачиваемую работу, важно, чтобы преподаватели предоставляли наиболее точную и доступную информацию относительно важности альтернативных шагов по подготовке к карьере (Barkley).

Целью данного исследования является проблема распределения времени студентами с целью получения такого начального оклада, который был бы выше среднего. В процессе решения этой проблемы мы сосредотачиваем внимание на приоритетах студентов при распределении времени и противопоставляем их мнению предприятий относительно того, как студентам следует использовать свое время. Мы анализируем то, как решение относительно такого распределения зависит от пола студента и его среднего академического балла, а также от определенных характеристик самого предприятия, таких как его тип (например, предприятие – производитель пищевых продуктов) и товарооборот.

В следующем разделе мы рассмотрим научную литературу, относящуюся к данной теме. Существует немало качеств студента, которые могут положительно повлиять на текущий и начальный уровни заработной платы. Информации в отношении того, насколько активно студент должен привлекаться к определенному виду деятельности, существует, к сожалению, намного меньше, нежели относительно того, что именно необходимо делать (чтобы добиться результата).

Современные модели заработной платы

Д. А. Вайз попытался определить перспективы работодателя путем проведения анализа данных полученных от 100 человек, которые работают в технических, нетехнических, государственных и частных организациях. Была исследована разница в уровнях месячной заработной платы выпускников, которые изучали менеджмент с инжинирингом, библиотековедение и информационные технологии, а также в зависимости от таких характеристик, как опыт работы, социально-экономическое происхождение, лидерские способности сотрудника и опыт руководящей работы. Мы определили, что ежемесячный заработок сотрудника может быть даже до 49% большим, если он работает на определенном предприятии в течение многих лет. Кроме того, установлено, что лица, обучавшиеся на инженерных специальностях, зарабатывают больше тех, которые обучались на сельскохозяйственных, однако меньше, нежели выпускники бизнес-специальностей (данные предыдущих исследований).

Мы провели опрос среди 100 выпускников Института бизнес-администрирования Суккур, которые окончили учебное заведение в 1995–2008 гг. Их средний ежегодный доход, составляющий 200 000 пакистанских рупий, был выше по сравнению со средними ежегодными доходами выпускников по специальностям инженерного направления и выпускников гуманитарных факультетов, которые составляют, соответственно, 80 000 и 70 000 пакистанских рупий. Установлено, что технические специальности характеризуются низким начальным окладом. В большинстве случаев при поиске работы выпускники ориентируются на начальный оклад. Поиск работы посредством личных связей, а также наличие опыта работы положительно влияют на уровень начального оклада. Среди других факторов, влияющих на высокий уровень начального оклада, также следует выделить наличие научной степени выше бакалавра и существование на бизнес-рынке более одного предложения труда.

Разработка опроса и полученные данные

Студент должен знать, какую выгоду он будет иметь от занятия определенным видом деятельности, чтобы оптимально распределить свое время при выполнении разных видов деятельности, работая на предприятии. Данные нашего исследования были получены в результате опроса 100 выпускников и 50 организаций, в которых эти выпускники работают, с использованием простого метода случайности. Существуют два потенциальных способа получения такой информации: (I) с помощью использования данных наблюдений по заработной плате и деятельности с целью определения выгоды от выполнения каждого вида деятельности; (II) при помощи опроса работодателей относительно их оценки альтернативных видов деятельности с точки зрения их важности. У каждого из подходов, естественно, есть свои преимущества и недостатки.

До сих пор научная литература сосредотачивалась, в основном, на первом подходе, то есть использовании данных наблюдений за заработной платой и деятельностью с целью определения выгоды от выполнения каждого вида деятельности. Было определено, что уровень начального оклада, в зависимости от определенных факторов, таких как средний балл, снижался, в результате чего сделано предположение о критическом влиянии данной переменной на уровень начального оклада. Преимуществом такого подхода является то, что данные отображают фактические рыночные условия и существующие предложения по заработной плате. Формально отношения между работодателями и студентами можно рассматривать в контексте классического анализа ценообразования Розена. В этом контексте студент выступает поставщиком товара (труда) с многосторонними качествами (навыками), а работодатель – покупателем. Начальный

оклад – это стоимость труда, и, являясь таковой, она выступает показателем не только качества личности, но и характеристики предприятия.

Альтернативным путем установления того, каким образом работодатели оценивают разные характеристики студентов, является их личный опрос. Основным недостатком отмеченного подхода является то, что ответы работодателей могут не совпадать с их фактическим поведением. Однако среди преимуществ следует подчеркнуть то, что оценки работодателя и студента распределяются при измерении. Метод опроса не следует считать заменителем исследования, базирующегося на данных наблюдений, необходимо использовать его как дополнительный подход, предоставляющий возможность посмотреть на те же вопросы с другого ракурса. В рамках этого исследования проводился опрос работодателей и студентов относительно того, как, по их мнению, студент должен распределять время между разными видами деятельности с целью повышения уровня начального оклада.

Совокупность данных, полученных в результате опроса работодателей

Данные были собраны путем проведения отдельных опросов работодателей и студентов ИБА. «Мнение работодателей» сформулировано в результате получения информации от организаций, предприятий, сети продовольственных рынков. Оно отображает ситуацию, существующую на рынке труда, который обслуживается выпускниками Института бизнес-администрирования Суккур. Для участия в исследовании выбирались работодатели, имеющие национальную репутацию в отрасли, в которой они работают. Определившись с кандидатурами, мы предложили предприятиям заполнить анкету на одну страницу. Некоторые предприятия возвращали заполненную анкету в тот же день. В фирмы, которые не выходили на связь, мы звонили повторно и высылали дополнительные факсы. Мы продолжали устанавливать связь с каждым работодателем, пока не получали либо заполненные анкеты, либо отказа. Во всех случаях представители предприятий, которые заполняли анкеты, были ознакомлены с практикой принятия на работу, применяющуюся на их фирмах. На малых предприятиях анкету обычно заполнял один из его владельцев. На больших – сотрудник отдела кадров, который специализировался в отрасли принятия решений по трудоустройству. Во всех случаях мы попытались найти человека с соответствующими полномочиями на каждом из предприятий.

Опрос предприятий проводился с осени 1999 г. до весны 2008 года. В общем, мы обратились в 50 различных предприятий, из которых 45 приняли участие в опросе, то есть процент возвращенных опросников составил

более 90. Однако к полученным результатам необходимо относиться с осторожностью.

Таблица 1.

Опрос предприятий: описание

Название организации	Количество выпускников ИБА, работающих в различных организациях	Средняя заработная плата на 1 человека	Общее количество сотрудников
Продовольственные фирмы	10	25000	23,000
Национальный орган регистрации и информации (NADRA)	19	14,000 за месяц 168,000 за год	15000
Энгро Фудз	15	24,000 за месяц 288,000 за год	1000
Компания FFC	02	35,000 за месяц 420,000 за год	30000
Хабиб Банк Лимитед-Цюрих	01	50,000 за месяц 600,000 за год	30000
Аскари Банк	8	20,000 за месяц 240,000 за год	500000
Хабиб Банк Лимитед (HBL)	03	25,000 за месяц 3,00000	1240000
Юнайтед Банк Лимитед (UBL)	03	28,000 за месяц 336,000 за год	120000
Банк Аль-Фалах	5	25,000 за месяц 3,00000	239000
Фарма Индастриз Гейтс Фарма	02	40,000 за месяц 480,000 за год	2456000 40000
Адвентис Фарма	01	30,000 за месяц 360,000 за год	3557882
Хилтон Фарма	02	30,000 за месяц 360,000 за год	400000
Новартус	03	23000	50000
Телекоммуникации	05	20,000 за месяц 240,000 за год	580000
Преподаватели ИБА	05	30,000 за месяц 360,000 за год	200

Таблица 2.

Опрос студентов: описание

Студенты (характеристики)	Среднее и стандартное отклонение
Выпускники 1995 года	0,05 (0,21)
Выпускники 1996 года	0,22 (0,41)
Выпускники 1997 года	0,40 (0,49)
Выпускники 1998 года	0,24 (0,43)
Выпускники 1999 года	0,06 (0,23)
Выпускники 2000 года	0,07 (0,34)
Выпускники 2001 года	0,072 (0,28)
Выпускники 2002 года	0,076 (0,079)
Выпускники 2003 года	0,081
Выпускники 2004–2005 годов	0,080 (0,034)
Выпускники 2005 года	0,770 (0,0,334)
Выпускники 2006 года	0,885 (0,418)
Выпускники 2007–2008 годов	0,6765 (0,6765)

Совокупность данных, полученных в результате опроса студентов

Насколько представления студентов совпадают с практикой принятия на работу на этих предприятиях? Чтобы найти ответ на данный вопрос, осенью 1999 года был проведен опрос студентов, обучавшихся на факультете менеджмента ИБА Сукур.

Точно так же, как и в случае с предприятиями, студентов попросили высказать свое мнение относительно распределения времени при выполнении пяти альтернативных видов деятельности, способствующих повышению заработной платы. Опрошенные должны были отметить год оконча-

ния ими учебного заведения, свой средний академический балл и личные планы относительно учебы в аспирантуре. Как средние, так и стандартные отклонения на каждую из студенческих характеристик представлены в данной работе. 40% студентов окончили институт в 1996 году, 24% – в 2000, 22% – в 2005, 27% – в 2006, и 30% – в 2007–2008 годах. 78% опрошенных студентов – лица мужского пола. Средний балл опрошенных составлял 2,86 по четырехбальной шкале.

Студенческая модель и результаты

Статистическая модель данных студентов имеет такую же форму, как и модель предприятий, однако матрица плана определяется другим способом:

$$Y = \mu + X_1 \beta_1 + X_2(X_1) \beta_2 + \varepsilon,$$

где Y является $mn \geq 1$ вектором распределения времени, отмеченным студентами, μ – это средний общий показатель распределения времени, согласно ответам студентов, X_1 – это $mn \geq$ вектор главного эффекта или эффекта условий эксперимента (например, 5 категорий распределения времени), $X_2 X_1$ – $mn \geq mk$ матрица взаимного влияния характеристик студента (напр., выпускники 1995–2004 годов, лица мужского пола, выпускники ИБА Сукур с определенным средним баллом) и эффекта условий эксперимента; β_1 и β_2 являются соответствующими векторами параметров, а ε – остаточный член. Индекс m обозначает количество категорий, которые в данном случае составляют 5, а индекс n касается числа студентов, а именно 100 человек.

Результаты

При сравнении данных таблицы 2 (предприятия) и таблицы 3 (студенты) можно отметить определенные различия в ответах предприятий и студентов. Для статистического отображения этих различий, опять-таки, можно применить общую линейную модель, однако значение матрицы должно быть определено повторно. Модель имеет такой вид:

$$Y = \mu + X_1 \beta_1 + X_2(X_1) \beta_2 + \varepsilon,$$

где $Y = mn \geq 1$ вектор распределения времени в среднем для студентов и предприятий, X_1 – $mn \geq m$ вектор главного эффекта или эффекта условий эксперимента. Опять-таки, β_1, β_2 – это векторы параметров, ε – остаточный член. Индекс m обозначает количество категорий, которые в данном слу-

чае составляют 5, а индекс n отображает количество предприятий и в данном случае соответствует значению 56. Первая гипотеза (H_1) заключается в том, что распределение времени по видам деятельности для предприятий не отличается. Проверка этой гипотезы эквивалентна проверке условия $\beta_1 = 0$. Вторая гипотеза (H_2) заключается в том, что распределение времени по видам деятельности в зависимости от характеристик предприятий не отличается. Проверка этой гипотезы эквивалентна проверке условия $= \beta_2$.

В таблице 3 представлены результаты опроса предприятий или их представление «модели сотрудника». В графе средний % времени отмечены среднестатистические ответы работодателей относительно того, как, по их мнению, студентам следует распределять свое время между пятью альтернативными видами деятельности в первые годы учебы, чтобы получить приглашение на работу с максимальным начальным окладом, то есть суммой, которая была бы равна 100% времени в уравнении. Критерий Фишера указывает на то, что первая гипотеза отбрасывается на уровне 0,001. Поэтому распределение времени по видам деятельности так отличается для предприятий и не является равномерным. Так, значимость опыта работы или стажировки и опыта руководящей работы в студгородке значительно отличается: от нулевого уровня до уровня 90%. На это указывают значения 0,001 и 0,0012. Кроме того, средние значения трех категорий, а именно: специальной курсовой работы, повышение среднего балла и подготовки к интервью статистически не отличаются друг от друга. Наряду с указанными видами деятельности, работодатели рекомендуют студентам младших курсов, стремящимся получить максимальный начальный оклад, посвящать 38,78% времени стажировке и 23,5% – получению опыта руководящей работы в студгородке.

Результаты проверки второй гипотезы можно увидеть в таблице 3 в колонке «Отклонения от среднего % времени». Значение p , которое относится к статистике критерия Фишера и индивидуальных категорий, указывает на то, что существенных различий между разными типами предприятий, с разным товарооборотом и разным количеством сотрудников нет, кроме одного. Единственное отклонение, которое значительно отличается от нуля на уровне 90% и выше, относится к тому, что фирмы-дистрибьюторы придают меньше значения стажировке. По сравнению с общим средним отклонением, составляющим 45,77%, данное отклонение составляет 17,9%. Однако, как и другие работодатели, фирмы-дистрибьюторы продовольственных товаров по-прежнему придерживаются мнения, что среди других видов деятельности стажировка является наиболее важной и способствует получению более высокой заработной платы.

Таблица 3.

Общая линейная модель распределения времени, избранная студентами для получения максимального начального оклада

	Специальная курсовая работа	Повышение среднего балла	Опыт работы или стажировка	Опыт руководящей работы в студгородке	Подготовка к собеседованию	Критерий Фишера
Средний % времени	0,1711* (0,0001)	0,1397* 0,0002	0,3222* 0,0001	0,2212* 0,0001	0,1455* 0,0001	30,75 0,0001
Отклонения	от среднего % времени					
Выпускники 1995 года	-0,03369 (0,3307)	0,0208 (0,5485)	0,0243 (0,4826)	-0,0033 (0,9233)	-0,0059 (0,8655)	0,37 (0,87)
1996	-0,03470 (0,2539)	0,0410 (0,1787)	0,00270 (0,9297)	0,0082 (0,7885)	0,0009 (0,9770)	0,64 (0,67)
1997	-0,0473 (0,1132)	0,0562 (0,0602)	-0,0097 (0,7451)	0,0035 (0,9057)	0,0027 (0,9287)	1,23 (0,29)
1998	-0,022 (0,2333)	0,0552 (0,12343)	0,00453 (0,000543)	(0,06675) -00,6756	(0,08978) 0,06553	0,66 (0,65)
1999	-0,34555 (0,4543)	0,223132 (0,29799)	-0,56565 (0,68757)	-0,65345 (0,25634)	-0,5645 (0,22333)	0,70 (0,68)
2000	-0,22345 (0,2334)	-0,5757 (0,4363)	-0,06675 (0,2345)	-0,45452 (0,45434)	-0,0655 (0,45643)	0,75 (0,72)
2001	-0,300 (0,3794)	-0,0543 (0,1269)	-0,67867 (0,9315)	-0,05645 (0,7055)	-0,334 (0,08158)	0,80 (0,76)
2002	-0,088 (0,8413)	-0,0360 (0,56465)	-0,0007 (0,78676)	-0,00087 (0,78786)	-0,0898 (0,564654)	0,85 (0,81)
2003	-0,0678 (0,7857)	-0,06876 (0,57657)	-0,02786 (0,6868)	-0,678687 (0,65589)	-0,07979 (0,7896)	0,90 (0,85)
2004	-0,0088 (0,8414)	-0,0360 (0,4115)	-0,0085 (0,56545)	-0,07876 (0,267856)	-0,022 (0,2333)	0,93 (0,89)
2005	-0,0777 (07686)	-0,0360 (0,4115)	-0,0085 (0,56545)	-0,07876 (0,267856)	-0,022 (0,2333)	0,93 (0,89)
2006	-0,0777 (07686)	-0,0360 (0,4115)	-0,0085 (0,56545)	-0,07876 (0,267856)	-0,022 (0,2333)	0,93 (0,89)
2007–2008	-0,0777 (07686)	-0,0360 (0,4115)	-0,0085 (0,56545)	-0,07876 (0,267856)	-0,022 (0,2333)	0,93 (0,89)

Табл. 3 отображает уровни студенческой модели. В столбике «средний» процент времени представлены среднестатистические ответы студентов на вопросы относительно того как, на их взгляд, следует распределять свое время между пятью альтернативными видами деятельности в первые годы учебы, чтобы получить приглашение на работу с максимальным начальным окладом, который, опять-таки, составляет 100%. Критерий Фишера указывает на то, что вторая гипотеза отрицается на уровне 0,001. Поэтому распределение студентами времени по видам деятельности все-таки отличается и не является равномерным. В этом случае, при распределении видов деятельности по времени существует значительная разница, а именно от нуля до уровня 99%. Это видно со значений p , которые составляют 0,0001 или 0,0002 для каждого из видов деятельности. Среди видов деятельности, о которых идет речь, студенты считают, что для получения максимально возможного начального оклада 18% времени необходимо выделить на выполнение специальной курсовой работы и 14% на стажировку. Более того, при группировке статистических данных (не указанных здесь) единственными видами деятельности, которые существенно не отличаются от других, является повышение среднего балла и подготовка к собеседованию. Данные в этом столбце указывают на то, что важность повышения среднего балла снижается на 1,53% общего времени при каждом дополнительном пункте среднего балла, который имеет студент.

Что касается стажировки, то важность этой деятельности возрастает на 3,45% общего повышения заработной платы при каждом дополнительном пункте среднего балла, который имеет студент. Лица, планирующие поступить в аспирантуру сразу, определили, что на стажировку необходимо выделять на 4,76% больше среднего значения общего времени, которое используется с целью получения более высокого начального оклада. Те, кто планирует поступить в аспирантуру позже, считают, что на стажировку необходимо выделять на 3,66% меньше среднего значения общего времени, которое используется с целью получения более высокого начального оклада. По мнению студентов Суккур-ИБА, стажировке необходимо посвящать на 4,55% больше среднего значения времени, а руководящей работе – на 5% меньше. Это указывает на то, что студенты Суккур-ИБА делали меньший акцент на стажировку и больший – на получение опыта руководящей работы. При сравнении ответов студентов ИБА-Карачи и Колледжа Бизнеса и Менеджмента рекомендации работодателей относительно стажировки больше совпадают с представлениями студентов ИБА-Суккур.

Выводы исследования

Данное исследование сосредоточено на очень специфической проблеме, а именно, каким образом студенты младших курсов используют время до выпуска с целью получения максимально возможного начального оклада при будущей работе на продовольственных и производственных предприятиях. Как следствие, это исследование касается не всех основных факторов, влияющих на уровень начального оклада. Что касается студентов младшего уровня, обучающихся на бизнес-специальностях, с точки зрения работодателей агропродовольственного и производственного сектора, можно сказать следующее: значение полученных данных можно понять, рассмотрев их в контексте противопоставления теории человеческого капитала и скрининга. Учитывая теорию человеческого капитала, высшее образование является фактором, который может влиять на получение большей заработной платы, поскольку он указывает работодателю на то, что ценные навыки были освоены. С точки зрения скрининга, исключительно благодаря образованию на уровне колледжа и окончанию высшего образования работодатель получает сигнал о том, что у перспективного выпускника имеются преимущества по сравнению со средним кандидатом, что, опять-таки, способствует увеличению заработной платы (Wolpin). Поэтому можно сделать вывод, что работодатель ставит акцент на стажировке и опыте руководящей работы в студгородке, поскольку эти виды деятельности указывают на то, что студент владеет навыками, необходимыми в мире бизнеса. Преподаватели считают, что стажировка может улучшить мотивацию студентов к написанию будущей курсовой работы и вооружить их определенным опытом, который может быть применен при написании следующей курсовой работы. Учитывая это, стажировка после сдачи итогового экзамена на получение степени BBA или MBA поощряется преподавателями и, в результате, может способствовать повышению среднего академического балла студента. Не потому ли программы BBA и MBA часто требуют приобретения значительного профессионального опыта перед получением самой степени? У студентов бизнес-специальностей существует больше возможностей для участия в разнообразных программах стажировки по сравнению со студентами, которые обучаются на других специальностях.

С точки зрения работодателей, стажировке необходимо посвящать больше внимания. Однако опыт работы и руководства не заменяет опыта, полученного в учебном заведении, а является, скорее, дополнительным. Наличие высшего образования является минимальным требованием для выхода на рынок труда. Кроме того, работодатели ищут студентов, у которых есть практический опыт работы.

Выводы

Данное исследование сосредоточено на очень особенной проблеме, а именно: каким образом студенты младших курсов должны зачисляться на программу MBA или бизнес-специальности? До тех пор, пока студенты бизнес-программ ИБА Султур придерживаются принципов качества и совершенства, имидж выпускников этого института будет находиться на более высоком уровне по сравнению с выпускниками других бизнес-школ в нижнем Синде и будет соответствовать требованиям как пакистанского, так и мирового рынков. Данные, полученные в результате исследования, можно осмыслить путем противопоставления теории человеческого капитала и скрининга. Научная школа человеческого капитала считает, что высшее образование повышает уровень заработка, поскольку оно дает работодателю понять, что ценные навыки были освоены. В противовес этому, научная школа скрининга считает, что исключительно благодаря поступлению в колледж и завершению высшего образования работодатель получает сигнал о том, что перспективный выпускник имеет преимущество над средним кандидатом, что, опять же таки, повышает уровень его заработка. С точки зрения преподавателей, стажировка может улучшить мотивацию студентов к написанию будущей курсовой работы и обеспечить их определенным опытом, который они смогут применить при написании следующей курсовой работы. То есть, стажировка может повысить их средний академический балл. Следовательно, выпускники MBA получают хорошее понимание реалий рынка и рыночных отношений. Чтобы лучше оценить нашу учебную программу, работодателям необходимо хорошо понять, что именно мы изучаем, а также принять участие в оценке знаний студентов в отношении рынка, после того как они завершили программу стажировки по своей основной специальности.

Литература

1. Barkley, A. P, W. A. Stock, and C. K. Sylvie's Business Graduate Earnings, Am. J. O. A. Economics. 81 (November 1999): 785–800.
2. Broder, J. M., and R. F. Deprey, Monetary returns to bachelor's degree in Agricultural Economics Amer. J. Agr. Econ. 77 (August 1995): 666–73.
3. Deaton, A, and J. Mueller, Economics and Consumer behavior, Cambridge University press, 1980. Economic Survey of Pakistan 2007–08, Ministry of finance, Government of Pakistan.
4. FAEIS-food and agriculture education information system. Fall 1998 Enrolment in Agriculture, Renewable Resources, Natural resources and forestry.

- forestry. USDA/CSREES/SERD/ Higher education promotion and Texas A & M University 1999.
5. James, E., N. Alsalam, J.C. Conaty, and D.L. to, «College quality and future earning: where should you send your child to college?» *Amer. Econ. Rev.* 79 (May 1989): 247–52.
 6. Jones. E. B. and J. D Jackson. College Grades and labour Market rewards. *J. Human Res.* 30 (Spring 1990): 253–66.
 7. Lim, S. L.(1999) The supply response of primary producers' Penerbit University Malaysia. Jaforullah, M., 1993, Asymmetric supply response: evidence from Bangladesh, *Journal of Agricultural Economics*, 44, 490, 495.
 8. Maitha, J. K., 1970, productivity response to price, A case study of Kenyan coffee East African Economic. *Review.* 23–37.
 9. Ogbu, O. M. Gwetibou, M., 1990, Agricultural supply response in sub-Saharan a critical review of the literature. *Afr. Dev. Rev.* 2, 83–99.
 10. Preston, W. P., J. M. Broder, and M.C. Almero. Temporal Analysis of Income Earned by former Agriculture Students. *Amer. J. Agric.* 72 (February 1990): 13–23.
 11. Rao J. M., 1989, Agricultural supply response: a survey *Agric.Eco.* 3, 1–22.
 12. Wise, D. A. Academic achievement and job performance. *Amer. Econ. Rev.* 65 (June 1975): 350–66.
 13. Wolpin, K. L. Education and Screening. *Amer. Econ. Rev.* 67 (December 1977): 949–58.

Статья поступила в редакцию 16 марта 2009 г.