

**Нова економіка**

Фаїз М. ШАІХ,  
Назір Ахмед ГОПАНГ

**ПІДГОТОВКА ДО ВИХОДУ НА РИНОК ПРАЦІ  
ТА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ:  
БАЧЕННЯ ВИПУСКНИКІВ ТА РЕАЛІЇ РИНКУ  
(НА ПРИКЛАДІ ІНСТИТУТУ  
БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ СУККУР)**

**Резюме**

На основі опитування, проведеного серед різних організацій та підприємств, визначено фактори, пов'язані зі встановленням початкового окладу, який був би вищим за середній у суміжних галузях менеджменту, бізнесу та економіки. Крім того, додатково опитано студентів-випускників ІБА Суккур-Сінд 1995–2008 років. Дані отримано від 100 студентів та 50 організацій та підприємств-респондентів за допомогою простої техніки випадковості. Результати вказують на те, що підприємства цінують трудовий досвід та досвід керівної роботи більше, ніж студенти, тоді як для студентів важливішими є середній академічний бал та підготовка до співбесіди. Студентам, які хочуть отримати роботу з максимальним початковим окладом, варто підкріпити свою академічну успішність реальним трудовим досвідом. У результаті досліджень було виявлено, що методика та технологія викладання можуть позитивно впливати на продуктивність діяльності студентів.

---

© Фаїз М. Шаїх, Назір Ахмед Гопанг, 2009.

Шаїх Фаїз М., доцент, SZABAC-Докрі, Ларкана-Сінд, Пакистан.

Гопанг Назір Ахмед, доцент, факультет бізнесу, Університет Сінд Джамшоро, Пакистан.

## Ключові слова

Наука управління, бізнес, економіка, кар'єра, ІБА, середній академічний бал, оклад при прийнятті на роботу.

Класифікація за JEL: J01, J31, M1.

## Вступ

Початковий оклад, який випускник отримує при прийнятті на роботу, встановлюється на ринку покупців та продавців. Середовище університету сприяє щоденному контакту викладачів зі студентами-випускниками, які виступають потенційними продавцями. Однак ні викладачі, ні студенти не є покупцями. Працівник «Енгро фудз» доктор Ріаз Ахмед зазначає, що студенти не цілком усвідомлюють реалії світу, до якого вони прямують, та те, які саме навички їм для цього знадобляться. Крім того, він зазначає, що у випускника, який щойно закінив ВНЗ, існує можливість отримання надбавки до заробітної плати у випадку, якщо він володіє необхідними навичками та знає, як їх використовувати. Зазначена вище компанія прийняла на роботу декількох випускників ІБА-Суккур з добрим знанням ринку, які довели свою значимість для організації. Серед управляючих банками (Хабіб Банк Лімітед, Мусульманський комерційний банк та Нацбанк Пакистану) було проведено опитування стосовно продуктивності праці випускників ІБА-Суккур. Аґґа Шазадо Хан, віце-президент Національного Банку Пакистану Суккур, висловив своє вдовolenня результатами роботи наших випускників.

З огляду на історичний зв'язок між показником засвоєння навичок, таким як середній академічний бал, та заробітною платою, доволі важко оцінити значимість бажаних умінь, наявність яких вимагається при закінченні навчального закладу. Модель, яка базується на поточній заробітній платі, відображає не лише значимість умінь, наявність яких вимагається при закінченні навчального закладу, а й попередні результати роботи. Звичайно ж, студенти хочуть розуміти, наскільки важливими є їхні навички при випуску (Deaton A., J. Mueller). Дослідження наукової літератури з питань співвідношення освіти в коледжі та грошової компенсації вказало на існування безлічі складних зв'язків. За винятком викладеного в роботі Барклі, Сток та Силві про зв'язок між початковим окладом, кваліфікацією та показниками навичок, на даний час відомо дуже мало. Оскільки чимало студентів отримують високооплачувану роботу, важливо, щоб викладачі надавали найточнішу доступну інформацію стосовно важливості альтернативних кроків підготовки до кар'єри (Barkley).

Метою даного дослідження є проблема розподілу часу студентами з метою отримання такого початкового окладу, який був би вищим за середній. У процесі розв'язання цієї проблеми ми зосереджуємо увагу на пріоритетах студентів при розподілі часу та протиставляємо їх думці підприємств стосовно того, як студентам варто використовувати свій час. Ми аналізуємо те, як рішення стосовно такого розподілу залежить від статі студента та його середнього академічного балу, а також від певних характеристик самого підприємства, таких як його тип (наприклад, підприємство – виробник харчових продуктів) та товарооборот.

У наступному розділі ми розглянемо наукову літературу, яка стосується даної теми. Існує чимало якостей студента, які можуть позитивно впливати на поточний та початковий рівні заробітної плати. Інформації щодо того, наскільки активно студент повинен залучатися до певного виду діяльності, існує, на жаль, набагато менше, ніж стосовно того, що саме потрібно робити (того, що буде добре).

### **Сучасні моделі заробітної плати**

Д. А. Вайз спробував визначити перспективи працедавця шляхом проведення аналізу даних отриманих від 100 осіб, які працюють у технічних, нетехнічних, державних та приватних організаціях. Було досліджено різницю в рівнях місячної заробітної плати випускників, які вивчали менеджмент з інжинірингом, бібліотекознавство та інформаційні технології, а також залежно від наступних характеристик: досвіду роботи, соціо-економічного походження, лідерських здібностей працівника та досвіду керівної роботи. Нами визначено, що щомісячний заробіток працівника може бути аж до 49% більшим, якщо він працює на певному підприємстві протягом багатьох років. Крім того, визначено, що особи, які навчалися на інженерних спеціальностях, заробляють більше, ніж ті, які навчалися на сільськогосподарських, однак менше, ніж випускники бізнес-спеціальностей (дані попередніх досліджень).

Ми провели опитування серед 100 випускників Інституту бізнес-адміністрування Суккур, які закінчили навчальний заклад у 1995–2008 роках. Їхній середній щорічний дохід, який становить 200 000 пакистанських рупій, було порівняно із середніми щорічними заробітними платами випускників зі спеціальностями інженерного спрямування та випускників гуманітарних факультетів, які складають, відповідно, 80 000 та 70 000 пакистанських рупій. Визначено, що технічні спеціальності характеризуються низьким початковим окладом. У більшості випадків при пошуку роботі випускники орієнтуються на початковий оклад. Пошук роботи через особисті зв'язки, а також наявний досвід роботи позитивно впливає на рівень початкового окладу. Серед інших факторів, які впливають на високий рівень початкового

окладу, також можна виділити наявність наукового ступеня вище бакалавра та існування на бізнес-ринку більш ніж однієї пропозиції праці.

### **Розробка опитування та отримані дані**

Студент повинен знати, яку користь він отримає від виконання певного виду діяльності, щоб оптимально розподілити свій час при виконанні різних видів діяльності, працюючи на підприємстві. Дані нашого дослідження було отримано в результаті опитування 100 випускників та 50 організацій, у яких ці випускники працюють, з використанням простої техніки випадковості. Існує два потенційних шляхи отримання такої інформації: (I) за допомогою використання даних спостережень за заробітною платою та діяльністю з метою визначення користі від виконання кожного виду діяльності; (II) опитування працедавців стосовно оцінки ними альтернативних видів діяльності з точки зору їх важливості. Кожен з підходів, вочевидь, має свої переваги та недоліки.

До цього часу наукова література зосереджувалася на першому підході, тобто використанні даних спостережень за заробітною платою та діяльністю з метою визначення користі від виконання кожного виду діяльності. Було визначено, що рівень початкового окладу, залежно від певних факторів, таких як середній бал, знижувався, в результаті чого зроблено припущення про критичний вплив даної змінної на рівень початкового окладу. Перевагою такого підходу є те, що дані відображають фактичні ринкові умови та існуючі пропозиції щодо заробітної плати. Формально стосунки між працедавцем та студентами можна розглядати в контексті класичного аналізу ціноутворення Розена. У цьому контексті студент виступає постачальником товару (праці) з багатосторонніми якостями (навичками), а працедавець – покупцем. Початковий оклад – це вартість праці, і, будучи такою, вона виступає показником не лише якостей особистості, а й характеристик підприємства.

Альтернативним шляхом встановлення того, як працедавці оцінюють різні характеристики студентів, є їх особисте опитування. Основним недоліком зазначеного підходу є те, що відповіді працедавців можуть не співпадати з їх фактичною поведінкою. Однак з-поміж переваг варто зазначити те, що оцінки працедавця та студента розділяються при вимірюванні. Метод опитування не варто вважати заміником досліджень, що базуються на даних спостережень, потрібно використовувати його як додатковий підхід, який надає можливість поглянути на ті ж самі питання з іншого ракурсу. У рамках цього дослідження проводилося опитування працедавців та студентів стосовно того, як, на їхню думку, студент повинен розподіляти час між різними видами діяльності з метою підвищення рівня початкового окладу.

## Сукупність даних, отриманих у результаті опитування працедавців

Дані було зібрано шляхом проведення окремих опитувань працедавців та студентів ІБА. «Думка працедавців» сформована в результаті отримання інформації отриманої від організацій, підприємств, мережі продовольчих ринків. Вона відображає ситуацію, що існує на ринку праці, який обслуговується випускниками Інституту бізнес-адміністрування Суккур. Для участі в дослідженні обиралися працедавці, що мають національну репутацію в галузі, у якій вони працюють. Визначившись з кандидатурами, ми запропонували підприємствам заповнити анкету на одну сторінку. Деякі підприємства повертали заповнену анкету в той же день. До фірм, які не виходили на зв'язок, ми телефонували повторно та надсилали додаткові факси. Ми продовжували встановлювати зв'язок з кожним працедавцем, допоки не отримували або заповнені анкети, або відмови. В усіх випадках особи, представники підприємств, які заповнювали анкети, були ознайомленими з практикою прийняття на роботу, що застосовувалася на їхніх фірмах. У малих підприємствах анкету зазвичай заповнював один з його власників. На великих – працівник відділу кадрів, який спеціалізувався в галузі прийняття рішень щодо працевлаштування. В усіх випадках ми намагалися знайти особу з відповідними повноваженнями на кожному з підприємств.

Опитування підприємств проводилося, починаючи з осені 1999 р., до весни 2008 року. Загалом, ми звернулися до 50 різних підприємств, з яких 45 узяли участь, тобто відсоток повернутих запитальників становив понад 90. Однак до отриманих результаті потрібно ставитися з обережністю.

Таблиця 1.

### Опитування підприємств: опис

Назва організації	Кількість випускників ІБА, які працюють у різних організаціях	Середня заробітна плата на особу	Загальна кількість працівників
Продовольчі фірми	10	25000	23,000
Національний орган реєстрації та інформації (NADRA)	19	14000 за місяць 168,000 за рік	15000
Енгро Фудз	15	24,000 за місяць 288,000 за рік	1000

Назва організації	Кількість випускників ІБА, які працюють у різних організаціях	Середня заробітна плата на особу	Загальна кількість працівників
Компанія FFC	02	35,000 за місяць 4,20000 за рік	30000
Хабіб Банк Лімітед-Цюріх	01	50,000 за місяць 6,00000 за рік	30000
Аскарі Банк	8	20,000 за місяць 2,40,000 за рік	500000
Хабіб Банк Лімітед (HBL)	03	25,000 за місяць 3,00000	1240000
Юнайтед Банк Лімітед (UBL)	03	28,000 за місяць 3,36000 за рік	120000
Банк Аль-Фалах	5	25,000 за місяць 3,00000	239000
Фарма Індастріз Гейтс Фарма	02	40,000 за місяць 4,80,000 за рік	2456000 40000
Адвентіс Фарма	01	30,000 за місяць 360,000 за рік	3557882
Хілтон Фарма	02	30,000 за місяць 360,000 за рік	400000
Новартус	03	23000	50000
Телекомунікації	05	2,0,000 за місяць 240,000 за рік	580000
Викладачі ІБА	05	30,000 за місяць 360,000 за рік	200

### **Сукупність даних, отриманих у результаті опитування студентів**

Наскільки уявлення студентів співпадають з практикою прийняття на роботу на цих підприємствах? Щоб знайти відповідь на дане запитання, восени 1999 року було проведено опитування студентів, які навчалися на факультеті менеджменту ІБА Сукукур.

Так само як і у випадку з підприємствами, студентів попросили висловити свою думку стосовно розподілу часу при виконанні п'яти альтернативних видів діяльності, які сприяють підвищенню заробітної плати. Опитувані повинні були зазначити рік закінчення ними навчального закладу, свій середній академічний бал та особисті плани щодо навчання в аспірантурі. Як середні, так і стандартні відхилення на кожну зі студентських характери-

стик представлені в даній роботі. 40% студентів закінчили інститут у 1996 році, 24% – у 2000, 22% – у 2005, 27% – у 2006, та 30% – у 2007–2008 роках. 78% опитаних студентів – це особи чоловічої статі. Середній бал опитуваних становить 2,86 за чотирибальною шкалою.

Таблиця 2.

**Опитування студентів: опис**

Студенти (характеристики)	Середнє та стандартне відхилення
Випускники 1995 року	0,05 (0,21)
Випускники 1996 року	0,22 (0,41)
Випускники 1997 року	0,40 (0,49)
Випускники 1998 року	0,24 (0,43)
Випускники 1999 року	0,06 (0,23)
Випускники 2000 року	0,07 (0,34)
Випускники 2001 року	0,072 (0,28)
Випускники 2002 року	0,076 (0,079)
Випускники 2003 року	0,081
Випускники 2004–2005 років	0,080 (0,034)
Випускники 2005 року	0,770 (0,0,334)
Випускники 2006 року	0,885 (0,418)
Випускники 2007–2008 років	0,6765 (0,6765)

### Студентська модель та результати

Статистична модель даних студентів має таку ж загальну форму, як і модель підприємств, однак матриця плану визначається іншим способом:

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

де  $Y \in mn \geq 1$  вектором розподілу часу, зазначений студентами,  $\mu$  – це середній загальний показник розподілу часу, згідно з відповідями студентів,  $X_1$  – це  $mn \geq$  вектор головного ефекту або ефекту умов експерименту (наприклад, 5 категорій розподілу часу),  $X_2$   $X_1 - mn \geq mk$  матриця взаємного впливу характеристик студента (напр., випускники 1995–2004 років, особи чоловічої статі, випускники ІБА Сукур з певним середнім балом) та ефекту умов експерименту;  $\beta_1$  і  $\beta_2$  є відповідними векторами параметрів, а  $\varepsilon$  – залишковий член. Індекс  $m$  позначає кількість категорій, які в даному випадку становлять 5, а індекс  $n$  стосується числа студентів, а саме 100 осіб.

Таблиця 3.

Загальна лінійна модель розподілу часу, обрана студентами для отримання максимального початкового окладу

	Спеціальна курсова робота	Підвищення середнього балу	Досвід роботи або стажування	Досвід керівної роботи у студмістечку	Підготовка до співбесіди	Критерій Фішера
Середній % часу	0,1711* (0,0001)	0,1397* 0,0002	0,3222* 0,0001	0,2212* 0,0001	0,1455* 0,0001	30,75 0,0001
Відхилення від середнього % часу						
Випускники 1995 року	-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) -0,6756	(0,08978) 0,06553	0,66 (0,65)



	Спеціальна курсова робота	Підвищення середнього балу	Досвід роботи або стажування	Досвід керівної роботи у студмістечку	Підготовка до співбесіди	Критерій Фішера
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)

## Результати

При порівнянні даних таблиці 2 (підприємства) та таблиці 3 (студенти) можна помітити певні відмінності між відповідями підприємств та студентів. Для статистичного відображення цих відмінностей, знову ж таки, можна застосувати загальну лінійну модель, однак значення матриці має бути визначене повторно. Модель має таку ж форму:

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

де  $Y = mn \geq 1$  вектору розміщення часу в середньому для студентів та підприємств,  $X_1 = mn \geq m$  вектор головного ефекту або ефекту умов експерименту. Знову ж таки,  $\beta_1, \beta_2$  – це вектори параметрів,  $\varepsilon$  – залишковий член. Індекс  $m$  позначає кількість категорій, які в даному випадку складають 5, а індекс  $n$  відображає кількість підприємств і в даному випадку відповідає значенню 56. Перша гіпотеза ( $H_1$ ) полягає в тому, що розподіл часу за видами діяльності для підприємств не відрізняється. Перевірка цієї гіпотези еквівалентна перевірці умови  $\beta_1 = 0$ . Друга гіпотеза ( $H_2$ ) полягає в тому, що

розподіл часу за видами діяльності залежно від характеристик підприємств не відрізняється. Перевірка цієї гіпотези еквівалентна перевірці умови  $= \beta_2$ .

У таблиці 3 представлені результати опитування підприємств або їхнє бачення «моделі працівника». У графі середній % часу зазначено середньостатистичні відповіді працедавців щодо того, як, на їхню думку, студентам варто розподіляти свій час між п'ятьма альтернативними видами діяльності на перших роках навчання, щоб отримати запрошення на роботу з максимальним початковим окладом, тобто сумою, яка була б рівна 100% часу в рівнянні. Критерій Фішера вказує на те, що перша гіпотеза відкидається на рівні 0,001. Тому розподіл часу за видами діяльності таки відрізняється для підприємств і не є рівномірним. Так, значимість досвіду роботи або стажування та досвіду керівної роботи у студмістечку значно відрізняється, від нульового рівня до рівня 90%. Це можна побачити зі значень 0,001 та 0,0012. Крім цього, середні значення трьох категорій, а саме: спеціальної курсової роботи, підвищення середнього балу та підготовки до інтерв'ю статистично не відрізняються одне від одного. Поруч із зазначеними видами діяльності, працедавці рекомендують студентам молодших курсів, які прагнуть отримати максимальний початковий оклад, присвячувати 38,78% часу стажуванню та 23,5% – отриманню досвіду керівної роботи у студмістечку.

Результати перевірки другої гіпотези можна побачити в таблиці 3 у колонці «Відхилення від середнього % часу». Значення  $p$ , що стосується статистики критерію Фішера та індивідуальних категорій, вказує на те, що суттєвих відмінностей між різними типами підприємств, з різним товарооборотом та різною кількістю працівників немає, крім однієї. Єдине відхилення, яке значно відрізняється від нуля на рівні 90% та вище, стосується того, що фірми-дистриб'ютори надають менше значення стажуванню. Порівняно із загальним середнім відхиленням, яке становить 45,77%, дане відхилення становить 17,9%. Однак, як й інші працедавці, фірми-дистриб'ютори продовольчих товарів і надалі дотримуються думки, що з-поміж інших видів діяльності стажування є найважливішим та сприяє отриманню вищої заробітної плати.

Таблиця 3 відображає рівні студентської моделі. У стовпчику «середній» відсоток часу представлено середньостатистичні відповіді студентів на запитання щодо того як, на їхню думку, варто розподіляти свій час між п'ятьма альтернативними видами діяльності на перших роках навчання, щоб отримати запрошення на роботу з максимальним початковим окладом, який, знову ж таки, становить 100%. Критерій Фішера вказує на те, що друга гіпотеза заперечується на рівні 0,001. Тому розподіл студентами часу за видами діяльності таки відрізняється і не є рівномірним. У цьому випадку, при розподілі видів діяльності за часом існує значна різниця, а саме від нуля до рівня 99%. Це видно зі значень  $p$ , що становлять 0,0001 або 0,0002 для кожного з видів діяльності. Серед видів діяльності, про які йдеться, студенти вважають, що для отримання максимально можливого початкового окладу 18% часу варто виділити на виконання спеціальної курсової роботи та 14% на стажування. Більш того, при групуванні статистичних даних (не

вказаному тут) єдиними видами діяльності, що істотно не відрізняються від інших, є підвищення середнього балу та підготовка до співбесіди. Дані в цьому стовпчику вказують на те, що важливість підвищення середнього балу знижується на 1,53% загального часу при кожному додатковому пункті середнього балу, який має студент.

Щодо стажування, то важливість цієї діяльності зростає на 3,45% загального підвищення заробітної плати при кожному додатковому пункті середнього балу, який має студент. Особи, які планують вступити до аспірантури одразу, визначили, що на стажування потрібно виділяти на 4,76% більше середнього значення загального часу, який використовується з метою отримання вищого початкового окладу. Ті, хто планує вступити до аспірантури пізніше, вважають, що на стажування потрібно виділяти на 3,66% менше від середнього значення загального часу, який використовується з метою отримання вищого початкового окладу. З погляду ж студентів Суккур-ІБА, стажуванню варто присвячувати на 4,55% більше середнього значення часу, а керівній роботі – на 5% менше. Це вказує на те, що студенти Суккур-ІБА робили менший акцент на стажуванні та більший – на отриманні досвіду керівної роботи. При порівнянні відповідей студентів ІБА-Карачі та Коледжу Бізнесу та Менеджменту рекомендації працедавців стосовно стажування більше співпадають з баченням студентів ІБА-Суккур.

### **Висновки дослідження**

Дане дослідження зосереджено на дуже особливій проблемі. А саме, як студенти молодших курсів використовують час до випуску з метою отримання максимально можливого початкового окладу при майбутній роботі на продовольчих та виробничих підприємствах. Як наслідок, це дослідження торкається не всіх основних факторів, що впливають на рівень початкового окладу. Що стосується студентів молодшого рівня, які навчаються на бізнес-спеціальностях, з точки зору працедавців агро-продовольчого та виробничого сектору, можна сказати наступне: суть отриманих даних можна збагнути розглянувши їх у контексті протиставлення теорії людського капіталу та скринінгу. З погляду теорії людського капіталу, вища освіта є фактором, що може впливати на отримання більшої заробітної плати, оскільки вона вказує працедавцеві на те, що цінні навички було засвоєно. З точки зору скринінгу, виключно завдяки освіті на рівні коледжу та закінченню вищої освіти працедавець отримує сигнал про те, що перспективний випускник має перевагу над середнім кандидатом, що, знову ж таки, сприяє збільшенню заробітної плати (Wolpin). Тому можна зробити висновок, що працедавець ставить акцент на стажуванні та досвіді керівної роботи у студмістечку, оскільки ці види діяльності вказують на те, що студент володіє навичками, необхідними у світі бізнесу. Викладачі вважають, що стажування може покращити мотивацію студентів до написання майбутньої курсової робо-

ти та озброїти їх певним досвідом, який може бути застосований при написанні наступної курсової роботи. З цього погляду, стажування після здачі підсумкового екзамену на отримання ступеня BBA або MBA заохочується викладачами і, в результаті, може сприяти підвищенню середнього академічного балу студента. Чи не тому, програми BBA та MBA часто вимагають набуття значного професійного досвіду перед отриманням самого ступеня. У студентів бізнес-спеціальностей існує більше можливостей для участі в різноманітних програмах стажування порівняно зі студентами, які навчаються на інших спеціальностях.

З точки зору працедавців, стажуванню потрібно присвячувати більше уваги. Однак досвід роботи та керівництва не заміняє досвід, отриманий у навчальному закладі, а є, швидше, додатковим. Наявність вищої освіти є мінімальною вимогою для виходу на ринок праці. Поза нею працедавці шукають студентів, які мають практичний досвід роботи.

### **Висновок**

Дане дослідження зосереджене на дуже особливій проблемі. А саме: яким чином студенти молодших курсів повинні зараховуватися на програму MBA або бізнес-спеціальності? Допоки студенти бізнес-програм ІБА Суккур дотримуються принципів якості та досконалості, імідж випускників цього інституту перебуватиме на вищому рівні порівняно з випускниками інших бізнес-школ у нижньому Сінді та відповідатиме вимогам як пакистанського, так і світового ринків. Дані, отримані в результаті дослідження, можна осмислити шляхом протиставлення теорії людського капіталу та скринінгу. Наукова школа людського капіталу вважає, що вища освіта підвищує рівень заробітку, оскільки вона дає працедавцеві зрозуміти, що цінні навички було засвоєно. На противагу цьому, наукова школа скринінгу вважає, що виключно завдяки вступу до коледжу та завершенню вищої освіти працедавець отримує сигнал про те, що перспективний випускник має перевагу над середнім кандидатом, що, знову ж таки, підвищує рівень його заробітку. З точки зору викладачів, стажування може покращити мотивацію студентів до написання майбутньої курсової роботи та забезпечити їх певним досвідом, який вони зможуть застосувати при написанні наступної курсової роботи. Тобто, стажування може підвищити їхній середній академічний бал. Отже, випускники MBA отримають добре розуміння реалій ринку та ринкових відносин. Щоб краще оцінити нашу навчальну програму, працедавцям необхідно добре розуміти, що саме ми вивчаємо, а також брати участь в оцінці знань студентів щодо ринку, після того як вони завершили програму стажування за своєю основною спеціальністю.

## Література

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. 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.

Стаття надійшла до редакції 13 березня 2009 р.