

УДК 005.336.2:378.147-057.86:005.3

## Компетентностный подход при подготовке экономиста-менеджера: теория и практика

И.В. ГЛУХОВА, А.П. ГЕВРАСЁВА

Рассматриваются теоретические и практические аспекты применения компетентностного подхода при организации учебного процесса подготовки экономистов-менеджеров в ВУЗах Республики Беларусь. Уточнен понятийный аппарат, используемый в рамках компетентностного подхода применительно к экономическим специальностям, определены основные виды компетенций и их взаимосвязь с уровнем конкурентоспособности выпускника-экономиста на рынке труда. Определены организационные условия для повышения конкурентоспособности выпускников экономического профиля на основе использования компетентностного подхода в условиях единого Европейского пространства высшего образования.

**Ключевые слова:** компетентностный подход, компетенция, компетентность, человеческий капитал, конкурентоспособность выпускника-экономиста на рынке труда, виды компетенций.

The theoretical and practical aspects of the application of the competence approach to the educational process in training of economists-managers in the universities of the Republic of Belarus are considered. The conceptual apparatus, used in the framework of the competence approach to economic specialties is specified, the main types of competences and their relationship with the level of competitiveness of a graduate-economist in the labor market are identified. Organizational conditions for increasing the competitiveness of graduates of the economic profile based on the use of a competence approach in the context of a single European Higher Education Area are defined.

**Keywords:** competence approach, competence, human capital, competitiveness of the graduate economist in the labor market, types of competencies.

**Введение.** Присоединение Республики Беларусь к Болонскому процессу и вступление в Европейское пространство высшего образования ставит своей целью дальнейшее повышение качества и привлекательности высшего образования, а также обеспечение успешного трудоустройства выпускников вузов за счёт того, что все академические степени и другие квалификации должны быть ориентированы на рынок труда. В связи с этим особую актуальность приобретают вопросы повышения уровня конкурентоспособности выпускников экономического профиля высших учебных заведений Республики Беларусь, в частности специальности «Экономика и управление на предприятии».

При этом следует отметить, что внедрение принципов Болонского процесса в образовательный процесс подготовки экономистов-менеджеров осуществляется в рамках компетентностного подхода, который основывается на формировании академических, социально-личностных и профессиональных компетенций. Рассмотрению вопросов его применения в системе образования уделено внимание в работах А.М. Аронова, А.В. Баранникова, В.А. Болотова, И.А. Зимней, Г.Б. Голуба, В.В. Краевского, Ю.Г. Татура, И.Д. Фрумина, А.В. Хуторского, М.А. Чошанова, П.Г. Щедровицкого и др. Однако при этом существует достаточно большое количество разногласий теоретиков и практиков, связанных с формированием методических основ применения компетентностного подхода как в системе образования, так и в системе менеджмента субъектов хозяйствования. Это и обуславливает актуальность исследования данного проблемного поля.

**Основная часть.** Специальность «Экономика и управление на предприятии» в соответствии с ОКРБ 011-2001 относится к профилю подготовки специалистов с высшим образованием «Коммуникации. Право. Экономика. Управление. Экономика и организация производства». Динамика показателей, характеризующих объемы выпуска специалистов по данному профилю ВУЗаами Республики Беларусь, представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели численности студентов профиля «Коммуникации. Право. Экономика. Управление. Экономика и организация производства» ВУЗаами Республики Беларусь 2010–2015 гг. [1, сс. 31, 250]

| Показатели   | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| Численность студентов, принятых в учреждения высшего образования по профилю «Коммуникации. Право. Экономика. Управление. Экономика и организация производства»:<br>– всего, тыс. чел.                                | 40,0 | 38,6 | 32,7 | 23,7 | 22,2 | 22,0 |
| – в процентах к общей численности студентов ВУЗов, %   | 39,8 | 40,2 | 37,1 | 35,0 | 35,0 | 34,8 |
| Количество студентов, принятых в учреждения высшего образования по профилю «Коммуникации. Право. Экономика. Управление. Экономика и организация производства», приходящихся на 10 000 человек населения страны, чел. | 42,0 | 42,0 | 41,0 | 25,0 | 23,0 | 23,0 |

Согласно данным таблицы 1, наметилась устойчивая тенденция сокращения численности студентов ВУЗов по профилю «Коммуникации. Право. Экономика. Управление. Экономика и организация производства», темпы которого составляли от 3,5 % в 2011 г. до 27,5 % в 2013 г. Следует подчеркнуть, что это совпадало с общей тенденцией падения контингента студентов по различным профилям во всех учреждениях образования Республики Беларусь. При этом удельный вес численности студентов, обучающихся по рассматриваемому профилю, в общей численности студентов претерпел незначительные изменения, что свидетельствует о достаточно высокой привлекательности профиля специальности у молодежи. Показатель количества студентов по данному профилю образования, приходящихся на 10 000 человек населения, также снизился с 42 чел. в 2010 г. до 23 чел. в 2015 г. Это было вызвано, главным образом, ухудшением демографической ситуации в стране – падением численности молодежи. Однако ситуация с 2014 г. начала стабилизироваться, и темпы падения рассматриваемых показателей замедлились. Далее целесообразно рассмотреть показатели, характеризующие специалистов по рассматриваемому профилю ВУЗаами Беларуси в 2010–2015 гг. (таблица 2).

Таблица 2 – Показатели выпуска специалистов профиля «Коммуникации. Право. Экономика. Управление. Экономика и организация производства» ВУЗаами Республики Беларусь в 2010–2015 гг. [2, с. 54], [3, с. 159]

| Показатели  | 2010   | 2011   | 2012   | 2013   | 2014   | 2015   |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Численность выпускников учреждений высшего образования по профилю «Коммуникации. Право. Экономика. Управление. Экономика и организация производства», тыс. чел.   | 30,3   | 33,8   | 39,0   | 38,2   | 34,6   | 33,1   |
| Численность населения, занятого в экономике, тыс. чел.  | 4703,0 | 4691,2 | 4612,1 | 4578,4 | 4550,5 | 4496,0 |
| Численность специалистов, окончивших учреждения высшего образования по профилю «Коммуникации. Право. Экономика. Управление. Экономика и организация производства», приходящиеся на 10 000 человек населения, занятого в экономике, чел. | 64,0   | 72,0   | 84,0   | 83,0   | 76,0   | 74,0   |

Данные таблицы 2 свидетельствуют о том, что ежегодно происходит пополнение рядов специалистов рассматриваемого профиля. Существует тенденция снижения численности выпускников – с 39 тыс. чел. в 2012 г. до 33,1 тыс. чел. в 2015 г., – но доля в общей численности выпускников ВУЗов остается достаточно стабильной. Численность специалистов, выпущенных ВУЗаами по данному профилю, приходящихся на 10 000 человек населения, занятого в экономике, с 2011 г. неуклонно снижается. Таким образом, при прочих равных условиях нанимателям предоставлен довольно обширный выбор потенциальных работников, которые после определённого периода адаптации смогут выполнять необходимый объём работ заданного качества.

Как ранее было отмечено, подготовка специалистов экономического профиля проводится с использованием компетентностного подхода, о чем прописано в образовательных стандартах первой и второй ступени высшего образования. Ключевыми категориями данного подхода являются «компетенция» и «компетентность», между которыми ученые и практики делают достаточно четкое разграничение. Рассмотрим их более подробно.

Так, А.В. Хуторской различая понятия «компетенция» и «компетентность», предлагает следующие определения:

–компетенция включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним;

–компетентность – владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности [4].

С. Уидлет и С. Холлифорд трактуют данные понятия следующим образом: «Способность, необходимая для решения рабочих задач и для получения необходимых результатов работы, чаще всего определяется как компетентность. Способность, отражающая необходимые стандарты поведения, определяется как компетенция» [5].

Таким образом, с учетом накопленного опыта в области компетентностного подхода, специфики подготовки экономистов-менеджеров и особенностей их последующей трудовой деятельности можно предложить следующее определение: «Компетенция экономиста-менеджера – это совокупность общих и профессиональных знаний, умений, навыков, необходимых для выхода на рынок труда, успешной презентации себя нанимателю и эффективной трудовой деятельности в сфере экономики и управления». При этом под компетентностью экономиста-менеджера следует понимать его способность активировать личностные качества, позволяющие применять полученные в процессе обучения знания, умения, навыки в конкретных условиях управленческой деятельности.

Образовательные стандарты для специальности «Экономика и управление на предприятии» предполагают формирование трех основных групп компетенций у будущего экономиста-менеджера: академических, социально-личностных, профессиональных.

Формирование академических компетенций осуществляется на протяжении всего учебного процесса и способствует применению базовых научно-теоретических знаний для решения теоретических и практических задач, умению учиться, повышать свою квалификацию в течение всей жизни.

Основу формирования социально-личностных компетенций составляют профессионально-значимые и социально-востребованные качества личности [6]. Профессионально-значимые позволяют принимать своевременные и эффективные решения, предполагают творческий подход к ситуации и профессиональное саморазвитие. Социально-востребованные качества личности – это востребованность выпускника субъектами хозяйствования, которая обусловлена особенностями труда и исполнением социальной роли.

В соответствии с ОСРБ 1-25 01 07-2008 выпускник должен обладать профессиональными компетенциями по таким видам деятельности, как организационно-управленческая, плано-экономическая, информационно-аналитическая, производственно-хозяйственная, научно-исследовательская и инновационная деятельность. Формирование профессиональных компетенций осуществляется посредством определённых форм обучения, к числу которых относится прохождение производственных практик, участие в работе филиала кафедры, выполнение курсовых и дипломных работ, участие в различных формах научно-исследовательской деятельности.

При использовании компетентностного подхода необходимо понимать, что в процессе учебы студент формирует компетенции, которые являются структурными элементами его человеческого капитала. Термин «человеческий капитал» впервые появился в работах Т. Шульца, получившего Нобелевскую премию в 1979 г. за исследования в данном направлении. Он предложил следующее определение: «Все человеческие способности являются

или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» [7].

Специалист в области исследований человеческого капитала Як Фитц-енц описывает человеческий капитал «...как комбинацию трех следующих факторов:

- качества, которые человек привносит в свою работу: ум, энергия, позитивность, надежность, преданность;
- способность человека учиться: одаренность, воображение, творческий характер личности, смекалка;
- побуждения человека делиться информацией и знаниями: командный дух и ориентация на цели» [8, с. 14].

Стремление человека нарастить свой человеческий капитал и, соответственно, сформировать как можно большее число компетенций, выражается в том, что индивидуум принимает решение о повышении уровня образования (таблица 3).

Таблица 3 – Структура студентов, принятых в учреждения высшего образования, по уровню образования в Республике Беларусь в 2010–2014 гг. (в процентах) [3, с. 150]

| Показатели   | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|------|------|------|------|------|
| Принято студентов – всего,<br>в том числе имеют образование: | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |
| общее среднее  | 65,1 | 64,1 | 60,9 | 62,7 | 63,2 |
| среднее специальное  | 27,0 | 27,4 | 30,8 | 30,6 | 29,2 |
| профессионально-техническое                                  | 4,4  | 5,3  | 4,8  | 2,5  | 2,4  |

В структуре студентов, принятых в ВУЗы Республики Беларусь в 2010–2014 гг., достаточно большой удельный вес занимают студенты, уже имеющие среднее специальное образование (от 27,0 % в 2010 г. до 30,8 % в 2012 г.). Это свидетельствует о привлекательности высшего образования среди молодёжи, желании совершенствоваться имеющиеся и приобрести новые знания, умения, навыки.

Важным условием эффективной работы персонала организаций является наличие у него достаточного уровня профессиональных знаний, умений, навыков, использование которых в практической деятельности позволяло бы выдерживать конкуренцию на внутреннем и внешнем рынке труда. Кроме того, согласно одному из фундаментальных законов менеджмента – закону экономии времени, скорость реализации человеческого капитала (трудового потенциала) работников выражается в экономии затрат времени на обработку и эффективное дальнейшее применение поступающей информации [9, с. 135]. В этой связи возникает закономерный вопрос: «Что представляет собой конкурентоспособность выпускника-экономиста на рынке труда?»

Конкурентоспособность выпускника-экономиста на рынке труда – это совокупность сформированных компетенций как ключевых составляющих психофизиологического, профессионально-квалификационного и личностного потенциала индивидуума, реализация которых позволит ему достигнуть уровня компетентности, необходимого для успешного прохождения процедур трудоустройства в рамках полученной специальности экономического профиля, минимизации времени адаптационного периода и дальнейшего карьерного роста [10, с. 163]. Поэтому при рассмотрении вопросов конкурентоспособности выпускников-экономистов целесообразно уделить внимание анализу показателей, связанных с трудоустройством выпускников, обучавшихся за счет средств бюджета (таблица 4).

Таблица 4 – Показатели, характеризующие трудоустройство выпускников дневной формы обучения за счёт средств бюджета по профилю «Коммуникации. Право. Экономика. Управление. Экономика и организация производства» ВУЗами Республики Беларусь в 2012–2014 гг. [1, с. 155–156], [3, с. 168–169]

| Показатели   | 2012    | 2014  |
|--|---------|-------|
| Численность выпускников, получивших направление на работу:   |         |       |
| – всего, чел.  | 4 689,0 | 3 543 |
| – в процентах к общей численности выпускников ВУЗов, подлежащих распределению и направлению на работу, % | 93,4    | 95,7  |
| Численность выпускников, получивших право на самостоятельное трудоустройство:                            |         |       |
| – всего, чел.  | 329,0   | 159   |
| – в процентах к общей численности выпускников ВУЗов, подлежащих распределению и направлению на работу, % | 6,6     | 4,3   |
| Численность трудоустроенных выпускников из числа направленных на работу:                                 |         |       |
| – всего, чел.  | 4 448,0 | 3 293 |
| – в процентах к общей численности выпускников ВУЗов, подлежащих распределению и направлению на работу %  | 88,6    | 89,0  |
| Численность выпускников, трудоустроенных в соответствии со специальностью:                               |         |       |
| – всего, чел.  | 4 417,0 | 3 279 |
| – в процентах к общей численности выпускников ВУЗов, подлежащих распределению и направлению на работу, % | 88,0    | 88,6  |

Данные свидетельствуют о том, что в 2012 и 2014 гг. 88,0 % и 88,6 % выпускников ВУЗов Республики Беларусь дневной формы обучения за счёт бюджетных средств были трудоустроены в соответствии с полученной специальностью. И это на фоне того, что было трудоустроено около 90 % молодых специалистов. Сложившаяся ситуация свидетельствует о том, что после окончания учебного заведения они уже обладают определенным уровнем конкурентоспособности, позволяющим им закрепиться в субъектах хозяйствования.

Следует отметить, что возможности повышения конкурентоспособности выпускников экономического профиля на основе использования компетентного подхода в условиях единого европейского пространства высшего образования обусловлены [10, с. 164]:

- принятием системы сопоставимых степеней, которая позволит унифицировать основные студенческие документы, подтверждающие уровень и качество усвоенных знаний, для сопоставления высшего образования в различных странах;

- введением двухуровневого высшего образования, что позволит в течение трёх лет выпускнику получить степень бакалавра, в течение последующих двух лет – степень магистра и определиться с дальнейшим направлением своей деятельности. Такая мера позволит также устранить расхождения в реформировании систем образования в условиях функционирования ЕврАзЭС;

- внедрением системы кредитов (ECTS – Европейская система перезачёта кредитов), которая будет способствовать мобильности студентов, выбору ими изучаемых дисциплин в зависимости от дальнейшей профессиональной деятельности;

- развитием мобильности студентов, которая предполагает, что для осознания и утверждения конкурентоспособности своих знаний и умений каждый студент должен иметь возможность обучаться и стажироваться за рубежом, что значительно сократит количество часов, отведённых на изучение иностранных языков в ВУЗе;

- приведением высшего образования в различных странах к единым стандартам, что будет способствовать обеспечению совместимости разных образовательных институтов, программ и научных званий;

- внедрением концепции непрерывного (пожизненного) обучения (LLL (Life Long Learning)), которое позволит человеку получить в течение жизни несколько дипломов и учебных степеней.

**Заключение.** Таким образом, организация процесса обучения экономистов-менеджеров в ВУЗах Республики Беларусь на основе компетентностного подхода позволит создать необходимую систему компетенций, как структурных компонентов человеческого капитала, и сформировать личностные качества, необходимые для активации компетенций при решении различных практических задач. Это позволит выпускнику-экономисту успешно конкурировать при прохождении процедуры поиска работы и непосредственно трудоустройстве в Республике Беларусь и за рубежом.

### Литература

1. Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь : стат. сб. / ред. кол. : И.В. Медведева [и др.]. – Минск : Нац. стат. комитет Респ. Беларусь, 2016. – 386 с.
2. Наука и инновационная деятельность в Республике Беларусь : стат. сб. / ред. кол. : И.В. Медведева [и др.]. – Минск : Нац. стат. комитет Респ. Беларусь, 2016. – 142 с.
3. Образование в Республике Беларусь : стат. сб. / ред. кол. : И.В. Медведева [и др.]. – Минск : Нац. стат. комитет Респ. Беларусь, 2015. – 226 с.
4. Хуторской, А.В. Определение общепредметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов [Электронный ресурс] / А.В. Хуторской. – Режим доступа : <http://www.eidos.ru>. – Дата доступа : 24.01.2017.
5. Уиддет, С. Руководство по компетенциям / С. Уиддет, С. Холлифорд.; пер. с англ. – М. : Изд-во ГИППО, 2008. – 228 с.
6. Головачёв, А.С. Конкурентоспособность организации: учеб. пособие / А.С. Головачёв. – Минск : Выш. шк., 2012. – С. 258–261.
7. Schultz, T.W. Investing in People: The Economics of Population Quality / T.W. Schultz. – Berkeley, Calif. : University of California, 1981. – P. 21.
8. Фитц-енц, Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономических ценностей персонала / Як Фитц-енц ; пер. с англ. М.С. Меньшикова, Ю.П. Леонова ; под общ. ред. В.И. Ярных. – М. : Вершина, 2006. – 320 с.
9. Глухова, И.В. Кризис персонала: причины возникновения и влияние на конкурентоспособность организации / И.В. Глухова // Известия Гомельского гос. ун-та им. Ф. Скорины. – 2014. – № 5 (86). – С. 132–138.
10. Глухова, И.В. Болонский процесс: формирование конкурентоспособности выпускников ВУЗов / И.В. Глухова, А.П. Геврасёва // Актуальные вопросы научно-методической и учебно-организационной работы : традиции и модернизация современного высшего образования : в 4 ч. : матер. респуб. науч.-метод. конф., Гомель, 10–11 марта 2016 г. / ГГУ им. Ф. Скорины ; редкол. : И.В. Семченко (отв. ред.) [и др.]. – Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2016. – Ч. 1. – С. 160–164.

Гомельский государственный  
университет им. Ф. Скорины

Поступила в редакцию 17.02.2017