

20



# Государственное регулирование экономики и повышение эффективности деятельности субъектов хозяйствования

*VII Международная  
научно-практическая конференция  
(Минск, 21-22 апреля 2011 года)*

**Сборник научных статей**

**Часть II**





Академия управления при Президенте  
Республики Беларусь



Союз некоммерческих организаций «Конфедерация  
промышленников и предпринимателей (нанимателей)»

# Государственное регулирование экономики и повышение эффективности деятельности субъектов хозяйствования

*VII. Международная  
научно-практическая конференция  
(Минск, 21-22 апреля 2011 года)*

**Сборник научных статей**

**В 2-х частях**

**Часть II**

Минск 2011

Исследования автора показали, что большинство принципов корпоративного управления направлено на их реализацию в зоне высшего уровня управления (включая Совет директоров) и в зоне взаимодействия вуза с рынком труда и бизнес-сообществом. При этом вуз рассматривается встроенным во внешнюю среду рыночной экономики (рис. 1).



Рис. 1. Вуз и внешняя среда

Отличительной особенностью модели вуза с использованием корпоративного управления является внедрение инновационных звеньев в структуру управления, описание их функций, а также взаимодействия и процессов управления ими: Совет директоров; отдел стратегического развития и фандрейзинга; система внутреннего аудита Ассесмент Центр (ППС и сотрудниокв); подсистема управлением финансовым портфелем вуза, включая доходы от фонда целевого капитала (эндаумента); подсистема коммуникационных связей и технической поддержки и др. Внедрение корпоративного управления в вузе позволяет координировать и согласовывать стратегические уровни принятия решений с учетом интересов и целей различных групп стейкхолдеров вуза не только сверху вниз, но и снизу вверх; устанавливать рациональное соотношение централизации и децентрализации; решаются проблемы раскрытия информации, понимания и коммуникаций между бизнесом, наукой и образованием. Также усиливается репутация вуза и повышается степень согласования интересов и удовлетворения потребностей всех заинтересованных сторон.

По нашему мнению условием распространения корпоративного управления в вузе является постоянное нахождение в рамках социальной миссии и зонах ответственности вуза. Нарушение этих границ ведет к негативным последствиям и угрозам для функционирования высшего образования.

*Кирич С. В.,*

*Белорусский национальный технический университет*

## **ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СПЕЦИАЛИСТА КАК ФАКТОР ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ**

**Компетентностный подход в образовании**

Сегодня развитие высшего образования следует в русле основных тенденций социально-экономического развития (наряду с глобализацией, развитием сетевых сообществ,

кластеризацией развития регионов и др.) и фокусируется на тех подходах, которые используют критерии конкурентоспособности, в том числе применительно к профессиональной/специалистов, к рыночной стратегии развития компании или региона.

Современные системы образования должны быть в состоянии отвечать на вызовы времени. Наиболее адекватным «ответом» становится **компетентностный подход** в образовании [1–3], сущность которого состоит в том, чтобы выпускники (специалисты) были способны и готовы к решению актуальных задач в профессиональных средах. Иными словами, современное образование переносит фокус усилий с механизма ретрансляции знаний («знаниевый» подход) к формированию необходимого и достаточного перечня качеств (компетенций) специалиста, что позволяет выпускнику (специалисту) адекватно реагировать на реальные социально-экономические изменения, в целом, и в своей профессии, в частности, что позволяет ему достигать относительной конкурентоспособности в профессиональной среде (такова направленность «компетентностного» подхода).

Исследователи в сфере образования указывают на усиление противоречий между потребностями личности, общества, рынка (их ожиданиями), с одной стороны, и способностью и готовностью современных систем образования реализовывать этот «социальный заказ», с другой [4].

Парадигма инновационного развития сегодня декларируется как основа современного социально-экономического развития и ключ к разрешению многих социально-экономических и иных противоречий [4]. Её влияние проявляется и в системе образования, дает новое дыхание образовательным инициативам. Образование, называемое инновационным, представляет собой новый этап развития образования (как ремесла, так и искусства), требующего системного переосмысления, смены многих ценностных установок и привлечения новых методов, средств, критериев.

Инновационная сущность образования находит свою реализацию в двух направлениях: а) через адаптацию к новым условиям среды (инновационной) и б) через развитие инновационности образовательного механизма (т. е. методов и средств обучения, а также приемов администрирования образования). **Инновационное образование**, будучи направленное на разрешение вышеназванного противоречия, должно выражать себя через саморазвитие всех участников (реализующих свои профессиональные качества в инновационной деятельности), т. е. в самоактуализации всех компонентов системы (студент – вуз – общество – государство).

В инновационном контексте **компетентностный подход** в образовании направлен на формирование совокупности таких качеств студентов (слушателей), которые обеспечивают (должны обеспечивать) их относительную конкурентоспособность на рынке труда. Данный подход направлен на формирование таких личностных, профессиональных, духовно-нравственных и иных качеств, которые в традиционной, «знаниевой» парадигме образования не использовались.

Современная парадигма высшего профессионального образования, получившая название «компетентностная» парадигма, позволяет редуцировать противостояние классического академического образования, ориентированного на системное теоретическое знание и интеллектуальное развитие (компонента *интеллектуальности* в профессии), с одной стороны, и необходимость эффективного использования полученных знаний

и умений в профессиональной деятельности (компонента *мастерства* в профессии), с другой. Компетентностный подход позволяет разрешить несоответствие постоянно растущего «спроса» на специалистов и их и «предложением» на рынке труда. Иначе говоря, такой подход позволяет освободить участвующие стороны от постоянно нависающих проблем: а) работодателей (нанимателей), которые должны быть способны точно определить, что должен знать и уметь специалист и б) работников образования (педагогов, методистов, администраторов), которые должны быть способны адекватно определять цели ~~обучения~~ и методы обучения будущих специалистов (профессионалов), способных и готовых к работе и саморазвитию в современном рыночном окружении.

Рост интереса к компетентностному подходу связан с несколькими причинами, прежде всего с его назначением, которое состоит, в частности, в том, чтобы преодолеть существующее несоответствие, дисбаланс между академическими знаниями и их применимостью на практике.

Иными словами, в условиях растущего рынка образовательных услуг приходится отвечать на вопросы «чему учить?», т. е. какому знанию (его контенту и объему) следует учить будущего специалиста, чтобы он был способен эффективно использовать приобретенные знания «на практике», т. е. в условиях его профессиональной деятельности. При этом следует совмещать необходимую специфику и объемы академических знаний с необходимой (и достаточной) потребностью в их практическом использовании.

Инновационное образование призвано обеспечивать студентам (слушателям) ключевые компетенции, в том числе ответственность за результаты (последствия) своей деятельности, которые в совокупности должны обеспечивать специалистам относительную конкурентоспособность на рынке труда.

#### **Инновационный потенциал специалиста**

Необходимость в новой генерации специалистов для рыночной экономики сегодня определяется условиями, которые характеризуют современное социально-экономическое развитие, прежде всего изменчивостью, неопределенностью, креативностью, междисциплинарностью и др. Для обеспечения эффективности деятельности специалистов в инновационной среде (постоянно изменяющейся и характеризующейся неопределенностью) необходимо полноценно взаимодействовать со всеми участвующими сторонами на рынке товаров, технологий, услуг. Для анализа понятия «эффективность деятельности» будем использовать базовые понятия «способность» и «готовность» специалиста адекватно взаимодействовать со средой, главным образом через «саморазвитие», что позволяет ему достигать уровня конкурентоспособности в профессиональной среде, т. е. способности относительно успешно выполнять свои профессиональные обязанности в рыночной среде.

Сегодня рыночная экономика и общество нуждаются в активных участниках и активно порождают таковых. Наиболее востребованной формой активности становится **инновационная активность**, т. е. деятельность, направленная на создание, распространение и использование новшеств.

Чтобы быть успешной всякая система должна «уметь» реализовывать свои ресурсы наилучшим образом. Здесь термин «ресурс» обозначает средства, возможности, источники чего-либо [6], которыми владеет человек или которые принадлежат (присущи) ему относительно к его умению применять их. Для оценки возможностей и способностей спе-

циалистов может быть использован классический термин «потенциал» (лат. – *potentia*), который в традиционном смысле означает «силу», «мощь», а в современном прочтении – совокупность имеющихся средств, возможностей в какой-либо сфере.

Тогда профессионально обусловленная совокупность имеющихся средств и возможностей использования личностных и иных ресурсов специалистом в его профессиональной деятельности можно назвать профессиональным потенциалом, а применительно к инновационной сфере – **инновационным потенциалом**. Данное понятие требует системного подхода и его изучение должно основываться на совокупности ключевых показателей, необходимых и достаточных для адекватной оценки специалиста (а также предприятия или отрасли). Инновационный потенциал специалиста может служить интегральной характеристикой (критерием) его подготовленности; это понятие предполагает охват атрибутивных качеств, позволяющих достигать относительной конкурентоспособности деятельности специалиста, т. е. успешности его деятельности в контексте рыночного окружения.

Рассмотрим более подробно понятие «инновационный потенциал» применительно к специалисту, работающему в инновационной среде. В научных исследованиях используют понятие «личностный потенциал» [6], который: а) в психологии обозначает способность индивида к самовыражению, самоактуализации, самореализации, б) в педагогике – это совокупность врожденных и приобретенных способностей субъекта, которые определяют норму его возможного реагирования на социальные, учебные, личностные и иные условия. Личностным потенциалом называют также определенный круг развития психических функций, обуславливающих способности и возможности человека реализовывать себя в тех или иных сферах занятости с более или менее высокой эффективностью [6, с. 83–86].

Личностный потенциал следует понимать как системную характеристику, которая представляет собой ценностно-смысловую архитектуру и включает ряд личностных, профессиональных и иных качеств специалиста, позволяющих адекватно действовать в профессиональной среде, реализовывать себя, саморазвиваться в направлении достижения личностно-значимых, профессионально-значимых и социально-значимых мотиваций и целей. Личностный потенциал проявляется как основа для инициирования инновационной активности, которая является относительно конкурентоспособной, т. е. способной приносить коммерческий результат.

Обобщая понятие «потенциал» применительно к профессиональной деятельности человека, к его личности, и основываясь на анализе, проведенном в работе [6, с. 86], можно дать следующие определения, которые вполне соотносятся с контекстом инновационной деятельности: **инновационный потенциал** – это совокупность качеств специалиста (как личности, профессионала, субъекта деятельности, социального организма) и уровень их развития. Компонентами инновационного потенциала являются: а) личностные качества (трудоспособность, креативность, ответственность, адаптивность и др.), б) профессиональные компетенции и в) прочие качества, например, качества жизнеспособности.

Рассмотрим два основных показателя, которые дополняют друг друга, давая возможность оперировать двумя шкалами: относительной и интегральной. **Относительный показатель** инновационного потенциала специалиста характеризует относительный уро-

вень развития его ключевых качеств (в той или иной размерности), например в сравнении с уровнем его конкурентоспособности. **Интегральный показатель** инновационного потенциала дает возможность определять некоторую общую оценку искомого показателя, которая формируется частными «вкладами» (с соответствующим коэффициентом значимости) каждого из заданной совокупности частных показателей (различной модальности или размерности).

Резюмируя вышеизложенный материал, можно утверждать, что каждый специалист безусловно обладает некоторым личностным и иным потенциалом, что следует из определения данного понятия. Однако такого потенциала может «не хватать» для того, чтобы считать специалиста условно конкурентоспособным в инновационной среде. Поэтому предлагается принять в качестве **базового уровня инновационного потенциала** такой уровень развития всех личностных, профессиональных, духовно-нравственных и иных качеств, который делает специалиста условно конкурентоспособным в заданных условиях его деятельности (в инновационной среде).

Приведенный выше анализ понятия «инновационный потенциал» позволяет найти подходы к оценке важного квалиметрического понятия как «потенциал» применительно к инновационной сфере и дает основания для более адекватного ответа на вопрос «чему учить?», который остается весьма актуальным в процессе подготовки специалистов для самых различных сфер деятельности в современных рыночных условиях.

#### *Литература*

1. Clawson J. and Haskins M. Teaching Management: A Field Guide for Professors, Consultants, and Corporate Trainers. Cambridge: University Press, 2006.
2. Кирпич С.В. Компетентность специалиста в инновационной сфере // Матер. межд. науч.-практ. конф. «Инвенции. Инновации. Инвестиции» (ТРИИН-2010), Минск, 26–28 мая 2010. Сост. Ж.В. Комарова. – Мн.: Беларус. думка, 2010. С. 31–36.
3. Кирпич С.В. Компетентность как интегральная характеристика конкурентоспособности специалиста // Матер. 9-й межд. научно-метод. конф. «Высшая школа: проблемы и перспективы», Минск, 11–12 нояб. 2009. Ч. 2. / Ред. колл. М. И. Демчук и др. – Мн.: РИВШ, 2009. С. 119–123.
4. Минцберг, Г. Требуются управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2010. – 544 с.
5. Мясникович М.В. Социально-экономическое развитие Республики Беларусь: источники и перспективы устойчивого роста. Сб. науч. тр. / М. В. Мясникович. – Мн.: Центр систем. анализа и стратег. исслед. НАН Беларуси, 2005. – 464 с.
6. Расщепкина Н. А., Козлов Д. М. Инновационная деятельность и инновационный потенциал специалиста // Философия образования. – 2010. – № 4. С. 80–87.

*Кондратьев А. А.,*

*Северо-Западный государственный заочный технический университет*

### **НОВЫЙ МЕХАНИЗМ ОРГАНИЗАЦИИ БЕЗОТРЫВНОГО УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО СХЕМЕ «ПРЕДПРИЯТИЕ – ВУЗ»**

Появление телекоммуникационных каналов обмена информацией и инновационных образовательных технологий, с одной стороны, обеспечило резкое расширение возможностей получения качественного образования независимо от места получения образовательных услуг. Но, с другой стороны, как и любой новый технологический прогресс это