

Отказавшись от «поголовной приватизации», «лечения рынком» и «либеральных рецептов», мы многого достигли и многого достигнем в будущем. Необходимо помнить, что нет жизни без справедливости, справедливости без власти, власти без силы, а вся сила – в народе. Поэтому, каким будет наш завтрашний день решать нам, поддерживать взятый государством курс социально-экономического развития и находить оптимальные методы для решения как новых, так и старых задач.

<http://edoc.bseu.by>

*Е.В. Денъгуб*  
*ГГТУ им. П.О. Сухого (Гомель)*

### **ОЦЕНКА УРОВНЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ**

При оценке качества подготовки студентов в вузе использование компетентностной модели представляется необходимым исходя из того, что внешней среде необходим молодой специалист, обладающий определенным набором знаний, умений, опыта проектной, творческой деятельности, отношений, самостоятельной предпринимательской деятельности, владения высокими технологическими приемами, методами в конкретной деятельности, интересной для потенциального или реального заказчика на конкретного молодого специалиста.

Общей целью данной работы является разработка методик оценки уровня компетентности менеджера. Основными задачами работы являются раскрытие сущности компетентности, построение компетентностной модели менеджера, разработка методики исследования и оценка групповой компетентности двух групп специальности «менеджмент».

Определению понятия «компетентность» посвящены работы Бермуса А.Г., Болотова В.А., Серикова В.В, Вершловского С. и др. На основании анализа их работ в обобщенном виде компетентность специалиста мы представили как совокупность способностей, качеств и свойств личности, необходимых для успешной профессиональной деятельности в той или иной сфере, а также способность и готовность применить их на практике.

Выделим основные виды компетентностей, которые должны быть присущи современному менеджеру:

- функциональная (профессиональная);
- контекстуальная;
- социально-психологическая.

Также компетентность менеджера оценивается готовностью к реализации своих знаний и навыков, которая определяется трудовыми ценностями менеджера, его потребностями и мотивами.

Нами был проведен опрос, целью которого являлось выявление уровня компетентности студентов двух групп специальности «менеджмент». Студентам было предложено ответить на вопросы, которые характеризовали различные

элементы контекстуальной и социально-психологической компетентностей. Функциональная компетентность оценивалась как средний балл по ряду предметов, основанием выбора которых являлась их необходимость для выполнения функций руководителя. Мы провели исследование мотивов профессионального выбора, профессионально-ценностных ориентаций, потребностей. Для анализа мотивационно-ценностной составляющей компетентности нами была разработана методика, задачей которой было выявить мотивацию профессиональной деятельности и систему трудовых ценностей студентов.

Используя необходимую информацию, мы провели корреляционный анализ факторов компетентности, который позволил сделать следующие выводы:

- для повышения функциональной компетентности необходимо, в первую очередь, оказывать влияние на общий балл успеваемости студентов и составляющие контекстуальной компетентности, а это способность к получению информации, самообучению, способность к методическому мышлению, способность к инновациям, переменам и толерантность;

- связь между социально-психологической компетентностью и контекстуальной и социально-психологической оказалась средней, т. е. воздействие на данные виды компетентности не приведет к значительному повышению социально-психологической компетентности, необходимо оказывать влияние на какие-то другие факторы для ее повышения;

- для повышения контекстуальной компетентности необходимо воздействовать на функциональную компетентность.

Разработанная нами методика позволила количественно оценить компетентность студентов двух групп специальности «менеджмент», выявить резервы ее повышения и предложить конкретные мероприятия по увеличению ее уровня.

*М.А. Ерофеева  
БГЭУ (Минск)*

## **ДУМАТЬ О ЗАВТРА НАДО СЕГОДНЯ (ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ)**

Беларусь заинтересована в реформировании пенсионной системы, которая сегодня представляет собой распределительную (солидарную) модель с признаками страховой пенсионной системы: последующее поколение финансирует предыдущее (1,68 занятых на 1 пенсионера).

Это обусловлено следующими причинами:

- демографическая ситуация, когда наблюдается устойчивое снижение рождаемости, что разрушает материальную базу солидарной системы;

- размеры пенсий слабо увязаны с размерами трудовых взносов и с трудовым вкладом;

- тариф взносов на пенсионное страхование для нанимателя является одним из самых высоких в сравнении с другими государствами.