

1. Выбрать модель ключевых показателей деятельности компании.
2. Распределить ответственность за их исполнением.
3. Создать отчетность по ключевым показателям деятельности компании.

Учитывая зарубежный [1] и отечественный [2] опыт нами для выполнения первого шага, наряду с базовыми показателями эффективности для реальных и потенциальных собственников, менеджеров и кредиторов предлагается использовать объединенный формат системы ключевых стоимостных показателей, использование которых позволит наиболее эффективно использовать инвестированный капитал собственниками.

#### Литература

1. *Ольве, Н. Г.* Оценка эффективности деятельности компании. Практическое руководство по использованию сбалансированной системы показателей / Н. Г. Ольве, Ж. Рой, М. Ветер. — М. : Вильямс, 2004. — 420 с.

2. *Бусыгин, Ю. Н.* Вывод формулы, определяющей силу производственного рычага для оценки эффективности использования производственных издержек, ее использование / Ю. Н. Бусыгин, Д. Ю. Бусыгин, Н. А. Антипенко // Управление в социальных и экономических системах : материалы XXVI Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 18 мая 2017 г. / Минск. инновац. ун-т. — Минск, 2017. — С. 21.

**Т. В. Буховец**, канд. экон. наук, доцент  
**И. Н. Русак**, канд. экон. наук, доцент  
БГЭУ (Минск)

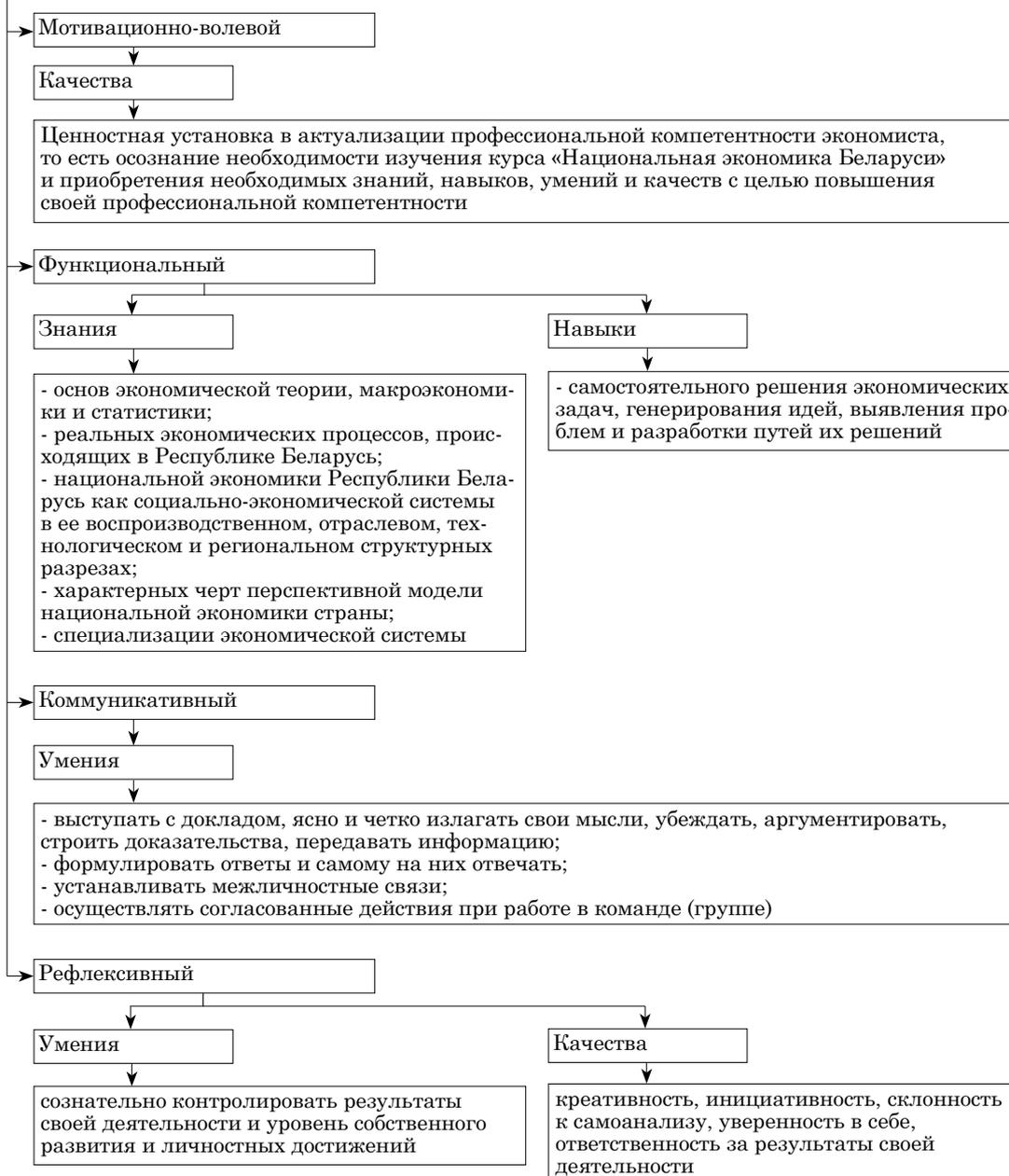
## ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ У СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ВУЗА

Достижение целей и решение задач социально-экономического развития страны, предполагающих постепенное повышение уровня и качества жизни населения с доведением его до средневропейского уровня, во многом определяется уровнем профессиональной компетентности выпускаемых современными экономическими вузами специалистами. Именно молодое поколение со свойственной ему активностью, креативом и инициативностью может служить источником и катализатором экономического роста и развития. Это обуславливает все возрастающий интерес к компетентностному подходу в образовании, согласно которому уровень сформированной профессиональной компетентности выпускников является основным критерием эффективности и результативности высшего образования, а определение оптимальных путей и способов ее формирования — важнейшей задачей педагогов в экономическом вузе.

На приведенном ниже рисунке представлены основные компоненты профессиональной компетентности, формируемые у студентов экономического университета при изучении учебной дисциплины «Национальная экономика Беларуси». Для оценки уровня сформированности каждого компонента был проведен констатирующий эксперимент среди студентов третьего курса УО «Белорусский государственный экономический университет», в котором приняли участие 214 человек, представляющих девять групп на трех факультетах.

Результаты проведенной оценки показали, что к третьему курсу обучения большинство студентов (около половины) имеют средний уровень сформированности профессиональной компетентности, причем наименее развиты у них такие компоненты как мотивационно-волевой, коммуникативный и рефлексивный, что подтверждает устойчивую традиционность современного образования и объясняется использованием преимущественно традиционных методов в обучении.

Компоненты профессиональной компетентности, которые должны быть сформированы у студентов на занятиях курса «Национальная экономика Беларуси» (авторская концепция)



Компоненты профессиональной компетентности, формируемые при изучении дисциплины «Национальная экономика Беларуси»

Источник: собственная разработка.

Для всесторонней комплексной и качественной подготовки высококвалифицированных специалистов при организации педагогического процесса необходимо уделять обязательное внимание всем компонентам профессиональной компетентности экономиста, не останавливаясь только на функциональном, который заключается в передаче студентам совокупности необходимых знаний и формированию основных практических навыков.

*О. Д. Бушуева, магистрант  
БНТУ (Минск)*

## **ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

Сектор информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) — сфера общественной жизнедеятельности, в которой происходит разработка, производство и использование информационных технологий и коммуникаций [1].

В последние десятилетия XX в. в ряде развитых стран происходил переход к использованию информационно-коммуникационных технологий в экономике: электронной техники, ресурсосберегающих технологий и новых систем управления. Этот процесс привел к существенным изменениям структуры хозяйства.

Использование предприятиями информационно-коммуникационных технологий привело к перевороту в получении, обработке, использовании, накоплении и передаче информации. Благодаря удобному использованию ИКТ, предпринимательская деятельность претерпела некоторые существенные изменения в таких областях, как:

- внутрипроизводственные процессы;
- структура предприятия;
- кадровая политика;
- стратегии развития;
- поведение на рынке.

ИКТ-сектор обогнал суммарные объемы нефтяной и сталелитейной промышленности во всем мире. Это подтверждает и статистика роста: если экономика в индустриальной стадии прирастает на 1–3 % в год, то мировая ИТ-индустрия увеличивается на 8–10 % [2].

В условиях развития современной экономики на предприятиях предлагается создать специальную информационную систему, которая будет основана на автоматизации управления персоналом. Такая система позволит вести кадровый учет, расчеты с персоналом, найм и подбор персонала, оценку, обучение, мотивацию и развитие трудовых ресурсов.

Использование различных информационных технологий в комплексе позволяет предприятию сформировать более полную информационную базу о кадрах. Интернет-ресурсы помогут подобрать персонал в соответствии со спецификой работ исходя из профессиональных и социально-психологических характеристик работников.

Результатами внедрения HR-системы (системы управления трудовыми ресурсами) являются:

- 1) удаленный доступ для сотрудников и руководителей;
- 2) электронное обучение;
- 3) доступ к сайтам для сотрудников, занимающихся поиском работы;