

Кроме того, отсутствуют и другие данные, отражающие специфику деятельности организаций добывающей промышленности, значение которых актуализируется необходимостью решения проблемы асимметричности информации субъектов хозяйствования в части экологических аспектов недропользования, а именно раскрытия информации об изменении объемов и стоимости минеральных ресурсов (запасов полезных ископаемых) в результате их истощения, доразведки или переоценки.

Указанные обстоятельства затрудняют сбор и обработку необходимой информации для формирования показателей анализа использования минеральных ресурсов, что приводит к определенным трудностям при принятии управленческих решений по проведению геологоразведочных работ, оценке стратегических и операционных рисков в условиях истощения минеральных ресурсов, снижает конкурентоспособность и, в конечном счете, влияет на рыночную стоимость организации и перспективы ее развития в условиях интенсификации освоения минерально-сырьевой базы Республики Беларусь.

*С. П. Романова, канд. социол. наук, доцент
Н. Н. Сечко, канд. социол. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

ПРОФИЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ: ПРОБЛЕМЫ СОГЛАСОВАННОСТИ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ БЕЛАРУСИ И ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Развитие цифровой экономики изменяет рынок труда, работодатели все в большей мере основываются на компетентностном подходе и профилях компетенций при найме работников. Это обуславливает необходимость мониторинга качества подготовки специалистов, согласованности формируемых у выпускников компетенций с требованиями рынка и работодателей. Эта задача была реализована в рамках проекта «Fostering Competencies Development in Belarusian Higher Education» (FOSTERC, Erasmus + Programme). В январе 2018 г. было опрошено 269 представителей организаций-работодателей выпускников восьми учреждений высшего образования: БГПУ им. М. Танка, БГУ, БГЭУ, ПГУ, БрГУ им. А.С. Пушкина, ГГУ им. Ф. Скорины, ПГАУ, ГГУ им. Я. Купалы.

Результаты исследования позволили на основе оценок работодателей выделить три категории компетенций, которыми должны владеть выпускники: 1) наиболее востребованные; 2) необходимые; 3) менее востребованные. В категорию наиболее востребованных работодателями попали 13 компетенций из 24 предложенных в анкете, эти компетенции получили треть наивысших оценок работодателей (от 4,61 до 4,37 баллов по 5-балльной шкале). В данной группе только 6 компетенций, по мнению работодателей, были хорошо сформированы у выпускников: способность приобретать новые знания; использовать информационно-коммуникационные технологии; продуктивно работать в команде; аналитическое мышление; открытость новым возможностям; совершенствование в собственной области знаний и профессиональной деятельности. Оценки уровня сформированности данных компетенций у выпускников были в интервале от 4,23 до 3,88, что в среднем на 0,43 балла ниже, чем тот уровень, который работодатели считают необходимым. Следующие 7 компетенций были оценены как «сформированные на среднем уровне»: способность приспосабливаться к изменениям, гибкость; способность эффективно распределять время; понимать сложные проблемы в целом; планировать,

организовывать, координировать деятельность; отыскивать новые пути и направления для применения существующих знаний; придумывать новые идеи и решения; презентовать продукт, идеи и отчеты на публике. Средняя оценка владения этими компетенциями на 0,6 балла ниже требуемой рынком.

В категорию необходимых компетенций попали 6 компетенций (оценки работодателей от 4,25 до 4,36 баллов): способность доступно доносить идеи; работать под давлением, стрессоустойчивость; составлять информационные справки; предпринимать решительные действия в ситуации неопределенности; эффективно вести переговоры; предвидеть новые проблемы. Сопоставление оценок уровня владения выпускников компетенциями с оценками требуемого уровня показывает, что средняя оценка этих компетенций на 0,7 балла ниже той, которую работодатели считают необходимой для своих сотрудников (от 3,43 до 3,78 баллов). В категории «менее востребованных» 5 компетенций работодатели отнесли только четыре, выставив им достаточно высокие оценки (работодатели оценили их необходимость от 3,9 до 4,17): способность вдохновлять других; выполнять обязанности руководителя; готовность подвергать сомнению существующие идеи; совершенствование знаний в других областях; общаться на иностранном языке. Данные компетенции оказались также хуже развитыми у выпускников по сравнению с необходимым уровнем (на 0,54 пункта ниже).

Данные исследования выявили рассогласованность качества подготовки в учреждениях высшего образования Беларуси и требований работодателей: средняя интегральная оценка работодателями необходимого уровня развития компетенций составила 4,35 балла по 5-балльной шкале, а средняя интегральная оценка работодателями уровня развития компетенций составила 3,72 балла по 5-балльной шкале.

*С. П. Романович, магистр экон. наук
БГЭУ (Минск)*

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: РЕТРОСПЕКТИВНЫЙ АНАЛИЗ

В современных условиях вопросы, связанные со стратегическим планированием, становятся все более актуальными. Уже давно обсуждается тема перспективной модели системы планирования. Обоснованно указать направление дальнейшего развития стратегического планирования в Республике Беларусь позволит ретроспективный анализ.

Исторически сложилось так, что стратегическое планирование применялось в отечественной экономике с середины 1920-х гг., когда Беларусь была в составе СССР, в условиях административно-командной экономики.

После распада СССР социально-экономические и политические условия Беларуси претерпели несколько радикальных перемен, и это отразилось на системе планирования. В 1991-1994 гг. планирование в стране было направлено на устранение кризисного состояния. Стало очевидным, что директивное (обязательное планирование) неэффективно в рыночных условиях.

В Республике Беларусь, относительно быстро после распада СССР, была создана система стратегического прогнозирования и планирования. Период 1995–1999 гг. можно назвать периодом формирования современной отечественной системы стратегического планирования. В 1996 г. появляется один из основных нормативно-правовых документов — Основные направления социально-экономического развития Республики Беларусь на 1996–2000 гг., а в 1997 г. — первая Национальная стратегия устойчивого развития Ре-