

РОЛЬ ВУЗОВ В РАЗВИТИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ

УДК: 331.544

Евгений Александрович Девяткин,
Московский государственный универси-
тет экономики, статистики и информа-
тики, кафедра Маркетинга и коммерции
Эл. почта: edevyatkin@mesu.ru

Светлана Викторовна Ласковец,
к.э.н., доцент, Российская академия
народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской
Федерации, директор программ Между-
народного института государственной
службы и управления
Эл. почта: Sv.laskovets@migsu.ranepa.ru

В статье раскрыты концептуальные вопросы формирования компетентностного подхода, зарубежный опыт изучения компетенций, особенности внедрения компетентностного подхода в российских вузах в условиях перехода на ФГОС, представлены требования рынка труда к современному выпускнику вуза, выявлено место и роль предпринимательских компетенций в процессе трудоустройства студентов, показаны методики обучения, формирующие предпринимательские навыки.

Ключевые слова: компетентностный подход, предпринимательские компетенции, обучение предпринимательству в вузах

Evgeniy A. Deviatkin,
Moscow State University of Economics,
Statistics and Informatics, Department of
Marketing and Commerce
E-mail: edevyatkin@mesu.ru

Svetlana V. Laskovets,
PhD in Economics, Associate Professor,
Russian Academy of National Economy
and Public Administration under the Presi-
dent of the Russian Federation, programs'
director of the International Institute of
Public Administration and Management
E-mail: Sv.laskovets@migsu.ranepa.ru

THE ROLE OF UNIVERSITIES IN THE DEVELOPMENT OF ENTREPRENEURIAL SKILLS OF STUDENTS

The article discusses the conceptual issues of formation of the competence approach, foreign introduction of study competencies, the introduction of competence-based approach in the Russian universities in the transition to the GEF, presented requirements of the labor market to a graduates, found the place and role of entrepreneurial competencies of students in the recruitment process, shown teaching methods forming entrepreneurial skills.

Keywords: competence approach, entrepreneurial competence, entrepreneurship education in the universities.

Введение

В условиях постиндустриального общества стремительно изменяются требования рынка труда к выпускникам, компаний – к компетенциям своих специалистов, что соответственно требует внедрения компетентностного подхода в образовательный процесс и систему управления человеческими ресурсами компаний. В международном масштабе изменение вектора образовательного процесса в направлении формирования и оценки компетенций произошло в конце XX века, отечественное образование «встало на этот путь» уже в XXI в. Компетентностный подход подразумевает реализацию инструментов, направленных на формирование личностных характеристик, способствующих адаптации и развитию субъекта в определенной социальной среде и оказывающих влияние на развитие самой среды. Таким образом, качество реализации инструментов компетентностного подхода зависит от всех субъектов, с которыми личность прямо или косвенно взаимодействует. Рассматривая систему высшего профессионального образования, отметим, что к кругу таких субъектов относятся не только учебные заведения, но и предпринимательские, государственные структуры и др. субъекты, являющиеся потребителями образовательных услуг, участвующие в формировании образовательных программ. Основная роль в системе данных взаимоотношений отводится не столько системе образования, в целом, сколько непосредственно учебному заведению – как центральному звену, способному аккумулировать компетенции структур принимающих участие в образовательном процессе, и являться катализатором внедрения и развития компетентностного подхода.

1. Подходы к формированию компетенций

В современной теории и практике моделирования компетенций выделяется несколько основных подходов: американский (поведенческий), британский (функциональный), французский (многомерный) и немецкий (целостный) (рис. 1) [1].

Американский подход к рассмотрению компетенций направлен на выявление поведенческих характеристик, присущих отдельной личности, т.е. этот подход ставит успех в какой-либо деятельности, в том числе и организационный, в зависимость от личностных черт сотрудников и управленцев. Поведенческий подход подчеркивает четкую целевую ориентацию образования на формирование индивидуальных способностей студента и возможностей их применения на практике после окончания учебного заведения. Американская ассоциация менеджмента (АМА) при классификации компетенций выделила пять кластеров, в число которых вошли ресурсные, межличностные, информационные, системные и технологические компетенции [3].

Согласно функциональному подходу (английская школа) компетенцией является способность человека/сотрудника действовать в соответствии со



Рис. 1. Зарубежный опыт изучения компетенций

стандартами выполнения работы. Для Великобритании в компетентностном подходе характерно стремление к большей целостности и функциональности путем интеграции знаний, понимания, ценностей и навыков, присущих тем, кто сформировался как профессионал после окончания обучения. Для сторонников функционального подхода важным является должный уровень выполнения работ то, будет ли работа выполнена на должном уровне, а то, за счет чего работник выполнит эту работу, для них не представляет должного интереса.

Во Франции разработка компетентностного подхода началась в 1993 г., когда национальное бюро по трудоустройству, ANPE (Agence nationale l'emploi), решило изменить документ, соответствующий квалификационному справочнику (Re'pertoire Ope'rationnel des Me'tiers et des Emplois), и описать квалификационные требования в терминах компетенций. Однако предприятия различного профиля, не желая мириться с низкой адаптивностью этого справочника, приняли систему индивидуальной оценки компетенций сотрудников, что способствовало большей гибкости в описании требований, но иногда подвергало опасности систему гарантий занятости населения ввиду возможного дисбаланса к оценке компетенций с одной стороны образовательных учреждений, с другой предпринимательских структур.

Французский подход к выявлению компетенций является более всесторонним по сравнению с американским и английским. Согласно ему выделяют savoir (compétences théoriques, то есть знания), savoir-faire (compétences pratiques, то есть функциональные компетенции) и savoir-être (compétences sociales et comportementales, то есть поведенческие компетенции). В основе описания компетенций лежат: знания (savoir и connaissance), опыт (savoir faire или savoir agir) и поведенческие характеристики (savoir être or la faculté de s'adapter) [4].

В 80-х гг. в немецкой системе образования появляется понятие «ключевые компетенции», которое включает в себя индивидуальные характеристики (гибкость, способность к сотрудничеству, этичность, моральная устойчивость). В 1996 г. компетентностный подход был внедрен в немецкую систему образования. Основной акцент делается на учебные планы профессионального обучения, в которые оказались включены личностные и социальные компетенций. Компетенции, относящиеся к профессиональной деятельности, описывают готовность и способность выполнять задачи, решать проблемы и оценивать результаты в зависимости от поставленных целей. Личностные компетенции описывают способность понимать, анализировать и давать оценку возможным путям развития личности, отражают требования и ограничения в трудовой,

личной и общественной жизни, а также включают в себя такие свойства личности, как уверенность в себе, надежность, ответственность, независимость. Социальные компетенции описывают готовность и способность создавать и поддерживать отношения, определять выгоду и угрозы во взаимоотношениях [1]. Основываясь на вышесказанном, можно провести сравнение подходов к формированию компетенций (табл. 1)

Современным требованиям рынка труда в наибольшей степени соответствует применение компетентностного подхода в формировании личности, реализация которого позволит студентам овладеть предпринимательскими компетенциями. Современные компании осознали угрозу бюрократизации процесса управления. В значительной степени это уже не угроза, а реальность: во многих компаниях внутренние процедуры согласования и правильного оформления занимают до 80% времени сотрудников аппарата управления. В таких условиях весьма затруднительно сохранять позиции в конкурентной среде. Данное весьма тревожное положение дел привело к возрождению интереса к предпринимательству как элементу экосистемы бизнеса.

2. Компетентностный подход.

Российская специфика

Так, работодатели ждут от выпускников: креативности и стремления к творческой инициативе,

Таблица 1

Краткая сравнительная характеристика подходов к формированию компетенций (Составлено авторами)

Параметр сравнения	Американская школа (поведенческий подход)	Английская школа (функциональный подход)	Французская школа (многомерный подход)	Немецкая школа (целостный подход)
Представители	Р. Уайт, Д. Макклеланд, Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер и др.	Грэм Читхэм, Джэфф Чивер и др.	Habbabj, Besson, Klarsfeld и др.	С.Адам, Г. Влуменштейн и др.
Фокус рассмотрения	Свойства личности	Определение роли конкретной должности в организации	Действующая экосистема	Экосистема в развитии
Группы рассматриваемых компетенций	межличностные, информационные, системные и технологические компетенции	функциональные, личностные, познавательные, этические и мета-компетенции	знания, опыт и поведенческие характеристики	«компетенции действия» (Handlungskompetenz) в терминах сферы деятельности или предметных компетенций (Fachkompetenz), личностные компетенции (Personalkompetenz) и социальные компетенции (Sozialkompetenz)

активной жизненной позиции, эрудиции, информационной грамотности, коммуникабельности, способности к обучению и самообучению и др. От выпускников, в большей степени, требуется не обладание специальными знаниями, а способность ориентироваться и искать недостающие знания в информационном пространстве, креативность, умение осваивать новые технологии и самообучаться (по данным интернет-портала о поиске работы hh.ru). Компании, в свою очередь, в целях повышения своей конкурентоспособности включают предпринимательские компетенции, находящиеся в зависимости от экосистемы бизнеса, в число компетенций, требуемых для управленческой деятельности, особенно в части создания и вывода на рынок новых продуктов и услуг, исследований и разработок, освоения новых рынков и т.п. [8]. В современном мире предпринимательские компетенции необходимы не только бизнесменам, владельцам бизнеса, но и другим работникам, и служащим, поскольку они требуются для реализации управленческих функций на всех уровнях организационной деятельности, особенно в части создания и вывода на рынок новых продуктов и услуг, исследований и разработок, освоения новых рынков и т.п. (рис. 2). Такие навыки обеспе-

чивают субъектам бизнеса возможность не только адаптироваться к условиям рынка, но и развиваться.

Современный предприниматель – это руководитель, ориентированный на стратегическое развитие бизнеса с учетом факторов социальной конкурентоспособности, рисков, при этом не забывающий о текущей прибыли. Также предприниматель – это лидер, новатор, маркетолог, для которого клиенты являются источником формирования конкурентных преимуществ бизнеса и реализации стратегии «голубого океана». Среди предпринимателей все больше людей, стремящихся к саморазвитию через обучение, использующих бизнес-знания, накопленные до них, а также инструменты бенчмаркинга, в целях повышения эффективности бизнеса за счет преимуществ лучших практик и технологий. Это люди, как правило, инициативные, энергичные и стремящиеся действовать. Если они к тому же открытые и позитивные, то успех бизнесу гарантирован.

Согласно исследованиям разработчиков модели предпринимательских компетенций суть предпринимательства заключается в поиске альтернативных возможностей за пределами имеющихся под контролем ресурсов, при этом человек предпринимательского склада чуток к новым возможностям и стре-

миться их быстро использовать, даже если в данный момент нет необходимых для этого ресурсов. В качестве основных предпринимательских компетенций исследователи называют:

1. Поиск и обнаружение новых возможностей для бизнеса.
2. Оценка перспективности новых возможностей для бизнеса.
3. Инициативность как готовность работать быстрее, больше и за пределами предписанных требований.
4. Принятие решений, ответственность за последствия решений.
5. Определение сути проблем и решение проблем.
6. Способность мыслить новым образом.
7. Эффективность коммуникации с разными партнерами.
8. Заключение эффективных сделок Deal making and negotiation.
9. Создание деловых и рабочих сетей из различных участников [8].

В настоящее время бесспорным остается тот факт, что в основе предпринимательских компетенций лежат природные способности человека, при этом нельзя исключать роль образования и стремления к личностному развитию. Высшее образование дает систему знаний, способствует формированию предпринимательских навыков будущих специалистов, навыков бизнес-проектирования и командной работы, в том числе, в виртуальной среде, практических навыков использования в работе информационных программных продуктов, опыт лучших практик (включая международный опыт). Основные предпринимательские компетенции наилучшим образом вписываются в модель организации учебного процесса подготовки менеджеров, основной задачей которых в их профессиональной деятельности является поиск новых возможностей.

3. Опыт формирования компетенций в вузах

Рассмотрим процесс организации формирования компетенций студентов в высших учебных заведениях. Российская система образования всегда базировалась на

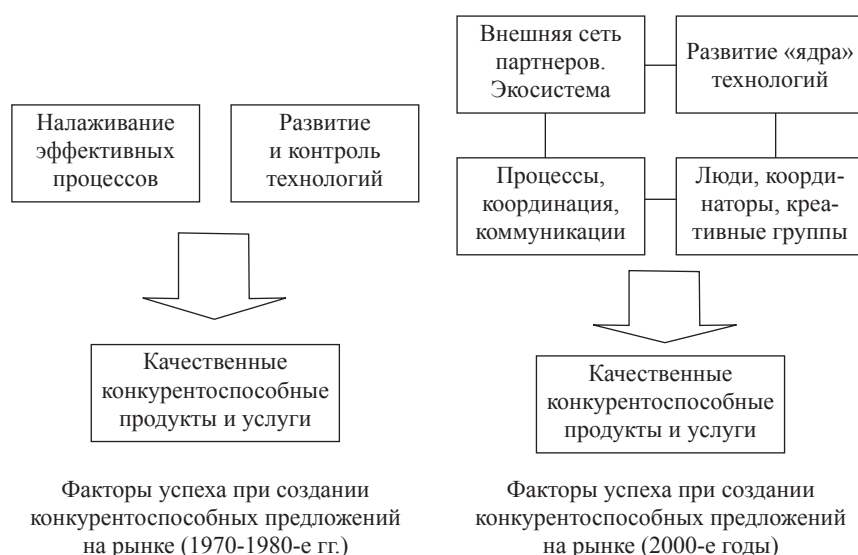


Рис. 2. Факторы успеха при создании конкурентоспособных предложений на рынке [5]

Таблица 2

Сравнительная характеристика ФГОС ВПО по направлениям подготовки «Экономика и управление» и «Сфера обслуживания» подготовки на предмет наличия требований к предпринимательским компетенциям выпускников вузов*

Направление подготовки	Наличие блока «предпринимательская деятельность»	Компетенции
Группа «Экономика и управление»		
080100 Экономика	нет	Нет
080200 Менеджмент	да	умением находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею (ПК-48); способностью разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов) (ПК-49); способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности (ПК-50)
080400 Управление персоналом	нет	Нет
080500 Бизнес-информатика	да	описывать целевые сегменты ИКТ-рынка (ПК-26); разрабатывать бизнес-планы создания новых бизнесов на основе инноваций в сфере ИКТ (ПК-27); использовать лучшие практики продвижения инновационных программно-информационных продуктов и услуг (ПК-28); создавать новые бизнесы на основе инноваций в сфере ИКТ (ПК-29).
081100 Государственное и муниципальное управление	нет	Нет
100000 Сфера обслуживания		
100100 Сервис	нет	Нет
100400 Туризм	нет	Нет
100700 Торговое дело	нет	Нет
100800 Товароведение	нет	Нет
101100 Гостиничное дело	нет	Нет

* Составлено авторами.

государственных образовательных стандартах, которые отражали основные требования к подготовке специалистов высшей квалификации, при этом задачи подготовки высококвалифицированных специалистов не включали выработку предпринимательских навыков. С переходом российской системы образования на компетентностный подход и внедрением ФГОС данная проблема практически не решилась. Так, проведенная авторами сравнительная характеристика требований к высококвалифицированным выпускникам вузов как бакалавриата, так и магистратуры, обучаемым по менеджеральным направлениям, а также тем, выпускники которых, быстрее других могут открыть свое дело (сфера туризма и гостиничного бизнеса, торговли) выявила отсутствие задач подготовки предпринимателей (табл. 2).

Как видим, стандарты только двух направлений группы управленческих специальностей – «Менеджмент» и «Бизнес-информати-

ка», предусматривают подготовку выпускников к предпринимательской деятельности. Остальные же стандарты по рассмотренным специальностям не предполагают подобное обучение, несмотря на то, что выпускники направления «Сфе-

ра обслуживания», в основном, работают в предпринимательских структурах, открывают свое дело, им без предпринимательских знаний и навыков не обойтись.

На наш взгляд, вузам, ориентированным на современные тенден-

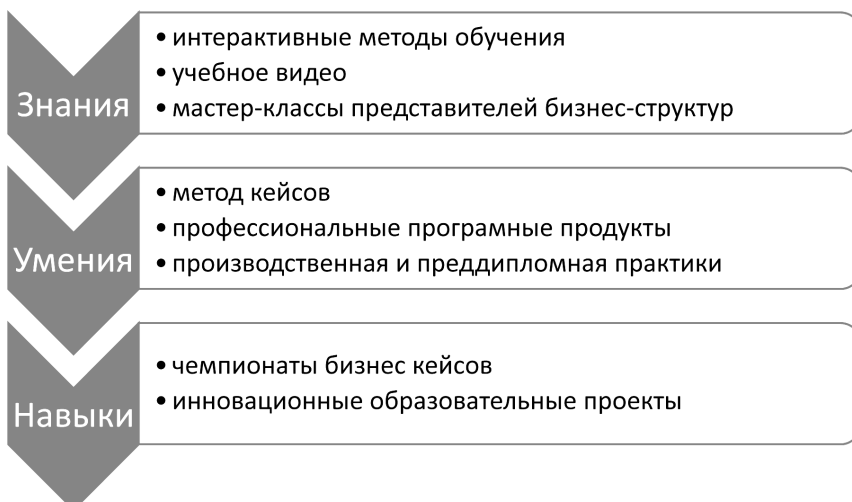


Рис. 3. Модель формирования предпринимательских компетенций студента

Источник: Составлено авторами.

ции рынка труда, необходимо выстраивать образовательный процесс таким образом, чтобы предпринимательские компетенции были получены студентами как в учебной, так и во внеучебной работе. Задаче формирования предпринимательских компетенций, на наш взгляд, соответствует ряд современных образовательных технологий (рис. 3).

Процесс обучения студентов должен выстраиваться таким образом, чтобы затрагивать те области сознания, которые отвечают за формирование и развитие предпринимательских знаний и компетенций. В процессе выполнения ежедневных операций, связанных с профессиональной управленческой деятельностью, студент задействует элементы комплексного мышления. Занятия по управленческим дисциплинам требуют использования разнообразных педагогических методов и инструментов, способствующих формированию устойчивых базисных знаний. Использование творческих и инновационных методик обучения помогает научить студентов смотреть на проблему с разных точек зрения. В целях формирования предпринимательских компетенций на занятиях необходимо использовать методики, развивающие культуру творчества, воображение студентов, инновационность мышления, навыки стратегического планирования, анализа и выявления возможностей. В процессе подготовки студентов особенно важно уделять внимание содержанию образовательных методик, способствующих развитию ключевых компетенций. На наш взгляд, обучающие технологии, в первую очередь, должны быть ориентированы на развитие творческих способностей студентов, выработку нестандартных подходов к решению управленческих задач, с которыми им предстоит столкнуться на практике [6]. Также стоит обратить внимание на необходимость получения студентами навыков применения аналитических инструментов, таких как методы стратегического анализа или профессиональные программные продукты. В процессе преподавания общепрофессиональных

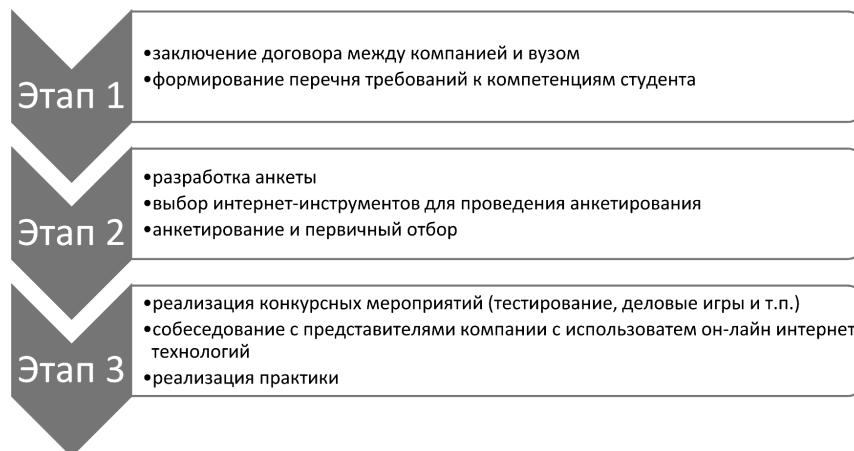


Рис. 4. Этапы реализации проекта конкурсного отбора на прохождение практики

Источник: Составлено авторами.

и специализированных дисциплин хорошие результаты дают деловые игры, кейсы и тренинги, также мастер-классы представителей бизнес-структур. Эти методы позволяют развивать творческое мышление, управленческие навыки, навыки анализа конкретных ситуаций и работы в команде, получить практический опыт решения управленческих проблем на примере известных компаний [7].

Немаловажную роль для формирования предпринимательских компетенций играет процесс организации практики студентов. Многие студенты, успешно проявив себя и начав карьеру во время практики, к окончанию вуза занимают достойные позиции в хороших компаниях. На наш взгляд, внесение в процесс организации практики студентов элемента соревнования, конкурсного отбора, будет способствовать повышению предприимчивости (рис. 4).

Осуществление программ практики на основе конкурсного отбора дает возможность студентам осознавать тенденции рынка труда и оценить уровень личной конкурентоспособности.

Заключение

Задача развития предпринимательских компетенций студентов представляет собой комплекс последовательных решений, направленных на активизацию творческо-

го мышления, вовлечения студентов в инновационные образовательные процессы, поиск инструментов мотивации студентов к приобретению новых знаний. Внедрение в учебный процесс образовательных технологий, активизирующих инновационность мышления, позволяет повысить уровень специальных знаний студентов в области инновационной деятельности, коммуникабельность и навыки самопрезентации, углубить специализацию, выявить талантливых студентов, потенциальных аспирантов и лиц, склонных к научному творчеству, повысить имидж вуза и эффективность трудоустройства. Таким образом, сочетая различные методики, преподаватели создают уникальную образовательную среду, направленную на развитие предпринимательских компетенций студента.

Литература

1. Беликова И.Ю. Применение компетентностного подхода при подготовке управленческих кадров малого бизнеса// Вестник Томского государственного университета №1(17) 2012. URL: <http://sun.tsu.ru/mminfo/000063105/ec/17/image/17-079.pdf>
2. Вишнякова О.Н., Хайруллина А.Д., Зайнуллина М.Р. Особенности формирования и внедрения компетентностного подхода в систему высшего профессионального образования// Вестник Казанского госу-

дарственного финансово-экономического института. 2011. № 1.

3. Звонников В.И., Челышкова М.Б. Контроль качества обучения при аттестации: компетентностный подход URL: http://fictionbook.ru/author/viktor_ivanovich_zvonnikov/kontrol_kachestva_obucheniya_pri_attestata/read_online.html?page=2

4. Исаева Т.Е., Рубаник А.Н., Становление компетентностного подхода в ведущих зарубежных странах [Электронный ресурс] // Преподаватель высшей школы в 21 веке. URL: www.t21.rgups.ru/archive/doc2011/1/04.doc

5. Карта компетенций и перспективных профессий: выдержки из отчета о научно-исследовательской работе. URL: <http://federalbook.ru/files/FSO/soderganie/Tom%208/V/Karta.pdf>

6. Ласковец С.В. Развитие предпринимательского мышления студентов// Материалы организационно-управленческого семинара «Зимняя школа-2009». – М.: МЭСИ, 2009.

7. Ласковец С.В., Маркова М.В. Творческие и информационные об-

разовательные технологии в подготовке маркетологов// Проблемы менеджмента высших учебных заведений: сборник научных трудов НТЦ развития учебного процесса МЭСИ. – М., 2009.

8. Предпринимательские компетенции в компаниях [Электронный ресурс] режим доступа: Портал Профессиональные стандарты <http://prof-standart.org>

References

1. Belikov I.Y. Application of the competency approach to management training small business // Vestnyk Tomskogo gosudarstvennogo universiteta № 1 (17) 2012.

2. Vishnyakova O.N., Khayrullina A.D., Zaynullina M.R. The Features of Formation and Introduction of the Competence Approach into the System of the Higher Vocational Training// Vestnyk Kazanskogo gosudarstvennogo finansovo-ekonomicheskogo instituta. 2011. № 1.

3. Zvonnikov V.I., Chelyshkova M.B. Quality control training for certification: the competence approach URL: [http://fictionbook.ru/author/](http://fictionbook.ru/author/viktor_ivanovich_zvonnikov/kontrol_kachestva_obucheniya_pri_attestata/read_online.html?page=2)

[viktor_ivanovich_zvonnikov/kontrol_kachestva_obucheniya_pri_attestata/read_online.html?page=2](http://fictionbook.ru/author/viktor_ivanovich_zvonnikov/kontrol_kachestva_obucheniya_pri_attestata/read_online.html?page=2)

4. Isayev T.E., Rubanik A.N. Becoming competent approach in leading foreign countries [electronic source] // Prepodavatel vysshej shkoly v 21 veke. URL: www.t21.rgups.ru/archive/doc2011/1/04.doc

5. Map of competencies and future professions: excerpts from a report on the research work. URL: <http://federalbook.ru/files/FSO/soderganie/Tom%208/V/Karta.pdf>

6. Laskovets S.V. Development of an entrepreneurial mindset of students // Materialy organizacionno-upravlencheskogo seminaru «Zimnyaya shkola-2009». – М.: MESI, 2009.

7. Laskovets S.V., Markova M.V. Creative and information educational technologies in educational process of marketers // Problemy menedzhmenta vysshih uchebnyh zavedenij: sbornik nauchnyh trudov NTC razvitiya uchebnogo processa MESI. – М., 2009.

8. Entrepreneurial competence in companies [electronic source] Mode of access: Portal of Professional standards <http://prof-standart.org>