

наращивание экспорта услуг в учреждениях образования, эти направления продолжают развиваться и на втором этапе.

Только создавая базу для развития кадрового потенциала в системе образования Республики Беларусь, можно рассчитывать на обеспечение кадровой безопасности во всех отраслях национальной экономики.

Список литературы

1 О Концепции развития системы образования Республики Беларусь до 2030 года : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 30 ноября 2021 г. № 683. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=C22100683> (дата обращения: 04.09.2025).

2 Образование в Республике Беларусь. Статистический буклет – Минск, 2024. – URL: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/f97/q0setyowxlesrd0f68oncmo40ofyiezo.pdf> (дата обращения: 04.09.2025).

УДК 331.108

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ С УЧЁТОМ ТРЕБОВАНИЙ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

О. Г. БЫЧЕНКО, О. В. БЫЧЕНКО

Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель

Развитие экономики на современном этапе невозможно без использования современных знаний, технологий, информационных систем, цифровизации экономики. Этот процесс привёл к формированию общества, которое не может развиваться без наращивания объёма информации и умелой работы с ней. Сформировалась экономика знаний, основными факторами развития которой являются знания и человеческий капитал, позволяющие производить и использовать высокотехнологичные товары и услуги, реализуемые за счёт инноваций и инвестиций. Знания, навыки и интеллект людей становятся главным двигателем экономического развития. Происходят изменения в структурных характеристиках: увеличивается доля работников, чья деятельность связана с необходимостью получения глубоких знаний в своей профессиональной сфере; увеличиваются расходы государства на научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки, а также на образование и переподготовку кадров; увеличивается доля добавленной стоимости, создаваемой высокотехнологичными отраслями экономики и сектором интеллектуальных услуг в ВВП.

Кадровый потенциал «работников знаний» формируется исходя из содержания работы и необходимости создания новой информации. «Таким работникам требуются высшее образование, позволяющее им в первую очередь стать на путь интеллектуального труда, и совершенствование этого образования в течение всей жизни, позволяющее обновлять знания. Интеллектуальные работники могут быть преданными организации, в которой работают, но в первую очередь они преданы своим знаниям. Поэтому работники знаний считают себя не подчиненными, а профессионалами и требуют соответствующего к себе отношения. Деньги важны для работников знаний, но они не считают их основным критерием выбора места работы, и они не рассматриваются в качестве компенсации за неинтересную работу и отсутствие профессиональных достижений» [3, с. 285].

Процесс найма традиционных работников отличается от найма работников интеллектуального труда. Традиционный работник должен иметь стандартный набор качеств, необходимых для выполнения его функциональных обязанностей. Наниматель ищет на рынке труда именно такого работника. Результатом деятельности работников знаний являются информация и знания, которые различаются по степени уникальности. Чем уникальнее новая создаваемая информация, тем сложнее найти работника знаний, который может ее создать. Например, в системе высшего образования используется конкурсная система, профессорско-преподавательский состав через каждые 5 лет аттестуется и переизбирается по конкурсу на конкретную должность, если соответствует требованиям, предъявляемым к ней. Привлечение и удержание работников знаний становится основной задачей руководства организации на современном этапе. Логично, что при каждом переизбрании работника на должность, его заработная плата должна повышаться, подтверждая его ценность для организации. Таким образом, чем уникальнее новая информация, которую создают (могут созда-

вать) работники знаний, тем более партнерские отношения формируются между ними и собственниками капитала (организации).

Низкий уровень оплаты труда квалифицированных работников, особенно в сферах образования, уже привёл к тому, что молодые специалисты, закончившие высшие учебные заведения, всё с меньшей охотой, желают продолжать образование в магистратуре, заниматься научной и преподавательской деятельностью. Поиск механизмов и инструментов, позволяющих повышать уровень оплаты труда работников, идёт постоянно, но эффективная система мотивации работников интеллектуального труда так и не разработана.

Развитие информационных технологий самой экономической науки очень часто наталкивает на мысль о возможности использования количественной оценки результатов любых видов деятельности и их эффективности, сведения сложных организационных и профессиональных взаимодействий к количественным показателям результативности. В результате обобщения фактов о существовании разных видов количественных оценок сформировалось понятие «метрик».

Метрики в виде показателей эффективности, рейтингов и различных индексов используются в целях экономической координации и мотивации во всех секторах экономики. Метрики достаточно широко используются для регулирования, стимулирования и контроля в системе высшего образования.

Развитие экономики знаний привело к необходимости разделения понятия «знания» на явные и неявные. Знание – осведомлённость или понимание чего-либо, что можно логически или фактически обосновать и практически проверить опытом. Формализованные на некотором языке (явные) знания могут быть записаны и сохранены: в документах, на электронных носителях, в интернете, в базах знаний, в экспертных системах, извлечённые из неявных знаний людей-экспертов.

Неявное знание обычно описывается как знание, приобретённое в процессе коммуникативной деятельности. Те изменения, которые сейчас происходят в системе высшего образования, науки, сосредотачиваются на количественных оценках, не учитывая необходимости учёта неявного знания. Именно оно играет значительную роль в сложных процессах социально-экономических взаимодействий в тех сферах, где работают профессионалы, обладающие высокоспецифическими компетенциями.

Ведущие мотивы трудовой деятельности преподавателей вузов:

- самореализация – престиж специальности, имидж и престиж вуза, возможность карьерного роста;

- познавательный процесс, поиск истины – интерес к выбранной специальности, желание вести научно-исследовательскую деятельность, творческий характер и содержание работы;

- социальные мотивы – желание передать знание и опыт молодому поколению, интерес к кураторской (воспитательной) работе, желание принести пользу обществу;

- материальные стимулы – высокооплачиваемая работа (постоянный рост заработной платы), возможность дополнительного заработка;

- самоутверждение и саморазвитие – возможность повышения квалификации, признание в виде ученых степеней и званий, возможность развития интеллектуального потенциала, семейная динамика;

- прочие мотивы – удобный график работы, продолжительный отпуск в летний период, работа в государственном учреждении, благоприятная интеллектуальная и культурная среда и др. [4, с. 64].

Управление, основанное на метриках, в сфере образования может плохо сказаться на долгосрочном развитии этой системы из-за роста манипуляций и снижения мотиваций, доверия научного сообщества и роста социальной напряжённости. Измерение и отчётность могут стать фактором, заменяющим профессиональные и организационные ценности, что разрушительно действует на перспективы развития организации. Метрики без сдерживающего влияния социальных и организационных ценностей разрушительны для профессионалов, связанных с выполнением креативных и творческих задач. Возможность использования явного и неявного знания может служить индикатором действенности и применимости метрик, совершенствования политики регулирования в сфере высшего образования и науки.

Список литературы

1 О Концепции развития системы образования Республики Беларусь до 2030 года : постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30 ноября 2021 г. № 683. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=C22100683> (дата обращения: 04.09.2025).

2 Образование в Республике Беларусь. Статистический буклет. – Минск, 2024 г. – URL: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/f97/q0setyowxlesrd0f68oncmo40ofyiezo.pdf> (дата обращения: 04.09.2025).

3 Друкер, П. Управление в обществе будущего / П. Друкер. – М. : И.Д. Вильямс, 2007. – 320 с.

4 Хатунцев, А. Н. Маркетинговые исследования рынка профессиональных знаний и навыков: карьерное планирование / А. Н. Хатунцев // Маркетинг в России и за рубежом. – 2003. – № 1. – С. 42–59.

УДК 377.5

КУЛЬТУРА РЕЧИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИЧЕСКИХ КОЛЛЕДЖЕЙ

И. А. ВАКУЛИЧ

*Брестский колледж – филиал Белорусского государственного университета транспорта,
Республика Беларусь*

Одним из проявлений общей сложной ситуации в сфере речевой культуры общества является языковая безграмотность выпускников технических колледжей. Зачастую они вынуждены осуществлять свою профессиональную деятельность, не имея четких представлений о специфике общения как особого вида взаимодействия людей, его этических нормах, об особенностях грамотной речи, стилистике современного русского языка, правилах создания оригинального текста. Лишь на первый взгляд может показаться, что без всего этого можно обойтись. На самом же деле даже беглое знакомство с профессиональной деятельностью выпускников технических колледжей убеждает в том, что низкая языковая подготовка является серьезной помехой в выполнении ими своих обязанностей, а в условиях формирования рыночной экономики – это обстоятельство, без сомнения, становится и фактором, отрицательно влияющим на конкурентоспособность специалистов инженерного профиля.

Инженер, обладающий необходимыми техническими знаниями, но имеющий скудный словарный запас, не способный подобрать соответствующие слова для ясной передачи мысли и затрудняющийся грамотно изложить полученную информацию, бесспорно, проигрывает перед коллегами, которые получили серьезную языковую подготовку.

Но в условиях рыночной экономики успех любого дела зависит не только от профессионализма, но и от степени коммуникабельности. Общеизвестно, что языковой портрет специалиста складывается из следующих характеристик: речь, манера поведения, владение лингвистическими и невербальными средствами общения. Именно поэтому можно констатировать, что гуманизация учебно-познавательной деятельности технических учебных заведений позволяет повысить качество подготовки будущего специалиста, сформировать его языковой паспорт.

Это обусловлено тем, что профессиональные сочетания представляют собой контекст реализации производственного процесса. В данном случае необходима и языковая, и профессиональная компетенция специалистов, которым приходится апеллировать к объективной реальности, а это, в свою очередь, позволит построить интегрированное обучение. Кроме этого, актуальны формирование и выработка навыков и умений, необходимых для коммуникации будущего инженера в профессиональной и научной сферах. Очевидно, что специфической особенностью обучаемого контингента является сочетание процесса производства и процесса межличностных отношений. Это требует воспитания культуры общения. Потому необходимыми являются занятия, в ходе которых обучающиеся практикуют жанры деловой коммуникации. Это используется преподавателями на занятиях по учебным предметам «Транспортная логистика» и «Основы менеджмента». Основной акцент сделан на использовании активных методов обучения, позволяющих вовлечь обучающихся в учебно-профессиональную деятельность. Средствами вовлечения являются деловые ролевые игры. Использование игровой методики позволяет обучающимся проверить свои собственные коммуникативные способности при решении производственных задач в условиях, максимально приближенных к условиям будущей профессиональной деятельности. Кроме раскрытия личностно-профессиональных качеств им необходимо продемонстрировать знание этикетных норм, преодолеть барьеры в общении, правильно выбрать тактику речевого поведения, вследствие чего достичь поставленной цели. Таким образом, при нахождении оптимального сочетания лингвистической и профессиональной инфор-