

2. Развитие белорусского агроэкотуризма направлено на использование инновационных подходов креативной экономики и кластерной модели территориального развития. Дальнейшее укрепление агроэкотуризма связано с его поддержкой со стороны государства, местных органов власти, усилением взаимодействия субъектов агроэкотуризма с национальными и иностранными туристическими операторами, системами бронирования.

3. Необходим новый подход и программно-целевой метод, позволяющий повысить конкурентоспособность сельских территорий, удовлетворить растущий спрос на качественные туристские услуги и обеспечить условия для устойчивого развития сельского туризма в регионах Республики Беларусь.

4. Развитие агроэкотуризма требует проведения мероприятий в области нормативно-правовых актов, финансирования, налогообложения, маркетинговой политики, образования, в том числе с использованием мирового опыта.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Туризм и туристические ресурсы в Республике Беларусь, 2019 : стат. сб. / И. В. Медведева [и др.]. – Минск : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2020. – 76 с.

УДК 331.5:004(474.3)

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ О КОМПЕТЕНЦИЯХ ПЕРЕВОДЧИКА В ЛАТВИИ И ИХ СООТВЕТСТВИЕ РЫНКУ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Спруде М.¹, студ., Лавриненко О.Я.², ведущий исследователь института
социально-гуманитарных наук, д.э.н.

¹Латвийский университет, г. Рига, Латвия

²Даугавпилсский университет, Даугавпилс, Латвия

Ключевые слова: компетенции, рынок труда, Латвия.

Реферат. Актуальность исследования обусловлена необходимостью приспособления системы образования к постоянно меняющимся потребностям рынка труда, национальной экономики, функционирующих в условиях цифровой трансформации. Однако, несмотря на то что, спрос на квалифицированную рабочую силу в Латвии растет, молодые специалисты часто не обладают необходимыми компетенциями

в соответствующей области. На Латвийском рынке труда востребованы специалисты в области английской филологии, но работодатели неохотно сотрудничают с учебными заведениями. Следует также признать, что учебные программы должны иметь более целенаправленный набор предметов, который бы формировал необходимые работодателю компетенции и обеспечивал трудоустройство их выпускников в будущем, вместо того чтобы готовить слишком много специалистов, которые становятся невостребованными на рынке труда в современных условиях. Цель исследования – определить понимание студентами необходимых профессиональных компетенций, профессиональных стандартов переводчиков для рынка труда Латвии, а также оценить возможность формирования этих компетенций в рамках программы бакалавриата английской филологии в Латвийском Университете и сопоставить эти представления с требованиями рынка труда в условиях цифровой трансформации. Результаты исследования показали, что студенты частично осознают компетенции, требуемые на рынке труда переводчиков в современных условиях. Чтобы решить эту проблему и повысить осведомленность студентов о требуемых компетенциях, программу следует ориентировать на потребности работодателей, тем самым повышая конкурентоспособность программы и ее выпускников в условиях цифровой трансформации.

Цифровизация – это использование возможностей онлайн и инновационных цифровых технологий всеми участниками современной экономической системы – от отдельных людей до крупных компаний и государств (Исследование Boston [1, 2] Consulting...). Таким образом, цифровизация процессов актуальна не только на микро-, но и на макроуровне: целые отрасли выбирают для себя этот путь развития как единственную возможность соответствовать стремительно меняющимся условиям окружающего мира. В таких условиях особенно необходимы творческие и надежные люди для работы в любой компании и достижения совместно поставленных бизнес-целей. Люди могут рассматриваться как ресурс, участвующий в процессе создания новых ценностей. М. Пельше (Pelše 2007) делит ресурсы на 3 группы:

- 1) природные ресурсы;
- 2) человеческие ресурсы (человеческий капитал; социальный капитал);
- 3) материальные ресурсы (финансовый капитал; нефинансовый капитал).

«Человеческий капитал» – это сложная категория, характеризующая профессиональные знания и потенциал человека (работника) или трудового коллектива, направленная на получение сверхприбыли и обеспечение процесса воспроизводства (Кобзистая 2016). Концепция «человеческого капитала»

появилась в 1950–60-х годах, когда экономисты стали рассматривать вопросы, связанные с качеством рабочей силы. Дж. Коулман (Coleman 1988) считает, что понятие «человеческий капитал» включает в себя способности и знания человека, способствующие изменениям в его деятельности и экономическому росту, Н. Бонтис, Н. Драгонетти, К. Якобсен, Г. Роос (Bontis, Dragonetti, Jacobsen, Roos 1999) утверждают, что «человеческий капитал» представляет собой человеческий фактор в организации. Это накопление интеллекта, квалификации и компетентностей, создающих идентичность организации. А. Салливан, С. Шеффрин (Sullivan, Sheffrin 2003) определяют «человеческий капитал» как набор знаний, навыков и компетенций, лежащих в основе экономической деятельности человека. Таким образом, учитывая взгляды разных авторов на классификацию компетенций и навыков и принимая во внимание набор компетенций, которые необходимо приобрести в результате получения высшего образования, можно выделить 5 групп компетенций (Longworth 2004; Lariņa, Aramina 2010; Spensers, Spensere 2011; Dombrovskā 2009; Vintiša 2011; Marvel et al 2016; Price water house Coopers, 2014; Forfás 2009):

- 1) личные компетенции;
- 2) профессиональные компетенции;
- 3) инновационные компетенции;
- 4) социальные и коммуникативные компетенции;
- 5) управленческие компетенции.

Профессиональные компетенции – самоорганизация человека к умственной или физической работе с использованием профессиональных знаний и практических навыков. Профессиональные компетенции проявляются в практическом применении таких знаний и умений, как базовые знания и глубокие (специфические) знания в профессиональной сфере и умение самостоятельно решать профессиональные задачи.

Обобщая написанное, можно сделать вывод, что существуют различия в интерпретации понятия «компетенции» в зависимости от контекста, в котором это понятие используется. Термин «компетенции» используется как замена термину «навыки» и определяется, как способность успешно выполнять сложные задачи в ограниченный срок. Автор трактует понятие компетенций как совокупность знаний, навыков и индивидуальных характеристик, которые индивид может предложить и использовать для выполнения задач в определенной профессиональной сфере. Компетенции являются связующим звеном между рынком образовательных услуг и рынком труда, так как на рынке образовательных услуг компетенции являются результатом обучения. Компетенции на рынке труда – это предпосылка для качественного выполнения задач в соответствующей профессиональной сфере. В процессе получения высшего образования человеку важно развивать и повышать уровень общих компетенций, так как это позволяет молодому специалисту стать многогранной личностью, конкурентоспособной и способной адаптироваться к меняющимся требованиям рынка труда в условиях цифровой трансформации.

Цель исследования – определить понимание студентами необходимых

профессиональных компетенций профессиональных стандартов переводчиков для рынка труда Латвии, оценить возможность формирования этих компетенций в рамках программы бакалавриата английской филологии в Латвийском Университете и сопоставить эти представления с требованиями рынка труда в условиях цифровой трансформации.

На Латвийском рынке труда являются востребованными квалифицированные специалисты в области английской филологии. Программа Латвийского университета английской филологии является академической, однако многие студенты, получив степень бакалавра не продолжают обучение в магистратуре, предпочитая трудоустроиться после получения первого диплома. Список компетенций переводчика, исследуемый в статье, соответствует содержанию официального Латвийского стандарта для профессии переводчика.

В период с 15 января по 8 февраля было опрошено 63 студента бакалавриата Латвийского университета программы английской филологии в возрасте от 18 до 24 лет. В процессе исследования опрошено 6 экспертов-работодателей в возрасте от 40 до 66 лет, с опытом работы не менее 8 лет, являющихся руководителями бюро переводов и представляющих требования рынка труда в данном сегменте. Сбор данных осуществлялся с помощью анкетирования, используя Google средю. Вопросы анкеты применялись закрытого типа с возможностью оценки по пятибалльной шкале Лайкерта. Для анализа собранных данных использовались методы частотного анализа (среднее арифметическое и медианное значение, а также распределение значений в процентах), а также непараметрические методы сравнения средних значений (Mann–Whitney U-test). Все расчеты были произведены в программе SPSS.

В результате опроса было установлено, что большая часть студентов, принимавшая участие в опросе, то есть 58 %, не работают, 36 % – не работают по будущей специальности, только 6 % респондентов отметили, что уже работают по специальности.

Самыми важными компетенциями (медианные значения – 5), по мнению студентов, являются:

- умение переводить деловые тексты, документацию учреждений, технические, медицинские, маркетинговые и т. д. с одного иностранного языка на родной язык;
- умение общаться на официальном языке и двух иностранных языках;
- умение определить тип переводимого текста, умение использовать методы перевода в соответствии с запросами заказчика и потребностями аудитории;
- способность обеспечить точность перевода;
- способность литературно обрабатывать текст.

Эксперты считают, что самыми важными компетенциями для профессии переводчика являются (медианные значения – 5):

- умение переводить деловые тексты, документацию учреждений, технические, медицинские, маркетинговые и т. д. тексты с одного иностранного языка на родной язык;
- способность анализировать, оценивать, а также применять результаты

исследований в переводческой отрасли и использовать новые цифровые технологии;

- умение определить тип переводимого текста, умение использовать методы перевода в соответствии с запросами заказчика и потребностями аудитории;
- способность обеспечить точность перевода;
- способность литературно обрабатывать текст;
- способность совершенствовать навыки рабочего языка в соответствии с развитием языка в странах, где эти языки используются (табл. 1).

Таблица 1 – Важные компетенции переводчика по мнению студентов и экспертов рынка труда

Выбор студентов	Выбор экспертов
<ul style="list-style-type: none"> - умение переводить деловые тексты, документацию учреждений, технические, медицинские, маркетинговые и т. д. с одного иностранного языка на родной язык; - умение общаться на официальном языке и двух иностранных языках; - умение определить тип переводимого текста, использовать методы перевода в соответствии с запросами заказчика и потребностями аудитории; - способность обеспечить точность перевода; - способность литературно обрабатывать текст 	<ul style="list-style-type: none"> - умение переводить деловые тексты, документацию учреждений, технические, медицинские, маркетинговые и т. д. с одного иностранного языка на родной язык; - способность анализировать, оценивать, а также применять результаты исследований в переводческой отрасли и новые цифровые технологии; - умение определить тип переводимого текста, использовать методы перевода в соответствии с запросами заказчика и потребностями аудитории; - способность обеспечить точность перевода; - способность литературно обрабатывать текст; - способность совершенствовать навыки рабочего языка в соответствии с развитием языка в странах, где эти языки используются

Примечание: жирным текстом выделено совпадение компетенций у студентов и экспертов.

Источник: расчеты автора по данным опроса в СПСС.

Таким образом, важные компетенции по мнению студентов и экспертов во многом совпадают, хотя список важнейших компетенций у экспертов несколько шире: студенты, например, вообще не придают особого значения использованию цифровых технологий. Несмотря на разницу медианных значений в оценке студентами и экспертами важности совпадающих компетенций, разница не является статистически значимой (Mann-Whitney U Tests, p-значение > 0,05).

Выводы. В результате проведенного исследования произведена оценка студентами важности определенных предметов в учебной программе: самыми значимыми признаны знания по «Нормативной грамматике английского языка», «Английской лексикологии и стилистике», «Творческому письму», «Языку, культуре, переводу», «Семинарам по переводу». Наиболее востребованными компетенциями на рынке труда переводчиков являются:

- умение переводить деловые тексты, документацию учреждений, технические,

медицинские, маркетинговые и т. д. тексты с одного иностранного языка на родной язык;

- умение определить тип переводимого текста, использовать методы перевода в соответствии с запросами заказчика и потребностями аудитории;
- способность обеспечить точность перевода; способность литературно обрабатывать текст.

Список значимых и востребованных компетенций на рынке труда переводчиков, по мнению студентов, несколько меньше, чем список, выдвинутый экспертами.

Существуют статистически значимые различия в оценке студентами и экспертами содержания программы бакалавриата и уровня важности следующих предметов. Знаниям по «нормативной фонетике и фонологии английского языка», «устной и письменной коммуникации», «основам латышского научного языка и терминологии», «институциональному и проектному управлению Европейского Союза» эксперты придают большее значение, чем студенты, однако самими студентами несколько завышена значимость знаний по «введению в исследовательскую работу», «реализму в Американской литературе», «романтизму в Американской литературе».

Для Латвийского университета было бы целесообразно проанализировать состав предметов программы и, возможно, внести коррективы в содержание программы, а также увеличить количество контактных часов, с тем, чтобы студенты развили компетенции, которые наиболее высоко оцениваются экспертами рынка труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Pelše, M. (2007) *Sociālā kapitāla attīstības iespējas Zemgalē. Promocijas darba kopsavilkums*. Jelgava, 92.lpp.
2. Кобзистая, Ю. Г. Исследование методов оценки величины человеческого капитала // *Фундаментальные исследования*. – 2016. – № 5. – С. 148–155.
3. Coleman, J. S. (1988) Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*.
4. Bontis, N., Dragonetti, N. C., Jacobsen, K., Roos, G. (1999) The knowledge toolbox: a review of tools available to measure and manage intangible resources. *European Management Journal*, 17 (4), pp. 391–402.
5. Sullivan A., Sheffrin S. (2003) *Economics: Principles in Action*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
6. Longworth, N. (2004) *Lifelong Learning in Action*. Routhledge Falmer, London, p. 117.
7. Lapiņa, I., Aramina, D. (2011) Competence based sustainable development: quality of education. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. – Research Papers. Nr. 2 (26). pp. 138–145.
8. Spensers, L., Spensere, S. (2011) *Darba kompetences. Izcila darba snieguma veidošana*. R., Eiro Personāls.
9. Dombrovska, L. R. (2009) *Cilvēkresursu kapitāla vadība: teorija un prakse*.

Rīga : Zvaigzne ABC

10. Vintiša, K. (2011) Kompetenču vārdnīca. Valsts pārvaldes amatu kompetenču apraksti. Creative Tehnologies, 30 lpp.

11. Marvel, M. R., Davis, J. L., Sproul, C. R., Human capital and entrepreneurship research: A critical review and future directions, "Entrepreneurship and Practice" 2016, nr 40(3).

12. Pricewaterhouse Coopers, 2014. The future of work. A journey to 2022, International: PricewaterhouseCoopers.

13. Forfás (2009) Tomorrow's skills: Towards a National Skills Strategy (5th Report: Expert Group on Further Skills Needs) Dublin: Forfás. Online. Available http://www.heai.ie/webfm_send/1589

14. Исследование Boston Consulting Group и Сбербанка России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://d-russia.ru/wpcontent/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf.

УДК 331.108.26

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РОТАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Фурсевич И.Н., асп.

**Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Республика Беларусь**

***Ключевые слова:** ротация управленческого персонала, оценка эффективности ротации персонала, машиностроительные предприятия.*

***Реферат.** Развитие собственного персонала выступает одним из ключевых элементов стратегии машиностроительного предприятия, способствующее развитию конкурентоспособности предприятия за счёт качества трудовых ресурсов. Более того, развитие предприятия, его конкурентоспособность зависят от организаторских способностей руководящих работников формировать эффективную систему по раскрытию и развитию профессионального и личностного потенциала каждого сотрудника. На машиностроительных предприятиях*