

ное (устойчивого) использования лесных ресурсов, сохранение и усиление средообразующих, водоохраных, защитных, санитарно-гигиенических, рекреационных и иных функций лесов, а также обеспечивают потребителей лесной продукцией. К ним относят: лесохозяйственное, лесозаготовительное, деревообрабатывающее и лесохимическое производство.

Вспомогательные производства необходимы для успешного функционирования предприятий лесного хозяйства и призваны обслуживать основное производство. К ним, как правило, относят: содержание лесных и лесовозных дорог, электроснабжение, водоснабжение, обеспечение производства необходимым сырьём, материалами и т. д.

Побочные производства организуются для использования отходов основных производств: производство продукции из отходов лесозаготовок и деревообработки; оказание услуг сторонним организациям по переработке сырья и т. д.

Подсобные процессы не связаны с основным производством, но при этом обслуживающие процессы обеспечивают связь между различными операциями и отдельными фазами производственных процессов. К ним относят: лесохозяйственное хозяйство, заготовку и переработку грибов, ягод, технического и лекарственного сырья и другие.

Следовательно, изучение использования лесных ресурсов только как источника сырьевой базы не допустимо. В настоящее время оздоровительные, рекреационные, водоохраные, климаторегулирующие, почвозащитные, эстетические и иные функции леса приобретают все большее значение, и применение эколого-экономического подхода является наиболее приемлемым в соответствии с целями Концепции устойчивого развития.

Таким образом, общая цель лесного менеджмента – достижение устойчивости эколого-экономической системы воспроизводства и использования лесных ресурсов. Одним из эффективных инструментов лесного менеджмента может являться лесной кластер, который объединяет первичные и вторичные продукты лесного сектора и учитывает территориальные конкурентные преимущества региона и структуру экономики.

### **Литература**

1. Шимова, О.С. Основы экологии и экономика природопользования: учеб. / О.С. Шимова, Н.К. Соколовский. – Минск : БГЭУ, 2002. – 367 с.
2. Лесной кодекс Республики Беларусь: 24 дек. 2015 г. № 332-З : принят Палатой представителей 3 дек. 2015 г. : одобр. Советом Респ. 9 дек. 2015 г. : в Кодекс с 25 дек. 2015 г. изм. и доп. не вносились. – Минск : Академия МВД, 2016. – 99 с.

УДК 316.453:378.4 (476)

**Радчук А. П.**, к.т.н., доцент, декан экономического факультета  
УО «Брестский государственный технический университет»,  
г. Брест, Республика Беларусь

### **ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В БРГТУ – ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ**

В феврале 2020 года исполняется 25 лет со дня создания экономического факультета в БрГТУ. За эти годы накоплен значительный опыт в подготовке экономи-

ческих кадров для Западного региона Республики Беларусь. В начале 90-х годов переход к рыночным отношениям потребовал серьезных преобразований в системе подготовки специалистов с высшим образованием для работы в новых условиях. Время показало, что предприятиям и прежде всего негосударственным, приходится работать в условиях нестабильности. Управленческие решения приходится принимать в условиях коммерческого, финансового, производственного и других рисков. Это, в свою очередь, потребовало от вузов подготовки специалистов с экономическим профилем, значительно отличающихся от тех, как готовили ранее. Рыночные отношения потребовали не только кардинальных изменений на макроуровне, но и при управлении конкретными предприятиями.

В связи с меняющейся конъюнктурой на рынке образовательных услуг Брестский государственный технический университет начал первым в Западном регионе республики подготовку специалистов экономического профиля, начав обучение со специальности «Коммерческая деятельность». В университете в последующие годы были созданы условия и открыты девять новых специальностей. Все эти годы наблюдалась большая заинтересованность в получении высшего экономического образования. Это обусловлено сложившейся ситуацией в экономике.

В последние годы высказывалась точка зрения, на самых разных уровнях, что у нас переизбыток экономистов. В то же время тенденции развития рынка труда говорят об обратном. За последние два десятилетия резко выросло количество организаций с правом юридического лица. В настоящее время только в Брестской области таких 14 640, и экономические должности есть на каждом предприятии, как на государственном, так и на частном, а на крупных предприятиях – целый штат. Растёт количество индивидуальных предпринимателей, их сейчас более 34 тысяч. Для эффективной работы созданных предприятий нужны экономисты, логисты, маркетологи, финансисты и др., умеющие решать задачи, связанные с управлением экономическими и производственными процессами, планировать хозяйственную деятельность, уметь использовать методы и инструменты обоснования инвестиционных процессов, использовать современные информационные технологии. Если в начале 90-х бытовало мнение, что для успеха в бизнесе не обязательно иметь дипломы о специальном высшем образовании и можно обойтись деловой хваткой и сообразительностью, то сегодня, в условиях насыщенного рынка, высокой конкуренции стало понятно, что без профессиональных знаний не обойтись. Молодые специалисты, обладающие высоким интеллектом и эрудированностью, владеющие современными методиками при решении различных экономических и производственных проблем в настоящее время очень востребованы и именно таких готовят на экономических специальностях.

Более 10 лет в университете на экономическом факультете действует студенческое научное общество «КОММАР», одно из направлений которого является – рынка образовательных услуг изучение предпочтений абитуриентов Брестской области. Анализ результатов опросов за последние пять лет показывает, что при выборе направления обучения в будущем 19-22% выбирают экономические, 12-17% - информационные технологии, машиностроительные и строительные – 12-15%, педагогические – 9-12%. В то же время следует учитывать, что молодые люди и их родители выбирают обучение на экономических специальностях, надеясь на то, что это в будущем поможет им создать свой бизнес, или рассчитывая, что такое образование даст дополнительные возможности при поиске работы и дальнейшем карьерном росте. Однако далеко не всегда будущий успех зависит от образования или наличия диплома. Занимаясь трудоустройством молодых специалистов, окончивших экономические специальности в

БрГТУ, более 20 лет, на экономическом факультете накопили богатый опыт подготовки, исходя из требований и критериев, предъявленных работодателями. Ушли в прошлые времена, когда руководители предприятий присылали безымянные заявки о потребности в молодых специалистах экономического профиля. Несмотря на часто возникающие вакансии на экономические должности, в течение года таких по Брестской области появляется более 400, руководители желают как можно больше узнать о претендентах на должность. Опыт показывает, что при подборе на такую работу высокий балл обучения в университете далеко не всегда является главным критерием при приёме. Проводя собеседования, используя практику деловых игр, тестирование и др., представители компаний желают узнать о деловых и личностных качествах выпускников в т. ч. их стремления, умения, интеллект, творческие способности.

В Брестском регионе очень весомыми факторами трудоустройства являются такие, как знание иностранных языков, владение компьютерными программами, наличие других (смежных) специальностей, опыт работы, водительские права и др.

Те, кто утверждает о переизбытке специалистов экономического профиля, видят причину высокого спроса на них в том, что современная молодёжь не желает работать на рабочих местах в производстве, сельском хозяйстве, строительстве и др. В то же время вдохновляются образами успешных бизнесменов, банкиров, финансистов, в то время когда производственные предприятия простаивают при отсутствии рабочей силы, что не всегда соответствует действительности.

Не стоит отрицать, что в республике достаточно много вузов готовят экономистов и, несмотря на имеющиеся вакансии, работу часто найти не очень просто. С такими же проблемами сталкиваются выпускники и других специальностей, ранее уже отмечалось, что просто диплома для устройства на работу бывает недостаточно.

В проекте социально-экономического развития Республики Беларусь на 2020 год отмечается, что производительность труда на многих производственных, строительных и других предприятиях у нас в разы меньше, чем на предприятиях-аналогах в странах ЕС. То есть сокращение объёмов производства, простои, закрытие предприятий происходит вовсе не из-за нехватки рабочих. Проблемы производства и реализации товаров чаще всего происходит из-за того, что продукция не может конкурировать на рынке.

Проводимые работниками экономического факультета курсы-тренинги, семинары по вопросам маркетинга, управления затратами, бизнес-планирования, финансового менеджмента и др. показывают, что многие руководители предприятий, подразделений не используют и часто не знают, как применять современные знания, инструменты при подготовке и принятии управленческих решений. Например, руководители различных управленческих уровней практически не применяют такой важный и нужный инструмент при подготовке и реализации управленческих решений, как управленческий учёт. Этими и другими знаниями и навыками должны обладать выпускники экономических специальностей.

Исходя из постоянно меняющихся условий рынка, увеличения экономических свобод, появления альтернатив по формам получения образования, должна адекватно меняться и система подготовки экономических кадров. Ведущее место в этой схеме обязаны занять научные исследования преподавателей и студентов. Научные исследования необходимо интегрировать в учебный процесс, стать его продолжением. На экономическом факультете БрГТУ практически каждый второй студент вовлечён в научный процесс, и это нашло отражение в ежегодном участии сотен студентов в студенческих научных конференциях, семинарах, публикациях докладов и статей в научных сборниках. С целью активизации такой деятельности, полу-

чения несерийных новых знаний создано два студенческих научных общества – «КОММар» и «ЭКОМ».

Для развития навыков в освоении иностранных языков, что очень важно при трудоустройстве, на некоторых специальностях введена языковая учебная практика, во время которой, изучая направления деятельности исследуемых предприятий, изучая конъюнктуру, ёмкость и тенденции развития рынка, студенты готовят видеопрезентации на иностранных языках. Во время таких презентаций в качестве оппонентов часто выступают представители предприятий. Кроме этого, студентам с целью развития коммуникативных способностей в ситуациях делового общения, развития устной речи в реальных условиях бизнеса предлагают курсы по деловому английскому языку. Некоторые дисциплины экономического и технического профиля ведутся на иностранных языках, и студенты имеют право их посещать.

Достаточно успешно налажена мобильность студентов на основе договоров о сотрудничестве и академическом обмене.

На уровне первой ступени образования проводятся стажировки студентов в вузах Испании, Португалии, Южной Кореи, Китайской Народной Республики и др.

Ранее уже отмечалось, что большинство работодателей требуют, кроме необходимых знаний, опыт работы. Достаточно сложно только за счёт организационно-экономических и учебных практик это обеспечить. Для того, чтобы каким-то образом восполнить этот пробел, деканатом используются некоторые инструменты. Например, при условии, что студент успешно справляется с экзаменационной сессией, вовремя сдает курсовые работы, проходит промежуточные аттестации, ему разрешают свободное посещение лекционных занятий, если он работает (0,5 ставки, по скользящему графику и т. д.) на должностях, близких к своей специальности (маркетолог, бухгалтер, экономист, продавец, администратор и др.). При таком подходе студенты не только накапливают очень нужный опыт, но и у них не возникает проблем с прохождением организационно-экономических практик, выполнением реальных курсовых работ. При таком подходе в значительной степени повышаются мотивы прохождения преддипломной практики и написания дипломных работ и, как показывает практика защиты работ в ГЭК, их качество сильно отличается в лучшую сторону.

В последние годы на различных уровнях управления, включая Постоянную комиссию по образованию Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь, обсуждались вопросы о придания вузам региональной направленности.

В БрГТУ предлагается оставить только строительное, машиностроительное и мелиоративное направление. Если в 80-е годы такой подход возможно и был справедлив, то за эти годы ситуация кардинально изменилась. Спрос диктуют физические и юридические лица (работодатели), при наличии лицензии по направлениям деятельности: учебной, научной, методической базы, кадрового состава. Считаю целесообразным, чтобы при открытии специальностей Министерство образования индивидуально рассматривало вопрос об исключении дублирования специальностей с учётом рекомендаций местных органов власти.

При открытии или закрытии специальностей следует учитывать такой важный фактор, как окупаемость затрат. Среди всех платных услуг, которые оказывает БрГТУ организациям и населению, более 70% составляют образовательные. Себестоимость обучения одного студента, в том числе иностранного, на экономических специальностях значительно ниже, чем на технических, что позволяет университету направлять большую часть поступающих средств на приобретение оборудования, текущий ремонт, оплату труда и коммунальных услуг. Таким образом, сокращение экономических специальностей может привести к большим негативным последствиям.

Исследование рынка образовательных услуг Западного региона показало, что около 15% потенциальных абитуриентов рассматривают возможность обучаться на экономических специальностях в других странах. При сокращении подготовки на экономических специальностях это может привести к значительному оттоку молодёжи за рубеж. То есть использование только административных методов по «упорядочению» деятельности учреждений высшего образования без учёта интересов всех субъектов рыночных отношений при предоставлении образовательных услуг может привести к серьёзным негативным последствиям. Эти и многие другие факторы следует учитывать при принятии решений о развитии экономического образования в регионах.

Таким образом, для повышения конкурентоспособности выпускников экономических специальностей необходимо укреплять и развивать учебно-материальную базу, обеспечивать учебный процесс должны высококвалифицированные преподавательские кадры. Для обеспечения практико-ориентированного обучения у каждой кафедры должны быть налажены контакты с предприятиями, с этой целью заключаются договора о взаимодействии, создаются филиалы кафедр на производстве, формируются научно-производственные объединения. Формат государственных образовательных стандартов делает возможным участие работодателей в разработке рабочих учебных планов и программ дисциплин по экономическим специальностям с привлечением квалифицированных кадров к образовательному процессу.

В университете необходимо обеспечить возможность будущим молодым специалистам реализовать свой личностный и профессиональный потенциал, одновременно удовлетворяя запросы работодателей. Исходя из возросших требований, необходимо учитывать это при подготовке экономических кадров, при этом должны сочетаться универсальные качества и профессионализм, которые должны быть положены в основу подготовки будущих выпускников. Говоря о личностном и профессиональном потенциале, следует понимать, что это не только сумма навыков и знаний, полученных в процессе обучения в вузе, но и умение убеждать при подготовке решений; умение вписываться и активно работать в команде; умение креативно и творчески мыслить.

Однозначно можно сделать вывод, что эффективным, талантливым экономистом быть престижно. Учитывая тенденции развития экономики республики, грамотные и компетентные специалисты экономического профиля пока в дефиците.

### **Литература**

1. Макаров, А.В. Инновационные образовательные системы в высшей школе: проблемы качественного образования // Высшая школа. – Минск, 2018. – №2.
2. Пальчиков, А.Н. Проблемы высшего образования и пути их решения. – М.: НИУ ИТМО «Экономика экологический менеджмент», 2015. – № 2.
3. Быков, А.А. Формирование модели предпринимательского университета на базе БГЭУ / А.А. Быков, В.Ю. Шутикин // Высшая школа. – Минск, 2019. – № 2.

УДК 316.354:351/354

**Совпель К. А.**, студентка

УО «Брестский государственный технический университет»,  
г. Брест, Республика Беларусь

### **ПРИЧИНЫ ПОЯВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КРИЗИСА**

Организационный кризис – внезапное и неожиданное событие, приводящее к серьёзным волнениям среди людей на рабочем месте. Другими словами, кризис определяется как любая чрезвычайная ситуация, которая беспокоит сотруд-