

новления зависимостей и определения тенденций в деятельности предприятия.

Группируя данные и применяя различные уровни прибыли можно получить ряд управленческих информационных коэффициентов, которые условно подразделяются на следующие группы:

- 1) коэффициенты деловой активности;
- 2) коэффициенты производительности;
- 3) структурные коэффициенты;
- 4) коэффициенты инвестиций;
- 5) показатели платежеспособности.

В дальнейшем, с помощью определенного вычислительного алгоритма основанного на применении метода расстояний, на базе значений этих коэффициентов рассчитывается интегральный показатель, характеризующий предпочтительность предприятия при осуществлении инвестиций.

## **АСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ НА БАЗЕ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ**

*И. М. Решетнёва*

*Экономический факультет, Брестский политехнический институт,  
г. Брест, Республика Беларусь*

Становление и развитие рыночных отношений в нашей республике требует не только своевременного и качественного формирования соответствующей нормативно-правовой базы, но и высокой квалификации специалистов всех уровней управления.

Это требование в полной мере относится к учетно-аналитической и контрольно-ревизионной сфере хозяйственной деятельности и ее основным специалистам — бухгалтерам, экономистам и аудиторам, нехватка которых (действительно квалифицированных специалистов, обладающих современными знаниями и практическими навыками) остро ощущается в последние годы и устранить которую пытаются сейчас университеты и институты. Фундаментальной основой их квалификации является глубокое и системное знание методологии и организации бухгалтерского учета, экономических процессов, которые обеспечива-

ются разными уровнями специального экономического образования, подкрепленное соответствующей практической подготовкой.

К сожалению, по настоящее время ВУЗы республики предоставляют лишь первую половину необходимых знаний — теоретическую.

Проблема состоит в том, что переход к рыночным отношениям ограничивает возможность прохождения практики студентами. Как предполагает наша система высшего образования, организация практики для студентов осуществляется на рабочих местах предприятий, с которыми ВУЗы заключили договора. Раньше основную массу таких предприятий составляли государственные — число которых теперь значительно сократилось, а оставшиеся в настоящее время работают в неполную силу, а зачастую и вовсе простаивают, следовательно, не могут предоставить достаточное количество рабочих мест для прохождения практики.

Коммерческие же фирмы не заинтересованы принимать сторонних студентов (кроме тех, которые обучаются за счет этих фирм с правом дальнейшей работы на них) не имеющих достаточных практических навыков работы по специальности. Необоснованно вводится коммерческая тайна на предприятиях.

Да и выпускники высших учебных заведений, получившие дипломы без практических навыков в ведении бухгалтерского учета и экономической работы не являются в полной мере теми специалистами, которые требуются предприятиям. А если учесть конкуренцию на рынке труда, то предприятию не имеет смысла брать молодого специалиста на работу и еще в течение лет двух вкладывать денежные средства и прилагать усилия к его практической подготовке (доучиванию). Это функция непосредственно того учебного заведения, которое подготавливало этого специалиста.

Получается замкнутый круг, выпускников институтов не принимают на работу из-за отсутствия опыта практической работы, а практические навыки невозможно приобрести из-за отсутствия работы.

И для решения проблемы практической подготовки и повышения квалификации специалистов на базе ВУЗов уже недостаточно просто подкорректировать традиционные методы организации практики, а необходим целый комплекс преобразований в системе высшего образования, составными звеньями которого являются:

- создание гибкой системы образования;

-решительный поворот от массового валового обучения к усилению индивидуального подхода, развитию творческих способностей будущих специалистов на основе всемерной активизации самостоятельной работы студентов;

-широкого применения активных форм и методов обучения, сокращения обязательных аудиторных, и прежде всего лекционных занятий;

-укрепления связи учебного процесса с производством, его компьютеризации;

-создание учебно-методических предприятий, моделирующих деятельность реальных субъектов хозяйствования.

### Литература

1. Бокутя Б.В., Харламов И.Ф. Вузовское обучение: проблемы активизации. М.; Университетская, 1993.
2. Григорьева Л. И., Федченко А.А. Подготовка экономистов в ВУ-Зе: проблемы, опыт. Воронеж, Изд. ВГУ, 1991.
3. Калинин Е.В. Высшая школа в системе непрерывного обучения. М.; Высшая школа, 1994.
4. Марченко Л.Г. Использование активных методов обучения при подготовке и переподготовке специалистов. Л.; ЛХФИ, 1989.
5. Смолкин А.М. Методы активного обучения. М.; Высшая школа, 1991.
6. Стражев В.И. Качество подготовки бухгалтеров на начальном уровне обучения.// Бухгалтерский учет и анализ. № 6, декабрь 1997, С.57.

## МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕНТАРИЗАЦИОННОЙ РАБОТЫ

*С. И. Галашко.*

*Экономический факультет, Брестский политехнический институт,  
г. Брест, Республика Беларусь*

Успешное развитие рыночных отношений предполагает ритмичную работу промышленного производства, которая во многом зависит, как от своевременного обеспечения предприятий товарно-материальными ценностями, так и их экономии. В обеспечении экономии товарно- ма-