

ников. Бухгалтерская же система сама по себе одинакова, так как начало берется от трудов Луки Пачоли (1445—1517).

Методические различия имеют важное значение и связаны с субъективными факторами: пониманием проблематики большинством счетных работников, что включает характер профессиональной подготовки, привычки и вкусы в работе.

Организационные различия характеризуются формами собственности, специализацией предприятий и объемом их хозяйственной деятельности. В наших условиях на каждом предприятии выбирается степень концентрации учета. Организационные различия не слишком существенны.

Дидактические различия очень велики. Целью наших преподавателей является освоение учетных процедур студентом через понимание учетных концепций. Американская же школа подводит студента к пониманию учетных концепций через последовательное освоение учетных процедур.

Следует отметить, что мы не можем полностью перенести в нашу бухгалтерскую систему американскую. Да и практически невозможно переучить огромное число счетных работников. Впрочем, нет и не может быть полной адекватной трансляции концептуальной системы с одного языка на другой. Конечно, определенную помощь в такой трансляции оказал бы англо-русский словарь бухгалтерских терминов, но, к сожалению, такового пока нет.

Мы располагаем многовековой, самобытной традицией ведения бухгалтерского учета и имеем огромную бухгалтерскую литературу. И отказываться от таких богатств было бы глупо.

Знакомясь с зарубежными системами учета, мы расширим наши знания и дадим возможность нашим выпускникам работать за рубежом.

В.И. СТРАЖЕВ, доктор экономических наук, профессор
(Белорусский государственный экономический университет)

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ АТТЕСТАЦИИ НАУЧНЫХ И НАУЧНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

ВАК Беларуси, Министерство образования Республики Беларусь, Комитет по научным технологиям в целях повышения качества оценки результатов научных исследований, экономии лесных ресурсов и улучшения экологии должны полностью (во всех документах) исключить из оценочных показателей результатов научного труда "Количество печатных листов". Показатель "Количество опубликованных трудов" использовать как дополнительный показатель, характеризующий апробацию и реализацию полученных конкретных научных результатов.

В целях повышения качества подготовки научных и научно-педагогических кадров и качества их научных исследований необходимо отменить научных руководителей по кандидатским диссертациям и научных консультантов по докторским диссертациям, так как: а) недобросовестные и малоответственные руководители, но с большим ученым именем, не руководят работой и даже не читают диссертаций своих аспирантов, чем ослабляют требовательность к качеству диссертаций со стороны аспирантов, оппонентов и членов Совета по защите; б) добросовестные и ответственные руководители сами, по-существу,

пишут диссертации за малоспособных к научной работе или слабо владеющих официальным государственным языком (иностранцев) аспирантов; в) руководители с консервативными взглядами и упрямым характером тормозят творческую работу аспирантов; г) наличие на кафедре (или секторе) так называемых "враждующих" научных руководителей усиливает субъективный подход к оценке диссертации и осложняет творческую работу аспирантов и защиту их диссертаций.

Вместо научных руководителей для аспирантов и научных консультантов для докторантов ввести систему консультирования аспирантов членами кафедры (сектора) по утвержденному графику, который составляется заведующим кафедрой (зав.сектором) с учетом тематики подготавливаемых диссертаций и научной специализации (направлений) членов кафедры, включая просьбы аспирантов. Часы консультаций включаются в плановый объем учебной нагрузки в вузах или оплачиваются почасово.

Следует отменить использование для проверки качества диссертаций так называемых "черных" оппонентов. Вместо этого ВАК должен периодически (по своему плану) направлять на заседания Советов научных специалистов из других вузов или научных учреждений по защищаемой проблеме для участия в дискуссии по оценке качества диссертации.

Если неоднократно в данном Совете даются противоположные оценки представителем ВАК и Советом, то состав Совета после дополнительной проверки по решению Президиума ВАК может быть расширен новыми членами или даже ликвидирован, если допускается несоблюдение требований Положения ВАК к качеству диссертаций и процедуре их защиты.

Выписку и выдачу диплома о присуждении ученой степени целесообразно производить непосредственно в Совете сразу после положительной защиты диссертации. Это повысит ответственность Диссертационных Советов за свою работу в целом.

В связи с развитием интеграционных процессов во всех сферах жизни и расширением междисциплинарных исследований целесообразно укрупнить номенклатуру научных специальностей и соответственно расширить состав Диссертационных Советов, а также усилить требования ко всем диссертациям в философском направлении.

Необходимо повысить роль и значимость Профессорских собраний вузов и НИИ как общественно-профессиональных объединений в оценке научных результатов и в системе повышения квалификации, поддержании высоких моральных качеств ученого и педагога.

Для разгрузки ВАКа от рутинной работы и повышения его роли в организации и контроле за работой Диссертационных Советов, дело соискателя вместе с диссертацией после ее защиты не посылается в ВАК, а остается в Диссертационном Совете. Контроль за соблюдением нормативных документов по защите диссертаций осуществляется представителем ВАК непосредственно в Совете, например, не реже 1 раза в 1-2 года, в зависимости от возможностей ВАКа и дифференцированной необходимости проверки Диссертационных Советов.

Повысить качество монографий можно путем представления в Диссертационный Совет: а) плана-проспекта монографии для его одобрения; б) рукописи монографии для назначения 2-х экспертов-членов Совета в качестве рецензентов.

Опубликованная таким образом монография может защищаться вместо диссертации. Автореферат сохраняется.