

Как видно из рис. 1, необходимо 6-7 ступеней иерархии, чтобы принять решение. В сетевой структуре (рис. 2) центр внедрения инноваций и центр принятия решения совмещены. Поэтому неудивительно, что в японских компаниях каждый работник подает в год 8-10 инновационных предложений и они все внедряются, что создает соответствующую их мотивацию. Выход кроется в быстрой реструктуризации наших предприятий посредством реинжиниринга бизнес-процессов, что позволит товаропроизводителям перейти на сетевую структуру управления.

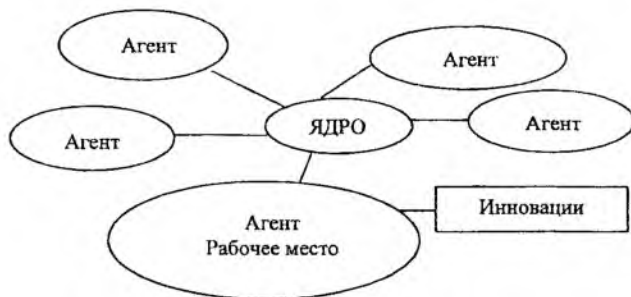


Рис. 2. Сетевая структура управления предприятием

Каждое предприятие имеет обычно 25-30 бизнес-процессов. Перепроектировав их таким образом, чтобы они не имели лишних звеньев, мы создаем автономные производственные единицы, которые на входе имеют ресурсы, а на выходе дают товар, услуги как потребителям внутри фирмы, так и за ее пределами. Это позволяет им быть самодостаточными, поэтому целесообразно передать им часть ресурсов и сделать их юридически самостоятельными. В результате образуется холдинг с сетевой структурой из 25-30 агентов, которые будут открыты для инноваций и инвестиций. Таким образом, предприятие создаст рыночную структуру управления с высокой инновационной и инвестиционной восприимчивостью.

*В.С. Печень, канд. с.-х. наук, доцент  
Филиал БГЭУ (Бобруйск)*

## **ИЗМЕНЕНИЕ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ – ТРЕБОВАНИЕ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ**

Система образования Республики Беларусь впитала в себя лучшие традиции, которые были заложены советской системой образования. Эти традиции не утеряны, наоборот, по многим позициям преумножены.

Но для того, чтобы обеспечить конкурентоспособность отечественного образования на мировом рынке образовательных услуг, необходимо постоянно совершенствовать его качество. Качество образования определяется не только профессионализмом профессорско-преподавательского состава, но и профессиональной ориентацией студентов; материально-технической базой высшего учреждения образования; инфраструктурой управления; системой контроля качества знаний.

Поступают абитуриенты, сдают экзамены, становятся студентами и в течение учебы крайне мало бывают на предприятиях. Важно с первого курса вовлекать студентов в решение задач практической деятельности в конкретной профессиональной сфере. С первого года обучение должно вестись так, чтобы будущий специалист понимал, каким образом его предстоящая профессиональная деятельность будет связана с развитием отрасли, где он будет работать.

Получая экономическое образование, будущий специалист должен знать менеджмент, банковское дело, таможенное дело; он должен освоить экономику промышленности, сельского хозяйства и т. д., в зависимости от того, какую специальность получает. Но для этого, кроме теоретической, нужна и хорошая практическая подготовка.

Особое внимание следует обратить на качество и эффективность учебных и производственных практик. Во время практики студенты должны быть максимального обеспечены современными рабочими местами и возможностью пользоваться необходимой информацией. К руководству практикой необходимо привлекать опытных, инициативных преподавателей со стороны вузов и специалистов со стороны предприятий. У выпускников вузов должны быть сформированы компетенции гражданственности и патриотизма. Это означает воспитание потребности в решении социально значимых проектов, в обеспечении конкурентоспособности национальной экономики.

Существующая практика выполнения дипломных работ мало способствует решению этой задачи. Итоговая государственная аттестация включает государственный экзамен и защиту дипломного проекта или дипломной работы. Их основное предназначение – определить теоретическую и практическую готовность выпускника к выполнению социально-профессиональных задач. Однако возможности использования разработок дипломных проектов в производстве ограничены. Это связано еще и с тем, что при выполнении дипломной работы чаще всего используются данные, которые не дают возможности провести объективный анализ о состоянии исследуемого предприятия. Хотя к руководству практикой и привлекаются высококвалифицированные специалисты практики, но иногда это руководство носит формальный характер и студенты даже не имеют рабочего места для работы.

Большую роль в подготовке специалистов играет материально-техническая база вузов. Главой государства поручено строительство современных новых комплексов, студенческих городков, в которых будут созданы комфортные условия для жизни и учебы. Лабораторное оборудование, на котором идет подготовка кадров, во многих вузах морально отстает почти на 30 и более лет от того оборудо-

дования, на котором будет работать будущий специалист на производстве. Для приобретения нового оборудования требуются необходимы огромные средства.

Суть современных новаций в системе университетского образования состоит в поиске оптимального соответствия между традициями отечественной высшей школы и новыми веяниями в контексте вхождения в мировое образовательное пространство.

*Л.И. Поддерегина, канд. экон. наук, доцент  
БНТУ (Минск)*

## **СТУПЕНЧАТАЯ СИСТЕМА РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Инновационное развитие отечественной экономики и в том числе субъектов хозяйствования различных форм собственности до сих пор не соответствуют требованиям рыночной экономики. Хотя сделаны определенные шаги по реструктуризации их деятельности, связанной с инновациями. Причиной являются объективные трудности указанных процессов.

Представляется целесообразным разработать стратегию ступенчатой (по-степенной) системы реструктуризации внутрипроизводственных отношений предприятий, направленной на усиление действия экономических методов менеджмента, которая включает три этапа.

На первом этапе реструктуризации решается вопрос повышения относительной самостоятельности структурных подразделений предприятия, в том числе:

- каждое подразделение получает статус субъекта финансовых отношений, реализуемых через внутрипроизводственный коммерческий банк с использованием лицевых счетов и кредитных отношений; внутрипроизводственные отношения между ними формируются на договорных началах;

- подразделениям и индивидуальному работнику планируются технико-экономические показатели, характеризующие конечные результаты их производственно-хозяйственной деятельности;

- между ними используются системы: предъявления внутрипроизводственных претензий; коммерческих (товарных) расчетов купли-продажи продукции с использованием трансфертных цен, в основе построения которых лежат общественно необходимые затраты труда; формирования и распределения стоимости реализованной продукции на уровне структурных подразделений предприятия; стимулирования труда, включающая: формирование и распределение прибыли для каждого структурного подразделения; методику определения показателя трудового вклада; классификационную характеристику стимулов на основе зарубежного опыта; совершенствование организационной структуры предприятия и структуры управления его подразделениями.

Реализация мероприятий первого этапа позволяет повысить ответственность предприятий и их структурных подразделений за выполняемую работу.