

ственная заметность систем ИСУГФ, надежность сведений о государственных финансах, качество представления информации и эффективность использования открытых данных о бюджете.

Согласно результатам исследования, надлежащая практика представления открытых данных о бюджете на основе надежных систем ИСУГФ со всей очевидностью зафиксирована лишь в 24 странах (12%), несмотря на широкое распространение систем ИСУГФ в мире (из 198 стран подобные платформы созданы 176 правительствами).

Беларусь в оценке текущей надлежащей практики в отношении публикации открытых бюджетных данных на базе ИСУГФ получила показатель «заметно» наряду с Азербайджаном, Венгрией, Казахстаном, Косово и Таджикистаном. Кроме того, Республика Беларусь была признана в числе стран, в которых предоставляется качественная информация (т.е. содержательная и легко читаемая) наряду с Российской Федерацией и Сербией.

Таким образом, основной целью развития эффективной системы публичных финансов является обеспечение прозрачности, открытости и подотчетности деятельности органов государственной власти, повышение качества управления в государственном секторе экономики за счет формирования единого информационного пространства и применения информационных и телекоммуникационных технологий. Для расширения аспектов прозрачности публичных финансов в Республике Беларусь в мировом измерении представляется необходимым включение отдельных показателей о состоянии бюджета в бюджетную отчетность и формирование комплекса мероприятий по представлению для граждан бюджета в понятном и доступном формате.

#### Список использованных источников

1. Бюджетный кодекс Республики Беларусь от 16 июля 2008 г. № 412-  
[http://etalonline.by/?type=text&regnum=hk0800412#load\\_text\\_none\\_1\\_](http://etalonline.by/?type=text&regnum=hk0800412#load_text_none_1_).
2. International Monetary Fund -<http://www.imf.org/external/np/fad/trans/rus/coder.pdf>.
3. Руководство по обеспечению прозрачности в бюджетно-налоговой сфере (2007 год)/International Monetary Fund -<http://www.imf.org/external/np/fad/trans/rus/manualr.pdf>.
4. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), 2001, OECD Best Practices For Budget Transparency, Public Management Service, Public Management Committee, PUMA/SBO(2000)6/FINAL, (May). (Организация экономического сотрудничества и развития, «Оптимальная практика ОЭСР по обеспечению прозрачности бюджета»).
5. OECD Best Practices for Budget Transparency/OECD -  
<http://www.oecd.org/dataoecd/33/13/1905258.pdf>.
6. Международное бюджетное партнерство (International Budget Partnership)-  
<http://survey.internationalbudget.org>.
7. Belarus - Public expenditure and financial accountability (PEFA) : public financial management performance report - <http://documents.vsemirnyjbank.org/curated/ru/2014/06/20205029/belarus-public-expenditure-financial-accountability-pefa-public-financial-management-performance-report>.
8. Концепция – Прозрачность и подотчетность государственных финансов – Пленарная встреча членов PEMPAL, Россия. 27-29 мая 2014 года-  
[http://www.pempal.org/data/upload/files/2014/06/2014-pempal-cross-cop-concept-note\\_rus.pdf](http://www.pempal.org/data/upload/files/2014/06/2014-pempal-cross-cop-concept-note_rus.pdf).

УДК 378.316

## ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

*Скворцов В.А., к.т.н., доц., Сысоев И.П., к.т.н., доц.*

*Витебский государственный технологический университет,  
г. Витебск, Республика Беларусь*

**Ключевые слова:** второе высшее образование, информационное общество, образовательная среда, индивидуальные образовательные программы.

*Высшее образование развивается в информационном обществе, где нестандартность и скорость решений являются определяющим фактором успешной деятельности человека. Рыночные реформы внесли существенные изменения в систему образования, и получение второго высшего*

образования стало наиболее удобным и качественным способом повышения уровня знаний, а иногда и получением совсем других знаний и умений, хотя и имеет платную основу. Посредством второго высшего образования транслируются новые значимые ценности и нормы, взамен устаревших, определяются дальнейшие жизненные стратегии. В результате взаимодействия с образовательной средой, в которую повторно вступает студент, он приобретает опыт, рефлексивно трансформируемый им в знания. Эти знания отличаются от знаний, полученных в первичной образовательной среде, опираются на ранее усвоенные знания, умения и навыки деятельности, характеризуются осознанной мотивацией, точным пониманием смысла получаемого образования, самоопределением.

Кардинальные изменения общественной и культурной жизни, формирование рынка труда и профессий, быстро развивающаяся техническая и технологическая база профессиональной деятельности ориентируют систему образования на подготовку не только грамотного специалиста-исполнителя, но и самостоятельной, творчески развитой личности, критично и мобильно мыслящей, умеющей ориентироваться в стремительно нарастающем потоке информации, способной к непрерывному самообразованию. Существующая система образования не вполне формирует навыки, необходимые работнику в рыночных условиях.

Недостаток знаний в области менеджмента, маркетинга, управления персоналом и прочего может оказаться смертельным для организации в современных условиях. Поэтому особое значение для бизнеса имеет способность организации привлекать или же растить высококвалифицированных специалистов.

Важность подготовки таких специалистов подтверждают следующие основные факторы:

- внедрение новой техники, технологии, производство современных товаров, рост коммуникационных возможностей создают условия для ликвидации или изменения некоторых видов работ. В связи с этим необходимая квалификация не может быть гарантирована базовым образованием;
- мир превращается в рынок без границ с высоким уровнем конкуренции между странами. Страны, имеющие современную систему управленческого труда и программы непрерывного образования, лидируют в условиях этой конкуренции;
- изменения во всех областях жизни – главный элемент современности. Непрерывные и быстрые изменения в технологии и информатике требуют непрерывного обучения персонала;
- для организации более эффективно и экономично повышение отдачи от уже работающих сотрудников на основе их непрерывного обучения, чем привлечение новых работников.

Второе высшее образование развивается в информационном обществе, где нестандартность и скорость решений являются определяющим фактором успешной деятельности человека. Отсюда, результат образования должен оцениваться на уровне ментальных приоритетов и предпочтений данного конкретного общества, с учетом динамики общественных ценностей, идеалов и меняющихся критериев реального материально-духовного прогресса как человека, так и общества. Направлением разрабатываемых программ современного второго высшего образования является развитие у студентов способностей, которые позволят им успешно функционировать в современном обществе, справиться с вызовами быстро трансформирующегося рынка труда и неравномерностью темпа жизни. Такие программы позволяют подготовить творчески мыслящих специалистов, имеющих теоретические и практические профессиональные знания и навыки в сочетании со знаниями экономики, менеджмента, политики, социологии, полученными в кратчайшие сроки. Современный специалист должен умело сочетать в себе естественнонаучные, гуманитарные и технические знания, что влечет за собой необходимость разработки программ второго образования с явно выраженным междисциплинарным подходом в его содержании. Второе высшее образование становится принципиально иным, это феномен современного образовательного пространства. Поэтому организация и реализация оптимальной послевузовской образовательной траектории для каждого студента требует большого временного и административного ресурса, но она должна быть решена и решается, так как это продиктовано рынком образовательных услуг, а также заинтересованностью вузов и самих студентов. В современных условиях профессиональная подготовка специалистов со средним и высшим образованием для различных сфер и областей деятельности ведется в колледжах, институтах, университетах, академиях по широкому спектру специальностей, определенному «Регистром специальностей» и «Стандартами». Профессиональная деятельность специалистов в любой из сфер и областей будь то: образование, здравоохранение, транспорт, связь, промышленность, наука, сельское хозяйство и др., – на начальных ее этапах вос-

требует специальные знания и навыки, обусловленные и номенклатурируемые «Регистром» и «Стандартами специальностей». Однако, любая организация в этих сферах функционирует не спонтанно, она подчинена определенным законам, правилам (писаными и не писаными), она осуществляет свою траекторию движения в пространстве и во времени от зарождения до зрелости и нуждается не только в самоорганизации, но и в управлении процессами, людьми.

Специалист (инженер, технолог, педагог, врач) по мере накопления опыта, профессионального роста, соответствующего «Регистру и Стандартам», назначается во главе группы, отделения, бригады, сектора, отдела, службы по бытующему и общепринятому в нашей действительности принципу: «Он обладает организаторскими способностями!». Да, умения и способности у него есть, однако, профессиональных знаний и навыков управления нет. Специалист - «Технолог», «Механик», «Преподаватель», «Врач» назначается мастером, начальником отдела (цеха), завучем школы, начальником отделения, глав врачом и т. д. Что больше востребовано: знание технологии работ или управление персоналом?, конструкция и способ функционирования оборудования или мотивация и стимулирование работающих на качественную и высокопроизводительную работу?

Характеристики личности специалиста бесспорно важны, они формируют, и обеспечивают карьерный рост, но не менее важным является дополнительное профессиональное образование, как по специальности, так и в области менеджмента как науки управлять людьми и процессами в организации.

В этой связи, целесообразно развитие системы повышения квалификации и переподготовки кадров (через получение второго высшего и сокращенного на базе высшего образования) при университетах и др. высших учебных заведениях.

Таблица 1 – Цель обучения с точек зрения

Организации	Работника
<ul style="list-style-type: none"> <li>– организация и формирование персонала;</li> <li>– овладение умением определять, понимать и решать проблемы;</li> <li>– воспроизводство персонала;</li> <li>– интеграция персонала;</li> <li>– гибкое формирование персонала;</li> <li>– адаптация;</li> <li>– внедрение нововведений.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– поддержание на соответствующем уровне и повышение профессиональной квалификации;</li> <li>– приобретение профессиональных знаний вне сферы профессиональной деятельности;</li> <li>– приобретение профессиональных знаний о поставщиках и потребителях продукции, банках и других организациях, влияющих на работу фирмы;</li> <li>– развитие способностей в области планирования и организации производства.</li> </ul>

Контингент обучающихся должен формироваться по согласованию с руководством организаций различных сфер человеческой деятельности по всему спектру специальностей, а для руководителей всех рангов в области менеджмента. Ведь руководитель – это не только директор, это бригадир, мастер, начальник участка, лаборатории, группы и т.д., но они, как правило, специалисты со средним или высшим образованием в области техники, технологии, химии и т.п., но никак не менеджмента. В этой связи, и это актуально, необходима и целесообразна подготовка этих специалистов в области управления персоналом, производством, сбытом, финансами, инновациями по сокращенной форме обучения, как на базе среднего специального образования, так и высшего, включая первую и вторую ступени с присвоением квалификации экономист-менеджер, то есть управляющий людьми, процессами, объектами. Второе высшее образование на данный момент является не обязательным, но существует ряд специфических особенностей, обуславливающих привлекательность такого образовательного процесса. Послевузовское образование привлекает не только потому, что студенты получают возможность усвоения новых социальных ролей, но и тем, что социализация протекает здесь на другом более качественном уровне. Здесь получает удовлетворение естественная и острая потребность людей в общении, которое основано на общности интересов, научных знаний, а разнообразная по характеру деятельность студентов второго образования вне университета позволяет наладить дополнительные профессиональные контакты. В системе второго высшего образования между всеми ее звеньями в полной степени реализуется процесс взаимовыгодного сотрудничества, что, в свою очередь, весьма благоприятно отражается на его психологическом климате. Наряду с насыщенной содержательной стороной процесса получения второго высшего образования, межличностные отношения студентов в университетской организо-

ванной среде гуманизированы. Социометрические исследования, проводимые в структурных подразделениях, реализующих программы второго высшего образования, показывают, что здесь полностью отсутствуют неблагоприятные социально-психологические явления. Принцип добровольности, на котором построен весь процесс второго высшего образования, обуславливает определенную динамичность всей его структуры, всего коллектива. Он постоянно обновляется, растет, развивается и включает как бы несколько слоев коллективной жизни, находящихся на разных стадиях развития и характеризующихся сплоченностью и устойчивостью. Вся работа, связанная с вопросами второго высшего образования показывает безусловные ее преимущества в университете. Однако, чтобы эта эффективная, хорошо зарекомендовавшая себя форма получения высшего послевузовского образования от отдельных экспериментов перешла в массовый опыт, необходимо решение комплекса проблем, связанных с организационно-управленческим, материально-техническим, кадровым и методическим обеспечением системы высших учебных заведений. В первую очередь важно решить проблемы организационно-управленческого характера. Необходима разработка психолого-педагогических основ, учитывающих специфику второго высшего образования, которые позволят выявить социально-психологические особенности формирования и функционирования коллективов студентов второго высшего образования в условиях послевузовских объединений, определить методы и специфику социально-педагогической работы в структуре второго высшего образования, действующей на основе сугубо добровольного принципа. Таким образом, важным элементом подготовки высококвалифицированных кадров в различных сферах деятельности является развитие системы дополнительного (высшего на базе среднего специального, второго высшего) образования особенно персонала линейных руководителей низшего и среднего звена предприятий в области менеджмента (управление персоналом, производством, инновациями, бюджетированием и другими экономическими, управленческими и организационными вопросами и проблемами).

Список использованных источников

1. Терехова, Н. Ю. Второе высшее образование – феномен современного образовательного пространства / Н. Ю. Терехова // Актуальные проблемы современной науки. – 2014. - № 5. – С. 36.
2. Цибизова, Т. Ю. Профильное обучение как компонент системы непрерывного профессионального образования / Т. Ю. Цибизова // Актуальные проблемы современной науки. – 2011. - № 1. – С. 96.

УДК 334.764.47

**ОРГАНИЗАЦИЯ СЕТЕВЫХ СВЯЗЕЙ И ВЫБОР  
«УМНЫХ» СПЕЦИАЛИЗАЦИЙ В  
РЕГИОНАЛЬНОМ ИННОВАЦИОННОМ  
РАЗВИТИИ**

*Слонимский А.А., к.э.н., доц., Слонимская М.А., доц.*

*Витебский филиал УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»,  
г. Витебск, Республика Беларусь*

**Ключевые слова:** региональное инновационное развитие, сетевые связи, научно-инновационные кластеры, технологические платформы, инструменты поддержки, предпринимательские сети, «умная» специализация.

*В статье рассматриваются подходы к реализации кластерного принципа организации научно-инновационной деятельности и идеологии технологических платформ, анализируются белорусская, российская и европейская политика стимулирования новых инструментов регионального инновационного развития – кластеров и технологических платформ, концепция «умной специализации», которая лежит в основе формирования новых кластеров многих европейских стран. Показано, что научно-инновационные кластеры и технологические платформы на данный момент представляют собой пока что разрозненные сетевые инициативы. Для более успешного стиму-*