

доказывать, опровергать, сравнивать», основанные на личном опыте и мнении обучающегося. Важным условием является совмещение вышеприведенных составляющих при оценивании учебных приращений. Недопустимо выставление отметки только за объективный или только субъективный компонент.

Более того, функция оценивания не должна сводиться только к выявлению недостатков, а прежде всего, рассматриваться как критический анализ индивидуального образовательного процесса, предполагающий более точное определение направлений улучшения. Оценивание должно стать не окончательной фиксацией итогов, а «точкой», за которой следует новый виток развития и саморазвития личности, что приведёт к повышению качества образования [1, с.115].

ЛИТЕРАТУРА

1. Кевляк-Домбровская, Л.Э. Теоретико-методологические основания оценивания учебных достижений / Л.Э. Кевляк-Домбровская // Актуальные проблемы профессионального образования в Республике: материалы III Междунар. науч.-практ. конф., Витебск, 18 декабря 2015г. / Витебск. филиал Междунар. ун-та «МИТСО»; редкол.: А.Л. Дединкин (гл. ред.) [и др.]. – Витебск, 2016. – Т.1. – С. 114–117.
2. Слободчиков, В.И. Очерки психологии образования / В.И. Слободчиков. – 2-е изд., перераб. и доп.– Биробиджан: Изд-во БГПИ, 2005. – 270 с.
3. Мартишина, Н.И. Базовый уровень знаний как объект нормирования в системе образования / Н.И. Матишина // Высшее образование в России. – 2015. – №3. – С. 98 – 104.

УДК 378. 663:631.158 (476.6)

ПРОБЛЕМЫ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРАКТИК И ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА СЕЛЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Л. В. Корватовская

УО «Гродненский государственный аграрный университет»
(Республика Беларусь, 230008, г. Гродно, ул. Терешковой, 28; e-mail: ggau@ggau.by)

Аннотация. В данной статье рассматриваются проблемы практической подготовки специалистов учетно-финансового профиля для агропромышленного комплекса, а также предложения по закреплению молодых специалистов на селе послегосударственного распределения и окончания высшего учебного заведения.

Ключевые слова: практика, профессиональные навыки, молодые специалисты, бухгалтерский учет, финансы, кредит.

PROBLEMS OF DOING PRACTICAL TRAINING BY YOUNG PROFFESIONALS AND THEIR PLACEMEMNT IN RURAL AREAS IN PRESENT-DAY TIME

L. V. Karvatouskaya

EI «Grodno State Agrarian University» (Belarus, Grodno, 230008, 28
Tereshkova st.; e-mail: ggau@ggau.by)

Summary. The article deals with the problems of practical training of young specialists of accounting and finance profile for agroindustrial complex and proposals how to make young professional to stay in rural areas after state postgraduate assignments and graduation.

Key words: practical training, professional skills, young professionals, accounting, finances, credit.

Для современной молодежи получение высшего образования в аграрном вузе, к сожалению зачастую, является не престижным, и поэтому туда абитуриенты поступают, так как здесь ниже проходной балл или, того хуже, чтобы получить отсрочку от армии. Такое мнение у них сложилось так как нет мотивации к работе в сельскохозяйственной организации, поскольку такой труд не оценивается обществом по достоинству.

Несмотря на это, многие абитуриенты поступают в аграрные вузы, получают ту или иную специальность и успешно работают в дальнейшем в сельскохозяйственных кооперативах Республики Беларусь.

Так, факультет бухгалтерского учета осуществляет подготовку специалистов для агропромышленного комплекса по специальностям «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» и «Финансы и кредит». В типовых учебных планах значительный удельный вес занимает время отведенное для прохождения производственной практики, цель которой состоит в приобретении студентами практических навыков по заполнению первичных документов, регистров синтетического и аналитического учета, ведению складского и зоотехнического учета, а также сбору фактического материала для проведения научных исследований по закрепленным темам, написанию курсовых работ по дисциплинам «Бухгалтерский учет», «Ревизия и аудит», «Анализ хозяйственной деятельности», «Финансы предприятий», а в дальнейшем и по выполнению дипломной работы. В этой связи, от качества ее прохождения во многом зависят какие профессиональные качества приобретут студенты.

Для усиления контроля за качеством прохождения студентами производственной и преддипломной практики, мы считаем целесообразным, по ее окончании выезжать преподавателю университета в Управление сельского хозяйства района и на месте осуществлять защиту отчетов студентами перед комиссией, в состав которой должны входить главный бухгалтер Райсельхозпрода, главный бухгалтер сельскохозяйственного производственного кооператива, где студент проходил практику, а также руководитель практики от университета. При этом на защиту привлекать студентов не только данного района, но и близлежащих районов. Это существенно повысит ответственность руководителей практики со стороны предприятия за качество прохождения производственной и преддипломной практики, усилит контроль за полным выполнением ее программы, что будет способствовать повышению практического обучения студентов.

С целью закрепления молодых специалистов на селе, на наш взгляд, целесообразно было бы также направлять на преддипломную практику студентов выпускных курсов в те хозяйства куда они поедут работать после распределения. Для этого распределение студентов по всем специальностям планировать проводить до отъезда их на преддипломную практику.

Сегодня на предприятии трудятся преимущественно молодые кадры со свежими идеями и креативным подходом к решению производственных вопросов. Они обладают достаточными теоретическими знаниями, которые с приобретением должного практического опыта, превращают выпускников в высококвалифицированных специалистов. Факторами заботы о специалистах является, прежде всего, достойная заработная плата, эффективная система материального, а также нематериального стимулирования, в рамках которого обеспечивается проведение различных корпоративных мероприятий, постоянное внимание к индивидуальным заслугам.

Вместе с тем, анализ мнений выпускников нашего факультета об их работе после окончания ВУЗа, личная встреча с ними, свидетельствует о том, что руководством республики принимаются определенные меры по закреплению молодых специалистов на селе: повышается заработная плата, оказывается материальная помощь, улучшаются жилищные условия и т.п. Несмотря на это, выпускники после распределения в основном работают специалистами среднего звена и в редких случаях заместителями главного бухгалтера, а тем более главными бухгалтерами. Конечно, не у всех молодых специалистов

хватает практического опыта, но есть выпускники способные после окончания ВУЗа возглавить бухгалтерскую службу. Это приводит к тому, что многие выпускники факультета бухгалтерского учета стараются найти подходящую должность в городе на других предприятиях.

По-прежнему остается низкой заработная плата выпускников с высшим образованием. В настоящее время она составляет от 3500 тысяч рублей до 4500 тысяч рублей у работников, занимающих должность бухгалтера, старшего бухгалтера и зам. главного бухгалтера.

Кроме того, некоторые выпускники после распределения не получили индивидуального жилья (как это было обещано на распределении), а проживают в общежитии, на квартирах частного сектора или в домах квартирного типа, но с подселением. В этой связи, им приходится платить квартплату, которая занимает в их бюджете значительный удельный вес.

Многие выпускники высказывали пожелания по улучшению транспортного сообщения с той целью, чтобы в удобное для их время можно было съездить в город за необходимыми покупками. Выпускники предлагают также необходимым улучшить социально-бытовые условия проживания на селе. Они считают, что хотя бы в центральной деревне была почта, помещения бытового обслуживания, клуб, баня и другие объекты. Сегодня молодые специалисты, да и все жители села, хотят жить в таких же условиях, как и жители города. В этой связи, Государственной программой по возрождению и развитию села на 2005-2010 годы, активно строилось в агрогородках жилье, а в некоторых и объекты социально-культурного назначения. Это частично способствовало закреплению молодых специалистов на селе, но до конца данную проблему не решило.

Без сомнения, обеспечение социальных гарантий, наряду с достойной заработной платой, является тем основным инструментом кадровой политики, который позволит привлекать и удерживать квалифицированные кадры на селе. Однако, так же важно, чтобы молодой специалист желал трудиться на земле, был любознательным, коммуникабельным, честным. Таким образом, овладеть профессиональными навыками, при желании, можно всегда. Результатом такого подхода, станут постоянные сплоченные коллективы, способные нести ответственность за результаты своей работы.