

библиотеки, увеличение посадочных мест в книжной библиотеке, качественное изменение методического обеспечения учебного процесса, целенаправленное повышение квалификации профессорско-преподавательского состава (преподаватель-лектор, преподаватель-консультант, тьютор и т.д.).

М.Б. Гиндин
г.Екатеринбург

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ОТРАСЛИ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

Необходимость проведения научно-исследовательской работы обусловлена тем, что, во-первых, реформа ЖКХ в России вообще проводится впервые и подобного опыта у нас не имеется; во-вторых, практическим действиям реформаторов должно предшествовать фундаментальное, научно-обоснованное технико-экономическое и теоретическое обоснование, как самих реформ, так и конкретной работы по их претворению. Во всех случаях нужна продуманная, в научном плане, система кадрового обеспечения отрасли ЖКХ.

В докладе сформулированы рекомендации и предложена авторская разработка по созданию и построению системы кадрового обеспечения отрасли ЖКХ в Свердловской области.

Материалы исследования могут быть использованы при подготовке учебных курсов по региональной экономике, государственному и муниципальному менеджменту, экономике социальной сферы и экономике сферы услуг.

В настоящее время не только на муниципальном, но и на региональных уровнях почти нет универсальных или типовых программ реформирования ЖКХ, базирующихся на системном комплексном анализе, не говоря уже о программах конкретных территорий.

По нашему мнению, причины такого положения заключаются в том, что у работников отрасли отсутствуют достаточные знания, умения и навыки для того, чтобы осуществлять реформы. Иными словами, для проведения реформ необходимо наличие достаточно квалифицированного, отвечающего современным требованиям кадрового потенциала.

Решение проблемы совершенствования и воспроизводства кадрового потенциала отрасли ЖКХ региона должно включать:

- анализ уровня потребности в специалистах для отрасли ЖКХ, в получении ими новых и дополнительных знаний;
- определение основных направлений совершенствования системы кадрового обеспечения отрасли ЖКХ на государственном уровне.

Результаты проведенных исследований показывают, что

необходимо реформирование системы подготовки и повышения квалификации специалистов ЖКХ.

Обобщенные выводы по результатам исследований выглядят следующим образом:

1. Система профессионального образования, подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов нуждается в серьёзном реформировании, по своим масштабам сопоставимом с воссозданием или созданием самой системы.

2. Для реформирования системы кадрового обеспечения отрасли ЖКХ требуется разработка, принятие и реализация специальных правительственных программ, как на федеральном, так и на региональном уровнях.

3. Для достаточного удовлетворения потребности отрасли ЖКХ в квалифицированных специалистах, необходимо создание специализированных государственных и частных учебных заведений.

4. Анализ показывает, что уровень кадрового потенциала в отрасли крайне низок. В связи с этим необходимо провести тщательное исследование с целью глубокой научной разработки в этом направлении, а также необходимо безотлагательно приступить к созданию системы кадрового обеспечения отрасли ЖКХ, включающей научно-исследовательские, информационно-просветительские и образовательные учреждения.

Л.В. Гришкова
Г.И. Якушева
г. Екатеринбург

ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ДЕЛОВОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Успешное реформирование экономики нашей страны невозможно без широкого использования научно-технического и творческого потенциала экономически активной части населения. Отношение людей к труду и взаимоотношения в процессе труда отражаются понятием «деловая культура личности». Содержание деловой культуры личности зависит от технико-технологических, производственных и управленческих факторов. Нормативные ценности современной корпоративной культуры определяют черты деловой культуры личности работников компаний и фирм. Во-первых, это профессионализм, то есть способность разбираться до мелочей в специальной области (в частности, в управлении). Во-вторых, сочетание специальных знаний и междисциплинарной подготовки, что обеспечивает потенциальную способность к преодолению барьеров между разными видами работ. В-третьих, восприимчивость к