

важна практическая сторона обучения. В свою очередь студенты колледжа больше мечтают о комфортабельности учебного заведения, об интересном преподавателе, о создании дружеской атмосферы в студенческой среде.

Таким образом, отвечая на глобальный вопрос: «Куда пойти учиться?», человеку необходимо в первую очередь определиться в своих интересах, потребностях, желаниях и целях. Это поможет ему в выборе учебного заведения, и дальнейшее обучение в нем не будет в тягость студенту.

Ишмуратов А. Р.,
Руткаускас Т.К.,
г. Екатеринбург

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ КАДРОВ КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ФАКТОР УСПЕШНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В СФЕРЕ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

Значение малого предпринимательства для развития рыночной экономики общезвестно. Одной из характерных особенностей малых предприятий является гибкий подход в применении и создании новых технологий и продуктов, совершенствования воспроизводства, в том числе и оказание услуг в сфере жилищно-коммунального хозяйства. Анализ изменений отраслевой структуры малого предпринимательства в России позволяет выделить две основные группы малых предприятий (МП):

1. Группа МП, которая не требует больших стартовых затрат, обеспечивает быструю отдачу от вложений, ориентирована на краткосрочные кредитные ресурсы – здесь торговля и общественное питание, операции с недвижимым имуществом, непроизводственные виды бытового обслуживания населения (в том числе и ряд услуг в сфере жилищно – коммунального хозяйства). Число малых предприятий увеличивается только по отдельным отраслям.

2. Группа МП, требующая использования долгосрочных кредитных ресурсов и имеющая низкий платежеспособный спрос на продукцию (услуги): промышленность, строительство, предприятия транспорта и связи, образования и науки. Число малых предприятий заметно не увеличивается.

В России, таким образом, потенциал малого предпринимательства практически не реализован. Среди проблем малого предпринимательства

необходимо выделить многоаспектный вопрос кадров, который проявляется в ряде моментов.

- В значительной стоимости высококвалифицированных кадров, особенно для недавно созданных малых предприятий.

- В количественном и качественном дефиците кадров, вызванном демографической ситуацией, ухудшениями в деятельности системы начальной профессиональной подготовки, системы профессиональной подготовки и повышения квалификации.

- В отсутствие планирования подготовки кадров для малого предпринимательства, с учётом опережающего спроса на рынке труда.

Кадровый фактор весьма значим, поскольку организационная и предпринимательская культура, профессиональная подготовка руководителей и работников определяют эффективность соединения прочих факторов (правовых, финансовых, технологических и иных).

Характерной особенностью кадровой проблемы, присущей малым предприятиям (особенно для работающих в сфере услуг жилищно-коммунального хозяйства) в условиях выживания фирмы при постоянно изменяющейся внешней среде (рыночная конъюнктура, законодательство), является потребность в специалистах широкого профиля с достаточно глубокой профессиональной подготовкой.

При этом конкурентоспособность человека на рынке труда определяется соотношением его качества и стоимости. Законы конкуренции требуют высокой адаптивности к требованиям рынка, к процессу реализации проводимых государством реформ и непрерывного совершенствования человека во всех областях деятельности. Таких людей (специалистов) призваны готовить системы профессионального образования, в том числе и вуз.

Реформирование жилищно-коммунальной сферы нуждается в комплексном подходе, включающим в себя и подготовку специальных кадров как руководителей, так и работников.

В дальнейшем процесс подготовки специалистов невозможен без участия предприятий. Предприятия и организации, желающие получить квалифицированное пополнение, вынуждены будут финансово поддерживать учебные заведения, готовящие для них персонал и активно вмешиваться в учебный процесс, влияя на его качество.

Особое место в системе профессионального образования займет подготовка кадров внутри предприятий и организаций. Расходы на образовательные программы должны стать неизменным компонентом долгосрочной экономической и социальной стратегии малых предприятий, учитывающей такую тенденцию в подготовке кадров, как создание системы непрерывного обучения рабочих, служащих и руководителей для адаптации к новым технологиям, новым формам организации труда, ликвидации функциональной неграмотности.

Таким образом, для успешной деятельности малых предприятий в сфере жилищно-коммунального хозяйства необходимо сотрудничество малых предприятий и системы профессионального образования, нацеленных на результат – получение выгоды через формирование эффективно работающих высококвалифицированных кадров.

Комарова О.В.
г. Екатеринбург

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ИННОВАЦИОННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Современная экономика – это экономика, основанная на знаниях, которые становятся первичным источником и основным фактором экономического роста и корпоративной прибыли. В такой экономике первостепенная роль все чаще отводится фактору человеческого знания и человеческой активности, т.е. человеческий капитал начинает цениться больше, чем вещественные факторы производства. Темпы экономического роста при определенных условиях находятся в прямой зависимости от величины человеческого капитала, сосредоточенного в сфере получения нового знания.

В общем виде человеческий капитал определяется как воплощенные в человеке запас знаний, развитые способности, навыки, умения, мотивация и компетенция. Его формирование требует отвлечения средств от текущего потребления ради получения дополнительных доходов в будущем. Важнейшими формами человеческого капитала, безусловно, являются: формальное образование; повышение квалификации; трудовая миграция; поиск информации о доходах и ценах; забота о здоровье; рождение и воспитание детей.