

важнейших проблем является определение потребностей предпринимателей и передача им практических навыков и знаний, имеющих прикладной характер. И если в первом случае проблема разрешима проведением соответствующих маркетинговых и социологических исследований, то во втором случае проблема имеет более фундаментальный характер: насколько российские вузы обладают в своем составе специалистами-практиками и могут создать курсы, имеющие практическое значение. Решение данной проблемы кроется в организации самой системы образования и ее связи с наукой и практикой.

Подобную связь могли обеспечить и технопарки, созданные на базе вузов, но пока практика показывает невозможность реализации данного вида развития малого бизнеса.

Одним из направлений формирования предпринимательских кадров со студенческой скамьи является создание студенческих малых предприятий при учебных заведениях на максимально льготных условиях, чтобы выпускать из стен учебного заведения не кандидатов в безработные, а готовые предпринимательские кадры и бизнесы.

С точки зрения развития малого предпринимательства наибольшее значение имеет системный подход, поскольку малое предпринимательство функционирует на стыке многих значимых для развития общества сфер. Возможно, формирование специальных предпринимательских университетов и специализированных программ по подготовке кадров для малого предпринимательства.

Литература

1. *Малое предпринимательство в России. 2008* [Текст]: стат. сб. / Госкомстат России. М., 2008.
2. *Селк Г. Руководство малым бизнесом и предпринимательство* [Текст] / Г. Селк // Анкоридж-Магадан, 1997.
3. 62% китайских миллионеров не имеют высшего образования [Электронный ресурс] // Новости малого и среднего бизнеса России от 07.07.2005. Режим доступа: <http://www.siora.ru/news>.
4. *И. Южанов* предложил создать межведомственную программу действий по подготовке кадров для малого предпринимательства [Электронный ресурс] // Новости от 20 января 2004 г. Режим доступа: <http://www.gias.ru>.
5. *Фуколова Ю.* Открыто на переучет [Текст] Ю. Фуколова, В. Коваленко, С. Горбачева // Секрет Фирмы. 2009. № 9 (290).

К ВОПРОСУ О НЕКОТОРЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМАХ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Т. И. Кружкова, Т. П. Тихомирова
Екатеринбург

В современной экономике России сложилась устойчивая тенденция, характеризующая отношение государства к образованию и его роли в развитии экономики и весьма наглядно проявляющаяся в организации и величине заработной платы, в подходах к формированию преподавательских кадров как в целом по стране, так и в Свердловской области.

Темпы роста средней заработной платы в сфере образования, как в Свердловской области, так и по стране в целом превышают темпы роста заработной платы в экономике. Однако уровень как реальной, так и номинальной заработной платы работников сферы образования значительно ниже аналогичной заработной платы работников, занятых в экономике и едва достигает 60% от зарплаты последних.

Анализ заработной платы в сфере образования, выполненный по материалам государственной статистики, показал, что:

во-первых, в образовании сложился низкий уровень заработной платы, который не стимулирует повышения эффективности и качества труда, не обеспечивает воспроизводство рабочей силы;

во-вторых, низкий уровень заработной платы в образовании обусловил дешевизну рабочей силы, занятой в этой сфере деятельности. Дешевая рабочая сила не способна качественно трудиться, не заинтересована в улучшении результатов своего труда;

в-третьих, заработная плата, не выполняющая своих основных функций таких, как воспроизводственная и стимулирующая, не обеспечивает работнику возможностей интеллектуального, профессионального, культурного развития и заинтересованности в труде;

в-четвертых, низкая заработная плата в образовании не стимулирует обеспечения качества подготовки работников образования, а также качество их работы по профессиональной подготовке квалифицированных кадров.

Отношения в области заработной платы характеризуются как социально-экономические, прежде всего потому, что это отношения между людьми, связанные с порядком начисления, регулирования, выплаты заработной платы, а так же потому, что они обусловлены определением размера заработной платы как основного источника дохода работника, особенно в сфере образования.

В условиях рыночной экономики, когда формируется рынок труда, и возникают новые социально-экономические отношения, изменяются подходы к организации заработной платы.

Реализация социально-экономических отношений и функций заработной платы требуют ее рациональной организации на основе таких принципов, как устойчивый рост номинальной и реальной заработной платы, соответствие меры труда мере его оплаты, материальная заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов труда и обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы.

Совокупность норм и правил, лежащих в основе организации заработной платы характеризуют многофакторность, регламентированность, результативность и целостность.

На организацию заработной платы в рыночных условиях оказывают воздействие различные рыночные и нерыночные факторы. Они тесно взаимосвязаны между собой и непосредственно влияют на уровень заработной платы работников.

Проводимые в сфере образования мероприятия по изменению организации оплаты труда, в значительной мере основаны на самостоятельности принятия решений образовательными учреждениями по вопросам оплаты труда работников и сопровождаются различием в подходах и определению как уровня оплаты труда, так и содержанием организации заработной платы в сфере образования.

В связи с вышесказанным одним из перспективных направлений деятельности вузов должно стать расширение сферы занятости преподавателей, создание рабочих мест для выпускников и обучающихся студентов.

Сегодня преподаватели, и студенты ищут дополнительные сферы занятости на стороне, в то время, как вуз не предоставляет им таких возможностей. Отсюда вытекает необходимость работы по следующим направлениям:

- 1) активный выход на рынок труда: предложение и поиск, создание собственного агентства по трудоустройству и рекрутингу;
- 2) развитие собственной инфраструктуры обслуживания и защиты экономических интересов, преподавательских кадров.
- 3) привлечение собственных выпускников к развитию новых инкорпоративных и финансовых структур, которые будут обеспечивать трудоустройство выпускников и реализацию интересных для вуза новых проектов.