

Данное противоречие обусловливается прежде всего деформацией гуманитарной функции профессионального образования.

Темпы гуманитаризации общества будут во многом зависеть от того, с каким запасом знаний, с какой духовно-нравственной ориентацией выйдут выпускники в жизнь.

Государственные образовательные стандарты второго поколения увеличивают долю гуманитарных и социальных предметов до 25% от общей теоретической подготовки, но гуманитаризацию образования следует рассматривать не в узком смысле – лишь как усиление преподавания гуманитарных дисциплин, а в самом широком смысле – как формирование у студента особого отношения к окружающему миру и к самому себе, своей собственной деятельности в нем.

Для выживания, безболезненной мировой интеграции и мирного решения конфликтов необходимы определенные качества мировоззрения людей, причем формируются эти качества во многом через гуманитарное образование.

Никогда еще необходимость воспитания высоконравственной личности, по-новому мыслящей и ответственной за судьбы мира, уважающей равные права и ценность другого человека, не ставилась в прямую связь с дальнейшими судьбами всего человечества, с проблемой его выживания.

Однако в сфере среднего профессионального образования правильно было бы разграничить профессиональную и общекультурную компетентность. Концепция профессиональной компетентности предполагает введение человека в общий культурный мир ценностей, и именно в этом пространстве человек далее реализует себя как специалист. Очевидно, что такой профессионал уже не сможет не задуматься, во имя чего, какой ценой ведется производство.

И, наконец, говоря о гуманизации образования, нельзя не учесть личностную самоактуализацию выпускника в жизни. Эта образовательная ценность связана с ориентацией образования на собственные интересы студента, а также с образом свободного, творческого, самореализующегося человека.

А.А. Паин
г. Екатеринбург

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К РЕШЕНИЮ ЗАДАЧ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Проблемы выхода России в целом и Урала как ведущего индустриального региона, на мировые рынки высоких технологий решаются только при наличии подготовки современных высококвалифицированных кадров: менеджеров – управленцев, финансовых менеджеров, банковских специалистов, а также –

специалистов по информационным технологиям, по моделированию экономических систем, антикризисному управлению, бизнес – аналитиков и т.д. По некоторым оценкам, через 8 – 10 лет на одного человека из ныне работающей молодежи (на примере Свердловской области) будет приходиться 6 человек неработающих граждан. Поэтому общество уже сегодня напрямую ощущает заинтересованность в сбережении и наращивании нашего интеллектуального потенциала и в его применении с учетом реалий и потребностей XXI века. Освоение же рынков высоких технологий требует инновационного подхода к решению задач высшего профессионального образования, основанного на принципах комплексности и системного мышления. Наша жизнь и пример стран с развитой экономикой (страны так называемого «технологического ядра» – США, Великобритании, Японии, Германии, Франции) и «первого технологического круга» – Швеции, Дании, Испании, Австрии и др.) показывают необходимость непрерывного образования, просветительской работы с населением, комплексного учета «человеческого фактора», защиты авторских прав, ноу-хау, управления карьерой молодых менеджеров, инженеров, исследователей. В этой связи представляется весьма эффективным и действенным использование такого инструмента, как система менеджмента знаний (knowledge management) в качестве самостоятельной сферы управленческой деятельности, ориентированной на повышение конкурентоспособности высшего профессионального учебного заведения на рынке образовательных услуг. Менеджмент знаний вызван к жизни сменой приоритетов в бизнесе и жизни общества и продолжением научно-технической революции в конце XX – начале XXI века. Доминантой этих процессов является использование новейших информационных технологий во всех сферах жизнедеятельности человека, а также – переход от парадигмы трудовых и/или человеческих ресурсов к концепции человеческого (интеллектуального) капитала. Поэтому ценностями образовательной структуры, осуществляющей вузовскую и послевузовскую профессиональную подготовку и переподготовку, осознаются не только ее активы, организационная структура управления (ОСУ), количество обучаемых студентов и выпускаемых специалистов, но и ее опыт, ноу-хау профессорско-преподавательского состава и сотрудников, их инновационный потенциал, лояльность – т.е., составляющие интеллектуального капитала. Текущий период развития рынка образовательных услуг характеризуется тем, что интеллектуальный капитал – это основная ценность образовательной структуры и решающий фактор в конкурентной борьбе. Отсюда вытекают задачи менеджмента знаний как управлениe интеллектуальным капиталом:

- повышение конкурентоспособности высшего учебного заведения на рынке образовательных услуг за счет сбережения и роста интеллектуального капитала и его эффективного использования;

- создание предпосылок для возникновения инноваций как в организации учебного процесса, так и с целью повышения эффективности ОСУ организации;
- повышение квалификации и мотивация преподавателей и сотрудников;
- повышение эффективности научно-исследовательской работы, инновационной инфраструктуры и маркетинга.

Далее в докладе излагаются результаты анализа и конвенция системы менеджмента знаний в высшем профессиональном учебном заведении. Краткая формулировка концепции: это совокупность взаимодействующих и взаимозависимых элементов, процесса управления приобретением знаний студентами (слушателями), а также – баз данных, моделей, математического программного обеспечения, ОСУ и ряда других, обеспечивающая достижение целей вуза. В докладе отличается также, что внедрение системы менеджмента знаний возможно только, если четко определено, какой результат должен быть достигнут. Реализация такой системы должно вытекать из общих целей вуза, она должна повышать способность вуза генерировать и развивать оригинальные и полезные идеи и решения. При этом следует иметь в виду, что недокументированные знания, чаще всего, имеют самую большую ценность для менеджмента знаний. Однако они наименее доступны для коллективного использования и включения в систему менеджмента знаний.

О.В. Плотникова
г. Екатеринбург

КАДРЫ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Значение малого предпринимательства для развития рыночной экономики общеизвестно. Особенностью малых предприятий являются их инновационные возможности, поскольку они оказываются более гибкими в ответ на изменяющиеся экономические условия, что способствует применению и созданию новых технологий и продуктов, совершенствованию производства. В России инновационный потенциал малого предпринимательства практически не реализован.

Анализ изменений отраслевой структуры малого предпринимательства в России, позволяет выделить две основных группы малых предприятий. К первой группе можно отнести отрасли, не требующие больших стартовых затрат, обеспечивающие быструю отдачу от вложений, ориентированных на краткосрочные кредитные ресурсы. Сюда вошли торговля и общественное питание, операции с недвижимым имуществом, непроемкие виды бытового обслуживания населения.

Ко второй группе относятся отрасли, в которых наблюдается сокращение сектора малых предприятий. Такая тенденция отмечена в