

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

переменам, способность активно участвовать в создании новшеств, находить нестандартные решения проблем в условиях неопределенности и повышенного риска, новаторство. В-четвертых, коммуникабельность, сотрудничество и кооперация с другими работниками. В-пятых, предприимчивость и потенциальная возможность принятия работником самостоятельных решений в нестандартных ситуациях меняющейся рыночной конъюнктуры. В-шестых, способность к планированию своего развития как личности и организации использования рабочего времени. В-седьмых, способность системного и комплексного подхода к каждой проблеме, что, в частности, выражается в ощущении динамичности и изменчивости внешней и внутренней среды. В основе же деловой культуры личности работника современной компании должно быть убеждение в постоянном совершенствовании продукции, услуг, методов удовлетворения потребителей.

Предпосылкой деловой культуры личности являются потенциальные способности человека. Процесс формирования деловой культуры личности выпускников вуза – это доведение потенциальных способностей личности до состояния соответствия нормам и ценностям доминирующей в обществе корпоративной культуры.

В этом процессе важную роль должно играть экономическое образование. Можно выделить три направления воздействия экономического образования на становление деловой культуры личности будущих специалистов:

формирование фундаментальных знаний о функционировании рыночной экономики и на этой основе выбор студентом экономической формы своей деятельности (свободное предпринимательство, наемный работник);

освоение нового управленческого мышления в результате изучения дисциплин менеджмента;

формирование навыков и умений, культивируемых в инновационных системах управления.

Так, в современных условиях важным элементом деловой культуры сотрудников компаний и фирм является умение решать различные вопросы в неопределенных условиях. Установка на широкую вовлеченность персонала в управление производством, в частности в обеспечение качества продукции, требует овладения статистическими методами анализа проблем, обусловленных взаимодействием различных факторов случайного характера. Однако использование полученных в процессе изучения курса «Статистика» знаний для выявления взаимосвязи между результатами хозяйственной деятельности и причинами, их породившими, невозможно без усиления межпредметных связей дисциплин (статистика, экономика предприятия, финансовый анализ и др.).

Огромное значение для формирования деловой культуры будущих специалистов имеет обучение студентов самоменеджменту,

являющемуся ключом к профессиональному самовыражению, развитию способностей личности работника. Основная цель обучения методам самоменеджмента – максимальное использование студентами собственных возможностей, сознательное управление ими течением своей жизни. Эффективное использование времени, проявляющееся в том, что все необходимые работы выполняются в соответствии с планом – важная составная часть деловой культуры выпускника вуза.

А.В. Ефанов  
К.Г. Шаройкина  
г.Екатеринбург

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СПЕЦИАЛИСТА КАК КРИТЕРИЙ ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ**

Термин «потенциал» (от лат. *potentatus* – сила, мощь), появившись в области физических наук, давно вышел за ее пределы использования и все шире применяется в сфере профессиональной деятельности. Мы говорим: «потенциал специалиста», «использовать трудовой потенциал работника», «личностный потенциал». В системе профессионального образования дефиниция «профессиональный потенциал» может выступать своего рода критерием качества профессиональной подготовки будущих специалистов. Рассмотрим подробнее существо данного явления образовательной практики.

В психолого-педагогической литературе *профессиональный потенциал* рассматривается как целостная система приобретенных личностью профессионально значимых качеств, направленных на ее максимальную профессиональную самореализацию как субъекта профессиональной деятельности (П.Ф. Зеер), т.е. потенциал есть одна из сторон личностного развития. Из этого следует, что потенциал явление динамического вида и, принято считать, что он «развивается, накапливается, обновляется», но при этом потенциал может «выгорать, перерождаться, растрачиваться». Наличие профессионального потенциала является необходимым условием успешной профессиональной деятельности человека, а также важным средством профессионального самоутверждения и профессиональной (личностной) самореализации индивида.

В силу своей человеческой природы потенциал тесно связан с категорией «свобода». Его формирование и реализация возможны только при условии личностной свободы и творческой деятельности как собственно в рамках профессиональной деятельности, так и в процессе подготовки к ней в профессиональном учебном заведении.

Важно отметить, что потенциал – характеристика интегративная и представляет собой *некий* объем разнообразных возможностей личности,