

ка приходится на малые и средние фирмы. Малые предприятия впервые разработали и внедрили крекинг нефти, персональный компьютер и др.

В расчете на 1 доллар на малые предприятия приходится в 4 раза больше новинок, чем на средние и в 24 раза больше, чем на крупные корпорации. На одного сотрудника малого предприятия приходится в 2,5 раза больше инноваций, чем на работника крупного предприятия.

Возможность эффективного функционирования малых форм производства определяется рядом их преимуществ по сравнению с крупным производством: близость к местным рынкам и приспособление к запросам клиентуры; производство малыми партиями, что невыгодно крупным фирмам и т.д. Малому производству способствует дифференциация и индивидуализация спроса в сфере производственного и личного потребления.

Для обеспечения эффективного функционирования малого предпринимательства, как в настоящее время, так и в перспективе, чрезвычайно важным являются вопросы, связанные с формированием источников и методов финансирования малого предпринимательства. К ним можно отнести собственные финансовые ресурсы малых предприятий, заемные средства инвесторов, привлеченные финансовые средства инвесторов, денежные средства объединений, предприятий и организаций (финансово-промышленных групп, союзов, обществ взаимного кредитования и др.), инвестиционные ассигнования из государственного бюджета, местных бюджетов и соответствующих внебюджетных фондов и иностранные инвестиции.

МЕНЕДЖЕРСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАНАХ

Э. Щепаник

Высшая менеджерская школа SIG г. Варшава, Польша

Менеджеры стран западной Европы в большинстве функционируют в обучающихся (интеллигентных) организациях. По Сенге П., "Обучающаяся организация - это организация, которая может расширять возможности построения своего будущего" (P. Senge; 1998:26). На процесс обучения в этих организациях обращается большое внимание. Термин обучение следует понимать как процесс усвоения знаний, умений и навыков (Энциклопедия Польшна, 1974.), который выполняется многосторонним познавательным, мотивационным воздействием на учащихся (B. Niemierko; 1999.).

На направления в обучении менеджеров влияют внешние факторы, такие как процесс глобализации и быстро меняющееся окружение.

Система обучения менеджеров, независимо от внешних факторов, обусловлена дидактической ситуацией, которую надо понимать как взаимодействие преподавателей, студентов, содержания обучения, дидактического оснащения и организации обучения.

Процесс планирования обучения и образования менеджеров дискутируется много лет не только в Польше, но и в других странах. (A. Sulejewicz, 1994; B. Wawrzyniak, 1995). Независимо от высказанных мнений, в общем, принимается, что в этом процессе принимают участие три заинтересованные группы: профессора, студенты и практикующие менеджеры.

В таких странах, как Германия, Голландия, Франция, в процессе передачи знаний важную, а может даже самую важную роль в обучении менеджеров, играют профессиональные высшие экономические заведения, где довольно часто преподавателями являются практики, во многих случаях не имеющие научных степеней, которым присваивается профессиональная степень профессора. Это люди с большим практическим и дидактическим опытом, имеющие практические и дидактические результаты, знаменитые знатоки экономической и менеджерской проблематики, которые, работая в предприятиях, имеют связь с вузами.

В ВУЗы они приходят из специализированных обучающих заведений, исследовательских институтов, консультационных фирм и научной среды. Студенты очень высоко их оценивают, потому что они вносят много нового в процесс обучения, передают новейшие менеджерские знания, часто опережая, в области новых толкований и решений, академических преподавателей.

В настоящее время, в результате очень быстрого развития цивилизации, изменилась со многими поколениями традиция и роль мастера - учителя, что вытекает из возникающих специализаций в разных областях науки, а также обучения. Сегодня уже известно, что человек, обладающий лучшими знаниями - но по одной отрасли - не в состоянии подготовить молодого человека к профессиональной и общественной жизни. (T. Borkowski; 2001.).

Следует заметить, что профессора, готовящие студентов к новой появляющейся профессии менеджера, сами совсем не обязательно должны быть хорошими менеджерами. Такое явление касается многих отраслей. Однако с точки зрения дидактики важным является то, чтобы преподаватели на менеджерских факультетах, кроме теоретических, имели и практические знания. Такие знания студентам дают преподаватели-менеджеры. Их знания используются также во взаимодействии с вузами при составлении планов и программ обучения и уточнения требований к профессии менеджера.

Рассматривая третьего *interesariusza* (группа людей, которая влияет на формирование менеджера) - студента, его следует воспринимать как студента-клиента, который является товаром, продуктом вуза. Это, в конце концов, он осваивает знания, готовится к профессии и хочет добиться успеха, но он ещё неуверенный и не знает, в какой степени его знания влияют на успех, счастье, карьеру.

Следует согласиться с выводом Борковского Т.: "...Никто не знает, какими являются идеальные знания, обеспечивающие успех в управлении. Не имеет их профессор, так как имеет те или иные недостатки, ка-

сающиеся практики. Не в лучшей ситуации находится и практик, который конечно может формулировать требования нужного объема необходимости к успеху знаний, но сам успех данного менеджера не является аргументом, поскольку мы не знаем, не увеличат ли эффективности управления другие добавочные теоретические знания. А у студентов нет никаких оснований, чтобы решать, каким образом лучше всего готовиться к их профессии. (Т. Borkowski i inni; 2001:26)".

Менеджерские знания всё время проходят эволюцию, так как изменяются профессии. Одни исчезают, а другие возникают. Менеджеры исполняют в организациях разные роли и потому их знания очень разные.

В менеджерских знаниях можно выделить технические элементы (бухгалтерию, финансы, экономию, логистику и другие), а также гуманитарные, относящиеся к людям (психологию, социологию, этику бизнеса, и т. д.). Относительно легко можно заметить, что чем больше организация и чем больше расстояние в организационной структуре между данным менеджером и работниками, тем меньше ему нужно гуманитарных квалификаций, а больше технических (специальных), и наоборот - чем меньше группа, возглавляемая данным лицом, тем большую роль начинают играть гуманитарные знания (Т. Borkowski i inni; 2001:27).

Анализируя проблематику менеджерского обучения в некоторых странах Европы, а также вне европейских стран, целесообразно показать, хотя бы в краткой форме тенденции направлений обучения менеджеров. Это позволит сравнить сходства обучения менеджеров и осознать их различия, для того чтобы выбрать наиболее эффективную систему обучения менеджеров.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЦИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ПАРАМЕТРОВ СТРОИТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА В МОНОЛИТНОМ ДОМОСТРОЕНИИ

С.М. Яровенко

Московский государственный строительный университет, Россия

Одной из важнейших составляющих вопроса повышения эффективности организации строительства в монолитном домостроении является оценка влияния на строительное производство факторов организационно-технологического характера. Специфические особенности строительства объектов монолитного домостроения оказывают существенное влияние на принятие организационно-технологических решений по производству строительных работ, что вызывает необходимость специальной проработки этого вопроса в ПОС и ППР.

В результате исследования деятельности предприятий монолитного домостроения Московского региона определены следующие важнейшие факторы, влияющие на организационно-технологические решения строительных процессов, применяемых в монолитном домостроении:

- объём монолитного железобетона в здании X_1 ,