

**РАЗДЕЛ I.**  
**ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ**  
**ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И САМОУПРАВЛЕНИЯ**  
**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

В.В. Акбердина  
*г. Екатеринбург*

**ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ**  
**ДЛЯ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Кадровый состав машиностроительных предприятий является уникальным ресурсом, характеризующим их производственный потенциал. Кризисные процессы в экономике оказали существенное влияние на кадровый состав машиностроительного комплекса области: численность работающих на предприятиях уменьшилась в 1,8 раза, сотрудников НИИ и КБ уменьшилось более чем в 5 раз, разрушена система подготовки рабочих кадров. Проблема трудовых ресурсов в перспективе обострится еще больше в связи с негативным влиянием демографических процессов.

Проблему дефицита высококвалифицированных кадров предприятия не могут решить самостоятельно, без активного участия высших учебных заведений. В то же время предшествующий спад в российской экономике не мог не затронуть сферу образования. Из-за недостаточного финансирования и отсутствия обоснованного госзаказа на подготовку специалистов в 90-х годах в вузах накопился ряд характерных проблем, к числу которых можно отнести:

- неудовлетворительное состояние материально-технической базы;
- недостаточное для поддержания квалификации участие преподавателей в НИОКР по их профессиональному профилю;
- отсутствие современной базы для организации производственных и технологических практик;
- отсутствие эффективной системы трудоустройства выпускников;
- дисбаланс между структурой выпуска специалистов и потребностями реального сектора экономики.

Уникальность ситуации сегодня заключается в том, что проблемы восстановления потенциала машиностроительного комплекса, с одной стороны, и проблемы обновления и востребованности технического образования, с другой, могут и должны решаться совместно, при объединении возможностей, потенциалов и ресурсов предприятий и технических вузов области. Однако принципиальное изменение ситуации в машиностроении требует переосмысления и адекватного изменения политики вузов по отношению к предприятиям и организациям. По сути, на повестке дня стоит вопрос о восстановлении сети стратегических

партнеров вуза в регионе, с которыми вуз может иметь долгосрочные комплексные программы взаимовыгодного сотрудничества.

Под стратегическим партнерством вуза и предприятия (организации) в данном случае понимаются двухсторонние договорные отношения, содержащие следующие характерные элементы:

- долгосрочная программа (план) подготовки специалистов для предприятия с учетом перспектив развития отрасли и предприятия;
  - целевая составляющая подготовки студентов, реализуемая совместно сотрудниками вуза и предприятия;
  - создание базы для проведения технологических практик студентов и дипломников;
- проведение совместных НИОКР, привлечение вузовских ученых к модернизации и созданию новой продукции и технологий, их внедрению и коммерциализации;
  - создание в вузе новых и переснащение имеющихся учебно-научных лабораторий;
  - целевая подготовка для предприятия кадров высшей квалификации;
- организационное, материально-техническое и финансовое содействие привлечению к научной работе «целевых» студентов и аспирантов;
- наличие коллегиальных экспертно-аналитических и совещательных органов, координирующих взаимодействие вуза и предприятия;
- организация совместных структур для координации сотрудничества, в том числе базовых кафедр с новой функциональной нагрузкой и организационно-экономической моделью.

Система стратегических партнеров дает возможность восстановить утраченные обратные связи вузов с потребителями их выпускников, без которых невозможно дальнейшее развитие инженерного образования.

Основным стимулом формирования партнерских отношений является взаимная заинтересованность в повышении качества подготовки специалистов. Именно желание получить специалистов высокого качества заставляет предприятия и организации потребителей выпускников инвестировать средства и выделять ресурсы для системы высшего профессионального образования. Вкладывая ресурсы в развитие профильных вузов, стратегические партнеры имеют право и должны участвовать в оценке качества выпускников, учебных программ и планов, выработке рекомендаций по развитию новых форм профессиональной подготовки специалистов, оценке качества научных исследований в вузе, компетенции преподавателей.

Системный подход к целевой подготовке специалистов для машиностроения области выявляет потребность в кооперации и объединении потенциала ряда профильных вузов и предприятий.

Продиктованные рынком труда интеграционные процессы могут реализовываться сегодня в различных организационных формах.

Решение проблемы обеспечения машиностроительных предприятий высококвалифицированными кадрами может быть осуществлено в результате выполнения комплекса мероприятий. Основными из них являются:

1. Создание объединения высокотехнологичных предприятий и учебных заведений, ориентированных на подготовку специалистов высокого профессионального уровня.

2. Создание системы горизонтального обмена рабочей силой на межобластном уровне с целью перераспределения специалистов между кадрово-избыточными и депрессивными управленческими округами, путем формирования в глобальной информационной сети областного информационного банка спроса и предложения на рынке труда высококвалифицированных специалистов инженерного состава и рабочих.

3. Формирование на основе ежегодно представляемых предприятиями заявок перечня специалистов с указанием количества специалистов, необходимых требований, предъявляемых к ним, и условий, предоставляемых предприятием, с целью размещения в банке данных.

4. Использование президентской программы подготовки управленческих кадров для народного хозяйства РФ, разработав для этого систему конкурсного отбора специалистов для обучения.

5. Разработка предложений о мерах стимулирования и поддержки молодых высококвалифицированных специалистов.

*М.А. Анисимова  
г. Екатеринбург*

## **АКТУАЛЬНОСТЬ ИЗУЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОСНОВ КОНКУРЕНТНОГО ПРАВА**

Изменение экономической системы в России, формирование рынка и рыночных отношений выявили настоятельную потребность в законодательстве, обеспечивающем нормальное функционирование рынка, создание благоприятных условий для развития конкурентной среды.

Такое законодательство начало создаваться с принятием в 1991 г. Закона РФ «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках», имеющего целью регулирование государством поведения на рынке его участников, обеспечение конкурентной политики и контроля соблюдения законодательства, осуществление контроля концентрации капитала.

Отношения, связанные с процессами конкуренции, представляют собой одну из наиболее сложных сфер правового регулирования. Законодательные акты о конкуренции, как правило, являются