дит к ослаблению конкурентоспособности российской образовательной системы, к оттоку кадров в другие отрасли и за рубеж. Не имея достаточных финансовых средств, учебное заведение, как правило, не может оплачивать услуги по предоставлению баз производственной практики. Наблюдается снижение качества подготовки кадров при увеличении количества вузов. Одной из современных проблем является распространение коррупции в образовательной системе. Кроме того, немаловажной причиной безработицы молодых специалистов является отсутствие профориентационной работы во многих российских школах.

Решить сложившуюся ситуацию можно благодаря созданию эффективной системы социального партнерства, представляющей собой детально проработанную и гибкую форму сотрудничества, построенную на четком распределении ролей, ответственности и долей участия. Система социального партнерства объединяет в себе образовательные учреждения, предприятия, профсоюзы, службы занятости, студентов и их родителей. Студенты заинтересованы в социальных гарантиях и престижном, конкурентоспособном образовании; государство – в гарантированном формировании и исполнении заказа на подготовку профессиональных кадров; бизнес-сообщество – в притоке образованных и хорошо подготовленных к жизни и работе специалистов; вузы – в увеличении спроса на образовательные услуги и свободе выбора из числа абитуриентов.

Социальное партнерство выступает способом достижения баланса интересов всех участвующих на рынке образовательных услуг субъектов на принципах равноправия и справедливости. Основная цель социального партнерства – это содействие процессу подготовки и переподготовки конкурентоспособных квалифицированных работников, которые могут адаптироваться к быстрым изменениям рынка труда. Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

- заинтересованным социальным партнерам совместно планировать направления взаимодействия в подготовке специалистов и рабочих кадров;
- обеспечить реальные проекты подготовки специалистов и рабочих кадров финансовыми ресурсами;
- обеспечить участие работодателей в программах развития учебных заведений;
- повысить качество предметов специального цикла и практического обучения;
- устойчиво развивать материально-технические базы учебных заведений на долгосрочной основе;
- внедрить в профессиональную подготовку студентов передовые приемы и методы организации труда;
- повысить у студентов мотивацию к учению, освоению профессии (специальности);
- активно проводить профориентационную работу со школьниками.

Адаптация системы профессионального образования к рыночным условиям предполагает ее жесткую направленность на конечный результат – выпуск высококвалифицированных специалистов и их трудоустройство. А развитие социального партнерства убеждает работодателей в том, что инвестирование в профессиональную подготовку является условием конкурентоспособности самого предприятия.

Е.С. Зраенко, А.Г. Мокроносов
Уральский государственный технический университет им. Б.Н. Ельцина

ГЛОБАЛИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В ОБРАЗОВАНИИ

В условиях глобализации большинство компаний испытывают сильное давление со стороны иностранных конкурентов на внутреннем и внешнем рынках. Эффективным инструментом повышения конкурентоспособности компании является превращение ее в *транснациональную корпорацию* (ТНК).

В частности, глобализационные процессы, происходящие в современном мире, становятся катализатором изменений в традиционной системе образования. Проявление глобализации в этой сфере весьма закономерно, поскольку образовательные учреждения функционируют подобно фирмам, и между ними также возникает конкурентная борьба. В образова-

тельную систему активно внедряются рыночные механизмы, образовательная подготовка становится товаром.

Следствиями глобализации в образовании являются возрастание академической мобильности, унификация учебных планов и методов обучения, широкое распространения дистанционного образования, активное развитие системы международных стажировок студентов. Активно развивается система взаимного признания дипломов высших учебных заведений между государствами.

Современные образовательные ТНК – это в основном организации с негосударственным финансированием, но с мощной государственной поддержкой. Некоторые из них помимо предоставления образовательных услуг действуют в сферах культуры, искусства, организации научно-исследовательской работы. Среди основных конкурентных преимуществ России на рынке образовательных услуг можно выделить следующие факторы:

- традиции фундаментального образования, которое считалось лучшим в мире;
- опыт обучения иностранных студентов;
- сравнительно невысокая стоимость.

Перспективным направлением функционирования национальной образовательной системы является развитие межвузовской кооперации, выход на зарубежные рынки образовательных услуг. Преобразование ведущих российских университетов в образовательные ТНК может быть выгодно экономически, способствовать повышению качества национальных образовательных услуг, поддержанию международного имиджа РФ, являться существенным конкурентным преимуществом нашей страны.

Формирование эффективной экономики инновационного типа – национальная задача РФ. Согласно опыту решения экономических задач в странах Евросоюза, следует выделять так называемые точки экономического роста – регионообразующие города. Инновационной основой таких кластеров должны выступать крупнейшие университеты.

В этом контексте интересен проект Большого Евразийского Университета (БЕУ), разработанный по инициативе Совета ректоров вузов Екатеринбурга и Свердловской области. Главной стратегической целью создания и развития БЕУ является формирование его как ядра современного и конкурентоспособного учебно-научно-инновационного комплекса, который станет важным фактором развития Уральского Федерального округа, повышения конкурентоспособности экономики страны, укрепления ее позиции в Евразийском пространстве.

Таким образом, в УрФО имеется потенциал для создания транснациональной образовательной структуры, способной выдержать конкуренцию с иностранными вузами, после присоединения РФ к ВТО.

А.Н. Жилкин, Е.И. Чучкалова

Российский государственный профессионально педагогический университет

ОБ ОБУЧЕНИИ КАДРОВ ДЛЯ СФЕРЫ МАЛОГО БИЗНЕСА[1]

Малое предпринимательство играет весьма важную роль в экономике, решая многие актуальные экономические, социальные и другие проблемы. Среди причин тормозящих его развитие самими предпринимателями отмечается некомпетентность; несбалансированный опыт (например, опытный инженер, но неопытный коммерсант); нехватка опыта в коммерции, обращении с финансами, управлении в единоличных формах владения и товариществах, умении заводить и поддерживать деловые связи и контакты, нехватка менеджерского опыта. Стоит также отметить, что лишь 20% руководителей малых предприятий имеют соответствующее образование.

В связи с вышеизложенным отсутствует чёткость кадровой политики (разработка функциональных обязанностей, подчинённость) отсутствие чёткой структуры управления,

[1]Исследование проводилось при финансовой поддержке РГНФ УРАЛ, грант № 08-02-832260/У «Прогнозирование процессов подготовки специалистов для обеспечения потребности промышленности Свердловской области»