

УДК 331.104.2

DOI: 10.22213/2410-9304-2020-3-103-109

Управление кадровыми вопросами в регионально ориентированных производственных системах

А. Л. Кузнецов, доктор экономических наук, Удмуртский филиал ИЭ УрО РАН, Ижевск, Россия

Обеспечение специалистами регионально ориентированных производственных систем – одна из актуальнейших проблем, с которыми сталкиваются современные предприятия. Еще сложнее эта задача решается на предприятиях оборонно-промышленного комплекса, которые, с одной стороны, относятся к данной категории организаций, а с другой стороны, имеют ряд специфических ограничений, существенно влияющих на выбор молодых специалистов в их пользу. Для решения кадровых вопросов в 2008 году была принята ведомственная программа по целевой контрактной подготовке в высших учебных заведениях России. Анализ реализации этой программы показал ряд существенных недостатков, требующих корректировки. В результате в марте 2019 года вышло Постановление Правительства РФ, касающееся целевой контрактной подготовки, которое не только не придало новый импульс развитию этого направления, а наоборот, резко сократило число желающих абитуриентов обучаться по контракту. Анализ ситуации в Ижевском государственном техническом университете имени М. Т. Калашникова и на ряде предприятий ОПК региона наглядно показал снижение активности со стороны работодателей и самих абитуриентов интереса к этой форме сотрудничества. Причины этого явления анализируются в данной статье, даются рекомендации по реализации стратегии кадровой политики для предприятий и вузов, осуществляющих подготовку специалистов для предприятий ОПК и регионально ориентированных производственных систем. Главным методологическим принципом нового взаимодействия должно стать осознание того, что нужного и хорошего специалиста нельзя подготовить в стенах только вуза. Роль предприятий в этом процессе усиливается и занимает весьма серьезные позиции. Пересмотр подходов к отбору абитуриентов, их мотивация, формирование нового образа специалиста, совместный образовательный процесс, обеспечивающий качество подготовки, – вот главный фактор успеха обеспечения квалифицированными кадрами предприятий ОПК и регионально ориентированных производственных систем.

Ключевые слова: регионально ориентированные производственные системы; целевая контрактная подготовка; практическая и теоретическая подготовка специалистов; взаимодействие предприятий и вузов по подготовке кадров.

Введение

Обеспечение высококвалифицированными кадрами регионально ориентированных производственных систем и предприятий оборонно-промышленного комплекса вот уже на протяжении 20 лет остается актуальной и не полностью решенной проблемой [1, с. 302]. Принимаемые государством меры оказываются недостаточно эффективными и зачастую препятствуют этому процессу. Так, принятое в марте 2019 года Постановление Правительства серьезно осложнило этот процесс как для целевых абитуриентов, так и для предприятий-заказчиков. Многие традиционно работающие по системе контрактной подготовки предприятия, оценив свои возможности и принимаемые на себя обязательства, взяли паузу.

Задача этой публикации – определить основные причины такого поведения участников контрактной подготовки специалистов и предложить варианты оживления этого процесса в будущем.

Основная часть

Регионально ориентированные производственные системы – достаточно новое понятие в экономической науке, но уже сейчас можно утверждать, что в него входят в том числе и предприятия ОПК (оборонно-промышленного комплекса) конкретного субъекта, имеющие сходные признаки принадлежности. Такими признаками являются, в частности:

- 1) ориентированность на региональные ресурсы: трудовые, природные, информационные, интеллектуальные;
- 2) участие в формировании бюджетов всех уровней;
- 3) развитие и содержание социальной инфраструктуры городов и районов республики;
- 4) формирование сходной, присущей конкретной территории ментальности и корпоративной культуры.

Удмуртия как «оборонный край державы», имея в своем составе значительное количество предприятий ОПК, может претендовать на вклю-

чение этих предприятий в состав регионально ориентированных производственных комплексов ввиду значимой составляющей во всех социально-экономических процессах в республике.

Поэтому в статье будут затронуты вопросы как регионально ориентированных производственных систем, так и проблемы с предприятиями ОПК, которые имеют некоторую специфику.

Начнем с оборонки. Технические университеты как основные поставщики специалистов более 10 лет занимаются подготовкой кадров

для организаций оборонно-промышленного комплекса по системе целевой контрактной подготовки. Первое такое зачисление было в 2008 г. Рассмотрим это явление на примере одного из ведущих вузов страны по подготовке кадров для предприятий ОПК – Ижевского государственного технического университета имени М. Т. Калашникова.

В таблице приведены данные целевой контрактной подготовки в ИжГТУ имени М. Т. Калашникова за период 2008–2019 гг.

Количество мест на целевую контрактную подготовку в ИжГТУ имени М. Т. Калашникова в 2008–2019 гг.

Год	Количество зачисленных на целевую контрактную подготовку по программам бакалавриата и специалитета	Количество зачисленных на целевую контрактную подготовку по программам магистратуры
2008	374	
2009	423	
2010	321	36
2011	205	30
2012	270	37
2013	276	28
2014	105	40
2015	114	24
2016	115	44
2017	191	56
2018	162	20
2019	84	12
Итого	2640	327

Как видно из таблицы, суммарное количество зачисленных целевиков в рамках подготовки специалистов для организаций оборонно-промышленного комплекса из года в год меняется. Если сравнивать количественные значения, то в 2008–2009 гг. было в два раза больше зачисленных целевиков на предприятия ОПК. До 2019 года общая тенденция сводилась к сохранению численности целевиков в районе 200 человек в год по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры.

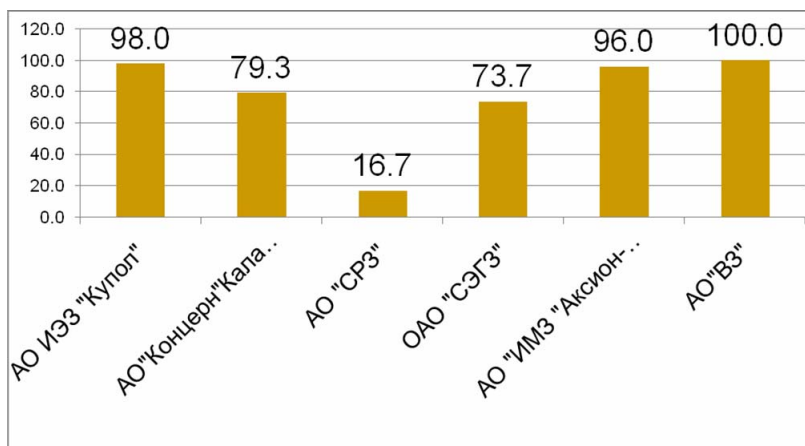
Почему же, казалось бы, такое прогрессивное явление стало пользоваться меньшим спросом со стороны кадровых служб предприятий ОПК? Основных причин здесь, на наш взгляд, две. Первая – это то, что руководство предприятий после получения первого опыта подготовки целевиков начало осознавать, что они не все возвращаются на предприятия. Причины были разные, это и возможность получения более привлекательной и интересной работы, перспектива профессионального роста, более высокий уровень заработной платы и т. д. При этом целевик не был связан с предприятием, направившим его на учебу, какими-либо обязательствами, кроме моральных. Другими словами, це-

левик ничем не рисковал, не выполняя соответствующие пункты договора. Кроме этого, выяснилось, что достаточно часто «слабые» абитуриенты заключают договоры с предприятиями-заказчиками и в дальнейшем не могут освоить программу обучения. В этой ситуации некоторые предприятия увидели выход в повышении требований к качеству абитуриентов-целевиков. В частности, ИЭМЗ «Купол» поднял нижнюю планку по ЕГЭ по ряду специальностей и отказывал абитуриентам с баллами меньше определенного значения. Концерн «Калашников» проводил дополнительные испытания, чтобы отбирать претендентов и с лучшими заключать договоры. Некоторые предприятия просто выдавали большее количество договоров, чтобы устроить конкурс среди претендентов. На каком-то этапе такие меры оказались действенными и «заказчики» выполняли план набора по целевой контрактной подготовке на 70–100 %. Так было по состоянию до 2018 года (см. рисунок).

Однако принятие нового законодательства относительно целевого обучения, в частности Постановления Правительства РФ от 21 марта 2019 № 302, привело к тому, что часть предпри-

ятий (АО «Ижевский радиозавод», АО «Ижевский механический завод», АО «Воткинский завод», АО «Ижевский мотозавод «Аксион-холдинг») взяли паузу в работе с абитуриентами. Многих останавливает обязательство по трудоустройству студентов-целевиков после окончания обучения, так как в противном случае заказчик целевого обучения должен возместить в бюджет страны стоимость нормативного

обучения. Эта цифра может достигать от 0,5 до 1,5 млн руб. Усложнилась и сама процедура зачисления: для всех целевиков проводится конкурс на направления среди поступающих на целевые места, в то время как до 2019 года у каждого предприятия-заказчика были свои целевые места и предприятие по своему решению могло устроить конкурс среди «нужных целевиков».



Выполнение плана приема целевиков предприятиями ОПК в 2018 г.

Ужесточились и сами требования работодателей к выпускникам:

- студент обязан освоить образовательную программу в полном объеме;
- студент должен проходить производственные практики на предприятии, с которым был заключен договор по системе целевой контрактной подготовки;
- работодатель вправе согласовывать со студентом тему выпускной квалификационной работы;
- выпускник обязан осуществлять трудовую деятельность не менее 3 лет на предприятии, с которым был заключен договор по системе целевой контрактной подготовки.

Но определяющими в «замораживании» этого процесса стали требования студентов-целевиков к работодателям, прописанные в договоре. В частности:

- предприятие обязано оказывать поступившему целевику материальное стимулирование в виде стипендии в зависимости от результатов сессии;
- работодатель обязан предоставить возможность прохождения производственной практики в соответствии с учебным планом студента;
- работодатель обязан обеспечить условия для трудоустройства по специальности выпускника в соответствии с договором о целевой контрактной подготовки и т. д. [2, с. 34]. В случае

невыполнения этих требований, как было сказано выше, «работодатель» наказывается рублем...

Понятно, что в этих условиях повысились требования со стороны работодателей к качеству подготовки специалистов. Востребованность выпускников на рынке труда является основным критерием оценки деятельности вуза. И здесь на ведущие позиции выходит система партнерских отношений с предприятиями – заказчиками кадров, которая складывается из следующего: предприятия и организации формируют заявки на подготовку специалистов соответствующих профилей, в результате чего вуз имеет первичный мониторинг потребности в специалистах, что учитывается при формировании контрольных цифр приема на учебный год. С представителями ведущих предприятий регулярно проводятся совместные заседания, круглые столы, на которых уточняется стратегия дальнейшего взаимодействия. Работодатели – заказчики кадров активно взаимодействуют со студентами, обучающимися по системе целевой контрактной подготовки. С предприятиями вуз заключает договоры на проведение производственной практики студентов. Работодатели представляют студентам рабочие места, выделяют руководителей практики от предприятий, которые помогают студентам быстрее адаптироваться на производстве. Работодатели принимают участие

в квалификационных и государственных аттестационных комиссиях в качестве независимых экспертов. Трудоустраивают выпускников на должности, соответствующие их квалификации и профилю. К сожалению, такая система работы выстроена далеко не на всех предприятиях. И здесь предстоит проделать еще много работы, тем более что специфика работы на предприятиях ОПК, в отличие от многих регионально ориентированных производственных комплексов, также сопряжена с определенными ограничениями, например, запрет пользования мобильной связью в течение рабочей смены, что для современной молодежи является неприемлемым явлением.

Совместная деятельность вуза и организаций должна сводиться к тому, что абитуриент должен изъявить желание заключить договор по целевой контрактной подготовке, освоить образовательную программу и быть трудоустроенным по специальности на выбранном предприятии. И в этой деятельности работа «профилирующей кафедры» должна быть определяющей [3, с. 210]. Следовательно, заведующий кафедрой, руководитель образовательной программы просто обязан «жить» проблемами реального производства и понимать все трудности и проблемы кадрового обеспечения реального сектора экономики. Это требуется не только для обучения целевиков, это касается качества подготовки специалистов в целом.

Следующая проблема целевой контрактной подготовки, на которую, в частности, обращает внимание А. И. Дерова, это отсутствие у молодых кадров, только что окончивших вузы, достаточно сильной теоретической подготовки и отсутствие достаточного практического опыта. «Более 70 % работодателей признались, что у молодых специалистов отсутствуют практические и коммуникативные навыки, понимание конкретного производства. Текущий комплекс государственных мер, направленных на подготовку кадров для ОПК, не в полной мере отвечает потребностям развития высокотехнологичных отраслей оборонной промышленности. Имеется существенное расхождение между содержанием образовательных программ и набором компетенций, необходимых выпускнику на рабочем месте» [4, с. 55]. Как показал проведенный анализ, федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) требуют существенной доработки, и здесь усиливается роль работодателей, которые, к сожалению, не всегда выступают консолидированными заказ-

чиками, а пытаются «навязывать» каждый свои компетенции. В этом плане показателен опыт работы Промышленно-экономической ассоциации Удмуртии «Развитие». В рамках Ассоциации созданы советы по профессиональному признаку: Совет по информационным технологиям, Совет заместителей по кадрам, Совет заместителей по экономике и финансам, Совет главных энергетиков, Комитет по развитию. На заседании этих советов одними из главных вопросов рассматриваются проблемы подготовки кадров, т. е. какими компетенциями должны обладать специалисты, с какими навыками они должны приходиться на производство, на каких программных продуктах должна осуществляться подготовка. Ценность таких заседаний заключается в том, что на этих встречах наряду с производителями участвуют представители вузов и идет предметный разговор о корректировке учебных программ, программ практик и намечается вектор изменения профиля подготовки специалистов. В дальнейшем это учитывается при внесении изменений в учебный процесс и утверждается на ученых советах факультетов.

С целью совершенствования подготовки кадров для предприятий ОПК Минобрнауки разработана целевая ведомственная программа «Развитие интегрированной системы обеспечения высококвалифицированными кадрами организаций ОПК РФ в 2016–2020 годах», направленная на развитие системы подготовки инженерно-технических кадров [5]. К сожалению, она не затрагивает подготовку целых направлений, например, инженеров-экономистов, специалистов служб качества, ОТК, метрологии, организаторов производства, нормировщиков и т. д. Выход видится в пересмотре структуры подготовки кадров на каждой кафедре, на каждом факультете (институте) с учетом специфики работодателей, тем более что такое право дано вузам, и это требование ФГОСов нового поколения [6–8].

Несколько слов о самих предприятиях-работодателях. В текущий момент на производственных предприятиях, в том числе на ОПК, регионально ориентированных производственных комплексах и просто в частном крупном бизнесе подошли к моменту ротации поколений в руководстве. На смену «красных директоров» приходят молодые, амбициозные руководители, «не впитавшие» тех традиционных элементов корпоративной культуры и взаимодействий на предприятии, что делало коллектив коллективом, а организацию – организацией. Их лозунг: нужно принять специалиста, за три – четыре

года «выжать из него все» и на его место принять нового. С таким подходом на предприятиях резко обострилась проблема организации производственного процесса и корпоративной культуры. У того же специалиста А. И. Деровой читаем: «Проведенный анализ показал, что этим направлением (организацией производства – прим. автора) в 40 % случаев занимаются переученные экономисты, юристы и инженеры-технологи. Почти 60 % сотрудников ОМТС – это учителя, врачи, музыканты, люди без профильного образования в этой области. Причем 99 % этих сотрудников приобрели эту специальность на рабочем месте. Материалы и комплектующие составляют 30 % себестоимости продукции, а этим процентным соотношением управляют люди, не имеющие специального высшего образования» [4, с. 55]. А это ключевые специальности организаторов производства, которые непосредственно влияют на производительность труда, эффективность производства, себестоимость, выработку и отвечают за общую «атмосферу в коллективе». Именно этих специалистов ставили руководителями и командирами производственных структур, причем после многочисленных стажировок на родственных или смежных производствах. Считаем крайне необходимым вернуться к забытой практике подготовки инженеров-экономистов, в равной степени знающих производство, экономику, психологию и трудовую этику. В поддержку этих направлений кадровой политики и подготовки специалистов в технических университетах автор неоднократно высказывался на страницах журналов и конференций [9, 10].

И еще на одной специфической проблеме хотелось бы остановиться – это поставка кадров из одной и той же научной школы. С отменой распределения перестала работать система смешивания кадров, подготовленных различными научными школами. Каждый вуз обладает теми или иными компетенциями, каждая кафедра имеет свои сильные и слабые стороны. И когда выпускники различных компетенций собираются в одном коллективе, получается весьма интересный синергетический эффект, которого, к сожалению, не наблюдается у коллектива из одной научной школы.

Понятно, что предприятия пытаются решить эту проблему через привлечение кадров из вузов других территорий или «покупку» готовых специалистов, но это сопряжено с большими расходами, связанными с обеспечением жильем, устройством членов семьи, например, детей в детские сады или даже в школы, трудоустрой-

ством второй половины и т. д. Да и сами выпускники неохотно остаются в «провинциальном городе» после таких городов, как Казань, Екатеринбург, Нижний Новгород, не говоря уже о Москве, Питере или Новосибирске и Тюмени. Выход заключается в том, чтобы целевиков из городов Удмуртии по договору с «профильными вузами» направлять на «доучивание», например после второго курса бакалавриата, или в магистратуру. Возможен также вариант дистанционного второго высшего образования, но с обязательной стажировкой. В этом случае вероятность, что целевик вернется, возрастает, так как у него здесь остались родные, близкие, друзья, у него гарантированная работа по специальности и т. д. И решать социально-бытовые вопросы такого целевика значительно проще, используя возможности региональных программ, таких как, например, «Молодая семья», «Молодой специалист» и т. п.

Заключение

Решения по созданию эффективного механизма взаимодействия организаций и вузов в рамках целевой контрактной подготовки на сегодняшний день не найдено. Очевидно, что настало время вузам и работодателям серьезно пересмотреть свои подходы к кадровому обеспечению, и работа эта должна выполняться совместно на принципиально новых взаимовыгодных условиях, с учетом непростых запросов самих молодых специалистов.

Библиографические ссылки

1. Никитин Ю. В., Сурнина Т. Ю. Целевая подготовка кадров для машиностроительных предприятий в рамках реализации в НГТУ программы «Новые кадры ОПК» // Инновации в машиностроении : сб. науч. тр. Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2017. С. 301–308.
2. Новикова Н. В. О трудовправовых признаках договора о целевом обучении // Электронное приложение к Российскому журналу. 2019. № 2. С. 34–40.
3. Сухорукова Н. Ф. Подготовка выпускников технических университетов: некоторые проблемы и пути их решения // Дискурс. 2018. № 5. С. 200–212.
4. Дерова А. И. Проблемы кадрового обеспечения предприятий ОПК. Особенности обучения руководящего состава // Менеджмент. Вооружение. Качество. 2018. № 1 (55).
5. Целевая ведомственная программа «Развитие интегрированной системы обеспечения высококвалифицированными кадрами организаций ОПК РФ в 2016-2020 годах», пр. Минобрнауки РФ от 29.02.2016 No170; пр. от 11.11.2016 NoP-520 [Электронный ресурс]. URL: <https://cadry-opk.ru/> (дата обращения: 02.06.2020).
6. Чернокутов В. Е. О взаимодействии вуза и работодателей в период подготовки молодого специа-

листа // Сборник трудов конференции. Новосибирск : Изд-во СИУ – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», 2018. С. 627–630.

7. Патутина Е. С. Предпосылки, перспективы, развитие целевой формы подготовки специалистов на примере Самарской области // Вестник САМГУПС. 2019. № 1. С. 65–70.

8. Гедулякова Н. С., Беляков Н. Б. Образование и инновации: анализ теоретических положений о реализации технологического подхода в организации образовательного процесса и формировании предпринимательских компетенций обучающихся // Ученые записки ОрГУ. Серия: Гуманитарные и социальные науки. Орел : Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева, 2019. С. 193–198.

9. Кузнецов А. Л. Роль технических университетов в подготовке кадров для новой экономики // Социально-экономическое управление: теория и практика. 2018. № 1. С. 30–33.

10. Кузнецов А. Л. О задачах вуза по подготовке кадров в условиях диверсификации ОПК // Новые кадры оборонно-промышленного комплекса: диверсификация ОПК и реализация национальных проектов : материалы XXII Всероссийского совещания, посвященные 100-летию М. Т. Калашникова. Ижевск : Изд-во ИжГТУ имени М. Т. Калашникова, 2019. С. 5–8.

References

1. Nikitin Iu.V., Surnina T.Iu. *Tselevaia podgotovka kadrov dlia mashinostroitel'nykh predpriatii v ramkakh realizatsii v NGTU programmy "Novye kadry OPK"* [Targeted training of personnel for machine-building enterprises as part of the implementation of the program "New personnel for the defense industry complex" at NSTU]. *Innovatsii v mashinostroyeni: sb. nauch. tr.* [Proc. Of Innovations in mechanical engineering: collection of articles. scientific. tr.]. Novosibirsk: Izd-vo NGTU, 2017. Pp. 301-308 (in Russ.).

2. Novikova N.V. [On the employment-legal characteristics of the contract on targeted training]. *Elektronnoe prilozhenie k Rossiiskomu zhurnalu*. 2019. No. 2, Pp. 34-40 (in Russ.).

3. Sukhorukova N.F. [Training of graduates of technical universities: some problems and ways to solve them]. *Diskurs*. 2018. No. 5. Pp. 200-212 (in Russ.).

4. Derova A.I. [Problems of staffing of defense industry enterprises. Features of training for management

personnel]. *Menedzhment. Vooruzhenie. Kachestvo*. 2018. No. 1 (in Russ.).

5. Tselevaia vedomstvennaia programma "Razvitie integrirovannoi sistemy obespecheniia vysokokvalifitsirovannymi kadrami organizatsii OPK RF v 2016-2020 godakh", pr. Minobrnauki RF ot 29.02.2016 No170; pr. ot 11.11.2016 NoR-520 [Elektronnyi resurs]. URL: <https://cadry-opk.ru/> (accessed 02.06.2020) (in Russ.).

6. Chernoskutov V.E. *O vzaimodeistvii VUZa i rabotodatelei v period podgotovki molodogo spetsialista* [Interaction between the university and employers during the training of a young specialist]. *Sbornik trudov konferentsii*. Novosibirsk: Izd-vo SIU - filial FGBOU VO "Rossiiskaia akademiia narodnogo khoziaistva i gosudarstvennoi sluzhby pri Prezidente Rossiiskoi Federatsii". 2018. Pp. 627-630 (in Russ.).

7. Patutina E.S. [Preconditions, prospects, development of the target form of training specialists on the example of the Samara region]. *Vestnik SAMGUPS*. 2019. No. 1. Pp. 65-70 (in Russ.).

8. Geduliakova N.S., Belyakov N.B. *Obrazovanie i innovatsii: analiz teoreticheskikh polozhenii o realizatsii tekhnologicheskogo podkhoda v organizatsii obrazovatel'nogo protsessa i formirovanii predprinimatel'skikh kompetentsii obuchaiushchikhsia* [Education and innovation: analysis of theoretical provisions on the implementation of the technological approach in the organization of the educational process and the formation of entrepreneurial competencies of students]. *Uchenye zapiski OrGU. Seriya: Gumanitarnye i sotsial'nye nauki*. Orel: Izd-vo Orlovskii gosudarstvennyi universitet imeni I.S. Turgeneva, 2019. Pp. 193-198 (in Russ.).

9. Kuznetsov A.L. [The Role of Technical Universities in Training Personnel for the New Economy]. *Sotsial'no-ekonomicheskoe upravlenie*. 2018. No. 1. Pp. 30-33 (in Russ.).

10. Kuznetsov A.L. *O zadachakh vuza po podgotovke kadrov v usloviakh diversifikatsii OPK* [On the tasks of the university in training personnel in the context of the diversification of the defense industry]. *Novye kadry oboronno-promyshlennogo kompleksa: diversifikatsiia OPK i realizatsiia natsional'nykh projektov: materialy KhKhII Vserossiiskogo soveshchaniia, posviashchennye 100-letiiu M.T. Kalashnikova* [Proc. of New cadres of the military-industrial complex: diversification of the defense industry and the implementation of national projects: materials of the XXII All-Russian meeting dedicated to the 100th anniversary of M. T. Kalashnikov]. Izhevsk: Izd-vo IzhGTU imeni M.T. Kalashnikova, 2019. Pp.5-8 (in Russ.).

The Office of Personnel Matters in the Regional-Oriented Production Systems

A.L. Kuznetsov, Doctor of Economics, Udmurt Branch of IE UB RAS, Izhevsk, Russia

Providing regional-oriented production systems with specialists is one of the most urgent problems faced by modern enterprises. This task is even more difficult to solve at the enterprises of the military-industrial complex, which on the one hand belong to this category of organizations, and on the other hand, have a number of specific restrictions that significantly affect the choice of young professionals in their favor. To address personnel issues, a departmental

program for targeted contract training in higher education institutions in Russia was adopted in 2008. Analysis of implementation of this program has shown a number of significant shortcomings that require correction. As a result, in March 2019, the Russian Government issued a Decree concerning targeted contract training, which actually did not give a new impetus to the development of this area, and on the contrary, sharply reduced the number of applicants willing to study under a contract. Analysis of the situation at Kalashnikov Izhevsk State Technical University and a number of enterprises in the region's defense industry clearly showed a decrease in activity on the part of employers and applicants themselves regarding the interest in this form of cooperation. The reasons for this phenomenon are analyzed in this paper and recommendations are given for implementation of the strategy of personnel policy for enterprises and Universities that train specialists for the defense industry and regional-oriented production systems. The main methodological principle of the new interaction should be the realization that the suitable and good specialist can not be trained only within a University, and the role of enterprises in this process is being strengthened and takes a very serious position. Revision of approaches to the selection of applicants, their motivation, the formation of a new image of a specialist, a joint educational process that ensures the quality of training - this is the main factor for the success of providing a qualified personnel to defense enterprises and regional-oriented production systems.

Keywords: regional-oriented production systems, targeted contract training, practical and theoretical training of specialists, interaction with universities on training.

Получено 27.07.2020