

Последствия взрыва на пожаровзрывоопасность предприятия определяются в зависимости от условий размещения взрывоопасных продуктов. Если продукты размещаются вне помещений, то в расчетах принимается, что авария развивается по сценарию взрыва в открытом пространстве. Если технологический аппарат со взрывными продуктами размещен в зданиях, то авария развивается по сценарию взрыва в замкнутом объеме.

Пожаровзрывоопасность оборудования и технологических процессов при наличии в них горючих пылей достигается:

- исключением образования внутри аппаратов и оборудования горючей среды;
- исполнением, применением и режимом эксплуатации аппаратов и оборудования;
- обеспечением допустимых величин: температуры и количества горючей пыли, концентрации кислорода и другого окислителя в пылегазовой смеси, а также необходимой концентрации флегматизатора в воздухе;
- применением устройств аварийного сброса давления, а также средств пожаротушения и взрывоподавления;
- применением оборудования, рассчитанного на давление взрыва;
- надежностью системы контроля, управления и противоаварийной защиты производственного процесса.

Список использованной литература

1. Челноков, А.А. Охрана труда /А.А. Челноков, И.Н. Жмыхов, В.Н. Цап – Минск: Вышэйшая школа, 2020. – 543 с.
 2. Баитова, С.Н., Пожаровзрывоопасность зерноперерабатывающих производств /Баитова С.Н., Цап В.Н. //Взрывопожароопасность зерноперерабатывающих производств //Переработка и управление качеством сельскохозяйственной продукции: Сборник статей IV Международной научно-практической конференции 21–22 марта 2019 г. / УО «Белорусский государственный аграрный технический университет – Мн.: 2019 – С. 279–281.
 3. Макаренко, А.В. Исследование пожарной опасности пылей пивоваренных производств / А.В. Макаренко, В.Н. Цап. Тез. докл. IX Международной конференции студентов и аспирантов «Техника и технология пищевых производств». – Могилев, МГУП – 2014. – С. 211.
-

УДК 378.01

Корчик С.А.¹, Абметко О.В.²

¹Белорусский государственный аграрный технический университет, г. Минск

²Белорусский национальный технический университет, г. Минск

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА
В АПК**

В условиях кардинальных изменений социокультурных, социально-экономических отношений в мире и в стране, в условиях глобализации и информатизации общества перед профессиональным образованием стоит задача повышения его качества, предполагающая результатом высокий уровень культуры профессиональной деятельности выпускников, соответствие их профессионализма требованиям общества, готовность к самообразованию и самосовершенствованию, социальной мобильности.

На первое место выдвигается не профессиональная информированность студентов, а умение решать проблемы, возникающие в познании, при освоении техники и технологии, в ситуациях самоорганизации, нравственного выбора и самооценки.

Культура профессиональной деятельности будущего специалиста в АПК как показателя его ответственности эталону профессиональной компетентности может быть результатом саморазвития студента. Будучи целевой и содержательной характеристикой современного специалиста, она выступает как сложный синтез когнитивного, предметно-практического и личностного опыта профессиональной деятельности. Она хотя и является продуктом профессионального обучения, но не прямо вытекает из него, а является следствием саморазвития будущего специалиста на различных ступенях образования, причем не столько «технологического», сколько личностного роста, целостной самоорганизации культуры личности и культуры деятельности.

Ведущая идея различных исследований заключается в том, что культура профессиональной деятельности будущего специалиста лежит в поле сложившейся социально-экономической ситуации, предъявляющей требования к уровню профессиональной компетентности будущего специалиста, имеющего опыт культуротворческой деятельности, основанный на усвоении ключевых компетенций, осознающего сущность культуры профессиональной деятельности, рефлексизирующего и выступающего носителем ее норм и смыслов.

Формирование профессиональной культуры молодого специалиста в АПК является важным этапом в развитии карьеры и достижении успеха. Профессиональные компетенции включают в себя знания, навыки, опыт, этические и моральные принципы, а также понимание социальных и культурных аспектов работы инженера.

Одним из важных аспектов формирования профессиональной культуры молодого специалиста является получение высшего технического образования. Однако образование не является единственным фактором, определяющим профессиональную культуру. Молодые специалисты должны постоянно улучшать свои знания и навыки, следить за новыми технологиями и тенденциями в их сфере, а также развивать свою личность и этические принципы.

Для формирования профессиональной культуры молодого специалиста в АПК также необходима практическая работа в их сфере. Молодые инженеры должны получать опыт работы, участвовать в проектах и командной работе, а также общаться с коллегами. Это поможет им не только улучшить свои навыки, но и развивать социальные и коммуникативные способности.

Однако формирование профессиональной культуры не ограничивается только техническими аспектами. Молодые специалисты должны также развивать свои этические и моральные принципы, включая ответственность, уважение к коллегам, честность и интеллигентность. Кроме того, молодые специалисты должны иметь понимание социальных и культурных аспектов, связанных с их работой, и учитывать их в своей профессиональной деятельности.

В целом, формирование профессиональной культуры молодого специалиста является длительным процессом, который требует постоянного улучшения и развития. Молодые специалисты должны постоянно учиться и развиваться, чтобы достигнуть успеха в профессиональной сфере. Личность компетентного специалиста, способного к культуросообразному осуществлению профессиональной деятельности представляется в его внутренней целостности, где профессиональное и личностное «Я» тесно связаны системой ценностей. Он выступает как человек, ориентированный на выполнение определенных социально-профессиональных функций, как профессионал во всем своеобразии своих возможностей и способностей.

Рассмотрение компетентностного подхода как первого методологического основания и констатация его в логике формирования культуры профессиональной деятельности обуславливают возможность и целесообразность применения указанного подхода в контексте культурологического, личностно-ориентированного, деятельностного, аксиологического подходов.

Выступая методологической основой формирования культуры профессиональной деятельности будущего специалиста, компетентностный подход позволяет рассматривать образовательный процесс как поэтапное усложнение целей, содержания, методов, форм, результатов созданной культуротворческой среды учреждения образования. Последняя определяется в работе как специально поддерживаемые гуманно-творческие отношения совместного бытия субъектов образовательного процесса. Непрерывно преобразуемая в фактор интегративного влияния, культуротворческая среда обеспечивает максимальное развитие культуры профессиональной деятельности, как преподавателя, так и будущего специалиста.

Поэтому именно современный специалист – это не только профессионал с активной гражданской позицией и высокой нравственностью и духовностью, но и специалист, отличающийся профессиональной компетентностью, оптимизмом, коммуникабельностью, открытостью новому, способность выбирать и осваивать все лучшее, что характерно для образовательной практики. То есть он должен быть подготовлен, не только на основе традиционного знаниевого подхода, но и на основе компетентностного подхода.

Культура профессиональной деятельности будущего специалиста в АПК выступает как интегративное качество личности, целостно включающее мотивационно-ценностный, когнитивный, деятельностный и эмоциональный компоненты, способствующее осознанной реализации в деятельности будущего специалиста смыслов, значений, нормативов профессиональной культуры как лично и профессионально ценных, и как способ сознательной организации профессиональной деятельности, в котором обеспечивается полнота овладения студентами умениями, знаниями, опытом, ценностями и инструментарием для организации саморазвития, самообразования и самосовершенствования.

Список использованной литературы

1. Технология формирования профессиональных компетенций будущих специалистов для агропромышленного комплекса / С.А. Корчик, А.Н. Гурина // Совершенствование системы подготовки кадров в высшем учебном заведении : инновационность и устойчивость : сб. науч. ст. / Гродн. гос. ун-т им. Я. Купалы; редкол.: В.М. Кривчиков [и др.]. – Гродно: ГрГУ, 2019. – С. 38–39.
2. Эффективные подходы к формированию профессиональных компетенций инженеров в процессе их непрерывного образования / А.Н. Гурина, С.А. Корчик // Инновационный потенциал молодежи в современном мире: материалы XL Междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 20-22 апр. 2020 г. / Белор. торг.-экон. ун-т потреб. кооп.; редкол. Е.П. Багрянцева [и др.]. – Гомель, 2020. – С. 95–96.
3. Применение интегрированной технологии обучения «Охране труда» при подготовке специалистов агропромышленного комплекса / С.А. Корчик, А.Н. Гурина А.Н. // Problems of formation of a professional : materials of the VII international scientific conference on September 25–26, 2019. – Prague : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2019. – P. 29–31.

УДК 340.111.5

Рыженко М.А.

Брюховецкий аграрный колледж, ст. Брюховецкая, Российская Федерация

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ В РФ

Каждый работник сельского хозяйства, а также любой другой отрасли, имеет право на труд, закрепленное в ст. 37 Конституции РФ, в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, право на отдых в соответствии с трудовым договором в установленные законодательством выходные и праздничные дни, на ежегодный оплачиваемый отпуск, право на установленную законами продолжительность рабочего времени.

Труд несовершеннолетних в сельском хозяйстве допускается по общим правилам трудового законодательства с 16 лет, а в отдельных случаях – с 14 лет при соблюдении условий, предусмотренных для данной категории трудящихся (с письменного согласия одного из родителей для выполнения легкой работы, которая не является вредной для его здоровья и развития и не наносит ущерба посещаемости общеобразовательной школы).

Учащиеся школ, профессионально-технических училищ, средних специальных и других учебных заведений, достигшие 14-летнего возраста, в целях оказания помощи сельскохозяйственным организациям могут участвовать в проведении весенних полевых работ, в уборке урожая и заготовке кормов в свободное от учебы время по их желанию и с письменного согласия родителей или лиц их заменяющих. Выполнение сельскохозяйственных работ оформляется договором сельскохозяйственных организаций с учреждениями образования. К выполнению сельскохозяйственных работ допускаются только учащиеся, не имеющие медицинских противопоказаний на выполнение таких работ. Запрещается выполнение учащимися работ, противопоказанных им по возрасту, здоровью, опасных в эпидемическом отношении, связанных с применением ядохимикатов.

Учащимся, привлеченным к сельскохозяйственным работам, должны обеспечиваться соответствующие их возрасту условия труда (продолжительность рабочего времени, нормы выработки, требования по охране труда, обеспечение специальной одеждой и другие), а также гарантии их трудовых прав (запрет на работу в ночное время, сверхурочно, в выходные дни). В заключаемом договоре должны предусматриваться соответствующие законодательству условия труда, быта, питания, режима рабочего времени и времени отдыха учащихся на период привлечения к сельскохозяйственным работам.

Руководители учреждений образования и сельскохозяйственных организаций должны назначить лиц, ответственных за соблюдение действующих норм и правил на рабочих местах учащихся.

В установленном порядке работодатель вправе заключать трудовой договор с лицом, не достигшим возраста 16 лет. При нарушении порядка заключения трудовой договор подлежит расторжению, если препятствия к его заключению не устранены.

По достижении возраста 15 лет работодатель вправе заключать трудовой договор с работником, если он поступает на работу для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью в одном из следующих случаев:

- после получения общего образования (окончания учебного заведения);