

### Список использованной литературы

1. Как же болонский процесс работает? / Европейское пространство высшего образования (Болонский процесс) [официальный сайт]. Разд. Конференции Министров. (2017). [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ehea.info/pid34247/how-does-the-bologna-process-work.html> (дата обращения: 11.10.2019).
2. Гребнев, Л.С. Нынешний раунд Болонского процесса: Россия и не только... (по работам В.И. Байденко и Н.А. Селезнёвой) // Высшее образование в России. 2018. № 1 (219). С. 5–18.
3. Болонья после 2010 года (до 2020 года): коммюнике конференции министров высшего образования. Левен/Лувен-ла-Нев (Бельгия, 28-29 апреля 2009 года. С. 3, 17) / Европейское пространство высшего образования (Болонский процесс) [официальный сайт]. Разд. Программы работы на 2007-2009 годы. [Электронный ресурс]. URL: [http://media.ehea.info/file/2009Leuven\\_Louvain-la-Neuve/91/8/Beyond\\_2010\\_report\\_FINAL\\_594918.pdf](http://media.ehea.info/file/2009Leuven_Louvain-la-Neuve/91/8/Beyond_2010_report_FINAL_594918.pdf) (дата обращения: 11.11.2019).
4. Крыжановская, О.В. Создание НРК - национальной рамки квалификаций (NQF, national qualifications framework), совместимой с рамкой квалификаций ЕПВО -европейского пространства высшего образования (QF-ЕНЕА), и гармонизация архитектуры высшего образования в ЕНЕА по состоянию на май 2015. URL: [http://bolognaby.org/images/uploads/2015/10/NQF\\_StructureNA\\_2015.pdf](http://bolognaby.org/images/uploads/2015/10/NQF_StructureNA_2015.pdf).
5. DEQAR: European Qualifications Framework – EQF. - URL: <http://erasmusplusinrussia.ru/images/erasmus-doc/CommuniqueParis2018.pdf>

### УДК 332.05

**М.С. Мамедов**, канд. вет. наук, **С.Б. Киселева**, канд. биол. наук  
ФГБОУ ДПО «Нижегородский региональный институт управления  
и экономики агропромышленного комплекса», г. Нижний Новгород

**Л.Н. Девяткина**, канд. экон. наук  
Нижегородский НИИ сельского хозяйства – филиал  
ФГБНУ ФАНЦ Северо-Востока, г. Нижний Новгород

### РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

**Ключевые слова:** профессиональные стандарты, профессиональные квалификации, рынок труда

**Key words:** professional standards, professional qualifications, labor market

**Аннотация:** статья раскрывает сущность профессиональных стандартов, порядок и нормативную базу их разработки, роль в формировании образовательных стандартов и значение в формировании баланса на рынке труда между спросом и предложением квалификаций.

**Abstract:** the article reveals the essence of professional standards, the order and regulatory framework for their development, the role in the formation of educational standards and the importance in creating a balance in the labor market between supply and demand of qualifications.

Профессиональный стандарт – это **актуальное детализированное описание конкретного вида профессиональной деятельности** вне зависимости от того, в каких организациях (малых/средних/крупных; частных/государственных) и регионах страны он реализуется, как сформировано штатное расписание (проведено разделение труда) в конкретных организациях. Он разрабатывается на вид профессиональной деятельности, где представленные обобщенные трудовые функции – это **«модель» (типичное описание) профессии, должности, раскрывающая ключевой (основной) набор трудовых функций**, имеющих близкий характер, результаты и условия труда [1].

С формально правовой точки зрения согласно ст.195.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), **профессиональный стандарт** – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. В соответствии с той же нормой, **квалификация** – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ст. 195.1 Кодекса) [2].

Соответственно, **вид профессиональной деятельности** – совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда (приказ Минтруда России N 170н от 29.04.2013 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта» (далее – приказ Минтруда N 170н). **Обобщенная трудовая функция** – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе, а **трудовая функция** – система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции (там же).

Обобщенная трудовая функция корреспондируется с должностными обязанностями (типичное описание профессии, должности), но не тождественна должностной инструкции в конкретной организации. При формировании должностной инструкции работника в конкретной организации может быть использован не весь набор трудовых функций в обобщенной трудовой функции или же набор трудовых функций может быть расширен исходя из специфики выполняемой работы. Допускается использовать несколько обобщенных трудовых функций, при этом требования к квалифи-

кации работника определяются по более высокому уровню квалификации.

Разработку профессиональных стандартов (ПС) координирует Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Оно утвердило **Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов** (утв. постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23)

В этом документе отмечается, что Проекты стандартов ПС могут разрабатываться объединениями работодателей (1), работодателями (2), профессиональными сообществами (3), саморегулируемыми организациями (4) и иными некоммерческими организациями (5) с участием образовательных организаций профессионального образования (6) и других заинтересованных организаций (далее – разработчики).

В целях согласования проектов нормативных правовых актов и методических рекомендаций по вопросам разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также рассмотрения и подготовки экспертных заключений по проектам профессиональных стандартов Минтруда создал экспертный совет по профессиональным стандартам (далее – экспертный совет).

На рисунке 1 представлены основные случаи применения профессиональных стандартов:



Рисунок 1 – Направления применения профессиональных стандартов в РФ

а) работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;

б) образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;

в) при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

В настоящее время сложился длительный период между утверждением ПС и началом подготовки кадров (до 4-х лет) из-за растянутости во времени процедур их разработки, обсуждения и принятия, а также ведомственной разобщенности.

Сейчас у работодателей практически отсутствуют механизмы влияния на содержание образовательного процесса. В итоге, согласно исследованиям ВЦИОМ по в 2016 г, 83% работодателей воспринимают уровень подготовки в вузах как средний или низкий. Для преломления ситуации необходимо развивать и укреплять связи системы образования с потребностями работодателей. Предполагается изменить механизм, обеспечивающий непосредственное применение профессиональных стандартов при формировании профессиональных образовательных программ и порядка актуализации перечней специальностей ВО, профессий и специальностей СПО. По мнению А.Н.Лейбовича, генерального директора АНО НАРК, это позволит сократить срок от утверждения профессионального стандарта до начала подготовки на его основе кадров – до 1 года (Таблица 1).

Профессиональный стандарт (ПС) является ключевым механизмом саморегулирования рынка труда. Он представляет собой многофункциональный нормативный документ, устанавливающий в рамках конкретного вида (области) профессиональной деятельности требования:

1. к содержанию и качеству труда;
2. к условиям осуществления трудовой деятельности;
3. к уровню квалификации работника;
4. к практическому опыту, профессиональному образованию и обучению, необходимому для соответствия данной квалификации.

ПС состоит из структурных единиц, каждая из которых относится к определенному квалификационному уровню и содержит описание:

- необходимых знаний и умений;
- уровня ответственности и самостоятельности;
- уровня сложности выполняемой трудовой функции.

**Таблица 1 – Укрепление связи системы образования с потребностями работодателей**

ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ	ПЕРСПЕКТИВА
<p>Длительный период между утверждением профессионального стандарта и началом подготовки кадров; Слабость механизмов влияния работодателей на образование; 83% работодателей воспринимают уровень подготовки в вузах как средний или низкий (<i>ВЦИОМ, 2016г.</i>).</p>	<p>+Временной лаг от утверждения профессионального стандарта до начала подготовки на его основе кадров должен быть не более 1года; +Учет результатов профессионально-общественной аккредитации при целевом обучении, распределении контрольных цифр приема на обучение счет бюджетных средств, в процедурах государственной аккредитации.</p>
<b>ПРИМЕРЫ НЕОБХОДИМЫХ ДЕЙСТВИЙ:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Внедрение механизма, обеспечивающего непосредственное применение профессиональных стандартов при формировании профессиональных образовательных программ</li> <li>• Разработка порядка актуализации перечней специальностей высшего образования, профессий и специальностей среднего образования, профессионального обучения</li> <li>• Разработка Порядка актуализации списков 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий (на федеральном и региональном уровнях)</li> <li>•Отдельный перечень новых профессий с отдельной регуляторикой.</li> </ul>	

*Составлено по:* [3]

На сайте Минтруда РФ размещен реестр трудовых функций и обобщенных трудовых функций. Каждая обобщенная функция содержит в себя:

- уровень квалификации,
- возможные наименования должностей,
- требования к образованию и обучению,
- требования к опыту практической работы, и содержит дополнительные характеристики: перечень профессий из ЕТКС и др.

Таким образом, в результате представленного анализа можно выделить следующие основные направления ликвидации дисбаланса квалификаций на рынке труда на среднесрочную перспективу:

- Внедрение НСК в практику управления персоналом на предприятиях при активном диалоге социальных партнеров
- Поддержка формирования перспективной структуры занятости
- Укрепление связи системы образования с потребностями работодателей
- Развитие системы независимой оценки квалификации
- Развитие инфраструктуры, информационных ресурсов и продвижение НСК.

### Список использованной литературы

1. Развитие системы профессиональных квалификаций: словарно-справочное пособие. / авт.-сост.: Лейбович А.Н., Волошина И.А., Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Клинк О.Ф., Новиков П.Н., Прянишникова О.Д., Факторович А.А. – М.: Издательство «Перо», 2018. – 20 с.

2. Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. № 236 ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании" (с изменениями ст. 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации») [Электронный ресурс]. URL: <http://rg.ru/> (дата обращения: 11. 05.2020).

3. Лейбович, А.Н. Национальная система квалификаций в России создаётся с нуля [Электронный ресурс]. URL: [http://vestnik.apkpro.ru/Novaya\\_stranitsa\\_167/Novaya\\_stranitsa\\_249.html](http://vestnik.apkpro.ru/Novaya_stranitsa_167/Novaya_stranitsa_249.html) (дата обращения: 11. 05.2020).

УДК 316.452

**Т.В. Рязанцева**, *ст. преподаватель*

*Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск*

### ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МЕРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЕДИНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

**Ключевые слова:** открытое образовательное пространство, непрерывное образование, проблема самоопределения, информационно-коммуникационные технологии, современные технологии обучения, дистанционные образовательные программы.

**Key words:** open educational space, continuing education, the problem of self-determination, information and communication technologies, modern learning technologies, distance education programs.

**Аннотация:** в статье представлены тенденции социального развития, влияющие на формирование единого образовательного пространства, предложены пути формирования единого образовательного пространства аграрно-промышленного комплекса путем внедрение определенных технологий обучения (информатизации процесса обучения, виртуальные технологии симуляции, дистанционные образовательные программы и онлайн-платформы, иное).