

РЕАЛИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

УДК 378.1

Лазарева Людмила Ивановна

кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой социальной педагогики Кемеровского государственного института культуры, Кемерово (РФ).

E-mail: lazarli@mail.ru

ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ВУЗОВ И ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ ПО ПОДГОТОВКЕ ДИПЛОМИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. Цель статьи – обосновать необходимость соответствия и сопряженности профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования и общероссийских классификаторов единой системы классификации и кодирования технико-экономической и социальной информации применительно к социально-культурной деятельности.

Методы, использованные в работе: анализ литературы и нормативных правовых документов, теоретическое исследование, наблюдение, – являются основой системного подхода к выявлению проблем формирования содержания образования в области социально-культурной деятельности.

Результаты. Раскрыты причины дезориентации участников процесса подготовки выпускников вуза, призванных регулировать образовательные и трудовые отношения в области «качества трудовых ресурсов».

Научная новизна. Предлагается логическая последовательность действий по сопряжению документации, обеспечивающей выбор оптимального содержания образования в вузе на основе стратегии опережающего обучения.

Практическая значимость. Воплощение в практике показанных в статье вариантов решения проблем документационного сопровождения подготовки высококвалифицированных специалистов в области социально-

культурной деятельности будет способствовать активизации обновления общих подходов к профессиональному образованию и созданию единого понятийного аппарата описания классификации профессиональной деятельности.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования, национальная система классификаций Российской Федерации, единая система классификации и кодирования технико-экономической и социальной информации, социально-культурная деятельность.

DOI: 10.17853/1994-5639-2016-3-128-139

Lazareva Lyudmila I.

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department Chair of Social Pedagogy, Kemerovo State Institute of Culture, Kemerovo (RF).

E-mail: lazarli@mail.ru

DOCUMENTARY PROTECTION OF INTERACTION OF EMPLOYERS, UNIVERSITIES AND AUTHORITIES WHILE TRAINING THE GRADUATES IN THE FIELD OF SOCIO-CULTURAL ACTIVITIES

Abstract. *The aim of the investigation is to give reason for compliance and conjugation of professional standards, Federal state educational standards of higher education and all-Russian classifiers united system of classification and coding the technical, economic and social information related to socio-cultural activities.*

Methods. *The methods used in the present study involve analysis of literature and legal documents, theoretical research, observation – are the basis of a systematic approach to the identification of problems of formation of the content of education in the field of socio-cultural activities.*

Results. *The causes of disorientation of participants of training the alumni of the university called to regulate the educational and labor relations in the field of «human resources quality».*

Scientific novelty. *A logical sequence of steps for pairing the documentary protection of organization of the content in higher education, considering the advanced training strategy is proposed.*

Practical significance. *The proposed solutions to problems of conjugation of documentary protection of training the highly qualified specialists in the field of socio-cultural activities discussed in the article will enhance practical work on updating the common approaches to creation of a unified conceptual apparatus describing the classification of professional activities.*

Keywords: professional standard, Federal state educational standards of higher education, national system of classifications of the Russian Federation, single system of classification and coding of technical, economic and social information, socio-cultural activities.

DOI: 10.17853/1994-5639-2016-3-128-139

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 13 ноября 2013 г. № 2108-р утвержден перечень мероприятий по увеличению к 2020 г. числа высококвалифицированных работников [7]. Одним из них является модернизация образовательных программ профессионального образования, обеспечивающая гибкость и индивидуализацию процесса обучения с использованием новых технологий в рамках реализации подпрограммы «Развитие профессионального образования» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 гг.», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 792-р [8]. Известно, что проекты укрупненных групп направлений и специальностей по федеральным государственным стандартам высшего образования четвертого поколения (ФГОС ВО–4) должны были быть разработаны до декабря 2015 г., следовательно, их появление не за горами. Одним из концептуальных положений разработки ФГОС ВО–4 является их соответствие профессиональным стандартам и сопряженность с ними.

В данном контексте весьма актуален вопрос взаимодействия органов государственной власти, работодателей и вузов. Между тем существуют определенные проблемы, препятствующие максимальной конструктивности такого взаимодействия.

Органы государственной власти, исходя из содержания проекта федерального закона «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», нацелены на жесткое государственное регулирование данного процесса. Основными задачами Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям являются:

- разработка и постепенное внедрение профессиональных стандартов;
- создание справочников профессий;
- организация базового центра профессиональной подготовки рабочих кадров;
- создание независимой системы оценки квалификации.

В проекте закона указано, что государством предполагается формирование, по крайней мере, трех структур системы оценки квалификации: координационного органа по профессиональным квалификациям, национального агентства развития квалификаций, советов по профес-

сиональным квалификациям. Перечисленные структуры должны проводить мониторинг потребности в разработке и актуализации требований к квалификации работников, организовывать разработку профессиональных стандартов, подготовку предложений по приведению федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования и основных профессиональных образовательных программ в соответствие с профессиональными стандартами. Данная работа пока находится в начальной стадии, конкретных результатов в виде утвержденных документов еще недостаточно для того, чтобы стать точкой отсчета для вузов при составлении образовательных программ. По результатам анализа перечня утвержденных профессиональных стандартов, тематики заседаний Национального совета по профессиональным квалификациям можно сделать вывод, что приоритетными для данных структур являются направления работы, связанные с техническими профессиями, созданием советов по профессиональным квалификациям технического профиля, в то время как на сегодняшний день не существует, например, совета по профессиональным квалификациям в области культуры и искусства.

Как справедливо указывает Д. К. Сабирова, работодатели, ссылаясь на постоянную нехватку времени, не принимают полноценного участия в образовательной деятельности вуза, ограничиваясь участием в работе государственной аттестационной комиссии и предоставлением мест для практики студентов [10, с. 6]. При этом следует отметить, что в перечне требований работодателей к соискателям остаются на первом плане личностные характеристики и общекультурные компетенции. В исследовании М. М. Дудиной и Е. Е. Гловой отмечаются следующие требования к выпускникам вузов со стороны работодателей в соответствии с уровнем их значимости:

- мотивация достижения – 69%;
- умение работать в команде – 63%;
- целеустремленность – 60%;
- умение и желание учиться, стремление к саморазвитию – 58%;
- умение брать на себя ответственность – 54%;
- общительность, открытость, готовность к сотрудничеству – 54%;
- лояльность к работодателю – 48%;
- управление конфликтами – 34% и т. п. [4, с. 97].

Профессиональные компетенции, как правило, работодателями не указываются, поскольку их формулировка является достаточно сложной и неоднозначной в контексте несоответствия конкретной профессии и должности направлению подготовки высшего образования, по освоении которого выпускник получает квалификацию, имеющую обобщенное наименование.

Выпускники вузов испытывают трудности в трудоустройстве по специальности. Вузы утрачивают конкурентоспособность на рынке образовательных услуг, падает их рейтинг. Преподаватели вузов не всегда могут выстроить конструктивный диалог с работодателями, поскольку он требует определенной последовательности действий на основе научно-обоснованных целей и решения конкретных, четко сформулированных задач. Все перечисленное является следствием несистемного подхода к данной проблеме, проявляющегося в инертности, недостаточной координации деятельности органов государственной власти, работодателей и вузов в организации совместной работы, точечных соприкосновениях, имеющих подчас формальный характер.

Несмотря на перечисленные трудности, взаимодействие вузов и работодателей – это неизбежный процесс, в основе которого лежит взаимообусловленная необходимость подготовки специалистов, имеющих квалификационный уровень, позволяющий им выполнять свои должностные (профессиональные) обязанности в соответствии с предъявляемыми требованиями к конкретной профессии, должности. Организация такого сотрудничества требует сопряжения нормативно-правового, документационного обеспечения, представленного национальной системой квалификаций Российской Федерации (НСК РФ) и обеспечивающего взаимодействие сфер профессионального образования и труда в целях повышения качества подготовки работников и их конкурентоспособности на российском и международном рынках труда.

В НСК РФ как многофакторном комплексе документации находят отражение следующие документы:

- федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования;
- профессиональные стандарты;
- национальная рамка квалификаций Российской Федерации (НРК РФ);
- общероссийский классификатор занятий (ОКЗ);
- общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей, служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР);
- единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС);
- общероссийский классификатор специальностей по образованию (ОКСО) и др.

Рассмотрим некоторые из перечисленных документов, разрабатываемых вузами, органами государственной власти и работодателями, чтобы выявить степень их вклада в подготовку выпускников высшей школы на примере подготовки бакалавров социально-культурной деятельности.

Разрабатываемый в настоящее время ФГОС ВО–4 должен стать одним из итоговых документов указанного взаимодействия. В сфере социально-культурной деятельности утверждены ФГОС ВПО по направлению подготовки 071800 социально-культурная деятельность (квалификация (степень) «бакалавр»). В них формулировка требований к качеству подготовки выпускника вуза опирается на задачи его будущей профессиональной деятельности и систему компетенций [11]. В то же время раздел стандартов «Требования к условиям реализации основных образовательных программ бакалавриата» обязывает вузы ежегодно обновлять данные программы с учетом развития науки, искусства, культуры, экономики и социальной сферы. В связи с этим важное значение приобретает корректирование документов, отражающих динамику общественного развития, изменения в области профессий, квалификаций и т. п. для регулярного обновления содержания стандартов.

Особое место среди документов занимает профессиональный стандарт, который определяет в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации и компетентности, к содержанию, качеству и условиям труда работника. Профессиональные стандарты разрабатываются объединениями работодателей, профессиональными сообществами, саморегулируемыми и иными некоммерческими организациями с участием образовательных учреждений профессионального образования. Со стороны органов государственной власти координирует разработку профессиональных стандартов Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Профессиональный стандарт является своего рода передатчиком требований работодателей и предоставляет сфере образования необходимые сведения об областях профессиональной деятельности выпускников, объектах этой деятельности, ее видах и задачах, требуемых компетенциях будущих работников [6, с. 124]. Можно с уверенностью сказать, что при создании образовательных программ на основе ФГОС ВО–4 гораздо легче будет тем разработчикам, у которых на руках есть соответствующие профессиональные стандарты [9]. Известно, что в их число по рекомендации к разработке Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации включены только 13 стандартов специалистов в области культуры, искусства и туризма.

К сожалению, профессионального стандарта, отражающего характеристики трудовых функций специалистов, выпускников профилей направления подготовки «Социально-культурная деятельность», за исключением профессионального стандарта «Руководитель культуры и искусства», на данный момент не существует. В связи с этим нельзя не согласиться

с мнением М. В. Гуськовой и В. И. Звонникова, которые считают, что профессиональные компетенции, заложенные в утвержденных ФГОС ВПО и готовящихся к утверждению ФГОС–4, без ориентации на профессиональный стандарт в абсолютном большинстве не могут оправдать надежды разработчиков в статусе целевых индикаторов качества результатов профессионального образования [3, с. 62].

Профессиональные стандарты являются отправной точкой в вопросах, связанных с развитием и обновлением документов в рамках НСК РФ, сопряженность которых должна положительно влиять на ФГОС ВО–4. Рассмотрим последовательно документы, входящие в НСК РФ, сквозь призму отражения в них требований, предъявляемых к работникам сферы социально-культурной деятельности.

Известно, что национальная рамка квалификаций (НРК) РФ необходима:

- для международной и межотраслевой сопоставимости квалификационных уровней при формировании единой системы квалификаций и обеспечении трудовой мобильности граждан;
- для разработки отраслевых рамок квалификаций и установления единых требований к квалификации работников и выпускников образовательных организаций при создании профессиональных и образовательных стандартов, программ профессионального образования;
- при проведении оценки результатов образования и формирования системы сертификатов;
- при планировании различных траекторий образования граждан для достижения квалификации соответствующего уровня и обеспечения карьерного роста.

По широте полномочий и ответственности бакалавр социально-культурной деятельности относится к шестому квалификационному уровню, предполагающему:

- наличие передовых научных знаний в области теории и практики профессиональной деятельности, нормативных и методических материалов, содержания управленческой работы, требующихся для оценки и оптимизации инновационных процессов;
- владение умениями, необходимыми для решения сложных нестандартных организационно-управленческих задач на основе критического анализа информации;
- готовность отвечать за свою профессиональную деятельность и принятие решений в ситуациях высокого риска и сложности.

При наличии общих формулировок, обеспечивающих качественное отличие одного уровня квалификации от других уровней, возможно опи-

сание конкретных квалификаций по отдельным областям профессиональной деятельности, т. е. наполнение рамочного конструкта предметным содержанием. Это должно произойти при разработке отраслевой рамки квалификаций, например, в сфере социально-культурной деятельности, в которой помимо общих формулировок следует классифицировать знания, умения, опыт, уровни ответственности и самостоятельности при выполнении трудовой деятельности. Однако такого документа в настоящее время не существует. Таким образом, область профессиональной социально-культурной деятельности не имеет сегодня описания конкретных официальных квалификаций национального уровня, устанавливающих взаимообусловленность между результатами обучения и деятельностью, востребованной на рынке труда.

Подтверждением данного факта также является содержание общероссийских классификаторов, которые входят в Единую систему классификации и кодирования технико-экономической и социальной информации (ЕСКК), создаваемую с целью интеграции Российской Федерации в мировую экономику [5].

Обратимся к содержанию действующих общероссийских классификаторов (ОКЗ), принятых Госстандартом, с тем чтобы выявить в них место и содержание социально-культурной деятельности.

ОКЗ содержит упорядоченный и систематизированный список видов и форм трудовой деятельности. Он предназначен для упорядочения их наименований и осуществления статистических исследований, связанных с корректированием данных видов и форм, их комплексного анализа и учета, а также для проведения научно-обоснованной политики занятости. ОКЗ включает перечень классификационных группировок занятий и их описания. В группе под кодом «1» («Руководители») существует подгруппа «Руководители в гостиничном и ресторанном бизнесе, розничной и оптовой торговле и родственных сферах обслуживания», к которой принадлежит малая группа «Руководители в других сферах обслуживания» и начальная группа «Руководители культурных центров и других мест отдыха». В группу под кодом «2» («Специалисты высшего уровня квалификации») в подгруппу под кодом «2б» включены занятия и их описание для специалистов высшего уровня квалификации в области права, гуманитарных областей и культуры, к которым мы можем отнести работников в области социально-культурной деятельности. Подгруппа включает специалистов музеев, архивов, библиотек, гуманитарной сферы и религии, актеров, режиссеров, художников, психологов, экономистов и др. Однако ни в подгруппах, ни в малых группах, ни в начальных группах данной группы мы не находим вида занятий, содержащих термин «соци-

ально-культурная деятельность», равно как и в других группах, имплицитно содержащих данный вид деятельности, например, «специалисты в области образования и социальной работы». Таким образом, получается, что такого вида занятия, как социально-культурная деятельность, не существует.

ЕКС имеет несколько разделов, среди которых нас заинтересовали «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии». В пятом пункте данного раздела содержатся квалификационные характеристики должностей работников, занятых в культурно-досуговых организациях, центрах (домах народного творчества), дворцах и домах культуры, парках культуры и отдыха, центрах досуга, кинотеатрах и других аналогичных организациях культурно-досугового типа.

К должностям работников перечисленных учреждений, которые могут занимать выпускники направления «Социально-культурная деятельность», относятся директор, художественный руководитель, заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и отдыха, научно-методического центра и других аналогичных организаций, специалист по методике клубной работы, менеджер по культурно-массовому досугу и пр. Требования к перечисленным должностям представлены во втором разделе ОКПДТР, где рассматриваются квалификационные характеристики каждой должности. Здесь имеются три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать» и «Требования к квалификации». В первом установлены основные трудовые функции, порученные полностью или частично работнику, занимающему данную должность, с учетом технологической однородности и взаимосвязанности работ, позволяющих обеспечить оптимальную специализацию служащих. Во втором разделе («Должен знать») содержатся основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний нормативных правовых актов, положений, инструкций и других руководящих документов, которые следует применять при выполнении должностных обязанностей. В разделе «Требования к квалификации» определены уровень профессиональной подготовки работника, необходимый для выполнения должностных обязанностей, требования к прохождению повышения квалификации и квалификационной аттестации, а также требования к стажу работы.

Обращает на себя внимание то, что понятие «профессия» не применяется к тем, кто не относится к категории рабочих. Нормативное регулирование касается только должностей служащих. Кроме того, уровень профессиональной подготовки претендента на должность, в частности, работника культуры, ограничивается стажем работы и направленностью

образования, чаще всего представленного двумя областями: «культура и искусство» и «педагогика». Однако в ОКСО наименование квалификации, получаемой по специальности «Социально-культурная деятельность», звучит как «Бакалавр/магистр социально-культурной деятельности». Если учесть, что выпускники направления подготовки «Социально-культурная деятельность» не получают квалификации «педагог», то можно предположить, что у представителей педагогических специальностей существует больше возможностей для трудоустройства, в том числе и в учреждения культуры. Многие российские гуманитарные вузы (более 20), не считая вузов культуры и искусств, имеют кафедры социально-культурной деятельности, активно «педагогизируя» данную специальность и уменьшая при этом значение ее творческой составляющей. Помимо этого и в ЕКС, и в ОКПДТР имеются расхождения в требованиях к квалификации специалиста в области социально-культурной деятельности и современными потребностями рынка труда в данной сфере. К сожалению, ЕКС не дает возможности определить новое содержание направления подготовки «Социально-культурная деятельность» и внести необходимые изменения в образовательную программу.

В заключение отметим: в рассмотренных выше документах нет общих подходов к описанию классификации профессиональной деятельности, единого понятийного аппарата. Примером этому может служить несопряженность понятий «профессия» и «должность», и, как справедливо указывают А. Н. Глебова и М. В. Гуськова, все это приводит к дезориентации работодателей, вузов, самих органов государственной власти, призванных регулировать образовательные и трудовые отношения в системе изменений структуры и качества рабочей силы [2]. Документационное обеспечение взаимодействия работодателей, вузов и органов государственной власти по подготовке выпускников вузов нуждается в создании новых классификаторов профессий, которые обязательны для разработки профессиональных стандартов. Профессиональные стандарты дают возможность строить образовательную деятельность, приближенную к профессиональной, определять стратегии опережающего обучения [1, с. 56]. В свою очередь, без профессиональных стандартов весьма затруднительно будет создать соответствующие требованиям времени образовательные программы направления подготовки «Социально-культурная деятельность» в рамках ФГОС ВО–4.

*Статья рекомендована к публикации
д-ром пед. наук, проф. Н. Г. Тагильцевой*

Литература

1. Владимирова Т. Н. Профессиональный стандарт как основа взаимодействия образования, науки и отраслевых работодателей в компетентностно ориентированной подготовке специалистов в области журналистики и масс-медиа в вузе // Вестник Московского государственного гуманитарного университета им. М. А. Шолохова. Серия: Педагогика и Психология. 2015. № 1. С. 52–57.
2. Глебова А. Н., Гуськова М. В. Подходы к формированию независимой оценки качества профессионального образования // Высшее образование сегодня. 2012. № 4. С. 2–6.
3. Гуськова М. В., Звонников В. И. Взаимодействие работодателей и вузов: вчера, сегодня, завтра // Экономика образования. 2012. № 4. С. 60–64.
4. Дудина М. М., Глотова Е. Е. Изучение требований работодателей к выпускникам вузов: российский и зарубежный опыт // Гуманитарные исследования. 2015. № 1 (5). С. 95–98.
5. Основные положения единой системы классификации и кодирования технико-экономической и социальной информации и унифицированных систем документации в Российской Федерации [Электрон. ресурс]. Режим доступа <http://files.stroyinf.ru/data1/45/45576/> (дата обращения 06.02.2016).
6. Пак Ю. Н., Алпысбаева Н. А. Инновационные аспекты сопряжения образовательных программ высшего образования с профессиональными стандартами // International journal of applied and fundamental research. 2014. № 8. С. 124–127 [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-aspekty-sopryazheniya-obrazovatelnyh-programm-vysshego-obrazovaniya-s-professionalnymi-standartami> (дата обращения: 06.02.2016).
7. Распоряжение Правительства РФ от 13.11.2013 № 2108-р «Об утверждении перечня мероприятий по увеличению к 2020 году числа высококвалифицированных работников» [Электрон. ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_154448/ (дата обращения 06.02.2016).
8. Распоряжение Правительства РФ от 15.05.2013 № 792-р [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.dpo-smolensk.ru/img/1q.pdf>. (дата обращения 06.02.2016).
9. Реестр профессиональных стандартов [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru/> (дата обращения 06.02.2016).
10. Сабирова Д. К. Модернизация образования: взаимодействие работодателей и вузов // Российская школа связей с общественностью. 2015. Т. 5. С. 4–13.
11. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 071800 социально-культурная деятельность (квалификация (степень) «бакалавр») [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgos/7/20111115133440.pdf> (дата обращения 06.02.2016).

References

1. Vladimirova T. N. Professional standard as the basis for interaction between education, science and industry employers in competence-oriented training

in the field of journalism and media in high school. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo gumanitarnogo universiteta im. M. A. Sholohova. Serija: Pedagogika i Psihologija*. [Bulletin of Moscow State Humanitarian University named after M. A. Sholokhov. Series: Pedagogy and Psychology.] 2015. № 1. P. 52–57. (In Russian)

2. Glebova L. N., Guskova M. V. Approaches to the formation of an independent assessment of the quality of professional education. *Vysshee obrazovanie segodnya*. [Higher Education Today]. 2012. № 4. P. 2–6. (In Russian)

3. Guskova M. V., Zvonnikov V. I. Employer and university's interaction: yesterday, today and tomorrow. *Ekonomika obrazovaniya*. [Economics of Education]. 2012. № 4. P. 60–64. (In Russian)

4. Dudina M. M., Glotova E. E. Study of the requirements of employers to the graduates: Russian and foreign experience. *Gumanitarnye issledovaniya*. [Humanities Research]. 2015. № 1 (5). P. 95–98. (In Russian)

5. Osnovnye polozhenija edinoj sistemy klassifikacii i kodirovaniya tehniko-ekonomicheskoy i social'noj informacii i unificirovannyh sistem dokumentacii v Rossijskoj Federacii. [The main provisions of the unified system of classification and coding of technical, economic and social information and unified documentation systems in the Russian Federation]. Available at: <http://files.stroyinf.ru/data1/45/45576/>. (In Russian)

6. Pak Y. N., Alpysbaeva N. A. Innovation's conjugation of higher education educational programs with professional standards. *International journal of applied and fundamental research*. 2014. № 8. P. 124–127. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-aspekty-sopryazheniya-obrazovatelnyh-programm-vysshego-obrazovaniya-s-professionalnymi-standartami>. (In Russian)

7. Rasporjazhenie Pravitel'stva RF ot 13.11.2013 № 2108-r «Ob utverzhdenii perechnja meroprijatij po uvelicheniju k 2020 godu chisla vysokokvalificirovannyh rabotnikov». [Decree of the RF Government of 13.11.2013 № 2108-p «On approval of the list of measures to increase by 2020 the number of highly skilled workers»]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_154448/. (In Russian)

8. Rasporjazhenie Pravitel'stva RF ot 15.05.2013 № 792-p. [Regulation of the RF Government of 15.05.2013 № 792-p]. Available at: <http://www.dpo-smolensk.ru/img/1q.pdf>. (In Russian)

9. Reestr professional'nyh standartov. [The register of professional standards]. Available at: <http://profstandart.rosmintrud.ru/>. (In Russian)

10. Sabirov D. K. Modernization of education: the interaction of employers and universities. *Rossiiskaya shkola svyazei s obshchestvennostyu*. [Russian School of Public Relations]. 2015. V. 5. P. 4–13. (In Russian)

11. Federal'nyj gosudarstvennyj obrazovatel'nyj standart vysshego professional'nogo obrazovaniya po napravleniju podgotovki 071800 social'no-kul'turnaja dejatel'nost' (kvalifikacija (stepen') «bakalavr»). [The Federal state educational standard of higher education in the direction of training 071800 socio-cultural activities (qualification (degree) «Bachelor»)]. Available at: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgos/7/20111115133440.pdf>. (In Russian)