

5. Individual Booklet of Competences. NATIONAL QUALIFICATIONS SYSTEM/ Portugal. Cedefop. Available at: http://portal.iefp.pt/portal/page?_pageid=177,220409&_dad=gov_portal_iefp&_schema=GOV_PORTAL_IEFP.

6. Le Systeme Francaise de Qualification. Son Impact sur la Formations Tout au Long de la Vie. OECD. 2003. (Translated from English)

7. The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning. OECD. Available at: <http://www.oecd.org/education/country-studies/34376318.pdf>.

8. The dynamics of qualifications – the definition and renewal of occupational and educational standards?. Interim report Politik- und Organisations beratung GmbH. 2008. (Translated from English)

9. UK Qualifications and Credit Framework. OCA. 2008. (Translated from English)

УДК 377.3

**М. И. Баширова,
Ф. И. Рыскулуева**

РАЗВИТИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ: ОПЫТ КЫРГЫЗСТАНА НА ПРИМЕРЕ АНАЛИЗА ОТРАСЛЕВЫХ УМЕНИЙ СЕКТОРА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Аннотация. В статье изложены выборочные результаты секторного исследования квалификационных потребностей сельского хозяйства Кыргызстана. Актуальность работы обусловлена значимостью данной отрасли для государства и населения, с одной стороны, и дефицитом компетентных специалистов, умеющих эффективно наладить и поддерживать производство сельскохозяйственной продукции, – с другой. Исследование осуществлялось в рамках международного проекта при активном участии Агентства профессионально-технического образования при Министерстве труда, миграции и занятости Кыргызской Республики и содействии консультантов из России – сотрудников Центра изучения проблем профессионального образования (Москва). В качестве методических инструментов количественного и качественного анализа кадрового состояния сельскохозяйственной отрасли использовались традиционный социологический опрос и инновационный метод функционального анализа.

Результаты исследования позволяют в перспективе сбалансировать спрос и предложение рабочей силы, а следовательно, могут способствовать эффективному управлению кадровым потенциалом в отрасли. Кроме того, эти результаты помогут совершенствованию образовательных программ профессиональной подготовки и проектированию инструментов оценки качества обучения в соответствии с требованиями работодателей.

Ключевые слова: квалификация, функциональный анализ сектора, профессиональная подготовка.

**Bashirova Masuma I.,
Ryskuluyeva Farida I.**

DEVELOPING THE NATIONAL QUALIFICATIONS FRAMEWORK: KYRGYZ EXPERIENCE OF QUALIFICATIONS ANALYSIS IN THE AGRICULTURAL SECTOR

Abstract. The paper reveals the research outcomes concerning the qualifications requirements of the Kyrgyz Republic's agricultural sector; the significance of the given sector and lack of competent specialists determine the research relevance. The methodology bases of quantitative and qualitative human resources analysis involved a traditional sociological survey and innovative methods of functional analysis.

The research findings can be used for balancing the labor market supply and demand, and ensure, therefore, the effective personnel management in agricultural industry. On the other hand, the above findings can improve the vocational training programs and mechanisms of training quality assessment to align them with the employers' requirements.

Keywords: qualification, functional sector analysis, vocational training.

Основная цель системы профессионального образования и обучения в Кыргызской Республике заключается в подготовке компетентных людей, обладающих умениями, актуальными для рынка труда. В настоящее время сфера труда и сектор подготовки кадров разошлись далеко в разные стороны. Многие профессии, которые до сих пор широко представлены в учебных заведениях, оказались не востребованы, вместе с тем на рынке труда возникли новые профессиональные области, где наблюдается острый кадровый дефицит. Эта ситуация вызвана рядом причин: изменением организации труда, обусловившим новые умения, спадом массового производства и повышением личной ответственности работни-

ков за качество результата, развитием технологий и размыванием границ между профессиями и т. д.

В современных условиях система профессионального образования нуждается в постоянной корректировке содержания (образовательных стандартов, учебных планов и программ) для удовлетворения потребностей работодателей и учета перспектив развития отраслей экономики, соответствия требованиям современных технологий и меняющимся запросам населения. Значительную методологическую помощь в поиске путей развития системы профессионально-технического образования республики оказывает изучение международной практики.

При активном участии Агентства профессионально-технического образования при Министерстве труда, миграции и занятости Кыргызской Республики и содействии консультантов из России (Центр изучения проблем профессионального образования, Москва) в стране было проведено секторное исследование квалификационных потребностей работодателей в сельском хозяйстве [1]. Основная цель исследования заключалась в выявлении и анализе востребованных умений в данной отрасли. Полученные результаты стали первым шагом для обновления учебных программ системы начального профессионального образования.

В Кыргызстане сельское хозяйство создает 18% ВВП. Вклад в экономику, казалось бы, выглядит незначительным по сравнению с другими отраслями (рис. 1), однако область сельского хозяйства тесно связана с секторами промышленной переработки, услуг и торговли.

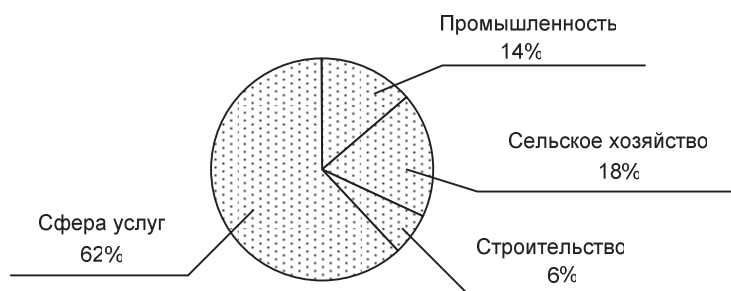


Рис. 1. Структура ВВП Кыргызстана

Больше того, ввиду преобладания в Кыргызстане сельского населения (66%), сельское хозяйство – социально значимая отрасль страны. Хотя, по официальным данным, здесь заняты только 14% трудоспособных граждан, сектор играет важную роль в развитии регионов, а в некоторых районах остается единственным источником заработка. Сегодня в кыргызской сельскохозяйственной отрасли можно выделить:

- современное коммерческое (промышленное) производство, где используется наемный труд;
- средние и малые хозяйства, занятые производством сельхозсырья без его переработки.

Как выглядела структура производства сельскохозяйственной продукции в 2013 г., показано на рис. 2.

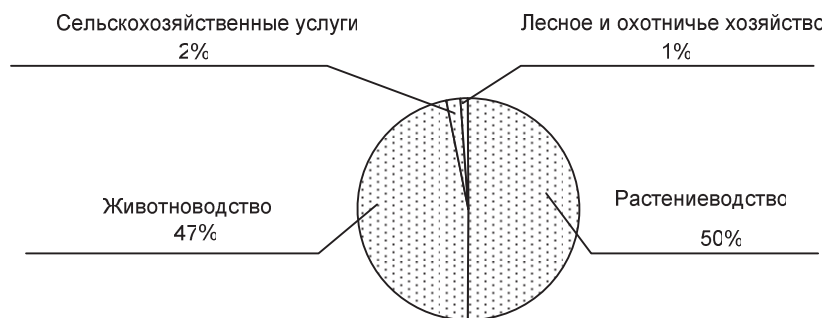


Рис. 2. Структура производства сельскохозяйственной продукции

В отрасли насчитывается свыше 350 тыс. хозяйствующих субъектов с разными формами собственности. Исследование выявило значительную нехватку квалифицированных управленцев и технических специалистов в сельском хозяйстве и зафиксировало широкое использование труда малоквалифицированных сезонных работников. Сельские жители, ставшие в результате земельно-аграрной реформы собственниками, т. е. фермерами, в подавляющем большинстве не обладают достаточными знаниями в области рационального и эффективного ведения хозяйства. Между тем фермерство – деятельность, требующая разнообразных умений, касающихся как непосредственного производства сельскохозяйственной продукции, так и предпринимательства. А в контексте перехода к «зеленой экономике», заявленного в стратегическом доку-

менте развития страны, важным становятся также знания и умения в области устойчивого управления ресурсами и охраны окружающей среды [3]. Таким образом, чтобы перейти от натурального хозяйства к коммерческому/производственному хозяйству, сельским жителям недостает многих компетенций.

Сложившаяся ситуация обусловила проведение мониторинга потребностей в умениях, необходимых для успешной организации сельского хозяйства. Выявлялись такие потребности в рамках секторного обследования и опроса работодателей мелких и средних хозяйств. Методом очных интервью были опрошены представители 198 хозяйств различных областей Кыргызстана. Респондентами стали руководители или ведущие сотрудники сельскохозяйственных объединений в сфере растениеводства, животноводства и с/х услуг. Отбор осуществлялся на базе хозяйств, количество членов в которых составляло свыше 8–10 человек.

Инструментарием социологического опроса стала анкета, сформированная из трех блоков вопросов, связанных

- с общей характеристикой предприятия/хозяйства, информацией о виде производимой продукции или оказываемых услуг и испытываемым уровнем конкуренции;
- проблемами в кадровой занятости на предприятии/хозяйстве за последние два года и прогнозами в этом отношении в последующие три года;
- факторами, определяющими потребности хозяйства в технологических умениях, и знаниях организации труда; требованиями к новым умениям и расхождениями в востребованности компетенций.

На основе анализа опроса были выявлены наиболее дефицитные профессии в сельском хозяйстве (табл. 1).

Исходя из предположения, что в среднесрочной перспективе предприятия будут испытывать еще большую нужду в профессионально обученных работниках, в анкету были включены три пункта о роли учебных заведений как «поставщиков» таких кадров. В частности, выяснялось, соответствует ли уровень компетентности выпускников требованиям работодателей (табл. 2); какими именно теоретическими знаниями и практическими умениями нужно владеть выпускникам (табл. 3); какие аспекты обучения

нуждаются в совершенствовании. Также задавались вопросы о необходимости непрерывного обучения (пополнения знаний) и переобучения работников предприятий. Ответы работодателей могут помочь в переосмыслении содержания профессионального образования в этой области.

Таблица 1

Наиболее дефицитные профессии в сельском хозяйстве

ВИДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ					
Животноводство		Растениеводство		Оказание с/х услуг	
Профессия	%	Профессия	%	Профессия	%
Ветеринарный врач	19	Агроном	19,6	Инженер-механик	6,9
Ветеринарный фельдшер	1,6	Механизатор	11,4	Токарь	3,3
Зоотехник	3,3	Тракторист	3,9	Слесарь	1,0
Рабочий по уходу за животными	1,3	Оператор искусственного осеменения	1,3	Моторист	0,7
Зооветтехник	1,0	Семеновод	1,3	Погрузчик	0,3
		Поливальщик	2,0		

Таблица 2

Оценка работодателей уровня компетентности выпускников

Компетентность	Ответы респондентов (%)				
	да, полностью соответствует	скорее соответствует	скорее не соответствует	нет, полностью не соответствует	затрудняюсь ответить
Практический опыт	23,8	28,6	26,2	19	2,4
Теоретические знания широкого профиля	14,3	47,6	23,8	7,1	7,1
Узкоспециализированные теоретические знания	16,7	40,5	28,6	2,4	11,9
Умение работать на компьютере	16,7	28,2	23,8	11,9	21,4
Умение работать с современным оборудованием и технологиями	18,7	26,2	28,6	11,9	16,7
Знание техники безопасности на производстве	26,8	36,6	17,1	4,9	14,6

Как видно из данных табл. 2, больше всего работодатели не удовлетворены отсутствием практического опыта выпускников учебных учреждений, слабыми умениями работы с современным оборудованием и технологиями, недостаточными навыками работы на компьютере. А вот знание техники безопасности труда на производстве было оценено положительно большей частью респондентов.

Согласно результатам опроса, для работодателей сектора сельского хозяйства важны личностные качества выпускников. Почти все опрошенные (99%) отметили способность и готовность обучаться, умение работать самостоятельно и в команде. Часть респондентов указала на такие качества, как ответственность за собственную деятельность и работу других (97,2%), настойчивость (89,5%), инновационный и творческий подход (95,6%), гибкость, адаптивность к изменениям (96,1%).

Как видно из данных табл. 3, большинство респондентов считают, что для выпускников учебных учреждений важно уметь работать с современными технологиями и оборудованием, знать технику безопасности и обладать практическим опытом.

Таблица 3

Требования работодателей к знаниям и умениям выпускников

КОМПЕТЕНТНОСТЬ	Ответы респондентов (%)			
	Определенно важно	Скорее важно	Определенно не важно	Скорее не важно
Теоретические знания широкого профиля	67,2	30,2	1,6	1,0
Узкоспециализированные теоретические знания	0,5	50,8	37	6,9
Практический опыт, полученный на производственной практике	69,2	26,7	2,6	1,0
Умение работать на компьютере	56,8	28,6	6,8	7,8
Умение работать с современным оборудованием и технологиями	70,6	26,2	1,6	1,6
Знание техники безопасности на производстве	77,6	20,8	0,5	1,1

После обобщения полученной в ходе опроса информации были определены две области профессиональной деятельности – растениеводство и ветеринария – для проведения методом функционального анализа углубленного качественного исследования [3]. Его задача заключалась в «инвентаризации» избранных областей – суммарном описании их ведущих функций. Представители работодателей, активно участвовавшие в этом исследовании, разработали проекты функциональных карт, основой которых стали цели, отражающие предназначение каждой области (табл. 4).

Таблица 4

Описание цели области профессиональной деятельности

Область профессиональной деятельности	ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ
Растениеводство	Производить качественный высокий урожай различных с/х культур, не нарушая экосистему
Животноводство	Предоставлять услуги по охране здоровья животных, предотвращению болезней, эпизоотий, сохранению экосистем

В процессе конкретизации основных целей составлялись описания обобщенных, объединенных общим назначением трудовых функций, из которых были выделены конкретные функции – отдельные законченные виды трудовой деятельности, требующие собственных методов, материалов, оборудования и процессов работы [4].

С целью описания содержания каждой трудовой функции работодатели составляли перечень ее системообразующих элементов, позволяющий не только оценить адекватность и качество выполнения того или иного вида профессиональных действий, но и определить те знания, умения и другие дополнительные характеристики, которые необходимы для их осуществления.

В табл. 5 представлен фрагмент функциональной карты по растениеводству.

Таблица 5

Фрагмент функциональной карты по растениеводству

Вид трудовой деятельности	Трудовые функции	Действия, входящие в трудовую функцию	Средства труда	Предмет труда
1. Подготовка к посеву/ посадке различных с/х культур	1.1. Выбор участка для выращивания различных видов с/х культур	Определить параметры участка для определенного вида с/х культуры. Выбрать участок по заданным параметрам в соответствии с почвенной картой и агротехническими требованиями и схемой размещения различных видов с/х культур. Проверить соответствие участка требуемым параметрам почвенной карты и агротехническим требованиям определенного вида с/х культур	Почвенная карта. Схема размещения с/х культур (севооборот)	Участок земли
	1.2. Подготовка почвы разных пород для посева различных видов с/х культур	Определить тип почвы. Выбрать способ подготовки почвы в зависимости от типа с/х культуры. Выбрать и подготовить удобрение для внесения в почву. Выполнить подготовку почвы выбранным способом с соблюдением ТБ. Проверить качество работ	Трактор. Плуг. Борона. Луцильник	Образцы типов почв. Виды удобрений

Значимость проведенного исследования состоит в том, что его результаты позволяют в перспективе сбалансировать спрос и предложение рабочей силы, а следовательно, могут способствовать эффективному управлению кадровым потенциалом в отрасли. Участие в исследовании представителей работодателей делает его результаты валидными и позволяет использовать их

- для стратегического планирования на предприятиях отрасли/сектора;
- проведения международных сравнений развития отрасли;
- проектирования профессиональных стандартов;
- проведения оценки компетенций и сертификации квалификаций;
- подбора и отбора качественного персонала на рынке труда;
- поддержания и улучшения стандартов качества в организации через контроль и повышение профессионализма работников;
- повышения мотивации персонала на предприятиях отрасли;
- повышения эффективности, стабильности и качества труда, а значит, и обеспечения лучших экономических результатов;
- определения траекторий профессионального роста как самими работниками, так и руководителями предприятий.

В системе профессионального образования результаты функционального анализа могут использоваться:

- для совершенствования образовательных программ и повышения эффективности учебных заведений;
- проектирования модульных программ, основанных на компетенциях;
- разработки инструментов оценки качества обучения в соответствии с требованиями работодателей;
- проектирования обучающей среды.

Области применения результатов функционального анализа объединяют интересы и субъектов сферы образования, и рынка труда, что мотивирует обе стороны к социальному партнерству. Чтобы взаимовыгодное сотрудничество, при котором будут учтены потребности всех заинтересованных сторон, состоялось, лицам, принимающим решение, необходимо:

- сформировать институциональные механизмы развития социального партнерства на отраслевом и национальном уровне;

- создать методические и институциональные механизмы прогнозирования потребности в умениях на национальном и отраслевом уровнях;
- разработать национальные и отраслевые рамки квалификаций;
- разработать профессиональные стандарты;
- внедрить инструменты признания квалификаций формального и неформального обучения;
- найти устойчивые институциональные форматы совместной деятельности учебных заведений с предприятиями (например, через советы по социальному партнерству).

Литература

1. Абдыкапаров М. А., Баширова М. И., Бейшимбаева А. А., Гордеева И. Б., Молдокеева Ж., Муравьева А. А., Олейникова О. Н., Рыскулуева Ф. И. Исследование сельского хозяйства Кыргызской Республики: анализ отраслевых умений / И87. Бишкек: Персона, 2013. 72 с.
2. Мэнсфилд Б., Шмидт Х. Связь между стандартами профессионального образования, обучения и требованиям рабочего места: международное руководство. Минск: Информагентство, 2001. 72 с.
3. Национальная стратегия устойчивого развития Кыргызской республики на период 2013–2017 гг. // Нормативные акты Кыргызской республики. 2013. № 9. 56 с.
4. Олейникова О. Н., Муравьева А. А. Профессиональные стандарты: принципы формирования, назначение и структура: методическое пособие. Москва: Центр ИРПО, 2011. 96 с.

References

1. Abdikaparov M., Bashirova M., Beishimbaeva A., Gordeeva I., Moldokeeva J., Muraviova A., Oleinikova O., Ryskulueva F. Research of agricultural sector of the Kyrgyz Republic: analysis of sector skills/ I87: Bishkek: Persona, 2013. 72 p. (In Russian)
2. Mansfield B., Schmidt H. Connection between vocational educational standards and requirements of working place: International handbook. Minsk. Informagentstvo. 2001. 72 p. (In Russian)
3. National sustainable development strategy of the Kyrgyz Republic 2013–2017. *Normative acts of the Kyrgyz Republic*. 2013. № 9. 52 p. (In Russian)
4. Oleinikova O. N., Muraviova A. A. Occupational standard: principals of forming, setting: methodical handbook. Moscow: Centr IRPO 2011. 96 p. (In Russian)