

**СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ДПО В ОБУЧЕНИИ
СПЕЦИАЛИСТОВ ДЕПАРТАМЕНТА МЕЛИОРАЦИИ****Александра Анатольевна УГРЮМОВА^а*, Людмила Евгеньевна ПАУТОВА^б,
Михаил Петрович ЗАМАХОВСКИЙ^с, Татьяна Сергеевна ЁЖИКОВА^д**

^а доктор экономических наук, профессор,
главный научный сотрудник ФГБНУ ВНИИ «Радуга», Коломна, Российская Федерация
feminaa@mail.ru
ORCID: отсутствует
SPIN-код: 8858-7237

^б кандидат психологических наук, доцент,
руководитель УМЦ ДПО ФГБНУ ВНИИ «Радуга», Коломна, Российская Федерация
cosidanie35@yandex.ru
ORCID: отсутствует
SPIN-код: 3984-7562

^с кандидат физико-математических наук, доцент, старший научный сотрудник
ФГБНУ ВНИИ «Радуга», Коломна, Российская Федерация
zamakhovskii@mail.ru
ORCID: отсутствует
SPIN-код: 9414-8086

^д заведующая учебно-методическим отделом
УМЦ ДПО ФГБНУ ВНИИ «Радуга», Коломна, Российская Федерация
ezhikova88@inbox.ru
ORCID: отсутствует
SPIN-код: отсутствует

* Ответственный автор

История статьи:

Получена 18.02.2019
Получена в доработанном
виде 07.03.2019
Одобрена 24.03.2019
Доступна онлайн
16.05.2019

УДК 331.5+377.44+631.6
JEL: I28, J43, O13, Q19,
Z18

Ключевые слова:

компетенции работников,
человеческие ресурсы,
образовательные
программы,
профессиональные

Аннотация

Тема. Современное дополнительное профессиональное образование (ДПО) является значимым фактором управления человеческими ресурсами любой организации. Смена технологий, стремительное появление новых требований к работнику объективно вызывают необходимость постоянного совершенствования имеющихся компетенций и профессиональной деятельности или освоения принципиально новых их видов.

Цели. Выявление важнейших проблем, возникающих в процессе дополнительного профессионального образования специалистов эксплуатационных учреждений подведомственных департаменту мелиорации Минсельхоза России.

Методология. В работе были использованы логический и ситуационный анализ, метод систематизации и статистический метод.

Результаты. Обоснована роль ДПО, проведен статистический анализ структуры ДПО в 2013–2015 гг., систематизированы современные виды ДПО. Изучена и определена практическая значимость системы ДПО на современном этапе развития образования в РФ, определены ее преимущества. Предпринята попытка выделения основных групп проблем, существующих в системе ДПО. Составлен реестр современных видов ДПО для специалистов департамента мелиорации и предложен механизм управления повышением квалификации специалистов отрасли с выделением ведущих проблем. В статье впервые отражена систематизация видов ДПО применительно к мелиоративной отрасли. Представлен механизм управления повышением квалификации специалистов департамента мелиорации Минсельхоза России, отражающий взаимодействие с современными институциональными структурами рынка труда.

Область применения. Результаты анализа могут быть востребованы при разработке государственных и региональных программ развития ДПО на различных уровнях управления.

стандарты,
дополнительное
профессиональное
образование

Выводы. В работе конкретизированы механизм и инструменты решения важнейших проблем, возникающих в процессе реализации ДПО специалистов региональных и федеральных государственных бюджетных учреждений по мелиорации земель и сельскохозяйственному водоснабжению.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2019

Для цитирования: Угрюмова А.А., Паутова Л.Е., Замаховский М.П., Ёжикова Т.С. Современные проблемы реализации ДПО в обучении специалистов департамента мелиорации // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2019. – Т. 15, № 5. – С. 963 – 979.
<https://doi.org/10.24891/ni.15.5.963>

Значимым национальным интересом в области государственной политики в сфере образования в современных условиях представляется реализация непрерывного профессионального образования, или «образования через всю жизнь», важность которого была подчеркнута в Докладе рабочей группы президиума Государственного совета Российской Федерации по вопросам реформы образования, опубликованном 29 августа 2001 г.

В этом документе говорится о необходимости формирования условий для непрерывного профессионального роста кадров, обеспечения преемственности различных уровней профессионального образования и создания эффективной системы дополнительного профессионального образования (ДПО)¹. Усиление влияния ДПО на развитие человеческих ресурсов и человеческий капитал также связано с глобальными изменениями на мировом и национальном рынках труда.

Все перечисленное в полной мере касается как системы ДПО в целом, так и ее функционирования в отраслевом разрезе. Уже существуют обоснованные прогнозы, что в ближайшие десятилетия исчезнут все рутинные профессии, поскольку искусственный интеллект (ИИ) успешно заменит на этих рабочих местах человека² [1–3].

¹ Доклад рабочей группы президиума Государственного совета Российской Федерации по вопросам реформы образования. Пресс-служба Президента РФ, 29 августа 2001 г. URL: <http://president.kremlin.ru/text/docs/2001/08/30255.shtml>

² Паутова Л.Е. Система обеспечения качества образования – социально-экономическая основа успешного развития человека и общества: материалы Всероссийской научно-практической конференции «Общество и социология в современной России». Вологда: ИСЭРТ РАН, 2015. Т. 3. С. 173–177.

Так, Всемирный экономический форум предсказывает, что к 2020 г. человечество лишится 5 млн рабочих мест из-за того, что их сделают невостребованными роботы. Эксперты Scientific American выяснили, что 40% из пятисот крупнейших компаний исчезнут в течение десяти лет. Бывший исполнительный директор Microsoft и Google Кай Фу Ли, главный инвестор китайских ИИ-стартапов, считает, что искусственный интеллект заменит 50% человеческих профессий³.

В этих условиях особое значение приобретают профессии и компетенции, ориентированные непосредственно на клиента. Всемирный экономический форум выделил первую десятку навыков, которые будут востребованы к 2020 г. Среди них – креативность, гибкость мышления, толерантность во взаимоотношениях, адаптивность, управленческие умения, пунктуальность, ориентация на сервис и др. Практически все перечисленные качества относятся к так называемым «гибким навыкам» (*soft skills*)⁴.

Категории *soft skills* и *hard skills*⁵ становятся объектами дискуссий и заставляют применять

³ Драм К. Не миллионы людей потеряют работу – десятки миллионов. URL: <https://vc.ru/29737-ne-millions-lyudey-poteryayut-rabotu-desyatki-millionov>

⁴ *Soft skills* – это надпрофессиональные навыки, не связанные с должностными обязанностями человека. Например, в IT-сфере – это те знания и умения, которые не имеют отношения к разработке или тестированию, но необходимы для успешной работы в команде.

⁵ *Hard skills* (англ. – жесткие навыки) – профессиональные навыки, которым можно научить и которые можно измерить. Для обучения *hard skills* необходимо усвоить знания и инструкции, качество обучения можно проверить с помощью экзамена. Примеры *hard skills*: набор текста на компьютере, вождение автомобиля, чтение, математика, знание иностранного языка, использование компьютерных программ.

работодателей при отборе сотрудников такие технологии, которые позволяют выявить у кандидатов склонность к «гибким навыкам».

Для существенно повзрослевшего трудоспособного населения РФ после поэтапного повышения пенсионного возраста с 1 января 2019 г. достаточно важным становится выявление областей, профессий, специальностей и компетенций, востребованных в данном столетии [4–7].

На сегодняшний день российское образовательное поле демонстрирует широкое разнообразие видов ДПО, обусловленное различными подходами и взглядами на реализацию данного уровня образования (табл. 1).

В табл. 2 приведена динамика изменения структурных частей ДПО.

Из анализа данных табл. 1 следует, что за рассмотренные три года динамика распределения специалистов, прошедших обучение по различным программам ДПО, является положительной. При этом максимальный прирост обеспечивают специалисты, обученные по программам переподготовки продолжительностью от 250 до 500 час. Это свидетельствует о востребованности рынком труда новых специальностей и характеризует тенденцию приобретения дополнительных специальностей работниками в течение своей трудовой жизни. Тем не менее максимальное количество специалистов выбирают повышение квалификации как вариант менее затратный (часто обучение осуществляется за счет внебюджетных средств слушателя) и менее трудоемкий (возможность обучения без отрыва от постоянного места работы). Общее количество охваченных повышением квалификации работников в РФ за период 2013–2015 гг. увеличилось с 2,7 до 5,6% (практически в три раза), что свидетельствует о высокой актуальности данного вида обучения.

С развитием рыночных отношений в стране произошла поляризация программ ДПО на

реализуемые в рамках государственного задания и по заказу юридических и физических лиц. Однако источник финансирования программ ДПО в основном не оказывает регламентирующего воздействия на качество образовательной программы.

Кроме того, еще одним важным направлением современного развития ДПО является добровольная сертификация образовательных программ, которая, не имея официальной законодательной базы, фактически является экспериментальной на образовательном рынке страны [8].

Однако значение сертификации ДПО неизменно возрастает, что связано с целым рядом таких объективных причин:

- наличием профессий и специальностей, где широко распространена международная сертификация (IT, иностранный язык и др.);
- появлением и распространением в РФ профессиональных стандартов;
- созданием центров оценки квалификаций (ЦОК), осуществляющих также сертификацию персонала в соответствии с профессиональными стандартами;
- усилением изменчивости требований к компетенциям работников;
- увеличением продолжительности трудоспособного периода.

Многообразие видов ДПО, реализуемых в современном образовательном пространстве РФ, представлено на рис. 1.

Рассмотрим особенности реализации данной структуры ДПО в условиях подготовки и переподготовки специалистов ФГБУ «Управление «Мелиоводхоз» Департамента мелиорации Минсельхоза России, обеспечивающих эксплуатацию мелиоративных систем, находящихся в собственности Российской Федерации.

Необходимость систематизации востребованных программ ДПО вызывает

необходимость формирования реестра передовых практик реализации ДПО в области мелиорации⁶ [9–11].

Последние годы характеризуются резким старением инженерно-технического, управленческого и рабочего персонала: средний возраст составляет 55–60 лет.

Между тем сельскохозяйственные учреждения высшего образования выпускают не более 1 000 специалистов-инженеров по направлению «природообустройство (мелиорация)», в том числе имеющих специализацию по эксплуатации гидромелиоративных систем – не более 200–300 чел.

Практически прекращена подготовка специального технического персонала и рабочих специальностей. Если данная тенденция сохранится, то через 5–10 лет эксплуатировать мелиоративные системы будет просто некому.

Необходим комплекс мероприятий по привлечению в отрасль молодых специалистов, возобновление целенаправленной подготовки, переподготовке и повышению квалификации инженерно-технических кадров и высококвалифицированных рабочих.

Важным также является создание на базе государственных аграрных высших учебных заведений Минсельхоза России учебно-производственных центров по подготовке и переподготовке, соответственно, инженеров по конструированию, эксплуатации и ремонту мелиоративных и поливных машин, специалистов среднего специального образования по эксплуатации и техническому обслуживанию мелиоративной техники.

Кроме того, необходимо привлечение выпускников из сельской местности с финансированием обучения из федерального бюджета по направлениям деятельности

ФГБУ по мелиорации, с предоставлением льгот при поступлении.

Необходимо организовать строительство жилья для молодых специалистов-мелиораторов, работающих в эксплуатационных организациях, выделив централизованно средства в объеме не менее 500 млн руб., с подключением к федеральным целевым программам «Социальное развитие села» и «Жилье для молодых специалистов».

По современным нормативам требуется следующее кадровое обеспечение службы эксплуатации мелиоративных систем:

- главный инженер – 1 чел. на 2 000 га площади систем;
- старший инженер – 1 чел. на 2 000 га;
- инженер – 1 чел. на 500 га;
- техник – 1 чел. на 200 га;
- рабочие специалисты – 10 чел. на 2 000 га из расчета подготовки специалистов с высшим образованием за 5 лет, средне-техническим – за 3 года, рабочих специальностей – за 1 год.

Однако далеко не все службы эксплуатации мелиоративных систем укомплектованы в соответствии с данными нормативами.

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики⁷, стоимость подготовки высококвалифицированных специалистов с высшим профессиональным образованием в 2016 г. составила около 322,1 тыс. руб. в год (в 2013 г. было на 56,6 тыс. руб. меньше); средне-профессиональным образованием в 2016 г. – 103 тыс. руб. (в 2013 г. было на 22,3 тыс. руб. меньше). Финансирования повышения квалификации отраслевых специалистов за счет средств государственного задания недостаточно, а внебюджетные источники лимитированы и регламентированы по своей структуре.

На сегодняшний день можно выделить ряд укрупненных направлений ДПО в отрасли,

⁶ Эффективность сельскохозяйственного производства: методич. рекомендации / под ред. И.С. Санду, В.А. Свободина, В.И. Нечаева и др. М.: Росинформагротех, 2013. С. 34–45.

⁷ Образование в цифрах. Росстат. URL: <http://gks.ru>

которые в наибольшей степени обеспечивают повышение квалификации работников с учетом меняющихся требований к их компетенциям (табл. 3).

Все перечисленные программы ДПО могут быть адаптированы к требованиям специалистов по продолжительности и форме их реализации. Представленный реестр программ ДПО постоянно расширяется в соответствии с отраслевыми изменениями и социально-экономическими тенденциями в национальной экономике РФ [12–16].

В связи с этим возникает необходимость координации непрерывного процесса повышения квалификации отраслевых специалистов⁸ в соответствии с важнейшими задачами, стоящими перед организациями Департамента мелиорации.

Нами был разработан механизм управления повышением квалификации специалистов отрасли «мелиорация» (рис. 2).

Очевидно, что разработка профессиональных стандартов должна быть положена в основу регулярно проводимого (один раз в 3–5 лет) повышения квалификации кадров и последующей их аттестации. При этом в разработке профессиональных стандартов принимают активное участие как представители Минсельхоза России (в лице Совета по профессиональным квалификациям АПК), так и представители работодателей, СРО, объединения работодателей, отдельных профессиональных сообществ.

Непосредственный процесс разработки пакетов программ по повышению квалификации и переподготовке кадров является во многом отражением креативной работы конкретных учебных организаций, специализирующихся в данном образовательном поле. Именно поэтому реестр современных видов ДПО для

специалистов Департамента мелиорации будет постоянно меняться в соответствии с изменением требований современной экономики и развитием научно-технического прогресса.

Одновременно базовые программы повышения квалификации (ПК) и переподготовки должны в обязательном, а не в добровольном порядке проходить процедуру сертификации, так как сертификация обеспечивает для работника и для работодателя целый ряд преимуществ.

Таким образом, можно систематизировать наиболее значимые современные проблемы реализации ДПО в обучении специалистов отрасли «мелиорация» и «водное хозяйство» АПК.

Во-первых, в условиях перехода от Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным стандартам необходима конкретизация компетенций и различий в уровнях квалификации, что обязательно должно получить отражение в программах повышения квалификации и переподготовки.

Во-вторых, в условиях постоянно меняющихся требований к современным работникам необходимы встроенные законодательные механизмы, побуждающие персонал к постоянному (регулярному) обучению либо в рамках совершенствования имеющейся квалификации, либо в рамках переподготовки.

В-третьих, должна быть обеспечена преемственность образовательных и профессиональных стандартов с учетом интересов всех субъектов, задействованных в процессе обучения работников.

В-четвертых, обучение персонала учреждений, подведомственных Департаменту мелиорации, в рамках государственного задания должно предусматривать применение нормативного подхода при комплектовании

⁸ Долженкова Ю.В., Угрюмова А.А. Инновационные формы занятости как инструмент антикризисного управления трудом в регионе: материалы международного научно-практического семинара «Управление персоналом в программах подготовки менеджеров». Воронеж: Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2015. С. 27–28.

обучаемых по ФГБУ «Управление «Мелиоводхоз».

В-пятых, необходимо закрепление обязательной сертификации образовательных программ, что позволит реализовать такие принципы обучения, как унифицированность, преемственность, конкурентоспособность и качество учебно-методического сопровождения программ.

В-шестых, аттестация персонала Департамента мелиорации должна быть интегрирована в систему повышения квалификации и переподготовки кадров и являться закономерным результатом конечной оценки успешности деятельности работника.

Сегодня в России нехватка высококвалифицированных рабочих составляет 27%, руководителей линейных подразделений – от 23 до 32% – и в первую очередь это относится к крупным предприятиям⁹. Кроме того, существует тенденция эмиграции высококвалифицированных кадров за рубеж, что обостряет ситуацию с обеспечением такими кадрами отечественных предприятий и организаций.

В этих условиях все перечисленные и предлагаемые меры могут способствовать снижению напряженности на рынке труда в плане обеспечения его высококвалифицированными кадрами.

⁹ Калугина Т.Г. Зачем нужна сертификация квалификаций.
URL: http://akvobr.ru/sertifikacia_kvalifikacii.html

Таблица 1**Структура ДПО в 2013–2015 гг.****Table 1****The structure of professional advancement, 2013–2015**

Виды ДПО	Численность специалистов, тыс. чел.			Удельный вес, %		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Повышение квалификации	1 268	3 473	3 871	90,96	90,82	90,04
Профессиональная подготовка от 250 до 500 час.	28	162	215	2,01	4,24	5
Профессиональная подготовка от 500 час. и выше	98	189	213	7,03	4,94	4,95
Всего	1 394	3 824	4 299	100	100	100

Источник: составлено авторами по данным Росстата*Source:* Authoring based on the Federal State Statistics Service data**Таблица 2****Приросты удельных весов структурных частей ДПО в 2014–2015 гг.****Table 2****Increment in the percentage of structural components of professional advancement, 2014–2015**

Виды обучения	Прирост удельного веса, %		Средний прирост, %
	2014	2015	
Повышение квалификации	–0,14	–0,78	–0,46
Профессиональная подготовка от 250 до 500 час.	2,23	0,76	1,5
Профессиональная подготовка от 500 час. и выше	–2,09	0,01	–1,04

Источник: составлено авторами по данным Росстата*Source:* Authoring based on Federal State Statistics Service data

Таблица 3

Реестр современных видов ДПО для специалистов Департамента мелиорации Минсельхоза России

Table 3

Register of contemporary types of professional advancement for specialists of the Land Reclamation Department of the Ministry of Agriculture of the Russian Federation

Направления ДПО	Наименование программы ДПО	Категории специалистов и должностей, ориентированных на обучение по программе
Управление	Компетенции эффективного руководителя	Директора, промышленные строители, экономисты, заместители директоров, инженеры-гидромелиораторы, управляющие, зоотехники, инженеры-электрики, юристы, агрономы
	Психологические особенности управленческой деятельности в бюджетных организациях	Директора, экономисты, заместители директоров, управляющие, юристы
	Особенности управления бюджетными организациями на примере ФГБНУ	Директора, экономисты, заместители директоров, управляющие, юристы
	Контрактная система в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд	Юрисконсульты, экономисты, финансисты, инженеры-программисты, заместители директоров, маркетологи, инженеры по эксплуатации мелиоративных систем, агрономы, инженеры-мелиораторы, бухгалтеры, строители, техники-гидротехники, зоотехники, мелиораторы, ГиМУ, начальники отделов закупок, директора, инженеры по проектно-сметной работе, техники-электрики, специалисты по охране труда и ТБ, инженеры-экологи, инженеры по инвентаризации строений и сооружений
	Управление карьерой и качеством профессиональной деятельности специалиста	ГиМУ, директора, экономисты, заместители директоров, управляющие, юристы
	Менеджмент – кадровый резерв руководителей	ГиМУ, директора, экономисты, заместители директоров, управляющие, юристы
Экономика и организация мелиорации	Страхование гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте. Обязательные виды страхования	Директора, экономисты, заместители директоров, управляющие, юристы
	Оплата труда в бюджетных организациях. Эффективный контракт	Экономисты, бухгалтеры, специалисты по кадрам
	Порядок корректировки перечня особо ценного движимого имущества. Распоряжение государственным имуществом	Экономисты, бухгалтеры, директора, заместители директоров, управляющие, юристы
	Аудит персонала	Экономисты, специалисты по кадрам, ГиМУ
	Налогообложение бюджетной организации. Налоговая и бухгалтерская отчетность	Главные бухгалтеры, экономисты, бухгалтеры, маркетологи, юристы, инженеры, ГиМУ
	Основы бизнес-планирования деятельности (крестьянских) фермерских хозяйств	
Техника и технология мелиорации	Подготовка инженерно-технических специалистов по эксплуатации дождевальных машин и ирригационного оборудования	Директора, инженеры, начальники отдела материально-технического снабжения, механики службы мелиоративных систем, механизаторы сельского хозяйства

Мелиорация почв: дренаж и орошение	Инженеры-гидротехники, инженеры-мелиораторы, заместители директоров, специалисты по информационным технологиям, мелиораторы службы эксплуатации мелиоративных систем, мелиораторы
Мониторинг земель сельскохозяйственного назначения	Инженеры-гидротехники, инженеры-мелиораторы, заместители директоров, специалисты по информационным технологиям, мелиораторы службы эксплуатации мелиоративных систем, мелиораторы
Эффективное использование орошаемых земель	Инженеры-гидротехники, инженеры-мелиораторы, заместители директоров, специалисты по информационным технологиям, мелиораторы службы эксплуатации мелиоративных систем, мелиораторы
Природоустройство и водопользование	Инженеры-гидротехники, инженеры-мелиораторы, заместители директоров, специалисты по информационным технологиям, мелиораторы службы эксплуатации мелиоративных систем, мелиораторы
Энергоэффективность, использование материально-технических ресурсов и водопользование. Паспортизация мелиоративных систем	Инженеры-гидротехники, инженеры-мелиораторы, заместители директоров, специалисты по информационным технологиям, мелиораторы службы эксплуатации мелиоративных систем, мелиораторы
Разработка деклараций безопасности гидротехнических сооружений	Инженеры-гидротехники, инженеры-мелиораторы, заместители директоров, специалисты по информационным технологиям, мелиораторы службы эксплуатации мелиоративных систем, мелиораторы
Инновационные технологии возделывания сельскохозяйственных культур на орошаемых землях	Агрономы, начальники управления развития АПК, начальники отделов мелиорации, специалисты отдела мелиорации, экологи
Современные технологии ведения растениеводства	Агрономы, начальники управления развития АПК, начальники отделов мелиорации, специалисты отдела мелиорации
Гидрометеорология агроландшафтов	Строители, заместители директора по сметно-договорным работам, экономисты, мелиораторы
Охрана труда на предприятиях сельскохозяйственного производства	Инженеры-мелиораторы, сельскохозяйственные строители, заведующие складами, учителя начальных классов, заместители директоров, техники по эксплуатации наземных радиосредств, механики службы эксплуатации мелиоративных систем, механизаторы сельскохозяйственных производств, экономисты, начальники планово-производственных отделов, главные механики, электрики, начальники насосных станций службы эксплуатации мелиоративных систем, ведущие

	инженеры по охране труда, строители, главные мелиораторы, главные инженеры, агрономы, радиоинженеры, специалисты по охране труда, директора, юристы, инженеры по кадрам, гидротехники, заместители директоров, энергетики
Разработка проектов мероприятий по охране окружающей среды для различных видов агроландшафтов	Строители, заместители директора по сметно-договорным работам, экономисты, мелиораторы
Предаттестационная подготовка специалистов организаций в области безопасности гидротехнических сооружений (с разбивкой по профессиональным учебным модулям)	Инженеры-мелиораторы, техники, заместители директоров, гидротехники, инженеры по эксплуатации колесных и гусеничных машин, инженеры, биологи, мелиораторы службы эксплуатации мелиоративных систем, начальники службы эксплуатации оросительных систем, инженеры-строители, агрономы
Проектирование, строительство и эксплуатация гидромелиоративных систем и гидротехнических сооружений	Заместители директоров, специалисты отделов капитального строительства, начальники отделов эксплуатации и мониторинга мелиоративных систем, инженеры-электрики, агрономы-экологи, мелиораторы, экономисты, инженеры-гидротехники, механики, директора, ученые агрономы, инженеры, специалисты отдела водопользования и кадастра, теплотехники, экологи, инженеры по техническому надзору, геодезисты, мл. научные сотрудники, юристы

Источник: авторская разработка

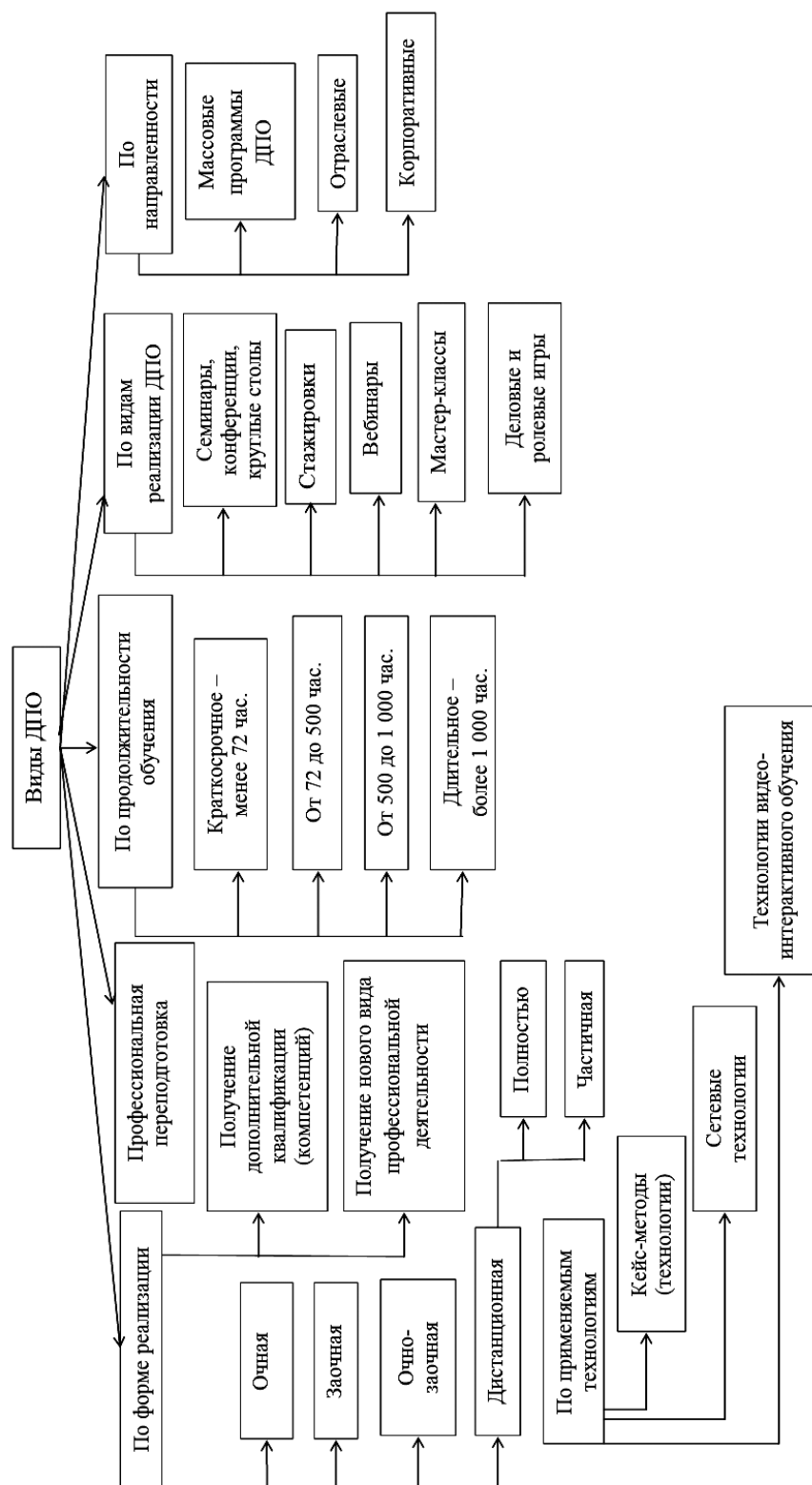
Source: Authoring

Рисунок 1

Классификация современных видов ДПО

Figure 1

The classification of contemporary types of professional advancement



Источник: авторская разработка

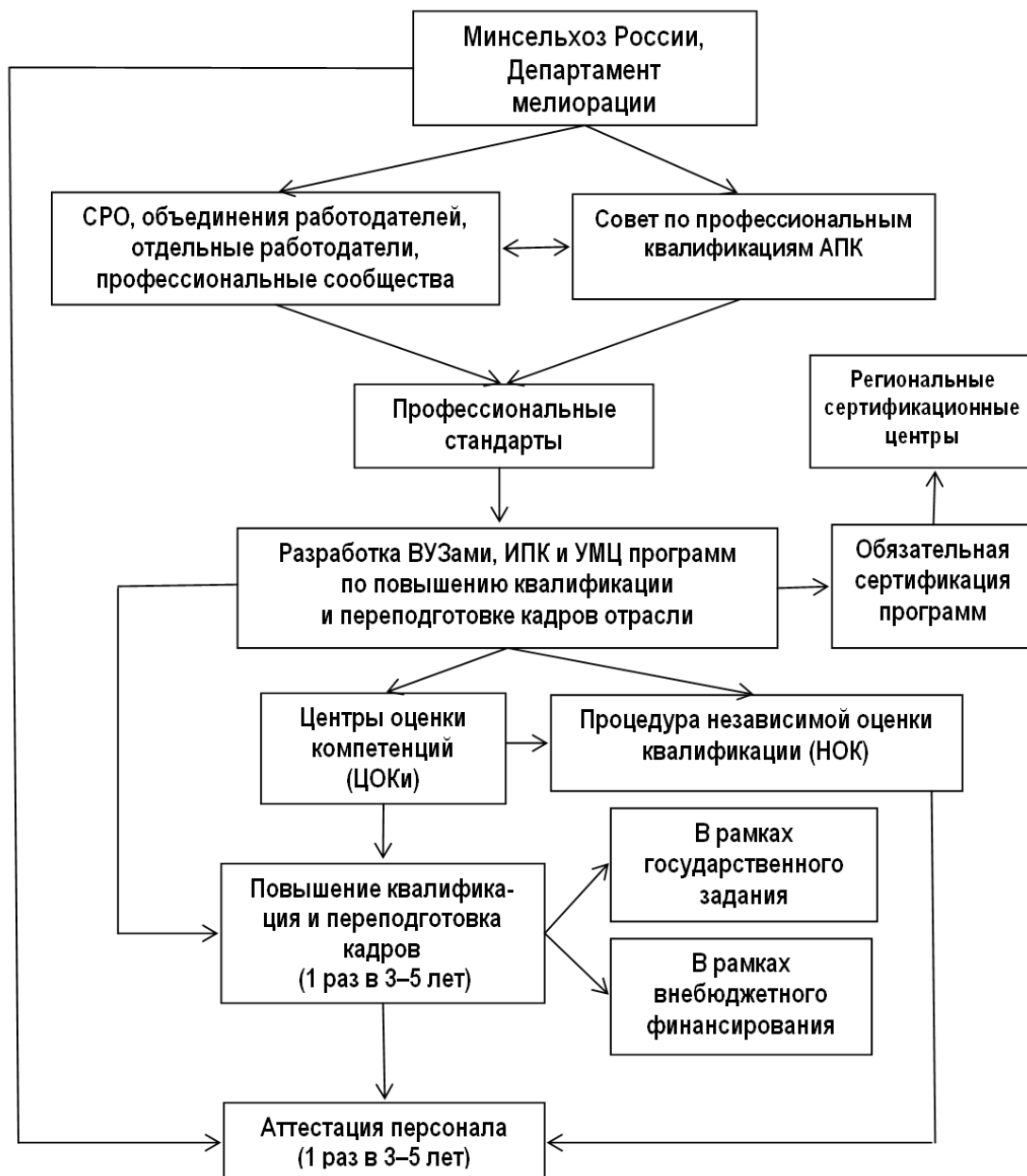
Source: Authoring

Рисунок 2

Механизм управления повышением квалификации специалистов Департамента мелиорации Минсельхоза России

Figure 2

The mechanism for professional advancement management of specialists working in the Land Reclamation Department of the Ministry of Agriculture of the Russian Federation



Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Список литературы

1. Баграмянц Н.Л., Ивлева М.Л. Проблемы и перспективы современного профессионального образования как динамичной системы // Известия МГТУ МАМИ. 2012. № 1. С. 340–345. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/problemy-i-perspektivy-sovremennogo-professionalnogo-obrazovaniya-kak-dinamichnoy-sistemy>
2. Бобешко Е.В. Проблемы и перспективы развития отечественного дополнительного профессионального образования // NovaInfo. 2016. № 54-2. С. 210–217. URL: <https://novainfo.ru/article/8477>
3. Ибрагимова О.В., Кузнецова Н.В. Дистанционные образовательные технологии в дополнительном профессиональном образовании // Образовательные технологии и общество. 2015. № 3. С. 421–435. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distsionnyye-obrazovatelnye-tehnologii-v-dopolnitelnom-professionalnom-obrazovanii>
4. Ковалёв В.А. Система дополнительного профессионального образования: основные проблемы и перспективы развития // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2014. № 4. С. 8–13. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/sistema-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniya-osnovnye-problemy-i-perspektivy-razvitiya>
5. Федоренко В.Ф. Научно-информационное обеспечение инновационного развития сельского хозяйства: состояние и перспективы // Техника и оборудование для села. 2017. № 5. С. 3–9.
6. Селезнёва Н.А., Субетто А.И. и др. Новое качество высшего образования в современной России (содержание, механизмы реализации, долгосрочные и ближайшие перспективы): монография. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 1995, 199 с. С. 15–45.
7. Капустян А.С., Пономаренко Т.С., Кузьмичев А.А. Структура эксплуатационных служб государственных мелиоративных объектов и анализ их обеспеченности квалификационными характеристиками персонала // Научный журнал Российского НИИ проблем мелиорации. 2014. № 2. С. 186–199.
8. Калугина Т.Г. Новый ресурс качества. Зачем нужна сертификация квалификаций // Аккредитация в образовании. 2013. № 2. С. 86–87.
9. Угрюмова А.А., Ольгаренко Г.В. Компетентностный подход в повышении квалификации руководителей ФГБНУ в области мелиорации // Современные фундаментальные и прикладные исследования. 2016. Т. 1. № 2. С. 271–277.
10. Новиков В. Современная система аграрного профессионального образования и проблемы кадрового обеспечения агросферы России // Власть. 2010. № 5. С. 96–103.
11. Коваленко Е.Г. Мониторинг устойчивости социально-экономического развития сельских территорий // Вестник Поволжского государственного технологического университета. Сер. Экономика и управление. 2012. № 1 (14). С. 43–50.
12. Анисимов О.С. Акмеологические факторы повышения эффективности стратегического мышления руководителя // Акмеология. 2016. № 4. С. 53–58.
13. Кузьмина Н.В., Софьина В.Н. Акмеологическая концепция развития профессиональной компетентности в вузе: монография. СПб: Центр стратегических исследований, 2012. С. 85–100.

14. Синк С.Д. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. М.: Прогресс, 1989. 528 с.
15. Современные тенденции социально-экономического развития регионов: монография / под ред. А.А. Угрюмовой. Коломна: Изд-во государственного социально-гуманитарного ун-та, 2017. 209 с.
16. Сигарева Я.А., Бугаева М.В. Особенности управления персоналом в сельском хозяйстве // Концепт. 2017. Т. 24. С. 25–28. URL: <http://e-koncept.ru/2017/770452.htm>

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

MODERN ISSUES OF PROFESSIONAL ADVANCEMENT AS PART OF TRAINING OF LAND RECLAMATION SPECIALISTS

Aleksandra A. UGRYUMOVA ^{a,*}, Lyudmila E. PAUTOVA ^b,
Mikhail P. ZAMAKHOVSKII ^c, Tat'yana S. EZHIKOVA ^d

^a All-Russian Scientific and Research Institute for Irrigation and Farming Water Supply Systems Raduga (FGNU VNII Raduga), Kolomna, Moscow Oblast, Russian Federation
feminaa@mail.ru
ORCID: not available

^b All-Russian Scientific and Research Institute for Irrigation and Farming Water Supply Systems Raduga (FGNU VNII Raduga), Kolomna, Moscow Oblast, Russian Federation
cosidanie35@yandex.ru
ORCID: not available

^c All-Russian Scientific and Research Institute for Irrigation and Farming Water Supply Systems Raduga (FGNU VNII Raduga), Kolomna, Moscow Oblast, Russian Federation
zamakhovskii@mail.ru
ORCID: not available

^d All-Russian Scientific and Research Institute for Irrigation and Farming Water Supply Systems Raduga (FGNU VNII Raduga), Kolomna, Moscow Oblast, Russian Federation
ezhikova88@inbox.ru
ORCID: not available

* Corresponding author

Article history:

Received 18 February 2019
Received in revised form
7 March 2019
Accepted 24 March 2019
Available online
16 May 2019

JEL classification: I28, J43,
O13, Q19, Z18

Keywords: competency,
human resources, educational
program, professional
standards, professional
advancement

Abstract

Subject Professional advancement is a significant aspect of HR management. New technology, requirements that rapidly arise with respect to employees really necessitate the ongoing improvement of the existing competencies and professional activity or mastering absolutely new types of it.

Objectives The research identifies crucial issues arising from further training of specialists working in operations management units subordinate to the land reclamation department of the Ministry of Agriculture of the Russian Federation.

Methods The research is based on logic and situational analysis, systematization and statistical method.

Results We substantiated the role of further training, conducted the statistical analysis of the further training scheme in 2013–2015, systematized its modern types. The article examines and determines the practical significance of the further training system at the current development level of education in Russia, and indicated its strengths. We enlisted the contemporary types of further training for land reclamation specialists, proposed the mechanism for professional advancement management and indicated key issues. The article is the first to systematize types of professional advancement in land reclamation and provide the professional advancement management mechanism for specialists in the land reclamation department of the Ministry of Agriculture of the Russian Federation, which shows the interaction with labor market institutions.

Conclusions and Relevance The research specifies the mechanism and tools for addressing crucial issues that arise from professional advancement in regional and federal State-financed institutions for land reclamation and agricultural water supply. The findings may serve for setting national and regional professional advancement programs at different levels of governance.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2019

Please cite this article as: Ugryumova A.A., Pautova L.E., Zamakhovskii M.P., Ezhikova T.S. Modern Issues of Professional Advancement as Part of Training of Land Reclamation Specialists. *National Interests: Priorities and Security*, 2019, vol. 15, iss. 5, pp. 963–979.
<https://doi.org/10.24891/ni.15.5.963>

References

1. Bagramyants N.L., Ivleva M.L. [Problems and prospects of modern vocational education as a dynamic system]. *Izvestiya MGTU MAMI*, 2012, no. 1, pp. 340–345.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/problemy-i-perspektivy-sovremennogo-professionalnogo-obrazovaniya-kak-dinamichnoy-sistemy> (In Russ.)
2. Bobeshko E.V. [Problems and prospects for development of national further training]. *NovaInfo*, 2016, no. 54-2, pp. 210–217. (In Russ.) URL: <https://novainfo.ru/article/8477>
3. Ibragimova O.V., Kuznetsova N.V. [Distance educational technologies in further vocational training]. *Obrazovatel'nye tekhnologii i obshchestvo = Educational Technologies and Society*, 2015, no. 3, pp. 421–435. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantsionnye-obrazovatelnye-tehnologii-v-dopolnitelnom-professionalnom-obrazovanii> (In Russ.)
4. Kovalev V.A. [The system of additional vocational training: The main problems and development prospects]. *Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom = Professional Education in Russia and Abroad*, 2014, no. 4, pp. 8–13. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/sistema-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniya-osnovnye-problemy-i-perspektivy-razvitiya> (In Russ.)
5. Fedorenko V.F. [Scientific and information support of agricultural innovative development: Current situation and prospects]. *Tekhnika i oborudovanie dlya sela = Machinery and Equipment for Rural Area*, 2017, no. 5, pp. 3–9. (In Russ.)
6. Selezneva N.A., Subetto A.I. et al. *Novoe kachestvo vysshego obrazovaniya v sovremennoi Rossii (soderzhanie, mekhanizmy realizatsii, dolgosrochnye i blizhaishie perspektivy): monografiya* [New quality of higher education in today's Russia (content, implementation mechanisms, long-term and immediate prospects): a monograph]. Moscow, Research Center for Problems of Quality Training of Specialists Publ., 1995, pp. 15–45.
7. Kapustyan A.S., Ponomarenko T.S., Kuz'michev A.A. [Structure of operation services of State ameliorative facilities and analysis of their supply on qualifications for personnel]. *Nauchnyi zhurnal Rossiiskogo NII problem melioratsii = Scientific Journal of Russian Scientific Research Institute of Land Improvement Problems*, 2014, no. 2, pp. 186–199. (In Russ.)
8. Kalugina T.G. [A new quality resource. Why should qualifications be certified?]. *Akkreditatsiya v obrazovanii = Accreditation in Education*, 2013, no. 2, pp. 86–87. (In Russ.)
9. Ugryumova A.A., Ol'garenko G.V. [Competence approach in management training of reclamation FGBNU leaders]. *Sovremennye fundamental'nye i prikladnye issledovaniya = Modern Fundamental and Applied Researches*, 2016, vol. 1, no. 2, pp. 271–277. (In Russ.)
10. Novikov V. [The modern system of agricultural professional education and recruitment issues of the Russian agricultural sector]. *Vlast' = The Authority*, 2010, no. 5, pp. 96–103. (In Russ.)
11. Kovalenko E.G. [Monitoring of social and economic stability in development in the rural areas]. *Vestnik Povolzhskogo gosudarstvennogo tekhnologicheskogo universiteta. Ser. Ekonomika i upravlenie = Bulletin of the Volga State University of Technology. Series Economics and Management*, 2012, no. 1 (14), pp. 43–50. (In Russ.)
12. Anisimov O.S. [Acmeological factors of intensification of senior managers' strategic thinking]. *Akmeologiya = Acmeology*, 2016, no. 4, pp. 53–58. (In Russ.)

13. Kuz'mina N.V., Sof'ina V.N. *Akmeologicheskaya kontseptsiya razvitiya professional'noi kompetentnosti v vuze: monografiya* [The acmeological concept for the professional competence development in university: a monograph]. St. Petersburg, Center for Strategic Research Publ., 2012, pp. 85–100.
14. Sink S.D. *Upravlenie proizvoditel'nost'yu: planirovanie, izmerenie i otsenka, kontrol' i povyschenie* [Performance Management: Planning, Evaluation, Control, and Improvement]. Moscow, Progress Publ., 1989, 528 p.
15. *Sovremennye tendentsii sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya regionov: monografiya* [Contemporary trends in the socio-economic development of regions: a monograph]. Kolomna, State University of Humanities and Social Studies Publ., 2017, 209 p.
16. Sigareva Ya.A., Bugaeva M.V. [The specifics of HR management in agriculture]. *Kontsept*, 2017, vol. 24, pp. 25–28. (In Russ.) URL: <http://e-koncept.ru/2017/770452.htm>

Conflict-of-interest notification

We, the authors of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.