

ЭКОНОМИКА И ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 331.105.6

Гилева Кристина Викторовна

кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии управления Сибирского государственного университета путей сообщения, Новосибирск; докторант кафедры инновационного и проектного управления Омского государственного университета им. Ф. М. Достоевского, Омск (РФ).

E-mail: Kristi_1@mail.ru

Солоусова Ксения Валерьевна

старший преподаватель кафедры социальной психологии управления Сибирского государственного университета путей сообщения, Новосибирск (РФ).

E-mail: solxe@mail.ru

Сафронова Оксана Леонидовна

старший преподаватель кафедры социальной психологии управления Сибирского государственного университета путей сообщения, Новосибирск (РФ).

E-mail: safo1999@yandex.ru

РОЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ КОМПЛЕКСОВ В РЕАЛИЗАЦИИ ПАРТНЕРСКОЙ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

Аннотация. Цель статьи – на основе осмысления изменений в процедурах регулирования социально-трудовых отношений определить потенциал современных образовательных комплексов в области формирования национальной системы квалификаций.

Методики и методы. В работе использовались методы анализа, обобщения, систематизации и методика моделирования процессов.

Результаты. Описаны ключевые положения теории непрерывного образования, обеспечивающего сближение требований работодателей с качеством профессиональной подготовки и содержанием образовательного процесса в отраслевых учебных учреждениях. Рассмотрен возможный вклад образовательных комплексов в создание национальной системы квалификаций и профессиональных стандартов. В связи с этим описаны различные формы

партнерства данных комплексов с органами государственной власти, общественными структурами, а также работодателями.

Научная новизна. Предложено понятие бизнес-компетентности, характеризующее способность системы профессионального обучения удовлетворять требования рынка труда посредством активной интеграции образовательных, инновационных и трудовых процессов.

Практическая значимость. Представлена модель взаимодействия образовательных комплексов и субъектов рынка труда, которая может быть реализована при разработке профессиональных стандартов, создании на базе вузов экспертных центров и инновационных площадок, предназначенных для осуществления консультационной деятельности, а также организационно-методического сопровождения процессов формирования системы профессиональной сертификации. Это модель, по мнению авторов, поможет скоординировать содержание профессиональных и федеральных государственных образовательных стандартов.

Ключевые слова: национальная система квалификаций, бизнес-компетенции образовательных комплексов, профессиональные стандарты, федеральные государственные образовательные стандарты.

Gileva Kristina V.

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Department of Social Psychology of Management, Siberian State Transport University, Novosibirsk (RF).

E-mail: Kristi_1@mail.ru

Safronova Oksana L.

Senior Lecturer, Department of Social Psychology of Management, Siberian State Transport University, Novosibirsk (RF).

E-mail: solxe@mail.ru

Solousova Ksenia V.

Senior Lecturer, Department of Social Psychology of Management, Siberian State Transport University, Novosibirsk (RF).

E-mail: safo1999@yandex.ru

THE ROLE OF EDUCATIONAL COMPLEXES IN THE IMPLEMENTATION OF THE PARTNERSHIP MODEL FORMATION OF THE NATIONAL QUALIFICATIONS FRAMEWORK

Abstract. *The aim of the study is to define potential of modern educational complexes in the field of formation of national system of qualifications on the basis of interpretation of procedures changes in regulation of social and labour relations.*

Methods. The methods involve analysis, generalisation, ordering and a technique of modelling of processes.

Results. The authors describe key positions of the theory of the continuous education that provides rapprochement of requirements of employers with quality of vocational training and the content of educational process in the branch educational institutions. The possible contribution of educational complexes to creation of national system of qualifications and professional standards is considered. In this connection various forms of partnership of the given complexes with public authorities, public structures, and also employers are described.

Scientific novelty. The concept of business competence characterising ability of system of vocational training is offered to satisfy the requirement of a labour market by means of active integration of educational, innovative and labour processes.

Practical significance. The presented model of interaction of educational complexes and subjects of a labour market can be realised by working out of professional standards, creation of the expert centers and the innovative platforms intended to realisation of advisory activity on the basis of high schools; and also organizational-methodical support of processes of professional certification system formation. According to authors, this model will help to co-ordinate the content of professional and Federal State Educational Standards (FSES).

Keywords: national system of qualifications framework, the business competence of educational complexes, professional standards, Federal State Educational Standards (FSES).

Включение России в Болонский процесс повлекло за собой принципиальные изменения общей методологии национальной системы профессионального образования. Наиболее значимые преобразования были связаны с реализацией компетентностного подхода в образовательных стандартах третьего поколения, а также с внедрением новой парадигмы непрерывного образования.

Непрерывное образование – концепция образовательной практики, которая провозглашает учебную деятельность неотъемлемой и естественной составляющей частью образа жизни человека. Данная модель образования предусматривает необходимость достройки лестницы обретения знаний новыми ступенями на всех периодах жизненного пути с целью перманентного развития личности и повышения возможностей трудовой и социальной адаптации индивида в быстро меняющемся мире [5].

Содержание непрерывного образования ориентируется на опережение развития общества, карьеры, личных навыков и качеств людей [12]. Такое образование предполагает гибкость системы обучения, разнообразие его форм и методов, возможность их свободного выбора, преемственность и многовариантность общего и профессионального образования. Помимо профессиональных знаний, умений, навыков при таком типе образования важны сам процесс их приобретения и практического приме-

нения, пути и способы самообразования, самостоятельного поиска, работы и потребления информации.

В российской практике модель непрерывного образования реализована в виде системы образовательных комплексов, основанных на идее интеграции в единое учебно-воспитательное пространство разных элементов и ступеней профессиональной подготовки. Полифункциональность и многосубъектность этих комплексов существенно расширяют профессионально-культурный контекст, в котором происходит развитие будущего специалиста. Многоуровневые комплексы позволяют наиболее полно моделировать разные стороны предстоящей профессиональной деятельности, так как студент имеет возможность освоения ее отдельных аспектов на разных уровнях подготовки [6]. В структуру комплексов включены профильные средние специальные (ссузы), высшие (вузы) учреждения, институты повышения квалификации, призванные осуществлять профессиональную социализацию работника на каждом уровне его обучения. Таким образом, профильные образовательные учреждения становятся основными образовательными центрами, которые обязаны обеспечивать реализацию принципов непрерывного образования.

Разумеется, системные преобразования должны сопровождаться качественными изменениями содержания программ профессиональной подготовки, используемых форм и методов обучения, без чего невозможно насытить рынок труда высококвалифицированными специалистами. В данный момент одна из основных проблем – ярко выраженный разрыв между требованиями работодателей и содержанием программ системы профессиональной подготовки, который не позволяет в полной мере реализовать задачи непрерывного образования. Неудовлетворенность работодателей качеством подготовки в отраслевых учебных заведениях подтверждают данные исследований в транспортной отрасли, оборонно-промышленном, строительном, рыбохозяйственном, аграрно-промышленном комплексах, здравоохранении и других секторах народного хозяйства [2, 4, 7]. В наиболее общем виде решение проблемы связано с поиском каналов взаимодействия учреждений профессионального образования, работодателей и органов государственной власти для стабилизации национального рынка труда и эволюционного развития социально-трудовых отношений.

Инновационная экономика требует от вузов качественно новой бизнес-компетенции, под которой мы понимаем способность удовлетворять требования рынка труда посредством активной интеграции образовательных, инновационных и трудовых процессов. Национальным проектом, цель которого – обеспечить динамичное формирование бизнес-компетенций вузов и реализовать партнерскую модель сотрудничества учебных заведений и работодателей, является разработка и внедрение национальной системы квалификаций (НСК).

НСК представляет собой совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников на рынке труда и предложения квалификаций со стороны системы профессионального обучения. НСК включает в себя перечень областей видов экономической деятельности (ВЭД), подсистему профессиональных стандартов (ПС), национальную рамку квалификаций (НРК), подсистему независимой оценки квалификаций и подсистему развития профессиональных квалификаций, в том числе каталоги программ обучения по уровням профессиональной деятельности (рис. 1). Важно отметить, что перечень основных подсистем – типовой для европейских стран, имеющих национальную систему квалификаций [9, 11, 15].



Рис. 1. Основные подсистемы национальной системы квалификаций

Основная задача НСК в свете модернизации системы профессионального образования – выработка базовых требований к компетенциям работников различных сфер деятельности, которые будут определять содержание программ профильных учебных заведений. Переориентировать систему профессионального образования на формирование у выпускников компетенций, удовлетворяющих требованиям работодателя к тому или иному уровню квалификаций и позволяющих выпускникам быстро включаться в профессиональную деятельность, осваивая необходимые знания и умения, может только партнерство и усиление взаимодействия между субъектами рынка труда. В связи с этим в Перечне поручений Президента РФ согласно итогам совещания по вопросам разработки про-

фессиональных стандартов от 09.12.2013 указана необходимость обязательного учета положений профессиональных стандартов при формировании ФГОС ВПО и соответствующих образовательных программ¹.

В процессе формирования и дальнейшего практического применения НСК предусмотрены различные формы взаимодействия государства, работодателей и учебных заведений среднего специального и высшего образования. Помимо предоставления образовательных услуг единые образовательные комплексы могут выполнять важнейшие функции при разработке и внедрении ПС, а впоследствии стать полноправным партнером в реализации НСК (рис. 2).

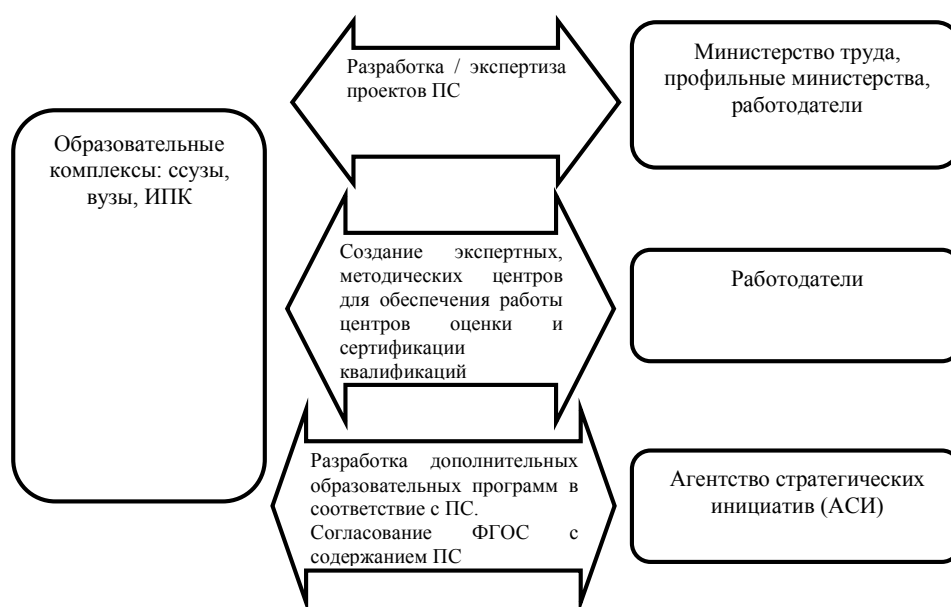


Рис. 2. Формы взаимодействия государства, работодателей и образовательных комплексов в процессе формирования НСК

Остановимся несколько подробнее на тех возможностях, которые открываются перед вузами в связи с развитием НСК. В РФ выбрана и внедряется дуальная модель ее создания, предполагающая распределение функций по инициированию, разработке и внедрению НСК между государственными и бизнес-структурами, т. е. ответственность за разработку и внедрение элементов национальной системы квалификаций несут и государство, и работодатели. Государственные органы обеспечивают инициацию проекта, его

¹ Приказ № 3050 от 9 декабря 2013 г. «Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания по вопросам разработки профессиональных стандартов».

финансовое, методическое и методологическое сопровождение, проводят согласование и утверждение документов. Крупнейшие работодатели и профессиональные объединения участвуют в разработке и обсуждении проектов ПС, а также являются их основными пользователями.

Дуальная модель позволяет активно влиять на этот процесс также руководству и научным коллективам учебных заведений. Причем деятельность в этом отношении может осуществляться в разнообразных формах, в зависимости от выбора стратегического партнера для сотрудничества. В нормативных документах, регламентирующих процесс разработки и внедрения ПС, учебные заведения упоминаются, прежде всего, как потребители данных стандартов. Тем не менее это далеко не единственная возможность для вузов и ссузов принять участие в формировании НСК.

Партнерами со стороны государства в разработке профессиональных стандартов выступают уполномоченные государственные органы и учреждения, прежде всего Министерство труда и социальной защиты РФ и Агентство стратегических инициатив. Первое организует конкурсы на разработку ПС по тем видам деятельности, которые представляют особую значимость для экономики. Соответствующая информация размещается на сайте Министерства, на ее основе вузовские коллективы в качестве направления хозяйственной работы планируют и реализуют ПС.

В третьем квартале 2014 г. на официальном ресурсе «Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты»» [11] из 852 запланированных к концу года документов разработано и размещено 172 профессиональных стандарта, описывающих деятельность работников 17 сфер народного хозяйства (рис. 3).

Сопоставление имеющегося «Реестра профессиональных стандартов»¹ с утвержденными Министерством труда планами² позволяет сделать несколько выводов. При формировании планов разработки ПС использовался подход, принятый в действующих «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих». На первом этапе планирования разработки ПС в качестве критерия для выделения укрупненных групп документов применялись два параметра – отрасль народного хозяйства (образование, здравоохранение, экономика и финансы и т. д.) и категория работников (руководители, специалисты, рабочие). «Реестр профессиональных стандартов» сформирован по принципу выделения областей профессиональной деятельности, каждая из которых включает ра-

¹ Программно-аппаратный комплекс [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru/home>.

² Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2012 г. № 2204-р «Об утверждении Плана разработки профессиональных стандартов на 2012 – 2015 годы».

ботников всех категорий. Различия в подходах к группировке ПС не позволяют в полном объеме сопоставить плановые и фактические показатели по всем направлениям.

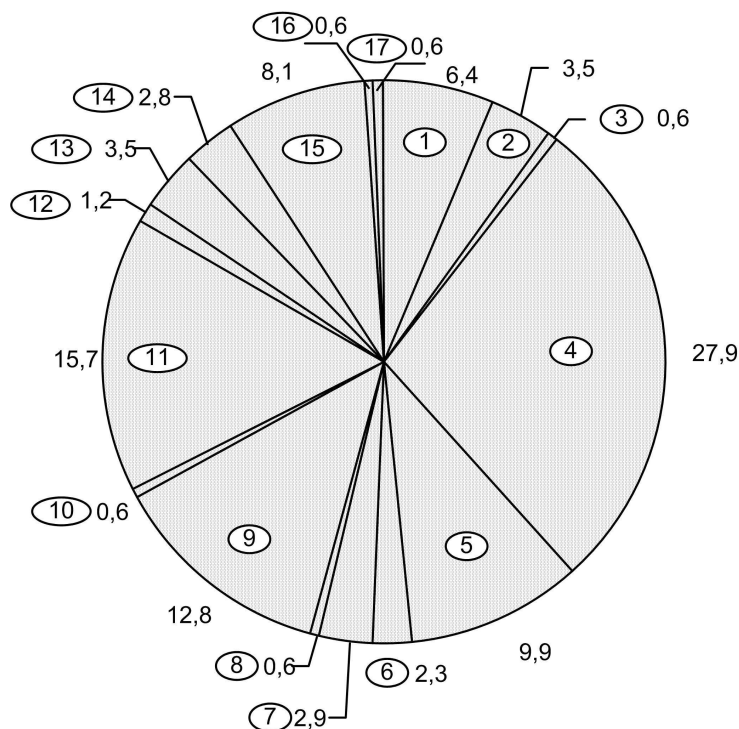


Рис. 3. Соотношение разработанных профессиональных стандартов, регламентирующих трудовую деятельность в различных отраслях народного хозяйства:

- 1 – сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; 2 – рыболовство, рыбоводство; 3– добыча полезных ископаемых; 4 – обрабатывающее производство; 5 – производство и распределение электроэнергии, газа и воды; 6 – строительство; 7 – оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий;
- 8 – гостиницы и рестораны; 9 – транспорт и связь; 10 – финансовая деятельность;
- 11 – операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг;
- 12 – государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование; 13 – образование; 14 – здравоохранение и предоставление социальных услуг; 15 – предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг; 16 – деятельность домашних хозяйств; 17 – деятельность экстерриториальных организаций

В таблице представлено сравнение только по одному критерию, отражающему область профессиональной деятельности, в которой трудится работник.

Соотношение количества запланированных и разработанных профессиональных стандартов по различным отраслям народного хозяйства

Категории работников по отраслям народного хозяйства, заявленные в плане-графике	Количество стандартов, запланированных к разработке	Область профессиональной деятельности, занесенная в реестр ПС	Количество разработанных стандартов	Соотношение планового и фактического показателя, %
1	2	3	4	5
Работники в области образования	25	Образование	1	4
Работники в области здравоохранения	31	–	0	0
Работники учреждений социального обслуживания	8	Социальное обслуживание	9	112
Специалисты в области экономики, финансов, управления и права	25	Финансы и экономика	1	4
Специалисты в области архитектуры, проектирования, геодезии, топографии и дизайна	20	–	0	0
Специалисты в области информационных и компьютерных технологий	30	Связь, информационные и коммуникационные технологии	21	70
Работники в области искусства, культуры, физической культуры и спорта	25	Физическая культура и спорт	5	40
		Культура и искусство	5	
Работники средств массовой информации	30	Средства массовой информации, издательство и полиграфия	10	33
Работники в сфере общественной безопасности	7	Обеспечение безопасности	1	14

1	2	3	4	5
Административные и офисные работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации и ее учетом	20	Административно-управленческая и офисная деятельность	1	5
Работники сельского и лесного хозяйства, рыболовства и рыбоводства	25	Рыбоводство и рыболовство	15	144
		Сельское хозяйство	18	

Предварительный анализ показывает, что недостаточно интенсивно ведется работа по созданию ПС в таких отраслях, как образование, экономика, финансы, управление и право, здравоохранение, административно-управленческая деятельность и др. Приведенные примеры говорят о необходимости более пристального внимания к процессу разработки ПС и привлечения в рабочие группы представителей всех заинтересованных сторон.

Проекты ПС, согласно нормативным документам, должны формироваться преимущественно объединениями работодателей, профессиональными сообществами и иными саморегулируемыми некоммерческими организациями. Образовательные учреждения выступают в роли участников, обеспечивающих основных разработчиков методической и организационной помощью. Однако работодатели далеко не всегда обладают временными и информационными ресурсами, требующимися для полноценного исследования и качественного описания того или иного вида профессиональной деятельности. Более того, в ситуации, когда работодатели демонстрируют крайне низкую осведомленность и заинтересованность в вопросах разработки ПС, именно образовательные учреждения могут (и должны) становиться центрами инициации и координации усилий по развитию стандартизации профессиональной деятельности.

В связи с тем, что большая часть видов профессиональной деятельности пока не стандартизована, этот процесс еще длительное время будет нуждаться в подключении инициативных групп, готовых выступать в качестве создателей и экспертов содержания ПС. Для вузов такая деятельность позволяет не только расширять содержание ПС, учитывая в них наряду с текущими задачами перспективы развития отрасли. Поскольку формирование НСК – государственный проект с утвержденным бюджетом, деятельность по разработке ПС дает возможность вузам привлекать дополнительные финансовые средства и решать задачи коммерциализации научных изысканий.

В 2014 г. целый ряд российских университетов принял участие в объявленных Министерством труда и социальной защиты РФ конкурсах на право формирования ПС по отдельным социально значимым видам профессиональной деятельности. В настоящий момент из 40 официально зарегистрированных разработчиков ПС 16 являются учреждениями профессионального образования, среди них Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», Калининградский государственный технический университет, Санкт-Петербургский государственный университет телекоммуникаций им. проф. М. А. Бонч-Бруевича и др. Опыт подобной деятельности задает ориентиры взаимовыгодного сотрудничества вузов с государственными органами и объединениями работодателей.

Еще одно направление участия образовательных комплексов в процессе формирования НСК связано с созданием на их базе единых экспертных центров, инновационных площадок, предназначенных для осуществления консультационной деятельности, а также организационно-методического сопровождения процесса разработки и внедрения различных элементов НСК. В рамках Концепции федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг.¹ реализуются проекты по созданию подобных площадок – экспертно-методических центров (ЭМЦ) на базе вузов. ЭМЦ в металлургии апробирован в Национальном исследовательском технологическом университете «Московский государственный институт стали и сплавов», ЭМЦ в энергетике – в Ивановском государственном энергетическом университете, ЭМЦ в ракетно-космической отрасли – в Российском государственном технологическом университете им. К. Э. Циолковского.

Статус ЭМЦ позволят вузам оказывать научно-методические и образовательные услуги центрам оценки и сертификации квалификаций. В связи с необходимостью создания сети центров оценки по выделенным областям профессиональной деятельности образовательным комплексам предстоит огромная работа, в том числе на грантовой и коммерческой основе. Эти проекты будут включать в себя:

- разработку процедур, методов и оценочных средств для независимой экспертизы присвоения квалификации работникам;
- обучение экспертов по оценке и сертификации квалификаций;
- экспертное участие в отборе и аудите центров оценки и сертификации квалификаций.

Деятельность ЭМЦ по созданию НСК пока не регламентирована. Согласно «Комплексному плану мероприятий по разработке профессиональных стандартов на 2014–2016 гг.» к первому кварталу 2015 г. должна

¹ Распоряжение Правительства РФ от 07.02.2011 N 163-р «О Концепции федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы». [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/12382.html>.

быть подготовлена нормативная правовая база по вопросам формирования отраслевых советов развития квалификаций и центров по независимой оценке профессионального уровня квалификаций¹.

Другая форма оказания консалтинговых услуг, касающихся задач развития НСК, предполагает получение вузом статуса федеральной инновационной площадки (ФИП). Этот статус предоставляет возможности учебным заведениям при поддержке Министерства образования реализовывать инновационные проекты по внедрению новых элементов содержания образования в соответствии с переходом на систему ПС; разрабатывать новые профили и специализации, исходя из запросов рынка труда; использовать новые формы, методы и средства обучения, максимально удовлетворяя запросы работодателей на квалификации выпускников образовательных комплексов. Так, в качестве проекта, решающего актуальные проблемы внедрения НСК в формате ФИП, в 2014 г. был проведен отбор инновационных площадок для внедрения элементов дуального обучения в образовательный процесс [8].

Третий вектор, включающий образовательные комплексы в процесс формирования НСК, – их сотрудничество с автономной некоммерческой организацией «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» (АСИ). Ее цель – помощь в самореализации молодым амбициозным лидерам, способным вывести Россию на передовые позиции в мире, построить страну, в которой хочется жить и работать [1]. Партнерство между вузами и Агентством возможно в нескольких направлениях, связанных с участием в образовательных проектах АСИ, а также в разработке и реализации мероприятий дорожной карты «Создание Национальной системы компетенций и квалификаций» [3] (рис. 4). Цель создания такой системы – поиск баланса между действиями государства, бизнеса и граждан по быстрой и эффективной подготовке для экономики высококвалифицированных кадров с заданным набором квалификаций и компетенций, необходимых для повышения глобальной конкурентоспособности российских компаний. Создание дорожной карты – комплексный проект, в котором в 2012–2013 гг. приняли участие более 100 организаций.

В соответствии с Указом Президента РФ № 596 от 7 мая 2012 г. «О долгосрочной государственной экономической политике» до 2020 г. государственные структуры должны подготовить квалифицированные кадры для 25 млн высокопроизводительных рабочих мест. Система профессионального образования с 2013 по 2020 г. сможет обеспечить заполнение около 5 млн таких мест. В этот период в России должна существенно повыситься конкурентоспособность выпускников на рынке труда. Дорож-

¹ Распоряжение Правительства РФ № 487-р от 31 марта 2014 г. «Об утверждении Комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014–2016 годы».

ная карта предполагает, что к 2020 г. доля граждан, проходящих профессиональное обучение или получающих дополнительное профессиональное образование, составит до 50% от требуемого количества работников. Остальные вакансии будут заполняться людьми, достигшими необходимого квалификационного уровня на базе электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

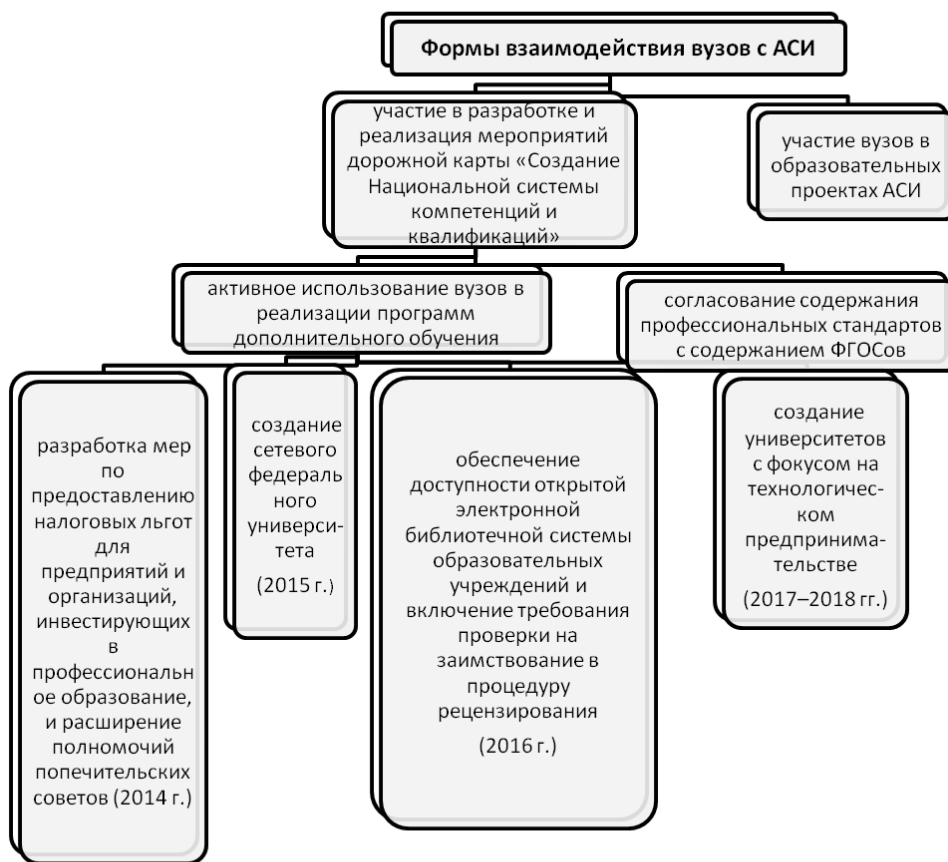


Рис. 4. Формы взаимодействия вузов с Агентством стратегических инициатив

Мероприятия, связанные с развитием профессионального образования в нашей стране, должны сопровождаться согласованием содержания профессиональных и федеральных государственных образовательных стандартов. Оба типа документа должны стать неотъемлемой частью новой национальной системы квалификаций в России, профессиональные стандарты при этом следует рассматривать как основу прикладной со-

ставляющей ФГОСов, что может быть реализовано в ближайшей перспективе при внедрении образовательных стандартов четвертого поколения.

Возможны два варианта сопряжения содержания профессиональных стандартов с образовательными стандартами и программами:

- обязательное соответствие образовательных и профессиональных стандартов, закрепленное в нормативно-правовой базе;
- рекомендательный характер профессиональных стандартов при введении ключевых показателей эффективности (КПЭ) для вузов для обеспечения востребованности выпускников работодателями.

АСИ придерживается второго варианта через финансирование бюджетных мест в образовательных учреждениях: 60% финансирования на входе и 40% после выпуска и трудоустройства по специальности.

Таким образом, инновационная экономика ставит перед субъектами рынка труда качественно новые задачи, которые предполагают системные решения: глубокую интеграцию этапов профессиональной подготовки и дальнейшего профессионального развития работников, создание механизмов независимой оценки квалификаций выпускников и специалистов, формирование условий для эффективного функционирования мирового рынка труда. Развитие НСК определяет качественно новый запрос на развитие бизнес-компетенций единых образовательных комплексов, в связи с чем на сегодняшний день основной задачей профильных учебных учреждений является демонстрация активной позиции в налаживании взаимодействия с работодателем, усиление маркетингового подхода в закреплении роли образовательных центров в формирующейся национальной системе квалификаций.

*Статья рекомендована к публикации
д-ром экон. наук, проф. А. Г. Мокроносовым*

Литература

1. Агентство стратегических инициатив [Электрон. ресурс]. Режим доступа: http://asi.ru/about_agency/.
2. Волкогон В. А. Формирование отраслевой системы подготовки кадров рыбохозяйственного комплекса России // Экономика и управление. № 9. 2009. С. 51–59.
3. Дорожная карта «Создание Национальной системы компетенций и квалификаций» в рамках Национальной предпринимательской инициативы по улучшению инвестиционного климата в Российской Федерации Агентства стратегических инициатив по продвижению новых проектов [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://asi.ru/npi/nskk/>.
4. Лебедев А. Сотрудничество кооперативных вузов с субъектами АПК: региональный аспект / А. Лебедев, Е. Кузнецов [Электрон. ресурс]. Режим доступа: http://www.mcx.ru/documents/document/show_print/4242..htm.
5. О концепции непрерывного образования в Российской Федерации // Аналитический вестник. Серия: Законодательное обеспечение развития науки, образования, здравоохранения, культуры. Вып. 14. Москва, 2009.

6. Разуваев С. Г. Многоуровневый образовательный комплекс как фактор оптимизации профессиональной социализации будущего специалиста // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В. Г. Белинского. 2012. № 28.

7. Резолюция Саммита деловых кругов «Сильная Россия – 2014», Москва, Государственный музей-заповедник «Царицыно», 1 июля 2014 г. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.sdkrussia.ru/arkhiv-meropriyatij/2014-god/itogovaya-rezolyutsiya-2014.html>.

8. Федеральные инновационные площадки [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://fip.kpmo.ru/>.

9. Australian Qualifications Framework [Electronic resource]. Available at: <http://www.aqf.edu.au/>.

10. New Zealand Qualifications Framework [electronic resource]. Available at: <http://www.nzqa.govt.nz/studying-in-new-zealand/understand-nz-quals/nzqf/>.

11. The framework for higher education qualifications in England, Wales and Northern Ireland [Electronic resource]. Available at: <http://www.qaa.ac.uk/en/Publications/Documents/Framework-Higher-Education-Qualifications-08.pdf>.

12. Towards an institutional strategy for Lifelong Learning in Higher Professional Education: FLLLEX project: Results and Recommendations. URL: http://shared.khleuven.be/content/bijlgen/FLLLEX_Towards_an_Institutional_Strategy_for_LLL.pdf.

References

1. Agentstvo strategicheskikh iniciativ. [Strategic Initiatives Agency]. Available at: http://asi.ru/about_agency/. (In Russian)

2. Volkogon V. A. Formirovanie otraslevoj sistemy podgotovki kadrov rybohozjajstvennogo kompleksa Rossii. [Supporting industry training system Russian fishing industry]. *Economica i menedjment. [Economy and management]*. 2009. № 9. P. 51–59. (In Russian)

3. Dorozhnaja karta «Sozdanie Nacional'noj sistemy kompetencij i kvalifikacij» v ramkah Nacional'noj predprinimatel'skoj iniciativy po uluchsheniju investitsionnogo klimata v Rossijskoj Federacii Agentstva strategicheskikh iniciativ po prodvizheniju novyh proektov. [Roadmap «Establishment of a National System of competences and qualifications» (hereinafter – NJC) under the National entrepreneurial initiatives to improve the investment climate in the Russian Federation Agency for Strategic Initiatives to promote new projects.]. Available at: <http://asi.ru/npi/nskk/>. (In Russian)

4. Lebedev A. Sotrudnichestvo kooperativnyh vuzov s sub#ektami APK: regional'nyj aspekt. [Cooperation with universities cooperative agribusiness entities: a regional perspective]. Available at: http://www.mcx.ru/documents/document/show_print/4242.htm. (In Russian)

5. O koncepcii nepreryvnogo obrazovanija v Rossijskoj Federacii. [On the concept of lifelong education in the Russian Federation]. *Analiticheskij vestnik. [Analytical Bulletin. Serija: Zakonodatel'noe obespechenie razvitija nauki, obrazovanija, zdravoohraneniya, kul'tury. [Series: Legislative support for the development of science, education, health, culture]*. 2009. Issue 14. (In Russian)

6. Razuvaev S. G. Mnogourovnevyy obrazovatel'nyj kompleks kak faktor optimizacii professional'noj socializacii budushhego specialista. [Multilevel educational complex as a factor optimization professional socialization of future specialist]. *Izvestija Penzenskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. V. G. Belinskogo*. [News of Penza State Pedagogical University]. 2012. № 28. (In Russian)

7. Rezoljucija Sammita delovyh krugov «Sil'naja Rossija – 2014», Moskva, Gosudarstvennyj muzej-zapovednik «Caricino», 1 ijulja 2014 g. [Resolution of the Summit business' strong Russia – 2014 «Moscow, The State Museum-Reserve Tsaritsyno», 1 July, 2014]. Available at: <http://www.sdkrussia.ru/arkhiv-meropriyatij/2014-god/itogovaya-rezolyutsiya-2014.html>. (In Russian)

8. Federal'nye innovacionnye ploshhadki. [Federal innovative platform]. Available at: <http://fip.kpmpo.ru/>. (In Russian)

9. Australian Qualifications Framework. Available at: <http://www.aqf.edu.au/>. (Translated from English)

10. New Zealand Qualifications Framework. Available at: <http://www.nzqa.govt.nz/studying-in-new-zealand/understand-nz-quals/nzqf/>. (Translated from English)

11. The framework for higher education qualifications in England, Wales and Northern Ireland. Available at: <http://www.qaa.ac.uk/en/Publications/Documents/Framework-Higher-Education-Qualifications-08.pdf>. (Translated from English)

12. Towards an institutional strategy for Lifelong Learning in Higher Professional Education: FLLLEX project: Results and Recommendations. Available at: http://shared.khleuven.be/content/bijlgen/FLLLEX_Towards_an_Institutional_Strategy_for_LLL.pdf. (Translated from English)

УДК 378

Спирина Наталья Александровна

кандидат экономических наук, начальник отдела образовательного маркетинга, старший преподаватель кафедры экономической теории Уральского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Екатеринбург (РФ).

E-mail: natalya.spirina@uara.ru

МУЛЬТИСЕНСОРНЫЙ БРЭНДИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ОБРАЗА ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Аннотация. Целью данной статьи является обоснование актуальности применения сенсорного брендинга в сфере высшего образования и разработка алгоритма формирования образовательного бренда, основанного на использовании органов чувств потребителя: слуха, зрения, осязания, обоняния и вкуса.

Методика и методы. В ходе исследования применялись методы научной абстракции, моделирования, системного анализа и синтеза.