

## Профессиональные и образовательные стандарты в системе управления образованием и рынком труда: русская и зарубежная практика

Задачи по повышению конкурентоспособности российской экономики актуализировали проблему совершенствования трудовых ресурсов и развития человеческого капитала. Это обуславливает создание инновационной инфраструктуры регулирования трудовых отношений и образовательных траекторий с учетом европейского опыта реформ в области образования и труда. Разработаны механизмы по сопряжению профессионального образования и обучения с требованиями рынка труда (через квалификационные рамки, профессиональные и образовательные стандарты, унификации систем сертификации и взаимозачетов, а также через поддерживающую организационную структуру) как на национальном, так и международном уровне, что получило закрепление в нормативно-правовом поле социально-трудовых отношений.

*Ключевые слова:* Болонский процесс, Копенгагенский процесс, профессиональное образование и обучение, Квалификационная рамка, профессиональный стандарт, образовательный стандарт.

Активизация дискуссий среди вузовских и бизнес-кругов вокруг профессиональных и образовательных стандартов обусловлена подписанием Президентом закона РФ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статьи 11 и 73 ФЗ «Об образовании в РФ»<sup>1</sup>, благодаря которому с июля 2016 г. вступает в силу *обязательное* использование профессиональных стандартов (далее – ПС) при их наличии в кадровом документообороте. Этот закон уточняет порядок разработки, утверждения и применения ПС, а также закрепляет их роль в формировании требований к результатам освоения образовательных программ, тем самым

обеспечивая связь рынка труда и образования. Осмыслению перспектив внедрения ПС посвящены труды научного коллектива под руководством Н.И. Архиповой<sup>2</sup>. В решениях правительства РФ отражен апробированный международный опыт реформ в области регулирования социально-трудовых отношений, вызванных необходимостью повышения эффективности экономики и развития социальной сферы.

### Генезис реформ в сфере труда, занятости и образования

Можно выделить несколько факторов, детерминирующих конструирование новых институтов в сфере труда, занятости и образования, но при этом идентичных для разных стран. Во-первых, демографические проблемы в развитых странах вызывают хронический дефицит трудовых ресурсов, что объясняет миграционную политику стран Евросоюза. На Давосском форуме 2016 г. глава МВФ К. Лагарф объяснила, что «при условии успешной и быстрой интеграции мигрантов в европейский трудовой рынок в 2020 г. дополнительный рост ВВП может составить 0,25% для всего ЕС и в пределах 0,5–1,1% для Австрии, Германии, Швеции»<sup>3</sup>.

Во-вторых, общее повышение мобильности населения и, в частности, миграция ставят задачи не только по трудоустройству, но прежде всего рационального использования имеющегося потенциала кадров и их квалификации. Масштаб людских потоков можно представить по данным ООН: «...в 2010 г. из 214 млн международных мигрантов в мире 50 млн проживали в Северной Америке и 70 миллионов в Европе»<sup>4</sup>. Есть прогнозы, что «дефицит рабочей силы на рынке труда РФ возрастет до 18–20 млн к 2025 г.»<sup>5</sup> Такое перемещение масс трудоспособного населения требует унификации системы оценки качества заявляемых профессиональных компетенций и, соответственно, сопоставимости и достоверности сертификатов о полученном образовании в разных странах.

В-третьих, происходит рост по экспоненте информационной энтропии, приводящей к быстрому устареванию знания как научного, так и специализированного отраслевого. Например, «в бизнесе знания устаревают каждые 2 года; в металлургии 3,9 года; в химической промышленности 4,8 года; в рекламе 5 лет и т. д.»<sup>6</sup>, что требует регулярного выделения времени и ресурсов на поиск обновленной информации или периодического обучения.

В-четвертых, использование общепризнанных и единообразных в международной практике подходов к кадрам связано с функционированием фондового рынка, поскольку в индикаторах, повышающих рейтинг компании, учитывается качество трудовых ресурсов. 150 крупнейших российских работодателей прошли ПРО и делают отчеты по международным нормам.

В-пятых, интеграционные процессы в бизнес-среде (создающие зарубежные представительства компаний, международные инвестиционные проекты, совместные предприятия или совместные доли компаний) требуют унификации в бизнес-практиках, в делопроизводстве и в отчетности, в том числе в кадровых вопросах. В России функционирует около 24 тысяч предприятий и организаций с участием иностранного капитала<sup>7</sup>.

В-шестых, влияют на институционные инновации в сфере труда внедрение систем менеджмента качества и упрощение прохождения аудита по системе международных процессуальных стандартов ISO 9000 – 22000, где также учитывается кадровая политика предприятия. Ежегодный обзор ISO «Survey – 2014»<sup>8</sup> показывает, что в мире 1 609 294 компаний получают сертификаты данного типа.

Строительство единых экономических пространств определяет единые подходы к оценке трудовых ресурсов, сертификации кадров и принципов их совершенствования. Создается универсальный механизм сопряжения системы профессионального образования и обучения (далее – ПОО, *англ.* Vocational Education and Training (VET)) разных стран с потребностями рынка труда. С этой целью требования со стороны работодателя должны быть формализованы и унифицированы через нормативы, квалификации, стандарты и т. п. Следующий шаг – интернирование данных требований в систему образования, верификацию получаемых результатов образования, стимулирование участия работников в постоянном повышении квалификации.

### Конструирование единого образовательного пространства ЕС

Реформирование трудовых отношений на новом глобальном уровне решалось в рамках стратегии занятости и экономического развития всего Евросоюза через принятие ряда нормативных документов, создание специализированных институтов и учреждений, что закрепляется в документах двух мега-программ, называемых процессами. Во-первых, Болонский процесс по созданию

единого пространства высшего образования, ориентированный на регулирования вопросов высококвалифицированных кадров. Во-вторых, так называемый Копенгагенский процесс (известный в России только в узких специализированных кругах), связанный с развитием обучения на разных уровнях и вовлекающий в этот процесс различных заинтересованных акторов, помимо образовательных структур, союзы работодателей и работников, называемые в документах социальными партнерами. Хронология международных событий раскрывает корреляцию двух процессов, Болонского и Копенгагенского, объясняет ожидаемые нововведения в системе образования РФ и в нормативно-правовом обеспечении трудовой деятельности.

Регулярно вопросы о необходимости создания инфраструктуры и нормативной базы для развития ПОО в Европе стали поднимать с середины 70-х годов. В результате возникло «специализированное агентство» в сфере образования – Европейский центр по развитию профессионального образования (*фр.* Cedefop – Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle), которое с 1975 г. ведет исследования и организует различные мероприятия, связанные с реализацией политики ЕС в данной сфере.

В 1994 г. на заседании Генеральной Ассамблеи ООН (Вена) была принята официальная прокламация «Декады ООН по правам человека в образовании на 1995–2004 гг.». Общей платформой стало «уважение прав человека на образование и фиксация соответствующей структуры направлений действий в национальном законодательстве»<sup>9</sup>, но при этом каждая страна имела право искать собственный путь совершенствования системы образования. С этого же года начинает работать «Европейский фонд образования» (ЕФО – ETF – European Training Foundation) в статусе агентства ЕС, готовя почву для выработки всеобщего консенсуса. «Конвенция о признании квалификаций, относящихся к высшему образованию в Европейском регионе» (Лиссабон, 1997) является установочным документом всей нормативно-правовой базы международного сотрудничества более чем 50 стран мира (Европа, СНГ, а также Австралия, Израиль, Канада, США) в области образования. Под «квалификациями» в Конвенции подразумевались самые разные документы (аттестаты, дипломы и академические справки о прохождении периодов обучения), подтверждающие полученное образование или академическое признание.

Старт Болонскому процессу был дан в 1999 г. в Болонье, после подписания министрами образования 29 стран Европы «Декларации о формировании единого Европейского пространства для выс-

шего образования». К реализации данного процесса через четыре года присоединилась Россия (парафировав в 2003 г. в Берлине Декларацию вместе с 17 странами). Благодаря работе ETF и Cedefop, которые за этот период опубликовал несколько томов материалов по разработке и применению стандартов в системе образования, со всеми участниками было согласовано, что любой современный стандарт ПОО должен включать как минимум три следующих компонента: 1) требования в трудовой сфере; 2) требования в области обучения; 3) требования в области оценки результатов обучения<sup>10</sup>.

Квалификация определяется как «официальный результат процедур оценки и официального признания, который присуждается при условии принятия решения уполномоченным органом о достижении индивидумом результатов обучения в соответствии с определенными стандартами»<sup>11</sup>. Возможность объективной оценки результатов обучения должна поощрять развитие личных «траекторий обучения» (формального и неформального характера) человека, так называемая концепция образование в течение всей жизни (*англ.* Lifelong learning, LLL).

Лиссабонская резолюция (принята на заседании Европейского совета в 2000 г.) содержит тезис о построении «экономики, основанной на знаниях» как средства повышения конкурентоспособности Европы в мире. В реализации Лиссабонской декларации (резолюции) участвует 31 страна и Европейские социальные партнеры (Европейская конфедерация профсоюзов, Союз конфедераций промышленников и работодателей Европы, Европейская ассоциация малых и средних ремесленных предприятий, Европейский центр предприятий с частичным участием государства и предприятий общего экономического интереса и т. д.). Таким образом, новые документы объединяют разных субъектов на рынке труда и образования, заинтересованных в совершенствовании человеческого капитала, социальной политики и политики в области занятости.

Два года шел поиск рабочих решений для интеграции образовательных систем разных стран, в результате чего в Копенгагене в 2002 г. была подписана Декларация Европейской комиссии и министров образования европейских стран по развитию сотрудничества в области ПОО в Европе, которая инициировала так называемый Копенгагенский процесс. Декларация ставит три основные задачи: 1) создание общего политического измерения вследствие реформирования национальных систем ПОО; 2) разработка общих европейских структур и инструментов, повышающих прозрачность и качество компетенций и квалификаций; 3) сотрудничество в це-

лях взаимного обучения на европейском уровне и вовлечение всех заинтересованных сторон на национальном уровне.

Различные коммюнике в рамках этого процесса были подписаны в Маастристе (2004), Люксембурге и Бергене (2005), Хельсинки (2006), Бордо (2008), Брюгге (2010). В итоговых документах закрепляются конкретные инструменты решения задач Копенгагенского процесса как механизма реализации Европейской стратегии «Образования и обучения 2020» (ET2020):

- EUROPASS единая основа для прозрачности квалификаций и компетенций, введена с 2005 г., включает пять документов: европейское резюме, документ о языковой компетентности, сертификаты, связанные с обучением, приложения к дипломам о высшем образовании и о начальном профессиональном;
- Европейская кредитная система (European Credit Transfer System ECTS);
- Европейская система обеспечения качества ПОО.

Начала работать интерактивная информационная система на 22 языках мира – Ploteus ([www.ploteus.net](http://www.ploteus.net)).

Болонский процесс, ограниченный тремя контурами высшего образования, стал частью Копенгагенского. Интеграция двух процессов реализована в Европейской рамке квалификаций (EQF – European Qualification Frame), внедряемой с 2008 г. Эта рамка содержит описание (дискрипты) восемь уровней, в терминах знаний (knowledge), умений (skills) и компетенций (competence), которые определяют качественное отличие квалификаций одного уровня от другого и процедуру их достижения. В рекомендациях Европейского парламента сказано, что к 2020 г. персональные квалификационные свидетельства должны содержать данные о соответствии конкретному уровню EQF<sup>12</sup>.

Следующий этап предполагает экстраполяцию этих квалификационных норм на различные виды занятости или профессии. Возникают две задачи: во-первых, создание отраслевых квалификационных рамок, во-вторых, описание норм и правил в различных профессиональных видах деятельности и соответствующих профессиональных занятий в связи с уровнями квалификаций, что подразумевает разработку ПС.

Непосредственно в разработку профессиональных и образовательных стандартов включены Европейский центр высшего образования ЮНЕСКО, европейская сеть служб занятости, европейская сеть национальных информационных центров по вопросам признания академических квалификаций, учрежденная Советом

Европы и ЮНЕСКО, структуры Международной организации труда (МОТ). С целью общественного обсуждения и признания предлагаемых разработок были созданы виртуальные сообщества с участием чиновников ЕС, специалистов и социальных партнеров. Реализация поставленных задач, идет в разных странах с разным успехом (наиболее успешный опыт создания инфраструктуры ООП, в том числе по разработке ПС, в Великобритании).

### Российские реалии

В публичном дискурсе России понятие профессиональных стандартов (далее – ПС) актуализировалось с начала XXI в. благодаря нескольким инициативам предпринимательских кругов, поддержанным правительством. Но до 2012 г. было утверждено всего около 70 ПС. Импульсом к разработке ПС послужила статья Президента РФ в Комсомольской правде в 2012 г., где он поднимал проблемы работы «социальных лифтов» через индивидуальные карьерные траектории, которые могут поддержать механизмы, повышающие достоверность оценки квалификации нанимаемого сотрудника со стороны работодателя. В этом материале была поставлена конкретная задача перед правительством РФ, которое должно «в сотрудничестве с профессиональными и предпринимательскими объединениями, а также университетами создать “Национальный план развития профессиональных стандартов”<sup>13</sup>. Статья демонстрировала понимание на высшем уровне, необходимости сопряжения не только интересов, а и алгоритмов развития трех акторов: трудовых ресурсов (работников), работодателей и образовательных учреждений.

За последующие три года структурами «Министерства труда и социальной защиты РФ» были разработаны инструментарий для создания и внедрения ПС, включающий Правила разработки, утверждения и применения ПС, соответствующие методические рекомендации по их оформлению (макеты), процедуру его легитимизации, в том числе через общественное обсуждение.

Фактически государство сняло с себя ответственность за разработку ПС, пошло по принципу «открытых ресурсов» (crowdsourcing), позволив принимать участие в разработке и ее экспертизе любым инициативным группам и даже частным лицам, так или иначе подтверждающим свою принадлежность к определенной отрасли или виду занятий. Для этого открыта информационная автоматическая система «Профессиональный стандарт» <http://profstandart.rosmintrud.ru>, где представлена вся нормативная база, а также

можно заявить о начале работы над ПС и «забронировать» определенное направление на полтора года (условие первичности подаваемой заявки).

Начал действовать Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, аккумулирующий интеллектуальные ресурсы бизнеса, образования и профсоюзов, главными целями которого является координация деятельности по «приведению федеральных государственных стандартов профессионального образования в соответствие с профессиональными стандартами; по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования; по формированию системы независимой оценки профессиональной квалификации»<sup>14</sup>. Структура совета и персональный состав участников (главы трех министерств, руководители крупных промышленных союзов, отраслевых общественных организаций, госкорпораций, а также ректоры крупнейших университетов) свидетельствуют о комплексном подходе к решению поставленных задач и больших полномочиях данного органа. Межведомственная площадка консолидирует профессиональное и сообщество и должна снимать противоречия между интересами субъектов. Именно этот орган выносит решение об утверждении ПС.

Несмотря на созданную инфраструктуру, выделяемые целевым назначением средства для разработки ПС, а также информационную и технологическую поддержку, план по внедрению 800 ПС на 2014 г. был выполнен только в следующем году. А утвержденные стандарты неоднозначно восприняты профессиональным сообществом, прежде всего в части описания ПС видов деятельности, где требуется высшее экономическое или гуманитарное образование. Совмещение ПС и ФГОС вообще единичны. Объясняются возникающие противоречия несколькими причинами.

Во-первых, производственные процессы в двух базовых структурах, отвечающих за преобразования в области образования, труда и занятости (Министерство труда и социальной защиты и Министерство образования), протекают асинхронно, что вызывает искусственное затормаживание многих нововведений. После утвержденного в 2005 г. приказом Минобрнауки РФ «Плана мероприятий по реализации положений Болонской декларации в системе высшего профессионального образования РФ на 2005–2010 гг.» вводятся уже третьи версии Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (далее – ФГОС) (при этом их содержание требует очередных редакций). Специалисты Национального фонда подготовки кадров считают, что инстру-

ментарий Болонского процесса используется недостаточно эффективно, включая «Европейский проект глобального продвижения профессионального высшего образования, Управленческий комитет Совета Европы по высшему образованию и исследованиям, Программу международного образования, а также более элементарные и привычные инструменты, UNESCO-CEPES, OECD (IMHE, ANELO), болонские семинары, тематические сети и т. д.»<sup>15</sup>

Минобрнауки РФ в 2007 г. смогло утвердить конгруэнтную европейской Национальную рамку квалификаций РФ, разработанную на основании Соглашения о взаимодействии с Российским союзом промышленников и предпринимателей<sup>16</sup>. Методических рекомендаций для разработки отраслевых квалификационных рамок (одной из задач кадровой политики) в настоящее время не существует, не назначена уполномоченная структура, отвечающая за это.

Во-вторых, добровольный характер участия в Копенгагенском и Болонском процессах предполагает свободу действий в принятии рекомендованных нормативов. Если национальная квалификационная рамка корреспондируется с рамкой ЕС, то описание видов деятельности и видов занятости, занесенных в ОКВЭД РФ (Общероссийский классификатор видов экономической деятельности) и ОКЗ РФ (Общероссийский классификатор занятий), имеет существенные различия с мировой практикой.

В системе МОТ (Международной организации труда)<sup>17</sup> разработан Международный стандарт классификации видов деятельности ISCO (International Standard Classification Occupations) с девятью квалификационными уровнями. Стандарты МОТ и ОКЗ РФ (также имеющий девять уровней в соответствии с квалификационной рамкой) отличаются структурой, выбраны разные основания для типизации видов занятий и их описания. Например, группа высшей квалификации МОТ разделена по четырем «подгруппам» на основании областей деятельности: 11 – руководители, старшие должностные лица и законодатели; 12 – административные и коммерческие руководители; 13 – менеджеры в области производства и специализированных услуг; 14 – менеджеры в сфере гостеприимства, розничной торговли и других услуг. В ОКЗ РФ «первая укрупненная группа» – «руководители органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий» – имеет три подгруппы, выделенные по принципу меры ответственности и масштаба деятельности.

В отечественных классификаторах деятельность в области рекламы и связей с общественностью относится к различным видам

и группам. В ОКЗ РФ в «укрупненной группе» второго уровня «специалисты высшего уровня квалификации» в разных базовых группах находятся «специалист по рекламе» (№ 2413) и «специалист по связям с общественностью» (№ 2419). Стандарт МОТ имеет общую группу «менеджеры по рекламе и связям с общественностью» (№ 1222), относящуюся к первому разряду «высшей управленческой квалификации». Таким образом, «реклама и связи с общественностью» определяются как единый вид занятий, представляющий идентичный набор требований к квалификации. Можно предположить, что именно данный документ МОТ послужил созданию в 2010 г. единого образовательного направления в ФГОС «Реклама и связи с общественностью». Но российское профессиональное сообщество в этой сфере не интегрировано ни на уровне формальных документов, ни на уровне профессиональных практик и структур саморегулирования.

В-третьих, в сфере образования и на рынке труда используется разная лексика и терминология, в том числе в его нормативно-правовом формате, к чему уже приспособилось профессиональное сообщество (благодаря контролю за соответствующим документооборотом трудовых инспекций). ПС посвящен виду деятельности. Для рабочих специальностей деятельность конкретна и связана с простым предметом труда, поэтому ПС достаточно четко описывает весь функционал. Проблемы возникают как на этапе названия ПС, так и во время описания общепрофессиональных функций «офисного» работника в разных областях, т. е. деятельность в сфере интеллектуального труда и управления. Чаще всего ПС называется «специалист в области данной деятельности» (более 70% названий). Казус в том, что в образовательной иерархии отсутствует понятие «специалист».

Интегральное понятие «компетенция» во всех нормативных документах, исходящих от Министерства образования, не адекватно адаптировано к российской действительности. Показатели уровней квалификации в трудовых нормативах не оформляются в виде компетенций. В «Макете ПС» трудовая функция описывается через «трудовые действия», «знания», «навыки», что будет включаться в кадровый документооборот. В разъяснениях Минтруда по использованию данных нормативов сказано, что «при установлении квалификационных и профессиональных требований к соискателям и работникам ПС являются ориентирами и могут применяться в части наименования должностей, профессий и специальностей, определения трудовых функций, требований к образованию и опыту работы с учетом особенностей, обусловлен-

ных технологией и организацией производства и труда у данного работодателя»<sup>18</sup>.

В-четвертых, опыт показал, что отдельные инициативы, поощряемые данной «открытой» системой разработки ПС, могут нарушать логику функционирования трудовых процессов отрасли или направления. Например, 26 декабря 2014 г. был выпущен Приказ Минтруда «Об утверждении ПС «Специалист в области маркетинга детских товаров». Разработчиком выступила Некоммерческая организация «Ассоциация предприятий индустрии детских товаров» (АИДТ), г. Москва», при этом ПС самой маркетинговой деятельности (которая имеет разные направления и функции) не существует. Создан прецедент по соединению вида деятельности с узкоспециализированным сектором экономики, что ограничивает оценку квалификации в данной области, усложняет его использование в ФГОС.

Необходимо учитывать, что в общей международной практике различные виды производственной деятельности унифицированы через стандарты Международной организации по стандартизации (International Organization for Standardization, ISO). Адаптацией этих стандартов в России занимается Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии (Ростехрегулирование). В новом тысячелетии начинают прописываться стандарты интеллектуальной деятельности и бизнес-процедур («Менеджмент качества» серии ISO 9000:2005). Появляются более узкие стандарты управленческих видов деятельности, например ГОСТ ИСО 10006-2005 «Руководство по менеджменту качества при проектировании». Ростехрегулирование накопило колоссальный опыт по оформлению не только технических, но и процессуальных стандартов, который необходимо использовать, но как актор преобразований в сфере труда и образования агентство (хотя бы как эксперт) нигде не заявлено.

В создании публично одобряемых механизмов регулирования трудовых отношений и образования, устанавливающих четкие критерии по разработке, официальному признанию, утверждению, использованию и пересмотру профессиональных квалификаций, заинтересованы различные субъекты хозяйственной деятельности:

- 1) работодатели (для них стандартизация экономит ресурсы при трудоустройстве и минимизирует трудовые конфликты);

- 2) рекрутинговые агентства и кадровые службы компаний (ПС призваны оптимизировать поиск сотрудников, упростить делопроизводство);

- 3) образовательные учреждения (ориентация образовательных программ на ПС создаст лучшие начальные условия для вы-

пускников на рынке труда, что повышает показатели эффективности вуза);

4) государственные структуры, регулирующие коммерческую деятельность, трудовые отношения и занятость населения (стандартизация нормативно-правовой базы упрощает сбор информации, ее анализ и контроль хозяйственной деятельности);

5) сами работники отраслей, которые могут получить независимую аттестацию своих профессиональных навыков, подтвердить или повысить квалификацию и улучшить условия и оплату труда;

6) отраслевые общественные организации, развивающие новые виды деятельности по сертификации квалификаций работников, образовательных программ и т. д.

Внедрение ПС на локальном уровне будет содействовать повышению конкурентоспособности отдельных предприятий<sup>19</sup>, а планируемые системные реформы – национальной экономики в целом.

При отсутствии ПС многих видов деятельности идет модернизация ФГОС через усиление разных форм практик, обязательность участия представителей работодателей в итоговой аттестации выпускника, общественную аккредитацию образовательных программ (через союзы работодателей). Перспектива развития событий, связанных с новыми версиями ФГОС, иллюстрируется последовательностью учреждения двух стандартов. Приказом Минтруда РФ, подписанным 6 октября 2015 г., вводится ПС «Специалист по управлению персоналом». Через два месяца утверждается ФГОС по направлению 38.03.03 «Управление персоналом (уровень бакалавриата)» (Приказ Министерства образования и науки от 14 декабря 2015 г.).

На стратегическом национальном уровне перед Россией стоят задачи по созданию Национальной системы квалификаций РФ, состоящей из Национальной рамки квалификаций РФ, отраслевых рамок квалификаций, профессиональных и образовательных стандартов, национальной системы оценки результатов образования и сертификации, предусматривающей единые для всех уровней профессионального образования механизмы накопления и признания квалификаций на национальном и международном уровнях (в 2016 г. готовится приказ «О независимой оценке квалификаций»), а также соответствующих организационных структур. Результат данных нововведений будет отражаться на различных социальных и экономических сторонах жизни общества (от системы налогообложения до пенсионного обеспечения), что создаст новые предметные области исследований.

- <sup>1</sup> ФЗ Российской Федерации от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона “Об образовании в Российской Федерации”» [Электронный ресурс] // Российская газета 2015, 6 мая, Федеральный выпуск № 6666 (95). [Электронный ресурс] URL: <http://rg.ru/gazeta/rg/2015/05/06.html/> (дата обращения: 21.01.2016).
- <sup>2</sup> *Архитова Н.И., Назайкинский С.В.* Профессиональные стандарты: перспективы и проблемы применения // Актуальные проблемы управления: Материалы Междунар. науч. конф. Москва, 31 марта 2015 г. М.: РГГУ, 2015. С. 173–183.
- <sup>3</sup> *Борцов А.* МВФ: Миграционный кризис полезен Европе // Политическая Россия: общественно-политический интернет-журнал. 2016. 25 янв. [Электронный ресурс] URL: <http://politrussia.com/world/mvf-za-migrantov-363> (дата обращения: 21.01.2016).
- <sup>4</sup> В Нью-Йорке начала работу Комиссия ООН по народонаселению и развитию // Центр новостей ООН, 2013. 22 апр. [Электронный ресурс] URL: <http://www.un.org/russian/news/story.asp?NewsID=19432#.VtmFhn2LSHs> (дата обращения: 21.01.2016).
- <sup>5</sup> Трудовая миграция в России // Миграционный барометр РФ. [Электронный ресурс] URL: [http://www.neweurasia.ru/media/Migration\\_brochure.pdf](http://www.neweurasia.ru/media/Migration_brochure.pdf) (дата обращения: 02.09.2016).
- <sup>6</sup> *Шестаков М.* Организация разработки профессиональных стандартов в Великобритании // Центральное бюро нормативов по труду. 2012. [Электронный ресурс] URL: [http://cbnt.ru/analytics/professional\\_standards/2012/6](http://cbnt.ru/analytics/professional_standards/2012/6) (дата обращения 21.01.2016).
- <sup>7</sup> Основные показатели деятельности организаций с участием иностранного капитала по видам деятельности / Федеральная служба государственной статистики (оф. сайт). [Электронный ресурс] URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/business/inst-preob/tab-opi1.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/inst-preob/tab-opi1.htm) (дата обращения 06.02.2016).
- <sup>8</sup> International Organization for Standardization. [Электронный ресурс] URL: <http://www.iso.org/iso/ru/home/standards/certification.htm> (дата обращения: 21.01.2016).
- <sup>9</sup> Европейское образовательно-правовое пространство и «болонский процесс» // Правовое регулирование системы образования. ФГБУ Федеральный центр образовательного законодательства. [Электронный ресурс] URL: <http://www.lexed.ru/obrazovatelnoe-pravo/knigi/yagofarov2005/1012.php> (дата обращения: 21.01.2016).
- <sup>10</sup> Копенгагенский процесс / Авт.-сост.: О.Н. Оленикова, А.А. Муравьева. М.: Центр изучения проблем проф. образования, 2006.
- <sup>11</sup> Making better vocational qualification ETF. [Электронный ресурс] URL: [http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Making\\_better\\_vocational\\_qualifications\\_EN](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Making_better_vocational_qualifications_EN) (дата обращения: 02.09.2016).

- <sup>12</sup> Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning, 2008. ЕС (информ. портал). [Электронный ресурс] URL: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32008H0506\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32008H0506(01)) (дата обращения: 02.09.2016).
- <sup>13</sup> *Путин В.В.* Строительство справедливости: Социальная политика для России // Комсомольская правда. 2012. 13 фев. [Электронный ресурс] URL: <http://www.kp.ru/daily/25833/2807793> (дата обращения: 21.01.2016).
- <sup>14</sup> Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. [Электронный ресурс] URL: <http://nspkrf.ru/about.html> (дата обращения: 21.01.2016).
- <sup>15</sup> Болонский процесс в России // Национальный фонд подготовки кадров. [Электронный ресурс] URL: <http://www.bologna.ntf.ru/p31aa1.html> (дата обращения: 21.01.2016).
- <sup>16</sup> Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: Рекомендации / О.Ф. Батрова, В.И. Блинов, И.А. Волошина [и др.] М.: Федеральный ин-т развития образования, 2008.
- <sup>17</sup> International Labour Organisation [Электронный ресурс] URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/> (дата обращения 21.01.2016).
- <sup>18</sup> Минтруда России дает разъяснения по вопросам о применении профессиональных стандартов в сфере труда // Координационный совет учебно-методических объединений и научно-методических советов высшей школы (Портал Федеральных образовательных стандартов высшего образования). [Электронный ресурс] URL: <http://fgosvo.ru/news/21/1799/> (дата обращения: 23.02.2016).
- <sup>19</sup> *Архипова Н.И., Орел Т.Я., Седова О.Л.* Профессиональные стандарты как инструмент повышения конкурентоспособности российских предприятий // Вестник РГГУ. Серия «Управления». 2014. № 3. С. 9–18.