

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2022.88.52.023

## Формирование рабочей силы в постболонский период в системе образования России

**Збышко Богдан Григорьевич**

Доктор экономических наук, профессор,  
профессор кафедры государственного  
и муниципального управления и права,  
Московский государственный педагогический университет,  
119435, Российская Федерация, Москва, ул. Малая Пироговская, 1;  
e-mail: zbg101@yandex.ru

**Степуть Александр Федорович**

Кандидат экономических наук,  
главный специалист ООО «Корпорация «Аксион»;  
доцент кафедры экономики,  
Институт экономики и управления,  
Удмуртский государственный университет,  
426034, Российская Федерация, Ижевск, ул. Университетская, 1.;  
e-mail: stepus19811@mail.ru

### Аннотация

В статье рассматривается проблематика снижения качественного уровня образования по болонской системе, причины сложившейся ситуации и проводится анализ современной конъюнктуры, во многом неподготовленности системы развития человека к требованиям цифровизации и постоянной смене профессий, выявляется потребность в перечне профессий для каждого трудоспособного работника. Определяются системные аспекты становления в труде личности человека с момента зачатия до формирования готового специалиста. Определяются потребности в воспитании трудового сознания с детства. В качестве примера для выхода из сложившейся ситуации в системе образования предложено конкретизировать требования к прохождению практик на каждом курсе обучения по нескольким профессиям и специальностям, с целью формирования всесторонне развитых трудовых ресурсов для экономики и народного хозяйства. Важно на этапе перехода к обновляемой отечественной системе профессионального образования не потерять опыт, накопленный в СССР и учесть лучший мировой опыт, а также наработанный в Российской Федерации на этапе формирования инновационной экономики и цифровизации жизнедеятельности.

### Для цитирования в научных исследованиях

Збышко Б.Г., Степуть А.Ф. Формирование рабочей силы в постболонский период в системе образования России // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 10А. С. 247-260. DOI: 10.34670/AR.2022.88.52.023

**Ключевые слова**

Конкурентоспособность, развитие, образование, воспитание, постболонский период.

**Введение**

В современных условиях нестабильности в поставках комплектующих из-за рубежа, а также наметившихся тенденциях значительного роста цен на эти комплектующие (в связи с ростом числа посредников и их рисками), стремления ряда стран полностью разорвать с Россией торгово-экономические связи и взаимовыгодный товарообмен ставят еще более актуальные вопросы стабильности производственного процесса и обеспечения экономики необходимым объемом общественно необходимых и сложных товаров. За десятилетие 90-х прошлого века геноцид русского народа был остановлен за счет самообеспечения народа элементарными продуктами питания с приусадебных участков, но в современном развитом мире одними продуктами питания обойтись сложно, народ привык к товарам сложным и являющимся результатами крупного организованного промышленного производства.

Именно поэтому данная сфера экономики и была подвергнута наиболее сильному удару со стороны недружественных стран. Этот удар связан не только с арестом счетов, имущества за рубежом, затруднениями в банковских операциях, но главным образом с дефицитом иностранных покупных комплектующих изделий. Дефицит тех же микросхем в настоящее время приводит к росту цен на автомобили, которые невозможно произвести, не имея микросхем для систем управления двигателем и иных устройств. Это привело к остановке многих конвейерных производств некоторых автомобильных предприятий России и отправке персонала в частичный оплачиваемый отпуск. То есть фактически производство с таким дефицитом останавливается, вследствие невозможности выпуска готовой продукции сложного типа, что влечет за собой процессы снижения выручки, а косвенно принуждает владельцев предприятий к снижению значительных постоянных затрат и первой строкой в этих затратах идут затраты на оплату труда, то есть вся складывающаяся экономическая конъюнктура ведет к оптимизации персонала. Либо же завышение цен на покупные требует сокращения затрат на персонал для сохранения цен на прежнем уровне, что ведет к процессам вынужденной оптимизации. В случае же завышения цены, по причине спада покупательной способности населения, вследствие его закредитованности, склады готовой продукции на предприятиях наполняются, но их реализация начинает падать, что опять же снижает выручку и приводит предприятия к необходимости оптимизировать персонал. Так или иначе, современная нестабильность в экономике приводит к падению спроса на рабочую силу, высвобождению персонала явному и неявному, снижению реальной заработной платы. Каковы должны быть ответы общества и личности в таких условиях?

**Основная часть**

Социальная стабильность или названная С. Вукичевичем категория «онтологическая уверенность» в рассмотрении понятия «рабочее место – это всеобъемлющая и необходимая ячейка любой организации труда, регламентированная пространственными и временными рамками, охватывающая конкретную работу и ее субъекта и как социальная категория, существенно влияющая на «онтологическую уверенность» работника и его семьи» [Вукичевич, 2003]. Исследователь еще более категоричен и заявляет о необходимости в новой научной

дисциплине – социологии рабочего места, что, на наш взгляд, является несколько преждевременным, так как социология труда охватывает и рабочее место как объект своего исследования. Однако важно учесть этот аспект понимания рабочего места, а также введение в данное понятие субъекта труда – личности в обществе, в семье, его уверенность в социальном плане при наличии рабочего места. В новых условиях главным становится персонал и его статус, удовлетворенность данным рабочим местом, возможность изменить его под свои личностные требования и предпочтения. Это также находит отражение в подходе к поиску рабочего места для персонала, то есть именно потенциальный соискатель труда на предприятии является основой, а рабочее место, в свою очередь, подбирается под его навыки, знания, умения и личностные требования. Это говорит в пользу виртуализации рабочих мест и ориентации персоналом своего рабочего места под личные требования и предпочтения, чем адаптацию рабочих мест предприятия под предпочтения постоянно сменяющегося персонала.

В ходе разработки тематики конкурентоспособности рабочей силы была предложена категория трудоспособности – накопленного многообразия профессий человека, но если рассматривать вопрос стабильности и справедливости в социальном плане, то сколькими профессиями надо обладать работнику, чтобы быть актуальным на рынке труда вне зависимости от складывающейся экономической конъюнктуры и нестабильности?

Как ни странно, но есть исследования в этой части, в частности, Е. Пономарева, указывает основываясь на опыте исследования данной проблематики в США, что достаточно иметь шесть профессий, которые позволяют человеку быть социально защищенным трудом, всегда такой работник будет иметь рабочее место, несмотря на внешние факторы нестабильности рынка труда [Пономарева, 2004]. Данный тезис необходимо взять за основу в процессах формирования рабочей силы и ее конкурентоспособности в части трудоспособности в новых условиях. Процессы самого формирования не касаются только обучения, но фокусируются в процессах обучения наиболее полно, что не учтено в современном профобразовании по Болонской системе в Российской Федерации. Аспекты критики этой системы рассмотрены нами ранее в тезисах и докладе на VII Международной конференции «Современное образование: векторы развития. Социально-гуманитарное знание и общество», посвященной 150-летию МПГУ. В числе критических аспектов необходимо отметить, что нет системы постоянного мониторинга степени освоения знаний в процессах обучения, а вместо этого Болонская система вводит тесты для контроля на ключевых этапах перехода, что снижает субъектность мышления обучающегося, который выбирает варианты ответов, а не генерирует их сам как субъект [Степусь, 2022]. Превращение ученика и студента в объект для манипулирования его сознанием и есть главная цель Болонской системы, она не учит думать, находить и осваивать самостоятельно новые знания, субъективно мыслить и генерировать свое личное мнение относительно рассматриваемого предмета исследования, а в сущности именно из этого состоит генерация новых идей, движение к развитию науки и техники, человека и общества, семьи и государства.

Все это неоднократно обсуждалось в научном сообществе на фоне усугубления ситуации, связанной с пандемией, дистанционным обучением и дистанционной работой без социального живого общения между людьми, нарастанием проблем традиционной занятости в цифровом обществе, когда преимущественно физический труд начинает замещаться машинами. Так, есть ряд ученых, которые высказывают озабоченность относительно социальных процессов дистанционного, виртуального рабочего места и непостоянства загрузки персонала, переход на срочные договора по отдельно взятой работе, в частности:

-И.Я. Киселев относит к нетипичной занятости работу по срочным трудовым договорам, работу в режиме неполного рабочего времени, телеработу и заемный труд [Киселев, 2006];

-Ю.Г. Одегов, В.В. Павлова констатируют, что «Нестандартные формы занятости становятся популярнее во всем мире, однако с ними остаются связаны риски более низкой оплаты труда, снижения уровня производительности и социальной защиты. По оценкам МОТ, в мире доля таких работников уже превышает 50%. В России нестандартная занятость состоит из двух компонентов – неформального сектора, который достигает 20%, и временных контрактов – на них приходится около 10%» [Одегов и др., 2015, 157].

-Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. к нетипичным формам занятости относят лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг и фриланс [Гимпельсон, Капелюшников, 2006, 172];

-Ю.В. Долженкова и Г.Г. Руденко считают, что «дистанционная занятость была представлена с позиции обеспечения дистанционным работникам необходимых мер социальной защиты и предотвращения прекаризации этой категории занятых, т. е. недопустимости нарушения режимов труда, стандартов безопасности и гарантий труда» [Колосова, Разумова, Артамонова, 2019, 173-174].

Однако, напротив, есть мнения о том, что формирующийся качественный скачок в развитии и формах взаимодействия в обществе неминуемо основан на талантах и способностях персонала, который безусловно является главной ценностью в нашу современную эпоху, в частности:

-Одегов Ю.Г., Карташов С.А., Руденко Г.Г., Павлова В.В., Шкляев А.Е., Долженкова Ю.В. считают, что в условиях интеллектуализации труда главным источником производительности труда и конкурентоспособности организации становятся именно человеческие ресурсы, которые представляют главное богатство любого общества. Одновременно с этим внешняя среда организаций становится более конкурентной. Все большее значение приобретают не только клиенты, но и стейкхолдеры (от англ. – заинтересованная сторона) [Одегов и др., 2015]. В другой своей публикации Ю.Г. Одегов и Е.В. Логинова утверждают: «В то же время прогнозируется рост занятости в таких сферах, как креативная экономика, цифровая и виртуальная экономика, секторе восстановления экологии, человекоориентированных сервисах и во вновь формирующемся технологическом секторе [Одегов, Логинова, 2017, 145]. Сам Ю.Г. Одегов в своей работе [Одегов, Павлова, 2017, 275] пишет: «Будут возникать новые сферы деятельности, ориентированные на реализацию творческого потенциала человека. Эти сферы потребуют навыков, которые нужны при выполнении рутинных физических или интеллектуальных задач».

-С.А. Аронова отмечала, что тренд на внедрение цифровых технологий порождает ряд противоречивых футурологических прогнозов: от предсказания массовой безработицы и появления десоциализированного населения до весьма оптимистичного описания будущего с масштабным переобучением, увеличением свободного времени и развитием творческих видов деятельности [Колосова, Разумова, Артамонова, 2019, 176];

-А.В. Дегтярев рассмотрел перспективы развития инновационных технологий. Им сделано вызвавшее дискуссии предположение, что в обозримом будущем основной формой занятости будет «работа в облаке», которая объединяет по аналогии с термином “Cloud Computing” все разновидности дистанционной занятости, осуществляемые посредством информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), неформальную занятость и раскрывает ее содержание и отличие от классической занятости и существующей дистанционной занятости, показывает процесс изменений и их влияние на работника и работодателя [там же, 177];

-А.В. Золотов рассмотрел актуальные вопросы соответствия динамики производительности труда и рабочего времени...Выявлено, что повышение производительности труда в производстве способствует использованию части сэкономленного рабочего времени для деятельности по удовлетворению общественных потребностей в рамках непроеизводственной сферы [там же, 178]

-М.Е Баскакова и И.В. Соболева отмечают, что наряду с физическим отъездом специалистов в страны с более благоприятными условиями для жизни мощный канал оттока необходимого для развития цифровых технологий человеческого капитала в РФ составляет виртуальная «утечка умов» [там же, 179].

То есть фактически даже происходит виртуальная миграция, не то что виртуальные процессы труда преимущественного умственного, интеллектуально насыщенного и позволяющего дистанционно производить с помощью современных средств то, что еще вчера называлось работой на расстоянии и было доступно только для программистов или сотрудников call-центров, в современных реалиях виртуальное рабочее место становится все более полноправным участником, а в некоторых отраслях даже превалирует над традиционными процессами труда.

Ф. Энгельс в работе «Диалектика природы» прямо и справедливо указал «труд создал самого человека» [Энгельс, 1955]. Без труда человек превратится в животное, социальное животное, требующее управления и команд, лишенный субъектности мышления, инициативы и мировоззрения.

В нашем понимании труд – это отец, а земля – это мать единого процесса формирования и развития рабочей силы в способности к труду во всем своем многообразии. В промышленном производстве и в сельском хозяйстве обеспечивается базис трудового развития и формирования человеческих способностей для развития и становления самого человека как такового [Збышко, 2004]. Воспитание, в особенности трудовое, должно давать свои позитивные плоды, это та основа и тот базис для выстраивания систем мотивации и стимулирования любой экономической системы, без которой не может быть развития и прогресса.

В этой связи стоит определить, каковы должны быть те критерии и основы для формирования и развития такой системы воспитания и образования (названной нами постболонской), которые позволили бы воспитать и образовать конкурентоспособную рабочую силу для экономики России и дружественных ей стран Евразийского экономического союза (ЕАЭС). В противовес активно задействованного ранее нашей страной Болонского процесса, который продвигает идею гармонизации европейской системы образования [Рыжов, 2018, 211]. ЕАЭС – международная региональная организация, представляющая собой экономически и технологически, информационно и идеологически самостоятельного актора современного миропорядка, наподобие автаркии, полностью суверенного во всех социальных и экономических аспектах жизни человека, семьи, общества и государства. Образование и воспитание в труде имеет системообразующую роль в процессах формирования конкурентоспособности рабочей силы, но все ли начинается с образования? Возможно, стоит рассмотреть этот процесс шире с момента рождения, зачатия человека, развития первичных навыков в семье, потом в дошкольной системе образования, в школе, в училище, а уже в финальной стадии в ВУЗе, на рабочем месте в промышленном предприятии под присмотром наставника и мастера? Бесспорным является факт развития работника и его становление со временем работодателем. Возможно, на промышленном предприятии и в ВУЗе происходит финальная концентрация способностей или их кристаллизация до нужной чистоты, а в более

ранних этапах формирование еще более активно и сложно в процессах своего развития?

В настоящей работе необходимо рассмотреть формирование способностей человека шире рамок системы образования и воспитания. Необходимо дополнить систему образования и воспитания ценными рекомендациями прикладного практического характера, что позволяло бы на принципиально иной основе поменять и модернизировать обучение и воспитание в труде в основных областях жизнедеятельности человека в нашем обществе и нашем государстве.

Если рассматривать жизнь самых трудолюбивых созданий – пчел, то процессы формирования способностей к труду происходят у них с зачатия в ячейке сот и выбираясь из нее они выполняют самую простую работу – уборку, кормление. Они еще не умеют летать и собирать пыльцу, но уже приобщены к общей деятельности в какой-то ее части. Аналогично и человек с момента зачатия, пока женщина находится на рабочем месте, начинает осознавать целеполагающую деятельность матери, в отношениях в трудовом коллективе и в семье с близкими через материнские эмоции и ощущения ребенок знакомится с социальной работой в обществе, без которой нет развития и нет движения к чему-то новому. Это общение и обмен информацией и есть предварительное освоение, подобно тому, как пчелы настраивают на трудовой многоликий лад молодое потомство.

С рождением ребенок начинает активный процесс освоения простейших для себя функций, как есть, как обозначать потребности и стремления. Еще нет речи у самого ребенка, но каждый день он активно слушает, идет работа по освоению речи как таковой. Самый первый и простейший навык – это умение держать ложку. Последующие движение и развитие обозначены умением ползать, ходить, говорить. Уже на этих стадиях дети начинают активно осваивать социальные роли матери, отца – и все это для них возможно не является в полном смысле трудом, но большой начальной работой по личностному становлению, росту и развитию.

Уже в этих возрастах 2,3,4 лет проявляются таланты ребенка. Он либо начинает строить и конструировать, либо ломает с целью исследовать и изучить, либо учится кормить сначала куклу, ухаживать за ней. То есть фактически – все это процессы освоения работы как таковой, в ее простейших навыках и аспектах, но все-таки работы. Об этом свидетельствуют исследования советского ученого Е.А. Климова из МГУ, который справедливо классифицировал направления человеческой деятельности, следующим образом: человек-человек; человек-художественный образ; человек-знаковая система; человек-техника; человек-природа. Аналогично к анализу развития подходила Марии Монтессори и многие другие исследователи, применявшие системный и комплексный подход к процессам развития и формирования. При попадании в дошкольное детское учреждение (далее – ДДУ), происходит активный обмен навыками, первично приобретенными в семье. Родители часто узнают много нового о семьях и способностях других детей, которые ходят в ДДУ вместе с их ребенком. Эти проявления – этот первый социальный контакт обогащает развитие личности ребенка. Фактически многие дети 6-7 лет еще в рамках ДДУ умеют готовить еду, осуществляют уход за собой или младшими членами семьи, убирают свою комнату, способны уже подготовить самостоятельно сумку с учебниками в школу, многие умеют читать и говорить не на одном, а на двух-трех языках и некоторые начинают осваивать письмо, которое сильнейшим образом развивает мышление.

Фактически в школу приходит уже владеющий многими навыками человек. В годы Великой Отечественной Войны 1941-1945 гг. многие дети были рабочими и наравне со взрослыми осваивали работу на токарных и фрезерных станках, а некоторые дети и вовсе были отличными

шпионами, лазутчиками, которые под видом местного населения сообщали ценнейшие сведения о количестве войск на передовой врага, сколько танков, пушек, солдат. Это конечно не вполне правильный, но пример того, что многие навыки вполне осваиваемы детьми в школьный период обучения. Многим профессиям можно обучиться уже в школе – навыки вождения автомобиля с инструктором осваивают в 9-10 классе до исполнения 18 лет, при этом производится экзамен в ГИБДД, а по исполнению 18 лет молодой человек получает права водителя. Фактически это одна из базовых профессий новоиспеченного гражданина.

Профессионально-технические училища также дают спектр предметов в различных направлениях, и некоторые учащиеся осваивают ряд смежных специальностей и владеют ими на практике. Это еще не квалификация, но это уже знания и умения, а не просто навыки первичного уровня. В итоге при начале работы по 1 разряду на рабочем месте начинается процесс освоения квалификации рабочих специальностей.

Относительно воспитания выпускника училища или техникума в реальных условиях производства следует выдвинуть ряд тезисов, примеров правильного с трудовой точки зрения воспитанного поведения, который должен подавать мастер на производстве ученику и выпускнику, чтобы он наработал квалификацию и сдал на разряд.

В этой связи в ходе освоения традиций и передового опыта отечественных предприятий [Збышко, 1988] нами была взята за основу обширная практика трудового воспитания Ижевского мотозавода и разработаны тезисы поведения мастера по отношению к рабочим для воспитания трудовых ценностей молодым людям поступающим на сложное и современное отечественное производство, применяющее и наукоемкие технологии и инновационные разработки, но бережно относящееся к опыту предыдущих поколений и обширнейшей практики. Фактически данные тезисы, нашли практическую реализацию в руководящем пособии для мастера, названной «Книга мастера» [Власов и др., 2017] и они заключаются в ряде аспектов формирования трудовых ценностей, установок формирующих конкурентоспособность рабочей силы в передовой отечественной практике, можно назвать эти аспекты кодексом поведения человека труда:

Первое, это пример в трудовом воспитании:

- мастер должен быть компетентен в вопросах производства, заниматься саморазвитием, ценить трудовой коллектив и каждого рабочего, с уважением относиться к человеку труда;
- производство – это система, система – это упорядоченная совокупность связанных элементов таким образом, что изменение в одном из элементов приводит к изменению в других элементах, поэтому мастер не должен нарушать слаженности и сопряженности в работе с другими участками производства, надо работать слаженно с другими участками, сменами и цехами предприятия;
- мастер должен быть примером для любого рабочего;
- распоряжение надо отдавать в твердой, но уважительной форме, брань и грубость – признаки бессилия. Как мастер относится к рабочим, так и рабочие будут относиться к мастеру;
- если решение оказалось ошибочным, признайте свою ошибку и вместо недоброжелателя приобретете друга;
- будьте внимательны к предложениям и критике, это позволит определить зону дальнейшего развития и совершенствования в труде;

- не превращайте контроль в мелочную опеку, контроль необходим, но в меру и по существу;
- первое замечание необходимо делать наедине, помните, что публичное порицание – это высшая мера наказания в коллективе, к которой можно прибегать только в крайнем случае;
- необходимо отмечать достижения подчиненных в присутствии других, чтобы вызвать желание работать еще лучше у остальных работников;
- не откладывайте на завтра то, что можно сделать сегодня, будьте примером в организованности и аккуратности для рабочих;
- не обещайте что-либо, не будучи уверенным, что выполните сказанное, лучше не обещать ничего, если нет уверенности в выполнении обещанного.

Второе в процессах формирования способностей рабочей силы – это выстроить систему взаимоуважения и обмена опытом в труде:

- участвуйте в жизни работников, поздравляйте с днем рождения, с рождением детей, умейте и сострадать, и радоваться, а по возможности помогите;
- необходимо создать условия для выработки навыков молодыми рабочими, тем самым мастер зарабатывает уважение подчиненных;
- для формирования здорового морально-психологического климата, необходимо учитывать психологию подчиненных, их характеры, находить правильный подход к людям, так как управление людьми – большое искусство;
- мастер должен знать о нуждах и заботах своих людей, помогать им развиваться и расти в труде, помните, что личные обстоятельства больше влияют на работоспособность чем мотивация и стимулирование, поэтому нужно и поддерживать рабочих и приободрять на труд;
- соревнование должно быть честным и справедливым, морально здоровым и побуждающим к достижениям всех и каждого рабочего;
- старайтесь поступать по совести, чтобы люди хотели работать с вами;
- давайте высказаться рабочему и специалисту, обсуждайте проблемы, и сможете совместно найти решение, утверждая атмосферу поиска и творчества;
- руководитель не должен раздражаться, необходимо контролировать эмоции они только мешают в работе;
- помните, что принципиальность и честность в работе приводит к успеху в труде.
- планируйте работу и свое время с конца дня на следующий день, с каждым разом Вы с большей точностью станете рассчитывать и силы, и время и обстоятельства.
- помните главное: труд – это общее дело, совместные усилия на общее благо, а успех в труде невозможен без слаженности и сплоченности, нацеленности всех и каждого на общий результат выполнения плана. Именно эта сплоченность и дает результат взаимодействия и взаимопомощи, поддержки и содействия в приумножении коллективного эффекта в труде – позволяет достигать поставленных целей.

Целесообразно в руководящих материалах использовать системообразующие положения, документы, инструкции в работе конкретного предприятия и объединения предприятий, которые помогли бы мастеру (линейному или функциональному руководителю) разобраться в современном сложном производстве.

Таково становление в труде рабочих после училища, относительно же образования в ВУЗе



и становления специалиста на начальном уровне 7 разряда как базового (как то: техник-технолог, техник-конструктор, техник по планированию, техник по труду), то наибольшую ключевую роль начинает приобретать не только теоретическая часть обучения, но уже и практическая часть – практика. На этапе «болонизации профобразования» в России все виды практик были в значительной мере упрощены или совмещены, что не позволяло формировать необходимые умения и навыки у выпускников, а наоборот, вызывало у них осторожность и полное незнание дел в реальной жизни. Какой должна быть практика в постболонской системе обучения, какими навыками и умениями должен овладеть студент по итогам этой практики и сколько нужно таких практик в процессе профобучения? В сущности, чтобы выпустить из ВУЗа специалиста 7 разряда в статусе техника ему надо освоить знания, умения и навыки, а также наработать квалификацию с 1 по 6 разряд, получить опыт работы и осознанность в процессах труда постепенно по всем этим квалификационным категориям. Только тогда трудовое воспитание и образование позволит сформировать прочную основу общества и государства в России в постболонский период. А иначе как тот же технолог может проектировать технологический процесс, если он не владеет вовсе процессом работы на оборудовании, не знает какие параметры детали можно обработать на станке, с какими режимами оптимально и для станка и для материала лучше произвести его обработку, каким инструментом обработать тот или иной материал, какими средствами измерения измерять результат труда. Аналогично и врач, который не работал медицинским братом или медицинской сестрой сможет управлять ими, подсказать, как и в чем что-то сделать проще и легче не только для медицинского работника, но и для пациента. А фактически таких аспектов и профессий много и современная система образования потому часто выпускает специалистов не владеющих первичными навыками и умениями, что в итоге эти специалисты приходя на рабочее место осознают, что это не их призвание и они ошиблись в 23 года и в итоге работают совершенно в других областях экономики и хозяйства не имея и там профессиональных компетенций наработанных с 1 разряда. В сущности, это порождает глобальный непрофессионализм и закладывает основу для нестабильности в обществе. В сущности, «бакалавр» – это даже не квалификация, это знания без прикрепления к практике, поэтому выпускник по болонской системе требует дополнительных и немалых усилий по приведению его в категорию не то что специалист, а даже просто техник по специальности. В силу этой незавершенности, недоформированности рабочей силы без квалификации на плечи предприятий взвален груз по их доквалификации и доформированию на рабочих местах в процессах труда. Эта проблема стала проявляться тем четче чем полнее внедрялась болонская система. Системность образования в СССР в этой части заслуживает положительной оценки и несправедливый отказ от этого опыта крайне деструктивен, о чем свидетельствуют многочисленные примеры из реальной жизни. В частности, в диссертации «Формирование стабильных трудовых коллективов на предприятиях Украинской ССР» [Степуть, 2022] профессионализм основывается на трудолюбии и формирование это трудолюбием обеспечивает саму стабильность и человека, и общества.

В настоящей статье для формирования практики в ВУЗах в постболонский период по ряду профессий необходимо предоставить в качестве примера конкретные рекомендации, согласно табл. 1. В процессах прохождения практик студент должен приобретать конкретный навык или умение и они в комплексе должны формировать его способности по целому ряду профессиональных компетенций, за счет этих умений будет происходить наработка (накопление) квалификации до минимально необходимо уровня и студенты к концу обучения уже будут четко представлять и область своей будущей работы и сферу своей ответственности

за результат той или иной полезной деятельности. Они будут владеть основными понятиями и категориями не только в теории, но и на широком практическом уровне, что позволит, во-первых, перевести качество дипломной работы до уровня полезности и практической значимости для отрасли народного хозяйства, будь то больница или школа, предприятие или конструкторское бюро. А также позволит самим студентам состояться первично в профессии и осознать для себя некие новые сферы развития научной и технической мысли для последующего развития этих идей уже в рамках аспирантуры и докторантуры при научных образовательных центрах, созданных совместно университетами и предприятиями.

**Таблица 1 - Знания, умения, навыки, и квалификация формируемые на практиках в ВУЗах**

Курс	Врач	Учитель труда	Учитель физической культуры	Инженер-технолог	Инженер-конструктор	Экономист по труду
1	Навыки оказать первую помощь, наложить повязку, навыки остановки кровотечения,..	Навыки владения первичной охраной труда,..	Навыки обеспечения безопасности на уроках спорта, первая помощь,..	Навыки простых слесарных и сборочных работ	Навыки владения черчением на бумажном носителе	Навыки начисления заработной платы
2	Умения поставить укол, капельницу, приведение в сознание, забор крови, уход за лежачими больными	Навыки владения ручным инструментом	Навыки владения различным спортивным инвентарем, снарядами	Навыки обеспечения безопасности при работе на различном оборудовании	Навыки владения проектированием в автоматизированных системах	Навыки просчета изменения премии по персоналу при изменении положения
3	Умение самостоятельно оказывать помощь при травме, вывихе, диагностика переломов, наложение и снятие гипса, опыт работы в травмопункте	Умение работать на станке, выполнение сложных изделий из дерева	Умение владеть одним из видов спорта на уровне кандидата в мастера, умение самосовершенствоваться	Умение работать на оборудовании токарном, фрезерном, шлифовальном, заготовительном, штамповочном	Проектирование отдельных деталей новой техники на предприятии	Умение проведения хронометражного наблюдения и проведение расчетов технического нормирования труда по нормативам
4	Умение выполнять вспомогательные функции при хирургических операциях, опыт в наложении шва	Умение управлять коллективом учеников, работа с молодежью	Работа с молодежью в роли помощника тренера, обучение мотивации	Умение работать на высоком оборудовании КРС, ГРС, станки с ПУ, участие в опытных технологических работах	Проектирование отдельных узлов новой продукции предприятия, решение проблем производства	Умение анализировать информацию по нормам и оплате труда, выводы и разработка рекомендаций

Курс	Врач	Учитель труда	Учитель физической культуры	Инженер-технолог	Инженер-конструктор	Экономист по труду
5	Участие в стандартной хирургической операции под надзором опытного хирурга (удаление аппендикита)	Участие с наставником на уроках труда проведение нескольких уроков по одной поделке	Участие с наставником на уроках физкультуры, передача опыта по становлению в качестве кандидата в мастера спорта	Участие в планах модернизации предприятия, разработка узла или станка целиком, изготовление всех деталей и переоснащение оборудования	Участие в разработке или модернизации изделия предприятия, его полное сопровождение, участие в опытных работах	Разработка норматива на новое оборудование и его согласование с инженером по нормированию труда в цехе, с профсоюзом

Каждый учебный год в системе профобразования должен оканчиваться практикой: на 1-3 курсах продолжительностью календарный месяц, на 4-м курсе – производственная практика не менее 3-х месяцев, а на последнем 5-м курсе – преддипломная для сбора материалов, 45 дней.

### Заключение

Важно на этапе перехода к обновляемой отечественной системе профессионального образования не потерять опыт, накопленный в СССР и учесть лучший мировой опыт, а также наработанный в Российской Федерации на этапе формирования инновационной экономики и цифровизации жизнедеятельности.

Приглашаем неравнодушных и творчески настроенных на обновление российской системы образования читателей развернуть на страницах журнала «Образование и право» научный диалог в целях поиска оптимальных программных решений в этой важнейшей социальной сфере.

### Библиография

1. Власов М.П. и др. Книга мастера (практическое пособие). Ижевск, 2017. 124 с.
2. Вукичевич С. Социологическое определение рабочего места // Вестник Московского Университета. Сер. 18. Социология и политология. 2003. № 2. С. 151-163.
3. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость в российской экономике. М., 2006. 36 с.
4. Збышко Б.Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России (международный и национальный аспект). М.: Социальное страхование, 2004. 392 с.
5. Збышко Б.Г. Формирование стабильных трудовых коллективов на предприятиях Украинской ССР: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 1988. 30 с.
6. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: Эксмо, 2006. 608 с.
7. Колосова Р.П., Разумова Т.О., Артамонова М.В. Человек и труд в цифровой экономике // Вестник Московского Университета. Сер. 6. Экономика. 2019. № 3. С. 170-184.
8. Одегов Ю.Г. и др. Рекрутинг как система: содержание и основные технологии работы. М., 2015. 312 с.
9. Одегов Ю.Г., Логинова Е.В. Трансформация труда в эпоху технологических перемен // Абалкинские чтения: Какие кадры нужны экономике России? М., 2017. С.143-162.
10. Одегов Ю.Г., Павлова В.В. Трансформация труда: 6-й технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 4 (206). С. 19-25.
11. Пономарева Е.Г. Человеческий капитал России: социально-экономические аспекты формирования и развития: дис. ... канд. экон. наук. М., 2004. 239 с.
12. Рыжов В.Б. Болонский процесс и иммиграционное законодательство в государствах Европейского союза //

- Образование и право. 2018. № 2. С. 210-215.
13. Степуть А.Ф. Качественный рост трудовой конкурентоспособности через поиск предприимчивого персонала для подготовки управленцев и электронный учет накопленного образовательного тезауруса личности // Современное образование: векторы развития. Социально-гуманитарное знание и общество. М.: МПГУ, 2022. URL: <https://isgo.tilda.ws/>
  14. Энгельс Ф. Диалектика природы. М.: Госполитиздат, 1955. 328 с.
  15. Листик Е.М., Курганова Е.А., Кудрявцева Е.Л., Пашкова О.А. Взаимосвязь эмоционального интеллекта с академической успеваемостью студентов вуза // Acta Biomedica Scientifica (East Siberian Biomedical Journal). 2022. Т. 7. № 1. С. 106 – 113.
  16. Тетина С.В., Гутрова Ю.В. Современные образовательные технологии в формировании и развитии функциональной грамотности обучающихся // Современный ученый. 2021. № 4. С. 133 – 138.
  17. Басова Е.А. Читательский дневник на гуманитарных предметах – способ формирования функциональной грамотности студентов // Обзор педагогических исследований. 2021. Т. 3. № 2. С. 164 – 167.
  18. Огородников А.Ю. СТАНОВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ // Инновационные проекты и программы в образовании. 2015. № 4. С. 28-34.
  19. Огородников А.Ю. ИССЛЕДОВАНИЕ ИНТЕРИОРИЗАЦИИ ЦЕННОСТЕЙ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ КАК ИНФОРМАЦИОННЫЙ РЕСУРС УПРАВЛЕНИЯ // Социология власти. 2008. № 5. С. 202-210.

## **Formation of the labor force in the post-Bolon period in the Russian education system**

**Bogdan G. Zbyshko**

Doctor of Economics, Professor,  
Professor of the Department of State and Municipal Administration and Law,  
Moscow State Pedagogical University,  
119435, 1, Malaya Pirogovskaya str., Moscow, Russian Federation;  
e-mail: zbg101@yandex.ru

**Aleksandr F. Stepus'**

PhD in Economics,  
Chief Specialist of LLC Corporation "Axion";  
Associate Professor of the Department of Economics,  
Institute of Economics and Management,  
Udmurt State University,  
426034, 1, Universitetskaya str., Izhevsk, Russian Federation;  
e-mail: stepus19811@mail.ru

### **Abstract**

The article examines the problems of reducing the quality level of education according to the Bologna system, the causes of the current situation and analyzes the modern conjuncture, in many respects the unpreparedness of the human development system for the requirements of digitalization and the constant change of professions, identifies the need for a list of professions for each able-bodied employee. The systemic aspects of the formation of a person's personality in the work from the moment of conception to the formation of a ready-made specialist are determined. The needs for the education of labor consciousness from childhood are determined. As an example of how to get out of the current situation in the education system, it is proposed to specify the requirements for

practical training in each course of training in several professions and specialties, in order to form a comprehensively developed workforce for the economy and the national economy. It is important at the stage of transition to an updated domestic system of vocational education not to lose the experience gained in the USSR and to consider the best world experience, as well as that gained in the Russian Federation at the stage of formation of an innovative economy and digitalization of life.

### For citation

Zbyshko B.G., Stepus' A.F. (2022) Formirovanie rabochei sily v postbolonskii period v sisteme obrazovaniya Rossii [Formation of the labor force in the post-Bolon period in the Russian education system]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (10A), pp. 247-260. DOI: 10.34670/AR.2022.88.52.023

### Keywords

Competitiveness, development, education, upbringing, post-Bologna period.

### References

1. Engels F. (1955) *Dialektika prirody* [Dialectics of nature]. Moscow: Gospolitizdat Publ.
2. Gimpel'son V.E., Kapelyushnikov R.I. (2006) *Nestandartnaya zanyatost' v rossiiskoi ekonomike* [Non-standard employment in the Russian economy]. Moscow.
3. Kiselev I.Ya. (2006) *Trudovoe pravo Rossii i zarubezhnykh stran. Mezhdunarodnye normy truda* [Labor law of Russia and foreign countries. International labor standards]. Moscow: Eksmo Publ.
4. Kolosova R.P., Razumova T.O., Artamonova M.V. (2019) Chelovek i trud v tsifrovoi ekonomike [Man and labor in the digital economy]. *Vestnik Moskovskogo Universiteta. Ser. 6. Ekonomika* [Bulletin of the Moscow University. Series 6. Economics], 3, pp. 170-184.
5. Odegov Yu.G. et al. (2015) *Rekruting kak sistema: sodержanie i osnovnye tekhnologii raboty* [Recruiting as a system: content and basic technologies of work]. Moscow.
6. Odegov Yu.G., Loginova E.V. (2017) Transformatsiya truda v epokhu tekhnologicheskikh peremen [Transformation of labor in the era of technological change]. In: *Abalkinskie chteniya: Kakie kadry nuzhny ekonomike Rossii?* [Abalkin Readings: What kind of personnel does the Russian economy need?]. Moscow.
7. Odegov Yu.G., Pavlova V.V. (2017) Transformatsiya truda: 6-i tekhnologicheskii uklad, tsifrovaya ekonomika i trendy izmeneniya zanyatosti [Transformation of labor: the 6th technological order, digital economy and trends in employment change]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [Living standards of the population of Russian regions], 4 (206), pp. 19-25.
8. Ponomareva E.G. (2004) *Chelovecheskii kapital Rossii: sotsial'no-ekonomicheskie aspekty formirovaniya i razvitiya. Doct. Dis.* [Human capital of Russia: socio-economic aspects of formation and development. Doct. Dis.]. Moscow.
9. Ryzhov V.B. (2018) Bolonskii protsess i immigratsionnoe zakonodatel'stvo v gosudarstvakh Evropeiskogo soyuza [The Bologna Process and Immigration Legislation in the States of the European Union]. *Obrazovanie i pravo* [Education and Law], 2, pp. 210-215.
10. Stepus' A.F. (2022) Kachestvennyi rost trudovoi konkurentosposobnosti cherez poisk predpriimchivogo personala dlya podgotovki upravlentsev i elektronnyi uchet nakoplennoogo obrazovatel'nogo tezaurusa lichnosti [Qualitative growth of labor competitiveness through the search for enterprising personnel for the training of managers and electronic accounting of the accumulated educational thesaurus of personality]. In: *Sovremennoe obrazovanie: vektory razvitiya. Sotsial'no-gumanitarnoe znanie i obshchestvo* [Modern Education: Vectors of Development. Social and humanitarian knowledge and society]. Moscow: MPSU. Available at: <https://isgo.tilda.ws/> [Accessed 10/10/2022]
11. Vlasov M.P. et al. (2017) *Kniga mastera (prakticheskoe posobie)* [The book of the master (practical guide)]. Izhevsk.
12. Vukichevich S. (2003) Sotsiologicheskoe opredelenie rabochego mesta [Sociological definition of the workplace]. *Vestnik Moskovskogo Universiteta. Ser. 18. Sotsiologiya i politologiya* [Moscow University Bulletin. Series 18. Sociology and political science], 2, pp. 151-163.
13. Zbyshko B.G. (1988) *Formirovanie stabil'nykh trudovykh kollektivov na predpriyatiyakh Ukrainskoi SSR. Doct. Dis.* [Formation of stable labor collectives at the enterprises of the Ukrainian SSR. Doct. Dis.]. Moscow.
14. Zbyshko B.G. (2004) *Regulirovanie sotsial'no-trudovykh otnoshenii v Rossii (mezhdunarodnyi i natsional'nyi aspekt)* [Regulation of social and labor relations in Russia (international and national aspects)]. Moscow: Sotsial'noe strakhovanie Publ.
15. Listik E.M., Kurganova E.A., Kudryavtseva E.L., Pashkova O.A. Interrelation of emotional intelligence with academic

- performance of university students // *Acta Biomedica Scientifica (East Siberian Biomedical Journal)*. 2022. Vol. 7. No. 1. pp. 106 – 113.
16. Tetina S.V., Gurova Yu.V. Modern educational technologies in the formation and development of functional literacy of students // *A modern scientist*. 2021. No. 4. pp. 133 – 138.
17. Basova E.A. Reader's diary on humanitarian subjects – a way of forming functional literacy of students // *Review of pedagogical research*. 2021. Vol. 3. No. 2. pp. 164 – 167.
18. Ogorodnikov A.Yu. FORMATION OF INNOVATIVE POTENTIAL OF MANAGERS IN THE EDUCATION SYSTEM // *Innovative projects and programs in education*. 2015. No. 4. pp. 28-34.
19. Ogorodnikov A.Yu. RESEARCH OF INTERIORIZATION OF VALUES OF MODERN YOUTH AS AN INFORMATION RESOURCE OF MANAGEMENT // *Sociology of power*. 2008. No. 5. pp. 202-210.