

УДК 377.4

Кашина С.Г. – доцент

E-mail: kashina@kgasu.ru

Казанский государственный архитектурно-строительный университет

Адрес организации: 420043, Россия, г. Казань, ул. Зеленая, д. 1

Принципы реализации адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда

Аннотация

Определены принципы реализации адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда и раскрыто их содержание. Дано обоснование включения в совокупность принципов реализации адаптационных ресурсов: принципа фундаментализации знаний – спецификой знаний по безопасности труда и необходимостью опережения бытия общественным сознанием; принципа капитализации знаний – разработкой национальных рамок и систем квалификации; принципа автономности – созданием внутрифирменных структур и новых финансово-экономических механизмов по управлению безопасностью труда, преимуществом деятельности учреждений профессионального образования и устранением диспропорций и дублирования в подготовке работников по безопасности труда; принципа персонализации – современным уровнем социально-экономического развития, устойчивой динамикой участия взрослого населения в программах непрерывного образования, а также позиционированием в педагогике профессионального образования парадигмы субъектности.

Ключевые слова: внутрифирменное обучение, строительство, рабочие, безопасность труда, человеческий капитал, адаптационные ресурсы, фундаментализация знаний, капитализации знаний, автономность, персонализация.

Научный анализ сущности и содержания внутрифирменного обучения, а также типов и функций его адаптационных ресурсов позволяет позиционировать внутрифирменное обучение рабочих строительных профессий по безопасности труда как сложный, многокомпонентный процесс диалектично взаимосвязанный с производственными, образовательными и научными организациями единой отраслевой направленности [1].

Нами определены и научно обоснованы принципы реализации адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда:

- фундаментализации, обеспечивающего углубление и системную целостность общеобразовательных, общетеоретических и общепрофессиональных знаний как основания опережающей подготовки рабочих строительных профессий по безопасности труда;

- капитализации знаний, регулирующего обновление содержания внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий с учетом изменений нормативно-правовой регламентации безопасности труда, модернизации производства, стратегий развития социума и экономики, а также интеграции науки, производства и профессионального образования;

- автономности, опосредующего формирование и развитие отраслевых систем внутрифирменного обучения по безопасности труда с целью формирования человеческого капитала и повышения конкурентоспособности фирмы;

- персонализации, ориентирующего на создание персонализированных моделей внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда и приоритет диалогичных методов взаимодействия его субъектов.

Рассмотрим содержание этих принципов подробнее.

Включение в совокупность принципов реализации адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда фундаментализации знаний обусловлено, с одной стороны, спецификой знаний по

безопасности труда, а с другой, – необходимостью опережения бытия общественным сознанием.

Знания по безопасности труда представляют собой системную целостность специальных теорий, понятий, представлений, суждений, направленных на защиту работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов, исключению несчастных случаев, в том числе со смертельным исходом, и профессиональных заболеваний на производстве.

Установлено, что системная целостность знаний по безопасности труда характеризуется следующими свойствами:

- первичностью, то есть не компоненты образуют целое (знания по безопасности труда), а целое делает возможным существование компонентов (специальных теорий, понятий, представлений, суждений), каждый из которых может рассматриваться как подсистема, обеспечивающая стандартизацию безопасности условий и охраны здоровья работников на производстве;

- целостностью, проявляющейся в диалектической взаимосвязи теорий, понятий, представлений, суждений о безопасности труда, стремящейся к состоянию устойчивого равновесия для включения знаний по безопасности труда в стандарты и технические условия на конкретные производственные объекты;

- эмерджентностью, то есть свойства компонентов (теорий, понятий, представлений, суждений) могут не совпадать со свойствами системной целостности знания о безопасности труда, направленного как на снижение воздействия опасных и вредных производственных факторов и рисков, так и на повышение производительности труда;

- неаддитивностью – несводимостью свойств системной целостности к сумме свойств, составляющих ее компонентов и невыводимостью свойств целостной системы из свойств компонентов, то есть теории, понятия, представления, суждения о безопасности труда могут рассматриваться только во взаимосвязи друг с другом;

- сложностью, заключающейся в большом объеме общеобразовательной (опасность, безопасность), общетеоретической (охрана труда, оценка опасностей и рисков) и общепрофессиональной (корпоративные стандарты по безопасности труда) информации по безопасности труда и ее открытостью (интенсивном обмене с окружающей средой);

- непрерывностью, проявляющейся в постоянном развитии за счет совершенствования национальных и специальных корпоративных стандартов по безопасности труда, механизмов внутрифирменного управления охраной труда.

Идея о необходимости опережения бытия общественным сознанием обоснована К.К. Колиным, А.Д. Урсул и другими авторами. Она основана на идее относительной самостоятельности общественного сознания по мере развития общественного бытия.

Общественное сознание приобретает относительную независимость от общественного бытия. Оно может представлять себя теперь полностью независимым от бытия и даже первичным по отношению к бытию, а может даже перейти к образованию «чистой» теории, философии, морали.

Исходя из изложенного, президентом Международной академии ноосферы профессором А.Д. Урсул выдвинута и обоснована идея опережающего образования в период глобальных трансформаций цивилизационного развития.

Необходимость опережающей подготовки рабочих строительных профессий по безопасности труда обусловлена не только преобразованиями в российской экономике, но и стандартизацией требований безопасности к процессу производства на международном, национальном, корпоративном уровнях.

Включение капитализации знаний в совокупность принципов реализации адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда обусловлена разработкой национальных рамок и систем квалификации.

Рамка квалификаций является инструментом классификации квалификаций и разработки новых квалификаций, необходимость в которых возникает на рынке труда.

Национальная рамка квалификаций (НРК) – это не двухмерная рамка, где зафиксированы уровни и их дескрипторы, а многомерная структура, в которой размещаются аккредитованные квалификации и соответствующие им свидетельства, дипломы, сертификаты. Национальная рамка квалификаций (НРК) – это система координат («референциальный конструкт») для установления связи между результатами обучения и деятельностью, требуемой на рынке труда, с одной стороны, и квалификациями профессионального образования и дипломами, с другой.

Основное предназначение НРК состоит в обеспечении доступа к образованию и обучению/освоению квалификаций всем категориям граждан, независимо от ранее полученного формального образования, на основе признания у них имеющихся знаний, умений и компетенций.

Структура НРК включает в себя профессиональные стандарты; систему обеспечения качества квалификаций; систему сертификации профессиональных квалификаций.

Типология элементов НРК является инвариантной для всех стран, а само наполнение этих элементов является вариативным, поскольку профессиональные стандарты и квалификации и их содержательное наполнение обусловлены спецификой российского рынка труда и развития отраслей.

Вариативный компонент обеспечивает учет национальных особенностей и традиций, а инвариантный компонент – международную сопоставимость.

Исходя из предмета нашего исследования, отметим, что национальная рамка квалификаций по безопасности труда регламентируется «ГОСТ 12.0.230-2007. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования», который введен в действие Приказом Ростехрегулирования от 10.07.2007 № 169-ст. (ред. от 31.10.2013).

В соответствии с этим документом, содержание внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда должно быть направлено на формирование у них «необходимой компетентности и квалификации для выполнения своих служебных обязанностей и обязательств по обеспечению и выполнению требований безопасности и охраны здоровья». Установлено, что компетенция рабочих строительных профессий по безопасности труда может включать следующее:

В соответствии с рассматриваемым стандартом, программы внутрифирменного обучения по безопасности труда должны: а) охватывать всех работников организации в установленном порядке; б) предусматривать своевременное эффективное первоначальное внутрифирменное обучение, а также с соответствующей периодичностью повторное обучение; в) включать оценку доступности и прочности усвоения учебного материала слушателями; г) предусматривать периодический анализ программ внутрифирменного обучения, их корректировку по мере необходимости, для обеспечения их соответствия и эффективности; д) внутрифирменное обучение по безопасности труда должно предоставляться всем работникам бесплатно и осуществляться в рабочее время [1].

Из изложенного следует, что капитализация знаний по безопасности труда – это императив не только качества внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда, но и формирования человеческого капитала.

Включение автономности в совокупность принципов реализации адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда опосредовано:

- во-первых, созданием внутрифирменных структур (отделов, управлений, комитетов) по управлению безопасностью труда к компетенции которых относится: разработка стратегий развития управления безопасностью труда; планирование, организация внутрифирменного обучения по безопасности труда и оценка его эффективности; организация форсайт-проектирования, позволяющего на основе экспертных оценок сопоставить долгосрочные прогнозы и задачи внутрифирменного обучения по безопасности труда; развитие сотрудничества производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности в сфере внутрифирменного обучения по безопасности труда [2];

- во-вторых, внедрением новых финансово-экономических механизмов внутрифирменного управления безопасностью труда, направленных на обеспечение: многоканального финансирования центров внутрифирменного обучения по безопасности труда; общественного контроля и усиления ответственности руководителей за качество внутрифирменного обучения по безопасности труда и организацией трудовоохранительных мероприятий; развития практики создания и реализации проектов партнерства производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности в сфере внутрифирменного обучения по безопасности труда; оптимизации использования адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения по безопасности труда; создания новых институциональных и общественных механизмов регулирования и повышения инвестиционной привлекательности сферы внутрифирменного обучения по безопасности труда [3];

- в-третьих, созданием корпоративных центров обучения по безопасности труда, обеспечивающих: изучение российского и зарубежного опыта внутрифирменного обучения по безопасности труда; проведение конференций, симпозиумов, семинаров, выставок и других аналогичных мероприятий по организации внутрифирменного обучения по безопасности труда; сопряжение федеральных, отраслевых, локальных программ внутрифирменного обучения по безопасности труда; преемственность деятельности учреждений профессионального образования и устранение диспропорций и дублирования в подготовке работников по безопасности труда; повышение экономической эффективности подготовки работников по непрерывным образовательным программам, целевой контрактной подготовке [4].

Выяснено, что реализация адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда на основе принципа автономности позволяет:

- расширить компетенции внутрифирменных структур по управлению безопасностью труда: организовать банк педагогических, управленческих, экономических инноваций в сфере внутрифирменного обучения по безопасности труда; сформировать и развить государственно-корпоративные механизмы управления безопасностью труда; разработать систему грантовой поддержки инновационных форм взаимодействия производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности в сфере внутрифирменного обучения по безопасности труда путем открытого конкурса и общественной экспертизы; создать механизмы стимулирования организации работодателями процесса внутрифирменного обучения работников по безопасности труда; разработать программы целевой контрактной подготовки работников и модели интеграции образовательных программ начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования [5];

- разработать и внедрить новые финансово-экономические механизмы внутрифирменного управления безопасностью труда: выделение субсидий на внутрифирменное обучение по безопасности труда в рамках определенных проектов и программ; прозрачность в бухгалтерско-финансовой сфере (установление однозначного соответствия между принципами оценки качества внутрифирменного обучения по безопасности труда и аспектами повышения эффективности управления финансовыми ресурсами фирмы); формирование материально-технической базы процесса внутрифирменного обучения по безопасности труда с учетом затрат по профессиям и специальностям; грантовую поддержку корпоративными органами управления образовательных инициатив в сфере внутрифирменного обучения по безопасности труда; разработку и реализацию комплекса межведомственных мероприятий, задающих стратегию развития внутрифирменного обучения по безопасности труда; создание положений о стимулирующих выплатах различным категориям работников за успешное внутрифирменное обучение по безопасности труда;

- расширить функции корпоративных центров обучения по безопасности труда: разработка и внедрение систем менеджмента качества внутрифирменного обучения по безопасности труда; создание научно-методических рекомендаций по разработке, внедрению и реализации персонализированных образовательных программ внутрифирменного обучения

по безопасности труда; оказание консультационных услуг по вопросам организации внутрифирменного обучения по безопасности труда; публичная отчетность о повышении качества внутрифирменного обучения, исходя из международных, национальных, отраслевых, локальных стандартов по безопасности труда [6].

Включение персонализации в совокупность принципов реализации адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда обусловлено, как современным уровнем социально-экономического развития, устойчивой динамикой в странах Евросоюза участия взрослого населения в программах непрерывного образования (60-70 %), так и позиционированием в педагогике профессионального образования парадигмы субъектности [7].

В Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы подчеркивается, что очевидна тенденция расширения конкуренции между традиционными организациями профессионального образования и новыми системами корпоративной подготовки (корпоративные университеты, тренинговые компании, системы внутрифирменной подготовки кадров).

Институционализация внутрифирменного обучения рабочих отвечает тенденции развития кадрового потенциала организаций. В Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы отмечено, что 66 % работодателей, по результатам проведенных исследований, предпочитают доучивать и переучивать своих работников на базе собственных образовательных подразделений. Поэтому, в совокупность задач Государственной программы включено: обеспечение повышения роли корпоративной подготовки; установление более тесной связи профессионального образования с субъектами спроса на рынке труда; проектирование гибких модульно-компетентностных программ переподготовки и повышения квалификации, включающих значительную долю самостоятельной работы и использование информационных технологий; сертификация квалификаций, в том числе полученных путем самообразования; создание отраслевых образовательных консорциумов, как объединений производственных, образовательных и научных организаций [8].

Таким образом, качественные изменения в подготовке, переподготовке, повышении квалификации кадрового потенциала изменили характер внутрифирменного обучения: ориентация на постоянное совершенствование содержания, удовлетворение образовательно-профессиональных потребностей работников, развитие их субъектности [9]. Поэтому смыслообразующим ядром внутрифирменного обучения стал курс на создание персонализированных моделей обучения и приоритет диалогичных методов взаимодействия его субъектов, обуславливающих формирование человеческого капитала.

Понятие «капитал» в современной науке трактуется все более расширенно и универсально. Наряду с традиционно употребляемыми «прилагательными» (денежный, финансовый), функционирование капитала в масштабах общества все более связывается с понятием «человеческий капитал».

В мировой науке идея человеческого капитала в том или ином виде обнаруживается достаточно давно. Еще А. Смит использовал эту идею как исходную для объяснения различий в заработной плате, полагая, что затраты на образование должны экономически оправдать себя, окупившись в течение трудовой жизни. Одним из первых практических применений идей А. Смита стало исследование Дж. Уолша: в середине 1930-х годов он осуществил успешную попытку рассчитать влияние профессионального образования на уровень национального дохода США. В содержательном отношении теория человеческого капитала позволила не только объяснить инвестиционные аспекты поведения людей на рынке труда и проблемы распределения доходов и экономического неравенства, но и уяснить значение профессионального образования, как в экономическом росте общества, так и решении многих социально-экономических проблем (например, бедности).

В отечественной науке интерес к теории человеческого капитала проявился в конце 1990-х годов, однако в то время авторам приходилось содержательную сторону публикаций ретушировать методологическими догмами политической экономии социализма и необходимостью критики буржуазных экономических воззрений. Активизации нового направления исследований способствовала публикация,

посвященная реабилитации теории человеческого капитала в современных условиях. В настоящее время сформировалось представление о том, что теория человеческого капитала, в основе которой лежит экономический подход к анализу человека и его деятельности, является основой экономики образования.

В рамках внутрифирменного обучения понятие человеческого капитала может отражать методики измерения эффективности корпоративной подготовки и переподготовки кадровых ресурсов, обеспечивающих повышение их профессионализма и влияющих на увеличение зарплат.

Известно, что к измерению норм отдачи инвестиций в человеческий капитал существует два основных подхода: при одном – сравниваются совокупные (прижизненные) заработки лиц с разными уровнями профессиональной подготовки, при другом – выявляется зависимость зарплат человека от уровня его профессионального образования, трудового стажа и некоторых других факторов.

При этом, во-первых, в затраты на профессиональную подготовку (профессиональное образование) включаются, как прямые расходы, так и потерянные заработки, то есть недополученные за период обучения; а, во-вторых, затраты на внутрифирменное обучение окупаются быстрее и дают больший экономический эффект, чем на получение профессионального образования (то есть сохраняет свою значимость закон убывающей производительности капитала – убывающей отдачи инвестиций).

Известно, что, несмотря на то, что отдача от вложений в человеческий капитал в среднем выше, чем от вложений в капитал физический, ее существенное уменьшение (сравнительно с другими видами активов) по мере роста объема инвестиций обуславливает изменение направленности инвестиций по мере выравниваемости доходов от различных активов: первоначально большие инвестиции в человеческий капитал постепенно переключаются на инвестиции в капитал физический (недвижимость, ценные бумаги). Таким образом, чем выше уровень образования, тем ниже его отдача. Например, известно, что в США нормы отдачи расходов на образование оценивались: для начального образования – 50-100 %, среднего – 15-20 %, высшего – 10-15 %. Уменьшение нормы отдачи высшего образования в США в 1970-е годы XX века дало основания предполагать перепроизводство дипломированной рабочей силы, хотя в последующем она вновь выросла.

Применительно к России анализируемые показатели выглядят следующим образом. Большинство исследователей согласны с тем, что в последние годы советской власти отдача от высшего образования находилась на беспрецедентно низком уровне и составляла не более 1-2 %. В таких условиях пожизненные заработки человека с высшим образованием практически не отличались от аналогичных доходов работников значительно более низкого уровня образования. Заинтересованность в получении высшего образования снижалась, огромное число специалистов с высшим и средним профессиональным образованием трудилось на рабочих должностях, не требующих такого уровня подготовки (в 1986 году таких насчитывалось 4 млн. из 34,6 млн. от общей численности специалистов с высшим и средним специальным образованием, занятых в народном хозяйстве СССР, при этом они не только не теряли, скорее наоборот, выигрывали в заработной плате).

В то же время некоторые исследователи считают, что норма отдачи инвестиций в самых богатых странах вновь возрастает с ростом уровня образования, принимая тем самым «U-образную» форму. Например, в России рыночные преобразования «восстановили» престиж и значимость профессионального образования – оценки конца 1990-х годов показывают цифру 7-8 %, что вполне совпадает с уровнем отдачи образования большинства стран мира. В последние годы обладание вузовским дипломом в России обеспечивает прирост зарплат относительно работника с полным общим средним образованием на 60-70 %, что также соответствует мировой практике (в промышленно развитых странах этот разрыв составляет 50-100 %).

Анализ зависимости зарплат работника от уровня его профессиональной подготовки, возраста, а также других факторов (пола, опыта работы и тому подобное) в теории человеческого капитала разработан с достаточной достоверностью.

Таким образом, включение персонализации в совокупность принципов реализации адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда обеспечивает не только повышение профессионализма работников, но и увеличение их зарплаток.

Обобщая представленный в статье материал, отметим, что определенные нами принципы реализации адаптационных ресурсов (фундаментализации, капитализации знаний, автономности, персонализации) в процессе внутрифирменного обучения обеспечивают его опережающий характер и ориентируют на постоянное совершенствование содержания и методов, создание персонализированных моделей обучения и формирование человеческого капитала.

Список библиографических ссылок

1. Кашина С.Г. Сущность и содержание внутрифирменного обучения // Современные проблемы науки и образования, 2014, № 5. URL: www.science-education.ru/119-14854 (дата обращения: 20.10.2014).
2. Пугачева Н.Б. Форсайт как составляющая управления современным профессиональным образованием // Профессиональное образование в России и за рубежом, 2010, № 2. – С. 65-69.
3. Лунев А.Н., Пугачева Н.Б., Стуколова Л.З. Сущностная характеристика регионального рынка услуг // Концепт, 2013, № 12, ART 13260. URL: <http://e-koncept.ru/2013/13260.htm> (дата обращения: 23.09.2014).
4. Лунев А.Н., Пугачева Н.Б., Стуколова Л.З. Стратегии и тенденции развития муниципальной системы образования // Концепт, 2014, № 03, ART 14060. URL: <http://e-koncept.ru/2014/14060.htm>. (дата обращения: 23.09.2014).
5. Лунев А.Н., Пугачева Н.Б., Стуколова Л.З. Формы интеграции субъектов регионального рынка профессиональных образовательных услуг // Концепт, 2014, № 01, ART 14012. URL: <http://e-koncept.ru/2014/14012.htm> (дата обращения: 23.09.2014).
6. Чепурышкин И.П., Кашина С.Г., Василенкова Н.И. Принципы управления качеством образования в школе-интернате // Современные проблемы науки и образования, 2014, № 4. URL: www.science-education.ru/118-14411 (дата обращения: 22.10.2014).
7. Кашина С.Г., Чепурышкин И.П. Абилитационно-воспитательное пространство – императив качества образования в школе-интернате // Современные проблемы науки и образования, 2014, № 4. URL: <http://www.science-education.ru/118-14433> (дата обращения: 28.08.2014).
8. Шарафутдинов Д.К., Бадрутдинов М.Н., Сибгатуллин Р.Р. Инновационный учебно-методический комплекс на основе графического дизайна и информационных технологий как средство формирования профессиональных компетенций по безопасности труда работающих на ремонте и реконструкции магистральных трубопроводов // Нефтегазовое дело. – Уфа, 2011, № 6. URL: http://www.ogbus.ru/authors/SharafutdinovDK/SharafutdinovDK_1pdf (дата обращения: 06.05.2014).
9. Василенкова Н.И., Кашина С.Г., Чепурышкин И.П. Методы мониторинга образовательных услуг школ-интернатов // Современные проблемы науки и образования, 2014, № 4. URL: www.science-education.ru/118-14436 (дата обращения: 03.09.2014).

Kashina S.G. – associate professor

E-mail: kashina@kgasu.ru

Kazan State University of Architecture and Engineering

The organization address: 420043, Russia, Kazan, Zelenaya st., 1

Principles of implementation of adaptation resources house training building trades workers work safety

Resume

In-house training of workers building trades work safety is a complex, multi-component processes are interconnected with manufacturing, educational and scientific organizations unified sectoral focus.

The author proposed and justified following principles of adaptive resources: the principle of fundamental nature of knowledge, knowledge capitalization; autonomy and personalization. It is established that the integrity of the system of knowledge on safety is characterized by: the primary, integrity, emergence, nonadditivity, complexity and continuity. The principle of capitalization of knowledge is due to the development of national qualifications frameworks and systems (NRC), the main purpose of which is to provide access to education and training / development of qualifications for all categories of citizens, regardless of previously received formal education in view of their knowledge, skills and competences. Capitalization of knowledge on safety – is imperative not only to the quality of in-house training of building trades workers on safety, but also the formation of human capital. Autonomy is demonstrated by intra-structures, the introduction of new financial and economic mechanisms of intra safety management, the establishment of corporate training centers for occupational safety. Personalization is due, as the current level of socio-economic development, stable dynamics in the EU participation of adults in lifelong education and the positioning in the pedagogy of vocational education paradigm of subjectivity.

It should be noted that certain principles for the implementation of adaptation author resources in-house training provide its advanced character and caters for the continuous improvement of content and methods, creation of personalized models of education and human capital formation.

Keywords: house training, construction, performance, safety, labor, human capital, adaptation resources fundamentalization knowledge capitalization of knowledge, autonomy, personalization.

References list

1. Kashina S.G. The nature and content of the in-house training // Modern problems of education and science, 2014, № 5. URL: www.science-education.ru/119-14854 (reference date: 20.10.2014).
2. Pugacheva N.B. Foresight as a component of management of modern vocational education // Vocational Education in Russia and abroad, 2010, № 2. – P. 65-69.
3. Luneff A.N., Pugacheva N.B., Stukolova L.Z. The essential characteristics of the regional services market // Concept, 2013, № 12, ART 13260. URL: <http://e-koncept.ru/2013/13260.htm>. (reference date: 23.09.2014).
4. Luneff A.N., Pugacheva N.B., Stukolova L.Z. Strategy and development trends of municipal education system // Concept, 2014, № 03, ART 14060. URL: <http://e-koncept.ru/2014/14060.htm>. (reference date: 23.09.2014).
5. Luneff A.N., Pugacheva N.B., Stukolova L.Z. Form of integration of the regional market actors professional educational services // Concept, 2014, № 01, ART 14012. URL: <http://e-koncept.ru/2014/14012.htm>. (reference date: 23.09.2014).
6. Chepuryskin I.P., Kashina S.G., Vasilenkova N.I. The principles of quality management education at a boarding school // Modern problems of science and education, 2014, № 4. URL: www.science-education.ru/118-14411 (reference date: 22.10.2014).
7. Kashina S.G., Chepuryskin I.P. Habilitation and educational space – the imperative of quality education in a boarding school // Modern problems of science and education, 2014, № 4. URL: <http://www.science-education.ru/118-14433> (reference date: 28.08.2014).
8. Sharafutdinov D.K., Badrutdinov M.N., Sibagatullin R.R. Innovative training complex on the basis of graphic design and information technology as a means of formation of professional competencies for occupational safety working on the repair and reconstruction of pipelines // Oil and gas business. – Ufa, 2011, № 6. URL: http://www.ogbus.ru/authors/SharafutdinovDK/SharafutdinovDK_1pdf (reference date: 06.05.2014).
9. Vasilenkova N.I., Kashina S.G., Chepuryskin I.P. Methods for monitoring the educational services of boarding schools // Modern problems of science and education, 2014, № 4. URL: www.science-education.ru/118-14436 (reference date: 03.09.2014).