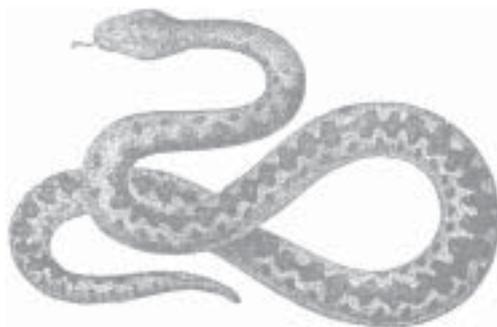


СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ



Г. М. Романцев, В. А. Федоров, А. Г. Мокроносов

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ МОДЕРНИЗИРУЕМОЙ ЭКОНОМИКИ РАБОЧИМИ КАДРАМИ

Рассматриваются организационно-экономические аспекты сложившейся ситуации с разбалансировкой рынка труда высококвалифицированных рабочих и рынка услуг профессионального образования, обосновывается необходимость опережающего развития профессионально-педагогического образования и применения инновационных моделей подготовки рабочих кадров.

Ключевые слова: рынок труда, высококвалифицированные рабочие, модели профессионального образования, профессионально-педагогические кадры.



G. M. Romantsev, V. A. Fedorov, A. G. Mokronosov

Vocational education in the system of labour force provision for the modernized economy

The article provides a review of economic and organizing aspects of the situation of disbalance between the labour market of highly skilled workers and the services market of vocational education. The authors substantiate the necessity of priority development of vocational pedagogical education and the need of applying innovative models of training labour force.

Key words: labour market, highly skilled workers, models of vocational education, vocational teaching staff.

Проблемы в сфере подготовки рабочих и специалистов среднего звена в настоящее время являются одними из наиболее острых проблем социально-экономического развития. В этой сфере функционирует около 5 тыс. учреждений, в которых обучается более 2 млн человек по 327 рабочим профессиям и 245 специальностям среднего профобразования. Однако около 85 % выпускников не трудоустраиваются по полученной специальности, а среди вакансий, заявляемых работодателями, свыше 70 % составляют рабочие профессии. Учреждения профобразования выпускают в пять раз меньше рабочих, чем это требуется народному хозяйству. При этом рабочих высшей квалификации в стране осталось всего 5 % от общего числа (для сравнения: в США — 43 %, ФРГ — 56 %, Японии — свыше 75 %). С уче-

том того, что средний возраст квалифицированных рабочих приближается к предпенсионному — 54 годам, в ближайшие 5–7 лет отечественное производство может столкнуться с тяжелыми кризисными явлениями в кадровой сфере [10].

Несмотря на большую социально-экономическую значимость проблемы, многие ее теоретико-методологические аспекты остаются недостаточно исследованными, что наглядно проявляется в ходе формирования и реализации государственных концепций и программ стратегического развития страны на федеральном и региональном уровнях. В частности, существуют различные точки зрения ученых и специалистов как на приоритеты модернизации профессионального образования рабочих кадров, так и на механизмы их реализации [1].

Проблема обеспечения рабочими кадрами носит многомерный, многосторонний характер, связана с процессами модернизации всей системы производительных сил и общественных отношений, происходящими в специфических условиях трансформационного кризиса российской экономики и глобального кризиса индустриального общества.

Начавшееся в 90-х гг. прошлого века радикальное реформирование отечественного профессионального образования обусловлено двумя группами причин. **Первая группа** связана с переходом от административно-командной системы хозяйствования к рыночной. Если в советский период объем и структуру спроса на подготовку работников определял институт государственной власти, то в настоящее время эти функции в большей мере осуществляет рынок труда в соответствии с заказами бизнес-сообщества. В условиях тотального дефицита работников массовых профессий, свойственного административно-командной экономике, профессионально-технические училища (ПТУ) и ссузы институционально были прикреплены к крупным базовым предприятиям, которые «затачивали» выпускников под специфику своего производства. Фактически такая модель образования совмещалась с технологией обучения на рабочем месте, формировавшей специфические компетенции. При недостаточно высоком качестве подготовки ПТУ выполняли важную функцию социального встраивания и профессионализации тех, кто выпадал из системы школьного образования. Поэтому контингент ПТУ формировался на базе негативного отбора. Существовавшие мягкие бюджетные ограничения оправдывали эти дополнительные затраты предприятий, а также найм выпускников вышеуказанных образовательных учреждений [3].

Проблема обеспечения рабочими кадрами обусловлена прежде всего их чрезмерной текучестью, возникшей в результате занижения оценки квалифицированного труда в условиях наукоемких производств и новых технологий и ставшей толчком к формированию теневых процессов в использовании рабочих кадров и оплате труда. К середине 80-х гг. возросшая текучесть кадров на некоторых производствах, особенно с вредными и тяжелыми условиями труда, а также там, где требовался специальный уровень знаний, достигла 50–60 % в год. К постоянному увеличению незаполняемых вакансий в связи с неблагоприятными условиями труда добавился рост числа вакансий по многим квалифицированным рабочим профессиям.

В процессе перехода к рыночной экономике, при более жестких бюджетных ограничениях, предприятиям стали экономически невыгодны и модель профессионального «доучивания» на рабочем месте, и найм рабочих с низким качеством начального уровня подготовки. Повысилась экономическая ценность профессиональных знаний — появилась конкуренция на рынке труда за лучших работников, обладающих большим запасом компетенций; устранены централизованные механизмы оплаты труда, препятствующие дифференциации доходов работников в зависимости от их производительности труда; увеличился в результате межотраслевых сдвигов и внутриотраслевых факторов спрос на работников с более высоким образованием. Резко возрос приток на рынок труда работников с дипломами вузов и ссузов как реакция на дисбаланс занятости, возникший в советский период. В настоящее время уже не менее 1/3 всех работников с третичным образованием трудятся на рабочих местах, не требующих высокой квалификации. Масштабное обесценивание рабочей силы из-за массового использования работников с дипломами вузов и ссузов на нижних этапах профессионально-квалификационной иерархии создает угрозу превращения России в страну с экономикой невостребованных знаний [5].

Сложившиеся диспропорции между рынком труда рабочих профессий и рынком услуг профессионального образования необходимо устранять с учетом особенностей трансформационного периода. В России еще не завершен переход к рыночным отношениям как всеохватывающей системе, о чем свидетельствуют, например, многие факты нарушения эквивалентных отношений обмена между работодателями и наемными работниками, отсутствие эффективного механизма межотраслевой конкуренции и межотраслевого перелива капитала, заинтересованности в его производственном инвестировании и расширенном воспроизводстве. Российская экономика пока не вышла из индустриальной эпохи, базирующейся на крупном машинном производстве и массовом применении ручного труда [11]. В настоящее время основной причиной, ограничивающей спрос на высококвалифицированных рабочих со стороны рынка труда, является «абсолютная» неперспективность большинства предлагаемых работодателями рабочих мест: почти 80 % оборудования находится в эксплуатации с середины 1980-х гг., не более 5 % станков оснащены системой ЧПУ (за рубежом — минимум 50 %). В связи с этим актуальной задачей системы

профессионального обучения является подготовка кадров, способных заменить практику «догоняющего импортозамещения», при которой изношенный станок заменяется таким же, но новым, на концепцию «комплексной модернизации», предполагающей приобретение автоматизированных линий и комплексных роботизированных технологических участков на основе результатов технологического аудита.

Вторая группа причин реформирования профессионального образования связана с общемировыми тенденциями, обусловленными закономерностями перехода к инновационной стадии развития и создания соответствующей ей инфраструктуры постиндустриального общества. В отличие от традиционного понимания профессионального образования как отрасли социальной сферы, вызовы постиндустриального вектора развития заставляют относиться к этой сфере как зоне переплетения и взаимодействия не только социальных, но и фискальных, политических, инвестиционных проблем. Осознание постиндустриального характера вызовов, динамизм современных технологий и углубляющаяся индивидуализация технологических решений определяют новые принципы функционирования профессионального образования. К основным характеристикам инновационного развития профессионального образования можно отнести индивидуализацию оказываемых услуг, их непрерывный (востребованный на протяжении всей жизни) характер, усиление частного финансирования, глобализацию конкуренции, повышение роли новых технологических решений при оказании услуг [6].

*В Концепции долгосрочного социально-экономического развития России на период до 2020 г. инновационный путь развития и человеческий капитал определены в качестве центральных целевых ориентиров. Делается акцент на развитие инновационных технологий и высокотехнологичных производств, подготовку работников с повышенной адаптивностью к изменениям, компетенциями поиска, оценки и внедрения нового. Соединение обозначенных целевых ориентиров имеет общую основу — **профессиональное образование**, которое должно стать частью инновационной системы, своеобразным мостом между наукой и производством.*

В условиях глобализации модернизация профессионального образования рассматривается как важнейший фактор обеспечения конкурентоспособности национальной экономики на международной арене, повышающий ее способ-

ность к развитию и использованию новейших технологий.

Несмотря на важность внедрения инновационных технологий в различные отрасли производства, эти процессы тормозятся недостаточной обеспеченностью экономики высококвалифицированными рабочими кадрами. Отсталая и статичная материально-техническая база большинства учреждений НПО и СПО не отражает динамику инновационных изменений в отечественном и мировом производстве, а содержание профессионального образования отстает от потребностей инновационного развития страны и запросов рынка труда, от тенденций мирового социально-экономического развития, что вызывает откровенную неудовлетворенность отечественных работодателей, увеличивает безработицу, а главное — делает систему образования и, соответственно, экономику страны неконкурентоспособными.

Очевидно, что инновационное развитие и повышение конкурентоспособности страны возможны только как следствие синергетического эффекта радикальных изменений системы профессионального образования, предусматривающих придание ей должного качества и эффективности, динамичности и гибкости, свойств механизма всеобщего и непрерывного повышения уровня человеческого капитала. В связи с этим возникает *задача перепрофилизации учреждений профессионального образования, рационализации и оптимизации системы подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена.*

Современные учреждения НПО и СПО нуждаются не столько в «косметическом» совершенствовании системы подготовки рабочих кадров, сколько в ее кардинальной перестройке на основе смены поколений материально-технологической базы, внедрения инноваций, нового содержания, форм и методов профессиональной подготовки учащихся (студентов), а также педагогического менеджмента.

Вышеперечисленные проблемы в значительной мере обусловлены недостатками сложившейся системы непрерывного профессионального образования, имеющей своеобразный «сословный» характер, где подготовка рабочих кадров осуществляется в жесткой связке «профессия — уровень образования». При этом начальный уровень профессиональной подготовки распространяется и на уровень образования, обуславливая завуалированную дискриминацию личности по профессиональному признаку. Рабочих продол-

жают готовить как рабочую силу с доминированием отношений «работник — техника», проектируя для них «начальное» гуманитарное образование, с «начальным» нравственным, правовым, эстетическим сознанием, т. е. программируя пожизненно быть «начальным» человеком [4].

Устранение противоречия между доминирующей многоуровневой моделью системы непрерывного профессионального образования, ориентирующей на иерархический социальный статус, и потребностями инновационной экономики в высоком качестве профессиональной деятельности рабочих, возможно путем разработки и внедрения альтернативных моделей подготовки рабочих кадров. В качестве одной из таких моделей можно рассматривать модель **«Высшее рабочее образование — прикладной бакалавриат»**, применение которой обусловлено тем, что в настоящее время целый ряд рабочих специальностей требует высшего образования (например, сталевары, специалисты в области информационных технологий и т. д.). В экономически развитых странах, например в Японии, США, ФРГ, рабочий со *специальным* высшим образованием уже не редкость.

Еще в 1992 г. специалистами Российского государственного профессионально-педагогического университета (РГППУ) разработана и внедрена в ряде учебных заведений Свердловской и Тюменской областей Концепция высшего рабочего образования, включая пакет нормативной и учебно-методической документации, полностью обеспечивающая многоуровневый, вариативный учебно-воспитательный процесс подготовки рабочих с высшим образованием (прикладной бакалавриат). Была сформирована модель института рабочего образования (ИРО), создаваемого на базе вуза, техникума, колледжа или «продвинутого» профессионального училища, в котором *каждому человеку обеспечивается формирование индивидуальной образовательной траектории для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста* [8].

Фактически это первая в стране система рабочего образования, которая соответствует «экономике знаний» и позволяет реализовать популярный в развитых странах лозунг «Образование через всю жизнь». Такая система дает человеку возможность не только успешно профессионализироваться и планировать свою карьеру на любом предприятии, но и при социально-экономической необходимости самостоятельно создавать новые рабочие места, в том числе малые инновационные предприятия.

Актуальность реализации другой альтернативной модели — **«Профессиональное ремесленное образование»** обусловлена закономерностями перехода от массового производства стандартной продукции к специализированным малым формам производства и сервиса, рассчитанным не только на индивидуальные потребности граждан, но и на потребности высокотехнологичного производства. При этом производство товаров и услуг по непосредственным заказам населения имеет, как правило, эксклюзивный характер и направлено на улучшение качества жизни.

Увеличение числа малых предприятий ремесленного профиля требует организации подготовки ремесленников-предпринимателей международной квалификации. Ремесленник — это работник принципиально нового типа не только в профессиональном, экономическом, но и в правовом плане, сочетающий в себе качества рабочего высокой квалификации и менеджера, способного спроектировать, обеспечить ресурсами трудовой процесс и самостоятельно выполнить работу, постоянно ориентируясь на максимальное удовлетворение запросов заказчика [7].

С 1998 г. в Екатеринбурге специалистами РГППУ совместно с немецкими партнерами разработаны и успешно внедрены в практику новые для России профессиональные образовательные программы для подготовки ремесленников-предпринимателей по специальностям «маляр-дизайнер», «столяр», «плиточник-мозаичник» и др. Количество ремесленных профессий, по которым ведется подготовка рабочих нового типа, постоянно увеличивается.

Сегодня подготовку ремесленников осуществляют несколько колледжей и профессиональных училищ Свердловской и Челябинской областей, Ямало-Ненецкого автономного округа и т. д. В этот процесс вовлечено около тысячи обучающихся и накопленный опыт признается отечественными и зарубежными экспертами во всех отношениях удачным. Все же, учитывая масштабы и потенциал российской экономики, существующая ремесленная подготовка в нашей стране — это уровень педагогических экспериментов, а не массовая практика, которая могла бы в корне изменить сферу малого бизнеса.

Рассмотренные модели подготовки рабочих кадров, наравне с существующими, должны реализовать инновационное опережающее развитие системы НПО и СПО, соответствующую мировым стандартам массовую подготовку россиян

по рабочим профессиям средней и высшей квалификации и базироваться на процессах:

— формирования и развития региональных научно-учебно-производственных кластеров для ресурсного обеспечения образовательных программ на основе постоянно обновляющейся современной техники и технологии ведущих мировых разработчиков и производителей (материально-техническое обеспечение);

— разработки и внедрения эффективных методов и содержания теоретического и производственного обучения квалифицированных рабочих (профессионально-педагогическое обеспечение).

Проблема недостаточной обеспеченности потребности экономики в кадрах заключается не только в дефиците высококвалифицированных рабочих, но и в *крайне неудовлетворительной структуре кадрового состава педагогов профессионального обучения*. Текущее состояние кадрового ресурса системы профессионального образования не отвечает современным требованиям как в количественном, так и в качественном отношении. Общая численность руководящих и профессионально-педагогических работников в учреждениях НПО составляет около 210 тыс. человек (ими занято около 74 % ставок). Ежегодная текучесть кадров составляет 17 тыс. человек, а общая неудовлетворенная потребность в профессионально-педагогических работниках превышает 52 тыс. человек. В руководящем составе учреждений НПО лишь 26 % педагогов имеют высшее профессионально-педагогическое образование (ППО) и 2 % — среднее; всего у 24 % преподавателей высшее ППО и у 4,6 % — среднее; только 9,7 % мастеров производственного обучения имеют высшее ППО, 14,9 % — среднее и около 15 % работников — начальное и общее среднее образование.

К основным негативным тенденциям функционирования этой сферы можно отнести: снижение общего числа преподавателей; увеличение доли преподавателей, работающих на условиях штатного совместительства и неполной загрузки; низкую долю преподавателей, активно ведущих научно-методическую деятельность (менее 10 %); увеличение доли преподавателей в возрасте свыше 50 лет и заметное снижение данного показателя для возрастных когорт младше 40 лет.

В связи с этим важнейшими являются вопросы не только чему и как учить будущих специалистов, но и *кто их будет учить* [2, 9]. Глубина этого аспекта рассматриваемой проблемы

обуславливается следующими особенностями инновационных процессов:

— работа с инновационными производственными технологиями — это мобильный, быстро изменяющийся процесс, для которого разовое обучение кадров по одной из технологий не решает проблемы кадровой обеспеченности новых разрабатываемых технологий;

— инновационные производственные технологии на стадии разработки, испытания и распространения нуждаются в рабочих кадрах, обладающих качественно новыми профессиональными компетенциями исследования, тестирования, адаптации технологии к новым условиям.

Новое поколение работников должно не адаптироваться к технике, а адаптировать ее к новым возможностям использования. Здесь проявляется закон опережающего развития профессионального мышления и живого труда по отношению к опредмеченному прошлому труду, отраженному в существующей технико-технологической структуре производства. Это обуславливает потребность в производственно-педагогическом проектировании — новом самостоятельном виде деятельности предприятия (наряду с отладкой производственного оборудования, обеспечением экономических и организационно-управленческих процессов), формирующем один из основных ресурсов — кадровый. Очевидно, что к выполнению такой деятельности наиболее подготовленными являются профессионально-педагогические работники, имеющие *квалификацию «Педагог профессионального обучения (по отраслям)»*.

Процесс широкого распространения инновационной производственной технологии на предприятиях предъявляет качественно новые требования к квалификации педагогов профессионального обучения (профессионально-педагогическим кадрам): освоение технологии, проектирование системы обучения рабочих и специалистов среднего звена, перспективная подготовка рабочих и специалистов среднего звена под внедряемые инновационные производства. Современный педагог профессионального обучения должен не только объяснять принципы действия оборудования, организовывать тренировочные занятия, но и уметь формировать устойчивые профессиональные компетенции рабочего на основе детального производственно-педагогического анализа инновационного производства. Под производственно-педагогическим анализом подразумевается пошаговая детализация производственного процесса как человеко-машинной си-

стемы на предмет декомпозиции, выделения конкретных действий рабочего или специалиста среднего звена с последующим *проектированием педагогической системы формирования необходимых квалификаций*.

В сложившейся ситуации профессионально-педагогическое образование, отвечающее в стране за подготовку обучающихся профессии педагогов, призвано увеличить не только человеческий капитал, как совокупность знаний, навыков и умений, которыми обладает отдельный работник, но и капитал социальный, обеспечивающий их эффективное применение в процессе коллективной деятельности. Поэтому для обеспечения формирования инновационных квалификаций рабочих кадров необходим специалист (педагог профессионального обучения), обладающий целостной интегративной компетентностью, объединяющей педагогический, технический и экономический компоненты.

Как самостоятельный вид профессионального образования система ППО в новых социально-экономических условиях функционирует устойчиво, реагирует на потребность рынка образовательных услуг, имеет постоянную востребованность и предпосылки развития. В настоящее время подготовку педагогов и мастеров профессионального обучения осуществляют более 200 вузов и колледжей Российской Федерации, все они входят в Учебно-методическое объединение по профессионально-педагогическому образованию (УМО по ППО) при Российском государственном профессионально-педагогическом университете.

Вместе с тем сегодня система ППО не может удовлетворить всех потребностей образовательных учреждений, реализующих программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров. В процессе подготовки специалистов профессионального обучения пока существует много узких мест, требующих существенной «расшивки». К числу важнейших стратегических задач, которые должны быть решены в ближайшие годы для успешного функционирования системы ППО, можно отнести следующие:

- разработка, утверждение и внедрение профессионального стандарта педагога профессионального обучения;
- создание на его основе законодательной, методологической и организационной базы совершенствования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации профессионально-педагогических кадров;

- создание механизма нормативно-правового регулирования с целью формирования системы социально-экономической защищенности профессионально-педагогических кадров;

- создание устойчивого спроса на высококвалифицированные профессионально-педагогические кадры и механизмов повышения их престижности на рынке труда;

- обеспечение конкурентоспособности выпускников системы ППО на рынке труда путем расширения спектра и повышения качества профессионально-педагогических услуг;

- создание на принципах государственно-частного партнерства сети специализированных разноуровневых и рационально размещенных профессионально-педагогических образовательных учреждений, объединенных в систему ППО;

- организация эффективной переподготовки профессионально-педагогических работников и других специалистов, не имеющих базового педагогического или отраслевого образования, для оперативного обеспечения кадрами рабочих и специалистов среднего звена.

Учитывая масштабность, многоуровневый и многоаспектный характер вышеуказанных задач, их решение требует применения программно-целевого подхода. Усилиями теоретиков и практиков, осуществляющих подготовку профессионально-педагогических работников в российских вузах и колледжах, а также работодателей-экспертов в настоящее время разработана комплексная программа развития системы ППО «Профессионально-педагогические кадры России». Программа включает в себя комплекс правовых, экономических, организационных и других взаимосвязанных мероприятий, направленных на получение следующих результатов:

- обеспечение квалифицированными и высококвалифицированными специалистами профессионального обучения образовательных систем, осуществляющих подготовку кадров для высокопроизводительных рабочих мест, создаваемых или модернизируемых до 2020 г. в соответствии с Указом Президента России № 596 от 7.05.2012 г. «О долгосрочной государственной экономической политике»;

- формирование корпуса профессионально-педагогических работников, способных осуществлять опережающую подготовку высококвалифицированных рабочих для инновационных производств;

- создание комплекса условий управления квалификацией и карьерным ориентированием профессионально-педагогических работников

в рамках развития национальной системы компетенций и квалификаций.

Реализация программы позволит *профессионально-педагогическому образованию стать полноценным системообразующим ядром в решении проблем подготовки кадров для инновационной России.*

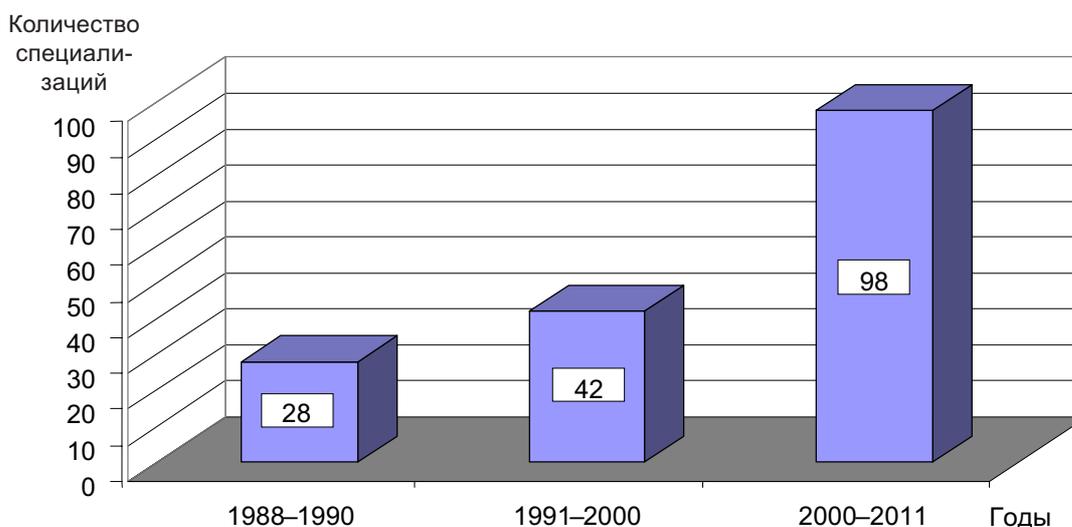
Модернизация сферы НПО и СПО в вышеуказанных направлениях требует формирования соответствующей институциональной среды, в том числе наличия организации-координатора, обладающей необходимым ресурсным и компетентностным потенциалом. Предпосылки создания такой организации демонстрирует, в частности, деятельность РГППУ, являющегося базовым вузом России в области профессионально-педагогического образования. Об этом свидетельствует динамика развития университета за последнее двадцатилетие (1992–2012). Например, за рассматриваемый период университетом разработаны государственные образовательные стандарты первого и второго поколения по специальности «Профессиональное обучение (по отраслям)» и федеральный государственный образовательный стандарт направления подготовки «Профессиональное обучение (по отраслям)». В настоящее время по представлению УМО по СПО утверждены 18 профилей подготовки по направлению «Профессиональное обучение (по отраслям)». Изменение количества специализаций специальности «Профессиональное обучение (по отраслям)» представлено на рисунке.

Специалистами РГППУ за последние годы разработана и внедрена эффективная технология создания **региональных научно-образовательно-производственных кластеров**, обеспечивающих сетевое взаимодействие учреждений НПО и СПО, бизнеса и науки региона.

Реализуя свою миссию в создании теоретико-методологических основ системы СПО, ее развития и модернизации, в обобщении и распространении передового опыта подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена, РГППУ должен стать одним из основных элементов региональных центров компетенций, ответственным за сертификацию квалификаций, а также осуществление совместно со специализированными предприятиями технологического и производственно-педагогического аудита в целях освоения нового и модернизации существующего оборудования, эффективного освоения новых технологических процессов с соответствующим кадровым сопровождением.

1. *Беляков С. А., Клячко Т. Л., Федотов А. В.* Анализ целей и задач государственной образовательной политики Российской Федерации в 2000–2010 гг. // Университетское управление: практика и анализ. 2012. № 1. С. 6–18.

2. *Вербицкая Н. О., Романцев Г. М., Федоров В. А.* Скрытая кадровая проблема российской инновационной экономики: потенциал системы профессионально-



Динамика развития специализаций специальности «Профессиональное обучение (по отраслям)»

педагогического образования // Образование и наука : Изв. Урал. отд-ния Рос. акад. образования. 2008. № 5. С. 84–90.

3. *Гимпельсон В. Е.* Нужны ли нашей промышленности квалифицированные работники? История последнего десятилетия. М. : Изд. дом Гос. ун-та — Высш. школы экономики. 2010. 68 с. (Препринт).

4. *Гончаров С. З.* Логико-категориальное мышление : в 3 ч. Ч. 2 : Объективная основа возникновения и развития мысли. Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. профпед. ун-та, 2008. 344 с.

5. *Капелюшников Р.* Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы в России: кто бежал быстрее // *Вопр. экономики.* 2012. № 3. С. 120–147.

6. *Мау В.* Человеческий капитал: вызовы для России // Там же. № 7. С. 114–132.

7. *Мокронос А. Г., Гаврилов Д. Е.* Экономическая сущность ремесленничества: эволюция взглядов и транс-

формация явления // *Журн. экон. теории (Екатеринбург).* 2011. № 3 С. 63–71.

8. *Романцев Г. М.* Теоретические основы высшего рабочего образования. Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1997. 333 с.

9. *Романцев Г. М., Федоров В. А., Чапаев Н. К.* Интернаттура как необходимая составляющая уровневой подготовки специалистов по профессиональному обучению рабочих кадров для инновационных производств // *Образование и наука : Изв. Урал. отд-ния Рос. акад. образования.* 2009. Т. 67, № 10. С. 3–12.

10. *Федоров В. А.* Профессионально-педагогическое образование в изменяющихся социально-экономических условиях: научное обеспечение развития // Там же. 2008. № 9. С. 127–135.

11. *Черковец В. Н.* Тенденции, типы и виды модернизации современной российской экономики // *Вестн. Моск. ун-та. Сер. 6 : Экономика.* 2011. № 2. С. 3–19.

