

## ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕГИОНЕ

**В.В. Шеховцов, И.Л. Гоник, А.С. Плотников**

*Волгоградский государственный технический университет, г. Волгоград*

Целью статьи является анализ особенностей формирования контингента слушателей в российской системе профессиональной переподготовки и описание системного подхода к организации дополнительного профессионального образования в Волгоградском регионе. Предметом исследований является формирование системы дополнительного образования, главным образом – системы профессиональной переподготовки. На основе анализа научных источников показаны причины повышения значения дополнительного профессионального образования в развитии экономики страны. Показано, что контингент слушателей в систему профессиональной переподготовки в России рекрутируется в связи с недостаточным уровнем подготовки в бакалавриате; а также необходимостью профессиональной переориентации специалистов; доучивания части выпускников колледжей; профессиональной переориентации части выпускников вузов; профессиональной переориентации специалистов престижных компаний; переподготовки руководящих работников; а также с желанием студентов вузов получить второй диплом. В статье проанализирован также ряд созданных Правительством России законодательных актов, направленных на совершенствование системы образования с целью подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов на мировом уровне. Этими документами предусматривается «...опережающее развитие непрерывного образования» и «...формирование эффективной системы взаимодействия предпринимателей и органов исполнительной власти». Результаты анализа свидетельствуют о необходимости системного подхода к организации дополнительного профессионального образования. Описаны новые результаты первого этапа формирования системы дополнительного профессионального образования в Волгоградском регионе. На первом этапе формируется система взаимосвязей между властными структурами региона, наиболее крупными компаниями и опорным университетом. На этой основе заключен ряд соглашений о сотрудничестве в подготовке кадров, предусматривающий постоянный мониторинг потребностей предприятий и плановую систему подготовки необходимых специалистов для этих предприятий на кафедрах и в учебных центрах опорного регионального университета.

*Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, системный подход, первый этап формирования системы.*

### **1. Особенности формирования контингента слушателей в российской системе профессиональной переподготовки**

В настоящее время в России дополнительное профессиональное образование работников реализуется либо в виде повышения квалификации по программам с объемом от 16 часов и выше, либо в виде профессиональной переподготовки по программам с объемом не менее 250 часов. В силу требований времени к постоянному действительно серьезному повышению уровня компетентности, профессиональных знаний и умений специалистов все более значительная роль в системе дополнительного профессионального образования должна отводиться профессиональной переподготовке [14].

В связи с постоянным ускорением темпов научно-технического прогресса знания, полученные специалистами в вузах или колледжах, теперь устаревают не за 5 лет, а значительно раньше. Поэтому принятую в России норму, в соответствии с которой специалист должен проходить повышение квалификации каждые 5 лет, можно с уверенностью считать устаревшей, в особенности для самых передовых, наукоемких отраслей производства [1, 8]. И для того, чтобы во время периодического переобучения действительно поднять уровень знаний и умений специалистов до мирового, нужно не ускоренное повышение квалификации в объеме 16 часов, что является нижней границей действующей нормы объема программ повышения квалификации, а настоящая профессиональная переподготовка в объеме

минимум 250 часов. Да и обновление профессиональных знаний и умений специалистов, особенно имеющих дело с современными технологиями, необходимо выполнять не один раз в 5 лет, а значительно чаще.

Анализ показывает, что контингент слушателей в систему профессиональной переподготовки в России рекрутируется в связи с основными ниже перечисленными причинами.

### *Недостаточный уровень подготовки в бакалавриате*

Не секрет, что уровень знаний и умений, получаемых студентами при обучении в бакалавриате, в большинстве случаев не устраивает производство. Согласно исследованиям независимого агентства «РейтОр», до 28 % работодателей отмечают несоответствие квалификации молодых специалистов требованиям выполняемой ими работы [4]. Также по данным «Левада-Центра» 38 % бывших студентов при поступлении на работу нуждаются в переобучении, а более половины работодателей (55 %) готовы платить за переобучение молодого специалиста [5, 6]. Поэтому крупные фирмы, которые заботятся о своем кадровом потенциале, либо вообще не принимают на работу специалистов с дипломом бакалавра, либо вынуждены после приема в течение 1-2 лет доучивать новых специалистов в своих корпоративных учебных центрах либо непосредственно на производстве, что, кроме дополнительных затрат, приводит к более позднему включению специалиста в производственный процесс и началу его эффективной деятельности.

### *Необходимость в профессиональной переориентации*

Часть специалистов, даже достигших определенного успеха в профессиональной деятельности по своему направлению, в силу ряда обстоятельств (банкротства фирм, предприятий, изменения семейных обстоятельств, желания более высоких заработков и т. д.) вынуждена задумываться о профессиональной переориентации. К примеру, пройдя профессиональную переподготовку по одной из программ для работы на предприятиях нефтегазового комплекса, специалисты, как правило, в случае успешного трудоустройства могут рассчитывать на увеличение своих материальных доходов в 2-3 раза по сравнению с прежней работой. Поэтому такая профессиональная переориентация для них, безусловно, оправданна.

### *Необходимость доучивания части выпускников колледжей*

Выпускники колледжей по окончании обучения получают диплом о среднем профессиональном образовании. Если они еще на стадии обучения задумываются о своем будущем профессиональном росте, то для этого у них имеются две возможности:

– пройти подготовку по выбранной специальности в одном из вузов по сокращенной программе;

– пройти профессиональную переподготовку в системе дополнительного образования.

И то, и другое реализуется на основе платного обучения. В первом случае необходимо оплатить 3–3,5 года обучения и по окончании получить диплом государственного образца. Во втором случае время обучения по программе объемом от 250 часов существенно, то есть в разы меньше, соответственно и стоимость обучения. В системе дополнительного образования для слушателей обычно разрабатывается учебный график занятий, позволяющий сочетать обучение с работой; все чаще используются дистанционные образовательные технологии. Название и содержание программы в дополнительном образовании обычно согласуется с заказчиком и в максимальной степени соответствует требованиям к выбранному направлению деятельности. По окончании обучения выпускники получают диплом о профессиональной переподготовке, который дает право на ведение нового вида профессиональной деятельности в сфере, соответствующей названию программы, без присвоения квалификации или с присвоением, что зависит от объема и содержания программы.

Проанализировав упомянутые варианты, выпускники колледжей чаще останавливаются на втором.

### *Желание получения второго диплома студентами вузов*

Студенты, заблаговременно заботящиеся о выстраивании своей профессиональной карьеры, стремятся еще при обучении в вузе получить вторую специальность. Так, обучающиеся на факультетах механической направленности часто получают второе высшее образование по экономическим или компьютерным направлениям, и наоборот. Два диплома обеспечивают более успешное продвижение по карьерной лестнице. Эту же задачу можно решить прохождением по более короткому и

менее затратному пути, а именно путем профессиональной переподготовки. По окончании обучения выпускник получает и основной диплом, и в дополнение к нему диплом о профессиональной переподготовке. Второй диплом в ряде случаев оказывается даже важнее, так как обеспечивает ему возможность лучше оплачиваемой работы на одном из престижных предприятий в энергетике, в нефтегазовом комплексе и т. д. К тому же у них появляются лучшие возможности трудоустройства, так как для преподавания по дополнительным профессиональным программам часто приглашаются ведущие специалисты компаний соответствующего профиля.

#### *Необходимость в профессиональной переориентации выпускников вузов*

По данным аналитического центра «Эксперт» и общественной организации «Деловая Россия», около 80 % российских семей считают высшее образование самым важным фактором для своих детей. В настоящее время вузы и специальности для своих детей достаточно часто выбирают родители. В тех случаях, когда уже заканчивающий вуз специалист осознает, что выбор был неправильным и он не желает работать по этой специальности, остается или получение второго высшего образования, или профессиональная переподготовка. В силу ряда преимуществ предпочтение обычно отдается переподготовке.

#### *Необходимость в профессиональной переориентации работников*

Довольно распространенными являются случаи, когда работа выполняется по договорам, срок действия которых по окончании работы заканчивается, и привлеченные для ее выполнения работники оказываются не у дел. В качестве примера можно привести ситуацию со специалистами, задействованными в строительстве промышленных объектов для ООО «ЕвроХим-ВолгаКалий», одной из крупнейших компаний, работающих в Волгоградском регионе. После сдачи объектов в эксплуатацию руководством компании принято решение часть зарекомендовавших себя с лучшей стороны специалистов-строителей переобучить и оставить на предприятии для работы на созданных промышленных объектах. Каждый из них после соответствующей переподготовки получил рабочее место с достойными оплатой и условиями труда. Такого рода практики имеют место и на других, особенно на крупных предприятиях страны.

#### *Необходимость в профессиональной переориентации специалистов престижных компаний*

В кадровом составе престижных компаний достаточно часто появляются специалисты, имеющие непрофильное высшее или среднее профессиональное образование, например, педагогическое, медицинское или иное. Они попадают в компании по разным обстоятельствам, в ряде случаев по протекции или по родственному каналу. Чтобы закрепиться в кадровом составе и не быть исключенными при периодических проверках компаний, такие специалисты обязаны получить профильное образование. Чаще всего при этом выбирается профессиональная переподготовка.

#### *Необходимость переподготовки руководящих работников*

В процессе карьерного роста ряд лучших специалистов дорастает до руководящих должностей. В части компаний установлено, что для того, чтобы занять должность руководителя, претендент должен пройти профессиональную переподготовку и получить дополнительные знания. Эти знания они получают либо в корпоративных учебных центрах компаний, либо в специальных подразделениях вузов.

## **2. Повышение значения дополнительного профессионального образования в развитии экономики**

В настоящее время в России, как и в передовых странах Запада, государственной политикой развития экономики предусмотрена практическая реализация системы непрерывного образования работников [2, 3, 7, 10, 13]. Чтобы остаться в общей линии развития мировой цивилизации, необходимо одновременно решать две сложнейшие задачи: преодоление последствий деиндустриализации, возрождение и дальнейшее развитие промышленности, а также создание условий для перехода к постиндустриальному обществу.

Успех каждой страны на мировом рынке определяется прежде всего технологическим уровнем продукции, которую она поставляет на этот рынок. Деятельность ведущих мировых фирм нацелена на ускоренное создание новых, все более сложных и эффективных технологий, без овладения которыми конкурентоспособность фирмы резко снижается. Автоматизация и информатизация требуют постоянного обновления знаний у работни-

ков, способных к нововведениям, к самостоятельному принятию неординарных решений. В рыночной экономике растет спрос на работников такого типа. Уровень их знаний и умений должен постоянно повышаться, в особенности с современной ориентацией российской промышленности на формирование инновационной экономики. Современной компании нужен специалист эрудированный, свободно и критически мыслящий, готовый к исследовательской работе. В соответствии с этим, составной частью национального богатства России является человеческий и интеллектуальный капитал. Одной из основных форм создания и накопления человеческого капитала является не просто образование, а непрерывное образование. И здесь необходима поддержка этой деятельности на федеральном и региональном уровнях, которая реализуется путем указов, распоряжений и других руководящих материалов.

Так, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» экономике страны необходимо обеспечить увеличение производительности труда к 2018 г. в 1,5 раза относительно уровня 2011 г. и создать к 2020 г. не менее 25 млн высокопроизводительных рабочих мест. Основой для этого должен быть рост инвестиций и технологическое обновление промышленности, развитие конкуренции, поддержка развития науки и технологий, повышение квалификации занятых граждан и создание гибкого рынка квалифицированного труда.

Правительством России также создан ряд законодательных актов, направленных на совершенствование системы образования с целью подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов на мировом уровне. Так, например, в соответствии с «Основными направлениями деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года», «...для России ускоренное технологическое развитие в приоритетных областях становится одним из ключевых условий решения долгосрочных задач в сферах социального развития и безопасности». Этим же документом предусматривается «...опережающее развитие непрерывного образования» и «...формирование эффективной системы взаимодействия предпринимателей и органов исполнительной власти». Указывается, что «...обучение населения в возрасте

25–65 лет по программам дополнительного профессионального образования должно возрасти с 22 процентов в 2011 году до 49 процентов в 2018 году». То есть на законодательном уровне и на уровне распоряжений Правительства деятельность по дополнительному профессиональному образованию поддерживается, хотя не прослеживается выстраивание необходимой для этого системы.

### **3. Необходимость системного подхода к организации дополнительного профессионального образования**

Наилучший эффект каждой деятельности достигается при соответствующем уровне ее организации. Многочисленными публикациями подтверждается, что организованная настоящим образом деятельность по дополнительному профессиональному образованию окупается с лихвой. Приводятся цифры [11], что, например, в США за три года повышение квалификации только 10 % специалистов привело к повышению производительности труда на 8,8 %. Развитые страны за счет дополнительного образования получают до 40 % валового продукта [11].

В России также имеются примеры системной организации деятельности по дополнительному профессиональному образованию специалистов и руководящих работников. Так, в 2001-2006 гг. в Республике Татарстан была создана и реализована «Программа дополнительного профессионального образования в Республике Татарстан». Программой устанавливалось, сколько рабочих и специалистов каждого из предприятий Татарстана по каким направлениям, в какие сроки и в каких учебных центрах должны пройти повышение квалификации или профессиональную переподготовку. Средства на реализацию программы были заложены в бюджет Республики. Благодаря реализации программы достигнут не меньший эффект по повышению производительности труда, чем в Америке. Республика является лидером среди российских регионов по уровню развития экономики. В Татарстане находится большое количество предприятий с самым передовым, мировым уровнем технологического развития. Постоянная забота правительства о развитии их кадрового потенциала приносит соответствующий эффект.

Анализ такого рода практик показывает, что для достижения наилучших результатов в экономике необходим системный подход к

организации деятельности по дополнительному профессиональному образованию специалистов как на федеральном, так и на региональном уровнях. Такая система на региональном уровне должна предусматривать:

- разработку стратегической программы развития региона, включение в нее раздела, предусматривающего деятельность по постоянному обновлению и повышению уровня профессиональных знаний и компетентности специалистов и руководящих работников;

- постоянный мониторинг и изучение потребности компаний, предприятий и учреждений в специалистах определенных категорий;

- оперативное доведение этой информации до учебных заведений;

- организацию гибкой, оперативно реагирующей на потребности работодателей системы профессионального обучения;

- необходимую своевременную поддержку этой деятельности со стороны региональных властных структур, реализуемую в виде соответствующих руководящих документов, разработки программ, планов дополнительного профессионального образования специалистов региона, а также в виде запланированного предназначения части средств бюджета региона на реализацию этой деятельности;

- постоянный контроль за ходом реализации созданных программ и планов, их оперативную доработку и корректировку.

#### **4. Первый этап формирования системы дополнительного профессионального образования в Волгоградском регионе**

Первым опорным региональным университетом, который создается в регионе, является Волгоградский государственный технический университет. Одной из основных его задач должно стать полное обеспечение потребности региона в квалифицированных кадрах специалистов. Эта задача должна решаться путем подготовки новых кадров, а также путем постоянного повышения уровня знаний и умений действующих специалистов и руководящих работников. В вузе действует Институт переподготовки и повышения квалификации (ИПиПК), миссией которого как раз и является постоянное обновление и повышение уровня профессиональных знаний и компетентности специалистов и руководящих работников Волгоградского и других регионов в наиболее перспективных направлениях

развития экономики, науки и техники, обеспечение возможности получения ими права на ведение нового вида профессиональной деятельности, а также на снижение уровня безработицы в регионе [9, 12].

Для реализации этих задач принято решение о выстраивании системы взаимодействия с бизнесом и властными структурами области. Руководством ИПиПК при поддержке ректората ведется деятельность по разработке положений такой системы, которые после согласования с региональными властями должны быть включены в программу стратегического развития региона.

На первом этапе деятельности по созданию системы руководством ИПиПК при поддержке ректората разработана и реализуется программа заключения соглашений о сотрудничестве в деле повышения квалификации и профессиональной переподготовки персонала с наиболее значимыми российскими компаниями, действующими в Волгоградской области [9, 12]. Это в основном компании из энергетического и нефтегазового секторов экономики. Руководством ИПиПК на встречах и совещаниях с руководящими работниками области постоянно ставился вопрос о целесообразности создания указанной программы и участия в ней как третьей стороны соответствующих комитетов областного правительства, и эти предложения представителями правительства поддерживались.

В соответствии с этим руководством ВолгГТУ направлено письмо с просьбой о поддержке деятельности по заключению соглашений вице-президенту ПАО «ЛУКОЙЛ» по управлению персоналом и организационному развитию. С начала года руководством ИПиПК проведено несколько встреч с представителем президента ПАО «ЛУКОЙЛ» в нашем регионе, которым в ходе совещаний с руководителями региональных отделений компании дано указание на подготовку и заключение соглашений о сотрудничестве с ВолгГТУ.

Большая работа проведена в этом направлении с ООО «ЕвроХим-ВолгаКалий», одной из крупнейших работающих в регионе компаний, территориально расположенной в Котельниковском районе. Для выявления направлений сотрудничества и определения потребности компании в специалистах проведено несколько совещаний на территории компании с участием руководства, предста-

## Дополнительное профессиональное образование

вителей собственного учебного подразделения компании и руководителей ряда основных производств. В результате выработано соглашение, в соответствии с которым сотрудничество будет осуществляться в следующих основных направлениях:

- организация и проведение целевой подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием для структурных подразделений компании;
- повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников и специалистов;
- организация и проведение ознакомительных, учебных, производственных и преддипломных практик для студентов университета на объектах компании;
- осуществление и организация научно-исследовательской и конструкторской деятельности по актуальным проблемам нефтегазовой отрасли для достижения общественно полезных целей;
- выполнение проектно-изыскательских работ;
- совместное проведение научно-технических конференций по актуальным тематикам;
- обмен материалами образовательного и научного характера, подготовка совместных публикаций.

Основные положения этого соглашения стали базовыми в переговорах с руководством других региональных отделений компаний и вошли в состав ряда других заключенных соглашений.

На протяжении длительного времени велись переговоры о создании соглашения с АО «Российская инвестиционная топливно-энергетическая компания», головной офис которой находится в Москве, а на территории региона расположен ряд подразделений. В результате разработаны и утверждены Генеральным директором компании «Мероприятия по организации работы АО «РИТЭК» с Волгоградским государственным техническим университетом на 2016–2018 гг.», которые предусматривают сотрудничество по организации практик студентов, повышению квалификации и профессиональной переподготовке сотрудников компании и их участие в проводимых в ВолгГТУ научных и научно-практических конференциях. Компанией обозначено несколько направлений, по которым необходимо переобучить сотрудников в первую очередь.

Наиболее полное взаимопонимание в вопросах сотрудничества получилось с руководством ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт». В соответствии с заключенным соглашением о сотрудничестве компания взяла на себя обязательства:

- предоставлять университету информацию о текущей и ежегодной потребности в повышении квалификации и профессиональной переподготовке работников по каждому направлению;
- заключить с университетом договор о повышении квалификации и профессиональной переподготовке специалистов и руководящих работников;
- совместно с университетом участвовать в разработке необходимых программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов и руководящих работников;
- формировать группы специалистов и руководящих работников для повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Это соглашение оказалось первым, которое уже реализуется, и наиболее продуктивным. Упомянутый договор о повышении квалификации и профессиональной переподготовке на 2016 г. заключен. На основе договора сформированы 4 группы по 30 человек из состава руководящих работников компании, которые в текущем году должны пройти повышение квалификации по программе «Формирование качеств руководителя трудового коллектива».

Таким образом, первый этап создания системы, то есть работа в направлении заключения соглашений с компаниями о сотрудничестве, уже на первой стадии приносит материальные плоды. Ее продолжение и совершенствование должно внести вклад в развитие наиболее перспективных направлений экономики, науки и техники региона, в обеспечение экономики кадрами специалистов с самыми передовыми современными знаниями и умениями.

### Литература

1. Алексеев, А.В. *Новая экономика – новое образование?* / А.В. Алексеев, О.В. Бауск // *Эко.* – 2006. – № 6. – С. 81–87.
2. Ахренов, В. *Непрерывное профессиональное образование: стратегия развития* / В. Ахренов // *Учитель.* – 2004. – № 5. – С. 23–27.

3. Введенский, В.Н. Непрерывное профессиональное образование / В.Н. Введенский // Соц.-гум. знания. – 2004. – № 3. – С. 208–217.
4. Власова, Л. Работодатель недоволен / Л. Власова // Экономика и жизнь. – 2008. – № 4. – С. 31.
5. Дмитриева, Ю. Конкурентоспособный выпускник вуза с позиции работодателя / Ю. Дмитриева // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – № 2.
6. Как они выбирают друг друга? – reitor.ru/ru/analytic/tress-rehis/.
7. Карпенко, М.П. Концепция национальной программы развития всеобщего и непрерывного образования на основе информационно-коммуникационных технологий / М.П. Карпенко // Вестник Национального комитета «Интеллектуальные ресурсы России». Вып. «Дистанционное образование». – 2004. – № 1. – С. 9–16.
8. Новиков, П.М. Опережающее профессиональное образование: Научно-практическое пособие / П.М. Новиков, В.М. Зувев. – М.: РГАТиЗ. – 2000, 266 с.
9. Попкова, Е.Г. Дополнительное образование в вузах России (на примере Волгоградского государственного технического университета) / Е.Г. Попкова, В.В. Шеховцов, Е.И. Новакова // Интернационализация современного российского образования: материалы междунар. науч.-практ. конф. (7–9 окт. 2010 г.). – Воронеж, 2010. – С. 150–155.
10. Токмовцева, М.В. Многоуровневое профессиональное образование в России / М.В. Токмовцева // Закон. – 2006. – № 4. – С. 34–39.
11. Фокина, О.Г. Дополнительное образование повышает шансы / О.Г. Фокина // Вестник Академии Пастухова. – 2006. – № 1. – С. 23–24.
12. Шеховцов, В.В. Дополнительное профессиональное образование в ВолгГТУ / В.В. Шеховцов // Актуальные вопросы профессионального образования. – 2015. – № 1 (дек.). – С. 46–56.
13. Шленов, Ю. Непрерывное образование в России / Ю. Шленов, И. Мосичева, В. Шестак // Высшее образование в России. – 2005. – № 3. – С. 36–49.
14. Шудегов, В.Е. Какое дополнительное профессиональное образование нужно современной России? Законодательный аспект / В.Е. Шудегов, Е.В. Буслов // Дополнительное профессиональное образование и социально-экономическое развитие регионов: сб. материалов II Всерос. конф. – М., 2007. – С. 14–17.

**Шеховцов Виктор Викторович**, доктор технических наук, профессор, директор Института переподготовки и повышения квалификации, Волгоградский государственный технический университет, г. Волгоград, shehovtsov@vstu.ru.

**Гоник Игорь Леонидович**, кандидат технических наук, доцент, проректор по учебной работе, Волгоградский государственный технический университет, г. Волгоград, gonik@vstu.ru.

**Плотников Александр Сергеевич**, кандидат экономических наук, заместитель директора Института переподготовки и повышения квалификации, Волгоградский государственный технический университет, г. Волгоград, plot.a.s@yandex.ru.

*Поступила в редакцию 1 декабря 2016 г.*

## FORMING OF THE REGIONAL SYSTEM FOR ADVANCED PROFESSIONAL TRAINING

V.V. Shekhovtsov, shehovtsov@vstu.ru,

I.L. Gonik, gonik@vstu.ru,

A.S. Plotnikov, plot.a.s@yandex.ru

Volgograd State Technical University, Volgograd, Russian Federation

The purpose of the paper is the analysis of features of student groups' forming in Russian professional retraining system and the description of system approach for the organization of advanced professional training in Volgograd region. The object of research is the forming of professional retraining system. The literature analysis made allowed us to spot the reasons for an increased interest to professional training. The reasons are: the necessity in professional reorientation of specialists; the need to get extra skills for college and university graduates; the necessity in professional reorientation of specialists from prestige companies; the retraining of administration staff; the desire of graduates to obtain a second degree. This paper also analyses the government legislative acts of Russian Federation aimed at improving the education system and making it competitive at the international education market. These documents provide "...advance development of continuous education" and "...forming of effective system of interaction between entrepreneurs and executive authorities". The results show the necessity of system approach for the organization of advanced professional training. The results of the first stage of forming of advanced professional training system in Volgograd region are presented. At first stage the system of interaction between region authorities, the biggest companies and base high-education institute was formed and the agreements on staff training were arranged. Those agreements provide permanent monitoring from companies and a planned system of training of required specialists.

*Keywords: advanced professional training, system approach, system forming.*

### References

1. Alekseev A.V., Bausk O.V. [New Economic – New Education?]. *Eco*, 2006, no. 6, pp. 81–87. (in Russ.)
2. Akhrenov V. [Continuous Professional Education: Development Strategy]. *Teacher*, 2004, no. 5, pp. 23–27. (in Russ.)
3. Vvedenskiy V.N. [Continuous Professional Education]. *The Socio-Humanitarian Knowledge*, 2004, no. 3, pp. 208–217. (in Russ.)
4. Vlasova L. [Employer id Displeased]. *Economic and Life*, 2008, no. 4, pp. 31. (in Russ.)
5. Dmitrieva Yu. [Competitive Graduate from Employer's Point of View]. *Personnel. Human Resource manager*, 2010, no. 2. (in Russ.)
6. *Kak oni vybirayut drug druga?* [How do They Choose Each Other?]. Available at: reitor.ru/ru/nalitic/tress-reilis/ (accessed 17.11.2016).
7. Karpenko M.P. [Concept of National Program for Development of Universal and Continuous Education on Base of Informatic-Communication Technologies]. *Proceedings of National Committee "Intellectual Resources of Russia". Edition "Distant education"*, 2004, no. 1, pp. 9–16. (in Russ.)
8. Novikov P.M., Zuev V.M. *Operezhayushchee professional'noe obrazovanie: Nauchno-prakticheskoe posobie* [Advance Professional Education: Theoretical and Practical Textbook]. Moscow, 2000. 266 p.
9. Popkova E.G., Shekhovtsov V.V., Novakova E.I. [Advanced Training in Institutes of Higher Education in Russia]. *Internatsionalizatsiya sovremennogo rossiyskogo obrazovaniya: materialy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii (7–9 oktyabrya 2010 g.)* [The Internationalization of Modern Russian Education: Proceedings of the International Scientific-Practical Conference (October 7–9, 2010.)]. Voronezh, 2010, pp. 150–155. (in Russ.)
10. Tokmoltseva M.V. [Multilevel Professional Education in Russia]. *Law*, 2006, no. 4, pp. 34–39. (in Russ.)

11. Fokina O.G. [Advanced Training Raises Chances]. *Proceedings of Pastukhov Academy*, 2006, no. 1, pp. 23–24. (in Russ.)
12. Shekhovtsov V.V. [Advanced Professional Training in VSTU]. *Actual Questions of Professional Training*, 2015, no. 1, pp. 46–56. (in Russ.)
13. Shlenov Yu., Mosicheva I., Shestak V. [Continuous Education in Russia]. *Higher Education in Russia*, 2005, no. 3, pp. 36–49. (in Russ.)
14. Shudegov V.E., Buslov E.V. [What Advanced Professional Training is Need in Modern Russia? Legislative Aspect]. *Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie i sotsial'no-ekonomicheskoe razvitie regionov: Sbornik materialov II Vserossiyskoy konferentsii* [Additional Professional Education and Social-Economical Development of Regions: Proceedings of II All-Russian Conference]. Moscow, 2007, pp. 14–17. (in Russ.)

*Received 1 December 2016*

---

**ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ**

Шеховцов, В.В. Формирование системы дополнительного профессионального образования в регионе / В.В. Шеховцов, И.Л. Гоник, А.С. Плотников // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2017. – Т. 9, № 1. – С. 103–111. DOI: 10.14529/ped170114

**FOR CITATION**

Shekhovtsov V.V., Gonik I.L., Plotnikov A.S. Forming of the Regional System for Advanced Professional Training. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Education. Educational Sciences*. 2017, vol. 9, no. 1, pp. 103–111. (in Russ.) DOI: 10.14529/ped170114

---