



Научно-исследовательский журнал «Современный ученый / Modern Scientist»
<https://su-journal.ru>
2025, № 10 / 2025, Iss. 10 <https://su-journal.ru/archives/category/publications>
Научная статья / Original article
УДК 378.14.015.62

Обоснование эталонной модели профессионального мировоззрения специалиста по охране труда

¹ Сорокина А.С.

¹ *Российский государственный социальный университет*

Аннотация: в статье приводятся промежуточные результаты исследования, посвященного задаче формирования профессионального мировоззрения у студентов вузов по направлению обучения 20.03.01 «Техносферная безопасность» с профилем «Охрана труда». Ранее в ходе исследования была обоснована концептуальная модель профессионального мировоззрения, при этом оставался открытым вопрос, как получить эталонную модель профессионального мировоззрения конкретной профессии. Ответ на этот вопрос и приводится в настоящей статье, а именно обоснован источник исходных данных для определения содержательной компоненты профессионального мировоззрения, разработан метод анализа содержательной компоненты и обоснования структурной компоненты профессионального мировоззрения. Результатом применения разработанного метода к обоснованным исходным данным и является полученная эталонная модель профессионального мировоззрения специалиста по охране труда. Данная модель будет использоваться в дальнейших исследованиях для разработки материалов диагностики и полноценной методики формирования профессионального мировоззрения будущих специалистов в области охраны труда.

Ключевые слова: профессиональное мировоззрение, подготовка, компетенции, охрана труда, знания, умения

Для цитирования: Сорокина А.С. Обоснование эталонной модели профессионального мировоззрения специалиста по охране труда // Современный ученый. 2025. № 10. С. 287 – 297.

Поступила в редакцию: 17 мая 2025 г.; Одобрена после рецензирования: 19 июля 2025 г.; Принята к публикации: 11 сентября 2025 г.

Substantiation of the reference model of the professional worldview of an occupational safety specialist

¹ Sorokina A.S.

¹ *Russian State Social University*

Abstract: the article presents the interim results of a study devoted to the task of forming a professional worldview among university students in the field of study 20.03.01 "Technosphere safety" with the profile "occupational safety". Earlier in the course of the research, a conceptual model of the professional worldview was substantiated, while the question remained how to obtain a reference model of the professional worldview of a particular profession. The answer to this question is given in this article, namely: the source of the initial data for determining the initial substantive component of the professional worldview is substantiated, a method for analyzing the substantive component and substantiating the structural component of the professional worldview is developed. The result of

applying the developed method to well-founded initial data is the obtained reference model of the professional worldview of an occupational safety specialist. This model will be used in further research to develop diagnostic materials and a complete methodology for forming the professional worldview of future specialists in the field of labor protection.

Keywords: professional worldview, training, competencies, labor protection, knowledge, skills

For citation: Sorokina A.S. Substantiation of the reference model of the professional worldview of an occupational safety specialist. Modern Scientist. 2025. 10. P. 287 – 297.

The article was submitted: May 17, 2025; Approved after reviewing: July 19, 2025; Accepted for publication: September 11, 2025.

Введение

Одной из актуальных проблем современного профессионального образования остаётся несоответствие между формальной квалификацией выпускников вузов и их реальной готовностью к самостоятельной профессиональной деятельности. Несмотря на нормативное освоение образовательных программ, значительная часть молодых специалистов после окончания вуза испытывает трудности при включении в профессиональную среду. В отдельных случаях это приводит к необходимости дообучения непосредственно на рабочем месте, а порой – к переобучению, связанному с неспособностью применить полученные компетенции в условиях конкретной профессиональной практики.

Так, по результатам социологического опроса, проведённого в 2023 году среди выпускников российских вузов, около 40 % респондентов прямо указали на дефицит практических навыков, препятствующий профессиональной адаптации и самостоятельной реализации трудовых функций [1]. Исследование, охватившее 8075 молодых специалистов в 2025 году, подтвердило предыдущий вывод и указало на то, что отсутствие профессионального опыта и недостаточная прикладная подготовка рассматриваются самими выпускниками как ключевые барьеры трудоустройства даже более значимые, чем условия оплаты труда [3].

Кроме того, в исследовании, опубликованном в 2024 году, подчёркивается, что даже при наличии формально сформированных компетенций молодые специалисты нередко оказываются неготовыми к самостоятельному и ответственному профессиональному действию. Причина видится в отсутствии сформированной целостной профессиональной картины мира, включающей операциональные установки, регулятивные механизмы и структурированную систему профессиональных ориентаций [2].

Схожие выводы фиксируются и в международной повестке. По данным OECD (Организация экономического сотрудничества и развития) ско-

рость технологических и экологических трансформаций опережает способность систем образования и политики отвечать на новые требования рынка труда, что усиливает разрыв между подготовкой выпускников и ожиданиями работодателей [10, p. 4].

Следствием указанного рассогласования между формально приобретёнными компетенциями и реальной профессиональной готовностью становится необходимость дообучения выпускников непосредственно в процессе трудовой деятельности. Более того, в ряде случаев работодатели сами вынуждены проводить переобучение молодых специалистов, адаптируя их к специфике производственных процессов, корпоративной культуры и профессиональной коммуникации. Это, в свою очередь, приводит к удлинению периода профессиональной адаптации и снижает эффективность первичного трудового включения [4].

Следует отметить, что современная система высшего образования в России строится на основании компетентного подхода, являющегося признанным во всём мире инструментом проектирования образовательного процесса и оценки результатов. Компетентностная модель обеспечивает структурированную систему профессиональных умений, знаний и навыков, ориентированных на практическую применимость и междисциплинарную интеграцию [6]. Однако, как показывает практика, даже при корректной реализации компетентного подхода не всегда достигается необходимая глубина и целостность профессиональной подготовки [9].

По мнению авторов, недостаток компетентного подхода, не позволяющий достичь целостного и системного взгляда на профессию, возможно устранить с помощью формирования профессионального мировоззрения в сознании будущих специалистов. Наличие целостного профессионального мировоззрения поможет повысить уровень готовности будущих специалистов по охране труда к профессиональной деятельности. Кратко рассмотрим основные теоретические по-

ложения профессионального мировоззрения, разработанные в более ранних исследованиях.

Переход от концептуального осмысления профессионального мировоззрения к его содержательно-структурной конкретизации требует обоснованного выбора эмпирического основания. В рамках ранее разработанной модели профессионального мировоззрения, получившей научную верификацию и философско-педагогическое обоснование, профессиональное мировоззрение рассматривается как сложная динамическая система, существующая в памяти и управляемая сознанием индивида, реализующая функцию самоопределения в трудовой деятельности и определяющая характер профессиональной деятельности индивида во внешнем мире (призма восприятия, обуславливающая реакцию индивида на события в поле профессиональной деятельности) [5]. В этой системе каждое содержательное звено, а именно знание и умение, не существует изолированно, но включено в целостную структуру, обеспечивающую внутреннюю когерентность профессионального действия. Поэтому логико-смысловые связи между компетенциями приобретают особое значение, так как определяют целостность и функциональность профессионального мировоззрения.

В процессе анализа выявляется принципиальное противоречие, которое в рамках исключительно компетентностного подхода не может быть полностью разрешено. Компетентностная модель, безусловно, эффективно описывает содержательную составляющую профессиональной подготовки, определяя перечень необходимых знаний, умений и навыков. Однако она практически не затрагивает вопроса их внутренней организации и взаимосвязи, что существенно ограничивает возможности целостного понимания профессиональной готовности выпускника.

Это позволяет выдвинуть предположение о том, что сам по себе компетентностный подход, при всей своей методологической состоятельности, не охватывает всех уровней становления профессионального субъекта. В частности, остаётся вне его прямого воздействия структурная организация усвоенных компетенций, то есть логика их взаимосвязей, иерархия, приоритетность и способы интеграции в систему профессионального сознания. При отсутствии такой структурной компоненты даже усвоенные компетенции могут проявляться фрагментарно, не трансформируясь в устойчивую профессиональную позицию.

С этой точки зрения становится очевидным, что формирование профессионального мировоззрения, как более общего и структурирующего основания профессионального действия, должно рассматри-

ваться как надкомпетентностная задача. Профессиональное мировоззрение в данном контексте выступает не как дополнительный элемент образовательной подготовки, а как целевая и системообразующая структура, внутри которой компетенции обретают не только содержательное, но и организационно-функциональное значение.

Профессиональное мировоззрение не только включает в себя все содержательные компоненты образовательного результата, но и придаёт им онтологическую связанность, то есть определяет, каким образом и в какой последовательности они применяются, какие из них становятся доминантными в зависимости от профессиональной ситуации, а какие поддерживающими или корректирующими. Отсутствие понимания структурной компоненты делает невозможной как целенаправленную подготовку специалиста, так и объективную оценку уровня его профессиональной зрелости.

Выявленная выше проблема и предложенный подход к её рассмотрению в настоящем исследовании проецируются на профессиональную деятельность **специалиста по охране труда**. Поэтому в рамках настоящего исследования, опирающегося на ранее разработанную и описанную в других исследованиях концептуальную модель профессионального мировоззрения [5], формулируется новая частная задача – обоснование эталонной модели профессионального мировоззрения специалиста по охране труда. Такой шаг является логическим продолжением ранее проведённого теоретико-методологического анализа и необходимым условием для последующей разработки методик оценки и формирования профессионального мировоззрения у будущих специалистов в области охраны труда.

Материалы и методы исследований

Рассматривая пути решения приведенной во введении задачи, исследование предполагает следующие этапы, в рамках которых решаются отдельные подзадачи, и совокупность решений которых позволяет решить центральную задачу:

1. Обоснование источника исходных данных содержательной компоненты профессионального мировоззрения специалиста по охране труда.

2. Разработка методического аппарата для анализа исходных данных содержательной компоненты профессионального мировоззрения специалиста по охране труда, в рамках которого устанавливается структурная компонента.

3. Применение разработанного методического аппарата к исходным данным содержательной компоненты и получение эталонной модели.

Решение первой задачи предполагает использование таких методов как системный, функцио-

нальный и сравнительный анализы и синтез. Решение второй задачи предполагает использование таких методов как декомпозиция, семантический анализ и синтез. И соответственно решение третьей задачи предполагает использование метода моделирования.

В качестве материалов будут взяты Федеральный государственный образовательный стандарт 20.03.01 Техносферная безопасность, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда».

Результаты и обсуждения

В компетентностном подходе основным нормативным ориентиром, на базе которого формируются учебные планы, определяются цели и задачи подготовки специалистов, выступает профессиональный стандарт. Профессиональный стандарт специалиста по охране труда представляет собой документ, регламентирующий структуру профессиональной деятельности, совокупность трудовых функций, а также требования к необходимым знаниям и умениям, соответствующим каждой из функций [7]. Структура профессионального стандарта отражена ниже на рис. 1.

3.1.6. Трудовая функция

Наименование	Обеспечение контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах		Код	A/06.6	Уровень квалификации	6
Происхождение обобщенной трудовой функции	Оригинал	X	Займствовано из оригинала		192	
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта	
Трудовые действия	Планирование проведения производственного контроля и специальной оценки условий труда на рабочих местах					
	Организация работы комиссии по проведению специальной оценки условий труда					
	Координация работ по выявлению опасных и (или) вредных производственных факторов, воздействующих на работника на его рабочем месте					
	Организация контроля за соблюдением методики проведения работ по специальной оценке условий труда, рассмотрение и анализ результатов ее проведения					
	Подготовка документов, связанных с организацией и проведением специальной оценки условий труда и ее результатами					
	Информировать работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях					
	Контроль исполнения перечня рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда, разработанного по результатам специальной оценки условий труда					
Необходимые умения	Осуществлять сбор и анализ документов и информации об условиях труда, разрабатывать программы производственного контроля					
	Пользоваться цифровыми платформами и справочно-информационными системами по охране труда, учету результатов проведения специальной оценки условий труда, государственной аккредитации, стандартизации и статистике					
	Оформлять и подавать декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда					
	Оформлять локальные нормативные акты об организации оценки и контроля условий труда на рабочих местах					
Необходимые знания	Факторы производственной среды и трудового процесса, основные вопросы гигиенической оценки и классификации условий труда					
	Перечень опасностей, параметры источников опасности рабочей среды и трудового процесса, необходимые для ранжирования негативных факторов и выработки защитных мер					
	Основные технологические процессы и режимы производства, оборудование, применяемое в организации, принципы его работы и					

Рис. 1. Фрагмент профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

Fig. 1. Fragment of the professional standard “Specialist in the field of labor protection”.

Федеральный закон об образовании [8] определяет содержание Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО), обеспечивая согласование професси-

ональных и образовательных требований. В законе указано, что ФГОС ВО формируется на основе одного или нескольких профессиональных стандартов, соответствующих специальности учащихся-

ся.

Таким образом, выбор профессионального стандарта в качестве источника исходных данных содержательной компоненты профессионального мировоззрения обусловлен не только его нормативным статусом, но и функциональной сопряженностью с системой образования, выстроенной на компетентностной модели. Именно профессиональный стандарт, как связующее звено между трудовой практикой и системой профессиональной подготовки, отражает актуальные требования к выпускнику и обеспечивает содержательное единство между образовательными результатами и профессиональными ожиданиями.

Профессиональный стандарт специалиста по охране труда выступает в данном случае не просто как регламент, отражающий трудовые функции, но как обобщенное выражение профессионального опыта, институционально закреплённое и репрезентирующее нормативно одобряемую картину профессиональной деятельности. Таким образом, в рамках настоящего этапа исследования, профессиональный стандарт рассматривается как объективированный источник содержательной компоненты профессионального мировоззрения.

В состав профессионального стандарта входят:

- обобщённые трудовые функции,
- конкретные трудовые действия,
- знания и умения.

Совокупность существующих в стандарте компонентов и составляет множество исходных единиц анализа, каждая из которых потенциально репрезентирует элемент будущей структуры профессионального мировоззрения. Это множество является отправной точкой для дальнейшей процедуры смысловой декомпозиции, семантической группировки и построения структурных связей между компонентами.

При всём нормативном значении и содержательной насыщенности, профессиональный стандарт даёт лишь линейный, неструктурированный перечень элементов, необходимых для выполнения трудовых функций. Его структура отражает содержательные характеристики профессиональной деятельности, но не позволяет реконструировать внутреннюю организацию профессионального сознания, ту когнитивную и ценностную систему, которая обеспечивает не только наличие знаний и умений, но и возможность их осмысленного, иерархически организованного применения в реальных профессиональных ситуациях.

Для перехода от множества несвязанных элементов к структурированной системе необходимо создание специального методического аппарата, позволяющего:

- выявить семантические и функциональные связи между единицами компетентностного множества,
- установить иерархию взаимозависимостей и направленностей между знаниями и умениями,
- описать структурную компоненту профессионального мировоззрения, соответствующую его системному характеру.

На этой основе строится вторая задача настоящего исследования – разработка алгоритма анализа и структурирования исходных данных, позволяющего интерпретировать профессиональный стандарт как основу для построения модели когнитивной организации профессионального сознания.

Методика построения эталонной модели профессионального мировоззрения базируется на итерационном подходе, обеспечивающем последовательный переход от разрозненного множества профессиональных компетенций, представленных в профессиональном стандарте, к их системной структурной организации, соответствующей определению профессионального мировоззрения как внутренне упорядоченной системы знаний и умений.

На первом этапе (1-я итерация) в качестве исходных данных используется совокупность компетенций, извлечённая из профессионального стандарта по выбранной профессии. Однако в своей исходной форме эти компетенции могут быть: взаимно независимыми; частично дублирующими друг друга (повторяющимися схожие смысловые конструкции), сложносоставными (объединяющими в одной формулировке несколько видов знаний и/или умений), группированными по внешним признакам, не отражающим внутренних связей между элементами.

Для преодоления этой семантической и структурной неопределённости на данном этапе применяется контент-анализ множества компетенций, целью которого является декомпозиция формулировок до простых, неделимых смысловых единиц, примитивов, репрезентирующих отдельные знания и умения.

Таким образом, результатом первой итерации становится множество несвязанных, но семантически очищенных и недублируемых знаний и умений, служащее входными данными для второй итерации методики.

На втором этапе (2-я итерация) осуществляется переход от разрозненного множества элементарных, но несвязанных компетенций к их содержательной систематизации. Ключевая задача – упорядочить полученные на предыдущем шаге единицы через их распределение по смысловым кате-

гориям. В первую очередь проводится базовое деление на два укрупнённых блока: «знания» и «умения». Такое структурное разграничение позволяет выделить подмножество самостоятельных знаний и подмножество самостоятельных умений, которые в дальнейшем будут рассматриваться и анализироваться отдельно. Данный шаг играет принципиальную роль в формировании содержательной структуры профессионального мировоззрения, поскольку каждая из категорий выполняет собственную функциональную задачу и требует специфического подхода к дальнейшей детализации и структурированию.

Во время третьей итерации осуществляется начальная систематизация содержательной базы профессионального мировоззрения. В качестве исходных данных используются ранее выделенные подмножества самостоятельных знаний и умений.

Основная задача данного шага заключается в структурировании именно подмножества знаний. Для этого применяется системный анализ, позволяющий выявить логико-содержательные взаимосвязи между отдельными знаниями, определить их иерархию и сгруппировать по смысловым признакам. Такой подход обеспечивает переход от простого набора единичных знаний к их упорядоченной системе, в которой отражаются как содержательные характеристики, так и внутренние взаимосвязи между элементами.

Результатом третьей итерации становятся структурно организованные подмножества знаний, дополненные пока ещё неструктурированным подмножеством умений, которое сохраняется для дальнейшей работы на следующих этапах.

На четвертом этапе (4-я итерация) осуществляется интеграция всех ранее выделенных групп знаний в более крупные содержательные блоки. Теперь задача заключается в установлении взаимосвязей между этими группами знаний и их объединении в структурно осмысленные укрупнённые кластеры.

В процессе анализа отдельные тематические группы знаний, например, нормативно-правовые, естественнонаучные, технологические, управленческие, сопоставляются между собой, выявляются их пересечения, зависимости и иерархия. На основе этих взаимосвязей формируется целостная система, в которой каждый блок занимает своё место в общей структуре профессионального мировоззрения.

Результатом четвёртой итерации становится структурно организованное множество знаний в виде интегрированных тематических блоков, ко-

торые отражают ключевые содержательные направления деятельности специалиста по охране труда и служат базовой основой для последующего структурирования умений.

Перейдем к пятой итерации. На данном этапе осуществляется системный анализ и упорядочивание умений, выделенных на предыдущих шагах, с целью формирования их тематических групп. Если четвёртая итерация завершилась интеграцией знаний в целостную систему, то теперь аналогичная процедура проводится в отношении умений.

Каждое подмножество умений структурируется по содержательным признакам, отражающим специфику профессиональной деятельности. Внутри каждой группы определяется иерархия: от базовых умений, составляющих основу профессиональной деятельности, к производным и интегративным, которые формируются на стыке нескольких блоков знаний.

Результатом пятой итерации становится структурно организованные подмножества умений, распределённые по тематическим группам.

На завершающем, шестом этапе (6-я итерация) осуществляется системный анализ и структурирование структурно организованного множества знаний и предварительно организованных подмножеств умений. На данном этапе в фокусе внимания находятся взаимоотношения между самими подмножествами знаний и умений: как соотносятся между собой, например, нормативно-правовые, естественнонаучные, технологические, управленческие знания и умения.

В результате шестой итерации формируется структурно организованное множество знаний и умений, соответствующее профессиональному стандарту. Иначе говоря, возникает система знаний и умений профессии, которая выступает как объективное, нормативно заданное внешнее содержание профессионального мировоззрения. Именно эта система по сути является эталонной моделью профессионального мировоззрения специалиста в области охраны труда.

На рис. 2 представлена интегральная схема, отражающая всю совокупность этапов (итераций), направленных на преобразование исходного множества профессиональных компетенций, содержащихся в профессиональном стандарте, в структурно организованную систему знаний и умений профессии. Каждая из шести итераций представляет собой самостоятельную методическую процедуру, логически вытекающую из предыдущей и обеспечивающую пошаговое упорядочение, классификацию и структурирование элементов компетентностного поля.

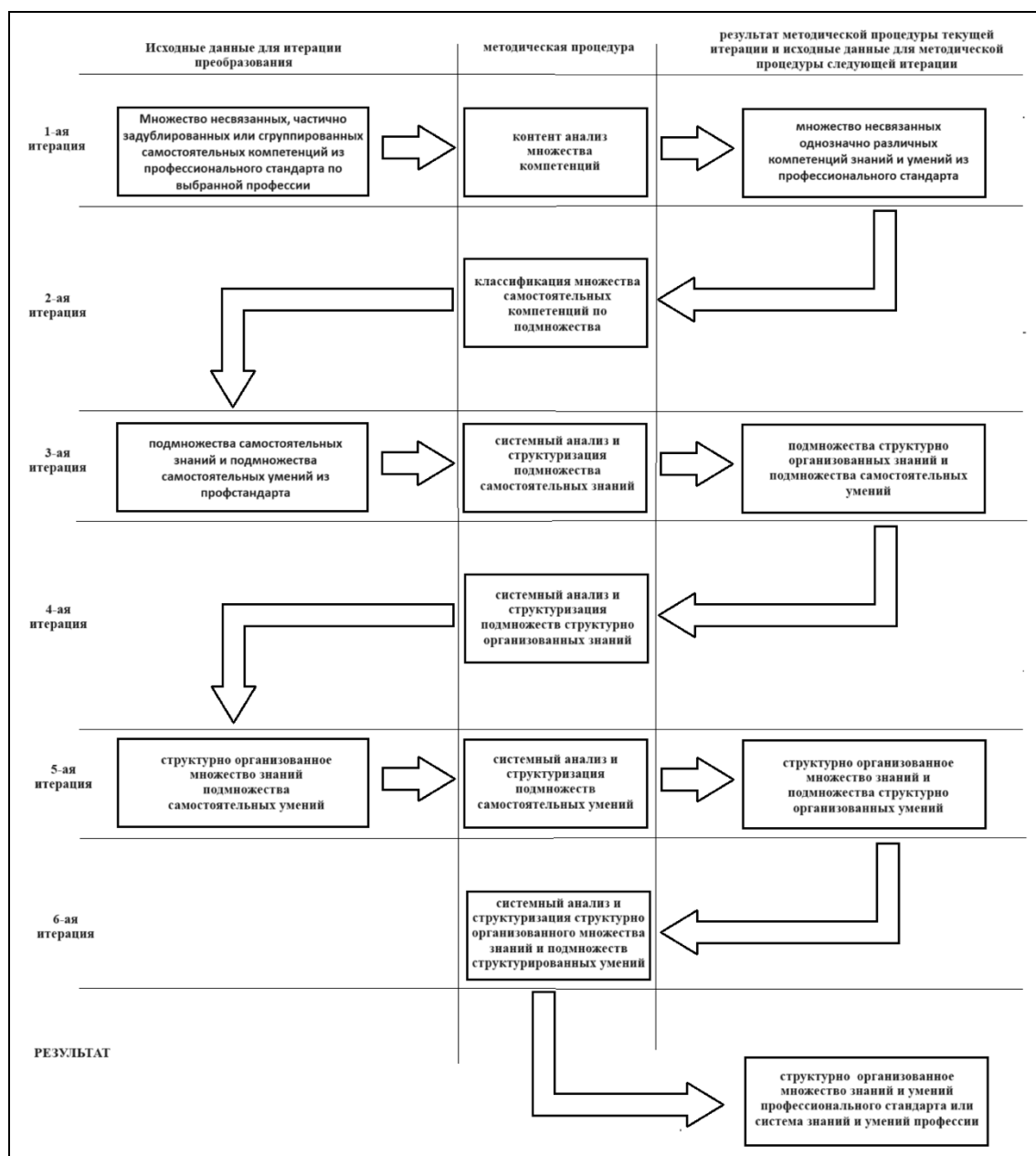


Рис. 2. Алгоритм методики определения структуры и содержания.
Fig. 2. Algorithm of the method for determining the structure and content.

Решение третьей задачи опирается на результаты полного прохождения итерационного цикла трансформации множества компетенций, извлечённых из профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда» с применением описанного выше алгоритма системного анализа и структурирования. Итогом данной процедуры становится эталонная модель профессионального мировоззрения, отражающая логически организован-

ную и содержательно взаимосвязанную совокупность знаний и умений, необходимых для осуществления профессиональной деятельности в области охраны труда.

Полученная модель включает в себя:

- компетенций категории «знание» – 97 шт;
- компетенций категории «умение» – 80 шт;
- связей между компетенциями – 175 шт.

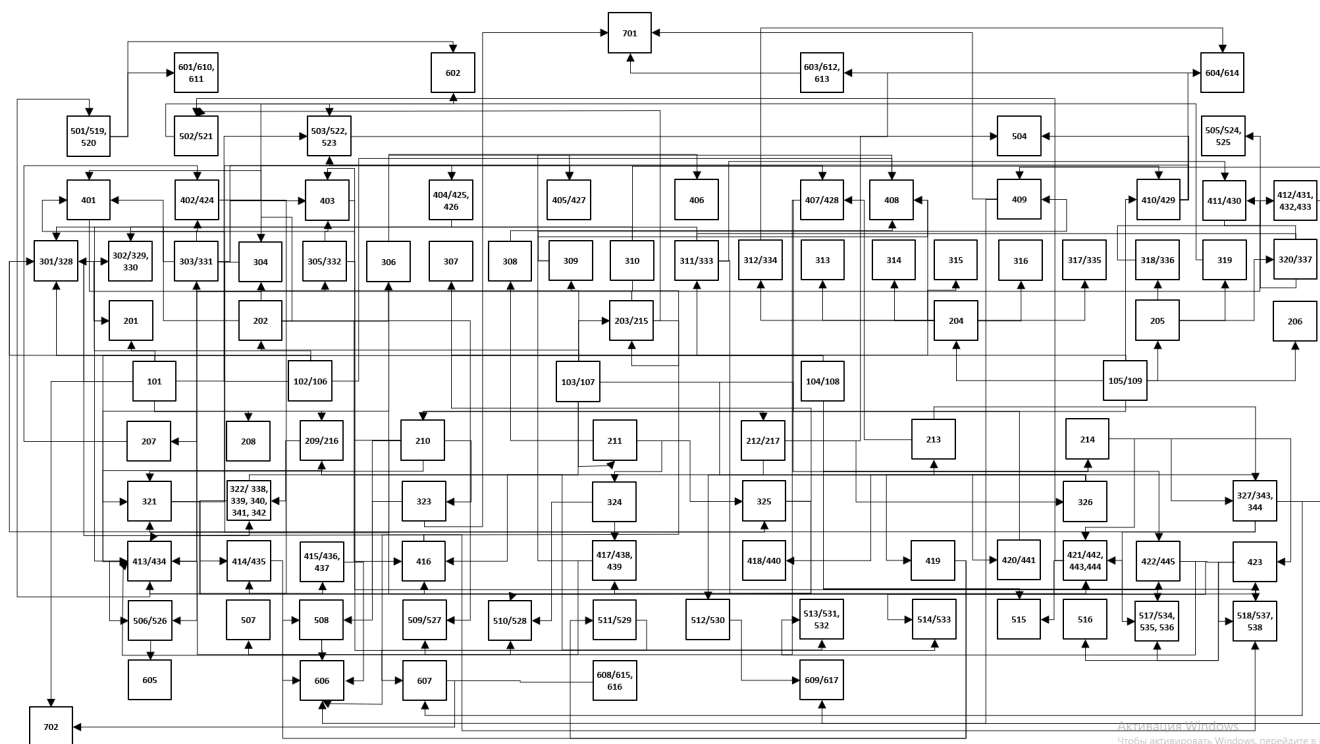


Fig. 3. Schematic representation of the model of professional worldview of an occupational safety specialist.

между знаниями и умениями.

Рассмотрим устройство модели более подробно на примере ее отдельного фрагмента (рис. 4).

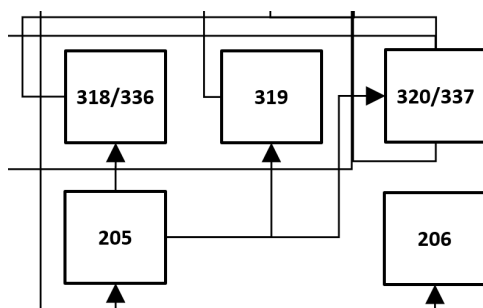


Fig. 4. Fragment of the model of the structure and content of the professional worldview of an occupational safety specialist.

Сначала расшифруем цифровые обозначения представленных во фрагменте знаний и умений:

Знания:

205 – Эффективные технологии управления персоналом;

206 – Нормы профессиональной этики;

318 – Методы мотивации и стимулирования работников к безопасному труду;

319 – Нормы корпоративного управления и корпоративной культуры;

320 – Технологии информирования и убеждения работников.

Умения:

336 – Выявлять потребность в обучении работников по вопросам охраны труда, оказания первой помощи пострадавшим;

337 – Устанавливать и поддерживать деловые контакты, отношения с работниками организации и заинтересованными сторонами по вопросам управления профессиональными рисками.

Теперь установим взаимосвязи, отображенные во фрагменте:

1. Чтобы знать методы мотивации и стимулирования работников к безопасному труду и уметь выявлять потребность в обучении работников по вопросам охраны труда, оказания первой помощи пострадавшим, необходимо знать эффективные технологии управления персоналом. То есть знание о технологиях управления персоналом является необходимым условием для понимания методов мотивации и стимулирования работников к безопасному труду и умения выявлять потребности работников в обучении, так как анализ мотивации и потребностей персонала является частью любой технологии управления персоналом. Сначала изучается общая система управления персоналом, а потом отдельные ее составляющие.

По такому же принципу строятся и другие взаимосвязи. Приведем их ниже с незначительными комментариями для лучшего понимания взаимосвязей.

2. Чтобы знать нормы корпоративного управления и корпоративной культуры, необходимо знать эффективные технологии управления персоналом. Корпоративное управление и культура также являются составляющей частью управления персоналом.

3. Чтобы знать технологии информирования и убеждения работников и уметь устанавливать и поддерживать деловые контакты по вопросам управления профессиональными рисками, необходимо знать эффективные технологии управления персоналом. Вопросы информирования, убеждения работников, а также навыки, связанные с деловыми контактами, являются частью технологии управления персоналом.

4. Знание методов мотивации и стимулирования работников к безопасному труду и умение выявлять потребность в обучении работников по вопросам охраны труда, оказания первой помощи пострадавшим взаимосвязаны со знанием технологий информирования и убеждения работников и умением устанавливать и поддерживать деловые контакты по вопросам управления профессиональными рисками. Данная взаимосвязь не связана причинно-следственной обусловленностью, а отражает равнозначность приведенных знаний и умений, но при этом подчеркивает их связь. Различные элементы

технологии управления персоналом взаимосвязаны между собой, и связь это отражает.

Другие линии и стрелки, указанные на рисунке рассматриваемого фрагмента модели, отражают взаимосвязь с элементами структуры за пределами фрагмента, поэтому рассмотрены не будут. Таким образом, представлена выше эталонная модель структуры и содержания профессионального мировоззрения специалиста по охране труда, и разобран принцип ее функционирования с необходимыми обозначениями и пояснениями на примере отдельного фрагмента.

В результате исследования была обоснована эталонная модель профессионального мировоззрения специалиста по охране труда.

1. Решение первой задачи было направлено на установление валидного и репрезентативного источника, на основе которого может быть осуществлена реконструкция содержательной составляющей профессионального мировоззрения. В ходе теоретического анализа было выявлено, что профессиональный стандарт специалиста по охране труда, обладая нормативным статусом и структурной насыщенностью, выступает в качестве объективированного и воспроизводимого основания, фиксирующего как содержательные, так и деятельностные аспекты профессиональной компетентности.

Профессиональный стандарт отражает:

- совокупность трудовых функций и действий,
- знания и умения,
- нормативно закреплённые ожидания от специалиста.

Таким образом, он обеспечивает содержательную непрерывность между системой профессиональной подготовки и сферой труда, что делает его оптимальной основой для декомпозиции профессионального мировоззрения.

2. Для решения второй задачи была разработана итерационная методика системного анализа и структурирования компетентностного множества, извлечённого из профессионального стандарта. Методика опирается на шесть последовательно реализуемых итераций. На каждом этапе результат текущей итерации становится входными данными для следующей, что обеспечивает логическую непрерывность и полноту преобразования. Итоговая схема преобразований представлена на рисунке 2.

3. Решение третьей задачи осуществлялось посредством применения разработанного методического алгоритма к профессиональному стандарту «Специалист в области охраны труда». В результате пошаговой трансформации были получены следующие данные:

- компетенций категории «знание» – 97 шт;
- компетенций категории «умение» – 80 шт;
- связей между компетенциями – 175 шт.

Графическое представление эталонной модели приведено на рис. 3. Модель демонстрирует структурную когерентность, внутреннюю упорядоченность и логическую связанность знаний и умений специалиста по охране труда. Полученная модель выполняет двойную функцию: с одной стороны, она служит концептуальной основой для конструирования диагностических инструментов, с другой – выступает нормативной рамкой для формирования программ подготовки специалистов.

Выводы

В данной статье отражен ход и результат разработки и обоснования эталонной модели профессионального мировоззрения специалиста по охране труда. Данная модель включает в себя содержательный и структурный компоненты и является воплощением взаимосвязанных знаний и уме-

ний, необходимых для работы в сфере охраны труда.

Обоснование и разработка эталонной модели профессионального мировоззрения специалиста по охране труда является один из этапов формирования профессионального мировоззрения будущих специалистов. В ходе дальнейшего исследования на основе данной модели будет разработан диагностический материал, позволяющий оценить уровень сформированности профессионального мировоззрения, а также будет подготовлен образовательный модуль, целью которого станет коррекция и повышение уровня сформированности профессионального мировоззрения будущих специалистов в области охраны труда. Таким образом, достигнута цель данной статьи, и сформулированы перспективы исследования, направленного на разработку полноценной методики формирования профессионального мировоззрения будущих специалистов по охране труда.

Список источников

1. 80% студентов хотели бы стать участниками проектов по развитию страны //Официальный сайт Россия – страна возможностей [Электронный ресурс]. URL: <https://rsv.ru/news/1/6386/?mView=detail> (дата обращения: 28.04.2025)
2. Кречетова Е.В. Адаптация выпускников вуза на рынке труда // Молодой ученый. 2021. № 51 (393). С. 310 – 312.
3. Мусиенко С.О., Ложечко А.С., Серебрякова Е.А. Исследование карьерных ожиданий молодых специалистов и их соответствие реалиям рынка труда // Экономика труда. 2025. Т. 12. № 7. С. 1. [Электронный ресурс]. URL: <https://1economic.ru/lib/123364> (дата обращения: 28.04.2025)
4. Петренко Б. В. Адаптация работников как важнейший элемент управления человеческими ресурсами производственной организации // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2021. Т. 10. № 1. С. 44 – 51.
5. Сорокина А.С. и др. Профессиональное мировоззрение: сущность и содержание // Современное педагогическое образование. 2023. № 2. С. 308 – 316.
6. Сыманюк Э.Э., Шемятихина Л.Ю., Синякова М.Г. Компетентностный подход в подготовке отраслевых специалистов // Современные проблемы науки и образования. 2009. № 5. С. 141 – 146.
7. ФГОС 20.03.01 Техносферная безопасность [Электронный ресурс]. URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-20-03-01-tehnosfernaya-bezopasnost-680> (дата обращения: 28.04.2025)
8. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 28.04.2025)
9. Шармин Д.В., Шармин В.Г. Компетентностный подход в высшем образовании России: двадцать лет спустя // Казанский педагогический журнал. 2021. № 3 (146). С. 64 – 71.
10. OECD. OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Green and Digital Transition. Paris: OECD Publishing. doi:10.1787/27452f29-en. 2023. P. 4.

References

1. 80% of students would like to become participants in projects to develop the country. Official website Russia – the land of opportunities [Electronic resource]. URL: <https://rsv.ru/news/1/6386/?mView=detail> (date of access: 04/28/2025)
2. Krechetova E.V. Adaptation of university graduates in the labor market. Young scientist. 2021. No. 51 (393). P. 310 – 312.

3. Musienko S.O., Lozhechko A.S., Serebryakova E.A. Study of career expectations of young specialists and their compliance with the realities of the labor market. *Labor Economics*. 2025. Vol. 12. No. 7. P. 1. [Electronic resource]. URL: <https://1economic.ru/lib/123364> (date of access: 28.04.2025)
4. Petrenko B.V. Adaptation of employees as the most important element of human resources management in a production organization. *Personnel and intellectual resources management in Russia*. 2021. Vol. 10. No. 1. P. 44 – 51.
5. Sorokina A.S. et al. Professional worldview: essence and content. *Modern pedagogical education*. 2023. No. 2. P. 308 – 316.
6. Symanyuk E. E., Shemyatikhina L. Yu., Sinyakova M. G. Competence-based approach in the training of industry specialists. *Modern problems of science and education*. 2009. No. 5. P. 141 – 146.
7. Federal State Educational Standard 20.03.01 Technosphere Safety [Electronic resource]. URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-20-03-01-tehnosfernaya-bezopasnost-680> (accessed: 04/28/2025)
8. Federal Law "On Education in the Russian Federation" dated 12/29/2012 N 273-FZ [Electronic resource]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (date of access: 04.28.2025)
9. Sharmin D.V., Sharmin V.G. Competence-based approach in higher education in Russia: twenty years later. *Kazan pedagogical journal*. 2021. No. 3 (146). P. 64 – 71.
10. OECD. *OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Green and Digital Transition*. Paris: OECD Publishing. doi:10.1787/27452f29-en. 2023. P. 4.

Информация об авторе

Сорокина А.С., аспирант, Российский государственный социальный университет, mail_alex95@mail.ru

© Сорокина А.С., 2025