

тижений высшего руководства профессиональной образовательной организации; положение о мониторинге профессиональных достижений среднего руководства профессиональной образовательной организации; положение о мониторинге профессиональных достижений низового руководства, в данных локальных актах необходимо прописать критерии оценки качества структурных подразделений. Перечисленные положения в совокупности охватывают результаты направлений деятельности всей системы управления профессиональной образовательной организации. Если более конкретно разобраться в системе управления профессиональной образовательной организации, то к высшему уровню управления относятся такие должности как директор и заместитель директора. К среднему уровню управления в образовательной организации среднего профессионального образования, в основном относятся заведующие отделениями по разным направлениям, начальник отдела кадров, главный бухгалтер и т.д. К низовому уровню управления по организационной структуре управления относятся председатели предметно-цикловых комиссий. Каждому уровню управления свойственны собственные критерии оценки качества, которые можно сформировать в автоматизированной системе мониторинга с целью эффективной обработки данных. Высокий уровень сбора и систематизации данных по основным показателям качества структурных подразделений профессиональной образовательной организации позволяют обеспечить базовые программные средства, прикладные программы, которые необходимо адаптировать для процесса мониторинга профессиональной образовательной организации, что влечет предпосылки развития информационных технологий в образовательной организации. Современные информационные технологии повышают производительность и качество работ структурных подразделений профессиональной образовательной организации в процессе мониторинга.

Из выше изложенного, можно отметить, что совершенствование процесса мониторинга качества системы управления профессиональной образовательной организации предшествует развитию информационных технологий в образовательной организации.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Приказ Министерства образования и науки от 10.12.2013 N 1324 «Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию» (Зарегистрировано в Минюсте России 28.01.2014 N 31135)
3. Письмо Министерства образования и науки РФ от 20 июня 2013 г. N АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности».
4. Основные направления мониторинга, обеспечивающие эффективность образовательной деятельности лицея-интерната естественных наук им. Н.И. Вавилова [Электронный ресурс]. Электрон., текстовые, граф., 2013//lien.ru>bin/monitoring2.pdf.

М.Р. Чащин, научный руководитель Л.Д. Старикова
Российский государственный профессионально-
педагогический университет, Екатеринбург, Россия

Бизнес-наставничество как форма организации корпоративного обучения и развития персонала

Аннотация. В статье рассмотрены перспективные направления развития экономики, обозначенные в прогнозе социально-экономического развития РФ до 2030 г.; отмечена роль делового наставничества в увеличении производительности труда, достижении прогнозных показателей, применении существующих технологий, создания условий для генерирования новых разработок. Рассмотрены виды делового наставничества в российской и зарубежной практике. Проведён анализ поисковых запросов пользователей по теме «наставничество», определён уровень их интереса к соответствующей области на международном уровне, в России, по регионам Российской Федерации. Перечислены актуальные мероприятия и программы по развитию делового наставничества в РФ.

Ключевые слова: бизнес-наставничество, предпринимательство, менторство, коучинг, баббинг, тьютор, каунселор, производительность труда.

Современное время – оплот перемен, непрерывное балансирование в поиске точек равновесия в условиях маятника постоянных неопределенностей и нестабильности. В развитии общества особую роль выполняет осмысление и дополнение опыта предыдущих поколений, трансформация его в условиях вызовов настоящего времени для достижения прогнозируемых результатов – в будущем. В соответствии с прогнозом социально-экономического развития (СЭР) РФ до 2030 г. важнейшим фактором роста является повышение уровня производительности труда в результате внедрения новых технологий [4, с. 62, 68]. Темп роста экономики РФ при «консервативном» сценарии развития, по оценке Минэкономразвития увеличится до 3,0-3,2% в год, при «инновационном» – 4-4,2% в год, а при «форсированном» – 5-5,4% в год. Особое место в прогнозе СЭР России 2030 уделено субъектам малого и среднего предпринимательства (МСП). Ожидается увеличение их количества в 1,3 раза до 7,7 млн. единиц, в том числе 5,4 млн. индивидуальных предпринимателей (ИП) [4, с.280]. При этом в сфере крупного бизнеса определены следующие приоритетные направления [4, с. 19]:

- информационно-телекоммуникационные системы;
- науки о жизни;
- индустрия наносистем;
- транспортные и космические системы;
- рациональное природопользование;

- энергоэффективность, энергосбережение, ядерная энергетика.

По оценке советника президента РФ С.Ю. Глазьева, с 2018 г. предположительно начнётся процесс формирования «эмбриональной стадии нового технологического уклада в сфере нанотехнологий, гелио - и ядерной энергетике», при этом недавно – в 2010 г. – человечество вошло в технический уклад микроэлектроники». Это свидетельствует о новых возможностях для развития.

Однако, определяющим фактором для развития вне зависимости от размера компании, сформированного технического уклада является производительность труда. Улучшение качества производства товаров и услуг при уменьшении временных затрат – важное качество конкурентоспособности экономики как страны, так и отдельного хозяйствующего субъекта. Важной категорией при этом является «время», его экономия. Она достигается исторически путём обеспечения непрерывности передачи информации. Непрерывная связь времён, торжество союза жизненного опыта, знаний и амбициозности, энергичности рождается в наставничестве.

Наставничество – система межличностного взаимодействия опытного субъекта и его подопечного, помощь в становлении и развитии его личностных качеств; оно служит и компенсаторным механизмом приобщения «опытного» к реалиям современности, обогащает соответствующими компетенциями «новичка».

Наставничество способствует аккумуляции опыта и мотивации для достижения общих целей каждой из сторон. В условиях рыночной экономики важно формирование культуры взаимодействия, ведь торговля, рынок, по словам неаполитанского экономиста Фердинандо Галиани, это диалог. Культура коммуникаций между хозяйствующими субъектами проявляется, прежде всего, в умении выстроить межличностные взаимоотношения. Оно служит плодородной почвой для новых достижений, формировании культуры, достижений, это канал обеспечения бесперебойной ретрансляции знаний, опыта. Наставничество – социальный лифт для «новичков», резерв роста экономики, в целом, основанный на культуре коммуникаций, «субъект-субъектных» отношениях, взаимно влияющих и обогащающих каждого из участников межличностного взаимодействия. Применение наставничества в предпринимательской среде позволяет участникам избегать бюрократизма, оно более восприимчиво к нововведениям, динамизму.

Мировая история показывает неугасающую успешность и важность системы наставничества: на развитие и становление юного Александра Македонского повлиял Аристотель; на Генри Форда – Сидней Уайнберг [5].

Важность внедрения и развития системы наставничества отображена и в нормативно-правовых актах, например, в Указе Президента РФ от 7 мая 2012 г. «Об основных направлениях совершенствования государственного управления», наставничеству отводится особая роль в развитии российской экономики.

Современные модели наставничества, по мнению экспертов консалтинговой компании «ВІТОВЕ», представлены в нескольких видах:

- «проактивное» направлено на достижение продуктивного результата;
- «реактивное» направлено на изменение имеющегося результата.

В зарубежной практике специалисты выделяют следующие виды наставничества в организациях: «теневое» наставничество, «тьюторство», «напарничество», «ко-

учинг», менторство, баддинг (прикрепление сотрудника того же ранга для адаптации новичка) [1].

В современных организациях, по оценке консалтинговой компании «VI TO BE», наставничество – инструмент удержания кадров. Об этом свидетельствуют данные исследования консалтинговой компании «Deloitte». Согласно им, на работе в течение 5 лет остаётся 68% сотрудников, имевших наставника.

Наставник – носитель культуры, максимально возможно приближенной к образцовой. Ему важно обладать важными компетенциями: психолого-педагогическими, профессиональными, общекультурными, но и, конечно, харизмой.

Упрочение и развитие института предпринимательского, или бизнес наставничества, в РФ важно для обеспечения большего количества людей, занятых в сфере МСП. Оно предотвращает ошибки начинающих предпринимателей, освобождает время «новичков» на непосредственное развитие своего дела. По исследованиям компании Bloomberg, 8 из 10 компаний разоряются в течение 18 месяцев [6]. Это явление, по оценке её аналитиков, обусловлено следующими причинами:

1. Незнученность рынка клиентов, спроса.
2. Отсутствие уникальной ценности в предложении.
3. Несформированные навыки презентации (продаж).
4. Слабое лидерство.
5. Неверное построение бизнес-модели.

Советы, поддержка со стороны опытных субъектов МСП бесценны на данном этапе.

С проблемой обеспечения преемственности сталкиваются и сами опытные субъекты предпринимательства для передачи своего готового дела. Они тратят время на поиск, подготовку приемника для того, чтобы их «детище» продолжило жить и развиваться.

Автор статьи в рамках рассматриваемой темы провёл сравнение частоты запросов по наставничеству, его вариациям в форме коучинга, менторства.

Наставничество на глобальном уровне становится популярным объектом веб-запросов пользователей сервиса «Google». Для определения частоты запросов автор статьи обратился к сервису «GoogleTrends» (поисковая система «Google»). В результате введения параметров в сервис был получен график, отображающий динамику запросов по ключевым словам «наставничество», «менторство», «коучинг» с 2004 г. по 3.02.2018 г. Частота запросов демонстрирует положительную динамику (рисунок 1), наиболее популярным является формат запроса «коучинг» в Казахстане.

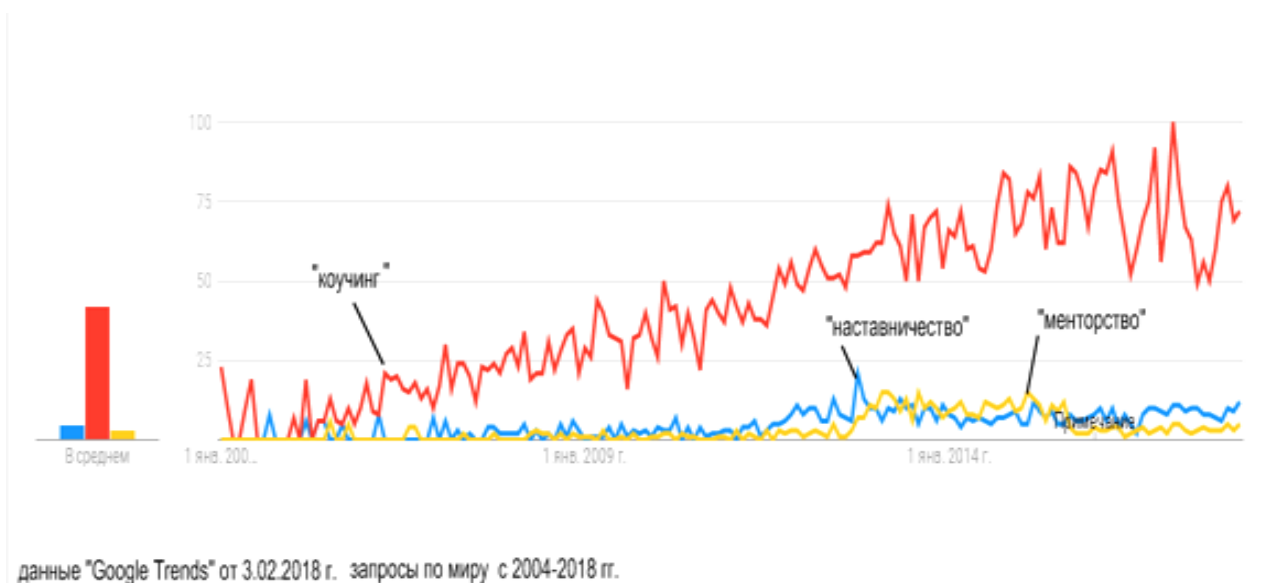


Рисунок 1 – Частота поисковых запросов международных

Далее автором статьи был составлен детализированный «рейтинг» глобальных запросов по странам в зависимости от уровня интереса, определена позиция РФ в нём (таблица 1).

Таблица 1

Частота поисковых запросов по странам с 2004 по 2018 гг.

100	РФ	100	Казахстан	100	Беларусь
70	Казахстан	33	РФ	79	Казахстан
57	Беларусь	31	Украина	77	РФ
50	Украина	28	Беларусь	63	Украина
29	Болгария	17	Киргизия	-	-

В РФ наиболее популярным запросом является «наставничество». Однако, при рассмотрении детализированного графика частоты запросов по теме «наставничество», «коучинг», «менторство» в поисковом сервисе «Google» прослеживается отрицательная динамика (рисунок 2). Вероятно, данная тенденция связана с постепенным угасанием направления после «перегрева» интереса до 2009 г., а также в результате формирующегося в обществе стереотипа «немодного» наименования явления.

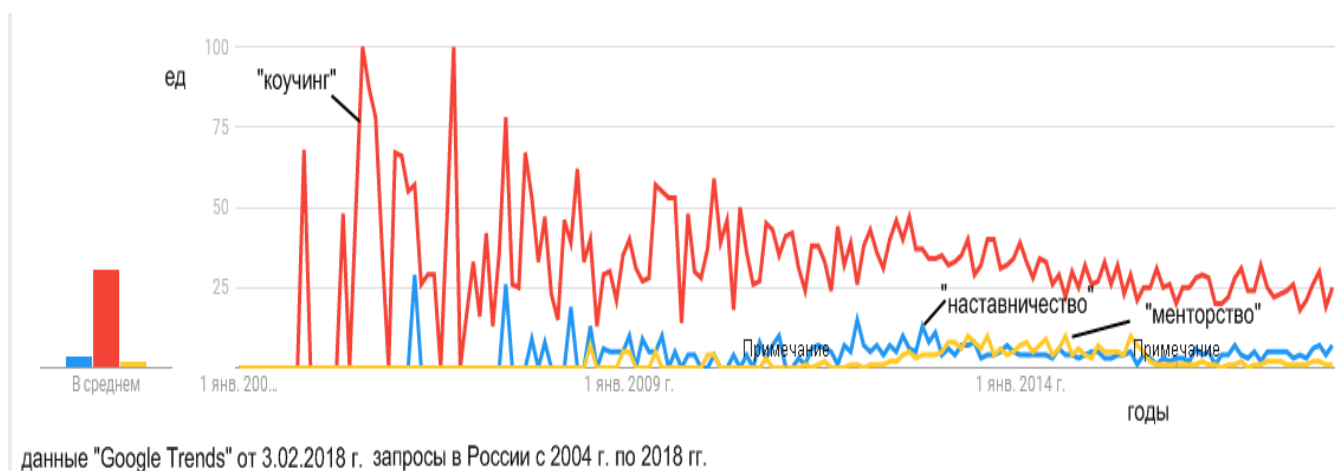


Рисунок 2 – Частота поисковых запросов по категориям в России

Для определения частоты запросов по регионам РФ был составлен соответствующий рейтинг, информация представлена в форме таблицы 2.

Активный поиск осуществляет по настоящему предмету запросов Новосибирская область и Москва. Жители Свердловской области демонстрируют «интерес» немного выше среднего значения (71 ед. – «наставничество», 77 ед. – коучинг). Судя по частоте запросов, термин «менторство» нашёл широкое распространение в Москве и Санкт-Петербурге.

Исходя из рассмотренных данных, можно сделать следующий вывод, наставничество не является забытым атавизмом Советского времени. Им интересуются Интернет-пользователи, о чём свидетельствуют имеющиеся результаты поисковых запросов.

Таблица 2

Частота поисковых запросов по регионам в РФ с 2004 по 2018 г.

	«Наставничество»		«Коучинг»		«Менторство»	
	Уровень интереса, ед.	Регион РФ	Уровень интереса, ед.	Регион РФ	Уровень интереса, ед.	Регион РФ
	100	Новосибирская обл.	100	Москва	100	Москва
	75	Республика Татарстан	96	Новосибирская обл.	78	Санкт-Петербург
	71	Свердловская обл.	84	Санкт-Петербург	-	-
	66	Санкт-Петербург	81	Томская область	-	-
	59	Москва	80	Тюменская обл.	-	-
			...			
	-	-	77	Свердловская	-	-

Система наставничества широко представлена в международных консалтинговых организациях Big 4: «EY», «KPMG», «PwC», «Deloitte». В компании «Deloitte» наставник – «каунселор» помогает новичку вникнуть в суть, при этом подопечный и наставник иерархически не связаны в рамках организации, он помогает новичку вникнуть в курс дел, направляет «протее» для того, чтобы тот справлялся с обязанностями наиболее эффективно.

В РФ система делового наставничества набирает обороты, прежде всего, в организациях инфраструктуры развития и поддержки предпринимательства, например, в бизнес-инкубаторах, технопарках, акселерационных программах к стартапам прикрепляется ментор, оказывающий посильную поддержку для развития подопечных. Ярким примером служит мероприятие Торгово-промышленной палаты РФ (ТПП РФ) «100 надежд бизнеса» [3]. В рамках проекта его участникам предлагается разработка и реализация проекта под руководством опытного предпринимателя, также предусматривается программа стажировок в интересных конкурсанту компаниях. Наставничество для талантливой молодёжи предлагает программа «Лидеры России», участникам которой предлагается возможность стать подопечным ведущих российских бизнесменов, государственных служащих. Агентство стратегических инициатив (АСИ) РФ 15-18 февраля 2018 г. провело Всероссийский форум «Наставник», главной целью которого является развитие профессиональной среды наставничества.

Бесспорно, деловое наставничество важно, оно формирует культуру взаимодействия, что очень важно в условиях рыночных отношений. Развитие наставничества – «вечный» мировой, общечеловеческий тренд. Оно охватывает различные сферы: обучение, профориентацию, профессиональное и немаловажное – личное развитие. Наставничество «вечный», качественный, неисчерпаемый резерв роста современной экономики. На Всероссийском форуме «Наставник» помощник президента РФ Белоусов А.Р. отметил, что зарождение и развитие наставничества – ответная реакция на развитие технологий. Оно позволяет обеспечить межличностную коммуникацию, осваивать новые технологии, создавать условия генерирования новых разработок. Наставничество – резерв роста современной экономики. Ему нужно уделять особое внимание и продолжать его развитие, совершенствование.

Список литературы

1. Наставничество и баддинг [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?storyid=452> (дата обращения: 05.02.2018).
2. Официальный сайт Всероссийского форума Агентства стратегических инициатив «Наставник» [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://asi.ru/nastavniki/forum/> (дата обращения: 05.02.2018).
3. Официальный сайт программы «100 надежд бизнеса» Торгово-промышленной палаты РФ [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://100.tpprf.ru/> (дата обращения: 05.02.2018).
4. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2030 г. Министерства экономического развития России от 2013 г.

5. Якока Л, Новак У. «Карьера менеджера» [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://www.orwell.ru/library/bl/iacoscca/russian/kniga> (дата обращения: 05.02.2018).

6. Wagner E.T. «Five Reasons 8 Out Of 10 Businesses Fail» [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://www.forbes.com/sites/ericwagner/2013/09/12/five-reasons-8-out-of-10-businesses-fail/#273cadb6978d> (дата обращения: 05.02.2018).

Л.М. Шарафиева, научный руководитель *А.Р. Гапсаламов*
Казанский (Приволжский) федеральный университет,
Елабужский институт (филиал), Елабуга, Россия

Экономика и управление образовательной организацией, оценка качества образования, как один из показателей эффективности управления

***Аннотация.** Эффективное управление образовательной организацией в условиях внедрения федерального государственного образовательного стандарта становится наиболее значимой задачей третьего поколения. Основная цель изменений это повышение качества обучения. Единая модель расчёта качества образования, которая работала бы в онлайн режиме в доступе электронного образования, позволила бы внести определённую константу в столь разных подходах к определению качества.*

***Ключевые слова:** Эффективное, образование, константа, ФСРКО (Федеральный Стандарт Расчёта Качества Обучения), квалификация.*

Качественное образование фундамент успешного будущего. Именно учёба открывает двери к любым возможностям. Эффективное управление образовательной организацией даёт возможность повысить качество образования. Стратегия планирования пошаговой деятельности позволит образовательной организации стабильно держаться на поверхности. К образовательным организациям, как следует из ст. 11.1 Закона РФ от 10.07.1992 N 3266-1 "Об образовании" (далее - Закон РФ N 3266-1), относятся государственные и негосударственные образовательные организации, которые могут создаваться в организационно-правовых формах, предусмотренных гражданским законодательством РФ для некоммерческих организаций. Бюджетные финансирования получают образовательные организации, плюс внутренние доходы самой организации остаются в распоряжении последних. И здесь важно правильно распределить активы, экономично разделить ресурсы в экономике образования. Экономика образования является основой, без которой не может обойтись ни одно образовательное учреждение.

С внедрением Федерального государственного закона третьего поколения изменилась образовательная система в целом. Наряду с качественными преобразованиями появились и количественные. В погоне за современными ресурсами, а именно информационными технологиями, увеличились затраты на приобретение ноутбуков для каждого учителя, для класса, интерактивных досок, специальные электронные маркеры и прочие приборы. Остро встаёт проблемный вопрос, откуда достать ресур-