


**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ**

Проблемы образования и пути их решения в современной России. <i>Павлов А.И., Колпачкова А.А., Мешков М.Ю.</i> .....	3
Сотрудничество учителей: возможности и ограничения. <i>Патутина Н.А., Микеладзе С.Д., Степанова А.И.</i> .....	8
Совершенствование кадрового обеспечения сферы закупок (на примере образовательных организаций города Москвы). <i>Горбунова Н.С.</i> .....	12
Развитие эффективного расходования бюджета образовательной организации на основе подготовки кадров в сфере закупок. <i>Сабиров Р.М.</i> .....	15
Проблема реализации инклюзивного образования и его эффективность в Российской Федерации. <i>Орлова А.О.</i> .....	20
Оценка влияния проектной деятельности культурных центров Москвы на образование и самообразование молодёжи. <i>Гуськов Ю.В., Кузнецов А.А.</i> .....	24
Роль высшего образования в формировании человеческого капитала как фактора развития инновационной экономики. <i>Шалгачёв В.Д.</i> .....	28

**МЕТОДИКА ОБУЧЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ**

Проблемы адаптации детей-сирот к открытым общеобразовательным организациям. <i>Строев В.В., Ибрагимова Е.А.</i> .....	32
Особенности применения игропедагогики в современных школах. <i>Красавцева А.А.</i> .....	35
Роль ИКТ в современном образовательном процессе. <i>Ременников В.Б., Шаронова А.В.</i> .....	38
Дистанционные технологии в корпоративном обучении. <i>Шатохина С.С., Тилинина Д.М.</i> .....	41

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

Развитие профессионализма специалиста в сфере закупок образовательных организаций города Москвы. <i>Франко К.В.</i> .....	44
Цифровые компетенции и траектория развития специалиста в сфере закупок. <i>Николаева С.А.</i> .....	47
Особенности системы обучения персонала в высококлассных гостиницах Москвы (на примере гостиницы «Метрополь»). <i>Кукушкина А.Ю., Куликова Т.Б.</i> .....	51
Идеи научной организации труда в движении WORLDSKILLS. <i>Стройная А.В., Сохибова К.Ш.</i> .....	54

Учредитель и издатель: ООО «Русайнс»

Свидетельство о регистрации:  
СМИ ПИ № ФС 77-67796 выдано 28.11.2016

Адрес редакции: 117218, Москва, ул. Кедрова, д. 14, корп. 2  
E-mail: s-spo@list.ru Сайт: s-spo.ru

**РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:**

**Гаджиев Гаджияв Магомедович**, д-р пед. наук, проф., завкафедрой теории и методики профессионального образования, Дагестанский государственный педагогический университет

**Горшкова Валентина Владимировна**, д-р пед. наук, проф., декан факультета культуры, завкафедрой социальной психологии, Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов

**Дудулин Василий Васильевич**, д-р пед. наук, проф., Военная академия Российских войск стратегического назначения

**Везиров Тимур Гаджиевич**, д-р пед. наук, проф., проф. кафедры методики преподавания математики и информатики, Дагестанский государственный педагогический университет

**Клименко Татьяна Константиновна**, д-р пед. наук, проф. кафедры педагогики, Забайкальский государственный гуманитарно-педагогический университет им. Н.Г. Чернышевского

**Лейфа Андрей Васильевич**, д-р пед. наук, проф., проф. кафедры психологии и педагогики, Амурский государственный университет

**Лукьянова Маргарита Ивановна**, д-р пед. наук, проф., завкафедрой педагогики и психологии, Ульяновский институт повышения квалификации и переподготовки работников образования

**Маллаев Джафар Михайлович**, чл.-корр. РАО, д-р пед. наук, проф., ректор, Дагестанский государственный педагогический университет

**Моисеева Людмила Владимировна**, чл.-корр. РАО, д-р пед. наук, проф., проф. Института педагогики и психологии детства, Уральский государственный педагогический университет

**Почебут Людмила Георгиевна**, д-р психол. наук, проф., проф. кафедры социальной психологии, Санкт-Петербургский государственный университет

**Крысько Владимир Гаврилович**, д-р психол. наук, проф., проф. кафедры рекламы и связей с общественностью, Государственный университет управления

**Клейберг Юрий Александрович**, д-р психол. наук, д-р пед. наук, проф., кафедра психологии и педагогики, Тверской государственный университет

**Малкина-Пых Ирина Германовна**, д-р физ.-мат. наук, проф., проректор по научной работе Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы

**Касьянова Людмила Юрьевна**, д-р филол. наук, доц., декан факультета филологии и журналистики, Астраханский государственный университет

**Шелестюк Елена Владимировна**, д-р филол. наук, доц., проф. кафедры теоретического и прикладного языкознания, Челябинский государственный университет

**Мыскин Сергей Владимирович**, д-р филол. наук, канд. психол. наук, доц., проф. дирекции образовательных программ, Московский городской педагогический университет

**Реврина Лариса Николаевна**, д-р филол. наук, доц., кафедра немецкой и романской филологии, Волгоградский государственный университет

**Панков Федор Иванович**, д-р филол. наук, доц., Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

**Колесникова Светлана Михайловна**, д-р филол. наук, проф., гл. науч. сотр., проф. кафедры русского языка, Московский педагогический государственный университет

**Золотых Лидия Глебовна**, д-р филол. наук, проф., завкафедрой современного русского языка, Астраханский государственный университет

Главный редактор:

**Гладилина Ирина Петровна**, д-р пед. наук, проф., проф. кафедры управления государственными и муниципальными закупками ГАОУ ВО «Московский городской университет управления Правительства Москвы»

Отпечатано в типографии ООО «Русайнс»,  
117218, Москва, ул. Кедрова, д. 14, корп. 2  
Формат: А4 Тираж 300 экз. Подписано в печать: 02.07.2019  
Цена свободная

Все материалы, публикуемые в журнале, подлежат внутреннему и внешнему рецензированию

# Contents

---

## ACTUAL PROBLEMS OF EDUCATION.

### MODERN APPROACHES

Education problems and ways to solve them in modern Russia. <i>Pavlov A.I., Kolpachkova A.A., Meshkov M.Yu.</i> .....	3
Teacher Collaboration: Opportunities and Limitations. <i>Patutina N.A., Mikeladze S.D., Stepanova A.I.</i> .....	8
Improving staffing in the procurement sector (on the example of educational organizations in the city of Moscow). <i>Gorbunova N.S.</i> .....	12
Development of effective spending of the budget of an educational organization on the basis of training in the field of procurement. <i>Sabirov R.M.</i> .....	15
The problem of implementing inclusive education and its effectiveness in the Russian Federation. <i>Orlova A.O.</i> .....	20
Assessment of the impact of the project activities of the cultural centers of Moscow on the education and self-education of youth. <i>Guskov Yu.V., Kuznetsov A.A.</i> .....	24
The role of higher education in the formation of human capital as a factor in the development of an innovative economy. <i>Shalgachev V.D.</i> .....	28

## TEACHING AND UPBRINGING METHODS

Problems of adaptation of orphans to open educational institutions. <i>Stroyev V.V., Ibragimova E.A.</i> .....	32
Features of the application of game pedagogy in modern schools. <i>Krasavtseva A.A.</i> .....	35
The role of ICT in the modern educational process. <i>Remennikov V.B., Sharonova A.V.</i> .....	38
Distance learning technologies in corporate training. <i>Shatokhina S.S., Tilinina D.M.</i> .....	41

## PROFESSIONAL EDUCATION

Development of professionalism of a specialist in the field of procurement of educational organizations in the city of Moscow. <i>Franko K.V.</i> .....	44
Digital competencies and the development trajectory of a procurement specialist. <i>Nikolaeva S.A.</i> .....	47
Peculiarities of the personnel training system in high-class hotels in Moscow (on the example of the Metropol hotel). <i>Kukushkina A.Yu., Kulikova T.B.</i> .....	51
Ideas of the scientific organization of labor in the WORLDSKILLS movement. <i>Stroynaya A.V., Sokhibova K.Sh.</i> .....	54

# Проблемы образования и пути их решения в современной России

## **Павлов А.И.**

кандидат технических наук, доцент, Институт права и управления МГПУ

## **Колпачкова А.А.**

студент кафедры экономики и менеджмента, Институт права и управления МГПУ

## **Мешков М.Ю.**

студент, кафедры экономики и менеджмента, Институт права и управления МГПУ

В статье рассмотрены проблемы образования в России, возникающие в последнее время. Низкие заработные платы, большой объем нагрузки, отсутствие развития со стороны учителей, невоспитанность современного поколения школьников и многие другие причины составляют проблемы образования России. Необходимо находить пути решения данных проблем и реализовывать их, иначе уровень образования с каждым годом будет падать все ниже и ниже.

**Ключевые слова:** проблемы образования, школа, образование РФ, молодые учителя, ученики, реформы.

Существование и развитие любого государства находится в прямой зависимости от состояния системы образования. Если государство стремится к развитию и выходу на ведущие позиции в мире, то в первую очередь оно обращает внимание на уровень образованности и грамотности населения. Это связано с тем, что именно благодаря доступной и развитой системе образования, можно подготовить высококвалифицированные кадры, которые будут являться потенциалом развития общества и государства в целом.

На сегодняшний день существующая система образования переживает довольно сложные времена. Созданная в советское время система образования практически разрушена, ей на смену пришли европейские стандарты и тенденции. Однако достаточно часто эти стандарты и тенденции отвергаются, так как внедряются на неподготовленную почву и не адаптированы под особенности российского менталитета.

В связи с чем, наблюдается достаточное количество проблем, стоящих перед системой российского образования:

1) Кризис старой системы образования, обусловленный ее моральным устареванием. Инновации в системе образования плодотворно были внедрены в высшую школу – переход на бакалавриат и магистратуру. В то же время средняя школа и профессиональные училища остались без изменений. В связи с чем, назревает необходимость пересмотра подхода к школьному и профессиональному образованию. Решение данной проблемы требует колоссальных вложений и труда. Необходимо полностью пересмотреть существующие программы, методическую и учебную литературу, подготовку кадров и т.д.

2) Излишняя теоретическая направленность российского образования. Российские системы образования построены таким образом, что упор делается на получение теоретических знаний, в то время как практические умения и навыки недостаточно развиваются. В то же время в европейских странах и Америке система образования в большей степени имеет направленность на получение практического и исследовательского опыта.

3) Недостаточность финансирования. Данная проблема является актуальной не только для системы образования, но и для многих российских сфер. Нехватка финансового обеспечения приводит к тому, что наблюдается недостаток квалифицированных кадров, так как педагоги попросту не желают работать за ту заработную плату, которую предоставляет им государство и уходит в частные учебные заведения или репетиторство.

4) Низкий уровень взаимосвязи между этапами обучения. Чаще всего данная проблема остро ощущается выпускниками школ, которые для того чтобы успешно сдать ЕГЭ и поступить в ВУЗ нанимают репетиторов для подготовки. То есть школа не в состоянии дать необходимый уровень знаний, предъявляемый следующей ступенью образования – ВУЗом.

5) Увеличение спроса на поступление в ВУЗ способствует появлению большого количества частных ВУЗов, которые имеют права на осуществление образовательной деятельности, но при этом предоставляемые ими образовательные услуги низкого качества. Довольно часто образование, полученное в частном ВУЗе, является номинальным, то есть обучение исключительно ради получения диплома, которое не дает никаких ни теоретических, ни практических знаний и умений по выбранной специальности.

6) Одной из наиболее острых проблем современных систем образования является коррупция. На сегодняшний день можно купить диплом о высшем образовании через Интернет. Помимо этого к коррупции относятся денежные поборы в учебных заведениях, взятки за зачеты (экзамены), хищения средств из бюджета и т.д.

7) Падение престижа профессионального образования. Поступление в колледж, техникум, ПТУ и т.д., среди молодежи является не престижным, искажено представление о рабочих профессиях и работе на производстве. В связи с чем, наблюдается нехватка рабочих кадров. [1]

Особенно важной проблемой в настоящее время является тот факт, что многие молодые учителя уходят из школ. В чем же причина? Ответ прост: дефицит кадров в школе решается путем увеличения нагрузки на одного учителя. В России высока доля педагогов пенсионного возраста. По словам министра просвещения Ольги Васильевой, количество молодых учителей колеблется в пределах 11–13%.

В 2019 году уже все сферы претерпели перемены. Школа – не исключение, но для реализации этих изменений нужны новые люди. Но что же им мешает приходиться или оставаться в сфере образования?

#### 1. Финансовые условия

Проблема заработной платы в системе образования является центральной. Наблюдается обесценивание труда педагога в глазах общества и государства. Обратимся к некоторым показателям. Например, величина прожиточного минимума Омской области составляет 10 864 рубля для трудоспособного населения. А базовая ставка учителя в

сельских школах 12 800 рублей за 18 часов, в городских школах и того меньше – 11 600 рублей. Однако чиновники считают зарплату учителей не за ставку, а за общий доход. Отсюда получается, что в среднем учителя Омска зарабатывают 37 551,4 рубля. Это данные Омскстата, которые завышены и не имеют ничего общего с реальностью. Такая же ситуация характерна и для других регионов России.

Молодые учителя, чтоб хоть как-то прожить, набирают дополнительные часы. Они преподают не 18 часов в неделю, а 26, 30, 42 урока. [5] [6] А что такое один урок? Это, прежде всего, подготовка к нему. Для молодого учителя это – разработка методики, для тех, у кого есть опыт, – улучшение уже существующих планов на урок. Регулярные переработки вызывают эмоциональное выгорание, проблемы со здоровьем, а в итоге – снижение качества преподавания.

#### 2. Низкий статус профессии

Чтобы чему-то научить и воспитать подрастающее поколение, педагог должен быть примером для подражания и примером возможности достижения успеха для детей. Мы живем в обществе, где уровень дохода определяет статус человека. А когда ценность людей, которые дают знания, низкая, то и стимул развиваться исчезает.

В нашей стране многие считают что, если человек много зарабатывает, он успешен. А профессия педагога не вызывает уважение, так как она не престижная. К сожалению, дети видят примеры успеха, напрямую не связанные с образованием в школе и честным трудом.

Да, мир изменился, и школа должна меняться, учитель сегодня – не единственный источник знаний. Но он все же учитель и занимается тем, что обучает, воспитывает своих учеников. Такого пренебрежения и унижения учителей никогда еще не было. Фразы, выбитые в памяти народа: [5]

«Меня часто спрашивают по учителям и преподавателям. Это призвание, а если хочется деньги зарабатывать, есть масса прекрасных мест, где можно сделать это быстрее и лучше. Тот же самый бизнес» (премьер-министр РФ Дмитрий Медведев). [3]

«Вспомните, пожалуйста, школы, куда ходят ваши дети. Там от одного до пяти звёздных учителей, к которым все хотят попасть, а остальные – это серая масса закомплексованных неудачников, которые не в состоянии в принципе развиваться. И чему они могут научить наших детей?» (проректор РАНХиГС Иван Федотов). [4]

#### 3. Проблема личного роста

Доходы молодого специалиста очень скромные. А теперь давайте подумаем, как при такой зарплате зарабатывать человеку на квартиру или обеспечить достойной жизнью семью? Ответа на этот вопрос нет, как и на другие вопросы. Активное занятие спортом? Походы в театр? Покупка книг? Дополнительные курсы?

Остается два варианта: работать на одну ставку и голодать; работать больше, получать среднюю зарплату, но при этом не иметь времени на само-

развитие. Однако для учителя очень важно развитие, так как он отдает часть себя своим ученикам. [5]

Решение современных проблем систем образования в России видится в следующем:

1) Усиление практической направленности образования. Для достижения необходимо внедрение больше практических дисциплин, привлечение педагогов-практиков, проведение практических занятий по итогам пройденных тем и предметов.

2) Осуществление максимальной поддержки и развития технологической стороны системы образования России. То есть ориентация обучения на последующее решение существующих проблем в разных областях деятельности государства.

3) Адаптация ЕГЭ под существующую отечественную систему образования, либо разработка на основе ЕГЭ новой эффективной и объективной формы оценки знаний учащихся. Важно сделать упор не на механически запомненные знания, а на проявление креативности, творческого подхода к решению заданий и т.п.

4) Увеличение финансирования, с целью развития инфраструктуры образовательных учреждений и повышения заработной платы педагогам. [2, С. 73]

5) Расширение инфраструктуры ВУЗов, повышение квалификации преподавательского состава.

6) Осуществление работы по расширению и укреплению международной образовательной интеграции, направленной на формирование единого образовательного пространства.

7) Проведение мониторинга реализуемых реформ, с целью выявления их эффективности. При необходимости корректировка направлений осуществляемых инноваций в образовании. [2, С. 39]

Современная система образования является одним из ведущих показателей социально-экономического развития государства, именно поэтому необходимо обратить пристальное внимание на решение проблем, стоящих перед ней. Непосредственно для российских систем образования большое значение имеет проблема формирования интеллектуального потенциала, ориентированного на модернизацию и инновационное развитие экономики, сегодня уже не гуманитарная задача, а основной вопрос обеспечения национальной безопасности. Развитие системы образования в значительной степени будет определять развитие народного хозяйства и государства в целом.

## Литература

1. Воронцов А.Б. Качество образования. Качество и стандарты образования как основной проект российской школы. – М.: Авторский Клуб, 2019.

2. Модернизация российского образования: вызовы нового десятилетия / В.В. Галкин, Д.С. Зуева, А.Е. Волков, А.А. Климов, Д.С. Конанчук, П.Б. Мрдуляш / под ред. А.А. Климова. – М.: Дело, РАНХиГС, 2016.

3. Официальный сайт Рейтинг новостей. – [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: [http://www.topnews.ru/news\\_id\\_92134.html](http://www.topnews.ru/news_id_92134.html)

4. Официальный сайт Новости Петербурга. – [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://topdialog.ru/2019/06/07/prorektor-ranhighs-uchitelya-otvratitelnye-neudachniki-kotorye-ne-mogut-nichemu-nauchit>

5. Официальный сайт Нижний Новгород онлайн. – [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://www.nn.ru/news/more/pochem>

6. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Омской области. – [Электронный ресурс]: <https://omsk.gks.ru>

7. Сиренко С.Н., Колесников А.В. Потенциал синергетики в обновлении содержания высшего образования // Материалы IX Международной научно-практической конференции Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы. 2016.

8. Мошкин А.С., Колесников А.В., Кох Н.Е. Мотивация учебной деятельности студентов // Научные и образовательные проблемы гражданской защиты. 2017. № 1 (32).

9. Колесников А.В., Сиренко С.Н. Ренессансный вектор в инновационном образовательном пространстве XXI века // Материалы международной научно-практической конференции. Педагогические инновации: традиции, опыт, перспективы. 2010.

10. Основные подходы к разработке стратегии конкурентного поведения учреждений общего образования в условиях цифровой экономики // Колесников А.В., Соколов Б.З. В сборнике: Организационно-управленческие и социокультурные инновации в развитии цифровой экономики и систем электронного образования Москва, 2019. С. 172–176.

11. Сущность компетентного подхода в управлении персоналом в образовании // Кашина Н.В., Колесников А.В. В сборнике: Инструменты и методы коммерциализации инноваций в современной концепции менеджмента. Т. 2 В.В. Великороссов, А.В. Колесников, М.Н. Кулапов, Ю.В. Коречков Москва, 2019. С. 188–191.

12. Мотивация педагога к инновационной деятельности // Алексеева А.А., Колесников А.В. В сборнике: Государственное и муниципальное управление в современной России: проблемы и пути решения. Дни науки в МГПУ Ю.В. Гуськов, Ю.Н. Бодина, Е.Ю. Алексейчева, Ю.В. Ярмач Москва, 2019. С. 14–17.

13. Оценка корпоративной культуры вуза: методические и практические подходы // Анохина М., Колесников А. Проблемы теории и практики управления. 2012. № 9–10. С. 108–116.

14. Создание инновационной среды в сфере образования на основе формирования ключевых компетенций сотрудников образовательных организаций // Кашина Н.В., Колесников А.В. Нормирование и оплата труда в промышленности. 2019. № 5. С. 46–51.

15. Новые подходы к подготовке инженерно-управленческого персонала // Тихонов А.И., Строев В.В. Вестник университета. 2017. № 12. С. 28–32.

16. Строев В.В., Самохина Е.А. Территориальная структура профессионального образования РФ //

Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2013. № 1 (11).

17. Некоторые вопросы реализации государственного надзора в сфере образования в целях защиты детей от информации, причиняющей вред их здоровью и (или) развитию // Куликова Т.Б. Вестник Омской юридической академии. 2017. Т. 14. № 2. С. 104–109.

18. Правовые основы мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования // Куликова Т.Б., Демашова Ю.А. Административное право и процесс. 2018. № 2. С. 66–70.

19. Khachaturyan A.A., Khachaturyan K.S., Abdulkadyrov A.S. Model of innovational development of modern Russian industry // *Advances in Intelligent Systems and Computing*. 2018. Т. 622.

20. Хачатурян А.А., Хачатурян К.С., Пономарева С.В., Мельникова А.С. Бизнес моделирование и алгоритмизация процессов высокотехнологичных компаний в условиях цифровизации экономики / под редакцией В.А. Цветкова. М.: ИПР РАН, 2019.

21. Alekseev A.N., Evdokimov S.Y., Khachaturyan K.S., Tarasova A.Y., Khachaturyan A.A. Financial strategy of development of industry 4.0 in the countries with developing economy // *Espacios*. 2018. Т. 39. № 12.

22. Kokhanovskaya I.I., Fatykhova A.L., Khachaturyan A.A., Khachaturyan K.S. Questions of the estimation of efficiency of public administration in modern conditions // *SHS Web of Conferences* (см. в книгах). 2019. Т. 62. С. 02002.

23. Москвитин Г.И., Игумнов О.А., Платонова Е.Д., Тургенев В.А., Хачатурян А.А., Хачатурян К.С. Личная эффективность менеджера. Коллективная монография. М.: Русайнс, 2017.

24. Ogurtsov E.S., Rylov A.A., Durdyeva D.A., Lebedev N.A., Khachaturyan K.S., Safyan A.M., Rochev K.V., Tsareva G.R. The role of business incubators in supporting economic growth and advancement of small business of the Russian Federation // *Indian Journal of Science and Technology*. 2016. Т. 9. № 29. С. 89339.

25. Дмитриенко Ю.Н., Кужилин В.Ф., Лаптев А.И., Пономарева С.В., Хачатурян А.А., Хачатурян К.С. Контроллинг финансовых инноваций высокотехнологичных предприятий в условиях цифровизации экономики. Монография под ред. д.э.н., проф. Хачатуряна А.А. М.: НПП «Квант», 2019.

**Education problems and ways to solve them in modern Russia**  
**Pavlov A.I., Kolpachkova A.A., Meshkov M.Yu.**

Moscow State Pedagogical University

The article deals with the problems of education in Russia that have arisen recently. Low salaries, high workload, lack of development on the part of teachers, bad manners of the modern generation of schoolchildren and many other reasons are the problems of education in Russia. It is necessary to find ways to solve these problems and implement them, otherwise the level of education will fall lower and lower every year.

Keywords: problems of education, school, education in the Russian Federation, young teachers, students, reforms.

**References**

1. Vorontsov A.B. The quality of education. The quality and standards of education as the main project of the Russian school. - М.: Author's Club, 2019.

2. Modernization of Russian education: challenges of the new decade / V.V. Galkin, D.S. Zueva, A.E. Volkov, A.A. Klimov, D.S. Konanchuk, P.B. Mrdulyash / ed. A.A. Klimov. - М.: Delo, RANEPa, 2016.
3. Official site News rating. - [Electronic resource]. - Access address: [http://www.topnews.ru/news\\_id\\_92134.html](http://www.topnews.ru/news_id_92134.html)
4. Official site News of St. Petersburg. - [Electronic resource]. - Access address: <https://topdialog.ru/2019/06/07/prorektor-ranighs-uchitelya-otvratitelnye-neudachniki-kotorye-ne-mogut-nichemu-nauchit>
5. The official website of Nizhny Novgorod online. - [Electronic resource]. - Access address: <https://www.nn.ru/news/more/pochem>
6. Territorial body of the Federal State Statistics Service for the Omsk Region. - [Electronic resource]: <https://omsk.gks.ru>
7. Sirenko S.N., Kolesnikov A.V. Potential of Synergetics in Updating the Content of Higher Education // *Materials of the IX International Scientific and Practical Conference Higher School: Experience, Problems, Prospects*. 2016.
8. Moshkin A.S., Kolesnikov A.V., Koh N.E. Motivation of educational activity of students // *Scientific and educational problems of civil protection*. 2017. No. 1 (32).
9. Kolesnikov A.V., Sirenko S.N. Renaissance vector in the innovative educational space of the XXI century // *Materials of the international scientific and practical conference. Pedagogical innovations: traditions, experience, perspectives*. 2010.
10. Basic approaches to developing a strategy for the competitive behavior of general education institutions in the digital economy // Kolesnikov A.V., Sokol'vyak B.Z. In the collection: *Organizational, managerial and sociocultural innovations in the development of the digital economy and e-education systems Moscow, 2019*. pp. 172–176.
11. The essence of the competence-based approach to personnel management in education // Kashina NV, Kolesnikov AV In the collection: *Tools and methods of commercialization of innovations in the modern concept of management*. Т. 2 V.V. Velikorossov, A.V. Kolesnikov, M.N. Kulapov, Yu.V. Korechkov Moscow, 2019, pp. 188–191.
12. Motivation of the teacher to innovative activity // Alekseeva AA, Kolesnikov AV. In the collection: *State and municipal administration in modern Russia: problems and solutions*. Days of Science at MGPU Yu.V. Guskov, Yu.N. Bodina, E.Yu. Alekseycheva, Yu.V. Yarmak Moscow, 2019, pp. 14–17.
13. Assessment of the corporate culture of the university: methodological and practical approaches // Anokhina M., Kolesnikov A. *Problems of management theory and practice*. 2012. No. 9-10. S. 108-116.
14. Creation of an innovative environment in the field of education based on the formation of key competencies of employees of educational organizations // Kashina N.V., Kolesnikov A.V. *Rationing and wages in industry*. 2019. No. 5. P. 46–51.
15. New approaches to the training of engineering and management personnel // Tikhonov A.I., Stroyev V.V. *University Bulletin*. 2017. No. 12. P. 28–32.
16. Stroyev V.V., Samokhina E.A. Territorial structure of vocational education in the Russian Federation // *Science about man: humanitarian studies*. 2013. No. 1 (11).
17. Some issues of the implementation of state supervision in the field of education in order to protect children from information that is harmful to their health and (or) development // Kulikova TB. *Bulletin of the Omsk Law Academy*. 2017. Vol. 14. No. 2. P. 104–109.
18. Legal framework for monitoring the effectiveness of educational institutions of higher education // Kulikova TB, Demashova Yu.A. *Administrative law and process*. 2018. No. 2. P. 66–70.
19. Khachaturyan A.A., Khachaturyan K.S., Abdulkadyrov A.S. Model of innovational development of modern Russian industry // *Advances in Intelligent Systems and Computing*. 2018. Vol. 622.
20. Khachaturian A.A., Khachaturian K.S., Ponomareva S.V., Melnikova A.S. Business modeling and algorithmization of the processes of high-tech companies in the context of the digitalization of the economy / edited by V.A. Tsvetkova. Moscow: IPR RAS, 2019.
21. Alekseev A.N., Evdokimov S.Y., Khachaturyan K.S., Tarasova A.Y., Khachaturyan A.A. Financial strategy of development of industry 4.0 in the countries with developing economy // *Espacios*. 2018. Vol. 39. No. 12.

22. Kokhanovskaya I.I., Fatykhova A.L., Khachatryan A.A., Khachatryan K.S. Questions of the estimation of efficiency of public administration in modern conditions // SHS Web of Conferences (see books). 2019.Vol. 62.P. 02002.
23. Moskvitin G.I., Igumnov O.A., Platonova E.D., Turgenev V.A., Khachaturian A.A., Khachaturian K.S. Personal effectiveness of the manager. Collective monograph. M.: Rusays, 2017.
24. Ogurtsov E.S., Rylov A.A., Durdyeva D.A., Lebedev N.A., Khachatryan K.S., Safyan A.M., Rochev K.V., Tsareva G.R. The role of business incubators in supporting economic growth and advancement of small business of the Russian Federation // Indian Journal of Science and Technology. 2016.Vol. 9, No. 29, p. 89339.
25. Dmitrienko Yu.N., Kuzhilin V.F., Laptiev A.I., Ponomareva S.V., Khachaturian A.A., Khachaturian K.S. Controlling financial innovations of high-tech enterprises in the context of the digitalization of the economy. Monograph ed. Doctor of Economics, prof. Khachaturian A.A. M.: NPP "Kvant", 2019.

# Сотрудничество учителей: возможности и ограничения

**Патутина Н. А.**

доктор педагогических наук, доцент кафедры ГМУиП МГПУ

**Микеладзе С.Д.**

студент Московского городского педагогического университета

**Степанова А.И.**

студент Московского городского педагогического университета

В данной статье говорится о понятии «сотрудничество учителей», о том, что может получить школа, когда реализует данный метод работы, о проблемах, с которыми можно столкнуться на пути к совместной работе учителей. Также о том, как современные технологии могут упростить реализацию данного метода, приведены несколько стратегий для успешного сотрудничества учителей.

**Ключевые слова:** сотрудничество, учителя, обучение, эффективность, успеваемость, школа, урок.

Сегодня в педагогической среде часто упоминают о сотрудничестве учителей, под этим понимают, когда педагоги работают сообща, постоянно обмениваясь личным опытом, чтобы повысить уровень обучения и успеваемости учащихся. Сотрудничество – это не задача, которую нужно завершить, а затем двигаться дальше, это постоянно меняющийся, непрерывный процесс, который усиливается в современной школе, благодаря социальными сетями и доступом к новым технологиям.

Сотрудничество – это не только способность использовать различные перспективы и идеи, но и разделять ответственность за обучение учеников. Гораздо больше процент усвоения материала учениками, когда педагоги проводят совместную работу между собой: обсуждают методы работы с детьми, формы проведения уроков и организацию практической деятельности. В данной статье будут рассмотрены плюсы сотрудничества школьных учителей.

Учителя объединяются, чтобы делиться информацией, ресурсами, идеями и опытом. Сотрудничество, в данном случае, целенаправленное построение межличностных отношений и стремление к здоровой взаимозависимости, которая позволяет учителям давать и получать помощь.

В качестве примера совместной работы учителей можно рассмотреть Новую школу на Мосфильмовской. Там на постоянной основе проводятся практикумы на темы, которые актуальны в их школе, где наставниками выступают известные педагогические деятели. Учителя, методисты и директор школы могут пополнить свой портфель методами работы с детьми. Например, осенью 2019 года в Новой школе проходило мероприятие, где главным спикером был Гер Граус – директор по международным образовательным программам KidZania. Тема практикума: «Сделать учебу интересной», учителя объединялись по направлениям (естественные, гуманитарные). Они участвовали в мозговом штурме как превратить абстрактную информацию в реальную, осязаемую часть окружающего мира, как проводить урок, чтобы ученик получал знания не только по данной дисциплине, а развивался целостно. По итогу мероприятия, учителями были разработаны планы комплексных практических занятий по обоим направлениям. Благодаря реализации этих практических занятий, ученик получает знания по предметам в комплексе, неотрывно друг от друга.

Школа организует совместное планирование, а именно: ежедневные планерки, общение на форумах и в чатах, конференции обучающие по одной программе на основе общего видения. Преимуществами такого сотрудничества являются:

Более углубленное понимание успеваемости учащихся. У учителей складывается чувство общей ответственности за празднование успеха и анализ неудач.

Повышение академических знаний. Учителя могут повысить свой собственный уровень знаний по основным дисциплинам.

Творческие планы уроков. Учителя общаются и обмениваются идеями, которые поощряют творческое обучение.

Меньшая изоляция учителя. Имея возможность обмениваться идеями и информацией, учителя борются с профессиональным одиночеством и разочарованием, что повышает моральный дух сотрудников и их профессиональную удовлетворенность.

Для многих школ сотрудничество учителей – это неисследованная территория, и практика остается неструктурированной и непоследовательной. Наиболее распространенными проблемами качественного и эффективного сотрудничества учителей являются:

- Отсутствие планирования, совместной работы или времени на размышления. На сегодняшний день у учителей достаточно большая нагрузка, а отдельных выделенных часов для взаимодействия между самой у них нет. Как следствие, наиболее распространенной проблемой организации эффективного сотрудничества является нехватка времени, чтобы сосредоточиться на совместной работе. Эта проблема не может быть решена на уровне желаний учителей, для того, чтобы данная деятельность была реализована нужно выделять отдельные часы для этого – это проблемы руководства, сотрудничество не является самоорганизуемым процессом.

- Конфликты личности и территориальности. Совместные группы состоят из множества личностей и уникальных систем убеждений, которые могут привести к непродуктивным переживаниям.

Технологии играют важную роль в современном сотрудничестве учителей. Современная школа предлагает учителям возможность общаться онлайн: для этого существуют форумы и чаты. На форумах гораздо больше аудитории, учителя редко знают друг друга лично, как правило, все сообщения проверяются модератором, чаты же более закрытые, количество участников меньше, а оперативность ответов быстрее. И в чатах, и на форумах учителя могут обмениваться ресурсами и заданиями для уроков, однако форумы нужны больше для общих вопросов, в чатах же обсуждаются более детальные вопросы: успеваемость, индивидуальный подход к классу. Также практически во всех школах есть электронный журнал, где учитель видит успеваемость учеников и может получить полную информацию об успеваемости учеников по всем предметам, а не по одному конкретному, который он преподает.

Чтобы сотрудничество было эффективным, учителя должны хотеть участвовать, а не чувствовать, что они должны. Сотрудничество, как и любой другой навык, может быть отточено и улучшено с практикой. Вот несколько стратегий, чтобы заложить основу для успешного, высококачественного сотрудничества учителей:

- Разрабатывайте и согласовывайте общее видение и взаимные цели. Уровень заинтересованности учителей в процессе определяет, сколько времени и энергии они действительно вкладывают в сотрудничество. Наличие общего видения и общих целей может привести к тому, что учителям придется по-настоящему ощутить чувство причастности.

Воспитывать чувство общности. Сотрудничество – это создание отношений. Время, потраченное на знакомство с коллегами и общение на личном уровне, вырабатывает чувство уважения и доверия. Как и любые отношения, коллективным командам требуется время, чтобы развиваться и со временем увеличивать силу и производительность.

Установление групповых норм и ожиданий. Иногда сотрудничество может быть стрессовым и неудобным. Педагоги, как правило, увлечены своей работой и убеждениями, что делает их уязвимыми в группах людей, которые знают их сильные и слабые стороны. Важно развивать культуру доверия, уважения и смирения, чтобы каждый мог процветать.

Использовать конфликты при работе. Диалог может фактически привести к глубокому профессиональному обучению педагогов, поскольку они исследуют новые идеи для обучения. Диалог требует активного слушания, готовности делиться идеями и веры в силу общения. Обсуждение состоит из диалога, предназначенного для или принятия решений. Хотя диалог открывает двери для новых возможностей, он также может открыть дверь к конфликту. Хорошая идея – разработать план управления конфликтами, контролировать свои эмоции и всегда использовать свое профессиональное суждение.

Совместная работа приносит пользу учителям и студентам, несмотря на сложности. В доказательство этого, можно рассмотреть другую школу, которая активно применяет метод сотрудничества учителей – это Павловская гимназия. В этой школе есть «Педагогическая мастерская». На базе этой мастерской учителя разных дисциплин совместно организуют проекты для школьников. Например, в 2018–2019 учебном году учителями информатики и обществознания был создан проект, в котором старшеклассники создавали сайт по темам обществознания. Учащиеся одновременно изучали и теорию обществознания, и создание информационного ресурса. Благодаря такой работе был высокий уровень усвоения материала, а школьники были заинтересованы в выполнении этой работы.

Реализовать такой вид деятельности не легко, однако усилия, потраченные на это, окупятся сполна. Со временем учителя смогут создавать настоящие коллективные команды, в которых они

будут разделять цели, участвовать во взаимовыгодном профессиональном обучении, использовать общие ресурсы для повышения успеваемости учащихся и развития своих собственных навыков, знаний и убеждений, связанных с обучением учащихся.

## Литература

1. Бордовская Н.В. Реан А.А. Педагогика. – СПб.: Питер, 2011. – 304с.
2. Вайдорф-Сысоева М.Е. Педагогика: конспект лекций / под ред. Гришиной Л.В. – М.: Юрайт, 2010.
3. Караханова О.Ю. Воспитание как процесс целенаправленного формирования и развития личности // Молодой ученый. 2014. №15.
4. Поставнев В.М. Взаимодействие учителей и современных родителей: от недоверия к пониманию // Начальная школа. – 2011. – № 7. – С. 23–28.
5. Рязанцева А.Н. Родители – социальные партнеры учителя // Начальная школа. – 2009. – № 11.
6. Новая школа // n.school.ru
7. Павловская гимназия //www.pavlovo-school.ru
8. Учительский портал //www.uchportal.ru
9. Потенциал синергетики в обновлении содержания высшего образования // Сиренко С.Н., Колесников А.В. Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы // Материалы IX Международной научно-практической конференции. 2016.
10. Мошкин А.С., Колесников А.В., Кох Н.Е. Мотивация учебной деятельности студентов // Научные и образовательные проблемы гражданской защиты. 2017. № 1 (32). С. 90–96.
11. Колесников А.В., Сиренко С.Н. Ренессансный вектор в инновационном образовательном пространстве XXI века // Педагогические инновации: традиции, опыт, перспективы Материалы международной научно-практической конференции. 2010. С. 40–41.
12. Колесников А.В., Соколов Б.З. Основные подходы к разработке стратегии конкурентного поведения учреждений общего образования в условиях цифровой экономики // Организационно-управленческие и социокультурные инновации в развитии цифровой экономики и систем электронного образования М., 2019.
13. Кашина Н.В., Колесников А.В. Сущность компетентностного подхода в управлении персоналом в образовании // Инструменты и методы коммерциализации инноваций в современной концепции менеджмента. Т. 2 В.В. Великороссов, А.В. Колесников, М.Н. Кулапов, Ю.В. Коречков М., 2019.
14. Мотивация педагога к инновационной деятельности // Алексеева А.А., Колесников А.В. В сборнике: Государственное и муниципальное управление в современной России: проблемы и пути решения. Дни науки в МГПУ Ю.В. Гуськов, Ю.Н. Бодина, Е.Ю. Алексейчева, Ю.В. Ярмук Москва, 2019.
15. Оценка корпоративной культуры вуза: методические и практические подходы // Анохина М., Колесников А. Проблемы теории и практики управления. 2012. № 9–10. С. 108–116.
16. Создание инновационной среды в сфере образования на основе формирования ключевых компетенций сотрудников образовательных организаций // Кашина Н.В., Колесников А.В. Нормирование и оплата труда в промышленности. 2019. № 5. С. 46–51.
17. Территориальная структура профессионального образования РФ // Строев В.В., Самохина Е.А. Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2013. № 1 (11). С. 88–91.
18. Новые подходы к подготовке инженерно-управленческого персонала // Тихонов А.И., Строев В.В. Вестник университета. 2017. № 12. С. 28–32.
19. Некоторые вопросы реализации государственного надзора в сфере образования в целях защиты детей от информации, причиняющей вред их здоровью и (или) развитию // Куликова Т.Б. Вестник Омской юридической академии. 2017. Т. 14. № 2. С. 104–109.
20. Правовые основы мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования // Куликова Т.Б., Демашова Ю.А. Административное право и процесс. 2018. № 2. С. 66–70.
21. Khachaturyan A.A., Khachaturyan K.S., Abdulkadyrov A.S. Model of innovational development of modern Russian industry // Advances in Intelligent Systems and Computing. 2018. Т. 622.
22. Хачатурян А.А., Хачатурян К.С., Пономарева С.В., Мельникова А.С. Бизнес моделирование и алгоритмизация процессов высокотехнологичных компаний в условиях цифровизации экономики / под редакцией В.А. Цветкова. М.: ИПР РАН, 2019.
23. Alekseev A.N., Evdokimov S.Y., Khachaturyan K.S., Tarasova A.Y., Khachaturyan A.A. Financial strategy of development of industry 4.0 in the countries with developing economy // Espacios. 2018. Т. 39. № 12.
24. Kokhanovskaya I.I., Fatykhova A.L., Khachaturyan A.A., Khachaturyan K.S. Questions of the estimation of efficiency of public administration in modern conditions // SHS Web of Conferences (см. в книгах). 2019. Т. 62. С. 02002.
25. Москвитин Г.И., Игумнов О.А., Платонова Е.Д., Тургенев В.А., Хачатурян А.А., Хачатурян К.С. Личная эффективность менеджера. Коллективная монография. М.: Русайнс, 2017.
26. Ogurtsov E.S., Rylov A.A., Durdyeva D.A., Lebedev N.A., Khachaturyan K.S., Safyan A.M., Rochev K.V., Tsareva G.R. The role of business incubators in supporting economic growth and advancement of small business of the Russian Federation // Indian Journal of Science and Technology. 2016. Т. 9. № 29. С. 89-339.
27. Дмитриенко Ю.Н., Кужилин В.Ф., Лаптев А.И., Пономарева С.В., Хачатурян А.А., Хачатурян К.С. Контролинг финансовых инноваций высокотехнологичных предприятий в условиях цифровизации экономики. Монография под ред. д.э.н., проф. Хачатуряна А.А. М.: НПП «Квант», 2019.

## Teacher Collaboration: Opportunities and Limitations

Patutina N.A., Mikeladze S.D., Stepanova A.I.

Moscow State Pedagogical University

This article talks about the concept of "teacher cooperation", about what the school can get when it implements this method of work, about the problems that can be encountered on the way to the teamwork of teachers. Also on how modern technology can simplify the implementation of this method, there are several strategies for successful teacher collaboration.

Keywords: cooperation, teachers, learning, efficiency, academic performance, school, lesson.

### References

1. Bordovskaya N.V. Rean A.A. Pedagogy. - SPB. : Peter, 2011. -- 304s.
2. Weidorf-Sysoeva M.E. Pedagogy: lecture notes / ed. Grishina L.V. - M. : Yurayt, 2010.
3. Karakhanova O.Yu. Education as a process of purposeful formation and development of personality // Young scientist. 2014. No. 15.
4. Postavnev V.M. Interaction between teachers and modern parents: from mistrust to understanding // Primary school. - 2011. - No. 7. - P. 23–28.
5. Ryazantseva A.N. Parents are social partners of the teacher // Primary school. - 2009. - No. 11.
6. New school // n.school.ru
7. Pavlovsk gymnasium //www.pavlovo-school.ru
8. Teacher portal //www.uchportal.ru
9. Potential of synergetics in updating the content of higher education // Sirenko S.N., Kolesnikov A.V. Higher School: Experience, Problems, Prospects // Materials of the IX International Scientific and Practical Conference. 2016.
10. Moshkin A.S., Kolesnikov A.V., Koh N.E. Motivation of educational activity of students // Scientific and educational problems of civil protection. 2017. No. 1 (32). S. 90–96.
11. Kolesnikov A.V., Sirenko S.N. Renaissance vector in the innovative educational space of the XXI century // Pedagogical innovations: traditions, experience, prospects Proceedings of the international scientific and practical conference. 2010.S. 40–41.
12. Kolesnikov A.V., Sokol'vyak B.Z. The main approaches to developing a strategy for the competitive behavior of general education institutions in the digital economy // Organizational, managerial and socio-cultural innovations in the development of the digital economy and e-education systems M., 2019.
13. Kashina N.V., Kolesnikov A.V. The essence of the competence-based approach to personnel management in education // Tools and methods of commercialization of innovations in the modern concept of management. T. 2 V.V. Velikorossov, A.V. Kolesnikov, M.N. Kulapov, Yu.V. Korechkov M., 2019.
14. Motivation of the teacher to innovative activity // Alekseeva A.A., Kolesnikov A.V. In the collection: State and municipal administration in modern Russia: problems and solutions. Days of Science at MGPU Yu.V. Guskov, Yu.N. Bodina, E.Yu. Alekseycheva, Yu.V. Yarmak Moscow, 2019.
15. Assessment of the corporate culture of the university: methodological and practical approaches // Anokhina M., Kolesnikov A. Problems of management theory and practice. 2012. No. 9-10. S. 108-116.
16. Creation of an innovative environment in the field of education based on the formation of key competencies of employees of educational organizations // Kashina N.V., Kolesnikov A.V. Rationing and wages in industry. 2019. No. 5. P. 46–51.
17. Territorial structure of professional education in the Russian Federation // Stroyev V.V., Samokhina E.A. Human Science: Humanities Research. 2013. No. 1 (11). S. 88–91.
18. New approaches to the training of engineering and management personnel // Tikhonov A.I., Stroyev V.V. University Bulletin. 2017. No. 12. P. 28–32.
19. Some issues of the implementation of state supervision in the field of education in order to protect children from information that is harmful to their health and (or) development // Kulikova T.B. Bulletin of the Omsk Law Academy. 2017.Vol. 14.No. 2.P. 104–109.
20. Legal framework for monitoring the effectiveness of educational institutions of higher education // Kulikova T.B, Demashova Yu.A. Administrative law and process. 2018. No. 2. P. 66–70.
21. Khachatryan A.A., Khachatryan K.S., Abdulkadyrov A.S. Model of innovational development of modern Russian industry // Advances in Intelligent Systems and Computing. 2018.Vol. 622.
22. Khachatryan A.A., Khachaturian K.S., Ponomareva S.V., Melnikova A.S. Business modeling and algorithmization of the processes of high-tech companies in the context of the digitalization of the economy / edited by V.A. Tsvetkova. Moscow: IPR RAS, 2019.
23. Alekseev A.N., Evdokimov S.Y., Khachatryan K.S., Tarasova A.Y., Khachatryan A.A. Financial strategy of development of industry 4.0 in the countries with developing economy // Espacios. 2018.Vol. 39.No. 12.
24. Kokhanovskaya I.I., Fatykhova A.L., Khachatryan A.A., Khachatryan K.S. Questions of the estimation of efficiency of public administration in modern conditions // SHS Web of Conferences (see books). 2019.Vol. 62.P. 02002.
25. Moskvitin G.I., Igumnov O.A., Platonova E.D., Turgenev V.A., Khachaturian A.A., Khachaturian K.S. Personal effectiveness of the manager. Collective monograph. M. : Rusays, 2017.
26. Ogurtsov E.S., Rylov A.A., Durdyeva D.A., Lebedev N.A., Khachatryan K.S., Safyan A.M., Rochev K.V., Tsareva G.R. The role of business incubators in supporting economic growth and advancement of small business of the Russian Federation // Indian Journal of Science and Technology. 2016.Vol. 9.No. 29. S. 89-339.
27. Dmitrienko Yu.N., Kuzhilin V.F., Laptiev A.I., Ponomareva S.V., Khachaturian A.A., Khachaturian K.S. Controlling financial innovations of high-tech enterprises in the context of the digitalization of the economy. Monograph ed. Doctor of Economics, prof. Khachaturian A.A. M. : NPP "Kvant", 2019.

# Совершенствование кадрового обеспечения сферы закупок (на примере образовательных организаций города Москвы)

**Горбунова Н.С.**

магистрант кафедры управления государственными и муниципальными закупками МГУУ Правительства Москвы имени Ю.М. Лужкова, [ugmzmag@gmail.ru](mailto:ugmzmag@gmail.ru)

В процессе организации государственных и муниципальных закупок важную роль играет профессионализм и качество специалистов, занимающихся данным направлением. Согласно требований профессиональных стандартов к квалификации в сфере закупок, специалисты должны иметь высшее или дополнительное профессиональное образование и систематически повышать свою квалификацию. Однако работа по повышению квалификации и развитию специалистов и руководителей закупочной деятельности нуждается в систематизации.

**Ключевые слова:** государственные и муниципальные закупки, профессиональные компетенции, развитие и повышение квалификации.

В процессе организации государственных и муниципальных закупок важную роль играет профессионализм и качество специалистов, занимающихся данным направлением. Согласно требований профессиональных стандартов к квалификации в сфере закупок, специалисты должны иметь высшее или дополнительное профессиональное образование и систематически повышать свою квалификацию.

В настоящее время рынок образовательных услуг предлагает широкий спектр по переподготовке, зачастую при этом качество этих услуг вызывает большие сомнения. В результате к работе могут приступать специалисты, формально изучившие положения 44-ФЗ и/или 223-ФЗ. Но если наличие диплома о переподготовке дает право претендовать на работу в качестве специалиста, то гарантией успешной работы может быть только выстроенная внутри организации системная работа с кадрами. Именно она позволит оценить работу специалистов по контрольным точкам, оплатить ее, исходя из результата, и дать возможность развиваться и двигаться вперед. И первым же вопросом, который остро встает при организации работы специалистов является вопрос системного повышения квалификации.

Проводя анализ научной литературы по направлению совершенствования кадрового обеспечения сферы закупок можно прийти к следующим выводам:

- управление закупками сложный и многогранный процесс, требующий систематического изучения;
- участвуя в процессе управления закупками, необходимо помнить про основные цели создания самого механизма государственного заказа: экономия, эффективность закупок, ответственность заказчика, борьба с коррупцией;
- город Москва является передовой площадкой по отработке перспективных моделей управления закупочной деятельностью;
- участвуя в процессе управления закупками необходимо помнить о важном принципе «добросовестности заказчика», который регулярно проверяется контрольными органами;
- объектом процесса управления закупками является специалист, важно принимать на работу в эту сферу профессионалов, важно заниматься их развитием и повышением квалификации.

В системе государственных бюджетных общеобразовательных учреждений города Москвы, как правило, контрактная служба не выделена в отдельное подразделение, следовательно, руководителем контрактной службы является или директор школы, или его заместитель. Однако, система подбора специалистов на должность заместителя директора по управлению ресурсами в системе образования города, которому предстоит стать руководителем контрактной службы, пока не совершенна. Заместитель директора, претендующий на исполнение полномочий по руководству закупочной деятельностью, проходит тестирование на одинаковые темы вместе с другими претендентами на должности, связанные с организацией учебно-воспитательной работы и качества образования. Публичное собеседование с таким заместителем тоже старится вокруг общих вопросов управления образовательной организацией.

Однако, при этом нельзя не брать в расчет, что для назначения заместителю директора или самому директору функционала по организации работы контрактной службы претендент должен иметь знания и умения согласно положениям Профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок», а также иметь профессиональное образование в сфере закупок.

Кроме того, в системе Департамента образования и науки города Москвы немаловажная роль уделяется систематическому повышению квалификации руководящих работников. Однако, специализированных курсов повышения квалификации, направленных на повышение квалификации руководителей именно в сфере закупочной деятельности с учетом ее специфики в городе Москве, проводится немного и нечасто.

Что касается подбора специалистов по закупкам в контрактные службы образовательных учреждений города Москвы, то никакого специального единого подхода к подбору данных сотрудников не существует. Как правило, для гарантированного трудоустройства помимо традиционного набора теоретических знаний и универсальных умений в этой области, необходимо умение работы в ЕАИСТ, подтвержденное соответствующим сертификатом.

Количественный состав контрактных служб московских школ очень разнообразен. В зависимости от возможностей школы это может быть от 2 до 6 человек. В состав контрактной службы могут входить разнообразные специалисты: юрист, экономист, представитель хозяйственной службы. Полномочия между специалистами по закупкам могут разделяться согласно этапам закупочной деятельности или делиться по объемам закупок (отдельно закупки малого объема, отдельно конкурентные процедуры) и все остальное из единственного постановления полномочий между специалистами. Очевидно, что все специалисты принимаются на должность с учетом требований профессионального стандарта, в том числе, и требований к образованию.

Учитывая необходимость совершенствования кадрового потенциала разделим предложения на два подраздела:

– направления совершенствования кадрового обеспечения для руководителей закупочной деятельности

Предложения по данному направлению строятся исходя из необходимости поддержания стремления к профессиональному росту и развитию, а также к предотвращению коррупционного поведения. Кроме того, важной представляется необходимость формирования индивидуальных маршрутов повышения квалификации руководителей закупочной деятельности исходя из выявляемых дефицитов.

Например, учитывая, что процедура аттестации на должность в качестве руководителя или заместителя руководителя по управлению ресурсами в образовательной организации не предполагает демонстрацию каких-либо глубоких специфических знаний по направлению «Управление государственными закупками», для оценки компетентности будущего руководителя закупочной деятельности необходима дополнительная независимая экспертиза, которая даст основу к формированию индивидуальных траекторий повышения квалификации с учетом опыта работы и показанных знаний. Учитывая высокий темп развития контрактной системы города Москвы и в частности ЕАИСТ, руководителям закупочной деятельности необходим доступ к оперативной информации по данному направлению. Учитывая, что в системе образования города работает более 700 различных юридических лиц, имеющих схожие задачи и направления работы, а также примерно одинаковые потребности по направлениям закупок, необходима организация систематического обмена опытом на уровне руководителей закупочной деятельности. Нельзя забывать и о том, что влияние на деятельность сотрудника оказывает справедливое и достойное вознаграждение. Особенно это важно, когда речь идет о государственных закупках. Ведь именно в этой сфере есть высокий риск соблазна проявления коррупционного поведения. Над разработкой дифференцированной оплаты труда, которая будет зависеть от объема средств с которыми работает заказчик и результатов его труда, тоже необходимо задуматься.

– направления совершенствования кадрового обеспечения для специалистов по закупкам

Предложения по данному направлению строятся на необходимости однозначного понимания специалистами своих должностных обязанностей и необходимости работать в команде, повышая эффективность закупочных процессов в организации.

Систематическое повышение квалификации специалистов, занятых в закупочной деятельности закреплено в 899-ПП «О системе закупок в городе Москве», п.9.9. В «Методических рекомендациях по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в сфере закупок» Минэкономразвития и Минобр определено, что специалисты по закупкам должны обучаться в

объеме не менее 108 часов с периодичностью не реже одного раза в три года и перечислены виды занятий, которые должны быть включены при этом в курс: «лекционные, практические, семинарские занятия, деловые игры, консультации по тематике осуществления закупок для обеспечения государственных и муниципальных нужд». Учитывая данные нормы и их практическую ценность необходимо обеспечение условий со стороны работодателя прохождения курсов повышения квалификации сотрудниками контрактных служб. Работа контрактной службы заказчика – это коллективный труд. От каждого специалиста, имеющего отношение к закупкам, зависит эффективность работы всей команды. Современные московские школы работают над выработкой и развитием у своих обучающихся современных универсальных навыков 4К: критическое мышление, креативность, коммуникация, умение работать в команде. Понятно, что без них не сможет ни один современный специалист и тем более, специалист, работающий в большом коллективе. Развитие, умелое использование данных навыков членами взрослого коллектива это задача руководителя закупочной деятельности. Необходимо систематическая работа со специалистами по закупкам, направленная на развитие и укрепление их универсальных и профессиональных навыков. Работа с информацией является одним из ключевых умений специалиста по закупкам. Но своевременное обеспечение этой информацией должно быть частью работы руководителя закупочной деятельности. Как упоминалось уже выше у руководителей закупочной деятельности должен быть доступ к оперативной информации по данному направлению. Важной является проблема появления «серых» зон, когда сотрудник может не понимать до конца, что является его областью ответственности. Для предотвращения таких случаев, каждый специалист по закупкам должен четко однозначно понимать и принимать свой функционал.

Подводя итог, хочется отметить, что работа со специалистами и руководителями закупочной деятельности нуждается в систематизации. Специфика работы специалистов – это работа с бюджетными средствами и высокими коррупционными рисками. Именно поэтому очень важен отлаженный подбор на эти должности достойных кандидатов. Далее не

менее важны систематизация работы с сотрудниками и стимулирование их профессионального роста. Выше даны предложения по совершенствованию работы с кадрами. При этом надо понимать, что разработка единых механизмов в оценке работы специалистов (рейтинга, диагностики) позволят дополнительно унифицировать подходы к подбору и работе с кадрами и оставить в системе государственных торгов не случайных людей, а квалифицированных специалистов, что в свою очередь поднимет и уровень эффективности закупочной деятельности. При этом именно единые механизмы оценки позволят применять индивидуальные траектории развития и повышения квалификации для специалистов.

### Литература

1. Федеральный Закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ (ред. от 31.12.2017) «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: КонсультантПлюс.

2. Гладилина И.П. Управленческая компетентность заказчиков и профессиональный стандарт специалистов в сфере закупок // *Фундаментальные исследования*. – 2016. – № 5 (часть 1) – С. 101–105.

### Improving the staffing of the procurement sector (on the example of educational organizations in Moscow)

Gorbunova N.S.

Moscow Metropolitan Governance University of Luzhkovka

In the process of organizing state and municipal procurement, an important role is played by the professionalism and quality of specialists involved in this area. According to the requirements of professional standards for qualification in the field of procurement, specialists must have higher or additional professional education and systematically improve their qualifications. However, work on professional improvement and development of specialists and managers needs to be systematized.

Keywords: state and municipal procurement, professional competence, development and professional development.

### References

1. Federal Law of 05.04.2013 No. 44-FZ (as amended on 31.12.2017) "On the contract system in the field of procurement of goods, works, services to meet state and municipal needs." - [Electronic resource]. - Access mode: ConsultantPlus.

2. Gladilina I.P. Management competence of customers and professional standard of specialists in the field of procurement // *Fundamental research*. - 2016. - No. 5 (part 1) - pp. 101–105.

# Развитие эффективного расходования бюджета образовательной организации на основе подготовки кадров в сфере закупок

**Сабилов Р.М.**

магистрант кафедры управления государственными и муниципальными закупками МГУУ Правительства Москвы имени Ю.М. Лужкова, ugmzmag@gmail.ru

Организация современной образовательной среды в московских школах требует должного материально-технического оснащения. Вопросы закупки необходимых товаров, работ и услуг для обеспечения образовательных нужд организаций имеют серьезное значение для развития конкурентной среды на рынке образовательных услуг. Закупочные процессы для нужд образовательных организаций на прямую переплетены с развитием политики образования в целом – повышением качества образования, безопасного пребывания обучающихся и воспитанников, создание должной материально-технической базы для достижения высоких образовательных результатов обучающимися

**Ключевые слова:** контрактная система, государственные и муниципальные закупки, бюджет, экспертиза закупок

Исследование проблематики совершенствования управления государственными закупками, а в частности управления экспертизой выступающей инструментом эффективного расходования бюджета приобретает динамичный вид в призме научных исследований (Г.В. Дёгтев, И.П. Гладилина, Л.Н. Панкова, М.Ю. Погудаева). Однако, учитывая недавнее формирование углубленных практик экспертизы закупок на базе образовательных организаций города Москвы, данный вопрос представлен недостаточно исследованным. Проблематика экспертизы закупок как инструмента эффективного расходования бюджета образовательных организаций не представлена научно-фундаментальными исследованиями.

С учетом особенностей социально-экономического развития государства формировался и институт закупок. Государственные закупки – это процесс приобретения ТРУ за счет бюджетных средств. Государственные нужды представляют собой потребность государства в каких-либо ТРУ для осуществления своих полномочий и ведения хозяйственной деятельности. Государственный заказ и его последующее финансирование создает закупочный процесс. Таким образом, под нуждами государственных учреждений понимается необходимость в каких-либо ТРУ для осуществления своих функций и ведения хозяйственной деятельности, которая обеспечивается за счет бюджетных средств. Тем самым «государственный заказ рассматривается как форма осуществления потребности государства в каких-либо ТРУ для реализации своих полномочий и ведений хозяйственной деятельности». Также закупки можно определить, как совокупность действий, которые осуществляются в законодательно установленном порядке заказчиком и направлены на обеспечение государственных нужд. Система государственных заказов имеет своей целью удовлетворение интересов участников государственного заказа. Государственные закупки являются предметом пристального внимания со стороны государства и общества, так как являются одним из приоритетных способов расходования бюджетных средств. Процесс осуществления закупок является многогранным и специфичным с учетом временных ограничений.

Таким образом вопрос совершенствования эффективности расходования бюджетом образова-

тельной организации на основе результатов экспертизы закупочной деятельности является одним из инструментов управления закупками от планирования закупки до исполнения контракта.

Управление результатами экспертизы закупочной деятельности позволит определить образовательным организациям прогнозируемые показатели и с их помощью управлять эффективно ресурсами организации; сократить вероятность наступления неблагоприятных событий и возможных потерь. В процессе исследования определены основные этапы экспертизы закупочной деятельности. На основе анализа и обобщения практических проблем образовательных организаций города Москвы подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы, сформированы показатели контроля на каждом этапе экспертизы закупочной деятельности и разработана модель эффективного расходования бюджета образовательной организации на основе результатов экспертизы закупочной деятельности.

Основным элементом эффективного расходования бюджетом образовательной организации на основе результатов закупочной деятельности является системный подход. Построение эффективной системы осуществления закупок внутри образовательной организации является одной из приоритетных задач. От организации и взаимодействия внутренних служб заказчика определяется насколько качественно будет удовлетворена потребность Учреждения в ТРУ, что скажется на качестве работы организации в целом. Кроме того, рационально организованная и находящаяся под постоянным контролем схема закупочной деятельности позволит предупредить нарушения, снизить вероятность привлечения заказчика к административной ответственности, а также улучшить эффективность закупочной деятельности организации.

Целью контрактной системы является повышение эффективности и результативности обеспечения государственных закупок за счет реализации системного подхода ко всем этапам закупки, так как эффективная закупочная деятельность влияет не только на деятельность отдельной организации, но и обуславливает социально-экономическое развитие государства в целом, а также является объектом внимания государства и власти.

Тем самым эффективная закупочная деятельность является непростой задачей и требует выработку определенных механизмов управления результатами при планировании и осуществлении закупок, заключении и исполнении контрактов. Законом о контрактной системе предусмотрено управление закупочной деятельностью, которое выражено в наличии целей и принципов контрактной системы.

Основным положением теории управления является системный подход. Процесс эффективного расходования бюджета можно охарактеризовать следующими действиями в свете – анализа, планирования и принятия решений, направленных на эффективное расходование бюджета образовательной организации.

Закон о контрактной системе формирует представление о полном цикле проведения закупочной процедуры. Можно сказать, что данный закон описывает все этапы проведения закупки от постановки целей до их выполнения, т.е. прослеживается логистика закупки от планирования потребности до ее реализации (исполнения контракта).

Вместе с тем, системное использование деятельности эксперта и проведения экспертизы на всех стадиях проведения закупки комплексно повысит эффективность процессов прогнозирования, планирования, организации, мотивации, координации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей образовательных организаций.

Учитывая изложенное, для эффективного расходования бюджета образовательных организаций, образовательным организациям необходимо на каждом этапе закупочной деятельности, а именно:

- 1) при планировании закупок ТРУ;
- 2) при определении поставщиков (подрядчиков, исполнителей);
- 3) при заключении контракта (договора);
- 4) при исполнении контракта.

систематически проводить экспертизу закупок с привлечением компетентного эксперта отвечающего требованиям профессионального стандарта.

Эффективность закупочной деятельности определяется через призму результата. Следовательно, основная проблема управления результатами закупочной деятельности связана с отсутствием критериев.

Таким образом, нарушения при осуществлении закупок определили потребность в формировании показателей контроля эксперта в сфере закупок для Заказчика на каждом этапе закупочной деятельности. Представленные данные по выявленным нарушениям позволяют анализировать прогнозируемые результаты осуществления закупки (эффективность и результативность закупки), а также эффективно управлять с их помощью бюджетом образовательной организации.

Термин «эффективный» в Толковом словаре определяется через понятие «действенный», т.е. дающий наилучший результат. Понятия «результат», «результативность» расходов бюджета фиксируют связь цели финансовой деятельности первого порядка (исполнение финансовых назначений) с целью второго порядка, социально-экономическим эффектом этой деятельности. То есть результативность показывает, достигнут конечный результат или нет от осуществленной деятельности или предоставленной услуги, а эффективность – как или с помощью чего достигнут результат. В настоящее время отсутствует единая методика определения и оценки не только результативности, но и эффективности закупочной деятельности. Вместе с тем, определен перечень показателей эффективности, применяемых при расчете коэффициента эффективности деятельности органов исполнительной власти города Москвы в сфере закупок ТРУ, утвержденный приказом Департамента города

Москвы по конкурентной политике и Главного контрольного управления города Москвы от 28.12.2017 № 70–01–221/17/88. Также, Контрольной счетной палатой города Москвы и Главным контрольным управлением города Москвы утверждены приказы от 30.06.2015 № 48/01–05 КСП и от 16.05.2015 № 105. Нарушения в указанных приказах объединены в группы.

Таким образом, на основании групп нарушений, утвержденных вышеуказанными приказами, для эффективного расходования бюджета образовательной организации можно сформулировать показатели контроля эксперта при проведении экспертизы закупок, на основании которых Заказчик сможет управлять результатами своей закупочной деятельности. В целях совершенствования процесса эффективного расходования бюджета образовательной организации необходимо разработать модель эффективного расходования бюджета образовательной организации на основе результатов экспертизы закупочной деятельности.

Предпосылками создания модели являются:

- эффективное расходование бюджета образовательной организации;
- этапы закупочной деятельности;
- участники закупочной деятельности;
- закупочная деятельность в управлении образовательным учреждением.

Основные принципы, заложенные в построении модели, это эффективность и результативность осуществления закупок.

Изучение, анализ и управление показателями контроля закупочной деятельности – это экспертиза результатов закупочной деятельности. На основе экспертизы результатов закупочной деятельности образовательная организация получает полную картину осуществления закупочной деятельности, а именно: что сделано, что нет, выполнены показатели, не выполнены, достигнута экономия или нет, а также предупредить нарушения законодательства в сфере закупок.

Процесс проведения экспертизы закупочной деятельности необходимо разделить на три этапа:

- управление потребностями (планирование закупок);
- управление закупками (определение поставщика);
- управление результатами (заключение контракта, исполнение

обязательств сторонами контракта; последующий контроль и аудит закупочной деятельностью).

В целях повышения эффективности закупочной деятельности для каждого ее этапа необходимо сформулировать критерии и показатели контроля.

Рассмотрим этап управления потребностями (планирования закупок). Управление потребностями необходимо разграничить на два направления, а именно: – формировании и определении Заказчиком государственных нужд, в том числе аналитика потребностей ТРУ; планирование потребностей ТРУ.

К показателям управления потребностями (планирования закупок) необходимо отнести:

Исполнение плана-графика закупок (доля проведенных закупок от заявленного объема закупок, %);

Нарушения порядка формирования, утверждения и ведения плана, плана-графика закупок, порядка его размещения в открытом доступе (доля включенных в план закупок, план-график закупок процедур с нарушением требований от общего количества закупок, %; Нарушения порядка обоснования закупки при планировании Нарушения при обосновании НМЦК, включенной в план-график (количество фактов; доля завышенной стоимости товаров, работ, услуг от заявленного объема закупок). Каждый Заказчик при осуществлении своей деятельности должен иметь представление о расходах Учреждения, которые в свою очередь делятся на постоянные и переменные расходы. Постоянные расходы имеют непрерывный и разовый характер. К переменным расходам можно отнести модернизацию, непредвиденные расходы (к примеру аварийного характера). Анализ закупок ТРУ за предыдущие годы позволит определить следующие показатели:

- перечень предметов закупок ТРУ, необходимый при осуществлении деятельности Учреждения;
- количество потребляемых ТРУ;
- цены на ТРУ;
- качество поставленных товаров (выполненных работ, оказанных услуг);
- количество реализованных проектов в целях формирования новых потребностей в ТРУ.

При наличии аналитических данных показателей контроля при планировании Заказчик сможет осуществить более точное и устойчивое формирование потребностей ТРУ на будущие периоды. Имея представление о предстоящих расходах и потенциальных доходах определить новые потребности в целях реализации деятельности своего Учреждения. Аналитика цен позволит объективно подойти к определению стоимости товаров, работ, услуг.

Качественно спланированные потребности Заказчиков, закрепление этих потребностей в утвержденной форме, заблаговременное планирование объемов и сроков закупок являются залогом успешного управления бюджетом образовательной организации

Следующий этап – это этап управления закупками. На данном этапе также важно обратить внимание на осуществимость и конкурентность закупок.

К показателям контроля на данном этапе можно отнести:

- доля опубликованных конкурентных процедур (ко всей сумме закупок);
- доля контрактов, заключенных у единственного поставщика;
- снижение НМЦК; – доля закупок у единственного поставщика, осуществленных с нарушением порядка;
- доля закупок с нарушением требований к сохранению документации, извещению о закупке;

- нарушение требований к размеру закупок у СМП и СОНО;

- доля закупок, по которым установлено нарушение сроков размещения

ЕИС информации и документов, размещение которых предусмотрено Законом о контрактной системе;

- доля закупок, по которым установлено нарушение порядка разъяснений документации (вызывают жалобы, проверки ФАС, задерживают закупки);

- доля закупок, по которым установлено размещение в ЕИС информации и документов, подлежащих размещению, с нарушением требований, предусмотренных Законом о контрактной системе;

Понимание общего количества процедур, суммы заказов Заказчика позволит определить потребность в трудовых ресурсах Заказчика или потребности ее оптимизации. Информация о количестве несостоявшихся процедур определит понимание Заказчика о проблемах, возникающих при осуществлении закупок ТРУ. Наличие данных о способах осуществления закупок сформируют представления об осуществлении закупок у единственного поставщика, об объединении конкурентных закупок, о выборе наиболее подходящего и возможного способа осуществления закупки ТРУ.

При определении конкурентности необходимо владеть следующими данными:

- количество поданных заявок участников;

- количество допущенных заявок участников;

- снижение цен в результате конкурентных процедур

Информация о рынке участников закупок позволит понять конкуренцию на рынке; условия, на которые соглашаются участники закупок; предлагаемые цены участников закупок; опыт участников закупок; добросовестность участников.

И, наконец, в результате сформированной потребности и осуществленной закупки наступает этап управления результатами, критерием которого является исполнение контракта.

Процесс исполнения контракта включает в себя комплекс мер, реализуемых после заключения контракта и направленных на достижения целей осуществления закупки путём взаимодействия заказчика с поставщиком (подрядчиком, исполнителем). Значимыми показателями исполнения контрактов являются:

- доля исполненных контрактов общем объеме контрактов, %;

- доля расторгнутых контрактов в общем объеме контрактов, %;

- доля контрактов, по которым изменены условия контракта с нарушением требований;

- доля контрактов с истекшим сроком действия в общем объеме контрактов, %;

- доля контрактов, по которым установлено несоответствие условий контракта условиям документации о закупке;

- доля контрактов с ненадлежащим обеспечением исполнения контракта;

доля контрактов, по которым установлено несоответствие поставленного товара, выполненной работы (ее результата) или оказанной услуги условиям контракта;

- доля контрактов, по которым Заказчиком не применены меры ответственности в случае нарушения поставщиком (подрядчиком, исполнителем) условий контракта;

- доля контрактов, по которым установлено не применение мер обеспечения исполнения обязательств с недобросовестного поставщика, подрядчика, исполнителя

- доля контрактов, по которым нарушен порядок расторжения контракта в случае одностороннего отказа от исполнения контракта;

- доля контрактов, по которым нарушен порядок ведения реестра контрактов;

доля контрактов, по которым установлено ненаправление (несвоевременное направление) в орган, уполномоченный на осуществление контроля в сфере закупок, информации, подлежащей включению в реестр недобросовестных поставщиков;

- доля контрактов, по которым установлено размещение в ЕИС информации и документов, подлежащих размещению, с нарушением требований, предусмотренных Законом о контрактной системе;

- доля контрактов, по которым установлено размещение в ЕИС информации и документов, размещение которых предусмотрено в соответствии с Законом о контрактной системе.

При проведении экспертизы (анализа) данных исполненных контрактов, можно установить основные проблемы, возникающие у Заказчика при исполнении контрактов, а именно: неправильное (неэффективное) планирование в части формирования объемов требуемых к поставке товаров, оказанию услуг, выполнению работ; необъективный подход к определению стоимости товаров, работ услуг; установление нереальных сроков исполнения контрактов; несвоевременное осуществление закупок; неправомерный допуск участников закупок; нарушения при заключении контрактов; отсутствие контроля со стороны Заказчика за исполнением контрактов; неорганизованность, некомпетентность сотрудников контрактных служб. Таким образом, на основании экспертизы результатов закупочной деятельности можно подвести итоги реализации закупочного процесса и сформулировать его результаты:

- достижение целей осуществления закупок;

- экономия денежных средств по результатам торгов;

- использование мер ответственности в случае ненадлежащего исполнения обязательств поставщиком (подрядчиком, исполнителем);

исполнения обязательств поставщиком (подрядчиком, исполнителем);

взаимодействие участников закупок;

реализация контракта поставщиком (подрядчиком, исполнителем) /деловая репутация.

Методология проведения экспертизы должна быть основана на сопоставлении результатов анализа плана и факта закупки. Исследования проводить с применением следующих методов:

- измерительный;
- регистрационный;
- аналитический (метод сопоставления).

На основании вышеизложенного, для достижения эффективного расходования бюджета посредством осуществления закупок, образовательным организациям удастся реализовать принципы Закона о контрактной системе, а именно: достижение результативности и эффективности осуществления закупок. Проведение экспертизы закупок на каждом этапе осуществления закупок позволит сократить вероятность наступления неблагоприятных событий и оценить результативность управленческих решений при осуществлении закупок.

### Литература

1. Балтутите И.В. Институт государственных закупок: от Русской Правды к Федеральному закону «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд». Вести. Волгоградского университета. Сер.5, Юриспруденция, 2015. № 4. С.31–36.
2. Галкин А.А. Результаты мониторинга применения Закона о контрактной системе в 1 квартале 2016 г. Госзакупки, 2016. № 6. С.10–13.
3. Гладилина И.П. Управленческая компетентность заказчиков и профессиональный стандарт специалистов в сфере закупок. Фундаментальные исследования, 2016. № 5–1. С.101–105.
4. Гладилина И.П., Антипова Ю.О. Развитие противодействия коррупции в сфере закупок на основе управленческих решений // Инновации и инвестиции, 2016. №11.

### Development of effective expenditure of the budget of the educational organization

Sabiov R.M.

Moscow Metropolitan Governance University of Luzhkova

The organization of a modern educational environment in Moscow schools requires proper material and technical equipment. Procurement of the necessary goods, works and services to meet the educational needs of organizations are of great importance for the development of a competitive environment in the educational services market. Procurement processes for the needs of educational organizations are directly intertwined with the development of education policy in general – improving the quality of education, the safe stay of students and pupils, creating an appropriate material and technical base for achieving high educational results by students

Keywords: contract system, state and municipal procurement, budget, procurement expertise

### References

1. Baltutite I.V. Institute of Public Procurement: from Russkaya Pravda to the Federal Law "On the contractual system in the field of procurement of goods, works, services to meet state and municipal needs." Lead. Volgograd University. Ser.5, Jurisprudence, 2015. No. 4. P.31–36.
2. Galkin A.A. Results of monitoring the application of the Law on the Contract System in the 1st quarter of 2016 State purchases, 2016. No. 6. P.10-13.
3. Gladilina I.P. The managerial competence of the customers and the professional standard of the procurement specialists. Fundamental Research, 2016. No. 5–1. Pp. 101-105.
4. Gladilina I.P., Antipova Yu.O. Development of anti-corruption in the field of procurement based on management decisions // Innovations and investments, 2016. No. 11.

# Проблема реализации инклюзивного образования и его эффективность в Российской Федерации

**Орлова А.О.**

студент кафедры менеджмента и экономики Института права и управления, ГАОУ ВО «МГПУ»

Статья посвящена проблеме реализации инклюзивного образования в Российской Федерации на современном этапе. Рассмотрена статистика численности детей-инвалидов и детей с ОВЗ, нуждающихся в реализации права на образование.

**Ключевые слова:** дети-инвалиды, ОВЗ, инклюзивное образование, статистика, реализация, эффективность.

В современном мире, несмотря на научно-технический прогресс в областях медицины и образования, существует огромная проблема, связанная с получением качественного образования детей-инвалидов и детей с ОВЗ.

За последние годы число детей, рождающихся с разными видами патологиями, не снижается. Так, динамика численности детей-инвалидов за последние годы находится на стадии увеличения числа детей, имеющих какие-либо серьёзные отклонения, либо стоит на месте. Данные, касающиеся численности детей с какими-либо отклонениями к общему числу детей до 18 лет, представлены в таблице 1.

**Таблица 1**

*Численность детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, получающих социальные пенсии, по состоянию на 1 января и численность детей-инвалидов в % к общей численности детей до 18 лет на территории Российской Федерации*

Численность детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, получающих социальные пенсии, человек		Численность детей-инвалидов до 18 лет к общей численности детей в возрасте до 18 лет, %	
2012	560422	2012	2,1
2013	567825	2013	2,1
2014	579574	2014	2,1
2015	599803	2015	2,1
2016	616905	2016	2,1
2017	636024	2017	2,2
2018	651043	2018	2,2
2019	*670006	2019	...

Обращая внимание на процентное соотношение численности детей-инвалидов к общей численности, стоит отметить, что даже ~2,2%, обладающие какими-либо особенностями здоровья, имеют право на качественное образование наравне со здоровыми сверстниками. Вектором развития современного образования для детей с патологиями в Российской Федерации является инклюзивное образование. Однако главный вопрос состоит в следующем: действительно ли реализуется инклюзивное образование на современном этапе развития в Российской Федерации? Эффективно ли оно?

Проблема реализации инклюзивного образования и его эффективность в Российской Федерации.

Инклюзивное образование (англ. Inclusion – включение, включающее образование, совместное обучение) – относительно новый процесс обучения в Российской Федерации, который позволяет абсолютно каждому ребёнку реализовывать своё право на обучение и получение качественного образования в общеобразовательных

учреждениях, независимо от каких-либо нарушений здоровья. Такое обучение предполагает ряд особых условий, в том числе специально подготовленных кадров, которые обязательны для продуктивности и эффективности программ в сфере образования, а также «обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей» [4]. Иными словами, это процесс обучения детей-инвалидов, позволяющее удовлетворить их потребность в образовании и общении с другими (здоровыми) учащимися.

Государство долго стремилось к созданию той системы образования, которая будет способствовать увеличению возможностей детей-инвалидов и детей с ОВЗ к их полноценному участию в жизни общества, раскрытию их талантов и умений, а также качественному и профессиональному подходу учителей и педагогов к работе с данной категорией людей. Уже в 1990-е годы осуществлялись попытки создания инклюзивного образования, которые подразумевали интегрированное обучение, а также проводились курсы для педагогов, способствующие усвоению тех навыков, которые необходимы для работы с детьми, имеющими какую-либо степень инвалидности, ОВЗ.

Но реализуется ли в настоящее время инклюзивное образование, эффективно ли оно и имеется ли ряд проблем, который требует к себе особого внимания со стороны государства?

Оценка эффективности инклюзивного образования носит спорный характер. Однозначного ответа нет, так как важно отдельно рассматривать этот вопрос как в больших городах, так и маленьких регионах, ведь, зачастую, между ними заметна существенная разница.

Для более подробного разбора проблемы и качественного оценивания реализации инклюзивного образования и его эффективности на территории Российской Федерации, в ноябре 2019 года был проведён опрос для учителей школ и преподавателей университетов конкретного города Московской области (г. Коломна). В исследовании принимали участие респонденты- учителя школ, преподаватели профессионального училища и педагогического университета города Коломна. Следующие проблемы реализации инклюзивного образования выдвинули респонденты:

- нехватка квалифицированных кадров и их специальной подготовки (особенно остро ощущаемая за пределами Москвы), способных выполнять надлежащие функции (работу с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ), так как нет заинтересованности учителей-педагогов в дополнительной работе, не приносящей дополнительного дохода;

- несоответствие учебных планов и содержание обучения особым потребностям детей с патологиями (отсутствие специальных учебных пособий, услуг);

- зависимость от особенностей школьного/студенческого коллектива, не всегда воспринимающего детей с отклонениями и мыслящего в рамках навязанного стандарта за последние годы;

- отсутствие необходимых условий и технологий для полноценного существования детей в образовательной среде, которое обусловлено недостаточным финансированием (касается рассматриваемого региона);

- отсутствие работы с родителями детей-инвалидов и детей с ОВЗ, а также с родственниками здоровых детей, ведь большинство взрослых живут в рамках уже существующих стандартов, которые вызывают отрицание инклюзивного образования

Изучая уставы и правила приёма обучающихся школ города Коломна, можно обнаружить следующее: во всех образовательных документах рассматриваемых школ была найдена информация, связанная с обучением детей-инвалидов и детей с ОВЗ. Для более чёткого анализа реализации инклюзивного образования за основу были взяты две школы, существенно отличающиеся друг от друга. Первая школа: МБОУ СОШ №15- одна из лучших школ по уровню подготовленности учеников рассматриваемого города, занимающая высокое место в рейтинге. Вторая школа: школа-интернат глухонемых №19 – общеобразовательное учреждение в Коломне, рассчитанное исключительно для детей, имеющих проблемы со здоровьем («для обучающихся с нарушением слуха, речи и с интеллектуальными нарушениями (с легкой формой умственной отсталости, задержкой психического развития, далее – задержка психического развития)»).

Был проведён анализ деятельности двух рассматриваемых школ и устава, а также поиск их соответствия с требованиями статьи 79 ФЗ–273 «Об образовании». В целом, результат положительный: (МБОУ СОШ №15)

- в уставе Школы №15 и правилах приёма обучающихся написано, что обучение детей-инвалидов, нуждающихся в длительном лечении, может проходить на дому по индивидуальному плану- это является важным аспектом для развития детей и их удовлетворения потребности в получении новых знаний, а также это закрепляет п.1 и п 3. рассматриваемой статьи.

- в правилах приёма обучающихся сказано, что «Прием детей, проживающих на закрепленной за МБОУ СОШ №15 территории, на обучение по общеобразовательным программам осуществляется без вступительных испытаний», что способствует закреплению права на образование детей-инвалидов и детей с ОВЗ, вне зависимости от их физических и интеллектуальных особенностей.

(Школа-интернат для детей с ОВЗ №19)

- в уставе данной школы соблюдены все условия, связанные с организацией получения образования обучающимися с ОВЗ. В нём прописано и о индивидуальных программах, и о обучении совместно с другими сверстниками, и о специальных учебных пособиях, и о необходимых услугах специалистов, о которых говорится в ст. 79 ФЗ–273.

На основе исследования и анализа можно проследить, что право на образование детей с патологиями не нарушается, наоборот, государство пытается всячески реализовывать интересы «особенных» детей, способствовать их социализации и удовлетворению духовных потребностей. Как можно заметить, в зависимости от степени болезни и диагноза дети могут обучаться как со здоровыми детьми в общеобразовательных учреждениях, так и в специализированных школах для детей-инвалидов и лиц с ОВЗ, а также не исключена возможность обучаться на дому по индивидуальной программе. Однако стоит обратить внимание, что в специализированных учреждениях более чётко и обширно прописаны положения, касающиеся обучения детей, что нельзя сказать об обычной школе.

Таким образом, в Российской Федерации существует необходимая правовая база, предусматривающая все нюансы инклюзивного образования. С момента разработки данного вектора развития образования для детей с патологиями прошло уже около 30 лет и можно с уверенностью сказать, что эффективность есть, однако, государственным органам необходимо обращать внимание на рассматриваемую проблему не только на федеральном, но и региональном уровне. Проведённое исследование среди учителей Московской области города Коломна подтверждает ту мысль, что в каждой системе существует ряд нюансов, над которыми нужно работать. И всё же, реализация инклюзивного образования в РФ – важный вектор для развития детей с патологиями и их ощущения нужности и важности в обществе.

## Литература

1. МКОУ школа-интернат №19 // Устав [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://school19.edumsko.ru>
2. МБОУ СОШ №15 // Устав [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://kolomna-school15.edumsko.ru>
3. Федеральный закон от 29.12.12 № 273-ФЗ (ред. от 30.12.15) «Об образовании в Российской Федерации»
4. Федеральная служба государственной статистики // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://docviewer.yandex.ru>.
5. Актуальные вопросы подготовки специалистов к работе с детьми с ОВЗ в условиях ресурсной школы // Нестерова Н.Н. Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: российский и зарубежный опыт. 2017. № 12.
6. Некоторые вопросы реализации государственного надзора в сфере образования в целях защиты детей от информации, причиняющей вред их здоровью и (или) развитию // Куликова Т.Б. Вестник Омской юридической академии. 2017. Т. 14. № 2. С. 104–109.
7. Правовые основы мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования // Куликова Т.Б., Демашова Ю.А. Административное право и процесс. 2018. № 2. С. 66–70.

8. Khachaturyan A.A., Khachaturyan K.S., Abdulkadyrov A.S. Model of innovational development of modern Russian industry // *Advances in Intelligent Systems and Computing*. 2018. Т. 622.

9. Alekseev A.N., Evdokimov S.Y., Khachaturyan K.S., Tarasova A.Y., Khachaturyan A.A. Financial strategy of development of industry 4.0 in the countries with developing economy // *Espacios*. 2018. Т. 39. № 12.

10. Kokhanovskaya I.I., Fatykhova A.L., Khachaturyan A.A., Khachaturyan K.S. Questions of the estimation of efficiency of public administration in modern conditions // *SHS Web of Conferences* (см. в книгах). 2019. Т. 62. С. 02002.

11. Москвитин Г.И., Игумнов О.А., Платонова Е.Д., Тургенев В.А., Хачатурян А.А., Хачатурян К.С. Личная эффективность менеджера. Коллективная монография. М.: Русайнс, 2017.

12. Ogurtsov E.S., Rylov A.A., Durdyeva D.A., Lebedev N.A., Khachaturyan K.S., Safyan A.M., Rochev K.V., Tsareva G.R. The role of business incubators in supporting economic growth and advancement of small business of the Russian Federation // *Indian Journal of Science and Technology*. 2016. Т. 9. № 29. С. 89-339.

## The problem of implementing inclusive education and its effectiveness in the Russian Federation

Orlova A.O.

MGPU

The article is devoted to the problem of the implementation of inclusive education in the Russian Federation at the present stage. The statistics of the number of disabled children and children with disabilities who need to exercise the right to education are considered.

Keywords: disabled children, disabilities, inclusive education, statistics, implementation, efficiency.

## References

1. MCOU boarding school No. 19 // Charter [Electronic resource] - Access mode: <https://school19.edumsko.ru>
2. MBOU Secondary School No. 15 // Charter [Electronic resource] - Access mode: <https://kolomna-school15.edumsko.ru>
3. Federal Law of December 29, 2012 No. 273-FZ (as amended on December 30, 2015) "On Education in the Russian Federation"
4. Federal State Statistics Service // [Electronic resource] - Access mode: <https://docviewer.yandex.ru>.
5. Topical issues of training specialists to work with children with disabilities in a resource school // Nesterova N.N. Actual problems and prospects of economic development: Russian and foreign experience. 2017. No. 12.
6. Some issues of the implementation of state supervision in the field of education in order to protect children from information that is harmful to their health and (or) development // Kulikova T.B. Bulletin of the Omsk Law Academy. 2017. Vol. 14. No. 2. P. 104–109.
7. Legal framework for monitoring the effectiveness of educational institutions of higher education // Kulikova T.B., Demashova Yu.A. Administrative law and process. 2018. No. 2. P. 66–70.
8. Khachaturyan A.A., Khachaturyan K.S., Abdulkadyrov A.S. Model of innovational development of modern Russian industry // *Advances in Intelligent Systems and Computing*. 2018. Vol. 622.
9. Alekseev A.N., Evdokimov S.Y., Khachaturyan K.S., Tarasova A.Y., Khachaturyan A.A. Financial strategy of development of industry 4.0 in the countries with developing economy // *Espacios*. 2018. Vol. 39. No. 12.
10. Kokhanovskaya I.I., Fatykhova A.L., Khachaturyan A.A., Khachaturyan K.S. Questions of the estimation of efficiency of public administration in modern conditions // *SHS Web of Conferences* (see books). 2019. Vol. 62. P. 02002.
11. Moskvitin G.I., Igumnov O.A., Platonova E.D., Turgenev V.A., Khachaturyan A.A., Khachaturyan K.S. Personal effectiveness of the manager. Collective monograph. M.: Rusays, 2017.

12. Ogurtsov E.S., Rylov A.A., Durdyeva D.A., Lebedev N.A., Khachatryan K.S., Safyan A.M., Rochev K.V., Tsareva G.R. The role of business incubators in supporting economic growth and advancement of small business of the Russian Federation //

Indian Journal of Science and Technology. 2016.Vol. 9.No. 29. S. 89-339.

# Оценка влияния проектной деятельности культурных центров Москвы на образование и самообразование молодёжи

**Гуськов Ю.В.**

д.пол.н., профессор, ГАОУ ВО МГПУ

**Кузнецов А.А.**

магистрант Института права и управления ГАОУ ВО МГПУ

В статье рассмотрены вопросы эффективности и значимости деятельности культурных центров города Москвы. Проанализировали задачу культурного центра и его миссию. Также рассмотрена суть молодёжных проектов и их роль на досуг и занятость молодёжи и в целом населения столицы.

**Ключевые слова:** молодёжные проекты, культурный центр, развитие молодёжи, молодёжь, досуговая среда.

Самые лучшие ожидания и надежды на позитивные перемены в жизни мы всегда связываем с молодёжью. Талантливая молодёжь, т.е. молодёжь, мотивированная на достижение успеха с использованием творческого, инновационного подхода – основной стратегический ресурс России. Специалисты, способные находить эффективные решения, проявлять инициативу, востребованы во всех сферах социальной практики. Особенно остро необходимость поиска, развития компетентностей и вовлечения в практическую деятельность талантливой молодёжи возникает в связи с неблагоприятной демографической ситуацией в нашей стране.

В столице нашего государства проживает около двух миллионов трёхсот пятидесяти тысяч молодых людей, то есть граждан возрастом от 14 и до 30 лет. По данным Департамента культуры они принадлежат, примерно, к 40 различным категориям молодёжи, таким как: фанаты, спортсмены, учёные, молодые мамы, творческие люди и так далее. Столичные институты культуры обладают большими возможностями для предоставления профессиональной подготовки и проведения досуга молодых граждан Москвы для формирования и развития конкурентоспособной, равнодушной молодёжи, которая будет стремиться сделать мир и жизнь общества лучше. Среди таких институтов и находятся культурные центры столицы, созданные для того, чтобы прививать нормы культуры и морали гражданам и разнообразить их досуг.

В современном обществе всё больше и больше набирают популярность молодёжные проекты, которые направлены исключительно на молодёжь и аспекты её жизни. При создании молодёжных проектов особенно важно учитывать моду, современные нужды и целевую аудиторию. Многие молодёжные проекты направлены не на всю молодёжь, а на конкретную её часть (студенты, молодые программисты, музыканты). В таких проектах важно рассматривать конкретные ситуации и конкретные пути их решений. Данными проектами и занимаются культурные центры. Существует множество образовательных проектов и кружков, которые курируют культурные центры. В этих кружках, направленных в основном на детей и подростков можно изучать любимые науки, заниматься инженерным делом, конструированием и новейшими технологиями. Данные кружки помогают освоить и школьную программу, так как раскрывают выбранный предмет во всей полноте. Это способствует развитию интереса

к наукам, повышает желание учиться и в какой-то мере способствует формированию личности совместно с другими факторами.[1]

Но, к сожалению, в огромном информационном потоке столичного мегаполиса молодым людям становится все труднее ориентироваться, им трудно выбрать качественный продукт или услугу, которые бы реально отвечали их запросам и удовлетворяли потребность в качественном проведении досуга, а также несли позитивный формирующий и развивающий эффект, учитывали цели и задачи, приоритетные направления культурной и молодежной политики города Москвы. Как итог, мы получаем то, что молодежь все чаще отдает предпочтение пассивному отдыху, не способствующему активной деятельности, самореализации, развитию творчества.

Поэтому главная, и ключевая задача культурных центров столицы – это создание фундамента для самообразования граждан, вовлечение их в образовательную деятельность, поиск их талантов и их раскрытие, а также культурные центры должны помогать людям найти свои хобби. Главная задача, привлечение молодых людей к проектам и кружкам, пробудить их интерес, зажечь огонь в глазах, чтобы человек сам стремился развиваться и заниматься самообразованием. Чтобы молодежь не заставляли учиться, а она сама хотела это и стремилась учиться, отдавая предпочтение активному и развивающему отдыху.

В государственной программе города Москвы «Культура Москвы 2012–2018» мы видим, что под учреждениями культурно-досугового типа и молодежными центрами понимаются открытые общественные пространства, в которых осуществляют деятельность различные объединения граждан, проводятся культурные мероприятия, созданы условия для интеллектуального развития, творческой и общественной самореализации жителей города Москвы.[3]

Таким образом, культурно – досуговая среда, культурно – досуговые центры выступают в роли пространства для деятельности, где осуществляются переживания ценностного состояния, что является собой культуру, духовные ценности, которой – живая основа, ее образа жизни.[2]

При создании современных досуговых программ в культурных центрах, должны учитываться не только психологические закономерности взаимодействия молодежи в клубных объединениях, учет многообразия связей между людьми в процессе общения, личные и групповые интересы, мотивы посещения, но хотя бы самые общие особенности досуговых ориентаций молодежи, складывающихся стихийно, независимо от деятельности того или иного молодежного центра. Это очень важный вопрос, так как молодежь – это наше будущее и мы сами готовим его себе. Поэтому к досугу и развитию молодого поколения надо подходить со всей серьезностью и ответственностью. Но при этом нужно не давить на молодое поколение, оставлять свободу выбора. Нужны такие условия, чтобы желание

заниматься в культурном центре возникло само, а не было навязано чем-либо или кем-либо.

Например:

Большой выбор разных направлений для развития;

Доступность этих курсов для большинства;

Наличие бесплатных курсов, а также льгот и акций;

Наличие социальной рекламы по телевидению и в социальных сетях для привлечения людей на эти занятия;

Профессиональные педагоги и преподаватели на этих курсах.

Наличие этих условий существенно изменит картину в культурных центрах. Стоит заметить, что культурные центры сейчас и идут таким курсом (или выходят на него, в зависимости от районов). В последние месяцы культурные центры начали активно рассказывать о своей деятельности и агитировать людей семьями приходить и проводить свой досуг вместе со специалистами и преподавателями из центра.

## Литература

1. Локк Д. Основы управления проектами. Пер. с англ. М.: HIPPO, 2014.

2. Управление проектами. Корпоративная система – шаг за шагом. – Богданов В.В. – 2012.

3. Луков В.А. Социальное проектирование: учебное пособие. М.: Флинта, 2017.

4. Колесников А.В. Кейс-стади как метод подготовки кадров в области управления // В сборнике: Экономические проблемы современности Сборник научных статей преподавателей, аспирантов, соискателей и студентов. Институт менеджмента. Москва, 2012. С. 110–116.

5. Теория и практика управления: ответы на вызовы инновационного развития // Материалы IX Международной научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых / 2018.

6. Кулькова Н.А., Чернышева К.О., Колесников А.В. SCRUM как современный метод управления проектами // В сборнике: Инновационные процессы в образовании, науке и спорте Москва, 2019. С. 158–161.

7. Новые подходы к подготовке инженерно-управленческого персонала // Тихонов А.И., Строев В.В. Вестник университета. 2017. № 12. С. 28–32.

8. Некоторые вопросы реализации государственного надзора в сфере образования в целях защиты детей от информации, причиняющей вред их здоровью и (или) развитию // Куликова Т.Б. Вестник Омской юридической академии. 2017. Т. 14. № 2. С. 104–109.

9. Куликова Т.Б., Демашова Ю.А. Правовые основы мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования // Административное право и процесс. 2018. № 2. С. 66–70.

10. Когнитивное моделирование при решении задач удовлетворенности продуктом // Диких В.А. В сборнике: Шаг в будущее: искусственный интеллект

и цифровая экономика. Материалы 1-й Международной научно-практической конференции. 2017. С. 262–268.

11. Современные инструменты управления строительной отраслью с использованием механизма государственного частного партнерства и новых принципов распределения проектных рисков // Астафьева О.Е., Диких В.А. В книге: Актуальные проблемы управления – 2016 Материалы 21-й Международной научно-практической конференции. 2016. С. 95–97.

12. Как правильно оформить отношения по договору гражданско-правового характера с плательщиком налога на профессиональный доход // Шинкарева О.В., Диких В.А. Бухучет в здравоохранении. 2019. № 10. С. 14–21.

13. Приоритеты использования результатов экономического прогнозирования в инвестиционно-строительных проектах // Диких В.А., Кузьмина О.Ю. Экономика. Управление. Право. 2013. № 8 (44). С. 26–29.

14. Прогнозирование на основе результатов разновременных рыночных возможностей ресурсной базы для инвестиционно-строительных проектов // Диких В.А. Интернет-журнал Науковедение. 2014. № 2 (21). С. 29.

15. Хачатурян А.А., Хачатурян К.С., Пономарева С.В., Мельникова А.С. Бизнес моделирование и алгоритмизация процессов высокотехнологичных компаний в условиях цифровизации экономики / под редакцией В.А. Цветкова. М.: ИПР РАН, 2019.

16. Хачатурян А.А. Организационно-экономический инструментарий оценки качества бизнес-планирования на предприятии // Экономика и предпринимательство. 2015. № 12–3.

17. Хачатурян А.А., Пономарева С.В., Мельникова А.С. Моделирование бизнес-процесса по управлению срочными контрактами промышленного предприятия // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 4–5.

18. Хачатурян А.А., Саломатин М.М. Роль предприятий электроэнергетического комплекса России в обеспечении экономического роста государства // Материалы Международной научно-практической конференции «Потенциал социально-экономического развития Российской Федерации в новых экономических условиях». М.: МУ Витте. 2015.

19. Бурый А.С., Сухов А.В., Хачатурян А.А., Росляков Р.А. Управление рисками участия российских предприятий в процессах международной стандартизации // Транспортное дело России. 2015. № 6.

20. Бурый А.С., Сухов А.В., Хачатурян А.А., Росляков Р.А. Управление рисками проектов стандартизации инновационных предприятий // Транспортное дело России. 2015. № 6.

21. Хачатурян А.А., Пономарева С.В., Мельникова А.С. Долгосрочное планирование активов и научно-технологическое развитие экономики отраслевых рынков в условиях цифровизации // Инновационные кластеры цифровой экономики: теория и практика / Под ред. А.В. Бабкина. СПб., 2018.

#### **Assessment of the impact of the project activities of the cultural centers of Moscow on the education and self-education of youth**

**Guskov Yu.V., Kuznetsov A.A.**

Moscow State Pedagogical University

The article deals with the issues of the effectiveness and importance of the activities of cultural centers in the city of Moscow. We analyzed the task of the cultural center and its mission. The essence of youth projects and their role in the leisure and employment of youth and the general population of the capital are also considered.

Keywords: youth projects, cultural center, youth development, youth, leisure environment.

#### **References**

1. Locke D. Fundamentals of project management. Per. from English M.: HIPPO, 2014.
2. Project management. The corporate system - step by step. - Bogdanov V.V. - 2012.
3. Lukov V.A. Social Design: A Study Guide. Moscow: Flinta, 2017.
4. Kolesnikov A.V. Case studies as a method of training personnel in the field of management // In the collection: Economic problems of the present. Collection of scientific articles of teachers, graduate students, applicants and students. Institute of Management. Moscow, 2012. pp. 110–116.
5. Theory and practice of management: responses to the challenges of innovative development // Materials of the IX International scientific-practical conference of students, undergraduates, graduate students and young scientists / 2018.
6. Kulkova N.A., Chernysheva K.O., Kolesnikov A.V. SCRUM as a modern method of project management // In the collection: Innovative processes in education, science and sports Moscow, 2019. P. 158–161.
7. New approaches to training engineering and management personnel // Tikhonov AI, Stroyev VV. University Bulletin. 2017. No. 12. P. 28–32.
8. Some issues of the implementation of state supervision in the field of education in order to protect children from information that is harmful to their health and (or) development // Kulikova TB. Bulletin of the Omsk Law Academy. 2017. Vol. 14. No. 2. P. 104–109.
9. Kulikova T.B., Demashova Yu.A. Legal framework for monitoring the effectiveness of educational institutions of higher education // Administrative law and process. 2018. No. 2. P. 66–70.
10. Cognitive modeling in solving problems of product satisfaction. Dikikh V.A. In the collection: Step into the future: artificial intelligence and the digital economy. Materials of the 1st International Scientific and Practical Conference. 2017. S. 262–268.
11. Modern tools for managing the construction industry using the mechanism of public private partnership and new principles for the distribution of project risks // Astafieva O.E., Dikikh V.A. In the book: Actual problems of management - 2016 Proceedings of the 21st International Scientific and Practical Conference. 2016. S. 95–97.
12. How to properly formalize relations under a civil law agreement with a payer of professional income tax // Shinkareva O.V., Dikikh V.A. Accounting in healthcare. 2019. No. 10. P. 14–21.
13. Priorities of using the results of economic forecasting in investment and construction projects // Dikikh VA, Kuzmina O.Yu. Economy. Control. Right. 2013. No. 8 (44). S. 26–29.
14. Forecasting based on the results of different market opportunities of the resource base for investment and construction projects. Dikikh V.A. Internet journal Science Studies. 2014. No. 2 (21). P. 29.
15. Khachaturian A.A., Khachaturian K.S., Ponomareva S.V., Melnikova A.S. Business modeling and algorithmization of the processes of high-tech companies in the context of the digitalization of the economy / edited by V.A. Tsvetkova. Moscow: IPR RAS, 2019.
16. Khachaturyan A.A. Organizational and economic tools for assessing the quality of business planning at an enterprise // Economics and Entrepreneurship. 2015. No. 12–3.
17. Khachaturian A.A., Ponomareva S.V., Melnikova A.S. Modeling a business process for managing fixed-term contracts of an industrial enterprise // Competitiveness in the global world: economics, science, technology. 2017. No. 4–5.
18. Khachaturian A.A., Salomatina M.M. The role of enterprises of the electric power complex of Russia in ensuring the economic

- growth of the state // Materials of the International scientific-practical conference "Potential of socio-economic development of the Russian Federation in the new economic conditions." M.: MU Witte. 2015.
19. Bury A.S., Sukhov A.V., Khachaturyan A.A., Roslyakov R.A. Risk management of participation of Russian enterprises in international standardization processes // Transportnoe delo Rossii. 2015. No. 6.
20. Bury A.S., Sukhov A.V., Khachaturian A.A., Roslyakov R.A. Risk Management of Standardization Projects for Innovative Enterprises // Transport Business of Russia. 2015. No. 6.
21. Khachaturian A.A., Ponomareva S.V., Melnikova A.S. Long-term asset planning and scientific and technological development of the economy of sectoral markets in the context of digitalization // Innovative clusters of the digital economy: theory and practice / Ed. A.V. Babkina. SPb., 2018.

# Роль высшего образования в формировании человеческого капитала как фактора развития инновационной экономики

**Шалгачёв В.Д.**

магистрант Института права и управления ГАОУ ВО МГПУ

В статье рассмотрены вопросы формирования и развития человеческого капитала, а также его влияние на развитие инновационной экономики. Большое внимание уделено обоснованию значимости инвестиций в образование, как одному из главных факторов повышения уровня человеческого капитала. Описаны особенности реализации человеческого капитала в условиях современного рынка труда.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, высшее образование, инвестиции, инновационная экономика.

В настоящее время человеческий капитал приобрел большое значение для экономики государства и благосостояния общества в целом. В условиях глобализации, различные государства особое внимание уделяют становлению и развитию инновационной экономики (экономики знаний), движущей силой которого является хорошо развитый человеческий капитал и его компоненты. В связи с этим, человеческий капитал становится основополагающим фактором конкурентоспособности экономики страны в целом.

Современное общепринятое определение человеческого капитала сводится к тому, что человеческий капитал – это сформированная в результате инвестиций и накопленная человеком определенная совокупность здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере, содействуют ее развитию и росту производительности труда и тем самым влияют на увеличение зарплаток (доходов) человека.

Следует отметить, что по степени обобщенности человеческий капитал можно разделить на индивидуальный, коллективный и общественный. Индивидуальный человеческий капитал рассматривается на микроуровне как капитал отдельно взятого человека с определенными умениями, навыками и способностями. Коллективный человеческий капитал рассматривается как капитал группы людей, объединённых по какому-либо признаку: коллектив фирмы, общественное объединение, члены социально-культурной группы и др. Общественный человеческий капитал рассматривается на макроуровне и представляет из себя весь накопленный обществом человеческий капитал, который является фактором экономического роста, частью национального богатства и стратегическим ресурсом государства.

Человеческий капитал формируется и накапливается за счет инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения, в том числе в воспитание, образование, здоровье, науку, предпринимательскую способность и климат, в информационное обеспечение труда, в безопасность граждан и бизнеса, экономическую свободу, в культуру, искусство и другие составляющие. Инвестиции создают основу для производства человеческого капитала в системе образования, здравоохранения, повышения квалификации, экономической мотивации, географической мобильности и т. д.

Большую часть инвестиций в человеческий капитал занимает образование. Благодаря теории человеческого капитала, инвестиции в образование стали рассматриваться не менее эффективными для экономического роста, чем обычные инвестиции. Знание становится главным фактором экономического развития в условиях современной экономики, где постоянно увеличивается доля наукоемкого производства. В связи с этим повышается спрос на высококвалифицированных специалистов, способных быстро реагировать на изменения внешней среды, обладающих креативным и нестандартным мышлением [1].

В подготовке трудовых ресурсов, владеющих вышеописанными навыками и умениями, играет важную роль высшее образование. Оно имеет весомое влияние не только на индивидуальный экономический рост, который проявляется в получении личных выгод, улучшении условий труда, увеличении вознаграждения за работу и повышении престижа. Высшее образование также позволяет населению получить необходимые профессиональные навыки и умения, которые человек может использовать в профессиональной деятельности, тем самым повышая эффективность своей работы, способствуя развитию отдельного сектора экономики и даже экономики государства. Поэтому, от уровня образованности населения зависит экономическое развитие государства.

Практика экономически развитых стран доказывает наличие прямой связи между уровнем образования населения страны и уровнем социально-экономической эффективности государства. В качестве подтверждения можно привести пример Швеции, где национальная стратегия увеличения доли населения с высшим образованием, постоянного совершенствования образовательного багажа уже работающих людей дала отдачу в виде увеличения

объемов производства, количества и качества рабочих мест и роста реальных доходов населения.

Опыт таких стран, как Гонконг, Сингапур, Южная Корея, подтверждает, что ставка на инвестиции в образование и здравоохранение, в создание конкурентоспособного ЧК является наиболее эффективной стратегией экономического развития государства. Сравнительно быстрые успехи финнов, ирландцев, японцев, китайцев, корейцев подтверждают вывод о том, что фундаментом для формирования человеческого капитала является высокая культура основной массы населения этих стран. Таким образом, состояние современной системы образования, в конечном счете, предопределяет развитие страны на ближайшие годы.

Во всем мире наблюдается рост количества лиц с высшим образованием, что подтверждает осознание роли высшего образования в формировании человеческого капитала. Так, число поступивших в высшее учебное заведение с 1955 по 1985 гг. возросло в Испании – в 15 раз, в Швеции – в 9,7, в Австрии – в 9,4 и во Франции – в 6,7 раза, а в странах третьего мира рост был гораздо внушительней – от 33 раз в Таиланде до 112 в Нигерии. После 1995 г. в развитых странах идет взрывной рост численности студентов и лиц, имеющих высшее образование. Россия, потеряв период с 1990 до 1995 г., последовала за этим ростом. Россия следует общемировой тенденции, отставая от США по этому показателю в полтора раза, а от лидера – Канады – почти в 2 раза [3].

В условиях современной экономики очень важен принцип вариативности образования, который применяется и в России. Данный принцип заключается в том, чтобы максимально расширить возможности выбора личностью жизненного пути. Другими словами, важно предоставить разнообразные пути развития каждому обучающемуся.

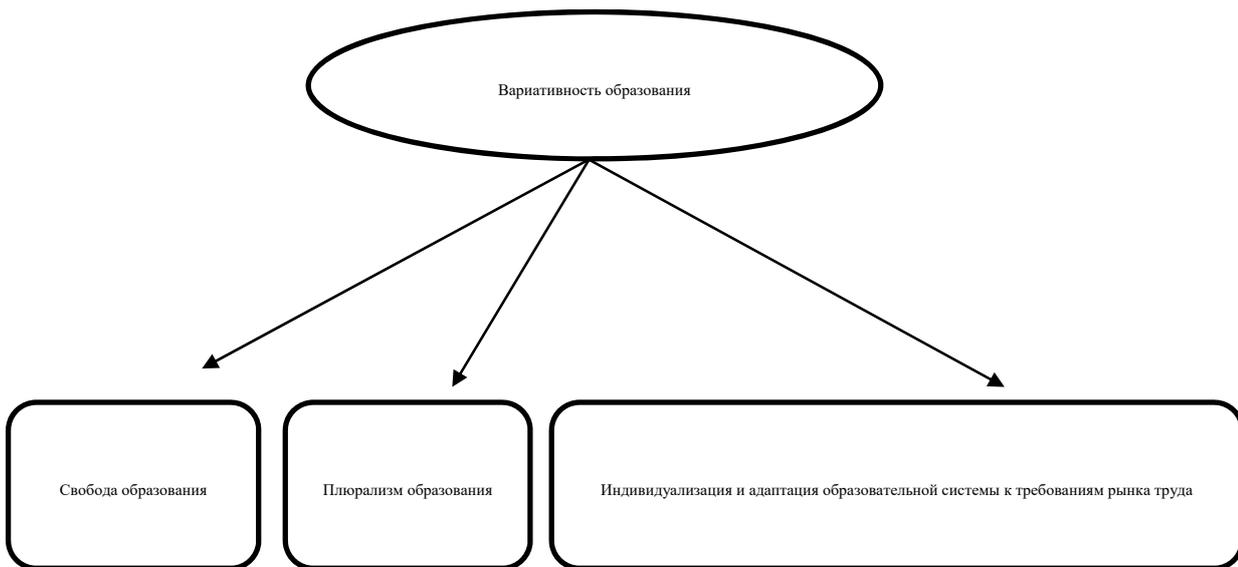


Рис. 1. Характеристика вариативности в образовательной среде

Применение принципа вариативности в системе образования обеспечивает эффективность подготовки кадров и удовлетворяет быстро меняющиеся

потребности экономики. Однако, современный рынок труда обладает некоторыми особенностями и

связан с изменениями пространства профессиональной деятельности, что выражается в практике неформального трудоустройства, изменении восприятия многих профессий, замещение сферы материального производства сферой услуг, и др. [4].

Помимо динамичности рынка труда также присутствует и нестабильность, которая выражается в неустойчивости работника и определении перспектив профессионального развития. Поэтому, для того чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда, работнику необходимо постоянно обновлять свои знания в сфере своей профессиональной деятельности, что можно сделать на курсах повышения квалификации. В случае если работник становится невостребованным на рынке труда, он имеет возможность освоить новую профессию. Это можно сделать с помощью получения нового высшего образования, или пройдя профессиональную переподготовку [2].

Подводя итоги вышесказанного, можно отметить, что человеческий капитал является важнейшим экономическим ресурсом государства. Инвестиции в человеческий капитал являются основой экономического роста государства. Важнейшим фактором развития человеческого капитала является образование, в том числе высшее. Достаточные инвестиции в образование, в комплексе с другими мероприятиями, могут обеспечить стабильное экономическое развитие государства. Система образования должна опираться на углубленное знание рынка труда и учитывать такие особенности рынка труда как динамичность и нестабильность. Очень важен принцип вариативности в образовании, применение которого способствует более эффективной подготовке кадров и повышению уровня человеческого капитала.

## Литература

1. Кармазина Ю.А. Образование как инвестиции в человеческий капитал // Молодой ученый. – 2014. – № 7. – С. 349–351.

2. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения [Электронный ресурс]: докл. ЦСР и НИУ ВШЭ / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшников, С. Рощина. М.: ВШЭ, 2017. URL: [https://www.hse.ru/data/2017/03/22/1170077643/Doklad\\_trud.pdf](https://www.hse.ru/data/2017/03/22/1170077643/Doklad_trud.pdf).

3. Беляков С.А., Клячко Т.Л. Методология оценки вклада образования в социально-экономическое развитие Российской Федерации и ее субъектов. М.: ИД «Дело» РАНХиГС, 2015.

4. Продченко И.А. Развитие и поддержка инноваций как главное условие к переходу на новый технологический уклад экономики. В сборнике: Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции Московского государственного технического университета (МИРЭА) «Инновационные технологии в образовании и бизнесе» Под редакцией Сороко А.В., Шемончук Д.А.; Кафедра информационных технологий в государственном управлении Московского технологического университета. 2018. С. 113–122.

5. Основные подходы к разработке стратегии конкурентного поведения учреждений общего образования в условиях цифровой экономики // Колесников А.В., Соколов Б.З. В сборнике: Организационно-управленческие и социокультурные инновации в развитии цифровой экономики и систем электронного образования Москва, 2019. С. 172–176.

6. Суцность компетентностного подхода в управлении персоналом в образовании // Кашина Н.В., Колесников А.В. В сборнике: Инструменты и методы коммерциализации инноваций в современной концепции менеджмента. Т. 2 В.В. Великороссов, А.В. Колесников, М.Н. Кулапов, Ю.В. Коречков Москва, 2019. С. 188–191.

7. Территориальная структура профессионального образования РФ // Строев В.В., Самохина Е.А. Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2013. № 1 (11). С. 88–91.

8. Новые подходы к подготовке инженерно-управленческого персонала // Тихонов А.И., Строев В.В. Вестник университета. 2017. № 12. С. 28–32.

9. Некоторые вопросы реализации государственного надзора в сфере образования в целях защиты детей от информации, причиняющей вред их здоровью и (или) развитию // Куликова Т.Б. Вестник Омской юридической академии. 2017. Т. 14. № 2. С. 104–109.

10. Правовые основы мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования // Куликова Т.Б., Демашова Ю.А. Административное право и процесс. 2018. № 2. С. 66–70.

11. Хачатурян А.А., Хачатурян К.С. Инновационное развитие промышленных предприятий как основа повышения качества функционирования национальной инновационной системы // Транспортное дело России. 2016. № 5.

## The role of higher education in the formation of human capital as a factor in the development of an innovative economy

Shalgachev V.D.

Moscow State Pedagogical University

The article deals with the formation and development of human capital, as well as its impact on the development of an innovative economy. Much attention is paid to substantiating the importance of investment in education, as one of the main factors in increasing the level of human capital. The features of the implementation of human capital in the modern labor market are described.

Keywords: human capital, higher education, investment, innovative economy.

## References

1. Karmazina Yu.A. Education as an investment in human capital // Young Scientist. - 2014. - No. 7. - P. 349–351.
2. The Russian labor market: trends, institutions, structural changes [Electronic resource]: reports. CSR and NRU HSE / ed. V. Gimpelson, R. Kapelyushnikov, S. Roshchin. M.: Higher School of Economics, 2017. URL: [https://www.hse.ru/data/2017/03/22/1170077643/Doklad\\_trud.pdf](https://www.hse.ru/data/2017/03/22/1170077643/Doklad_trud.pdf).
3. Belyakov S.A., Klyachko T.L. Methodology for assessing the contribution of education to the socio-economic development of the Russian Federation and its constituent entities. Moscow: Publishing House "Delo" RANEP, 2015.
4. Prodchenko I.A. Development and support of innovations as the main condition for the transition to a new technological structure of the economy. In the collection: Collection of articles of the All-Russian scientific-practical conference of the Moscow State Technical University (MIREA) "Innovative technologies in education and business" Edited by A. Soroko, D. Shemonchuk;

- Department of Information Technologies in Public Administration, Moscow Technological University. 2018.S. 113–122.
5. Basic approaches to the development of a strategy for the competitive behavior of general education institutions in the digital economy // Kolesnikov A.V., Sokol'vyak B.Z. In the collection: Organizational, managerial and sociocultural innovations in the development of the digital economy and e-education systems Moscow, 2019. pp. 172–176.
  6. The essence of the competence-based approach to personnel management in education // Kashina NV, Kolesnikov AV. In the collection: Tools and methods for the commercialization of innovations in the modern concept of management. T. 2 V.V. Velikorossov, A.V. Kolesnikov, M.N. Kulapov, Yu.V. Korechkov Moscow, 2019, pp. 188–191.
  7. Territorial structure of vocational education in the Russian Federation // Stroyev V.V., Samokhina E.A. Human Science: Humanities Research. 2013. No. 1 (11). S. 88–91.
  8. New approaches to training engineering and management personnel // Tikhonov AI, Stroyev VV. University Bulletin. 2017. No. 12. P. 28–32.
  9. Some issues of the implementation of state supervision in the field of education in order to protect children from information that is harmful to their health and (or) development // Kulikova TB. Bulletin of the Omsk Law Academy. 217.Vol. 14.No. 2, pp. 104–109.
  10. Legal framework for monitoring the effectiveness of educational institutions of higher education // Kulikova TB, Demashova Yu.A. Administrative law and process. 2018. No. 2. P. 66–70.
  11. Khachaturian A.A., Khachaturian K.S. Innovative development of industrial enterprises as a basis for improving the quality of the functioning of the national innovation system // Transport business of Russia. 2016. No. 5.

# Проблемы адаптации детей-сирот к открытым общеобразовательным организациям

**Строев В.В.**

д. э. н., профессор, Директор института права и управления Московского городского педагогического университета

**Ибрагимов Е.А.**

студент, Института права и управления, ГАОУ ВО Московский Городской Педагогический Университет

В данной статье пойдет речь о наличии проблем интеграции и адаптации детей сирот в открытые образовательные организации. Будут раскрыты причины этих проблем: психологические особенности детей-сирот, соответствие профессиональных компетенций педагогического состава и несовершенство образовательных программ для успешной адаптации.

**Ключевые слова:** Дети-сироты, личностные особенности детей-сирот, депривация, профессиональная компетентность, интеграция, адаптация.

Проблема воспитания детей, их адаптация, что есть принятие новых установок, условий и форм деятельности, к открытым общеобразовательным организациям и социуму в целом, попавших в тяжелую жизненную ситуацию, а в данной статье речь пойдет конкретно про детей-сирот, может и не особо зрима для людей, которые никаким образом не сталкивались с данной категорией детей. Но для людей, в той или иной мере, общавшихся с такими ребятами или же со специалистами, работающими с ними, собственно, для самих специалистов и детей проблема, названная ранее, ярко выражена. Почему же это происходит, и какие все-таки конкретные проблемы можно выделить в процессе социализации и адаптации детей – сирот. Для того, чтобы разобраться с поставленными вопросами необходимо обратиться, в первую очередь, к психологическим особенностям таких детей и причинам их появления.

Как показывает статистика, значительная часть детей находятся в детских домах, школах-интернатах как раз по причине смерти родителей. Отсутствие мамы, папы и других родственников существенно сказывается на ребенке, приводя к депривации, что означает отсутствие или ограничение возможностей удовлетворения значимых нужд ребенка для его нормальной жизнедеятельности. К таковым можно отнести: грудное вскармливание, чувство любви, заботы, защиты, помощь в отпращивании естественных нужд и в сохранении чистоты тела, эмоциональная поддержка и так далее. В своей статье Малейко Галина Устиновна выделяет, что в зависимости от того, чего лишен человек, выделяют разные виды депривации – двигательную, сенсорную, информационную, социальную, материнскую и т.п. [1]. Следовательно, к таким наиболее серьезным конфигурациям депривации приводит отсутствие у детей упомянутых прежде потребностей.

Есть мнения, что у таких детей не удовлетворены потребности и в неформальном общении, в самоутверждении, во взрослом как в примере для подражания и т.п. И эта полная неудовлетворенность приводит ребят их к социальной дезадаптации в целом, а также к враждебности, мнительности, замкнутости, в частности. Это подтверждают как многочисленные наблюдения воспитателей

детских казенных учреждений, так и психолого-педагогические исследования русских и зарубежных авторов. Собственно, из этого вытекают и проблемы в выстраивании коммуникации людьми, выстраивании дружеских и любовных отношений. Часто обращается внимание на девиантное поведение детей из детских домов, на жестокие как физически, так и аморальные поступки, вызванные, в большинстве случаев, агрессией. На личном примере работы в лагере с такой категорией детей могу подтвердить наличие у них вышеуказанных особенностей. Но стоит оговориться, что ключевыми факторами в успешной работе в лагере с детьми из детских домов были: адекватное отношение вожатых и отсутствие предвзятого отношения к ним. То, что установить правильный контакт с детьми-сиротами, не прибегая к «дешевому» авторитету и панибратству, крайне сложная задача, однозначно!

Самое обидное в этом всем, что дети приходят к этому не по собственной воле, это результат нарушения нормальных условий развития психики, в силу тяжелых жизненных обстоятельств, произошедших с детьми иногда в самом раннем детстве. А также нельзя не брать во внимание результат влияния референтной группы таких ребят, попадающих в специализированные заведения. И особое место в сложившейся проблеме занимает нехватка профессиональной компетентности воспитателей подобных учреждений и учителей школ.

Исходя уже из этих личностных особенностей детей-сирот, можно предположить о достаточно высокой вероятности возникновения проблем в адаптации к открытым общеобразовательным организациям на разных ступенях обучения, а также возникновения трудностей при входе в новый коллектив. Это, возможно, и есть одна из причин того, что большинство детей продолжают обучаться в специализированных закрытых школах при учреждении, в котором они проживают. По результатам исследования регионов о реализации гарантий доступности качественного образования для детей-сирот и лиц из их числа и поддержки их на всех уровнях образования 40% воспитанников продолжают обучаться в закрытых образовательных организациях, а продолжают обучение в высших образовательных учреждениях не более 7% сирот. Цифры нельзя назвать оптимистичными.

Возникает вопрос: можно ли считать такую ограниченную среду подходящей для успешной социализации и должного уровня получения знаний детей, если только 7 % воспитанников продолжают свое обучение в университетах? Если брать дошкольное образование, то целесообразно развивать детей именно при учреждении проживания – при детских домах и интернатах, но чем старше становится ребенок, тем у него больше потребностей в расширении своих социальных рамок и источников получения знаний. Сегодня можно говорить о том, что процесс интеграции запущен, но насколько он эффективен для двух сторон: детей-сирот и де-

тей, с одной стороны и детей из семей, преподавателей открытых общеобразовательных школ – с другой.

Я уже упоминала про детские оздоровительные лагеря в контексте данной статьи. Так вот как раз в них уже активно и реализуется интеграция детей из детских домов в отряды с детьми из семей. Однозначно сказать, что это успешная практика, не могу, к сожалению. Весомой причиной тому послужили те самые психологические особенности детей из казенных учреждений и их неготовность принимать предъявляемые им условия и требования, как со стороны временного детского коллектива, так и со стороны педагогического состава. Было зафиксировано значительное количество вопиющих случаев, которые совершили дети и которые допустили вожатые. И уже здесь всплывает вопрос о профессиональной и психологической готовности вожатых работать с такими детьми, понимание администрации лагеря и руководителей смены всей сложности такой ситуации. По итогу получаем, что если спросить вожатых, хотели бы они стоять на отряде с интеграцией, большая часть ответила бы отрицательно.

Но вернемся к изначальной нашей теме: школам, гимназиям, колледжам. С первой причиной проблемы адаптации детей-сирот в открытых образовательных учреждениях мы уже определились – это личностные особенности таких детей, что способствует отнесению их к «группе риска» или к «группе с особыми потребностями». И уже начали затрагивать тему профессиональных компетенций и психологической готовности педагогических работников - это и есть вторая причина. Работа учителя сейчас и так значительно отягощена дополнительными обязанностями по ведению множества документации, сопровождающих его деятельность. И в случае интеграции в класс ребенка-сироты, от учителя помимо всего прочего требуется: дополнительно уделять время и внимание новому ученику класса, наличие знаний психологических особенностей детей-сирот, тесный контакт с работниками учреждения, в котором проживает ребенок. А из всего этого следует необходимость создания материального стимулирования учителей, которым предстоит проделывать такой фронт работы и системы профессиональной подготовки методов обучения детей-сирот в рамках интеграции.

Но объективно рассуждая, единолично учитель-предметник или классный руководитель не справится в полном объеме с такой сложной задачей, как адаптация ребенка из детского дома к непривычной для него учебно-воспитательной обстановке. В помощь ему необходим школьный педагог-психолог. На примере конкретной разработки программы социально-педагогической адаптации детей-сирот к новой к образовательной среде можно выделить основные направления деятельности учителя и педагога-психолога:

- организационно-методическая деятельность;
- психологическая диагностика;
- психологическое просвещение;
- психологическая профилактика (поддержка);

- психологическая коррекция;
- психологическое консультирование

Не стоит забывать о непосредственных индивидуальных занятиях с ребенком, которые должны предполагать обсуждение возникающих личных трудностей у ребенка и пояснения со стороны психолога об их временном характере, тем самым формируя у ребенка адекватное принятие трудностей.

Мы приходим к тому, что интеграция ребенка из закрытой образовательной среды в обычную школу без всесторонней подготовки всех участников образовательного процесса не будет реализована эффективно и качественно.

Подводя итог, необходимо сказать, что проблема интеграции и адаптации детей – сирот в открытые образовательные учреждения очень явная, и надо понимать, что за короткий срок кардинальными мерами ее не решить. Здесь требуется многоступенчатый и плавный подход, так как речь идет все-таки о благополучном формировании знаний, навыков, умений и продолжение формирования и так уже пострадавшей психике детей. В этом вопросе важно понимать потребность в особом подходе к обучению и воспитанию детей-сирот, созданию оптимальных для этого условий со стороны педагогического состава. И если мы хотим, чтобы в школах работали профессионалы, готовые и способные успешно реализовывать свою деятельность с подобными детьми, то необходимо внедрять уже в курсы университета определенные дополнительные дисциплины: на приобретение знаний о психологических особенностях детей из детских домов, по разработке и адаптации учебного материала и способам создания оптимальных условий для всех участников образовательного процесса. Нельзя упускать и материальную составляющую данной проблемы, потому что колоссальный объем работы должен быть стимулирован повышением зарплаты учителей или же установление дополнительной надбавки педагогу, стоящему на классе с интеграцией. При успешной реализации всего перечисленного вероятность благополучной адаптации выше. Но если сам ребенок из детского дома не захочет работать над собой, то никакая адаптированная программа не будет в полной мере реализована, а количество сложностей, проблем не уменьшится. Тут должен работать двусторонний процесс.

## Литература

1. Выученная беспомощность как фактор, тормозящий развитие личности // Максимова Е.О., Колесников А.В. В сборнике: государственное и муниципальное управление в современной России: проблемы и пути решения. дни науки в МГПУ. Ю. В. Гуськов, Ю. Н. Бодина, Е.Ю. Алексейчева, Ю.В. Ярмак. Москва, 2019. с. 145-147.

2. Основные подходы к разработке стратегии конкурентного поведения учреждений общего образования в условиях цифровой экономики // Колесников А.В., Сокольева Б.З.

## Problems of adaptation of orphans to open educational institutions

**Stroyev V.V., Ibragimova E.A.**

Moscow City Pedagogical University

This article will discuss the problems of integration and adaptation of orphans into open educational organizations. The reasons for these problems will be revealed: the psychological characteristics of orphans, the correspondence of the professional competencies of the teaching staff and the imperfection of educational programs for successful adaptation.

Keywords: Orphans, personal characteristics of orphans, deprivation, professional competence, integration, adaptation.

## References

1. Learned helplessness as a factor inhibiting personality development // Maksimova E.O., Kolesnikov A.V. In the collection: state and municipal administration in modern Russia: problems and solutions. days of science at MGPU. Yu. V. Guskov, Yu. N. Bodina, E. Yu. Alekseycheva, Yu.V. Yarmak. Moscow, 2019. 145-147.
2. Basic approaches to developing a strategy for the competitive behavior of general education institutions in the digital economy // Kolesnikov A.V., Sokol'vyak B.Z.

# Особенности применения игропедагогики в современных школах

**Красавцева А.А.**  
студент, МГПУ

В статье рассматриваются особенности применения образовательных игр в процессе обучения. Приводится характеристика основных игровых технологий в образовательном процессе, которые направлены на развитие у обучающихся логического мышления, познавательных интересов, умения обобщать, классифицировать и рассуждать.

**Ключевые слова:** игропедагогика, игровые методы обучения, интерактивное обучение, образовательная игра.

Современный этап развития общества определяет новые вызовы к системе образования, связанные с нарастающим информационным давлением на подростков, которое содержит в себе огромный объем развлекательного материала, что требует развития самостоятельной оценки и отбора получаемой информации.

Данные вызовы свидетельствуют о необходимости модификации системы образования, которая будет связана с отказом от стандартизированных методик и внедрением новых интерактивных форм обучения. Учебный процесс должен быть направлен не только на усвоение систематизированных знаний, но и на личность самого учащегося.

Проводимые психологами исследования свидетельствуют о снижении концентрации внимания школьников в течение урока. Это происходит из-за того, что в современных реалиях подросток перегружен новой информацией, которая поступает к нему из Интернета и телевидения в понятной и интересной форме. В условиях большого объема информации подростки просто не способны к восприятию нового учебного материала в традиционной форме подачи. В связи с этим повышается спрос на интерактивное обучение, которое позволяет на протяжении длительного времени удерживать внимание участников образовательного процесса.

Возможность внедрения игровых методик в процесс обучения привлекала к себе внимание мыслителей, философов и учёных на разных этапах становления педагогической науки. Древнегреческие философы Сократ, Платон и Аристотель считали игру одним из практически полезнейших занятий. В эпоху Просвещения И.Г.Песталоцци, Ж-Ж. Руссо, Ф. Рабле и многие другие выдающиеся деятели акцентировали внимание на практическом значении игры в обучении. Однако первые научные теории игр появляются только в XX веке. С этого момента игра становится предметом систематического научного изучения.

Игра – уникальный инструмент, который позволяет стимулировать школьников в учебном процессе. Ученикам интересно обучаться в игре, так как именно в такой форме информация, которую они получают, воспринимается доступнее, и у них появляется все больший интерес к изучению предмета. Применение различных игровых технологий способствует развитию у обучающихся логического мышления, познавательных интересов; школьники учатся обобщать, классифицировать, рассуждать,

развивать внимательность, ориентироваться в окружающей обстановке [2].

Согласно исследованиям, проведенным в Национальном тренинговом центре в США, использование интерактивных методов в обучении позволяет примерно на 80% увеличить объем усвоения материала, в отличие от пассивных методов, таких как чтение, слушание и наблюдение.

Игровые методики позволяют более эффективно, быстро и доступно усваивать новые знания и умения. Это необходимо, поскольку современные условия характеризуются гуманизацией образовательного процесса, обращением к личности ребенка.

Согласно «Атласу новых профессий» после 2020 года появится профессия «игропедагога». Игропедагог – это специалист, создающий образовательные программы на основе игровых методик. В школах он будет замещать традиционного учителя. В России традиционно существуют развитые традиции игропедагогике в школах. Проникновение игр в школы сейчас в основном ограничено нормативно-правовой базой. Игровые формы обучения станут очень популярными, так как с их помощью освоить изучаемый предмет можно будет намного эффективнее [1].

Очевидно, игропедагогика в школах будет представлять сочетание классических учебных процессов и современных игровых практик. Данная технология является методическим инструментом, основным на изучении мотивации школьников и применении интерактивных способов взаимодействия учителя и учащихся.

В настоящее время в мире существует только одна школа, обучение в которой полностью построено в игровой форме. Школа Quest to Learn в Нью-Йорке была открыта при поддержке фонда Билла Гейтса, в ее создании принимали участие как учителя, так и гейм-дизайнеры. Обучение в данной школе ведется по стандартным предметам: биология, история, география, но сам процесс обучения полностью построен на игровой основе. Основным преимуществом такого подхода в обучении является возможность учащихся применять свои знания на практике, согласно сайту школы: «Студенты учатся быть биологами, историками и математиками вместо того, чтобы изучать биологию, историю или математику».

Игропедагогика — форма обучения с использованием игр для достижения педагогических целей — создание системы, с помощью которой учащимся последовательно и постепенно будет поступать новая информация.

Помимо усвоения новых знаний учащимися игропедагогика ставит перед собой множество других задач, например:

- развитие познавательной деятельности;
- развитие креативности и творческого потенциала;
- формирования навыка работы в командах;
- развитие эмоционально-волевой сферы;
- формирование потребности к самообучению и самовоспитанию;

- формирование коммуникативных навыков [4].

В учебных пособиях по игропедагогике выделяют четыре типа игровых технологий в образовательном процессе.

#### 1. Дидактическая игра.

Педагогическая или дидактическая игра представляет собой форму организации обучения, осуществляемая учителем на основе целенаправленно организованной деятельности учащихся, которая изначально мотивирована на успех. Игра осуществляется по специально разработанным правилам, максимально опирается на самоорганизацию учащихся.

В дидактической игре большую роль играет познавательная мотивация учащихся. Целью игры выступает не получение новых знаний и навыков, а сам игровой процесс. Продуктом такой деятельности является прежде всего, удовольствие от деятельности, а достижение цели лишь завершает получаемое удовольствие.

#### 2. Интерактивные образовательные игровые технологии.

Интерактивные технологии обучения представляют собой процесс, основанный на системе правил организации взаимодействия обучающихся между собой и педагогом, в результате которого обучаемые побуждаются к самостоятельному поиску информации разнообразными игротехническими средствами.

Целью интерактивного процесса является изменение и улучшение моделей поведения и деятельности участников педагогического взаимодействия, в основе которого лежит личный опыт каждого из участников.

#### 3. Деловые игры.

Деловые игры представляют собой модель процесса, который строится на проектировании и анализе конкретных ситуаций. Деловые игры используются для создания управленческих и коммуникативных обучающих моделей, способствующих лучшему пониманию интерактивных механизмов взаимодействия, развивающих аналитический, диагностический и прогностический потенциал обучаемых.

#### 4. Ролевые игры.

Ролевая игра представляет собой деятельность, организуемую учителем с целью решения образовательных задач.

Ролевая игра используется в тех случаях, когда возникает необходимость включения учащихся в изучаемую ситуацию. Участникам надолго запомнятся и сами ролевые игры, и, главным образом, чувства, которые они пережили в ходе игры, поэтому и знания, добытые в игре, запоминаются и переносятся, как правило, на внеигровую деятельность [3].

Игровая форма занятий является средством стимулирования обучающихся в учебном процессе. Данная технология направлена на то, чтобы обучить школьников понимать мотивы их обучения, формировать цели и содержание своей самостоятельной деятельности и предвидеть ее непосредственные результаты.

Таким образом, применение игропедагогике в современных школах способствует развитию у обучающихся логического мышления, познавательных интересов; школьники учатся рассуждать, обобщать, классифицировать. Следовательно, воспитательно-образовательный процесс следует выстраивать с использованием различных инноваций, включая игры, которые помогают учителю вывести школьников на уровень саморазвития и самообразования.

## Литература

1. Атлас новых профессий. М.: Сколково: АСИ, 2015.
2. Беляева Л.А., Новикова О. Н. Игра как способ конструирования личностной идентичности // Образование и наука. 2012. №5 (94).
3. Ушатикова И.И. Игропедагогика: учебное пособие. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2019.
4. Хруцкий Е.А. Организация проведения деловых игр: Учеб. Пособие для преподавателей сред. спец. учеб. заведений. М.:Высш. шк.,1991.
5. Alekseev A.N., Evdokimov S.Y., Khachaturyan K.S., Tarasova A.Y., Khachaturyan A.A. Financial strategy of development of industry 4.0 in the countries with developing economy // *Espacios*. 2018. Т. 39. № 12.
6. Kokhanovskaya I.I., Fatykhova A.L., Khachaturyan A.A., Khachaturyan K.S. Questions of the estimation of efficiency of public administration in modern conditions // *SHS Web of Conferences* (см. в книгах). 2019. Т. 62. С. 02002.
7. Москвитин Г.И., Игумнов О.А., Платонова Е.Д., Тургенев В.А., Хачатурян А.А., Хачатурян К.С. Личная эффективность менеджера. Коллективная монография. М.: Русайнс, 2017.
8. Рыжова Ю.И., Хачатурян К.С., Рыжова М.А. Проблемы современного функционирования системы управления человеческими ресурсами высокотехнологичных корпораций России // *Экономика и предпринимательство*. 2013. № 11-2.
9. Потенциал синергетики в обновлении содержания высшего образования // Сиренко С.Н., Колесников А.В. В сборнике: Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы // *Материалы IX Международной научно-практической конференции*. 2016. С. 113-117.
10. Мотивация учебной деятельности студентов // Мешкин А.С., Колесников А.В., Кох Н.Е. Научные и образовательные проблемы гражданской защиты. 2017. № 1 (32). С. 90-96.

## Features of the application of game pedagogy in modern schools

**Krasavtseva A.A.**

Moscow State Pedagogical University

The article discusses the features of the use of educational games in the learning process. The characteristics of the main gaming technologies in the educational process are given, which are aimed at developing students' logical thinking, cognitive interests, the ability to generalize, classify and reason.

Keywords: game education, game teaching methods, interactive learning, educational game.

## References

1. Atlas of new professions. M. : Skolkovo: ASI, 2015.
2. Belyaeva LA, Novikova ON Game as a way of constructing personal identity // *Education and Science*. 2012. No. 5 (94).
3. Ushatikova I.I. Game pedagogy: textbook. - Cheboksary: Central nervous system "Interactive plus", 2019.
4. Khrutsky E.A. Organization of business games: Textbook. A guide for teachers of environments. specialist. study. institutions. M.: Higher. shk., 1991.
5. Alekseev A.N., Evdokimov S.Y., Khachaturyan K.S., Tarasova A.Y., Khachaturyan A.A. Financial strategy of development of industry 4.0 in the countries with developing economy // *Espacios*. 2018.Vol. 39.No. 12.
6. Kokhanovskaya I.I., Fatykhova A.L., Khachaturyan A.A., Khachaturyan K.S. Questions of the estimation of efficiency of public administration in modern conditions // *SHS Web of Conferences* (see books). 2019.Vol. 62.P. 02002.
7. Moskvitin G.I., Igumnov O.A., Platonova E.D., Turgenev V.A., Khachaturian A.A., Khachaturian K.S. Personal effectiveness of the manager. Collective monograph. M. : Rusays, 2017.
8. Ryzhova Yu.I., Khachaturian K.S., Ryzhova M.A. Problems of the modern functioning of the human resource management system of high-tech corporations in Russia // *Economics and Entrepreneurship*. 2013. No. 11-2.
9. Potential of synergetics in updating the content of higher education // Sirenko S.N., Kolesnikov A.V. In the collection: Higher school: experience, problems, prospects // *Materials of the IX International Scientific and Practical Conference*. 2016.S. 113-117.
10. Motivation of educational activity of students // Moshkin A.S., Kolesnikov A.V., Koh N.Ye. Scientific and educational problems of civil protection. 2017. No. 1 (32). S. 90-96.

# Роль ИКТ в современном образовательном процессе

## Ременников В.Б.

к.э.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления и правоведения ГАОУ ВО МГПУ

## Шаронова А.В.

студент Института права и управления ГАОУ ВО МГПУ

В современном обществе, особенно за последние 10 лет, возросла роль компьютерных технологий. Они проникают во сферы человеческой жизни, и образование тоже не обошло стороной. Сегодня мы можем наблюдать, как учителя, ученики и их родители всё больше погружаются в виртуальное пространство и взаимодействуют в нём. В данной статье будет рассмотрена роль влияния ИКТ на современное образование в школе.

**Ключевые слова:** образование, информационно – коммуникационные технологии, интерактивное обучение, учитель.

В современном обществе, особенно за последние 10 лет, возросла роль компьютерных технологий. Они проникают во сферы человеческой жизни, и образование тоже не обошло стороной. Сегодня мы можем наблюдать, как учителя, ученики и их родители всё больше погружаются в виртуальное пространство и взаимодействуют в нём.

Прежде, чем рассматривать влияние ИКТ на образование, сначала надо разобраться, что такое ИКТ?

Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) – это совокупность методов, производственных процессов и программно-технических средств, интегрированных с целью сбора, обработки, хранения, распространения, отображения и использования информации в интересах ее пользователей, [1] то есть это использование интернета, компьютера, электронной почты, средств мультимедиа, сотовой связи и т.д.

Если зайти в школу, то у нынешнего поколения учеников мы уже не увидим бумажных дневников, учебники можно скачать на электронный носитель, и тем самым облегчить рюкзак. У учителей тоже нет привычных нам печатных журналов, оценки выставляются в электронные дневники.

Сегодня образование отходит от пассивных методов обучения и стремится к интерактивному обучению. Для урока разрабатываются красочные презентации, с изображениями, использованием анимации и учебными фильмами для наглядности. Придумываются интереснейшие задания, задачи, игры для закрепления материала.

На новый уровень выходит взаимодействие учителей, учеников и их родителей благодаря Московской электронной школе (МЭШ). МЭШ – это система образования будущего, которая позволяет использовать все плюсы современных информационных технологий. [1] Для учителей МЭШ сокращает время на подготовку к уроку и поиск новой информации, помогает обмениваться опытом с коллегами по всей стране. Для учеников и их родителей – это доступ онлайн в любое время и с любого устройства. Общение с учителем, просмотр домашнего задания, изучения материалов для подготовки к уроку, вариантов контрольных работ и тестов.

Необходимо также отметить доступность дистанционного обучения. Простудился ли ученик, находится ли на домашнем обучении или же у него просто нет возможности посещать школу, он всё равно сможет получать знания, а затем углублять

их, благодаря сети Интернет и другим электронным ресурсам, которыми сейчас пользуется школа.

Сегодня при помощи ИКТ учитель может найти подход к каждому ученику: преподнести информацию не только устно, но и визуально (необходимо помнить, что в современном обществе большинство детей – визуалы); дифференцировать задания по уровням сложности; предоставить самостоятельный выбор ученикам, какое домашнее задание они хотят сделать к следующему уроку.

Однако, несмотря на полный доступ ко всем информационным ресурсам, легче работа учителя не становится. У него на плечах лежит ответственность за то, как он будет транслировать информацию, насколько она будет полезной и безопасной.

Охрана жизни и здоровья ребёнка остаётся главной в школьном возрасте. Помочь ребёнку войти в этот мир с максимальными приобретениями и минимальным риском – во многом обязанность учителей. Поэтому педагогам необходимо сформировать у школьников модель безопасного поведения в школе, дома, на улице, на дороге, на природе и т.д. Для этого проводятся классные часы, ведётся работа дополнительных кружков образования, ведётся просмотр обучающих фильмов, вводится расписание и строгий распорядок дня, а также ведутся дежурства на переменах.

Простой пересказ материала учителем введёт учеников в скуку, а от постоянной работы с электронной доской и проектором будут болеть глаза. Так же нужно не забывать, что внимание учеников начинает снижаться через 15 минут после начала урока и их всегда надо держать в тонусе. Работа педагога «и опасна, и трудна», поэтому нужно собрать все элементы и сотворить из них увлекательный и познавательный урок.

Как бы новые технологии не облегчали нам жизнь, они будут порождать новые проблемы, которых человечество раньше не знало. В частности, проблема здоровья: население будет становиться близоруким. Сегодня статистика утверждает, что проблема ухудшения зрения у молодого населения страны возрастает. Нарушение зрения наблюдаются у 4% первоклассников, а среди выпускников школ – проблемы со зрением имеют уже 40%. Врачи объясняют это высокой нагрузкой на зрение в школе. Да, конечно они правы. Дети, подростки, взрослые и старики – все находятся под влиянием «экранов». Это обратная сторона медали ИКТ.

Чтобы решить эту проблему, нужно, во – первых, чаще делать гимнастику для глаз, хорошее упражнение – даже просто смотреть в даль; во – вторых – следить за временем, которое мы проводим за монитором, установить строгое расписание, делать больше перерывов, не забывать о том, что для каждого возраста есть свой лимит времени, ежедневно проведённого за гаджетом.

ИКТ сейчас принимают активное участие в жизни школы. Они позволяют учителю не только визуализировать необходимую для усвоения информацию, но и закрепить полученные учениками зна-

ния, используя различного рода тесты, контрольные и лабораторные работы как в школе, так и дома.

Также ИКТ колоссально расширяют возможности внеклассной работы: прочитать книгу, посмотреть спектакль или художественный фильм, посетить виртуальную экскурсию, музей, картинную галерею, интересные города и т.п. – получить любую информацию, которая заинтересует школьника и поможет развить его кругозор.

Опираясь на всё вышеперечисленное, я могу заключить, что сегодня информационно – коммуникационные технологии не только способствуют повышению качества образования, они меняют его.

Задача школы сегодня максимально адаптироваться под современное поколение детей, включить в образовательный процесс новые компьютерные технологии, чтобы дети шли в школу с улыбкой и думали, а что увлекательного будет сегодня. А задача современного учителя не просто преподнести знания своим ученикам, но удивлять, будоражить и давать пищу для размышлений.

## Литература

1. Дятлова В.С. Информационно-коммуникационные технологии в системе образования – [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://infourok.ru/statya-informacionnokommunikacionnie-tehnologii-v-sisteme-obrazovaniya-916893.html>
2. Официальный сайт мэра Москвы – [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://www.mos.ru/city/projects/mesh/>
3. Потенциал синергетики в обновлении содержания высшего образования // Сиренко С.Н., Колесников А.В. В сборнике: Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы // Материалы IX Международной научно-практической конференции. 2016. С. 113–117.
4. Создание инновационной среды в сфере образования на основе формирования ключевых компетенций сотрудников образовательных организаций // Кашина Н.В., Колесников А.В. Нормирование и оплата труда в промышленности. 2019. № 5. С. 46–51.
5. Новые подходы к подготовке инженерно-управленческого персонала // Тихонов А.И., Строев В.В. Вестник университета. 2017. № 12. С. 28–32.
6. Некоторые вопросы реализации государственного надзора в сфере образования в целях защиты детей от информации, причиняющей вред их здоровью и (или) развитию // Куликова Т.Б. Вестник Омской юридической академии. 217. Т. 14. № 2. С. 104–109.
7. Правовые основы мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования // Куликова Т.Б., Демашова Ю.А. Административное право и процесс. 2018. № 2. С. 66–70.
8. Хачатурян А.А. Организационно-экономический инструментальный оценки качества бизнес-планирования на предприятии // Экономика и предпринимательство. 2015. № 12–3.

9. Хачатурян А.А., Пономарева С.В., Мельникова А.С. Моделирование бизнес-процесса по управлению срочными контрактами промышленного предприятия // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 4–5.

10. Хачатурян А.А., Саломатин М.М. Роль предприятий электроэнергетического комплекса России в обеспечении экономического роста государства // Материалы Международной научно-практической конференции «Потенциал социально-экономического развития Российской Федерации в новых экономических условиях». М.: МУ Витте. 2015.

11. Бурый А.С., Сухов А.В., Хачатурян А.А., Росляков Р.А. Управление рисками участия российских предприятий в процессах международной стандартизации // Транспортное дело России. 2015. № 6.

#### **The role of ICT in the modern educational process**

**Remennikov V.B., Sharonova A.V.**

Moscow State Pedagogical University

In modern society, especially over the past 10 years, the role of computer technology has increased. They penetrate into the spheres of human life, and education also did not pass by. Today we can observe how teachers, students and their parents are increasingly immersed in virtual space and interact in it. This article will examine the role of the impact of ICT on modern education at school.

Keywords: education, information and communication technologies, interactive learning, teacher.

#### **References**

1. Dyatlova V.S. Information and communication technologies in the education system - [Electronic resource]. - Access address: <https://infourok.ru/statya-informacionnokommunikacionnie-tehnologii-v-sisteme-obrazovaniya-916893.html>
2. Official site of the Mayor of Moscow - [Electronic resource]. - Access address: <https://www.mos.ru/city/projects/mesh/>
3. Potential of synergetics in updating the content of higher education // Sirenko SN, Kolesnikov AV. In the collection: Higher school: experience, problems, prospects // Materials of the IX International Scientific and Practical Conference. 2016.S. 113–117.
4. Creation of an innovative environment in the field of education based on the formation of key competencies of employees of educational organizations // Kashina N.V., Kolesnikov A.V. Rationing and wages in industry. 2019. No. 5. P. 46–51.
5. New approaches to training engineering and management personnel // Tikhonov AI, Stroyev VV. University Bulletin. 2017. No. 12. P. 28–32.
6. Some issues of the implementation of state supervision in the field of education in order to protect children from information that is harmful to their health and (or) development // Kulikova TB. Bulletin of the Omsk Law Academy. 217.Vol. 14.No. 2, pp. 104–109.
7. Legal framework for monitoring the effectiveness of educational institutions of higher education // Kulikova TB, Demashova Yu.A. Administrative law and process. 2018. No. 2. P. 66–70.
8. Khachaturyan A.A. Organizational and economic tools for assessing the quality of business planning at an enterprise // Economics and Entrepreneurship. 2015. No. 12–3.
9. Khachaturian A.A., Ponomareva S.V., Melnikova A.S. Modeling a business process for managing fixed-term contracts of an industrial enterprise // Competitiveness in the global world: economics, science, technology. 2017. No. 4-5.
10. Khachaturian A.A., Salomatin M.M. The role of enterprises of the electric power complex of Russia in ensuring the economic growth of the state // Materials of the International scientific-practical conference "Potential of socio-economic development of the Russian Federation in the new economic conditions." М.: МУ Витте. 2015.
11. Bury A.S., Sukhov A.V., Khachaturian A.A., Roslyakov R.A. Risk management of participation of Russian enterprises in international standardization processes // Transportnoe delo Rossii. 2015. No. 6.

# Дистанционные технологии в корпоративном обучении

**Шатохина С.С.**

студент кафедры экономики и менеджмента, МГПУ

**Тилинина Д.М.**

студент кафедры экономики и менеджмента, МГПУ

Дистанционное обучение прочно занимает свою нишу на рынке корпоративного образования. Это обучение достаточно сложное и дорогостоящее мероприятие, низкое качество которого в лучшем случае приведет к банальной трате денег при отсутствии результатов, а в худшем – отрицательно скажется на работе компании. Поэтому решение о применении дистанционных технологий в корпоративном обучении должно быть взвешенным, а контент и структура курса тщательно продуманными. В данной статье рассматривается применение дистанционных технологий в корпоративном обучении. Анализируются формы дистанционного обучения и приводятся аргументы достоинств и недостатков для организации такого способа обучения.

**Ключевые слова:** корпоративное обучение, дистанционное обучение, достоинства и недостатки дистанционного обучения

С давних времен люди стремятся получить новые знания. Еще недавно человек, который хотел узнать что-то новое, должен был посещать учебные заведения или библиотеки на постоянной основе. На сегодняшний день для обучения достаточно иметь устройство с доступом к сети Интернет.

Однако дистанционные технологии в обучении не лишены недостатков, а эффективность их применения в корпоративном обучении неодинакова для разных компаний.

Дистанционное обучение прочно занимает свою нишу на рынке корпоративного образования. Этот вид имеет ряд определенных преимуществ. Во-первых, человек может учиться, когда ему удобно и в зависимости от этого управлять своим графиком, или работодатель определяет график обучения. Во-вторых, люди, которые ездят часто в командировки отметили практичность данного обучения. При помощи сети Интернет они могут продолжать свое обучение без привязанности к месту и времени. Хотя, как показывает практика, обучение в дороге не всегда эффективно и имеет довольно низкий уровень усвоения материала. В-третьих, технологичность – использование в образовательном процессе новейших достижений в сфере информационных и телекоммуникационных технологий.

Вне зависимости от содержания дистанционное обучение можно разделить на несколько форм:

Чат-занятия – учебные занятия, которые осуществляются с использованием чат-технологий. Чат-занятия проводятся одновременно, то есть все участники имеют доступ к чату.

Веб-занятия – конференции, дистанционные уроки, семинары, практикумы, деловые игры, и другие формы учебных занятий, проводимые с помощью средств телекоммуникаций.

Телеконференция – как правило, проводится на основе рассылки по спискам с использованием электронной почты. Также при такой форме обучения материалы высылаются в регионы.

Телеприсутствие – дистанционное присутствие с помощью робота.

Рассмотрим достоинства и недостатки дистанционного обучения для организации.

К плюсам для организации, которая желает обучить своих сотрудников с использованием данных технологий, можно отнести:

1. Доступность. При помощи дистанционного обучения узнавать что-то новое и обучаться можно

езде, и неважно, в какой точке Мира это будет происходить, главное, иметь устройство с выходом в Интернет. Доступность – главное достоинство дистанционного обучения. Также руководство компаний может быть уверенно о непрерывности обучения, даже когда сотрудник отправляется в командировку или находится на больничном отпуске.

2. Гибкость. В современном мире время – ценный ресурс, который никому не хочется тратить попусту. При дистанционном обучении большую часть информации человек осваивает самостоятельно. В этом плане организация выигрывает рабочее время работников, которые могли бы затратить его на дорогу до учебного заведения.

3. Экономия денег и времени. Организации, которой необходимо обучить персонал, выгодно выбирать дистанционное обучение, так как себестоимость услуги значительно снижается. Обусловлено это тем, что не надо арендовать помещение, покупать мебель, оборудование и платить заработную плату постоянному штату преподавателей. Особенно это актуально для организаций, в которых высокая текучесть кадров.

4. Конкретные знания. Дистанционное обучение предоставляет конкретный набор знаний и навыков, оно избавлено от излишеств академического образования.

Опишем недостатки дистанционного обучения:

1. Ограничение в выборе направления обучения. На сегодняшний день довольно сложно предоставить дистанционное обучение по ряду направлений, связанных с непосредственным контактом обучающегося с другим человеком. Однако с развитием технологий виртуальной и дополненной реальности, искусственного интеллекта круг дисциплин, недоступных для дистанционного обучения, сужается.

2. Недостаток личного общения. Классическое очное обучение обусловлено не только передачей определенной базы знаний от преподавателя студенту, но и непосредственным их личным контактом. В ходе этого общения и эффективной обратной связи более тонко передаются навыки и способности, оттачиваются нюансы и формируется более глубокое понимание предмета. Дистанционное обучение позволяет значительно отодвинуть временные и территориальные рамки, но проигрывает в индивидуальной подаче материала для обучения и в развитии, таких качеств как, коммуникабельность, уверенность в себе и командный дух. С развитием искусственного интеллекта качество дистанционного обучения повышается.

3. Мотивация. Эффективность дистанционного обучения в высокой степени обусловлена мотивированностью обучающегося, так как усвоение материала и поддержание необходимого темпа обучения всецело лежит на плечах обучающегося. В повышении мотивации большая роль играет заинтересованность компании в квалификации своих сотрудников. Для чего эта компания должна наладить процесс контроля за обучением.

4. Идентификация пользователя. Процесс дистанционного обучения допускает физическую удаленность обучающегося, что, в свою очередь, может негативно сказаться на контроле качества обучения. В частности, не всегда возможно идентифицировать обучающегося при сдаче тестов, зачетов или экзаменов.

Специально к прошедшей национальной конференции “Корпоративное обучение 2019”, организованной при поддержке партнера ведущего разработчика корпоративного обучения iSpring, участниками которой стали более 5 000 директоров компаний, HR-специалистов, руководителей отделов персонала, руководителей корпоративного обучения и проектных менеджеров, ответственных за обучение сотрудников были получены уникальные данные о развитии дистанционных технологий в корпоративной среде, в котором приняли участие 2/3 участников конференции.

Из числа опрошенных 90% подтвердили, что уже пробовали в той или иной форме реализацию или использование дистанционных технологий в корпоративном обучении сотрудников несмотря на то, что полноценно данную технологию используют меньше половины респондентов. При сравнении результатов опроса за 2006 год и 2019 годов, наиболее интересно, то что при опросе аналогичного числа респондентов около 40% в 2006 году в сравнении с 2019 годов в размере 6% не пробовали и не планировали внедрять дистанционные технологии в корпоративную среду обучения.

Большинство компаний, использующие дистанционные технологии, привлекает возможность охвата большей части компании с наименьшими затратами на начальном этапе внедрения и только в части обеспечения качественной поддержки слушателей возникает увеличение стоимости сопровождения. Но и в этом вопросе, уже с 2018 года, более половины компаний начали внедрять систему наставничества среди своих сотрудников, переложив функции проверки и сопровождения с внешних экспертов на себя. Для компаний разработчиков корпоративного контента данной решение было неприятным, и 62% опрошенных разработчиков курсов ответили, что вынуждены расширять перечень программ и направлений работы для компенсации столь больших потерь в работе с корпоративным сектором.

Наибольший интерес у компаний-респондентов заинтересованных в реализации дистанционных технологий возникает при наличии региональных офисов или филиалов, поэтому им выгодно и удобно использовать дистанционные технологии для обучения персонала.

По данным исследования, услугами внешних провайдеров дистанционных технологий пользуются 52% опрошенных, 27% используют свои ресурсы и еще 21% прибегают как к услугам внешних компаний, так и к собственным возможностям.

Чаще всего дистанционные технологии в обучении применяются в области продаж – эту позицию отметили более половины опрошенных (42%).

Также высокая доля использования в обучение программированию, дизайну, менеджменту, финансам и психологии.

В условиях дефицита времени большинство компаний (59%) выделяют от 4 до 20 часов в месяц на дистанционное обучение своих сотрудников.

Сегодня компании стараются минимизировать затраты, однако руководители компаний осознают, что обучение персонала является необходимой статьей расходов. Всегда будет существовать необходимость в подготовке специалистов на ключевые должности, обновлять знания и информацию персонала по профильным направлениям.

Таким образом, дистанционное обучение – достаточно сложное и дорогостоящее мероприятие, низкое качество которого в лучшем случае приведет к банальной трате денег при отсутствии результатов, а в худшем – отрицательно скажется на работе компании. Поэтому решение о применении дистанционных технологий в корпоративном обучении должно быть взвешенным, а контент и структура курса тщательно продуманными.

## Литература

1. Аракелян М. СДО: от потребности до внедрения // Справочник управления персоналом. – 2017. – №3. – С. 10–17.
2. Дмитриева Ю.В., Косякин Ю.В. Требования, предъявляемые к преподавателям в системе дистанционного обучения // Качество дистанционного образования: проблемы, концепции и решения. – 2015. – С.116–118.
3. Никуличева Н.В. Формирование компетенций преподавателя дистанционного обучения в рамках курса повышения квалификации // Качество дистанционного образования: концепции, проблемы, решения. – М.: МГИУ, 2016. – С. 203–207.
4. Протасов М. Ошибки управления e-learning-проектами // Справочник по управлению персоналом. – 2017. – №3. – С. 24 – 29.
5. Стулов А. Технологии организации обучения с помощью СДЭО // Справочник по управлению персоналом. – 2016. – №3. – С. 76–82.
6. Тихомирова Е. E-learning – обучение со скоростью мысли? – 2018. – №7. – [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.pro-personal.ru/journal/692/302826> (дата обращения 21.11.2019).
7. Экономико-правовые механизмы поддержки малых инновационных предприятий в современной России / Шкодинский С.В., Жураховская И.М., Лавров М.Н., Продченко И.А. Москва, МГОУ. 2017.
8. Хачатурян А.А., Хачатурян С.А. Цифровые технологии в экономике: отраслевой аспект // Материалы международной научно-практической конференции «Выход из системной кризисной цикличности: проблемы и пути устойчивого экономического развития». Под редакцией В.А. Цветкова, К.Х. Зоидова. 2018.

9. Хачатурян А.А., Шкодинский С.В., Саломатин М.М. Управление ресурсами на предприятиях электроэнергетики на основе информационных систем ERP класса // Вестник Московского государственного областного университета. 2014. № 3.

10. Хачатурян А.А., Лаптев А.И. Проблемы рефинансирования инвестиционных проектов промышленных предприятий в условиях развития цифровой экономики // Материалы XIV международной научной конференции «Актуальные проблемы современного общества и пути их решения в условиях перехода к цифровой экономике», в 4 частях. 2018.

## Distance learning technologies in corporate training Shatokhina S.S., Tilinina D.M.

Moscow State Pedagogical University

Distance learning is firmly occupying its niche in the corporate education market. This training is a rather complicated and expensive undertaking, the low quality of which, at best, will lead to a banal waste of money in the absence of results, and at worst, it will negatively affect the work of the company. Therefore, the decision to use distance technologies in corporate training must be balanced, and the content and structure of the course must be carefully thought out. This article discusses the use of distance technology in corporate learning. The forms of distance learning are analyzed and arguments of the advantages and disadvantages for organizing such a method of learning are presented.

Keywords: corporate training, distance learning, advantages and disadvantages of distance learning

## References

1. Arakelyan M. SDO: from need to implementation // Handbook of personnel management. - 2017. - No. 3. - S. 10-17.
2. Dmitrieva Yu.V., Kosyakin Yu.V. Requirements for teachers in the distance learning system // Quality of distance education: problems, concepts and solutions. - 2015. - P.116-118.
3. Nikulicheva N.V. Formation of competencies of a distance learning teacher within the framework of the advanced training course // Quality of distance education: concepts, problems, solutions. - M.: MGIU, 2016. - S. 203-207.
4. Protasov M. Errors in the management of e-learning-projects // Handbook of personnel management. - 2017. - No. 3. - S. 24 - 29.
5. Stulov A. Technologies for organizing training with the help of SDEO // Handbook of personnel management. - 2016. - No. 3. - S. 76-82.
6. Tikhomirova E. E-learning - learning at the speed of thought? - 2018. - No. 7. - [Electronic resource]. - Access address: <http://www.pro-personal.ru/journal/692/302826> (date of treatment 11/21/2019).
7. Economic and legal mechanisms for supporting small innovative enterprises in modern Russia / Shkodinsky SV, Zhurakhovskaya IM, Lavrov MN, Prodchenko IA. Moscow, MGOU. 2017.
8. Khachaturian A.A., Khachaturian S.A. Digital technologies in the economy: the sectoral aspect // Materials of the international scientific and practical conference "Exit from the systemic crisis cyclicity: problems and ways of sustainable economic development." Edited by V.A. Tsvetkova, K.Kh. Zoidova. 2018.
9. Khachaturian A.A., Shkodinsky S.V., Salomatin M.M. Resource management at power industry enterprises based on ERP class information systems // Bulletin of the Moscow State Regional University. 2014. No. 3.
10. Khachaturian A.A., Laptiev A.I. Problems of refinancing investment projects of industrial enterprises in the context of the development of the digital economy // Materials of the XIV international scientific conference "Actual problems of modern society and ways to solve them in the transition to the digital economy", in 4 parts. 2018.

# Развитие профессионализма специалиста в сфере закупок образовательных организаций города Москвы

**Франко К.В.**

магистрант кафедры управления государственными и муниципальными закупками МГУУ Правительства Москвы имени Ю.М. Лужкова, ugmzmag@gmail.ru

В эпоху глобальной цифровизации общества, сфера закупок не может и не должна находиться вне происходящего процесса. В настоящий момент мы можем наблюдать назревающий дефицит высококвалифицированных специалистов, обладающих необходимыми цифровыми компетенциями.

**Ключевые слова:** цифровизация, профессионализм, образование.

Существующий профессиональный стандарт, который был утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября 2015 г. N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок" [Приложение 1] для профессий и должностей: специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, предъявляет требования к образованию и обучению, такие как: среднее профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки в сфере закупок.

Согласно стандарту по профессии специалист в сфере закупок, специалист осуществляет деятельность по контролю и управлению закупками для эффективного и результативного использования средств, выделенных для обеспечения государственных, муниципальных и корпоративных нужд.

Трудовые действия специалиста включают в себя: обработку и анализ информации о ценах на товары, работы, услуги; подготовку и направление приглашений к определению поставщиков (подрядчиков, исполнителей) различными способами; обработку, формирование и хранение данных, информации, документов, в том числе полученных от поставщиков (подрядчиков, исполнителей).

В требованиях предъявляемых к специалисту указаны необходимые умения: использовать вычислительную и иную вспомогательную технику, средства связи и коммуникаций создавать и вести информационную базу данных изготавливать документы, формировать, архивировать, направлять документы и информацию обобщать полученную информацию, цены на товары, работы, услуги, статистически ее обрабатывать и формулировать аналитические выводы.

Специалист в сфере закупок изначально обладает нужными компетенциями и навыками, но в эпоху цифровизации ему необходимо постоянно, на регулярной основе, повышать свои знания при работе с информационными системами (ЕАИСТ, ЕИС и т.д.), чтобы не отставать от изменений, происходящих в закупочной деятельности. Основными цифровыми компетенциями специалиста в сфере закупок являются:

- грамотность в области ИКТ;
- использование отраслевых программ;

навыки цифровой обработки информации; информационная безопасность.

Становится очевидным, что данный уровень образования не достаточен для специалиста высокого класса. Между тем, образовательные организации города Москвы совокупный годовой доход которых не превышают ста миллионов рублей и на которые законодательно не возлагается обязанность создания контрактной службы имеют в штатном расписании единственную ставку специалиста по закупкам. Как следствие многие образовательные организации города Москвы в основном укомплектованы специалистами с данным образовательным уровнем. К тому же, обеспечивая закупочный процесс организации в одиночку, специалисту зачастую не хватает времени на выполнение работы на высоком профессиональном уровне, ввиду выполнения текущих рутинных дел, вместо глубокого погружения в процесс подготовки к осуществлению совместной закупки.

К сожалению приходится констатировать, что проект нового профессионального стандарта специалиста по закупкам; агента по закупкам; закупщика; работника контрактной службы и специалиста контрактной службы в своих требованиях к образованию и обучению также не предъявляет обязательное наличие базового высшего образования, а лишь предлагает наличие высшего образования по программе бакалавриата, как альтернативное среднему профессиональному образованию.

В сложившихся современных реалиях, в эпоху цифровизации, становится наиболее очевидна необходимость в наличии высококвалифицированных кадров обладающих цифровыми навыками. Наличие данных навыков необходимо как управленцам, так и рядовым сотрудникам осуществляющим свою деятельность в сфере закупок.

Ключевым фактором успеха процессов цифровизации является наличие высококвалифицированных кадров в достаточном объеме. Необходима система подготовки специалистов, которые на высоком уровне обладают необходимыми компетенциями по разработке и внедрению цифровых технологий.

К сожалению, на сегодняшний день подготовку высококвалифицированных кадров обладающих цифровыми навыками осуществляют лишь несколько Российских высших учебных заведений: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Новосибирский национальный исследовательский государственный университет, Санкт-Петербургский государственный университет, Университет ИТМО (Санкт-Петербург).

На данном этапе система подготовки кадров не удовлетворяет требованиям рынка труда к достаточному количеству высокопрофессиональных специалистов обладающих цифровыми навыками.

В обозримом будущем, без кардинальных изменений в вопросах подготовки кадров в системе среднего профессионального, высшего и дополни-

тельного образования может произойти критический дефицит подготовленных кадров, поскольку цифровая трансформация всех сфер жизнедеятельности общества происходит в крайне высоком темпе.

Существует мнение аналитиков, что при повышении гибкости образовательной системы за счёт существенного смягчения регулирования образовательной деятельности и обеспечения соответствия выпуска организаций высшего и среднего профессионального образования реальным потребностям рынка труда позволит обеспечить рынок труда необходимыми кадрами. Также рассматривается вопрос о тесном сотрудничестве образовательных организаций с работодателями как заказчиками, посредством совместной разработки образовательных программ. Некоторыми высшими учебными заведениями данный алгоритм взаимодействия успешно реализуется, хотя он не является панацеей от сложившейся проблемной ситуации, в целом по отрасли.

Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования (ФГОС ВО) не удовлетворяют процессу формирования не только профессиональных, но и общекультурных компетенций. Для формирования новой образовательной среды каждому вузу необходимо составить перечень необходимых и достаточных учебных дисциплин в учебном плане, а также перечень дисциплин по каждой образовательной программе. В учебных планах большинства вузов отсутствуют учебные дисциплины призванные сформировать цифровые компетенции и навыки.

В условиях цифровой трансформации, особняком стоит кадровое обеспечение сферы закупок. В связи с постоянными изменениями нормативного правового регулирования закупочной деятельности для обеспечения государственных, муниципальных и корпоративных нужд, специалистам необходимо постоянно самообучаться в цифровой среде.

Заказчик, будь то руководитель, или специалист, при выполнении своих профессиональных обязанностей применяет навыки и знания, позволяющие управлять изменениями.

Сложившийся дефицит кадрового обеспечения сферы закупок организациями образования города Москвы высокопрофессиональными специалистами, представляется наиболее критическим в условиях цифровой трансформации. Это актуальная проблема, требующая анализа методик высшего образования, закупочной деятельности, стратегий развития рынка закупок и иных факторов.

На сегодняшний день, диссонанс сформировавшийся между запросами рынка труда и содержанием обучения в образовательных организациях возможно нивелировать самостоятельным обучением специалистов по закупкам в части формирования цифровых компетенций и развития цифровых навыков.

Приобретения цифровых компетенций специалистом в сфере закупок будет способствовать воз-

возможности выполнения большего объема задач путем приобретения цифровых компетенций в рамках управления временем.

1. Специалист, способом самообразования, либо иным доступным способом, повышает свою цифровую компетенцию и приобретает цифровые навыки.

2. Приобретение цифровых навыков позволяет специалисту более эффективно управлять своим временем.

3. Управление временем позволяют специалисту грамотно расставлять приоритеты в решении поставленных перед ним задач, ранжируя данные задачи по значимости, сложности и срокам их выполнения. Это в свою очередь приведет к минимизации или отсутствию ошибок при подготовке закупочной документации в рамках осуществления местной закупки.

4. Отсутствие ошибок при подготовке закупочной документации позволят специалисту не затрачивать время на их устранение.

5. Вновь образовавшийся профицит времени специалист сможет эффективно потратить на:

- выполнение большего объема задач,
- взаимодействие с коллегами по обмену опытом,
- повышение профессиональных компетенций в виде самообразования, или иных способов получения основного или дополнительного профессионального образования.

Внедрение всех вышеизложенных механизмов развития профессионализма специалиста в сфере закупок образовательных организаций города Москвы должно обеспечить более высокий уровень его профессиональной компетенции, что позволит ему выполнять возложенные на него обязанности на высокопрофессиональном уровне, а также быть конкурентоспособным и востребованным на рынке труда.

## Литература

1. Гладиллина И.П., Ахмедова О.В. Совершенствование управления закупочной деятельностью в условиях формирования цифровой экономики: монография. – Москва: РУСАЙНС, 2019. – 87 с.

2. Приказ Минтруда России от 10.09.2015 № 625-н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»».– [Электронный ресурс]. – Режим доступа: КонсультантПлюс

### **Development of professionalism of a specialist in the sphere of procurement of educational organizations of the city of Moscow**

Franko K.V.

Moscow Metropolitan Governance University of Luzhkova, Moscow  
In the era of global digitalization of society, the sphere of procurement cannot and should not be outside of the ongoing process. Now, we can observe a growing shortage of highly qualified specialists with the necessary digital competencies.

**Keywords:** digitalization, professionalism, education.

### **References**

1. Gladilina I.P., Akhmedova O.V. Improving procurement management in the context of the formation of the digital economy: monograph. - Moscow: RUSAYNS, 2019. -- 87 p.

2. Order of the Ministry of Labor of Russia dated 09/10/2015 No. 625-n "On the approval of the professional standard" Specialist in the field of procurement. "- [Electronic resource]. - Access mode: ConsultantPlus

# Цифровые компетенции и траектория развития специалиста в сфере закупок

**Николаева С.А.**

магистрант кафедры управления государственными и муниципальными закупками МГУУ Правительства Москвы имени Ю.М. Лужкова, ugmzmag@gmail.ru

Эффективное использования кадрового потенциала в сфере бюджетных закупок актуальна в условиях перехода на цифровую экономику. Возникающая проблема в наличии специалистов, обладающих должным уровнем компетентности цифровых и закупочных сфер может быть решена посредством построения персональной траектории развития контрактного управляющего. В статье определены возможности реализации требований к профессиональному управлению закупочной политикой заказчика в контрактной системе через предложенную траекторию профессионального развития специалистов в сфере закупок.

**Ключевые слова:** контрактная система, государственные и муниципальные нужды, цифровая экономика, контрактный управляющий, траектория развития.

В настоящее время цифровизация является основным инструментом и движущей силой в повышении эффективности закупок. В условиях глобальных изменений различных сфер экономической и социальной жизни России, всеобщей информатизации, развития мирового рынка труда возникает необходимость поиска новых инструментов регулирования и использования трудовых ресурсов.

Закупки больше не рассматриваются исключительно с точки зрения сокращения затрат: закупки могут и должны создавать «успешность» организации. Таким образом, своевременная цифровая оптимизация закупок – основа для грамотного планирования стратегических действий организации в сфере закупок.

Цифровизация деятельности, предполагающая необходимость освоения новых компетенций и получения практических навыков посредством разработки персональной траектории развития специалиста является актуальной тенденцией всех сфер экономики. Поэтому цифровизация становится все более существенной частью привычной нам экономики, когда компьютерные технологии проникают во все сферы жизни, от проектирования и изобретательства до конечного потребления и быта.

Таким образом, цифровизация в деятельности контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд играет важнейшую роль. Научно-техническая и технологическая революция изменяет подходы к осуществлению закупок, переход на цифровую экономику определяет глобальные сдвиги в жизни каждого человека.

Для успешного развития цифровой экономики необходим ряд мероприятий:

- модернизация существующей системы образования, на которую возложена функция обеспечения экономической сферы компетентными трудовыми ресурсами;
- трансформация рынка труда, который должен уметь быстро адаптироваться к вызовам цифровой экономики;
- формирование мотиваций для освоения необходимых компетенций и участия кадров в развитии цифровой экономики России.

Так как в настоящее время рынок труда превращается в рынок компетенций, работающим специалистам и потенциальным работникам необходимо понимать и оценивать свою траекторию профессионального развития.

Компетенции сотрудника – это его способность к действиям, с учетом стандартов, принятых в конкретной организации. А также под компетенциями подразумевают личностные качества и способности, а также профессиональные навыки, которыми должен обладать сотрудник, успешно выполняющий свои служебные обязанности

Компетенции подразделяют:

– на приобретенные, такие компетенции рассматриваются как знания и умения, которые получены на работе, в процессе обучения либо в текущей деятельности;

– на природные, это компетенции, являющиеся качествами личности;

– на адаптивные, данные компетенции представляют набор необходимых качеств, с помощью которых в новой рабочей обстановке личность добивается поставленных целей.

Все изменения, происходящие в сфере закупок и связанные с цифровизацией, позволяют предположить, что в недалеком будущем закупочный цикл будет полностью представлен алгоритмом мероприятий в электронной форме: планирование закупок с размещением сведений в единой информационной системе в структурированной форме со сквозной проверкой сведений; осуществление процедур с обязательным участием независимо посредника-площадки; заключение контракта и итоговая отчетность с возможностью обращения к ней из любой точки доступа к сети Интернет. Все это предполагает необходимость получения новых знаний и практических навыков должностными лицами, ответственными за осуществление публичных закупок – контрактных управляющих.

Цифровизация в сфере закупок мотивирует развитие у сотрудников компетенций, которые имеют решающее значение для реализации высокоэффективной деятельности в сфере закупок. Специалисты по закупкам могут, например, использовать онлайн-решения для оценки своих навыков в таких областях, как аналитика, стратегическое мышление и тактика ведения переговоров. В некоторых случаях сотрудники могут дополнить эту оценку своим мнением. Этот материал служит основой планов развития компетенций, которые специалисты по закупкам могут адаптировать к своей роли.

Внедрение цифровых технологий не только помогают людям улучшить свои навыки, они также требуют от них радикальной адаптации уже имеющихся навыков к новой технологической среде.

В условиях цифровизации перед работодателями возникает ряд важнейших задач для эффективной закупочной деятельности:

– актуализация требований к сотрудникам контрактной службы, к контрактному управляющему с ориентиром на профстандарты «Специалист в сфере закупок», «Эксперт в сфере закупок»;

– организация системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации, ориентированной на требования работодателей, в том числе и наличие цифровых компетенций;

– внедрение независимой оценки как потенциальных работников, так и работающих сотрудников.

Цифровая персональная траектория развития контрактного управляющего, ее внедрение может стать одним из эффективных инструментов достижения поставленных задач. Она будет представлять собой упорядоченную структуру персонифицированных данных, которые характеризуют компетенции человека, приобретенные им в процессе трудовой, культурной, социальной и профессиональной деятельности. Для создания такой траектории работодатель должен сформировать персональную траекторию развития работника в цифровой форме, куда внести сведения о его трудовой и учебной деятельности. Все оцифрованные данные персональные траектории развития используются при прохождении аттестации, оценке компетенций работника, планировании продолжения образования, трудовой деятельности.

В настоящее время некоторые сведения уже переведены в цифровой формат, однако требуется создание единого механизма цифровой работы с потенциалом персонала организации в целях адаптации последнего к постоянно меняющимся условиям и требованиям управленческой среды.

Подготовка персональной траектории развития должна включать в себя следующие этапы:

1. Определение соответствия компетенций работника соответствующему профессиональному стандарту.

2. Оценка личностных и профессиональных качеств работника.

3. Обучение работника по программам повышения квалификации или профессиональной переподготовки с целью получения, или совершенствования необходимых компетенций.

4. Определение точек контроля для проведения промежуточной оценки профессионализма работника.

5. Определение стратегии получения дополнительного образования работника на 5-летний период.

6. Доступ к персональной траектории развития нового работодателя в рамках преемственности.

Для уже работающих сотрудников контрактной службы предварительным этапом является оценка цифровой компетентности в сфере бюджетных закупок. Для вновь принимаемых на работу специалистов данный этап может быть пропущен, при условии установления требований к уровню образования, а также к набору знаний и умений, в том числе и в сфере электронных закупок.

Наличие этапа дополнительного обучения работника при построении персональной траектории развития в рамках профессионального развития считаем обязательным для каждого ввиду изменяющегося правового поля и практических требований реализации цифровых процедур. Этот этап служит нескольким целям. Во-первых, определяется нематериальная мотивация работника с конкретными и достижимыми показателями. Во-вторых, упрощается процедуры планирования работы с персоналом для кадровой службы. В-третьих, в рамках реализации принципов непрерывного обра-

зования, работник актуализирует свои знания, умения и навыки. Цифровизация серьезным образом повлияет на рынок труда, изменит его структуру, в рамках деятельности контрактной системы в сфере закупок необходимы будут специалисты, выполняющие более интеллектуальную трудовую функцию, где повышается роль «творческого подхода» к управлению закупками. Такая потребность индуцирует постановку вопроса об актуализации краткосрочного и дополнительного профессионального образования в сфере закупок.

Определение точек контроля, на наш взгляд должно базироваться на менеджериальной теории сопротивления изменениям, и учитывать частоту изменения правового поля сферы публичных бюджетных закупок.

Одним из важнейших этапов, считаем, доступ к персональной траектории развития нового работодателя, учет достижений контрактного управляющего не только действующим работодателем, но и передача профилей компетенций уволившимся сотрудникам новым работодателям – это несомненное преимущество персональной траектории развития контрактного управляющего.

Такой алгоритм наглядно иллюстрирует, что процесс формирования персональной траектории развития, равно как и процесс освоения цифровых компетенций, должен быть непрерывным и основываться на принципе преемственности.

Несомненным плюсом для работодателей внедрение персональной траектории развития контрактного управляющего в систему управления персоналом является:

- снижение затрат на подбор персонала, сроков адаптации новых сотрудников, повышения эффективности кадрового отбора за счет унифицированного и объективного подхода к выбору кандидата;

- формирования четких требований к профессиональной компетентности работника с учетом специфики корпоративной и организационной культуры;

- выстраивание актуальной системы оплаты труда и тарификации на основе действительной квалификации работника (по профессиональным стандартам), а не формально присвоенного нового уровня карьерной лестницы;

- формирования и поддержания высокого профессионального уровня трудовых ресурсов, наиболее полно соответствующего потребностям работодателя, и, следовательно, повышения производительности труда и конкурентоспособности компании.

Внедрение персональной траектории развития дает следующие возможности контрактному управляющему:

- прозрачная политика организации по определению карьерного роста работника;
- индивидуальный подход к каждому работнику;
- четкое понимание целей организации, критериев оценки деятельности;

- повышение доверия к работодателю за счет открытой политики управления персоналом;
- непрерывное образование и самообразование для получения следующей «ступени» развития/карьеры;
- снижение нарушений и штрафов за счет своевременного получения новых знаний;
- повышение мотивированности и заинтересованности работника;
- ориентированность на долгосрочное «служение» организации.

Персональная траектория индивидуального развития контрактного управляющего будет способствовать повышению качества в сфере закупок и, следовательно, повышению рейтинга организации, а также внутренней мотивации работника. Достичь существенного результата в решении этой задачи можно лишь тогда, когда сотрудник четко понимает, какую роль он играет в общем трудовом процессе. Именно отождествляя себя частью единого целого, работник может по-настоящему принять корпоративные ценности. Работнику определено конкретное место в структуре организации, он понимает, что и как ему нужно сделать, чтобы добиться личного результата и результата для организации в целом. Таким образом, формируется личная ответственность работника за реализацию задач организации.

## Литература

1. Галкин А.А., Лесняк Ю.С., Вирабян С.О. Базовые направления развития цифровой экономики Российской Федерации // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2018. № 1.

2. Гладилина И.П. Управленческая компетентность заказчиков и профессиональный стандарт специалистов в сфере закупок // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 5

3. Игнатова Т.В., Филимонцева Е.М. Механизмы управления персоналом в условиях дифференцированной поддержки развития образовательных организаций // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2018. № 1.

## Digital competencies and development trajectory of a specialist in the field of procurement Nikolaeva S.A.

Moscow Metropolitan Governance University of Luzhkovka  
Effective use of human resources in the field of budget procurement is an urgent need in the transition to the digital economy. The problem that arises in the presence of specialists who have the appropriate level of competence in the digital and procurement spheres can be solved by building a personal trajectory of development of the contract Manager. The article defines the possibilities of implementing requirements for professional management of the customer's purchasing policy in the contract system through the proposed trajectory of professional development of specialists in the field of procurement.

Keywords: contract system, state and municipal needs, digital economy, contract Manager, development trajectory.

## References

1. Galkin A.A., Lesnyak Yu.S., Virabyan S.O. Basic directions of development of the digital economy of the Russian Federation // State and municipal administration. Scientific notes of SKAGS. 2018. No. 1.

2. Gladilina I.P. Management competence of customers and the professional standard of specialists in the field of procurement // Fundamental research. - 2016. - No. 5
3. Ignatova T.V., Filimontseva E.M. Personnel management mechanisms in the context of differentiated support for the development of educational organizations // State and municipal management. Scientific notes of SKAGS. 2018. No. 1.

# Особенности системы обучения персонала в высококлассных гостиницах Москвы (на примере гостиницы «Метрополь»)

**Кукушкина А.Ю.**  
студент, МГПУ

**Куликова Т.Б.**  
Ассистент, Институт права и управления Московского городского педагогического университета

В научном исследовании представлено комплексное исследование системы обучения персонала высококлассных гостиниц Москвы (на примере гостиницы «Метрополь»).

**Ключевые слова:** высококлассные гостиницы; система обучения персонала; оценка влияния системы обучения на развитие компании.

В условиях резких изменений на рынке, а также комплексной эволюции организационных систем, существует необходимость изучения эффективного использования человеческого капитала. Рациональное управление человеческими ресурсами оказывает положительное влияние на эффективность развития всей компании в целом. [1, С. 536]

Гостиничный бизнес представляет собой такую сферу предпринимательской деятельности, которая является уникальной тем, что многие служащие (работники) являются своеобразной частью гостиничного продукта. Весь персонал современной гостиницы прикладывает максимальные усилия, чтобы гость остался доволен и желал вернуться в данный отель. Необходимо помнить о том, что отношение со стороны сотрудников, внешний вид и готовность помочь в любой просьбе со стороны гостя формируют положительное впечатление о гостиничном комплексе. [3, С. 40]

Подготовка высококвалифицированных сотрудников гостиницы может свести на нет необходимость привлечения трудовых ресурсов при помощи аутсорсинговых компаний. [4, С. 44]

Для комплексного рассмотрения и анализа системы обучения персонала в высококлассных гостиницах города Москва рассмотрим организацию процесса внутрифирменного обучения на примере гостиницы Метрополь. Проанализировав аналитические данные развития рассматриваемой компании, отметим то, что для мотивации и стимулирования персонала в гостинице Метрополь применяются различные программы, в частности: «Лучший сотрудник гостиницы за квартал», «Лучший сотрудник гостиницы за год», «Лучший администратор гостиницы за квартал», «Лучший администратор гостиницы за год». [5]

Для осуществления близкого знакомства персонала в неформальной обстановке в гостинице Метрополь практикуются разнообразные коллективные выезды на отдых. Согласно Положению о персонале, а также различным мотивационным программам в рассматриваемой гостинице имеется возможность организации системы комплексного обучения персонала в рамках разнообразных обучающих тренингов, а также с привязкой непосредственно к рабочим местам. Важнейшей задачей

обучения сотрудников гостиницы Метрополь в рамках достаточно ограниченных компетенций является приобретение навыка справляться в ситуациях, которые требуют выработки определенных способностей человеческой личности. На сегодняшний день значительно расширяется и дополняется спектр их поведения и приемы рациональной системы обучения в конкретных отделах. Достаточно ярким примером подобных тренингов является тренинг по развитию навыков делового общения, ведения переговоров, а также осуществления продаж для руководителей и менеджеров гостиницы Метрополь. Следует сказать о том, что в достижении стратегической цели компании – улучшения системы обслуживания гостей, обучение персонала представляет собой один из рациональных инструментов развития. [5]

Общее количество персонала, которое вливается в коллектив гостиницы Метрополь, составляет примерно 5-7 человек в месяц, при этом каждый из них требует непрерывного и интенсивного обучения (в гостинице Метрополь проходят как ежедневные, так и еженедельные обязательные для сотрудников тренинги). [5]

Обучение и тренинги персонала представляют собой направление корпоративной политики, которое занимает ключевое место в развитии высококлассных гостиничных комплексов. [2, С. 77] Необходимо отметить то, что программы обучения сотрудников должны быть понятными и учитывать ресурсы, а также нюансы успешного функционирования компании. При планировании обучения сотрудников различных современных гостиниц необходимо определить уровень знаний, навыков и умений при помощи системы аттестации кадров и далее, в соответствии с результатами диагностики применять наиболее рациональные методы обучения.

На сегодняшний день программу обучения и приобретения профессиональной квалификации персонала гостиничного комплекса можно условно разделить на несколько основных направлений:

- разнообразные адаптационные тренинги для новых сотрудников компании;
- различные развивающие тренинги для менеджеров и администраторов гостиницы от высшего до младшего уровня;
- тренинг для осуществления взаимодействия различных отделов компании;
- профессиональные и достаточно узкоспециализированные тренинги персонала гостиничного комплекса. [2, С. 76]

Тренинг «Адаптация» для новых сотрудников высококлассных гостиниц, в частности гостиницы Метрополь на первоначальном этапе является обязательным для всех. На занятии новых сотрудников компании знакомят с ее историей развития, описывают структуру управления гостиничным комплексом, рассказывают о ключевых основах корпоративной культуры, важнейших принципах гостеприимства, знакомят с правилами пожарной безопасности, а также проводят экскурсию по гостинице.

После окончания адаптационного тренинга сотрудники высококлассных гостиниц обучаются комплексной работе с клиентами организации через прохождение серии тренингов, разработанных отделом кадров компании, а именно следующие: «Золотые правила международного этикета», «Важнейшие особенности гостеприимства, а также стандарты обслуживания», «Ответы на жалобы и замечания со стороны гостей», «Работа без конфликтов – это важнейший ключ к успешной деятельности», «Секреты общения по телефону – Спасибо Вам за звонок». [5]

Для организации системы развития управленческих качеств администраторов либо менеджеров высшего, среднего и младшего звена практически во всех современных высококлассных гостиницах, в частности в гостинице Метрополь разработана и успешно применяется серия развивающихся программ, к которым следует относить: разнообразные программы, которые посвящены развитию лидерских качеств сотрудников гостиничного комплекса; тренинговые программы, которые посвящены обучению администраторов и менеджеров в очень узкой и достаточно специализированной области (например, «Техника переговоров», «Вера в свои собственные силы», «Реализация системы делегирования полномочий и взаимозаменяемости», «Самостоятельная презентация» и иные).

Реализация подобного подхода к обучению персонала высококлассных гостиниц позволяет сохранить среди сотрудников созданные в компании традиции и ценности, а также осуществлять пропаганду как профессионального, так и личного развития, создавать и развивать систему преемственности основных традиций в коллективе, а также передачу накопленных знаний, умений и навыков.

Подводя итог, следует отметить то, что залог успеха любой современной высококлассной гостиничной компании заключается в постоянном развитии навыков персонала. Необходимо помнить о том, что обучение персонала помогает рационально выработать дальновидное мышление сотрудников, а также осознать всю ценность своей профессиональной деятельности. Обучение и повышение уровня квалификации персонала в сфере гостиничного бизнеса должны носить непрерывный характер и проводиться на протяжении всей трудовой деятельности сотрудника. Для руководства гостиничных компаний очень важно рассматривать затраты на подготовку персонала как инвестиционные вложения в основной капитал, которые позволяют наиболее эффективно и рационально использовать новые технологии, что в свою очередь приводит к увеличению прибыли предприятия и является ключевой целью любой бизнес-единицы в условиях рыночной экономической системы.

## Литература

1. Берестов Д.Е. Персонал как главный фактор повышения конкурентоспособности гостиниц // Научные достижения и открытия современной мо-

лодёжи: сборник статей победителей международной научно-практической конференции: в 2 частях. 2017.

2. Журавлева И.В. Развитие культуры обслуживания в гостинице // Вестник Керченского государственного морского технологического университета. 2018. № 3.

3. Лубан А.О. Толерантность как основной элемент профессионализма в гостиничной индустрии // Туристско-рекреационный потенциал и особенности развития туризма и сервиса: материалы Всероссийской X международной научно-практической конференции студентов и аспирантов. 2017.

4. Никольская Е.Ю. Методика внедрения профессиональных стандартов на предприятиях индустрии гостеприимства // Научный вестник МГИИТ. 2016. № 4.

5. Гостиница Метрополь 5\* //metropol-moscow.ru.

6. Гудков Б.Н. Проблема социальной идентичности и формы пространственного самоопределения человека. Вестник Иркутского государственного технического университета. 2004. № 3 (19).

7. Хачатурян А.А., Лаптиев А.И. Проблемы рефинансирования инвестиционных проектов промышленных предприятий в условиях развития цифровой экономики // Материалы XIV международной научной конференции «Актуальные проблемы современного общества и пути их решения в условиях перехода к цифровой экономике», в 4 частях. 2018.

8. Хачатурян А.А., Пономарева С.В., Мельникова А.С. Стратегическое внутрифирменное планирование цифровых активов как части имущества и научно-технологического развития оборонно-промышленного комплекса России // Труды научно-практической конференции с международным участием «Инновационные кластеры цифровой экономики: драйверы развития». Под редакцией А.В. Бабкина. 2018.

9. Хачатурян А.А., Хачатурян К.С., Пономарева С.В., Мельникова А.С. Бизнес моделирование и алгоритмизация процессов высокотехнологичных компаний в условиях цифровизации экономики / под редакцией В.А. Цветкова. М.: ИПР РАН, 2019.

10. Хачатурян А.А. Организационно-экономический инструмент оценки качества бизнес-планирования на предприятии // Экономика и предпринимательство. 2015. № 12-3.

11. Дмитриенко Ю.Н., Кужилин В.Ф., Лаптиев А.И., Пономарева С.В., Хачатурян А.А., Хачатурян К.С. Контроллинг финансовых инноваций высокотехнологичных предприятий в условиях цифровизации экономики. Монография под ред. д.э.н., проф. Хачатуряна А.А. М.: НПП «Квант», 2019.

12. Анализ социальной ответственности бизнеса в России // Дохолян С.Б. Региональные проблемы преобразования экономики. 2014. № 4 (42). С. 41-46.

13. Kokhanovskaya I.I., Fatykhova A.L., Khachaturyan A.A., Khachaturyan K.S. Questions of the estimation of efficiency of public administration in modern conditions // SHS Web of Conferences (см. в книгах). 2019. Т. 62. С. 02002.

14. Как вести себя нельзя или креативный поток стратегической мысли менеджера // Буланенкова М.В., Маркова А.А., Полякова А.С., Стрюкова Е.В., Колесников А.В. Человеческий капитал и профессиональное образование. 2019. № 1-2 (28). С. 135-138.

#### **Features of the personnel training system in high-class hotels in Moscow (for example, the Metropol hotel)**

**Kukushkina A.Yu., Kulikova T.B.**

Moscow State Pedagogical University

The scientific research presents a comprehensive study of the training system for the personnel of high-class hotels in Moscow (for example, the Metropol Hotel).

Keywords: upscale hotels; personnel training system; assessment of the impact of the training system on the development of the company.

#### **References**

1. Berestov D.Ye. Personnel as the main factor in increasing the competitiveness of hotels // Scientific achievements and discoveries of modern youth: a collection of articles by the winners of the international scientific and practical conference: in 2 parts. 2017.
2. Zhuravleva I.V. Development of the culture of service in the hotel // Bulletin of the Kerch State Marine Technological University. 2018. No. 3.
3. Luban A.O. Tolerance as the main element of professionalism in the hotel industry // Tourist and recreational potential and features of tourism and service development: materials of the All-Russian X International Scientific and Practical Conference of Students and Postgraduates. 2017.
4. Nikolskaya E.Yu. Methods of introducing professional standards at enterprises of the hospitality industry // Scientific Bulletin of MGIIT. 2016. No. 4.
5. Hotel Metropol 5 \* //metropol-moscow.ru.
6. Gudkov B.N. The problem of social identity and forms of spatial self-determination of a person. Bulletin of the Irkutsk State Technical University. 2004. No. 3 (19).
7. Khachaturian A.A., Laptiev A.I. Problems of refinancing investment projects of industrial enterprises in the context of the development of the digital economy // Materials of the XIV international scientific conference "Actual problems of modern society and ways to solve them in the transition to the digital economy", in 4 parts. 2018.
8. Khachaturian A.A., Ponomareva S.V., Melnikova A.S. Strategic in-house planning of digital assets as part of property and scientific and technological development of the military-industrial complex of Russia // Proceedings of the scientific and practical conference with international participation "Innovative clusters of the digital economy: development drivers". Edited by A.V. Babkina. 2018.
9. Khachaturian A.A., Khachaturian K.S., Ponomareva S.V., Melnikova A.S. Business modeling and algorithmization of the processes of high-tech companies in the context of the digitalization of the economy / edited by V.A. Tsvetkova. Moscow: IPR RAS, 2019.
10. Khachaturyan A.A. Organizational and economic tools for assessing the quality of business planning at an enterprise // Economics and Entrepreneurship. 2015. No. 12-3.
11. Dmitrienko Yu.N., Kuzhilin V.F., Laptiev A.I., Ponomareva S.V., Khachaturian A.A., Khachaturian K.S. Controlling financial innovations of high-tech enterprises in the context of the digitalization of the economy. Monograph ed. Doctor of Economics, prof. Khachaturian A.A. M.: NPP "Kvant", 2019.
12. Analysis of the social responsibility of business in Russia // Dokholyan S.B. Regional problems of economic transformation. 2014. No. 4 (42). S. 41-46.
13. Kokhanovskaya I.I., Fatykhova A.L., Khachaturyan A.A., Khachaturyan K.S. Questions of the estimation of efficiency of public administration in modern conditions // SHS Web of Conferences (see books). 2019. Vol. 62. P. 02002.
14. How to behave is impossible or the creative flow of the manager's strategic thought // Bulanenkova M.V., Markova A.A., Polyakova A.S., Stryukova E.V., Kolesnikov A.V. Human capital and vocational education. 2019. No. 1-2 (28). S. 135-138.

# Идеи научной организации труда в движении WORLDSKILLS

**Стройная А.В.**

студент, ИПиУ МГПУ, flamystart44@mail.ru

**Сохибова К.Ш.**

студент, ИПиУ МГПУ, kristina.sohibova@yandex.ru

Worldskills представляет собой международное некоммерческое движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем согласования лучших мировых практик и стандартов посредством организации и проведения чемпионатов профессионального мастерства в странах – участницах. В работе рассмотрены идеи научной организации труда в популярном движении WorldSkillsRussia.

**Ключевые слова:** профессиональные умения, компетенции, производство.

Worldskills представляет собой международное некоммерческое движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем согласования лучших мировых практик и стандартов посредством организации и проведения чемпионатов профессионального мастерства в странах – участницах. Движение WorldSkills International было создано в 1946 году в Испании. С тех пор соревнования WSI проходят каждые 2 года. На протяжении нескольких десятков лет движение WorldSkills неуклонно развивалось: на сегодняшний момент в нем состоит более 80 стран и с каждым годом количество участников только растет. Интерес мировой общественности к WSI свидетельствует о том, что традиционные профессии в совокупности с инновационными технологиями вносят значительный вклад в благосостояние народов во всем мире.

Проводя конкурсные соревнования, WSI содействует обмену идей и опыта в области среднего профессионального образования, распространению сведений о стандартах и квалификации специальностей мирового класса. Чемпионат мотивирует молодежь как для дальнейшего профессионального образования, так и для карьерного роста. WorldSkills имеет ряд преимуществ, среди которых ключевым является осуществление модернизации производства, развитие новых технологий, за счет инвестиций в образование и подготовку кадров высокой квалификации.

При разработке и утверждении стандартов WorldSkills руководствуется следующими принципами:

- учет лучших мировых практик, включая нормативные документы и практики международной организации WorldSkills International;
- ориентированность на внедрение передовых технологий, достижение и поддержание технологического лидерства страны-участницы в высокотехнологичных (инновационных) секторах экономики;
- стремление к повышению уровня организации охраны труда и техники безопасности;
- осознание необходимости научной организации и оптимизации труда;

– обеспечение рационального использования ресурсов.

Никакая трудовая деятельность не может происходить стихийно. Научная организация труда – это составная часть любого производства. Она основана на достижениях науки и передового опыта, который постепенно внедряется в производство и позволяет наиболее эффективно связать технику и людей в единый производственный процесс и обеспечить повышение производительности труда. Основной целью НОТ является планомерное улучшение организации живого труда, приведение его форм и методов к соответствующему уровню техники и технологий. Повышение качества работы во многом зависит от того, насколько продуктивно будет осуществляться подготовка кадров, от полученного образования и должного обучения рабочих.

В своей книге «Как надо работать» Алексей Капитонович Гастев говорил о том, что научная организация труда – значит рассчитанная организация, благодаря которой можно точно оценить, сколько будет затрачено времени на выполнение задания. Необходимо организовать процесс так, чтобы работа была как можно менее энергозатратной. Научная организация труда стремится к тому, чтобы сберечь силы работника для более продуктивной работы. По такому же сценарию проводятся и конкурсные соревнования WorldSkills.

До начала чемпионата конкурсанты получают как минимум 5 и как максимум 8 часов на подготовку рабочих мест, а также на проверку и подготовку инструментов и материалов. Под руководством Экспертов и Начальников мастерских, конкурсанты используют это время для ознакомления с оборудованием, инструментами, материалами и процессами, а также для того, чтобы попрактиковаться в использовании оборудования и материалов, используемых на чемпионате. Конкурсанты имеют право задавать вопросы. Когда процессы особенно сложны, организатор обязан предоставить инструктора, который продемонстрирует эти процессы, а у конкурсантов должна быть возможность попрактиковаться. Все это необходимо для того, чтобы участники смогли точно определить стратегию того, как они будут выполнять поставленную перед ними задачу и сколько будет времени затрачено, а для этого важно предварительно изучить, разложить все на части и выбрать самый оптимальный вариант для того, чтобы точно выполнить поставленную задачу, поэтому знание и понимание НОТ просто необходимо для того, чтобы успешно организовать процесс.

Worldskills является практическим воплощением идей НОТ, без которых сложно представить повышение производительности труда. Соревнования WorldSkills дают уникальные возможности для взаимообогащения их участников как самими прогрессивными практическими навыками, так и оптимальными методами и принципами НОТ.

## Литература

1. Гастев А.К. Как надо работать.- М., 1972.

2. Положение о стандартах Ворлдскиллс./Правление Союза (Протокол №1 от 09.03.2017).-М., 2017

3. Правила проведения чемпионата. Организация и проведение чемпионатов «WorldSkills»./Организация «WorldSkills International» (WSI).-А., 2013.

4. Сайт WorldSkills Russia: [Электронный ресурс]. URL: <https://worldskills.ru/>

5. Тенденции цифровизации // А.В. Колесников. В сборнике: Инструменты и методы коммерциализации инноваций в современной концепции менеджмента. Т. 2 В.В. Великороссов, А.В. Колесников, М.Н. Кулапов, Ю.В. Коречков Москва, 2019. С. 9.

6. Кейс-стади как метод подготовки кадров в области управления // Колесников А.В. В сборнике: Экономические проблемы современности Сборник научных статей преподавателей, аспирантов, соискателей и студентов. Институт менеджмента, Московский городской педагогический университет, Департамент образования города Москвы. Москва, 2012. С. 110–116.

7. Теория и практика управления: ответы на вызовы инновационного развития // Материалы IX Международной научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых / 2018.

8. Новые подходы к подготовке инженерно-управленческого персонала // Тихонов А.И., Строев В.В. Вестник университета. 2017. № 12. С. 28–32.

9. Khachatryan A.A., Khachatryan K.S., Abdulkadyrov A.S. Model of innovative development of modern Russian industry //Advances in Intelligent Systems and Computing. 2018. Т. 622.

10. Alekseev A.N., Evdokimov S.Y., Khachatryan K.S., Tarasova A.Y., Khachatryan A.A. Financial strategy of development of industry 4.0 in the countries with developing economy // Espacios. 2018. Т. 39. № 12.

11. Москвитин Г.И., Игумнов О.А., Платонова Е.Д., Тургенев В.А., Хачатурян А.А., Хачатурян К.С. Личная эффективность менеджера. Коллективная монография. М.: Русайнс, 2017.

12. Хачатурян А.А., Хачатурян С.А. Цифровые технологии в экономике: отраслевой аспект // Материалы международной научно-практической конференции «Выход из системной кризисной цикличности: проблемы и пути устойчивого экономического развития». Под редакцией В.А. Цветкова, К.Х. Зоидова. 2018.

13. Хачатурян А.А., Шкодинский С.В., Саломатин М.М. Управление ресурсами на предприятиях электроэнергетики на основе информационных систем ERP класса // Вестник Московского государственного областного университета. 2014. № 3.

**Ideas of the scientific organization of labor in the WORLDSKILLS movement**

**Stroynaya A.V., Sohibova K.Sh.**

IPA MGPU

Worldskills is an international non-profit movement whose goal is to increase the prestige of blue-collar occupations and develop vocational education by harmonizing the world's best practices and standards through the organization and conduct of professional excellence championships in the participating

countries. The paper considers the ideas of the scientific organization of labor in the popular movement WorldSkillsRussia.

Key words: professional skills, competencies, production.

#### References

1. Gastev A.K. How to work. - M., 1972.
2. Regulations on WorldSkills Standards. / Board of the Union (Minutes No. 1 dated 03/09/2017) .- M., 2017
3. Championship rules. Organization and holding of WorldSkills championships ./ Organization of WorldSkills International (WSI) .- A., 2013.
4. WorldSkills Russia website: [Electronic resource]. URL: <https://worldskills.ru/>
5. Trends in digitalization // A.V. Kolesnikov. In the collection: Tools and methods for the commercialization of innovations in the modern concept of management. T. 2 V.V. Velikorossov, A.V. Kolesnikov, M.N. Kulapov, Yu.V. Korechkov Moscow, 2019, p. 9.
6. Case studies as a method of training personnel in the field of management // A.V. Kolesnikov. In the collection: Economic problems of our time Collection of scientific articles of teachers, graduate students, applicants and students. Institute of Management, Moscow City Pedagogical University, Moscow City Department of Education. Moscow, 2012. pp. 110–116.
7. Theory and practice of management: responses to the challenges of innovative development // Materials of the IX International scientific-practical conference of students, undergraduates, graduate students and young scientists / 2018.
8. New approaches to training engineering and management personnel // Tikhonov AI, Stroyev VV. University Bulletin. 2017. No. 12. P. 28–32.
9. Khachatryan A.A., Khachatryan K.S., Abdulkadyrov A.S. Model of innovational development of modern Russian industry // Advances in Intelligent Systems and Computing. 2018.Vol. 622.
10. Alekseev A.N., Evdokimov S.Y., Khachatryan K.S., Tarasova A.Y., Khachatryan A.A. Financial strategy of development of industry 4.0 in the countries with developing economy // Espacios. 2018.Vol. 39.No. 12.
11. Moskvitin G.I., Igumnov O.A., Platonova E.D., Turgenev V.A., Khachaturian A.A., Khachaturian K.S. Personal effectiveness of the manager. Collective monograph. M.: Rusays, 2017.
12. Khachaturian A.A., Khachaturian S.A. Digital technologies in the economy: the sectoral aspect // Materials of the international scientific and practical conference "Exit from the systemic crisis cyclicity: problems and ways of sustainable economic development." Edited by V.A. Tsvetkova, K.Kh. Zoidova. 2018.
13. Khachaturian A.A., Shkodinsky S.V., Salomatin M.M. Resource management at power industry enterprises based on ERP class information systems // Bulletin of the Moscow State Regional University. 2014. No. 3.