

Г. Н. Павлов, Г. С. Соломонова, Н. А. Иванов

Проектный офис как ключевой элемент корпоративной системы управления проектами (на примере опыта СВФУ)

Северо-Восточный федеральный университет им. М. К. Аммосова, г. Якутск, Россия

Аннотация. В условиях стремительных изменений, нестабильности и высокой степени неопределенности будущего чрезвычайно обостряется проблема доверия к системе подготовки кадров. Доверие к вузам со стороны рынка труда, к их фундаментальным принципам и основам сегодня «становится хрупким и рискованным, поскольку оно контекстуально – приобретает конкретные смысл, формы и характеристики в определенном типе системы» [1]. Доверие между вузом и работодателем выстраивается через национальную систему квалификаций (НСК) Российской Федерации как инструмент согласования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения со стороны системы образования. Перед университетами остро встала необходимость трансформационных изменений, в том числе в сфере управления, внедрения в образовательную деятельность механизмов внешней оценки качества образовательных результатов обучающихся, формирования обновленной системы независимой оценки качества образования, усиления вовлеченности работодателей в образовательный процесс, обеспечения для обучающихся возможности освоения двух и более профессиональных квалификаций – таких инструментов НСК, как независимая оценка квалификации и профессионально-общественная аккредитация образовательных программ. Все перечисленное коренным образом меняет традиционный образ классического университета и ставит вопрос о разработке механизмов достижения этих задач. Одним из возможных решений данного вопроса видится во внедрении корпоративной системы управления проектами, что и стало предметом рассмотрения в настоящей статье. Реализация проектного управления способна обеспечить университету возможность эффективно использовать собственные конкурентные преимущества на рынке образовательных услуг и адаптироваться к внешним факторам.

Ключевые слова: управление проектами, проектный офис, управление изменениями, качество образования, независимая оценка качества образования, развитие кадрового потенциала, человеческий капитал.

ПАВЛОВ Герасим Николаевич – проректор по экономике и инфраструктуре, Северо-Восточный федеральный университет им. М. К. Аммосова.

E-mail: gn.pavlov@s-vfu.ru

PAVLOV Gerasim N. – Vice-Rector for Economics and Infrastructure, M. K. Ammosov North-Eastern Federal University.

СОЛОМОНОВА Галина Сергеевна – руководитель Центра развития квалификаций (проектный офис), Северо-Восточный федеральный университет им. М. К. Аммосова.

E-mail: gs.solomonova@s-vfu.ru

SOLOMONOVA Galina S. – Head of the Qualifications Development Center (project office), M. K. Ammosov North-Eastern Federal University.

ИВАНОВ Николай Анатольевич – директор Департамента цифровых технологий, Северо-Восточный федеральный университет им. М. К. Аммосова.

E-mail: na.ivanov@s-vfu.ru

IVANOV Nikolai A. – Director of the Department of Digital Technologies, M. K. Ammosov North-Eastern Federal University.

G. N. Pavlov, G. S. Solomonova, N. A. Ivanov

Project office as a key element of the corporate project management system: the case of NEFU experience

M. K. Ammosov North-Eastern Federal University, Yakutsk, Russia

Abstract. In the conditions of rapid changes, instability and a high degree of uncertainty of the future, the problem of trust in the system of personnel training is extremely exacerbated. Trust in universities from the labor market today is becoming fragile [1]. Trust between the university and the employer is built through the National Qualifications System (NQS) of the Russian Federation as a tool for coordinating the demand for employee qualifications from the labor market and the supply from the education system. Universities face the urgent need for transformational changes in the field of management, the introduction of mechanisms for external assessment of the quality of education in educational activities. All of the above radically changes the traditional image of a classical university. One of the possible solutions to this issue is seen in the introduction of a corporate project management system, which was the subject of consideration in this article. The implementation of project management can provide the university with the opportunity to effectively use its own competitive advantages in the educational services market and adapt to external factors.

Keywords: project management, project office, change management, quality of education, independent assessment of the quality of education, development of human resources, human capital.

Актуальность темы исследования

Актуальность темы обусловлена происходящими изменениями в системе высшего образования России, когда на площадках университетов с участием органов государственной власти, работодателей идет активное обсуждение принципиальных вопросов по ключевым направлениям трансформации высшего образования, повышения его качества и проектирования «опережающих» образовательных программ в условиях формирующейся новой национальной модели подготовки кадров для суверенной России, развития науки и эффективных коллабораций с бизнесом и организациями, занимающими все более активную позицию в образовательном пространстве, выступая субъектами образовательной деятельности и катализаторами перемен. В фокусе реформирования системы высшего образования в России – задачи подготовки специалистов, готовых к интеграции в современный рынок труда, реализации интеллектуального потенциала, необходимого для преодоления технологического отставания от мировых лидеров.

Сегодня востребованы новые подходы к совершенствованию системы подготовки кадров в условиях адаптации национальной экономики к новым реалиям и структурным изменениям, происходящим перманентно и стремительно. В этом контексте, наряду с другими механизмами, особую актуальность обретает вопрос о механизмах сопряжения сферы образования и сферы труда, формирования в университете развивающей инфраструктуры национальной системы квалификаций, что, на наш взгляд, реализуемо на основе проектного управления. Национальная система квалификаций (далее – НСК) России способна предоставить эффективные механизмы и практические инструменты для выстраивания доверия между системой подготовки кадров и работодателем, способствуя обеспечению гибкости системы профессиональной подготовки и непрерывного профессионального образования, максимальному вовлечению работодателей в образовательный процесс, разработку, реализацию образовательных программ, образовательных проектов и даже управление системой профессионального образования. Качество и доверие – понятия и характеристики, которые становятся сегодня ключевыми в подготовке квалифицированных кадров.

Перед университетами остро встала необходимость трансформационных изменений, в том числе в сфере управления, внедрения в образовательную деятельность механизмов внешней оценки качества образовательных результатов обучающихся, формирования обновленной системы независимой оценки качества образования, усиления вовлеченности работодателей в образовательный процесс, обеспечения для обучающихся возможности освоения двух и более профессиональных квалификаций – таких инструментов НСК, как независимая оценка квалификации и профессионально-общественная аккредитация образовательных программ. Все перечисленное коренным образом меняет традиционный образ классического университета и ставит вопрос о разработке механизмов достижения этих задач.

Сегодня, когда стало возможным не только прогнозировать, но и проектировать модель будущего, развитие экономики и системы подготовки кадров, как отмечалось в ранней публикации, «объединено общей целью – это конкурентоспособные и мобильные кадры новой формации, способные к принятию ответственных решений, расширению или смене профессиональной деятельности, полифункциональные и ориентированные на саморазвитие и образование» [2] в течение всей жизни. Достижение этой цели становится возможным при условии внутренних изменений в университете, изменении отношения студентов к учебной, а сотрудников – к профессиональной деятельности. Один из возможных путей – это внедрение инструментов национальной системы квалификаций России в университете на основе проектного подхода.

Проектное управление мы относим к гибким технологиям управления. Технология выступает здесь как инструмент влияния. Дискурс в сфере проектного управления менялся в соответствии с его развитием и распространением в России: 2016 г. – дискурс убеждения в необходимости и состоятельности этого метода управления («зачем»); с 2017 г. – дискурс темы развития и оценки компетенций персонала проектного управления («кто» и «как»); с конца 2010-х гг. и по настоящее время – в начале дискурс формирования, а сегодня – дискурс развития корпоративной проектной культуры. Для СВФУ именно этот дискурс является до сих пор востребованным и актуальным. Однако при этом необходимо всегда руководствоваться осмысленным целеполаганием, так как само по себе проектное управление не может являться целью, оно всегда «для», и с этой точки зрения дискурс конкретного проекта всегда имеет свои специфические характеристики, как в примере Проектного офиса по развитию квалификаций, в сфере деятельности и коммуникационном поле интегрированы дискурс национальной системы квалификаций, проектного управления и IT-технологий как единый дискурс инфраструктурных инноваций.

Методы исследования

Источниковую базу исследования составили государственные нормативные акты; национальные стандарты в сфере проектного менеджмента [3]; научные публикации, исследования в области менеджмента. В Указе Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» была поставлена задача вхождения отечественных вузов в число ведущих мировых научно-образовательных центров, что послужило основанием для внедрения новых инструментов в системах управления университетами, новых подходов к методам управления, к которым мы относим корпоративную систему управления проектами, в настоящее время формирующуюся в СВФУ.

Для изучения исследованности проблемы проведен контент-анализ Интернет-ресурсов, в основном на платформе российской электронной библиотеки elibrary, по ключевым словам «проектное управление», «проектный офис», «офис управления проектами» с при-

менением фильтров. Преимущественно отбор был произведен за 2018-2023 гг. Поиск дал большое количество результатов, из которых были отобраны источники, наиболее подходящие по теме и ключевым словам.

П. Е. Амбарова с соавторами рассмотрели проблему доверия с точки зрения его структурных характеристик и понимания его потенциала представителями вузовского образования и обосновали с позиций социологии актуализацию сложившихся традиционных ресурсных свойств доверия в сфере высшего образования; проанализировали и спрогнозировали новые его качества [4]. При этом авторы представили анализ различных концепций и подходов к исследованию доверия в высшем образовании зарубежных (Н. Луман, Ф. Фукуяма, П. Штомпка, А. Селигмен и др.) и отечественных ученых (А. Т. Коньков, В. В. Радаев, П. М. Козырева, В. А. Давыденко, Ю. В. Латов, Г. С. Ромашкин, Н. В. Латова, С. Ю. Барсукова) [4].

Глобальные тренды и мировые тенденции отражены во многих исследованиях зарубежных авторов, как работа М. Барбера, К. Доннелли, С. Ризви [5], где отмечены глобализационные процессы, рост академической мобильности, конкуренции за абитуриентов, влияющие на переосмысление роли и места вузов в окружающем мире. Национальные тренды развития высшего образования освещены в работах российских авторов [6; 7].

В начале 2000-х гг. в исследовании проблем стратегического управления высшей школой О. А. Грудзинский отмечает, что «в основе стратегического управления организацией высшего образования должна лежать инновационная миссия, включающая в себя общее направление и приоритеты развития инициативных проектных команд преподавателей и научных сотрудников» [8].

По мнению В. Г. Макеевой, в конце 2010-х гг. «управление проектами стало необходимой компетенцией менеджмента во многих организациях и предприятиях», менеджмент, основанный на междисциплинарном и командном подходе, признается «в качестве единственного способа оставаться компании адаптивной и достаточно гибкой, чтобы преуспеть в изменяющейся рыночной среде», а проекты воспринимаются как организационный принцип [9, с. 33].

Главными эффектами работы Проектного офиса в качестве своеобразного хаба – узла активности и пересечения интересов стейкхолдеров – Н. А. Каменских выделяет следующие: «возможность прохождения практики студентами; развитие идей студенческого предпринимательства; реализация проектной учебно-исследовательской деятельности студентами и преподавателями; создание благоприятного климата для привлечения инвесторов, получение грантов в рамках научно-исследовательской работы и т. д.» [10, с. 2].

В сборнике кейсов лучших практик опорных университетов России (материалы Межвузовского форума «Опорные университеты – драйверы развития регионов») проектные офисы как организационно-институциональный элемент системы управления проектами присутствует в кейсах 4 российских университетов [11].

В работе В. В. Ермоленко, Д. В. Ланской, А. Е. Яковленко [12, с. 125] проектный офис отнесен к инфраструктуре инновационной экосистемы университета как главный инструмент проблемно-ориентированного управления. Рассмотрению особенностей использования проектно-ориентированного подхода в процессе разработки и применения механизмов модернизации образовательной деятельности вузов, анализу их проектных практик посвящена статья Юровой О. В., Текина А. В., Березина А. С. [13].

Елена Таболова с соавторами рассматривают проектный офис как феномен методологии управления системой сетевых интеграций субъектов национальной инновационной системы на примере опыта Московского государственного областного университета

[14, с. 155]. Проведя анализ функционирования проектных офисов в профессиональных образовательных организациях Челябинской области и их разнообразия, О. А. Суйкова заключает, что в применении к образовательным системам проектный офис позволяет: активизировать в полную силу человеческие интеллектуальные ресурсы; применять современные автоматизированные системы управления процессами; оптимизировать различные процессы в организации; взаимодействовать с партнерами из других сфер экономики и социального пространства; использовать принципы проектного управления при решении самых разнообразных задач современного образования [15]. О. Л. Чуланова рассматривает виды проектных офисов и подходы к мотивации проектных команд [16, 17].

Таким образом, можно сказать, что одним из основных направлений трансформации управления университетом является проектное управление. Для решения такой задачи во многих источниках предлагается проектный офис. Для эффективного использования всех доступных для вуза средств, по мнению исследователей, необходимо создание условий для реализации инновационных направлений деятельности через метод стратегического управления и проектный подход.

В то же время анализ источников и литературы показал, что вопросы формирования эффективных механизмов и регламентов проектного управления в условиях внедрения национальной системы квалификаций России нуждаются в теоретическом осмыслении и обосновании.

Экспериментальное внедрение проектного подхода в университете

Проектная проработка идеи о внедрении инструментов национальной системы квалификаций и формировании ее развивающей инфраструктуры началась с конца 2020 г., создания организационной структуры – Центр развития квалификаций (проектный офис) в 2021 г. и воплотилась в форме проектов с их формализацией, паспортизацией, определением понятийного поля и терминологии, разработкой и реализацией в текущем 2022 г. Целесообразность создания Проектного офиса по развитию квалификаций обоснована назревшей необходимостью сопряжения векторов стратегического развития университета со сферой труда через инструменты национальной системы квалификаций.

Объектом исследования выступает проектная деятельность, направленная на внедрение изменений в стратегию управления университетом.

Предметом исследования является проектный офис как ключевой элемент корпоративной системы управления проектами, развивающий репутационный имидж университета через инструменты национальной системы квалификаций с целью внутренних качественных изменений (на примере Северо-Восточного федерального университета им. М. К. Аммосова).

Цель исследования заключается в разработке методического подхода к формированию корпоративной системы управления проектами, ключевыми элементами которой являются проектные офисы, на основе комплексного анализа организационного, информационно-аналитического и документационного обеспечения организационной структуры (проектный офис) как инструмента проектного управления развивающей инфраструктурой университета.

Выдвинуто предположение о том, что проектный офис по развитию квалификаций как ключевой элемент корпоративной системы управления проектами в условиях внедрения национальной системы квалификаций в Республике Саха (Якутия) способен вызвать качественные изменения в образовательной деятельности, развитии человеческого капитала университета при реализации следующих условий:

- определены общие методологические основания и принципы в формировании организационных механизмов и регламентов проектного управления в университете;
 - будут сформированы механизмы и модернизированы регламенты работы проектного офиса как методологической структуры;
 - будут соотнесены и сопряжены требования к качеству образовательных результатов со стороны всех стейкхолдеров: государства, работодателей, ППС университета и обучающихся, структурных подразделений, отвечающих за качество образовательной деятельности, на основании этого будут определяться цели и содержание проектов;
 - будет реализован проектный подход к формированию системы независимой оценки качества образования, сопряженной с основными компонентами НСК РФ, прежде всего – с требованиями профессиональных стандартов, Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части государственно-общественного характера управления системой образования (Глава 12, статья 89.1), в том числе независимой оценки качества образования, общественной и общественно-профессиональной аккредитации (Глава 12, статья 89.2.7); возможности прямого участия работодателей в управлении системой образования посредством проведения процедуры профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных и дополнительных профессиональных программ (Глава 12, статья 96.4), в разработке и утверждении программ профессионального обучения и в проведении квалификационного экзамена на основе установленных профессиональных стандартов (Глава 9, статья 73.8, статья 74.3); учета профессиональных стандартов при формировании содержания дополнительных профессиональных программ (Глава 9, статья 76.9); Федерального закона от 03.07.2016 N 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», методических и рекомендательных документов Национального Совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям;
 - проектная деятельность по выполнению задач, сформулированных Программой развития СВФУ «Приоритет 2030», будет строиться в русле тенденций, методологических оснований и стратегических ориентиров, задаваемых в процессе становления и развития Национальной системы квалификаций РФ;
 - проектная деятельность будет проводиться на основе кластерного взаимодействия и единого инструментария, охватывающего основные показатели и индикаторы развития дополнительного профессионального образования в регионе.
- В единстве с поставленной целью и учитывая состояние изученности темы, поставлены следующие задачи исследования:
- исследование проектного офиса как элемента развивающей инфраструктуры корпоративной системы проектного управления, его функций и задач;
 - анализ организационного, информационно-аналитического и документационного обеспечения деятельности проектного офиса и его значения для репутационного имиджа университета;
 - выявление рисков и проблем, препятствующих внедрению проектных офисов в университете;
 - определение путей решения поставленных проблем;
 - определение ключевых проектов в контексте стратегического развития СВФУ, способствующих формированию имиджа университета, развивающих доверие к СВФУ со стороны работодателей в контексте миссии университета;
 - разработка параметров и ключевых показателей эффективности разработанных организационных механизмов и регламентов развития проектного офиса на основе совокупных нормативно-правовых и институциональных механизмов регулирования спроса

и предложения квалификаций работников на рынке труда, аккумулированных в Национальной системе квалификаций Российской Федерации.

Опытно-экспериментальная работа состояла в реализации проектов Проектного офиса по развитию квалификаций, направленных на решение задач исследования, на базе структурных подразделений Северо-Восточного федерального университета им. М. К. Аммосова.

Теоретическая значимость

Проведено изучение теоретико-методологических и прикладных аспектов формирования эффективных механизмов и регламентов развития корпоративной системы управления проектами, конкретизация терминологии, используемой в сфере проектного управления. Введены в понятийное поле управленческих стратегий в СВФУ и конкретизированы понятия «квалификационно-ориентированная модель подготовки и развития кадров», «инфраструктурно-кластерная региональная модель развития национальной системы квалификаций».

Результаты и обсуждение

Получены следующие **результаты**:

- конкретизированы основные факторы репутационного рейтинга университета и доверия к нему в конкурентной среде;
- обоснованы механизмы формирования развивающей инфраструктуры НСК в университете на основе проектного подхода;
- определен стратегически значимый портфель проектов в соответствии со стратегическими целями университета;
- доработаны и конкретизированы методические подходы по организации проектного управления в СВФУ.

Практическая значимость: выделенный набор «портфеля» проектов может стать основой для успешного достижения отдельных ключевых показателей программы развития.

Значимость исследования также заключается в разработке и внедрении в университете организационных, нормативных, имиджевых механизмов внедрения инструментов национальной системы квалификаций в СВФУ на основе проектного подхода.

Организационно-институциональные: в университете создана развивающая инфраструктура НСК для реализации квалификационно ориентированной модели выпускника: созданы ЭЦ по оценке квалификаций финансового рынка (весь перечень квалификаций ЦОК СПКФР), ЭЦ по оценке квалификаций в сфере образования (3 подуровня квалификации Учитель: 6.1, 6.2, 6.3), при прямом участии СВФУ в регионе созданы ЦОК офисных специалистов (4 квалификации) и ЦОК ФР (15 квалификаций) с экзаменационной площадкой на базе университета. Создан методологический проектный офис для консультационной и методической поддержки структурных подразделений по направлениям проектной работы по внедрению инструментов НСК в деятельность университета (УРПиКП, УЧП, ДОКО, УБУ, ЦОРК). На базе СВФУ созданы Региональные представительства отраслевых Советов по профессиональным квалификациям (СПКФР, СПК ДиАХО), Соглашение с СПК в сфере образования также предполагает представительство; создан и действует Координационный совет СПКФР по региональному развитию.

В систему внутренней аттестации внедряются элементы независимой оценки квалификаций. В ходе реализации совместного проекта СВФУ (Проектный офис, Управление по работе с персоналом и кадровой политике) с Национальным агентством развития квалификаций (2022-2023 уч.г.), ориентированного на развитие кадрового резерва (30 молодых НПР СВФУ), разработана и применена 5-этапная система оценивания soft-, hard-skills: ин-

тервьюирование, бизнес-симуляции, тестирование, практические кейсы, анализ ЛКР и выполнения КРП. Выявлены ресурсный потенциал и основные квалификационные дефициты молодых преподавателей. Проведена пилотная апробация обновленной модели аттестации с применением модели независимой оценки квалификаций (теоретическая часть, практическая часть, независимая внешняя экспертиза) (Проектный офис, Управление по работе с персоналом и кадровой политике) сотрудников Департамента эксплуатации имущественного комплекса СВФУ. Анализ результатов реализованных проектных решений – предмет отдельной статьи.

Нормативные: заключены соглашения о сотрудничестве с Государственным комитетом Республики Саха (Якутия) по занятости населения (инфраструктурный кластер), отраслевыми СПК, предприятиями и организациями; разработаны внутренние локальные документы по организации деятельности проектного офиса и ее регламентации; по сопряжению ПА / ГИА-НОК [18], актуализации образовательных программ для приведения их в соответствие с требованиями профессиональных стандартов, в адрес Департамента по обеспечению качества образования СВФУ внесены предложения по обеспечению для обучающихся возможности как освоения дополнительных профессиональных квалификаций, так и их подтверждения через сопряжение ПА / ГИА с независимой оценкой квалификаций.

Финансовые механизмы не могут реализовываться только университетом, необходимо участие РОИГВ и ФОИГВ в решении таких вопросов, как финансирование пилотного проекта по сопряжению ГИА-НОК, закрепление конкурентного преимущества выпускников, подтвердивших основную профессиональную квалификацию или освоивших дополнительные; определение базового уровня зарплаты в зависимости от уровня подтвержденной квалификации.

Репутационно-имиджевые: сотрудничество с НАРК, отраслевыми СПК, событийные мероприятия (как практические семинары, так и значительные конференционные мероприятия) делают СВФУ узнаваемым, благодаря промежуточным итогам реализации инфраструктурно-кластерной модели регионального развития НСК, а также опыту работы с предприятиями реального сектора по методическому сопровождению внедрения профстандартов (Сахагипрозем, Центр развития ЖКХ и энергоэффективности, Алмазы Анабара, отдельные школы г. Якутска и Горного улуса).

Цифровые инструменты: в 2022 г. в рамках проекта редизайна кадровых стратегий разработана автоматизированная система поддержки принятия управленческих решений – АС ППР СВФУ [19], этот ресурс позволяет проводить комплексную оценку персонала, что апробировано совместно с НАРК (рук. Академии развития квалификаций НАРК Елена Казарина) и участием АНО Университет Иннополис (независимый эксперт, методист ассесмент-центра Рамиля Касимова), внедрить в систему внутренней аттестации элементы НОК. В перспективе АС ППР будет синхронизирована с цифровыми ресурсами СВФУ, что позволит не только выявлять желаемые направления для индивидуальной траектории развития, но и укажет путь к образовательным программам для восполнения квалификационных дефицитов. Лица, принимающие решение, (ЛПР) получают доступ ко всем базам данных, формируемым в системе (оценочные средства, профили участников, экспертов, модераторов, результаты тестов, заключения и протоколы), на основе выбранной квалификации. Как сказано выше, в процессе апробации новой модели на примере аттестации сотрудников ДЭиИК СВФУ одним из этапов стала оценка знаний, требуемых корпоративной культурой СВФУ, а также профессиональное тестирование работников службы охраны труда с участием независимого эксперта – эксперта НОК (Николаев Вячеслав Иванович,

ГБУ РС (Я) «Ресурсный центр социальной защиты «Победа» при Минтруда и социального развития РС (Я)», руководитель Экзаменационного центра центра оценки квалификации СПК СТС АНО «ЦПРиОК»).

Заключение

Достоверность результатов исследования обеспечивается использованием системного подхода; положительными результатами проведенного эксперимента, подтверждается адекватностью конкретных методов исследования, качественным и количественным анализом экспериментальных данных и их проверкой на практике; апробацией результатов исследований в процессе функционирования Проектного офиса по развитию квалификаций СВФУ; практическим подтверждением основных теоретических положений в экспериментальной работе.

Целью национальной системы квалификаций Российской Федерации является формирование современного гибкого механизма кадрового обеспечения прорывного развития Российской Федерации. В этом и проявляется взаимная заинтересованность сфер образования и труда друг в друге.

Северо-Восточный федеральный университет стал одним из пока немногих университетов, интегрирующих механизмы национальной системы профессиональных квалификаций в сферы своей деятельности, включен в пилотный проект Минобрнауки РФ с участием Росособнадзора и АНО НАРК по внедрению механизмов внешней оценки качества образовательных результатов студентов вузов. В январе 2022 г. в СВФУ организован и реализован первый положительный опыт по сопряжению процедур Государственной итоговой аттестации и независимой оценки квалификации для 6 студентов бакалавриата ФЭИ СВФУ: 33,3% успешной сдачи теоретической части НОК, что равнозначно оценке «отлично», 16,6% подтверждения 5-го уровня квалификации «Бухгалтер» (Попова Юлия); в 2023 г. из 18 студентов ФЭИ подтвердили квалификацию уже 72,2%; по педагогическим направлениям, хотя и с другими качественными показателями, обусловленными балльно-критериальной шкалой СПК в сфере образования, подтвердили квалификацию «Учитель, 6.1 уровень» 9 студентов исторического факультета по предметной области «Обществознание» и 4 студента Института информатики и математики по предметной области «Математика». Результаты 2023 г. пополняют базу данных «Профессиональный экзамен для студентов СВФУ: итоги сопряжения ПА / ГИА – НОК» [18].

На базе СВФУ создан Координационный совет по региональному развитию Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка (руководитель – проректор по экономике и инфраструктуре Г. Н. Павлов, член СПКФР), уполномоченный на реализацию практики СВФУ и кейса региональной модели развития НСК в регионах страны.

Основные положения проведенного исследования публиковались в изданиях российской системы научного цитирования РИНЦ, ВАК, а также выносились на обсуждение на республиканских, российских и международных научных конференциях, полученные результаты интеллектуальной деятельности зарегистрированы и имеют государственные Свидетельства.

Литература

1. Доверие как фундаментальная проблема российского высшего образования : монография / Г. Е. Зборовский, П. А. Амбарова, В. С. Каташинских, Н. В. Шаброва, Е. А. Шуклина / под ред. Г. Е. Зборовского. – Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2020. – 382 с.
2. Чоросова, О.М. Вопросы развития дополнительного профессионального образования в условиях внедрения национальной системы квалификаций РФ (на примере федерального университета)

[Электронный ресурс] / О. М. Чоросова, Р. Е. Герасимова, Г. С. Соломонова // Вестник СВФУ. Серия «Педагогика. Психология. Философия». – 2018. – №4(12). – С. 77-83. – URL : <https://elibrary.ru/item.asp?id=36673807>.

3. Национальный стандарт ГОСТ Р 58305-2018 Система менеджмента проектной деятельности. Проектный офис. Дата введения 2019-06-01 [Электронный ресурс]. – URL : <https://docs.cntd.ru/document/1200161839>.

4. Амбарова, П. А. «Старое» и «новое» доверие в высшем образовании / П. А. Амбарова, Г. Е. Зборовский, Н. В. Шаброва // Образование и наука. – 2019. – Том 21. – № 1. – С. 9-36.

5. Barber M., Donnelly K., Rizvi S. An avalanche is coming: Higher education and the revolution ahead. L.: Inst. for Public Policy Research, 2013. 293 p.

6. Курбатова, М.В. Поведение работников вузов в условиях реформирования высшего профессионального образования: Проблема выбора / М. В. Курбатова, Е. С.Каган, Н. Ф. Апарина // Социологические исследования. – 2015. – № 2. – С. 123-134.

7. Лешуков, О.В. Управление региональными системами высшего образования в России: возможные подходы / О. В. Лешуков, М. А. Лисюткин // Университетское управление: практика и анализ. – 2015. – № 6. – С. 29-40.

8. Грудзинский, А. О. Стратегическое управление университетом: от плана к инновационной миссии / А. О. Грудзинский // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – № 1. – С. 9-20.

9. Макеева, В. Г. Офис управления проектами как эффективный инструмент развития коммерческих банков / В. Г. Макеева // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». – 2019. – № 3. – С. 32-42. DOI: 10.28995/2073-6304-2019-3-32-42.

10. Каменских, Н. А. Инструменты смешанного обучения для развития «Проектного офиса» [Электронный ресурс] / Н. А. Каменских // Педагогическое образование и цифровая революция: теоретические и практические аспекты : сборник материалов XI учебно-методической конференции. – Орехово-Зуево : Редакционно-издательский отдел ГГТУ, 2018. – URL : elibrary_32838131_39346902.

11. Сборник кейсов лучших практик опорных университетов России: мат. Межвузовского форума «Опорные университеты – драйверы развития регионов» (13-14 декабря, 2017, г. Белгород, БГТУ им. В.Г. Шухова) [Электронный ресурс]. – URL : <https://www.stu.lipetsk.ru/struct/management/rectorat/first/res/smk/opornyie-universitety/lpov.pdf>.

12. Ермоленко, В. В. Механизмы организационного и документационного обеспечения деятельности проектного офиса инфраструктуры инновационной экосистемы университета [Электронный ресурс] / В. В. Ермоленко, Д. В. Ланская, А. Е. Яковленко // Вестник Академии знаний. – 2019. – №33 (4). – С. 113-122. – URL : elibrary_39422724_28296029.

13. Юрова, О.В. Использование проектного подхода к управлению образовательным процессом при разработке механизмов модернизации образовательной деятельности вуза / О. В. Юрова, А. В. Текин, А. С. Березин // Октябрь. – 2018. – №3(12). – С. 51-57. – URL : elibrary_36688568_78997933.

14. Таболова, Е. М. Методология управления системой сетевых интеграций образовательных организаций и вуза в рамках феномена проектного офиса [Электронный ресурс] / Е. М. Таболова, Л. И. Осечкина, Н. В. Камалова // Вестник Саратовского областного института развития образования. – 2020. – № 4 (24). – С. 155-160. – URL : elibrary_44661846_75817391.

15. Суйкова, О.А. Проектный офис как инструмент реализации проектно-ориентированного управления в профессиональной образовательной организации [Электронный ресурс] / О. А. Суйкова // Инновационное развитие профессионального образования. – 2021. – № 4 (32). – С. 77-84. – URL : elibrary_47474395_54514901.

16. Чуланова, О. Л. Виды проектных офисов и подходы к мотивации проектных команд [Электронный ресурс] / О. Л. Чуланова, Ю. А. Андрейченко, О. Л. Рынгач. – URL : elibrary_47907956_81663491.

17. Чуланова, О. Л., Мотивация и стимулирование кросс-функциональных команд в условиях проектного офиса [Электронный ресурс] / О. Л. Чуланова, В. Р. Юлмухаметова, О. Л. Рынгач. – URL : elibrary_47907960_76655099.

18. База данных «Профессиональный экзамен для студентов СВФУ: итоги сопряжения ПА / ГИА – НОК»: Свидетельство о государственной регистрации базы данных №2022622186. 05.09.2022 / Г. Н. Павлов, Г. С. Соломонова, А. В. Аюрова, Н. Н. Макарова, А. С. Харитоновна, А. П. Соловьева.

19. Автоматизированная система поддержки принятия управленческих решений (АС ППР) «Комплексная оценка персонала: Hard&Soft Skills»: Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2022683886 / Г. Н. Павлов, Н. А. Иванов, Г. С. Соломонова, А. П. Бугаева.

References

1. Doverie kak fundamental'naja problema rossijskogo vysshego obrazovanija : monografija / G. E. Zborovskij, P. A. Ambarova, V. S. Katashinskih, N. V. Shabrova, E. A. Shuklina / pod red. G. E. Zborovskogo. – Ekaterinburg : Gumanitarnyj universitet, 2020. – 382 s.
2. Chorosova O.M., Gerasimova R.E., Solomonova G.S. Voprosy razvitija dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovanija v uslovijah vnedrenija nacional'noj sistemy kvalifikacij RF (na primere federal'nogo universiteta) [Elektronnyj resurs] // Vestnik SVFU. Serija «Pedagogika. Psihologija. Filosofija». 2018. №4(12). S. 77-83. Rezhim dostupa: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36673807>.
3. Nacional'nyj standart GOST R 58305-2018 Sistema menedzhmenta proektnoj dejatel'nosti. Proektnyj ofis. Data vvedenija 2019-06-01 [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://docs.cntd.ru/document/1200161839>.
4. Ambarova P.A., Zborovskij G.E., Shabrova N.V. «Staroe» i «novoe» doverie v vysshem obrazovanii // Obrazovanie i nauka. 2019. Tom 21, № 1. S. 9 – 36.
5. Barber M., Donnelly K., Rizvi S. An avalanche is coming: Higher education and the revolution ahead. L.: Inst. for Public Policy Research, 2013. 293 p.
6. Kurbatova M.V., Kagan E.S., Aparina N.F. Povedenie rabotnikov vuzov v uslovijah reformirovanija vysshego professional'nogo obrazovanija: Problema vybora // Sociologicheskie issledovanija. 2015. № 2. S. 123–134.
7. Leshukov O.V., Lisjutkin M.A. Upravlenie regional'nymi sistemami vysshego obrazovanija v Rossii: vozmozhnye podhody // Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. 2015. № 6. S. 29–40.
8. Grudzinskij A. O. Strategicheskoe upravlenie universitetom: ot plana k innovacionnoj missii // Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. 2004. № 1. S. 9–20.
9. Makeeva V.G. Ofis upravlenija proektami kak jeffektivnyj instrument razvitija kommercheskih bankov // Vestnik RGGU. Serija «Jekonomika. Upravlenie. Pravo». 2019. № 3. S. 32–42. DOI: 10.28995/2073-6304-2019-3-32-42.
10. Kamenskih N.A. Instrumenty smeshannogo obuchenija dlja razvitija «Proektnogo ofisa» [Elektronnyj resurs] // Pedagogicheskoe obrazovanie i cifrovaja revolucija: teoreticheskie i prakticheskie aspekty : sbornik materialov XI uchebno-metodicheskoy konferencii. – Orekhovo-Zuevo: Redakcionno-izdatel'skij otdel GGTU, 2018. – Rezhim dostupa: elibrary_32838131_39346902.
11. Sbornik kejsov luchshih praktik opornyh universitetov Rossii: mat. Mezhevuzovskogo foruma «Opornye universitety – drayvery razvitija regionov» (13-14 dekabnja, 2017, g. Belgorod, BGTU im. V.G. Shuhova) [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <https://www.stu.lipetsk.ru/struct/management/rectorat/pro-first/res/smk/opornye-universitety/lpov.pdf>.
12. Ermolenko V.V., Lanskaja D.V., Jakovlenko A.E. Mehanizmy organizacionnogo i dokumentacionnogo obespechenija dejatel'nosti proektnogo ofisa infrastruktury innovacionnoj jekosistemy universiteta [Elektronnyj resurs] // Vestnik Akademii znanij. – 2019. – №33 (4). – S. 113 – 122. Rezhim dostupa: elibrary_39422724_28296029.
13. Jurova O.V., Tekin A.V., Berezin A.S. Ispol'zovanie proektnogo podhoda k upravleniju obrazovatel'nyh processom pri razrabotke mehanizmov modernizacii obrazovatel'noj dejatel'nosti vuza // Oktjabr'. 2018. №3(12). S. 51 – 57. Rezhim dostupa: elibrary_36688568_78997933.
14. Tabolova E.M., Osechkina L.I., Kamalova N.V. Metodologija upravlenija sistemoj setevyh integracij obrazovatel'nyh organizacij i vuza v ramkah fenomena proektnogo ofisa [Elektronnyj resurs] // Vestnik Saratovskogo oblastnogo instituta razvitija obrazovanija. – 2020. – № 4 (24)– S. 155 – 160. Rezhim dostupa: elibrary_44661846_75817391.
15. Sujkova O.A. Proektnyj ofis kak instrument realizacii proektno-orientirovannogo upravlenija v professional'noj obrazovatel'noj organizacii [Elektronnyj resurs] / O. A. Sujkova // Innovacionnoe razvitie professional'nogo obrazovanija. — 2021. — № 4 (32). — S. 77–84. Rezhim dostupa: elibrary_47474395_54514901.
16. Chulanova O.L., Andrejchenko Ju.A., Ryngach O.L. Vidy proektnyh ofisov i podhody k motivacii proektnyh komand [Elektronnyj resurs] // Rezhim dostupa: elibrary_47907956_81663491.
17. Chulanova O.L., Julmuhametova V.R., Ryngach O.L. Motivacija i stimulirovanie kross-funkcional'nyh komand v uslovijah proektnogo ofisa [Elektronnyj resurs] // Rezhim dostupa: elibrary_47907960_76655099.

18. Baza dannyh «Professional'nyj jezkamen dlja studentov SVFU: itogi soprjazhenija PA / GIA – NOK»: Svidetel'stvo o gosudarstvennoj registracii bazy dannyh №2022622186. 05.09.2022 / Pavlov G.N., Solomonova G.S., Ajurova A.V., Makarova N.N., Haritonova A.S., Solov'eva A.P.

19. Avtomatizirovannaja sistema podderzhki prinjatija upravlencheskih reshenij (ASPPR) «Kompleksnaja ocenka personala: Hard&Soft Skills»: Svidetel'stvo o gosudarstvennoj registracii programmy dlja JeVM № 2022683886 / Pavlov G.N., Ivanov N.A., Solomonova G.S., Bugaeva A.P.

