

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт управления бизнес-процессами и экономики
Кафедра «Экономика и управление бизнес-процессами»

УТВЕРЖДАЮ
И.о. зав. Кафедрой ЭУБП
_____ Васильева З.А.
« ____ » _____ 2018 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Исследование потенциала развития бизнеса в сфере дополнительного
профессионального образования

38.04.02 Менеджмент

38.04.02.07 Управление развитием бизнеса

Научный руководитель _____ канд.экон.наук, доцент Степанова Э.В.

Выпускник _____ Саловарова Ю.Е.

Рецензент _____ канд.экон.наук Шереметова Т.Г.

Красноярск 2018

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт управления бизнес-процессами и экономики
Кафедра «Экономика и управление бизнес-процессами»

УТВЕРЖДАЮ:
И.о. зав. Кафедрой ЭУБП
_____ Руйга И.Р.
«__» _____ 2016 г.

ЗАДАНИЕ
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ
в форме магистерской диссертации

Студентке Саловаровой Юлии Евгеньевне

Группа УБ 16-12М Направление 38.03.02 «Менеджмент»

Тема выпускной квалификационной работы: «Исследование потенциала развития бизнеса в сфере дополнительного профессионального образования»

Утверждена приказом по университету: № 5569/с от 17.04.2018 г.

Руководитель ВКР – Э.В. Степанова, канд. эконом. наук., доцент кафедры «Экономика и управление бизнес-процессами»

Исходные данные для ВКР:

- официальные материалы Федеральной службы государственной статистики, региональных органов власти, справочно-правовых систем;
- информация электронных баз данных, специализированных литературных изданий и глобальной сети Интернет;
- официальная информация о предприятии «Центр бизнес-образования Института управления бизнес-процессами и экономики Сибирского федерального университета (ЦБО ИУБПЭ СФУ)»

Перечень разделов ВКР:

- 1 Исследование системы дополнительного профессионального образования.
- 2 Управленческие аспекты развития бизнеса в сфере дополнительного профессионального образования.
- 3 Разработка методики оценки развития потенциала предприятия в сфере дополнительного профессионального образования.

Перечень графического материала:

- Тема дипломного проекта;
- Цели и задачи;
- Объект исследования;
- Составляющие потенциала;
- Методика оценки потенциала;
- Оценка потенциала;
- Анализ использования массовых открытых онлайн-курсов (МООК);

- Этапы и затраты разработки;
- Эффективность разработки и влияние на изменение потенциала;
- Основные выводы.

Руководитель ВКР _____

Э.В. Степанова

Задание принял к исполнению _____

Ю.Е. Саловарова

«__» _____ 2016 г.

РЕФЕРАТ

Магистерская диссертация на тему «Исследование потенциала развития бизнеса в сфере дополнительного профессионального образования» содержит введение, изложение диссертации в трех главах, список использованных источников, включающий 119 наименований, заключение. Диссертация проиллюстрирована 31 рисунком, 16 таблицами, общий объем диссертационного исследования 99 страниц.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ,
ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА,
НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ.

Магистерская диссертация состоит из введения, трех глав и заключения. В первой главе на основе данных статистики проведен анализ системы дополнительного профессионального образования. Во второй главе исследованы стратегические аспекты управления развитием бизнеса в сфере дополнительного профессионального образования. В третьей главе исследован потенциал развития Центра бизнес-образования СФУ, сформулированы основные положения, выносимые на защиту и обоснована научная новизна и практическая значимость.

Разработана методика оценки потенциала развития предприятия, применительно к деятельности в сфере дополнительного профессионального образования. В результате разработаны рекомендации по повышению потенциала Центра бизнес-образования СФУ и обоснована реализация современных технологий в сфере дополнительного профессионального образования.

Полученные в процессе исследования результаты могут быть применимы для организаций, реализующих обучение по дополнительным профессиональным программам.

ABSTRACT

Master's dissertation on the topic «Research of the potential of business development in the sphere of additional vocational education» contains an introduction, a dissertation is presented in three chapters, a list of sources used, including 119 titles, conclusion. The dissertation is illustrated by 31 pictures, 16 tables, the total volume of the dissertation research is 99 pages.

ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION, TRAINING, PROFESSIONAL RETRAINING, POTENTIAL OF BUSINESS DEVELOPMENT, CONTINUING EDUCATION.

The master's dissertation consists of an introduction, three chapters and a conclusion. In the first chapter we analyzed the system of additional vocational education based on statistics. In the second chapter, we investigated the strategic aspects of managing business development in sphere of additional vocational education. In the third chapter, investigated the development potential of the Center for Business Education of the SFU, formulated the main provisions that were put on the defense and substantiated the scientific novelty and practical significance.

We developed a methodology for assessing the development potential of an enterprise, which can be applied to the activities of organizations in the sphere of additional professional education. As a result, we developed recommendations to increase the potential of the Center for Business Education of the SFU and substantiated the implementation of modern technologies in the sphere of additional professional education.

The results obtained during the research process can be applied to organizations that implement training in additional professional programs.

СОДЕРЖАНИЕ

РЕФЕРАТ	2
ВВЕДЕНИЕ	5
1 Исследование системы дополнительного профессионального образования.....	8
1.1 Исследование рынка по предоставлению дополнительного профессионального образования в России и Красноярском крае	8
1.2 Анализ потребности в дополнительном профессиональном образовании	17
1.3 Исследование зарубежного опыта управления системой дополнительного профессионального образования	25
2 Управленческие аспекты развития бизнеса в сфере дополнительного профессионального образования.....	37
2.1 Нормативно-правовое обеспечение реализации бизнеса в сфере дополнительного профессионального образования	37
2.2 Организационные аспекты реализации бизнеса в сфере дополнительного профессионального-образования.....	43
2.3 Стратегические аспекты управления системой дополнительного профессионального образования.....	52
3 Разработка методики оценки развития потенциала предприятия в сфере дополнительного профессионального образования	62
3.1 Оценка потенциала развития бизнеса в сфере дополнительного профессионального образования.....	62
3.2 Оценка возможности реализации современных технологий обучения для развития потенциала бизнеса в сфере ДПО	70
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	80
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	82

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность диссертационного исследования обусловлена недостаточной разработанностью отдельных прикладных и теоретических аспектов построения эффективной системы управления развитием организации в сфере дополнительного профессионального образования в современных условиях.

В настоящее время становится важной зависимостью всех видов деятельности от качества профессиональной подготовки работников. Полученные знания уже не могут гарантировать специалисту с высшим образованием стабильности успеха в течение всей его трудовой деятельности. Так, постепенно образовалось направление развития непрерывного образования в течение жизни. От сложившегося стереотипа «образование на всю жизнь» общество переходит к позиции «образование через всю жизнь». Исчезает традиционное деление активной жизни человека на период профессиональной деятельности и учебы, возникает необходимость перехода к дополнительному профессиональному образованию в течение жизни.

Одной из самых важных задач для управленческого персонала организаций является обеспечение непрерывного развития и выживаемости своих организаций. Такая задача стоит и перед центрами дополнительного профессионального образования.

С переходом к рыночным отношениям значительно изменились условия деятельности системы дополнительного профессионального образования. Прежде всего, сформировался рынок услуг в сфере дополнительного профессионального образования, где действует большое число организаций различных форм собственности, на основании чего создается сильная конкуренция. В данных условиях максимальный учет влияния факторов внешней среды на деятельность центров дополнительного профессионального образования, а также выбор стратегии управления, представляет важность для обеспечения их успешного развития и выживания.

Заинтересованность общества в эффективной системе ДПО определяет ее место и роль в политике государства в отношении развития человеческих ресурсов. При этом внимание ориентировано на тенденции рынка труда, возрастающие потребности производства, реального сектора экономики, непромышленной сферы в квалифицированных кадрах специалистов, руководителей, а также рабочих и обучение безработных граждан.

Таким образом, дополнительное профессиональное образование выступает в качестве одного из эффективных способов осуществления принципа непрерывности. Теоретическое значение диссертационного исследования обусловлено развитием и становлением в нынешней системе непрерывного образования социального института дополнительного профессионального образования.

Данный компонент института образования нашел свое отражение в трудах таких авторов, как М.И. Магуры, М.В. Курбатовой, Е.Я. Бутко, И.А. Мосичевой и других. По проблемам образования взрослых существует значительное число публикаций у Т.Г. Браже, С.И. Змеева, Н.Н. Васягиной, В.П. Зинченко и других.

Среди отечественных исследователей проблемы непрерывного образования взрослых рассматривают: А.А. Вербицкий, В.Г. Онушкин, С.Г. Вершловский, Г.А. Ключарев, А.П. Владиславлев, Е.И. Огарев и др.

Методическое и научное обеспечение концепции непрерывного профессионального образования содержится в исследованиях С. Я. Батышева, А.П. Беляевой, В.С. Леднева, Т.Ю. Ломакиной, О.В. Купцова, А.М. Митиной, А.М. Новикова и др.

Однако в работах вышеуказанных авторов исследуются и анализируются лишь отдельные модели или аспекты дополнительного профессионального образования.

Объектом исследования является Центр бизнес-образования Сибирского федерального университета, который осуществляет деятельность по предоставлению образовательных услуг в сфере дополнительного профессионального образования.

Предметом исследования выступает потенциал развития бизнеса в сфере дополнительного профессионального образования.

Целью данной работы является: исследование потенциала развития бизнеса в сфере дополнительного профессионального образования.

Задачи исследования:

– провести анализ рынка по предоставлению дополнительного профессионального образования (Россия, регион);

– провести анализ потребности населения в дополнительном профессиональном образовании;

– изучить и проанализировать зарубежный опыт управления системой дополнительного профессионального образования

– рассмотреть нормативно-правовое обеспечение реализации бизнеса в сфере дополнительного профессионального образования;

– рассмотреть организационные аспекты реализации бизнеса в сфере дополнительного профессионального образования;

– рассмотреть стратегические аспекты управления системой дополнительного профессионального образования;

– провести оценку потенциала развития бизнеса в сфере дополнительного профессионального образования;

– дать оценку возможности реализации современных технологий обучения для развития потенциала предприятия.

1 Исследование системы дополнительного профессионального образования

1.1 Исследование рынка по предоставлению дополнительного профессионального образования в России и Красноярском крае

Образовательные услуги, как и любые товары, реализуются на рынке, который представляет собой совокупность связей между потенциальным и существующими потребителями и производителями, объединенными в пределах действующей системы образования.

Рынок образовательных услуг – это рынок, на котором взаимодействуют спрос на образовательные услуги со стороны основных хозяйствующих субъектов (отдельных личностей, государства, организаций и предприятий, домохозяйств) и их предложение различными образовательными учреждениями [20]. Помимо потребителей и производителей образовательных услуг в круг участников рыночных отношений в сфере ДПО входят: органы регистрации, органы лицензирования и аккредитации образовательных центров, службы занятости, биржи труда, различные ассоциации образовательных учреждений и предприятий, специализированные образовательные центры, образовательные фонды, и др. Выделенные субъекты оказывают влияние на эффективное продвижение образовательных услуг на рынке и выполняют такие функции, как консультирование, информирование, ресурсная поддержка образования и организация сбыта образовательных услуг.

Российский рынок дополнительных профессиональных образовательных услуг в 90-х годах прошлого столетия начал свое формирование, когда образовались не только первые негосударственные учебные заведения, которые предоставляли на коммерческой основе услуги образования, но и начали образовываться различные тренинг-центры, бизнес-школы, учебные ассоциации и т.д. По-прежнему рынок дополнительного профессионального образования находится в процессе своего развития и становления.

Система ДПО, в отличие от базового образования в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, адекватно и быстро реагирует на изменения рынка труда, при этом решая задачи, которые связаны с исследованием и прогнозированием рынка в качественном и количественном отношении, выходя за рамки чисто образовательной деятельности. Отличием программ повышения квалификации является их краткосрочность, ориентированность на конкретного заказчика и готовность оперативно ответить на требования рынка [1].

Согласно современным оценкам, интенсивное технологическое развитие каждые пять лет удваивает общий объем информации, обновляя ежегодно 5 процентов теоретических и 20 – профессиональных знаний [21]. При этих условиях непрерывное образование и дополнительное профессиональное как его элемент способствуют росту востребованности специалиста и развитию профессиональной культуры.

Таким образом, тенденции развития современной экономики требуют специалистов нового уровня, которые адаптированы к новым технологиям и условиям, мобильны, постоянно совершенствующие свои профессиональные навыки. Система ДПО должна быстро реагировать на потребности работодателей и населения и предлагать различные образовательные услуги по опережающему обучению, формированию инновационного мышления и востребованных профессиональных компетенций. Решению этой задачи содействует комплексное изучение конъюнктуры Российского и регионального рынка дополнительного профессионального образования [2].

Рынок ДПО можно оценить с помощью такого показателя, как число работников, прошедших курсы повышения квалификации/переподготовки. В таблице 1 представлена численность по программам дополнительного профессионального образования (профессиональная переподготовка, повышение квалификации, стажировка), в таблице 2 по категориям персонала (руководители, специалисты, рабочие, другие).

Таблица 1 – Численность работников, получивших ДПО в 2015 г.

	Всего, чел	В том числе по программам				Обучены за рубежом
		профессиональной переподготовки		повышения квалификации		
		всего	стажировка	всего	стажировка	
Российская федерация	2 140 056	258 308	21 838	2 171 369	39 987	10 357
Красноярский край	55 275	2 828	239	52 538	548	137

Таблица 2 – Численность работников, получивших ДПО в 2016 г.

	Всего, чел	В том числе по программам				Обучены за рубежом
		профессиональной переподготовки		повышения квалификации		
		всего	стажировка	всего	стажировка	
Российская федерация	2 832 351	424 573	33 403	2 479 216	42 069	6 691
Красноярский край	70 868	6 998	235	66 916	971	36

Исходя из данных таблицы 1 и таблицы 2 можно проанализировать изменение показателя с 2015 по 2016 год для России (рисунок 1) и Красноярского Края (рисунок 2).

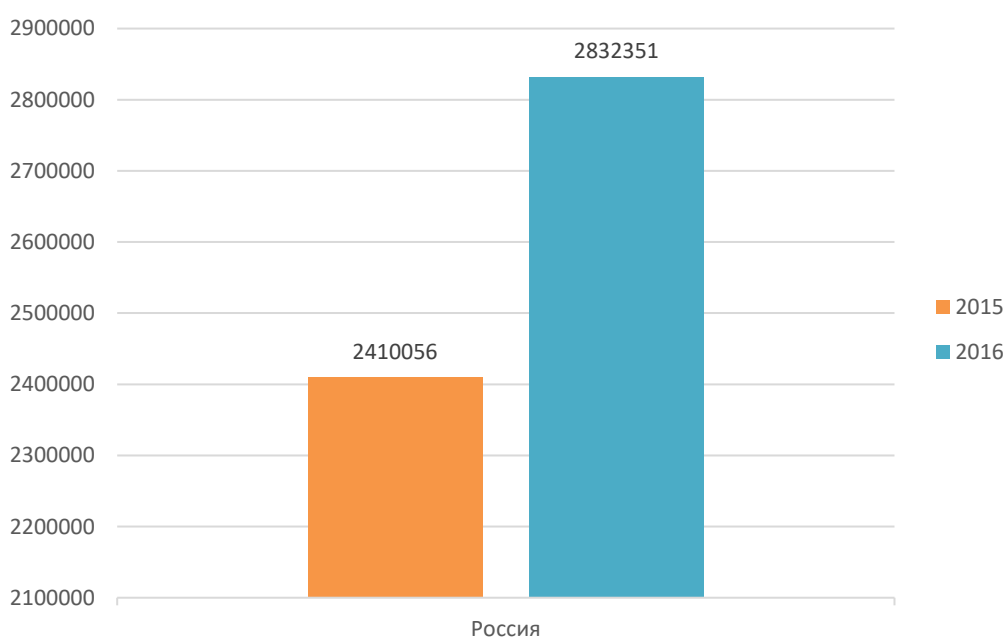


Рисунок 1 – Численность работников, получивших ДПО 2015-2016 гг., чел

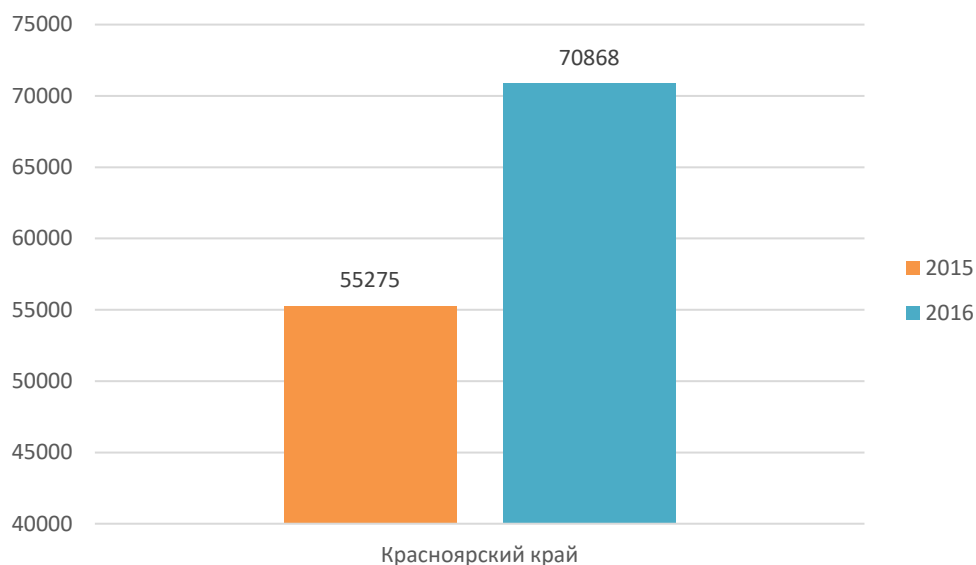


Рисунок 2 – Численность работников, получивших ДПО 2015-2016 гг., чел

Как в целом по России, так и в отдельном регионе, можем наблюдать значительный рост показателя.

Таблица 3 – Численность работников по категориям персонала, получивших ДПО в 2015 г.

	Всего, чел	В том числе по категориям персонала			
		руководители	специалисты	другие служащие	рабочие
Российская федерация	2 410 056	460 576	1 630 693	61 934	256 853
Красноярский край	55 275	11 928	43 347	-	-

Таблица 4 – Численность работников по категориям персонала, получивших ДПО в 2016 г.

	Всего, чел	В том числе по категориям персонала			
		руководители	специалисты	другие служащие	рабочие
Российская федерация	2 832 351	542 309	1 852 228	82 597	355 217
Красноярский край	70 868	16 015	46 838	1 935	6 080

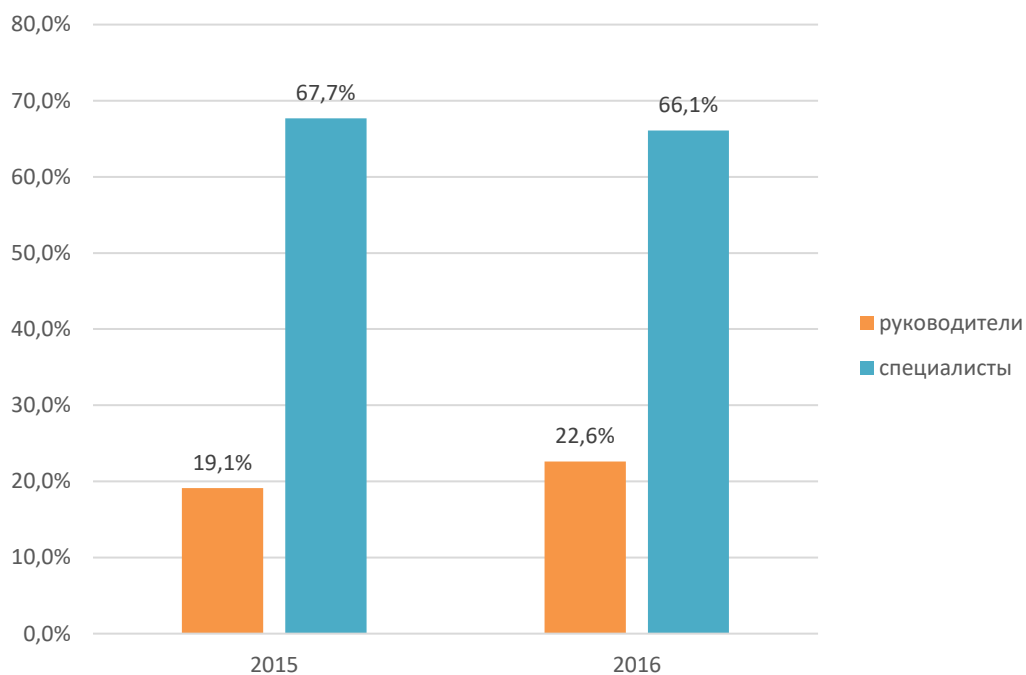


Рисунок 3 – Численность работников по категориям персонала, получивших ДПО в России 2015-2016 гг., %

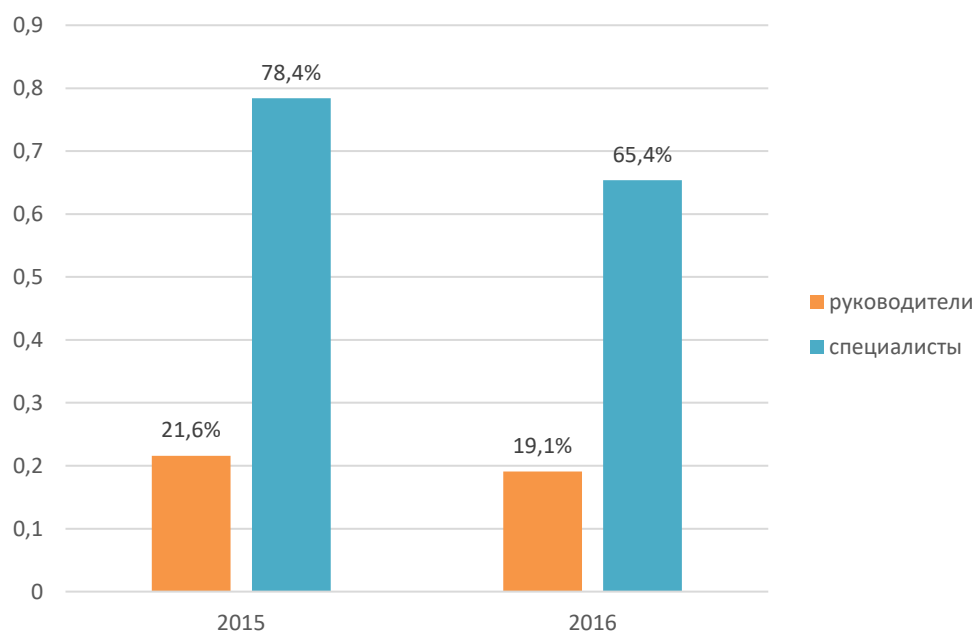


Рисунок 4 – Численность работников по категориям персонала, получивших ДПО в Красноярском крае 2015-2016 гг., %

Исходя из рисунка 3 видим относительно 2015 года в 2016 году по России рост численности руководителей и снижение специалистов, получивших

образование по программам ДПО. В регионе напротив наблюдается обратная ситуация для показателя численности руководителей.

Распределение суммарной численности лиц, обученных по всем видам ДПП по федеральным округам Российской Федерации, демонстрируется на рисунке 5.

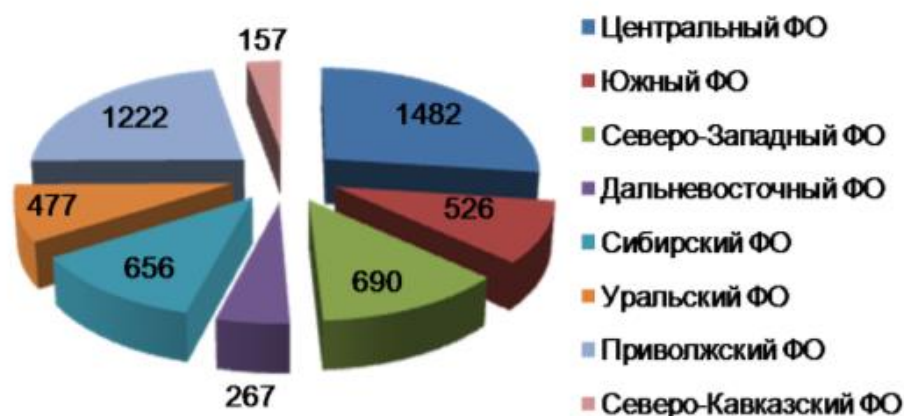


Рисунок 5 – Распределение лиц, обученных по ДПП в 2016 г., по федеральным округам РФ, тыс. чел.

Наиболее интенсивно обучение по ДПП в 2016 году производилось на базе образовательных организаций Центрального (1482 тыс. чел. или 27%), Приволжского (1222 тыс. чел., 22.3%), Северо-Западного (690 тыс. чел., 12.6%) и Сибирского (656 тыс. чел., 12%) федеральных округов [22].

Рост востребованности программ дополнительного профессионального образования за последние несколько лет обусловлен несколькими факторами:

- Руководители организаций заинтересованы в профессиональной переподготовке и повышении квалификации своих сотрудников, поскольку это обеспечивает конкурентоспособность организации.

- Сами работники рассматривают повышение своей квалификации как одно из определяющих условий построения карьеры и профессионального роста. Если раньше базовое высшее образование гарантировало занятость, то сейчас оно воспринимается как основа для последующего повышения навыков.

– В условиях изменения структуры рынка труда и сокращения рабочих мест, многие специалисты рассматривают профессиональную переподготовку как единственно возможный способ найти новую нишу в сегменте востребованных профессий [3].

В настоящее время в России отсутствует полноценная статистическая картина в сфере дополнительного профессионального образования, которая позволила бы провести полный анализ развития данной ступени образования.

Чтобы оценить количество организаций, реализующих обучение по программам дополнительного профессионального образования в городе Красноярске, мы использовали данные системы «ДубльГИС». Результаты представлены на рисунке 6.



Рисунок 6 – Число организаций доп. образования в Красноярске, ед.

На сегодняшний день по запросу «повышение квалификации, профессиональная переподготовка» представлено 142 организации. В категории «обучение бизнес профессиям» – 34 организации (менеджер по персоналу, бухгалтер, логист и др.), 33 организации обучают по рабочим специальностям (автослесарь, сварщик и т.п.). Более 100 организаций занимаются

консалтинговыми услугами (юридическими, бухгалтерскими) и проведением семинаров личностного роста (психологических, оздоровительных).

В настоящее время одним из приоритетных направлений развития российского образования является развитие системы дополнительного профессионального образования, которое диктуется потребностями общества:

1) в повышении качества дополнительного профессионального образования в Российской Федерации;

2) в необходимости приведения нормативно-правовой базы российского образования в единую комплексную систему;

3) в превращении системы дополнительного профессионального образования в один из мощных факторов, позволяющих модернизировать социальную сферу и ускорять структурное реформирование производства;

4) в подготовке кадров высшей квалификации, соответствующих потребностям реального сектора экономики и обеспечивающих развитие приоритетных направлений науки и техники;

5) создания условий для участия образовательных учреждений системы дополнительного профессионального образования в международных образовательных проектах [1].

В сфере дополнительного образования можно выделить следующие тенденции:

– Современное общество отличает достаточно быстрое устаревание информации, в следствие этого происходит обесценивание специальных профессиональных знаний, поэтому появляется необходимость возобновления профессионального образования. Средняя норма времени обновления прикладных, а во многом и базовых, профессиональных знаний в технологически продвинутых отраслях составляет 3–5 лет, на протяжении которых обесценивается до трети специальных знаний работника. Таким образом, в течение активной деятельности человеку следует возобновлять свое профессиональное образование около трех-четырёх раз, что является причиной

возникновения спроса на продолжающееся и последующее образование. Эта тенденция проявляется в концепции непрерывного образования.

– В настоящее время среди производственных средств наемный труд и знания выступают как одни из самых дорогих. Трансформация структуры экономики, активное развитие среднего и малого бизнеса привели к необходимости совмещения нескольких функций в одном лице, (например, менеджера и технолога, менеджера и бухгалтера и проч.). Поэтому в современном мире при динамично изменяющихся внешних условиях деятельности, специалист должен иметь достаточно разностороннюю подготовку, либо должен быть специалистом-универсалом, то есть владеть несколькими специальностями. Следует отметить, что парадигма узкого специалиста в системе образования постепенно вытесняется парадигмой профессионала, ориентированного не столько на реализацию должностных инструкций, сколько на достижение конкретных целей путем использования широкого арсенала методических и инструментальных средств [23].

– Третья тенденция связана с проблемой невостребованности на рынке труда тех или иных специалистов, в том числе после окончания высших учебных заведений. В этой связи для работодателя важную роль начинает представлять такой критерий как готовность и способность к дальнейшему профессиональному обучению.

Обозначенные выше тенденции дают основание к повышению значимости ДПО в современном обществе, поскольку система дополнительного образования занимает специфическое положение – с одной стороны, образовательные услуги ориентированы на получение индивидом необходимых профессиональных знаний в сжатые сроки на определенных условиях, с другой стороны, образовательные программы формируются с учетом потребностей рынка труда.

Современные условия требуют новых подходов к организации самой системы ДПО. Наблюдается тенденция приближения к потребителю путем выполнения социального заказа государства в целом и отдельных предприятий, работы с территориальными органами Федеральной государственной службы

занятости населения, участия в совместных образовательных проектах, в том числе и международных, развития сотрудничества с другими странами, проведения маркетинговых исследований для максимально полного удовлетворения интересов работодателей и запросов потребителей образовательных услуг [4].

Таким образом, дополнительное профессиональное образование представляет возможность своевременно и гибко получать необходимые компетенции. Поэтому на рынке по предоставлению образовательных услуг в сфере ДПО отмечаются положительные тенденции. Для того, чтобы предложение соответствовало спросу на дополнительное профессиональное образование необходимо проводить постоянную оценку потребности населения.

1.2 Анализ потребности в дополнительном профессиональном образовании

Потребителем образовательных услуг дополнительного профессионального образования является, как каждый отдельно взятый специалист, так и организация в лице работодателя, который заинтересован в обучении своего персонала.

В рамках анализа потребности населения в дополнительном профессиональном образовании мы использовали данные опросов мониторинга экономики образования, проводимые Национальным исследовательским университетом Высшей школы экономики.

По результатам опросов взрослого населения наиболее активно развивают свои профессиональные знания и навыки лица в возрасте от 31 до 45 лет (38,8%) и старше 45 лет (32,6%). Доля молодых людей (младше 25 лет), вовлеченных в этот процесс, существенно ниже – 9,7% (рисунок 7).

Полученные результаты могут быть обусловлены тем, что знания, полученные совсем недавно, еще не требуют активного обновления. Однако с

возрастом осознание необходимости уделять этому вопросу больше внимания растет: в возрастной группе 25 – 30 лет доля обучившихся составила 18,9%.

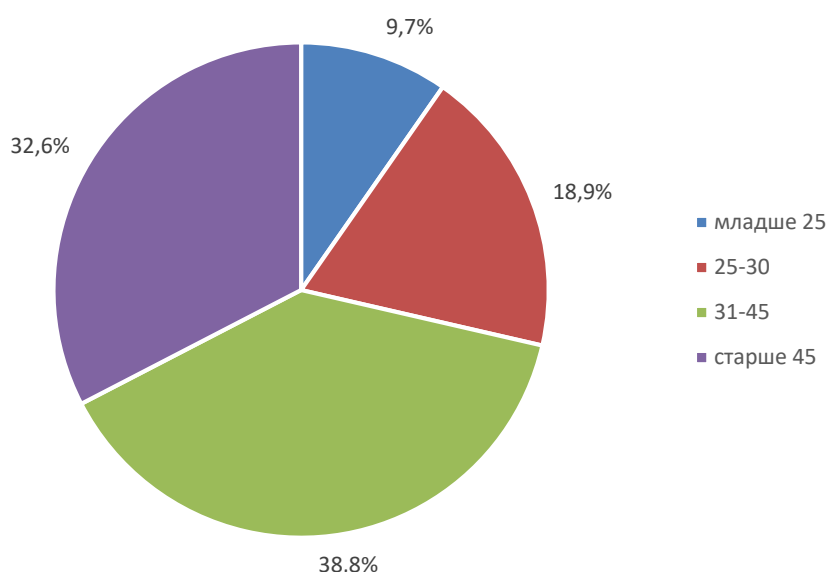


Рисунок 7 – Результаты опроса ВШЭ (доля участия в непрерывном образовании по возрасту, %)

Для оценки потребностей населения в дополнительном образовании предварительно рассмотрели насколько соответствуют специальности, профессии, обозначенные в дипломах, текущей занятости респондентов, а также оценили достаточность знаний и навыков, полученных обследуемыми в ходе обучения.

Согласно опросу 2016 года [5] у большинства (53% респондентов) нынешняя работа соответствует полученной специальности, профессии (рисунок 8). Вместе с тем 39% работают не по специальности, профессии согласно диплому, в т. ч. более 25% считают, что их текущая работа абсолютно не совпадает с полученной ими специальностью, профессией.

Похожее распределение мнений было также зафиксировано в предыдущем опросе 2015 г [5]. Чем выше уровень полученного образования, тем чаще содержание нынешней работы респондентов совпадает со специальностью, профессией, указанной в дипломе. Так, 64% респондентов с высшим

образованием, 54% со средним профессиональным образованием и не более 43% респондентов со средним профессиональным образованием работают в соответствии с полученной специальностью, профессией.

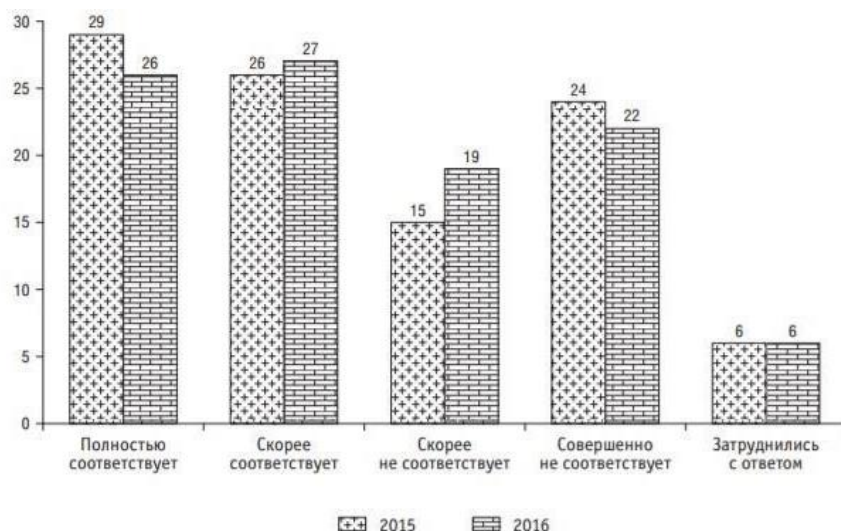


Рисунок 8 – Результаты опроса на соответствие образования работе, %

Хотя у значительной доли опрошенных работа не связана со специальностью или профессией по диплому, наблюдается довольно высокий процент тех, кто в целом удовлетворен знаниями, полученными во время основного профессионального образования (рисунок 9).

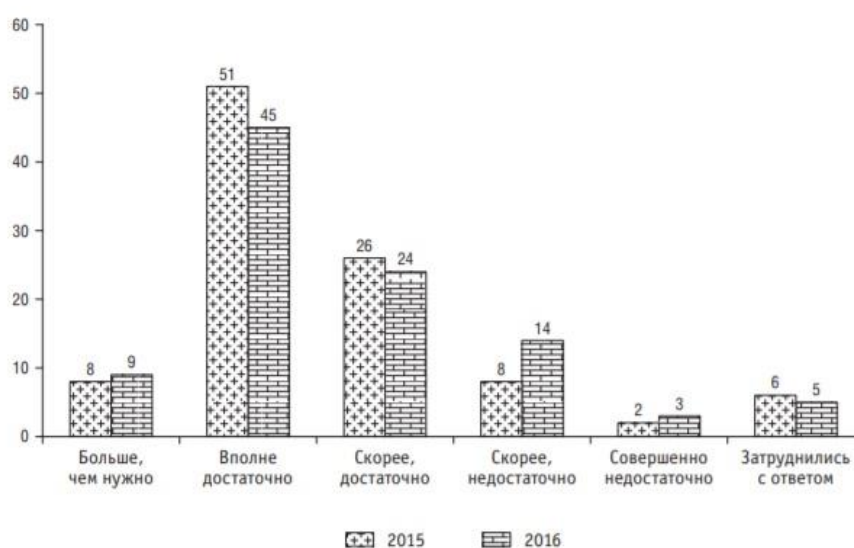


Рисунок 9 – Результаты опроса «Достаточно ли полученных знаний для профессиональной деятельности», %

Их число составило 78% в 2016 году, что несколько ниже значения 2015 г., когда 85% отмечали, что в целом им достаточно полученных во время учебы знаний. Тем не менее, по-прежнему меньшинство ($\leq 17\%$ респондентов) признают, что им не хватает полученных знаний, полученных в образовательных организациях для нынешней профессиональной деятельности. Причем оценка достаточности полученных знаний не зависит от того, работает респондент по специальности, профессии или нет.

Что касается анализа потребности со стороны организаций, то большинство компаний организовали внутрифирменное обучение, используя собственные структуры и ресурсы. Финансировали его почти 34% предприятий, организовавших какую-либо подготовку работников. При этом примерно у 30% опрошенных существует собственная учебная инфраструктура, в частности у 12% компаний есть свой учебный центр, а на 17% – учебные курсы.

Вместе с тем значительная группа компаний обращается к внешним партнерам для организации эффективного обучения. Обучение сотрудников вне своей компании финансировали 40% отечественных компаний, участвовавших в опросе 2015 г (рисунок 10).

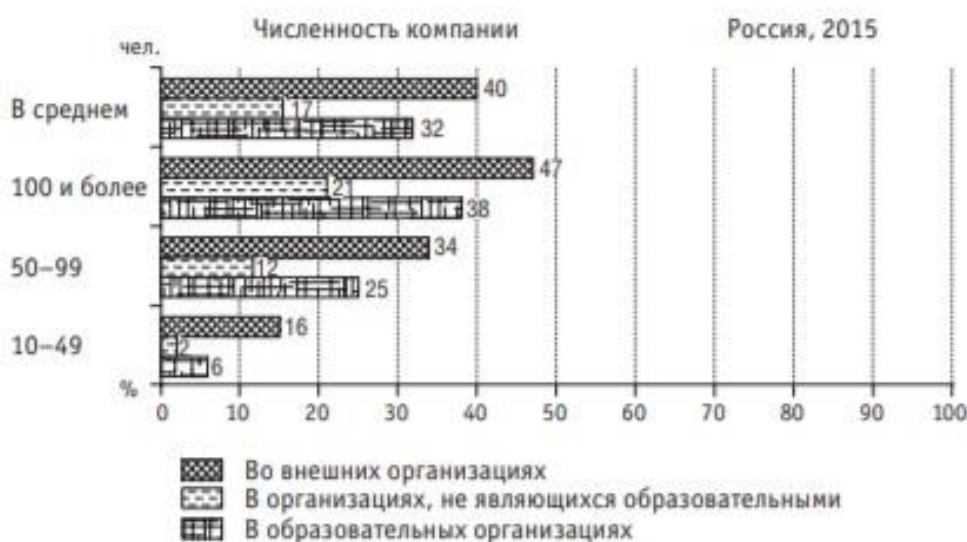


Рисунок 10 – Распространенность обучения сотрудников вне организации в зависимости от ее размера, %

И если российские компании все же обращались к другим организациям для обучения сотрудников, то существенно реже в этих вопросах взаимодействовали с организациями, не являющимися образовательными (например, компаниями-партнерами, кадровыми агентствами, консалтинговыми, тренинговыми компаниями, др.). В среднем 17% российских компаний обучали работников в организациях, не являющихся образовательными.

В 2015 году в России обучение прошли в среднем примерно 35% работников в компаниях, организовавших подготовку персонала. [24].

Чаще всего российские компании, обращаясь в образовательные организации, оплачивали обучение по дополнительным профессиональным программам – 37% компаний, финансировавших обучение (рисунок 11). Существенно реже финансировали обучение по программам высшего образования – 25% компаний, выделявших средства на обучение работников, по программам среднего профессионального образования – 21%.

В целом за 2015 г. заметно выросла потребность в повышении квалификации рабочих. Если в 2014 г. 12,5% кадровиков считали, что большинство рабочих их предприятий нуждаются в дополнительном образовании, то в 2015 г. такое мнение выразили 23% респондентов [25].

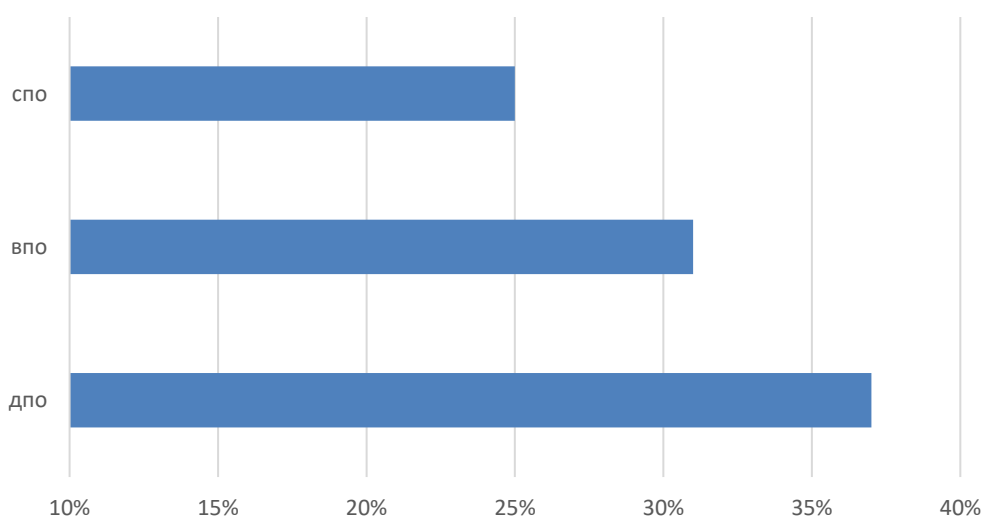


Рисунок 11 – Доля финансирования обучения по видам образования, %

Несмотря на то, что в большинстве организаций в дополнительном образовании нуждается меньшинство рабочих, специалистов и менеджеров, потребность в дополнительном образовании все же довольно высокая.

Чем выше уровень конкурентоспособности организации, тем более высокие требования предъявляются к сотрудникам, растет потребность в повышении их квалификации. Чем лучше положение отрасли, тем более высокие требования предъявляются к сотрудникам и тем выше потребность в переучивании.

Если рассматривать виды образовательных услуг, то заметно выше интерес в сфере дополнительного образования (рисунок 12).

Наиболее распространенным видом дополнительного образования выступают программы профессиональной переподготовки, повышения квалификации для имеющих или получающих высшее или среднее профессиональное образование, а также, повышения квалификации, профессиональной переподготовки по рабочим профессиям, курсы для получения новой профессии: в совокупности на них обучались 5% опрошенных в возрасте от 25 до 64 лет включительно.

Дополнительное образование	2014	2015	2016
Вуз по программе второго высшего образования или магистратура по другому профилю	0.5	0.9	1.1
Курсы повышения квалификации (в 2016 г. – программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки для имеющих/получающих высшее или среднее профессиональное образование)	5.4	4.5	3.3
Профессиональные конференции, семинары, тренинги на регулярной основе	3.9	2.2	3
Единовременные (разовые) профессиональные лекции, конференции, семинары, тренинги	3.7	1.4	2.1
Курсы по обучению любым любительским занятиям, не связанным с работой (языковые курсы, бухгалтерские курсы, компьютерные курсы, обучение рисованию, музыке, танцам, вязанию и т. д.)	1.5	1.3	1.6
Профессиональные курсы (для получения новой профессии) (в 2016 г. – программы профессиональной переподготовки, повышения квалификации по рабочим профессиям, курсы для получения новой профессии)	0.7	0.5	2
Частные уроки с преподавателем, инструктором	0.6	0.3	0.5
МВА	0.2	0.3	0.3
Стажировка	0.5	0.7	1.8
Обучение на рабочем месте в форме наставничества	1.3	1	1.5
Курсы целевого назначения (обучение для изучения новой техники, технологии, компьютерных программ, материалов, трудового законодательства и т. п.)	1.4	1.4	2
Курсы обучения управлению транспортными средствами различных категорий	-	1.5	1
Обучение технике безопасности, пожарной безопасности, на курсах по гражданской обороне, охране труда и т. п.	-	1.1	2.1

Рисунок 12 – Участие в дополнительном образовании взрослого населения в 2014-2016 гг., %

В рамках дополнительного образования в числе основных остаются и такие учебные мероприятия, как профессиональные конференции, семинары, тренинги: за последние 12 месяцев их посещали 4% опрошенных в возрасте от 25 до 64 лет включительно. Кроме того, повышали свои профессиональные компетенции, навыки с помощью стажировок около 2%; на курсах целевого назначения (изучение новой техники, технологии, компьютерных программ, др.) – 2%; обучаясь на рабочем месте под руководством наставников – еще 1,5%.

В течение ближайших 12 месяцев планируют пройти какое-либо обучение или получить образование 8% опрошенных в возрасте от 25 до 64 лет включительно. Чаще об этих планах сообщали более молодые респонденты – до 14%.

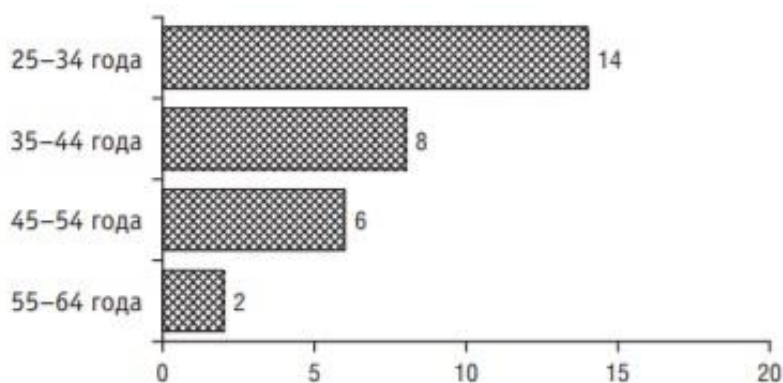


Рисунок 13 – Результаты опроса о планах пройти обучение в течение 12 месяцев, %

Потребность в обучении может быть обусловлена следующими факторами:

- желание сменить вид деятельности, профессию в связи с невостребованностью существующей или потребностью получить профессию, в большей степени соответствующей способностям индивидуума;
- получение квалификации по профилю реально выполняемой работы;
- повышение уровня знаний, умений, навыков по направлению основной квалификации специалиста;

- переподготовка незанятого населения по направлениям центров занятости;
- дополнительная профессиональная подготовка (доводка) специалистов, имеющих образование уровня бакалавриата;
- системное изучение новейших достижений технологий, методов, техники в интересующей области деятельности;
- подготовка к сдаче экзамена в центрах сертификации квалификаций.

Актуальной на сегодняшний день является переподготовка специалистов с высшим образованием, получивших определенную квалификацию достаточно давно, и которая перестала быть востребованной на рынке труда. Если в 1990-е годы основными потребителями такого обучения были инженерно-технические и научные работники советского периода, а также уволенные в запас офицеры, то сейчас преобладают специалисты гуманитарных направлений, получившие образование в 1990-е годы и др. Достаточно актуальными могут быть программы для специалистов, занимающих высокие должности в различных отраслях и областях деятельности с целью углубления знаний и развития умений по различным аспектам деятельности.

Таким образом, максимальный охват взрослого населения обучением в РФ достигается в возрасте 25-49 лет, после 50 идет резкое снижение. Уровень охвата населения непрерывным образованием остается достаточно низким – около 17-20% от числа работающего населения в возрасте 25-64 лет. Это в 2 раза ниже, чем в странах Европейского союза (40,2%), и почти в 3 раза, чем в странах Организации экономического сотрудничества и развития (52%) [26]

Основными предпосылками необходимости перехода к непрерывному образованию и непрерывной генерации нового знания в современном мире стало:

- быстрое устаревание знаний, навыков и умений, которым через каждые несколько лет необходимо обновление;
- изменение в сфере труда и занятости, требующие от работников периодической смены профессии и соответствующего переобучения.

Модернизация социально-экономических систем ставит все новые требования к профессиональной деятельности специалиста, что приводит к необходимости постоянно обновлять накопленные знания, профессиональные умения и навыки. Потребность в дополнительном профессиональном образовании растет со стороны занятых в приоритетных и быстроразвивающихся отраслях экономики. Основной мотивацией получения ДПО является желание укрепиться на рабочем месте. Низкая конкуренция на рынке труда снижает стимулы для получения ДПО.

Исходя из оценки потребности населения, можно сделать вывод о том, что спрос на обучение по программам дополнительного образования увеличивается. Чтобы тенденция сохранялась, российские компании стремятся ориентироваться на зарубежный опыт управления системой ДПО.

1.3 Исследование зарубежного опыта управления системой дополнительного профессионального образования

В теории и практике западных стран значительное число ученых и исследователей отмечали постоянный характер процесса образования, сопровождающего всю человеческую жизнь. Многие зарубежные ученые и философы Э. Фауре, Дж. Боуэн, П. Джарвис, Е. Дюркгейм, Дж. Филда, П. Хобсон, Р. Пирс, А. Роджерс, Дж. Дьюи и другие считали, что образование не имеет границ и является непрерывным, изменяющимся процессом реконструирования, преобразования и развития в соответствии с изменениями, происходящими в обществе [6].

В основе теории западноевропейского дополнительного профессионального образования лежат следующие концепции: «обучение в течение всей жизни» – «lifelong learning» (Роберт Пирс), непрерывное образование (Джон Дьюи), «образование взрослых» – «adult education», «продолженное образование» – «continuing education» (Ф. Томас, Х. Торстен), возобновляемое образование – «recurrent education», которое включает в себя

девять принципов образовательных систем в будущем: адаптивность, контекстность, разнообразие, эффективность, равенство, участие, персонализация, качество, единство.

Широкое толкование термина «образование в течение всей жизни» несет тот же смысл, что и определение «непрерывное образование», принятое в России несмотря на то, что у нас термин появился гораздо позднее. Образование в течение всей жизни представляет образовательную систему как единое целое, которая содержит в себе различные формы образования: формальное, неформальное, неофициальное, а также интеграция и четкое разделение этих ступеней и форм образования по горизонтали и вертикали.

Высшая школа экономики проводила специальный опрос населения. В результате были получены основные индикаторы участия взрослого населения России в непрерывном образовании. На рисунке 14 представлены данные опроса, сопоставимые с зарубежными оценками.

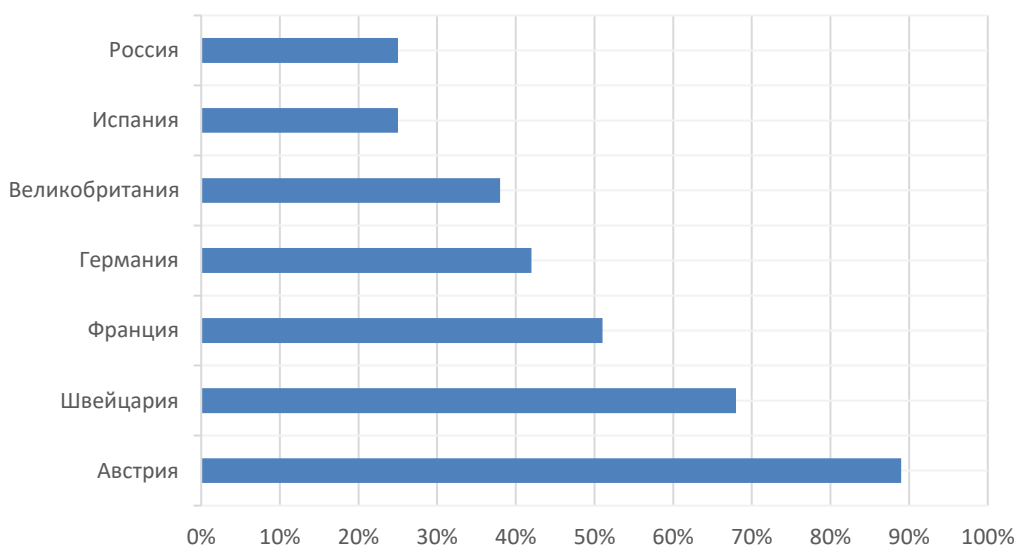


Рисунок 14 – Участие населения в непрерывном образовании по странам, %

На рисунке 14 видим, что Россия в этом вопросе далека от лидерских позиций. Показатель участия населения составил 25%. В Австрии 89%, Швейцарии 68%, Франции 51%, Германии 42%, Великобритании 38%, Испании 25%. [7]. Исходя из данной оценки, целесообразно рассмотрение опыта

реализации систем и форм организации ДПО, успешно функционирующих за рубежом.

Образовательная система Австрии, как и в России, подчиняется не только общеевропейским законам, но и традиционно австрийским, которые эффективно функционируют уже больше полувека и представлены тремя ступенями образования. Эффективность проявляется самым низким уровнем безработицы среди молодежи стран Европы, самого низкого процента бросивших учебу до получения диплома. Практически все, кто заканчивает учебное заведение и успешно защищает диплом, работают по профессии [8].

Образовательная структура Австрии и тот факт, что большая часть населения предпочитает общеобразовательному образованию профессиональное обучение, определяют потребность в большом количестве курсов повышения профессиональной квалификации, а также в хорошем качестве данных курсов. Для австрийской системы образования характерно разнообразие учебных заведений, предлагающих курсы повышения квалификации как государственных, так и коммерческих.

Крупнейшими организациями в Австрии, предоставляющими курсы повышения профессиональной квалификации, являются:

- IBW – исследовательский институт образования в сфере австрийской экономики;
- WIFI – институт экономического развития Австрии;
- Quality Austria – сертификация, обучение и аттестация персонала.

Quality Austria как организация по обучению существует в Австрии с 1960-х годов. В настоящий момент предлагает более 60 различных курсов. Организация аккредитована на проведение сертификации персонала в соответствии с международным стандартом [9]. Ежегодно на курсах обучаются от 7000 до 7500 человек.

В качестве основных особенностей системы образования в Швейцарии выступают: разнообразие, широкая свобода выбора и гибкость. Существуют различные возможности получения образования или профессиональной

подготовки, а также доступа к различным типам учебных программ и школ в Швейцарии.

Правительство Швейцарии несет ответственность за образование на кантональном и на федеральном уровне. Обязательное образование финансируется и управляется местными муниципалитетами и кантонами. В пост-обязательном образовании федеральные власти и кантоны делят свои обязанности.

Ученик в возрасте 15-16 лет по окончании обязательного образования может подать заявку на ученичество. Две трети молодых людей в Швейцарии используют эту форму обучения. Она сочетает неполный учебный день в классе профессиональной школы со стажировкой в тренинговой компании. Такая форма полного среднего образования называется системой двухканального обучения. Ее длительность составляет около 3-4 лет и предоставляет студентам возможность получить теоретические знания и в то же время практиковаться. Многие специальности в Швейцарии можно получить на этапе полного среднего образования, в то время как в других странах таким профессиям обучают на высшем уровне образования.

Ученичество представляет собой важную особенность и преимущество швейцарской системы образования. Школы профессионального образования и обучения (ПОО) занимаются подготовкой молодых специалистов, получающих определенные знания в конкретной области. Система двухканального образования способствует появлению молодых работников с определенными навыками, которые способны выполнять задачи, решая различные потребности отраслей экономики. Также данная система помогает сократить безработицу среди молодежи Швейцарии.

Непрерывное обучение является неотъемлемой частью развития личности и многих профессиональных областей. Это служит причиной тому, что большинство людей в Швейцарии посещают курсы непрерывного образования и обучения (НОО).

Выделяют несколько видов НОО:

– НОО курсы швейцарских государственных и частных учреждений, неправительственных / некоммерческих и компаний провайдеров. Они предлагают большой выбор курсов по разным темам, которые различаются в зависимости от потребностей и задач целевой аудитории.

– Программы, ведущие к Федеральному ПОО диплому, которые предлагаются различными частными учреждениями, профессиональными и отраслевыми ассоциациями.

– После класса образования. Швейцарские университеты SET программы пост-класса приводят к отдельным видам дипломов (Сертификат перспективных исследований (CAS), Диплом перспективных исследований (DAS), магистр перспективных исследований (MAS, Исполнительный Мастер делового администрирования (EMBA)).

– ПОО колледжей ПОО программы, которые ведут к государственно признанным дипломам в конкретной области.

В зависимости от контекста, НОО курсы могут по-разному регулироваться, поддерживаться или финансироваться. В основном студенты оплачивают курсы за счет собственных средств. Конфедерация и кантоны могут поддерживать или регулировать некоторые области НОО, когда это необходимо [10].

Во Франции курсы повышения квалификации персонала ДПО построены так, чтобы не отрывать работников от трудовой деятельности на длительное время, поэтому продолжительность обучающего курса равномерно распределяется на несколько месяцев.

Профессиональное образование Франции выделяется тем, что учащиеся, окончившие предпрофессиональную подготовку, могут продолжить учебу только в профессиональных учебных заведениях. Выдачей дипломов во Франции занимается государство. Ответственность за организацию строго централизованной системы лежит на министерствах профессионального и народного образования. Развитием системы профессионального образования

занимаются направления индикативного планирования. Поэтому работа министерства взаимосвязана с работой Комитета планирования.

Власти контролируют частные учебные заведения. Во Франции 70 % рабочих проходят переподготовку в государственных учебных заведениях, которые имеют специальные выездные центры по переподготовке, и 30 % – на предприятиях (при контроле со стороны государства).

Исходя из этого плана, переподготовку потенциальных безработных осуществляют их предприятия (в отличие от практики других капиталистических стран). Однако значимую часть финансового обеспечения переподготовки и всю работу, связанную с трудоустройством, возлагает на себя государство. Во Франции реализуется общенациональное прогнозирование потребности в квалифицированных рабочих кадрах, при учете перспектив развития производства.

Правительство Франции предпочитает сотрудничество с Национальной ассоциацией по профессиональному обучению (АФПА) и реализацию финансирования ее программ в области профессионального образования взрослого населения. В течение года профессиональную подготовку и переподготовку в центрах АФПА проходят более 2 млн человек [11]. Их обслуживают 5 000 педагогов, 600 психологов и 300 исследователей, составляющих вместе с другими сотрудниками более чем десятитысячный штат Ассоциации.

Психологи АФПА считают, что людей, не работавших 2 года и более, переподготовить практически невозможно, поэтому для работы с ними разработаны специальные методики, а также реализуется единая общеевропейская программа обучения.

Таким образом, тенденция совмещения непрерывного профессионального обучения с трудовой деятельностью проявляется в динамике развития ДПО за рубежом. Еще одной тенденцией развития ДПО является создание собственных учебных центров по переподготовке кадров и профессиональной подготовке во многих зарубежных компаниях. Вместе с тем, развиваются формы повышения

квалификации работников, занятых в самой системе непрерывного профессионального образования.

Каждая страна обладает своими особенностями содержания и организации профессионального образования. Существует и общее. Профессиональное образование за рубежом направлено на подготовку не узкого специалиста, а по определенному профилю. Оно также тесно связано с общим образованием и ориентировано к непрерывности. Профессиональное образование обладает гибким характером и интегрируется с производством. Система ученичества, выполняющая роль начальной профессиональной подготовки, развита на высоком уровне. Присутствуют как государственные, так и частные организации профессионального образования. Имеются централизованные и децентрализованные системы. Следует отметить, что формы организации систем ДПО в каждой стране различны и нельзя выделить систему подготовки и переподготовки кадров, которая является лучшей.

Постоянное возникновение новых технологий повышает и предъявляет принципиально новые профессиональные требования к обучению на рынке труда, которое, в свою очередь, рассматривается как непрерывный процесс, обеспечивающий обмен и постоянное обновление знаний. С другой стороны, потребители образовательных услуг выдвигают требования мобильности, доступности и гибкости процесса обучения, а также актуальности, разнообразия, и релевантности его содержания.

В качестве одного из направлений решения стратегической задачи совершенствования и развития деятельности организаций ДПО выступает внедрение новых образовательных технологий и принципов организации учебного процесса, обеспечивающих эффективную реализацию новых моделей и содержания непрерывного образования, в том числе с использованием современных информационных и коммуникационных технологий [33].

Имидж и конкурентоспособность образовательного учреждения при этом повышается за счёт ориентации на более полное удовлетворение требований потребителей услуг, расширения географии слушателей и увеличение

разнообразия профессиональных образовательных программ, которые реализуются с помощью дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

Одно из новых явлений в сфере образования, обусловленное особенностями информационного общества, – это широкое распространение массовых открытых онлайн-курсов (МООК).

МООК – это интернет-курс с интерактивным участием и открытым доступом, одна из наиболее эффективных форм реализации дистанционных образовательных технологий.

МООК представлены в форме электронных онлайн-курсов, учебно-методических комплексов, которые включают текстовые конспекты лекций, видеолекции, домашние задания, промежуточные тесты и итоговые экзамены. Авторами курсов выступают преподаватели образовательных организаций.

За рубежом массовые онлайн-курсы давно стали трендом. МООК постепенно заменяют очное образование. Ведущие университеты США и Европы включают в образовательные программы открытые онлайн-курсы [37].

МООК в настоящее время активно используются в образовательном процессе с различными целями:

- как новая форма дистанционного обучения;
- для интеграции в очные программы обучения по различным предметным областям;
- для интеграции с программами дополнительного профессионального образования, в том числе для повышения квалификации научно-педагогических работников. [34].

Эксперты включили массовые открытые онлайн-курсы в число наиболее перспективных тенденций в развитии образовательной сферы до 2028 года, которые раскрывают новые возможности в области дистанционного образования.

МООК обладают глобальным характером, поскольку устраняют временные и территориальные барьеры, увеличивают уровень самостоятельности и мотивации обучающихся в получении навыков профессиональной деятельности в глобальном цифровом мире.

МООК ориентированы на активное участие и взаимодействие обучающихся между собой и с преподавателями. Еще одной важной характеристикой является наличие у каждого слушателя персональной учебной среды. Число зарегистрированных на различные МООК студентов варьируется от нескольких сотен до десятков и сотен тысяч. По окончании онлайн-курса возможно получение официального сертификата [35].

По мнению разработчиков платформ, с момента своего появления МООК собрали большое число положительных отзывов и охватили многомиллионную аудиторию со всего мира. На 2017 год количество пользователей составляет около 11 млн. человек, средний возраст которых 35 лет [2].

Среди МООК-платформ, наиболее востребованной на сегодняшний день является Coursera. По данным платформы, Россия входит в топ 10 стран, в которых наивысший интерес жителей к онлайн обучению. Через данную платформу за последние 5 лет по всему миру записались на обучение более 23 млн. человек. Платформа Coursera представляет собой портал для формирования образовательных сетей и обучения.

На данный момент на сайте Coursera представлено свыше 1500 курсов, 860 из которых являются бесплатными. С ресурсом работает 161 партнёр, из них 149 представлены учебными организациями из 29 стран мира, и Россия входит в их число. На начало 2018 года на площадке Coursera размещены 8 российских учебных организаций:

- Московский физико-технический институт;
- Санкт-Петербургский государственный университет;
- Национальный исследовательский Томский государственный университет;
- Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»;
- Высшая школа экономики;
- Новосибирский государственный университет;
- Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого.

Один из минусов работы с данной платформой – это отсутствие на сайте русскоязычной версии, поэтому для пользователей, не владеющих языком, возникает трудность в понимании представленной информации организационного характера (запись на курс, стоимость обучения, получение сертификата и иная информация).

На втором месте среди платформ бесплатного онлайн-образования находится EDx, число зарегистрированных пользователей которой составляет около 10 млн. Также в число ведущих платформ входят FutureLearn, XuetangX и Udacity [38]. Из пяти крупнейших провайдеров единственная платформа не англоязычная – XuetangX, Китай (рисунок 15).

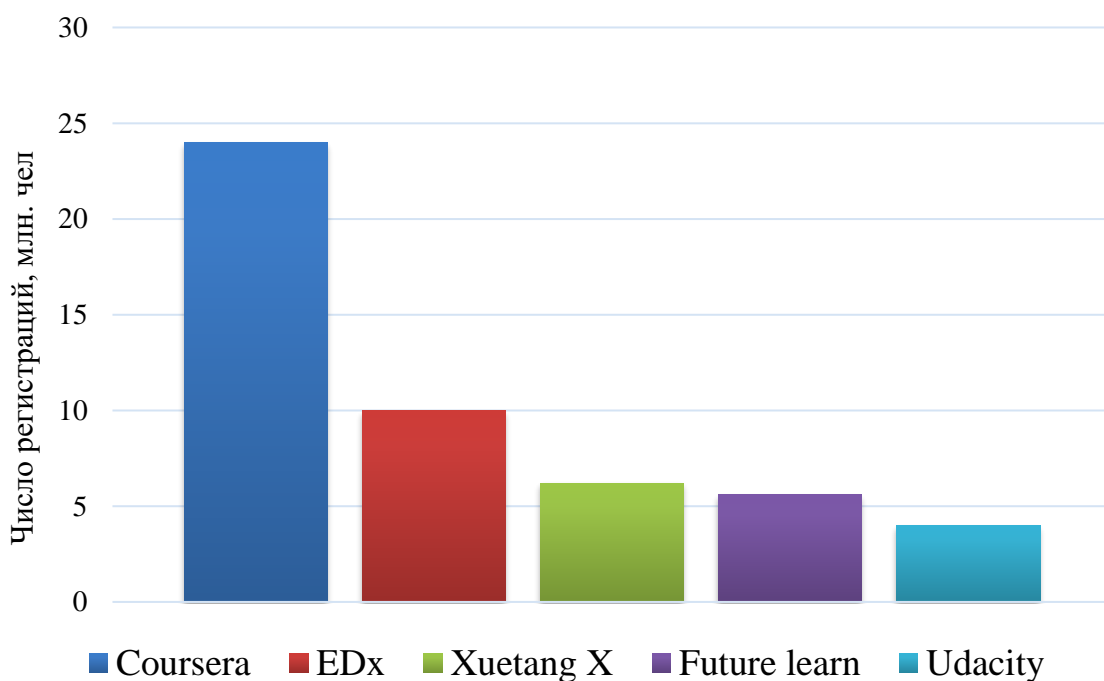


Рисунок 15 – Топ провайдеров MOOC по числу регистраций, млн. чел.

В 2016 году было разработано более 2 600 новых курсов, в 2015 году – число курсов составляло – 1 800. К 2017 году общее количество курсов по системе MOOC достигло 6 850 (рисунок 16). Их представляют более 700 университетов [38]. В это число входит Оксфордский университет.

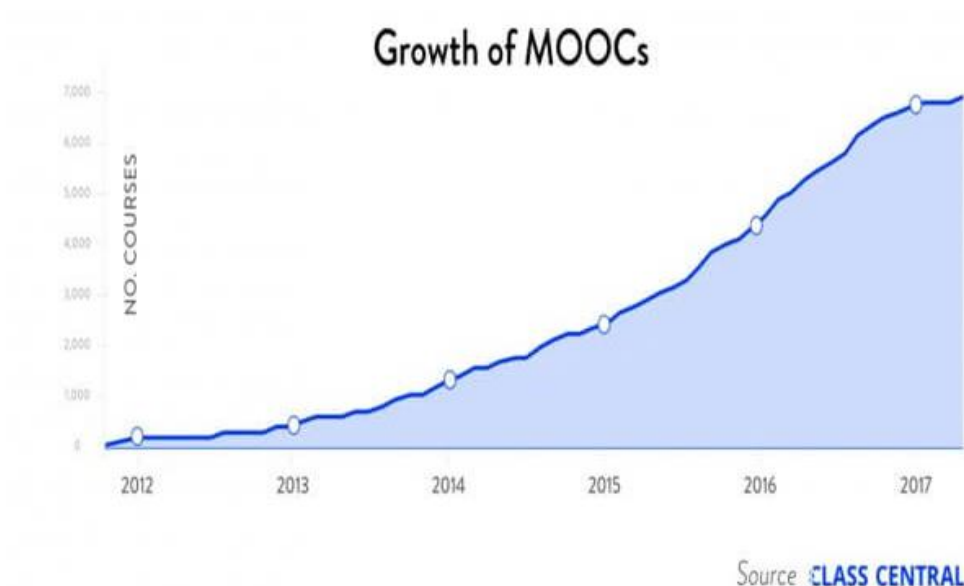


Рисунок 16 – Рост курсов по системе MOOK, ед.

Структура направлений обучения представлена на рисунке 17. В 2018 году предлагается больше обучающих программ связанных с развитием самых востребованных навыков в бизнесе и технологиях [38].

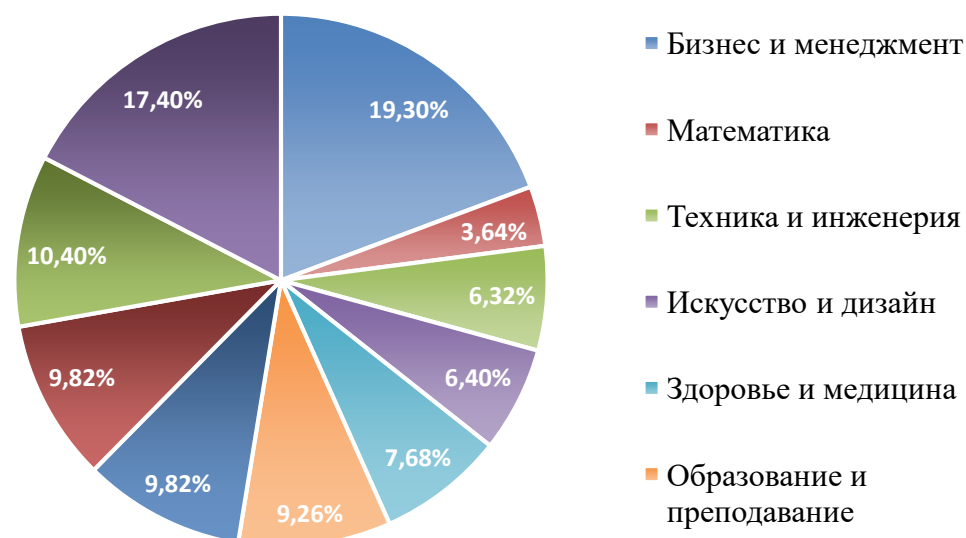


Рисунок 17 – Распределение курсов по направлениям обучения, %

В России широкое использование MOOK началось в конце 2013 года, наибольшая активность наблюдалась в 2014-2015 годах. В настоящее время в Российские MOOK-платформы существуют следующие: Открытое образование, OpenProfession, Образование на русском; Stepic, Универсариум, Лекториум,

GeekBrains, Университет без границ, Открытый Политех, Нетология, СДО LAN, НЦЭО.

По данным аналитиков, количество российских онлайн-курсов стремительно увеличивается. Чтобы слушатели имели возможность пользоваться многообразием курсов, сравнивать и выбирать наиболее подходящие и интересные для себя образовательные программы, был создан проект «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации». Он объединяет в одном месте множество образовательных платформ и онлайн-курсов, а также предоставляет к ним доступ по принципу «одного окна». В каталоге собрана достаточно полная и актуальная информация обо всех онлайн-курсах. Автоматизированный обмен информацией с образовательными платформами и информационными системами образовательных учреждений способствует своевременно узнавать о доступности онлайн-курсов для обучения или о каких-либо изменениях.

Таким образом, как за рубежом, так и в Российской практике наблюдается увеличение числа участников открытых онлайн-курсов и, как следствие, повышение интереса к данному виду обучения. Это обусловлено тем, что массовые открытые онлайн-курсы предлагают широкие возможности для обучения людей разных возрастов, территориальное расположение которых также различно.

Интерес к MOOK также проявляют образовательные организации, которые стремятся к постоянному развитию существующего потенциала и использованию современных способов обучения, которые влияют в последствии на эффективность деятельности. Эффективный менеджмент предполагает единство всех аспектов управления, которые рассмотрены в следующей главе.

2 Управленческие аспекты развития бизнеса в сфере дополнительного профессионального образования

2.1 Нормативно-правовое обеспечение реализации бизнеса в сфере дополнительного профессионального образования

Российская система ДПО в настоящее время находится на новом этапе своего развития. Особенностью этапа является то, что государство больше не регламентирует деятельность организаций ДПО и не отвечает за качество данной сферы образования. Деятельность и развитие системы ДПО теперь регулируется рынком. Большинство организаций и программ ДПО лишилось государственной аккредитации, и уровень их конкурентоспособности на рынке дополнительных образовательных услуг определяется такими факторами, как качество обучающих программ, рейтинг образовательной организации и реальный спрос работодателей и населения на эти программы.

Таким образом, происходит становление в системе ДПО конкурентной образовательной среды и, как следствие, развитие рынка дополнительных образовательных услуг. От этого развития зависит дальнейшая успешность деятельности организаций сферы ДПО.

Государство всегда оказывает регулирующее воздействие на рыночную экономику. Это регулирование позволяет формировать условия, при которых может существовать рыночный механизм. В данном случае это регулирующее воздействие предполагается осуществлять через формирование нормативно-правового воздействия на рынок образовательных услуг. Решением этой задачи занимается координационный совет по дополнительному профессиональному образованию при Министерстве образования и науки.

Одними из базовых документов, определяющих правовую сторону функционирования рынка ДПО, являются:

- Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года;

- Указ Президента Российской Федерации № 599 «О мерах по реализации государственной политики в мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

В вышеперечисленных документах определена степень охвата занятого населения в возрасте 25-65 лет программами дополнительного профессионального образования (рисунок 18).

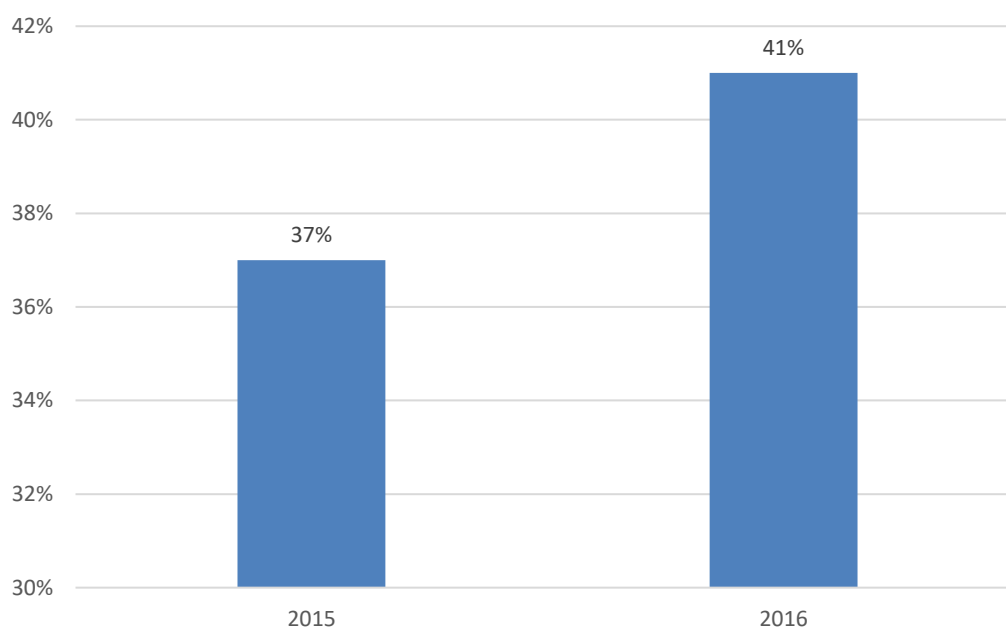


Рисунок 18 – Охват занятого населения программами ДПО, %

Количественные показатели охвата занятого населения программами ДПО, заданные в документах, выступают в качестве индикаторов и определяют ориентиры направлений и объемов работ для руководителей предприятий и образовательных организаций.

Определение количественных показателей числа обучающихся в системе ДПО, само по себе, положительный фактор в формировании конкурентной среды и спроса на услуги. Однако, отсутствие механизмов контроля за их выполнением не будет в полной мере способствовать созданию свободной конкурентной среды и росту спроса на рынке образовательных услуг.

На данный момент законодательная база о дополнительном образовании Российской Федерации основывается на ряде важнейших документов (таблица 5).

Таблица 5 – Неполный перечень нормативно-правовых актов по организации дополнительного профессионального образования

Тип документа	Содержание документа
Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 02.03.2016)	«Об образовании в Российской Федерации»
Постановление Правительства РФ от 28.10.2013 №966	«О лицензировании образовательной деятельности»
Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 года № 499	«Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по ДПО».
Постановление Правительства Российской Федерации от 06.05.2008 года № 362	«Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации»
Постановление Правительства Российской Федерации от 26.08.2013 г № 729	О федеральной информационной системе «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении»
Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 02.09.2013 г. №АК-1879/06	«О документах о квалификации»
Письмо Минобрнауки России от 09.10.2013 с 06-735	«О дополнительном профессиональном образовании»
Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 18.04.2013 года №292	«Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения».

Согласно статье 26 федерального закона «Об образовании» №3266-1 от 10.07.1992 г. дополнительные образовательные программы и дополнительные образовательные услуги реализуются в целях всестороннего удовлетворения образовательных потребностей граждан, общества, государства. В границах уровня профессионального образования главной задачей дополнительного образования является непрерывное повышение квалификации рабочего,

служащего, специалиста в связи с постоянным совершенствованием федеральных государственных и международных образовательных стандартов [12].

В соответствии с пунктом 6 статьи 73 Федерального закона Центры могут создаваться в различных организационно-правовых формах юридических лиц, предусмотренных гражданским законодательством, или в качестве структурных подразделений юридических лиц.

В соответствии с Федеральным Законом образовательную деятельность могут осуществлять либо образовательные организации, либо организации, осуществляющие обучение. Для первых она является основным видом деятельности, для вторых дополнительным. При этом для осуществления образовательной деятельности организацией, осуществляющей обучение, в ее структуре создается специализированное структурное образовательное подразделение [13]. Таким образом, Центр может создаваться как образовательная организация, структурное подразделение образовательной организации или структурное подразделение организации, осуществляющей обучение.

Центр, создаваемый как образовательная организация, является «некоммерческой организацией, осуществляющей на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана [13].

Образовательная деятельность подлежит лицензированию в соответствии с законодательством Российской Федерации о лицензировании отдельных видов деятельности с учетом особенностей, установленных статьей 91 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Лицензирование образовательной деятельности осуществляется по видам образования, по уровням образования, по профессиям, специальностям, направлениям подготовки (для профессионального образования), по подвидам дополнительного образования.

Иметь лицензию на осуществление образовательной деятельности обязаны образовательные организации, организации, осуществляющие обучение, а также индивидуальные предприниматели, за исключением индивидуальных предпринимателей, осуществляющих образовательную деятельность непосредственно.

Лицензирующие органы, согласно закону, имеют право:

- проводить проверки деятельности лицензиата на предмет соответствия лицензионным требованиям и условиям;
- запрашивать у лицензиата необходимые объяснения и справки по вопросам, возникающим при проведении проверок;
- составлять по результатам проверок акты с указанием конкретных нарушений;
- выносить решения, обязывающие лицензиата устранить выявленные нарушения, устанавливать сроки их устранения.

В случае проверки, лицензиат обязан предоставлять необходимую информацию и документы, а также обеспечивать условия для проведения проверки. В случае нарушения лицензионных требований и условий или наличие не устраненных нарушений лицензирующий орган вправе приостановить действие лицензии полностью или частично [14].

Уполномоченными федеральными государственными органами в случаях, установленных Федеральным законом № 273-ФЗ, организовывается разработка и утверждение примерных дополнительных профессиональных программ или типовых дополнительных профессиональных программ, в соответствии с которыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность, разрабатываются соответствующие дополнительные профессиональные программы [15].

Объем освоения ДПП установлен Порядком. Пунктом 12 Порядка определен минимально допустимый объем освоения ДПП. Так для программ повышения квалификации срок освоения не может быть менее 16 часов, а срок освоения программ профессиональной переподготовки – менее 250 часов.

Федеральным законом № 273-ФЗ не предусмотрено проведение государственной аккредитации образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам. [15]

Переход России на качественно новый уровень развития активизирует развитие систем добровольной сертификации в различных областях деятельности. Совместно с сертификацией продукции и систем менеджмента качества особую значимость уже давно приобрела процедура сертификации персонала, проводимая аккредитованной независимой организацией.

Сертификация персонала – это подтверждение компетентным органом квалификации работника на соответствие требованиям профессионального стандарта. Суть сертификации заключается в объективной оценке уровня профессиональной квалификации работника требованиям производства и бизнеса, установленным соответствующим профессиональным стандартом, подтверждающая его возможности и право выполнять конкретные виды трудовой деятельности вне зависимости от места, времени и способа получения квалификации.

Процедура сертификации персонала базируется на профессиональных стандартах по видам деятельности.

Профессиональный стандарт – это нормативный документ, который содержит минимально необходимые требования к профессии по квалификационным уровням и компетенциям с учетом обеспечения качества, продуктивности и безопасности выполняемых работ.

Сертификация дает целый ряд очевидных преимуществ (таблица 6).

Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года закрепляет положение о том, что только создание национальной системы квалификаций, системы профессиональных стандартов, а также системы оценки профессиональных качеств работника сможет обеспечить достойное развитие гибкого эффективного рынка труда, позволяющего преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения на

рабочую силу, сократить долю нелегальной занятости, повысить мотивацию к труду и трудовую мобильность.

Таблица 6 – Преимущества проведения сертификации

Что дает сертификация работнику	Что дает сертификация образовательному учреждению
<ul style="list-style-type: none"> • подтверждение уровня квалификации и профессионального мастерства на текущий момент времени; • документально оформленное свидетельство профессионализма; • повышение шансов трудоустройства с учетом качества своей подготовки; • приоритетность продвижения по служебной лестнице; • дополнительное основание для повышения заработной платы. 	<ul style="list-style-type: none"> • подтверждение качества образования, его соответствие требованиям рынка труда; • результативность и востребованность образовательных программ; • конкурентоспособность на рынке образовательных услуг, приоритетное получение заказа на подготовку; • трудоустройство (востребованность) выпускников; • реальное повышение профессиональной компетентности преподавателей.

Объект нашего исследования ЦБО ИУБПЭ СФУ действует на основании лицензии на ведение образовательной деятельности и опирается на описанные выше нормативно-правовые документы. Организация управления деятельностью в сфере ДПО рассмотрена в следующем пункте главы.

2.2 Организационные аспекты реализации бизнеса в сфере дополнительного профессионального-образования

Дополнительное профессиональное образование ориентировано на тех, кто имеет базовое среднее или высшее профессиональное образование и/или которые находятся в процессе получения данного образования. ДПО направлено на удовлетворение профессиональных и образовательных потребностей,

обеспечение соответствия квалификации работника меняющимся условиям социальной среды и профессиональной деятельности.

Дополнительное профессиональное образование осуществляется с помощью реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки). Дополнительные профессиональные программы разрабатываются с учетом квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям профессиональных стандартов или квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, которые необходимы для выполнения должностных обязанностей.

Программы профессиональной переподготовки базируются на установленных квалификационных требованиях, профессиональных стандартах и требованиях соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ.

Содержание всех видов дополнительных программ и продолжительность обучения определяются образовательной программой, которая разрабатывается и утверждается образовательной организацией в соответствии с федеральными государственными требованиями, которые отмечены в законе об образовании.

В качестве объекта исследования выступает Центр бизнес образования Института управления бизнес-процессами и экономики ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет».

Центр был создан 25 марта 2008 года как структурное подразделение дополнительного профессионального образования университета для расширения образовательной и консалтинговой деятельности посредством разработки и реализации образовательных программ дополнительного профессионального образования [17]. Центр осуществляет подготовку, переподготовку, повышение квалификации руководителей и специалистов с целью повышения их

профессиональных знаний, совершенствованию деловых качеств, подготовки к выполнению новых трудовых функций.

Задачи центра:

– Удовлетворение потребностей специалистов в получении новых знаний о достижениях в соответствующих отраслях науки, техники и культуры, передовом отечественном и зарубежном опыте;

– Проведение повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов, высвобождаемых работников, незанятого населения и безработных граждан, подготовка их к выполнению новых трудовых функций;

– Консультационная деятельность;

– Установление и реализация сотрудничества с государственными, муниципальными учреждениями и организациями, с представителями бизнеса, образовательными учреждениями, ассоциациями и общественными организациями с целью развития взаимовыгодных контактов в области бизнес-образования;

– Разработка и реализация программ бизнес-образования;

– Удовлетворение потребностей слушателей центра в получении знаний о новейших достижениях в соответствующих отраслях науки и техники, передовом зарубежном и отечественном опыте и профессиональных компетенциях, соответствующих требованиям глобальных рынков знаний и технологий;

– Оказание консультационных и практических (проектных) услуг по вопросам организации и проведения кадровой политики предприятия, управления человеческими ресурсами, формирования кадрового резерва и кадровой диагностики;

– Накопление, систематизация, анализ и распространение информации, знаний, опыта по профилю деятельности центра, а также подготовка, издание и распространение соответствующей методической, справочно-информационной

документации, литературы, экспертная деятельность в области бизнес-образования;

- Изучение спроса и предложения на региональном рынке услуг бизнес-образования, участие в разработке и реализации инновационных образовательных программ и их интеграционных процессах;

- Установление и развитие международного сотрудничества по вопросам бизнес-образования [17].

В соответствии с основными задачами центр осуществляет следующие функции:

- Осуществление образовательной деятельности в области бизнес-образования;

- Изучение рынка услуг в области бизнес-образования;

- Организация учебного процесса и ведение учета образовательной деятельности;

- Анализ качества обучения;

- Обеспечение руководства филиалами в случае их создания;

- Разработка новых образовательных программ инновационного типа;

- Подготовка преподавателей и бизнес-тренеров для работы в центре на программах бизнес-образования.

В центре осуществляется обучение по направлениям:

- Экономика;

- Менеджмент;

- Финансы;

- Маркетинг;

- Информационные технологии;

- Предпринимательская деятельность;

- Иностранные языки;

- Образование;

- Программы для корпоративных клиентов.

Обучение включает 40 платных и бесплатных программ, в том числе:

- профессиональная переподготовка менеджеров контрактной службы;
- профессиональная переподготовка менеджера по управлению персоналом организации;
- профессиональная переподготовка переводчик в сфере профессиональной коммуникации (экономика);
- повышение квалификации по управлению закупочной деятельностью (44-ФЗ, 223-ФЗ);
- повышение квалификации по основам бухгалтерского учета;
- повышение квалификации предпринимателей [18].

Несмотря на то, что центр предлагает слушателям значительное число программ, реализуется из них лишь малая часть. На рисунке 19 и рисунке 20 представлена динамика количества слушателей за последние несколько лет 2016-2017 гг.

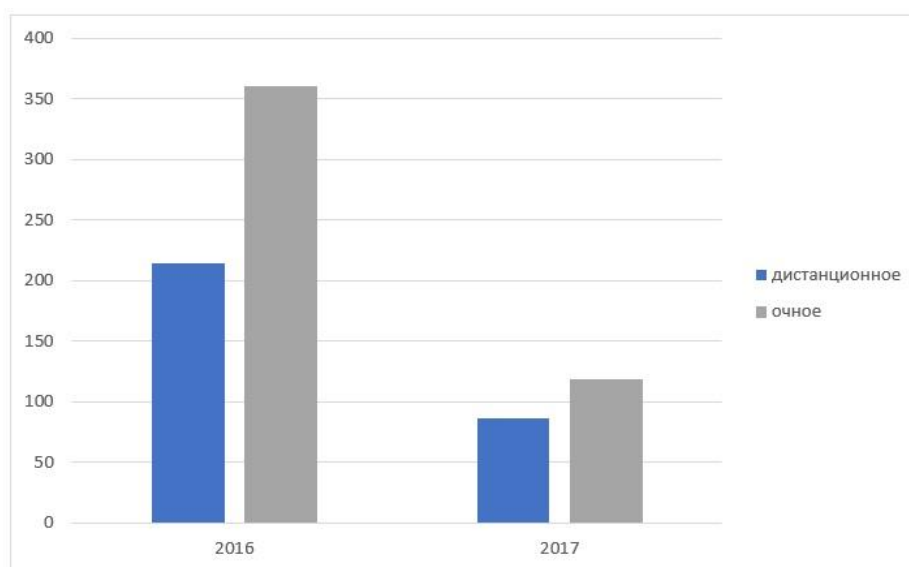


Рисунок 19 – Динамика количества слушателей ЦБО за 2016-2017 гг. по видам обучения, чел.

Исходя из рисунка 19, видим преобладание дистанционного обучения в рамках подготовки, однако относительно 2016 года в 2017 наблюдается заметное

снижение числа слушателей как по направлению очного обучения – на 67%, так и дистанционного – на 60%.

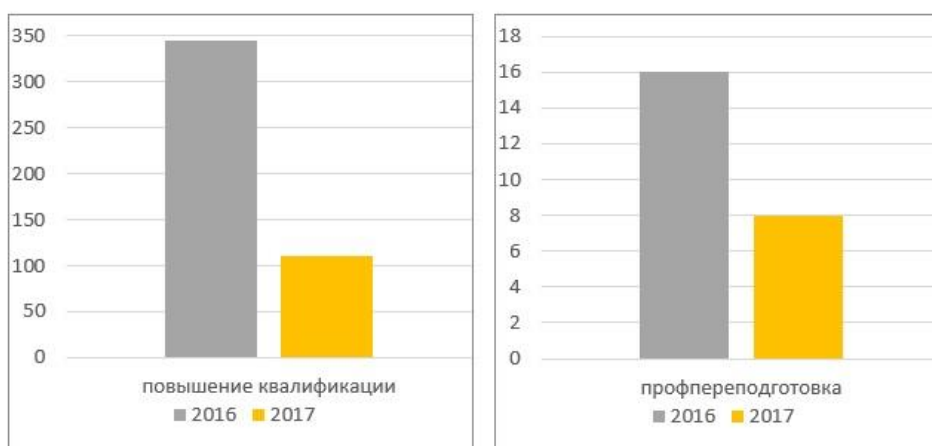


Рисунок 20 – Динамика количества слушателей ЦБО за 2016-2017 гг. по типу подготовки, чел.

На рисунке 20 видим, что программы повышения квалификации имеют больший удельный вес, чем программы профессиональной переподготовки, о чем говорит общее количество слушателей за год. В 2017 году наблюдается снижение спроса на курсы повышения квалификации на 68% относительно 2016 года, и также снизился показатель на 50% по программам переподготовки.

В таблице 7 представлена динамика числа слушателей по программам обучения, которые были реализованы в 2016-2017 годах.

Таблица 7 – Динамика числа слушателей по программам обучения

Программа обучения	2016 год	2017 год
Повышение квалификации «Управление в сфере закупок»	58	61
Повышение квалификации «Менеджер по управлению организации»	6	16
Повышение квалификации «Управление закупочной деятельностью»	12	33
Повышение квалификации «Финансовая грамотность»	269	0
Профессиональная переподготовка «Специалист в сфере закупок»	16	8
Всего:	361	118

На основании данных таблицы 7 наблюдаем сокращение количества слушателей по программам обучения. Что касается курса «Финансовая грамотность», в 2016 году ЦБО ИУБПЭ СФУ участвовал в тендере на обучение специалистов, который выиграл. Поэтому здесь наблюдается высокий показатель числа слушателей в 2016 году.

Проведя анализ динамики количества обучающихся в центре бизнес-образования университета, можно выявить проблему снижения спроса на предлагаемые программы. Это может быть вызвано следующими причинами:

1) Необходимость актуализации программ обучения современным требованиям рынка труда.

Важно периодически проводить оценку рынка труда, поскольку он подвержен постоянным изменениям, а соответственно изменяются и требования к специалистам.

На основе анализа востребованных в настоящее время профессий ниже приведена оценка текущей ситуации.

- Поскольку в настоящее время каждый день приходится сталкиваться с различной рекламой, то рынок постоянно будет нуждаться в специалистах этого направления деятельности. Следовательно, одними их самых востребованных профессий ближайшего будущего будут работники в области рекламы и маркетинга. Рекрутинговые агентства каждый год отмечают повышение спроса на профессии данной сферы: от продавцов до специалистов по маркетингу [32].

- Стремительными темпами развивается сфера компьютерных технологий. Поэтому востребованными являются профессии: программист, системный администратор и другие специалисты, разбирающиеся в современной вычислительной технике. Также большую популярность набирают специалисты, которые занимаются разработкой программного обеспечения и защитой информации. Кроме того, востребованными профессиями будущего будут специальности, связанные с поддержкой и созданием интернет-сайтов: это контент-менеджеры, дизайнеры, девелоперы и

другие специалисты. Следует отметить, что сфера информационных технологий развивается настолько быстро, что каким-то уже популярным специальностям еще не обучают в ВУЗах.

- Сегодня многие аналитики отмечают переизбыток молодых специалистов в сфере экономики и финансов, которые сталкиваются с большой конкуренцией, за счет чего вынуждены выбирать работу не по специальности. Однако в данной области всегда были и будут востребованы настоящие профессионалы, поэтому и в ближайшие несколько лет будут актуальны такие специальности, как кредитный эксперт, финансовый аналитик, менеджер и бухгалтер.

2) Государственное регулирование формирования стоимости обучения в ЦБО может оказывать влияние на конкурентоспособность по цене на рынке образовательных услуг.

Поскольку расходование средств центра реализуется на основании утвержденной сметы, то регулирование стоимости обучения в зависимости от цен конкурентов невозможно.

3) Недостаточность используемых для обучения программных продуктов.

В рамках подготовки центр использует:

- Программу Эконом-эксперт (для оптимизации закупок по 44-ФЗ и 223-ФЗ);

- Электронные площадки (РТС-тендер, Единая информационная система в сфере закупок и другие).

Для некоторых направлений обучения (к примеру, бухгалтерский учет и кадровое делопроизводство) актуально изучение программ 1С: Бухгалтерия, 1С: Зарплата и управление персоналом. Однако данный программный продукт не используется в рамках обучения.

4) Недостаток знаний в области продвижения образовательных услуг также может служить проблемой для развития центра.

Продвижением ЦБО на рынке дополнительного профессионального образования занимается штатный сотрудник, который не является специалистом в сфере маркетинга. В связи с этим данная функция осуществляется недостаточно эффективно ввиду интуитивной реализации задач в данной сфере.

Что касается маркетинга, в таблице 8 представлены рекомендации по продвижению образовательных услуг для ЦБО ИУБПЭ СФУ.

Таблица 8 – Рекомендации по продвижению образовательных услуг центра

Вид цели	Способ реализации цели	Задача
Информационная	Размещение информации о центре в университетской газете	Распространение информации среди студентов университета – потенциальных потребителей услуг дополнительного образования
	Размещение информации в социальных сетях	Охват аудитории и распространение информации среди широкого круга пользователей сети интернет
	Размещение информации о программах обучения на сайте центра	Создание электронного ресурса, который способствует поиску всей необходимой для потребителя информации
	Размещения информации на всевозможных тематических площадках	Охват целевой аудитории с помощью других сайтов с подходящей тематикой
Поиск потенциальных потребителей	Участие в мероприятии «День карьеры СФУ»	Возможность заявить о себе как представителям компаний, так и студентам
	Взаимодействие с союзами предпринимателей	Получение информации о потребности в обучении специалистов компаний, состоящих в союзе
	Взаимодействие с центрами занятости населения	Восполнение потребности в клиентах путем обучения граждан, состоящих на учете в центрах занятости

Таким образом, деятельность организации и ее развитие зависит от выбранной стратегии управления. Аспекты стратегического управления рассмотрены в следующем пункте главы.

2.3 Стратегические аспекты управления системой дополнительного профессионального образования

Развитие рыночных отношений в образовательной сфере формирует перед менеджментом учреждений дополнительного профессионального образования задачу совершенствования управления, а также разработки стратегий, которые позволят сохранить и укрепить позиции организации на рынке образовательных услуг в условиях постоянно изменяющейся ситуации на рынке.

В современных условиях преимуществом обладают те организации ДПО, которые применяют новейшие методы управления, направленные на нормализацию отношений образовательного учреждения с его внешним окружением, поскольку именно внешние факторы определяют возможности для достижения организацией поставленных целей.

Разрабатываемые образовательными организациями стратегии должны быть уникальными, поскольку базируются на стратегических стремлениях, индивидуальных сочетаниях существующих условий, уровня компетентности руководства и сотрудников организации, также на ситуации рынка того региона, где осуществляет деятельность то или иное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования.

Процесс стратегического планирования в самом общем виде можно представить как совокупность трех процессов: стратегического анализа, целеполагания и стратегического выбора. В настоящее время многие учреждения дополнительного профессионального образования сформулировали свои миссии, даже если при этом они не применяют стратегическое управление в своей деятельности.

При разработке эффективной стратегии формулируется миссия, видение, цели, фокусируется внимание на конкретном сегменте рынка и потенциальных потребителях образовательной услуги (рисунок 21). Также следует учитывать прямых и косвенных конкурентов на рынке образовательных услуг.

При формировании стратегии развития необходимо акцентировать внимание на подсистемах стратегии, а именно: функциональные области, которые для организаций дополнительного профессионального образования представлены направлениями маркетинга, финансов, производства и т.п. Для объекта нашего исследования Центра бизнес-образования Сибирского федерального университета это: инвестиции в развитие образовательных программ, корпоративная культура, поддержка инициативы профессорско-преподавательского состава в отношении развития научной составляющей дополнительного профессионального образования.

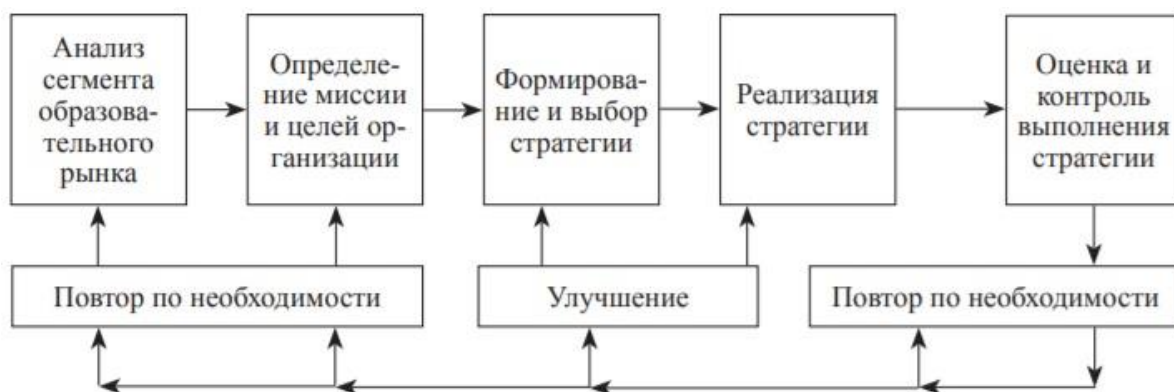


Рисунок 21 – Этапы формирования и реализации стратегии развития ЦБО

Конкурентная стратегия представляет собой последовательность действий, которые реализует организация для получения более высокого уровня прибыли, чем ее конкуренты. Благодаря эффективной стратегии конкуренции организация относительно быстро привлекает потребителей, имеет более низкие затраты на удержание и привлечение клиентов, получает более высокие результаты нормы рентабельности продаж.

М. Портер выделил три основные стратегии, которые имеют универсальный характер и применимы в отношении любой конкурентной силы. Это – преимущество в издержках, дифференциация и фокусирование. В таблице 9 показан результат определения стратегии ЦБО ИУБПЭ СФУ.

ЦБО ИУЭПЭ СФУ следует использовать стратегию фиксации определенного сегмента рынка и концентрации усилий фирмы на выбранном рыночном сегменте. При реализации данного типа стратегии ЦБО выясняет потребности определенного сегмента рынка в определенном курсе. Это могут быть курсы, которые наиболее востребованы.

Таблица 9 – Определение конкурентной стратегии ЦБО СФУ

Тип стратегии	Характеристика стратегии	Стратегия применительно к ЦБО
Лидерство в издержках	<ul style="list-style-type: none"> – увеличение прибыли за счет уменьшения издержек и удержания средних рыночных цен – увеличение доли рынка за счет снижения цен, при этом продолжая извлекать прибыль за счет низких издержек 	ЦБО СФУ не имеет возможности изменять ценовую политику в сторону снижения цен, поскольку его деятельность регулируется институтом, поэтому данная стратегия не применима
Дифференциация	<ul style="list-style-type: none"> – предприятие должно иметь хороший отдел развития продукта, исследований и инноваций – иметь эффективный отдел продаж и маркетинга, которые могут объяснить рынку ваши основные отличия от других 	Поскольку в центре нет отдела по маркетингу и специалистов по развитию, то стратегия дифференциации также не может быть применима
Специализация	<ul style="list-style-type: none"> – необходимо обладать очень глубокими знаниями своей ниши и своих клиентов – создавать услугу, отвечающую либо ценовым требованиям клиентов, либо узким требованиям клиентов 	Центр имеет возможность разрабатывать программы, ориентированные на конкретного клиента (заказчика образовательных услуг), поэтому данная стратегия наиболее применима

В современной хозяйственной практике SWOT-анализ является одним из наиболее известных и качественных методов проведения стратегического анализа. SWOT-анализ ЦБО ИУБПЭ СФУ представлен в таблице 10.

Определенные в ходе анализа сильные стороны ЦБО дают возможность определить те параметры, которые являются выигрышными, а именно

ориентированность программ обучения на потребителя образовательных услуг и рынок труда; относительно короткие сроки и недорогая стоимость обучения.

Что касается слабых сторон в организациях ДПО необходимо развивать маркетинговую политику, усиливать уровень использования современных технологий и увеличивать объемы реализации образовательных программ.

Препятствовать деятельности могут государственные органы, посредством ужесточения регулирования, а также угрозой может послужить снижение платежеспособности потребителей услуг дополнительного профессионального образования.

Таблица 10 – SWOT-анализ ЦБО СФУ

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> • Ориентированность программ обучения на потребителя образовательных услуг • Ориентированность на рынок труда • Относительно короткие сроки обучения • Относительно недорогая стоимость обучения • Поступление не требует сдачи экзамена или прохождения тестирования 	<ul style="list-style-type: none"> • Низкий уровень использования современных технологий в образовательном процессе • Низкий объем реализованных программ • Слабая маркетинговая политика
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> • Реализация дистанционного обучения • Развитие за счет сотрудничества на постоянной основе с крупными организациями • Увеличение числа предлагаемых программ обучения • Повышение квалификации преподавателей • Вступление в союзы предпринимателей и образовательных учреждений 	<ul style="list-style-type: none"> • Снижение платежеспособности населения • Ужесточение регулирования деятельности организаций ДПО со стороны государства

В качестве возможностей развития можно осуществлять обучение в дистанционной форме, сотрудничать на постоянной основе с крупными организациями, расширять число предлагаемых программ обучения, осуществлять постоянное повышение квалификации преподавателей, а также вступать в союзы предпринимателей и образовательных учреждений.

Рассмотрим рыночный и ресурсный подход к формированию стратегии развития системы ДПО. Ресурсная стратегия основана на тех ресурсах, которыми располагает ЦБО ИУБПЭ СФУ (таблица 11).

Анализ ресурсов позволяет сформировать стратегическое видение организации. Стратегия ЦБО ИУБПЭ СФУ направлена на повышение эффективности деятельности, которое связано с ростом числа новых слушателей за счет предоставления им образовательных программ, адаптированных под требования слушателя.

Таблица 11 – Ресурсы ЦБО ИУБПЭ СФУ

Материальные	Нематериальные	Человеческие
<ul style="list-style-type: none"> • Наличие оборудования для ведения образовательного процесса • Наличие свободных финансовых средств • Наличие ИТ-оборудования, компьютерных классов • Наличие учебно-методической литературы 	<ul style="list-style-type: none"> • Технология дистанционного обучения • Корпоративная культура, направленная на творческое развитие преподавателей 	<ul style="list-style-type: none"> • Преподавательский состав • Многолетний практический опыт преподавателей

Следующий этап анализа, а именно рассмотрение рыночного подхода (рисунок 22) к стратегии позволяет определить каким образом стратегическое видение сопоставлено с динамикой развития рынка услуг образования. Результаты анализа с позиций рыночного подхода стратегических перспектив позволяют при необходимости внести корректировки или принципиально изменить сформулированную стратегию.

На основании модели конкурентных сил можно сделать следующие выводы:

– Угроза вторжения новичков оценивается как достаточно сильная. Это связано с современной тенденцией распространения в регионы крупных международных и российских образовательных центров. Помимо этого, крупные российские ВУЗы стремятся в регионы и открывают в них филиалы и

представительства. Усиленными темпами развивается дистанционная форма обучения, однако ее признанные конкурентные преимущества пока сдерживаются действующим законодательством.



Рисунок 22 – Пять конкурентных сил ЦБО

– Рыночная власть поставщиков также оценивается как существенная. Средние учебные заведения могут устанавливать контакты с любыми учреждениями ДПО с целью дальнейшей профориентации выпускников. Предприятия и организации города, а также центры занятости также имеет свободу в выборе поставщиков образовательных услуг.

– Рыночная власть потребителей усиливается за счет растущих требований к профессиональным навыкам со стороны потребителей образовательных услуг.

– Угроза возникновения технологии-заменителя стандартной системы обучения можно оценить как сильную. Это связано со стремительным развитием информационных технологий, психологических и педагогических знаний.

Возможно появление принципиально новой технологии обучения при интеграции этих составляющих

– Действующие конкуренты на региональном рынке образовательной сферы услуг это – высшие и средние учебные заведения, учебные центры бизнес-образования, центры повышения квалификации и профессиональной переподготовкой, а также учебные центры в составе крупных корпораций [26].

Стадия стратегического анализа также включает в себя анализ социальной роли и социальной ответственности. Учреждения сферы ДПО выполняют важную социальную роль в плане формирования национального конкурентного преимущества, выражающегося в качестве подготовки человеческих ресурсов [27]. В этой связи на стадии стратегического анализа следует определить на решение каких задач в отношении подготовки кадров может быть направлена деятельность организации, а также какую социальную ответственность организация может принять на себя перед государством и обществом.

Такой анализ должен основываться также на исследовании сценариях возможного развития ситуации в России, поскольку от путей дальнейшего развития страны в полной мере зависит востребованность того или иного образования.

Согласно данным Росстата [28] в марте 2018 года уровень занятости населения (рисунок 23) увеличился относительно предыдущего года на 0,5%, уровень безработицы (рисунок 24) напротив сократился на 0,6%.

Согласно прогнозам экспертов, переход к инновационной экономике приведет к изменению сложившейся структуры занятости, перераспределению работников по секторам экономики, расширению сферы услуг, развитию инновационных направлений деятельности и возникновению новых направлений занятости.

При этом наибольшее сокращение занятости за период 2012-2030 гг. будет происходить в отраслях реального сектора экономики (сельском хозяйстве, промышленных видах деятельности, строительстве, на транспорте и в связи) – на 24%. Высвобождаемые из производственных секторов работники будут

находить работу в сфере услуг и торговли. Численность занятых в этих сферах к 2030 году вырастет на 11% [29].

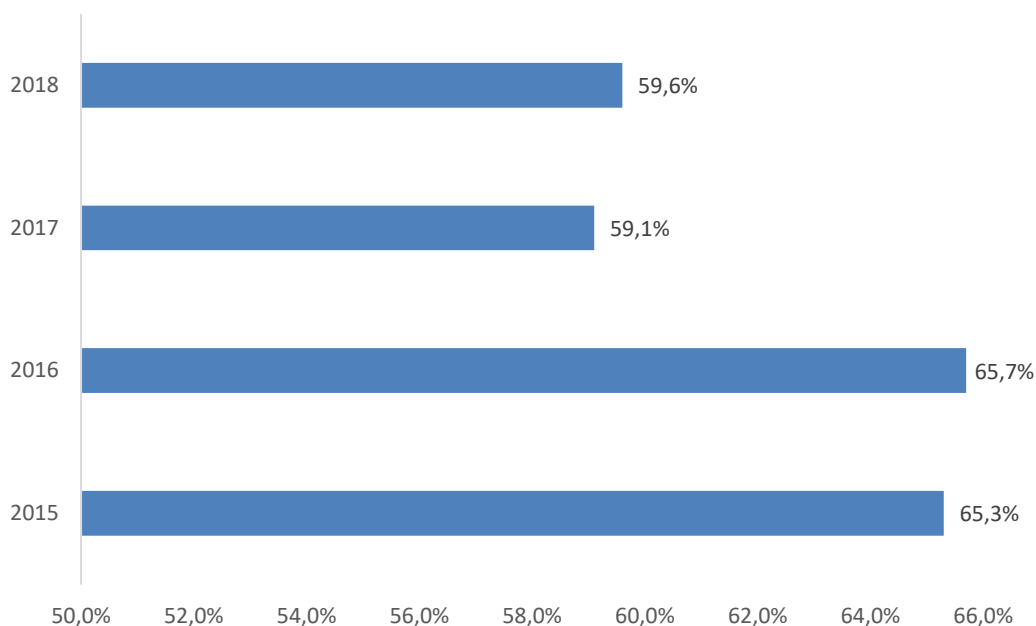


Рисунок 23 – Уровень занятости в России 2015-2018 гг., %

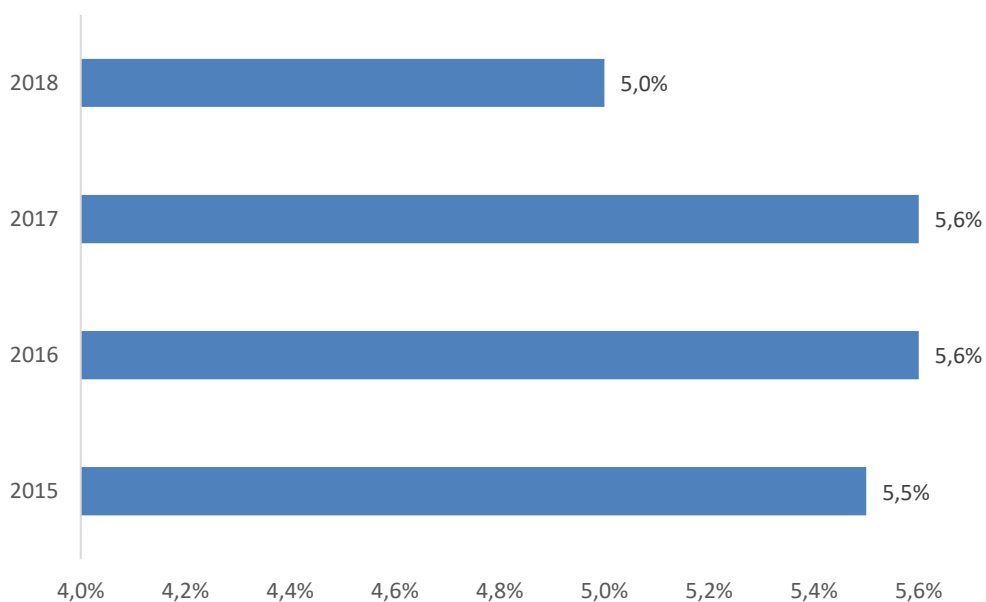


Рисунок 24 – Уровень безработицы в России 2015-2018 гг., %

Значимым событием 2017 года было утверждение программы «Цифровая экономика», которая определяет цели и задачи нового экономического уклада до

2025 года. Этот уклад характеризуется переходом на качественно новый уровень использования технологий во всех сферах социально-экономической деятельности. Что касается подготовки кадров, то в качестве основных направлений работы программа обозначает:

- Создание ключевых условий для подготовки кадров цифровой экономики;
- Совершенствование системы образования, которая должна обеспечивать цифровую экономику компетентными кадрами;
- Рынок труда, который должен опираться на требования цифровой экономики;
- Создание системы по освоению необходимых компетенций и участию кадров в развитии цифровой экономики [30].

Модернизация российской экономики будет сопровождаться увеличением спроса на высококвалифицированные кадры. Формирование квалифицированных рабочих кадров в соответствии с потребностями экономики предусматривает улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности на основе реформирования системы профессионального образования всех уровней, развития системы непрерывного профессионального образования, системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом государственных приоритетов развития экономики.

Таким образом, выбор того или иного типа стратегии: лидерство в минимизации издержек, специализация в производстве продукции или фиксация определенного сегмента, зависит от имеющихся конкурентных преимуществ, ситуации на рынке, а также жизненного цикла учреждения ДПО. Разработка стратегического плана является важным этапом, поскольку заставляет организацию думать о своем будущем, связывать принятие решений между ее различными уровнями

Эффективность управления системой ДПО в Центре бизнес-образования заметно снизилась в последние годы. Однако, несмотря на снижающие

тенденции спроса на обучение, повышение потенциала развития Центра возможно за счет изменения самой организации обучения, а именно использования современных методов, которые рассмотрены в 3 главе диссертационного исследования.

3 Разработка методики оценки развития потенциала предприятия в сфере дополнительного профессионального образования

3.1 Оценка потенциала развития бизнеса в сфере дополнительного профессионального образования

В развитии современных представлений о потенциале преобладает трактовка сущности потенциала или как совокупности ресурсов, или как способности хозяйственной системы достигать определённого эффекта. Вследствие широкой интерпретации понятия «потенциал» в экономической литературе появилось много его видов.

Потенциал предприятия – это совокупность ресурсов и производственных возможностей фирмы, которые могут быть использованы для достижения ее целей. Понятие «потенциала предприятия» является очень широким. Структуру потенциала предприятия можно условно разделить на объектные и субъектные составляющие (рисунок 25).

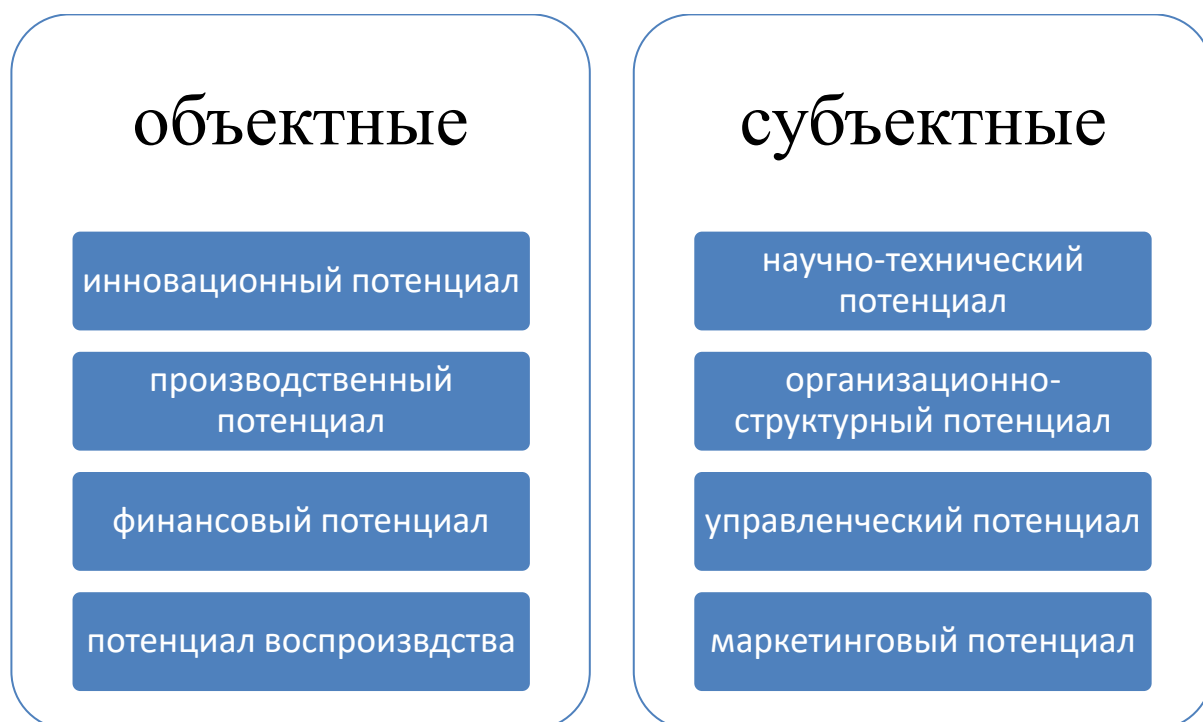


Рисунок 25 – Структура потенциала предприятия в сфере ДПО

Объектные составляющие связаны с личностной и материально-вещественной формой потенциала организации. Они потребляются и воспроизводятся в той или иной форме в процессе деятельности. К ним относятся: инновационный потенциал, финансовый потенциал, производственный потенциал, потенциал воспроизводства [31].

Инновационный потенциал – это общие возможности организации по внедрению, восприятию и генерации новых модифицированных и радикальных и идей для его организационного, технического, системного и управленческого обновления.

Производственный потенциал – это существующие и скрытые возможности организации по использованию и привлечению факторов производства для создания максимально возможного объёма услуг. Также производственный потенциал есть совокупность действующих ресурсов, которые способны формировать определённый объём услуг.

Финансовый потенциал – это объём собственных, привлеченных, а также заёмных финансовых ресурсов, которые находятся в распоряжении организации для осуществления будущих или текущих затрат. В качестве базовой составляющей финансового потенциала выступает инвестиционный потенциал или существующие и скрытые возможности организации.

Потенциал воспроизводства – это совокупность финансовых, нематериальных, материально-технических и других ресурсов, находящихся в распоряжении организации, или которые дополнительно могут быть привлечены и задействованы для расширенного или простого воспроизводства факторов производства и других элементов потенциала организации.

Субъектные элементы потенциала организации способствуют в полном объеме реализовать возможности, заложенные в объектных составляющих. К субъектным относятся: научно-технический потенциал, маркетинговый потенциал, управленческий потенциал, потенциал организационной структуры управления [31].

Научно-технический потенциал – это обобщающая характеристика уровня научного обеспечения производства: техники, науки, производственного опыта, технологии инженерного дела, возможностей и ресурсов, в том числе научно-технических специалистов, которые имеются в распоряжении организации для решения научно-технических задач.

Управленческий потенциал – это способности и навыки руководителей всех управленческих уровней по организации, формированию и созданию условий для реализации деятельности и развития социально-экономической системы организации.

Потенциал организационной структуры управления – это общий управленческий, как формальный, так и неформальный механизм деятельности организации, содержащий в себе организационный уровень функциональных составляющих и характер взаимосвязей между ними.

Маркетинговый потенциал – это способность организации планомерно и систематизировано направлять весь свой функционал (продажа и послепродажное обслуживание определение спроса и потребностей, организация производства) на удовлетворение потребностей потребителей и задействование потенциальных рынков сбыта.

Особое внимание в структуре потенциала организации направлено на: трудовой, информационный и инфраструктурный потенциал. Однозначно их невозможно отнести к субъектным или объектным составляющим потенциала организации, поскольку они содержат в себе признаки тех и других [31].

Трудовой потенциал – это персонифицированная рабочая сила, которая представлена как совокупность качественных характеристик. Понятие трудового потенциала позволяет дать оценку уровня использования потенциальных возможностей как совокупности работников, так и отдельно взятого специалиста, что необходимо для активизации человеческого фактора. Также способствует обеспечению качественной сбалансированности в развитии производственных факторов.

Инфраструктурный потенциал – это сбалансированные с требованиями производства возможности различных служб обеспечить необходимые условия для реализации деятельности основных подразделений организации и удовлетворения всех социальных потребностей ее персонала.

Информационный потенциал – это единство информационных и организационно-технических возможностей, которые обеспечивают подготовку и принятие управленческих решений, влияющих на специфику производства посредством сбора, накопления, обработки и распространения ресурсов информации. В составе потенциала отдельно выделяют информационно-вычислительный потенциал, к который включает комплекс организационно-экономических, технических, программно-математических средств и специальных кадров.

Информационный потенциал является важнейшим элементом управленческой и технико-технологической базы современных организаций. Развитые страны уже перешли на новый постиндустриальный уровень общественного прогресса. Реализация эффективной деятельности организаций, а также рациональное использование их потенциала невозможно без соответствующего современным требованиям информационного обеспечения.

Экономический потенциал в целом, его отдельные составляющие, механизм развития, который необходим для поддержания конкурентоспособности организации, в отличие от совокупного потенциала отвечает за развитие и исследование организации с экономической точки зрения.

Оценка экономического потенциала осуществляется с применением качественных и количественных методов. К методам оценки потенциала можно отнести следующие:

- кабинетные исследования;
- ситуационный анализ;
- портфельный анализ;
- опросы работников организации по специальным методикам (диагностические интервью);

- бальный метод;
- коллективные методы работы;
- экспертные оценки;
- математические методы (анализ трендов, факторный анализ, расчет средних показателей, специальных коэффициентов);
- метод стоимостной оценки;
- индексный метод и другие.

В данном исследовании мы использовали бальный метод оценки экономического потенциала развития бизнеса в сфере ДПО на примере Центра бизнес образования Сибирского федерального университета (таблица 12). Анализ проводился с помощью метода экспертных оценок. Были опрошены преподаватели, в том числе иные сотрудники Центра бизнес образования. Всего в опросе участвовало 40 человек.

Для анализа было выделено 16 факторов, определяющих потенциал центра. Шкала для определения результатов данного анализа:

- 1 балл – низкий потенциал;
- 2 балла – удовлетворительный;
- 3 балла – высокий потенциал.

Таблица 12 – Оценка потенциала ЦБО СФУ

Потенциал	Показатель	Оценка (от 1 до 3 баллов)
<i>Инновационный</i>	Уровень привлекательности предприятия для инвесторов	2
	Способность внедрять новые программы обучения	3
<i>Производственный</i>	Объем образовательных услуг, реализованных за год	1
<i>Финансовый</i>	Возможность привлекать капитал для развития в необходимых объемах	1
	Соответствие уровня ожидаемого и фактического объема выручки	1
<i>Научно-технический</i>	Наличие комплекса технических и программных средств	1

Окончание таблицы 12 – Оценка потенциала ЦБО СФУ

Потенциал	Показатель	Оценка (от 1 до 3 баллов)
<i>Управленческий</i>	Управленческий потенциал руководителя	2
<i>Организационно-структурный</i>	Отношения с клиентами	3
	Отношения между сотрудниками	3
<i>Маркетинговый</i>	Уровень использования инструментов маркетинга для продвижения услуг	1
	Уровень знаний специалистов, реализующих продвижение услуг	1
<i>Трудовой</i>	Уровень мотивации работников	2
	Уровень образования и квалификации персонала	3
<i>Кадровый</i>	Степень обеспеченности предприятия преподавателями ведущих профессий	2
<i>Информационный</i>	Наличие служб информационной безопасности и механизмов защиты	3
	Уровень организационно-методического обеспечения	3
всего		35 из 48

По данным таблицы 12 можно сделать ряд выводов о потенциале развития Центра бизнес-образования в разрезе отдельных элементов. Согласно заданной шкале, экономический потенциал текущего развития предприятия (ЭП) можно оценить следующим образом:

$$\text{ЭП} = \frac{35}{48} = 0,72, \quad (1)$$

где 35 – суммарное количество баллов при анализе,
48 – максимальная сумма баллов.

Следовательно, ЦБО ИУБПЭ СФУ реализует текущий потенциал всего на 72%. На основании полученных данных провели анализ сильных и слабых показателей. Результаты представлены в таблице 13.

Таблица 13 – Результаты анализа показателей потенциала ЦБО

Потенциал	Показатель	Характеристика показателя
<i>Инновационный</i>	Уровень привлекательности предприятия для инвесторов	На данном этапе развития центр не обладает инновационными программами или технологиями обучения, поэтому привлекательность можно оценить как удовлетворительную
	Способность внедрять новые программы обучения	Наличие лицензии на ведение образовательной деятельности и широкий штат преподавателей университета позволяет расширять количество реализуемых программ
<i>Производственный</i>	Объем образовательных услуг, реализованных за год	Разница между количеством имеющихся программ и реализованных значительна, это означает что не весь потенциал используется
<i>Финансовый</i>	Возможность привлекать капитал для развития в необходимых объемах	Поскольку центр должен придерживаться установленных институтом рамок ценообразования, то имеется ограничения объемов привлекаемых средств
	Соответствие уровня ожидаемого и фактического объема выручки	Планы ожидаемого объема выручки значительно не соответствуют фактическим показателям
<i>Научно-технический</i>	Наличие комплекса технических и программных средств	Техническую базу можно оценить на низком уровне, поскольку не все востребованные программные продукты используются
<i>Управленческий</i>	Управленческий потенциал руководителя	Управленческий потенциал руководителя можно оценить как удовлетворительный, поскольку наблюдаем снижение эффективности деятельности центра, возможным решением может послужить увеличение инновационно-интеллектуальных компетенций руководителя

Окончание таблицы 13 – Результаты анализа показателей потенциала ЦБО

Потенциал	Показатель	Характеристика показателя
<i>Организационно-структурный</i>	Отношения с клиентами	Отношения с клиентами строятся с учетом индивидуальных потребностей и реализуется на высоком уровне
	Отношения между сотрудниками	Отношения внутри организации можно оценить на высоком уровне
<i>Маркетинговый</i>	Уровень использования инструментов маркетинга для продвижения услуг	Малая часть инструментов используется, потенциал реализуется на очень низком уровне
	Уровень знаний специалистов, реализующих продвижение услуг	Поскольку продвижением услуг занимается не специализирующийся в сфере маркетинга сотрудник, то уровень знаний можно оценить как низкий
<i>Трудовой</i>	Уровень мотивации работников	Уровень мотивации работников на удовлетворительном уровне, поскольку регулируется ограниченным бюджетом
	Уровень образования и квалификации персонала	Уровень образования преподавателей и сотрудников центра соответствует высокой оценке
<i>Кадровый</i>	Степень обеспеченности предприятия преподавателями ведущих профессий	Кадровый потенциал можно оценить как удовлетворительный, однако растет потребность в новых специалистах, ориентирующихся на современные тенденции
<i>Информационный</i>	Наличие служб информационной безопасности и механизмов защиты	Информационная безопасность на высоком уровне
	Уровень организационно-методического обеспечения	Методическая база достаточно объемная (представлена электронной и традиционной библиотекой)

Анализ потенциала развития бизнеса в сфере дополнительного профессионального образования на примере Центра бизнес-образования СФУ способствовал оценке составляющих экономического потенциала предприятия в разрезе показателей, влияющих на эффективность деятельности компании. Таким образом, можно сделать вывод о снижении уровня производственного, финансового, научно-технического, маркетингового потенциала. Рекомендации по улучшению уровня развития потенциала рассмотрены в 3 главе диссертационного исследования.

3.2 Оценка возможности реализации современных технологий обучения для развития потенциала бизнеса в сфере ДПО

Участие в Массовых открытых онлайн-курсах приобретает все более масштабный характер. Однако использование данных образовательных технологий в учебном процессе ВУЗов и центров дополнительного профессионального образования в России осуществляется не во всех учебных заведениях. В Центре бизнес-образования СФУ реализуется несколько программ дистанционного обучения, однако используемая форма обучения нуждается в совершенствовании для повышения эффективности образовательного процесса, снижения трудозатрат преподавателей и привлечения большей аудитории обучающихся.

Цель интеграции массовых онлайн-курсов в учебный процесс Центра бизнес-образования СФУ – это, в первую очередь, возможность обеспечить развитие образовательного учреждения на другом качественном уровне. Также это будет способствовать освоению новых методов обучения и, как следствие, возможности повышения спроса на дополнительные профессиональные программы. На рисунке 26 представлены преимущества онлайн-обучения, с одной стороны для ЦБО, с другой для потребителя его образовательных услуг.

Разработка одного онлайн-курса занимает около 3-6 месяцев. Поэтому в качестве стартового курса возьмем наиболее востребованный в Центре бизнес образования СФУ в рамках программы повышения квалификации – «Управление закупочной деятельностью» (объемом 72 ак/ч) и рассмотрим возможность реализации на его примере.

У нас есть действующая программа, которая представлена в дистанционной форме, преподаватели и необходимая материально-техническая база. Наша задача – разработать модель преобразования учебного курса в онлайн-формат и оценить эффективность разработки.

Этапы разработки онлайн-курса наглядно представлены на рисунке 27.

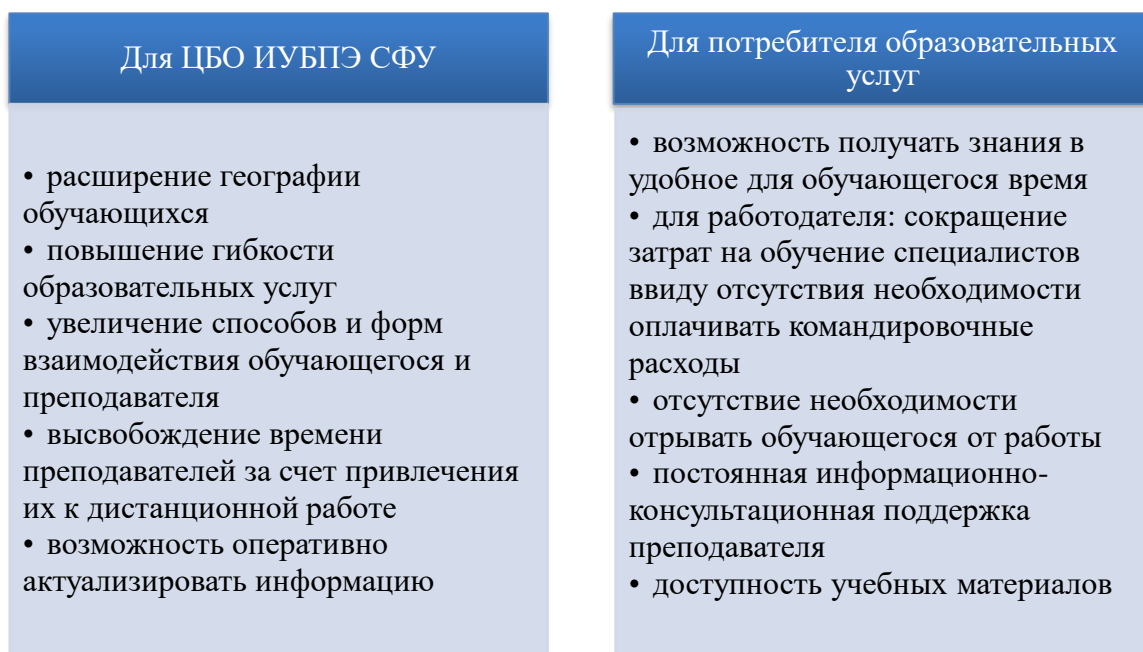


Рисунок 26 – Преимущества онлайн-обучения

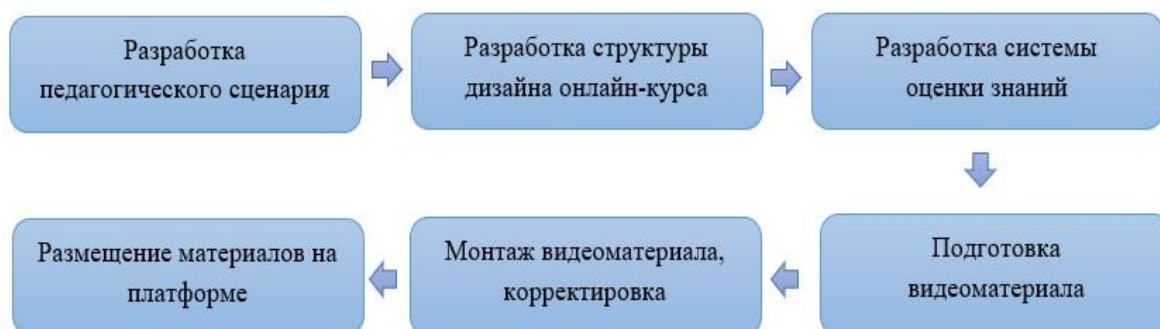


Рисунок 27 – Этапы разработки онлайн-курса

Стоимость разработки электронного курса может быть определена исходя из фактических трудозатрат их разработчиков при создании учебно-методического материала, а также разработке программного обеспечения и информационных систем. Необходимые затраты для реализации программы дополнительного образования с применением электронного обучения представлены в таблице 14. Также следует учитывать затраты на продвижение курса (таблица 15). В рамках расчета будем использовать разовые расходы на проведение маркетинговых мероприятий. Поскольку руководитель проекта и

является преподавателем выбранного курса, то стоимость затрат на привлечение данного участника мы учитываем совместно.

Таблица 14 – Затраты на разработку онлайн-курса

Участники этапа	Период участия	Стоимость затрат на привлечение участника, руб.	
		затраты в месяц	за весь период
Руководитель проекта – преподаватель курса	3 месяца	10 000	30 000
Видеомонтажер	2 месяца	15 000	30 000
Программист	2 месяца	16 000	32 000
Методист	3 месяца	5 000	15 000
Итого:			107 000

На основании расчетов (таблица 14) получили затраты 107 тыс. рублей за 3 месяца.

Таблица 15 – Затраты на продвижение курса

Тип мероприятия	Период проведения	Затраты на мероприятие, руб.
Контекстная реклама	1 месяц	7 000
Размещение на площадке «Встренинги»	1 месяц	1 000
Размещение на площадке «Edumarket»	1 неделя	3 000
Итого:		11 000

В качестве маркетинговых мероприятий выбрали контекстную рекламу в Яндекс Директ и Гугл Эдвордс, также платное размещение на двух популярных тематических площадках. Эти способы рекламы, на наш взгляд, наиболее эффективны для поиска клиентов на онлайн-обучение. Суммарная стоимость затрат на продвижение составила 11 тыс. руб. В общем получаем минимальный объем инвестиций в разработку в размере 128 тыс. рублей.

Финансирование разработки самой платформы предполагается осуществлять из бюджета Сибирского федерального университета, на базе которого функционирует Центр бизнес-образования. Решение о финансировании создания электронного курса базируется на повышении

конкурентоспособности университета в целом и Центра в частности, с учетом возврата инвестиций за счет будущих продаж образовательных продуктов и услуг.

Возврат инвестиций будет осуществляться из внебюджетных средств, полученных Центром от продаж на рынке образовательных услуг, реализуемых с использованием электронных курсов.

Стоимость электронного курса будет зависеть от стоимости его разработки, востребованности программы на рынке, предположительных сроков окупаемости, существующих рыночных цен на аналогичные образовательные курсы.

В отличие от закрытых электронных курсов, доступ к которым осуществляется после оплаты обучения, открытые электронные курсы находятся в свободном доступе, и любой слушатель может пройти обучение по курсу бесплатно. Оплата требуется при запросе обучаемым подтверждения результатов прохождения курсов специальным сертификатом, который подтверждается путем прохождения итоговой аттестации. При этом осуществляется обязательная идентификация личности обучающегося.

В контексте данной разработки часть курсов будет открыта для бесплатного освоения программ, другая часть будет ориентирована на потребителей образовательных услуг, которые нуждаются в подтверждении своей квалификации с выдачей соответствующих документов о прохождении электронного курса.

Несмотря на массовость открытого курса, следует понимать, что доля людей, оплативших курс, будет значительно меньше количества записавшихся на курс. Предполагается, что основной доход от курсов будет приносить та часть потребителей услуг, которые нуждаются в получении подтверждающих документов, другая часть потребителей будет повышать привлекательность Центра за счет активного участия в электронном обучении.

При анализе стоимости реализации онлайн-курса следует учитывать требования окупаемости первоначальных инвестиций в онлайн-курс в

определенный нормативный срок. Чтобы посчитать стоимость, воспользуемся моделью дисконтированных денежных потоков и рентного дохода от продажи онлайн-курса с постепенным переходом курса на плановый уровень продаж на протяжении первых 2 лет.

При расчете используется норма доходности проекта, очищенная от инфляции – 3%. Доля от выручки, используемая при покрытии инвестиций в разработку онлайн-курса, рассчитывается как разница средств, поступивших от продажи услуги дополнительного профессионального образования, и суммы переменных и постоянных затрат, понесенных центром бизнес-образования образования при оказании услуги. В предложенной модели стоимость онлайн-курса для реализации на рынке онлайн-образования рассчитывается по формуле (1):

$$C = \frac{I}{d \cdot N} \left[\frac{4r(1+r)^2}{r^2 + 3r - 4(1+r)^{(2-T)} + 4} \right] \quad (1)$$

где I – первоначальные инвестиции;

r – инфляция;

d – норма доходности;

N – количество обучающихся в год;

T – нормативный срок окупаемости;

C – стоимость курса для реализации на рынке.

Таблица 16 – Расчет стоимости реализации курса

Инвестиции, руб.	Инфляция, %	Доля возврата инвестиций, %	Кол-во учащихся, чел./год	Срок окупаемости, лет	Стоимость реализации курса, руб.
128 000	3	20	60	3,6	9 078
			80	3,0	6 809
			100	2,6	5 447
			120	2,4	4 539
			140	2,2	3 891
			160	2,1	3 404

На рисунке 28 представлен график зависимости стоимости онлайн-курсов с одинаковой первоначальной суммой инвестиций и различной долей возврата инвестиций от выручки.

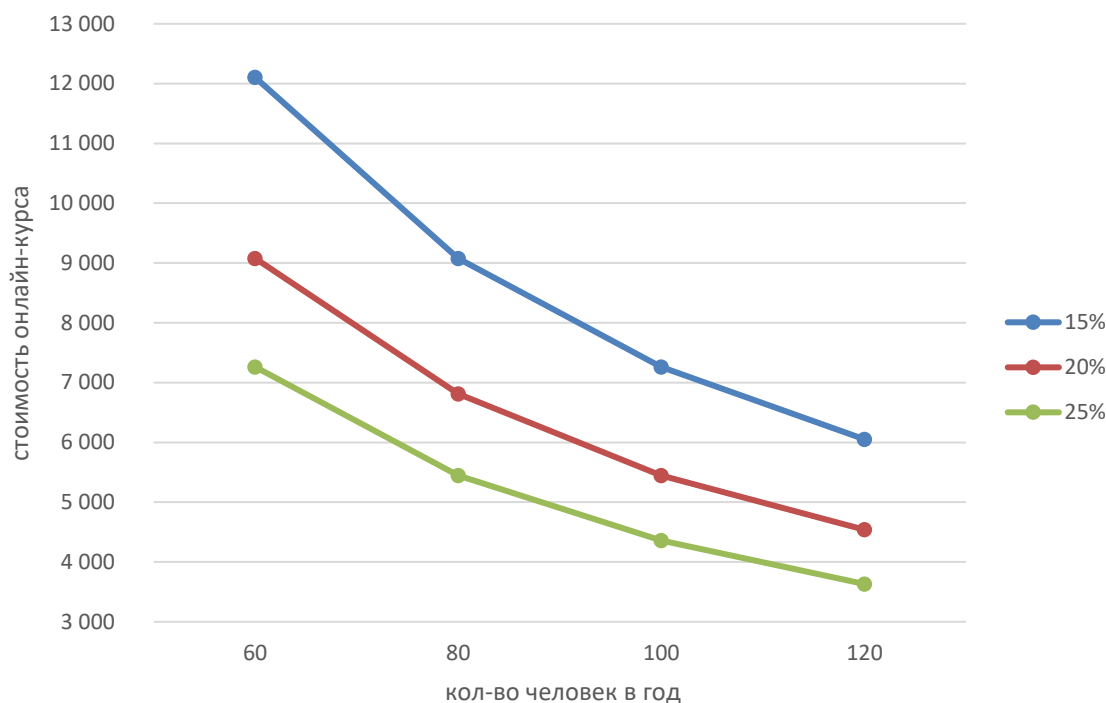


Рисунок 28 – График зависимости стоимости курсов

Так, при количестве обучающихся 60 человек в год, стоимость курса варьируется от 7 000 руб. до 12 000 руб. При увеличении числа пользователей в два раза срок окупаемости инвестиций может быть сокращен при фиксации стоимости на уровне средних цен рынка на аналогичные виды образовательных курсов. Если произвести сравнение полученной стоимости электронного обучения со средними затратами на обучение сотрудников в российских компаниях, которые составляли, по данным «HR-аналитики» 8 тыс. руб. на одного сотрудника в 2016 году, то наблюдаем экономию средств около 38 % (с учетом средней стоимости курса 5 тыс. руб.).

Проведенный анализ стоимости электронного онлайн-курса на основании сроков окупаемости, объема инвестиций и ожидаемого контингента обучающихся является основанием для принятия решения об инвестировании средств в создание онлайн-курса. Так как полученная в расчете стоимость

существенно ниже рыночных цен на аналогичные образовательные курсы, то вероятность возврата инвестиций в заданные сроки является высокой.

Используемая модель позволяет провести оценку нормативных сроков окупаемости инвестиций в разработку онлайн-курса при реальной рыночной стоимости электронного курса по формуле (2):

$$T_{\text{ок}} = 2 - \frac{\ln \left\{ 1 - \frac{I \cdot (1+r)^2 r}{C_{\text{рын}} \cdot N \cdot d} + \frac{(3+r)r}{4} \right\}}{\ln(1+r)} \quad (2)$$

где $C_{\text{рын}}$ – реальная рыночная стоимость.

На рисунке 33 представлены результаты расчета срока окупаемости для онлайн-курса рыночной стоимостью 5 тыс. руб., на создание которого использовали 128 тыс. руб., на покрытие инвестиционных затрат используется 20 % выручки от продажи онлайн-курса. По данным таблицы 16 видим, что нормативный срок окупаемости составляет 2,4 года при количестве учащихся от 120 человек в год.

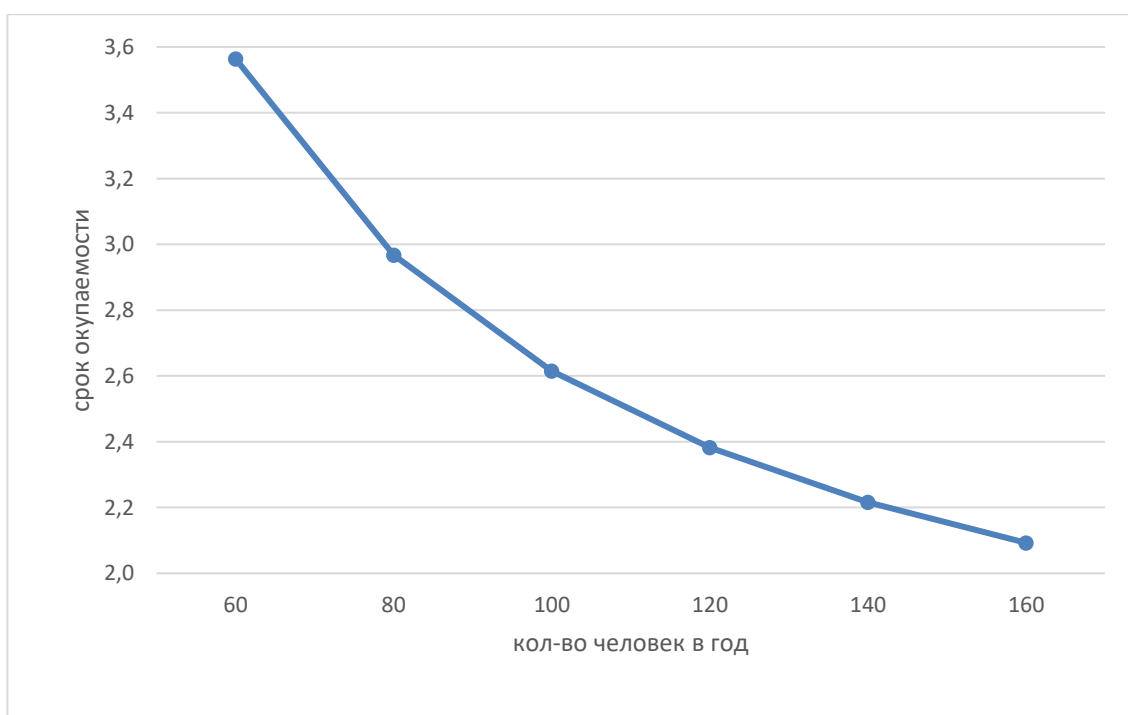


Рисунок 29 – Расчет срока окупаемости

Как видно на рисунке 29, при количестве слушателей менее 60 человек в год срок окупаемости становится более 3 лет, поэтому особое внимание следует направить на маркетинговую политику в отношении продвижения данного курса и повышения заинтересованности обучающихся.

Окончательную стоимость курса следует определять с учетом рыночной ситуации, принимая во внимание конкурентные преимущества разработанного онлайн-курса и перспектив его реализации на рынке образовательных услуг.

В случае, если курс является собственной разработкой автора и не финансировался за счет собственных источников, то эти средства могут быть выплачены автору дополнительно, что станет сильным инструментом мотивации преподавательского состава на разработку онлайн-курсов и применение их применение в процессе обучения.

Востребованность онлайн-курса на рынке услуг дополнительного образования играет решающую роль для эффективности инвестированных в создание курса средств, а также для повышения уровня мотивации авторов на последующее развитие и использование электронного образования.

Для того, чтобы увеличивать доходы от продаж курса на портале, количество учащихся должно быть достаточно высоким, если учитывать, что не более 9-10 % от всех записавшихся на курс завершают обучение и получают подтверждающие результаты обучения сертификаты.

В этой связи интерес представляет Национальная платформа открытого образования, которая осуществляет организацию всех сетевых образовательных программ через единую систему. Это позволит увеличивать контингент обучающихся за счет размещения на данной платформе информации о программах Центра бизнес-образования.

Эффективность внедрения данной разработки можно представить в виде графика (рисунок 30), где предполагается повышение уровня потенциала ЦБО ИУБПЭ СФУ, таких как: инновационный, производственный, финансовый, научно-технический, маркетинговый. График составлен на основании

повторного опроса методом экспертных оценок с учетом предлагаемых рекомендаций и показателей оценки эффективности разработки.

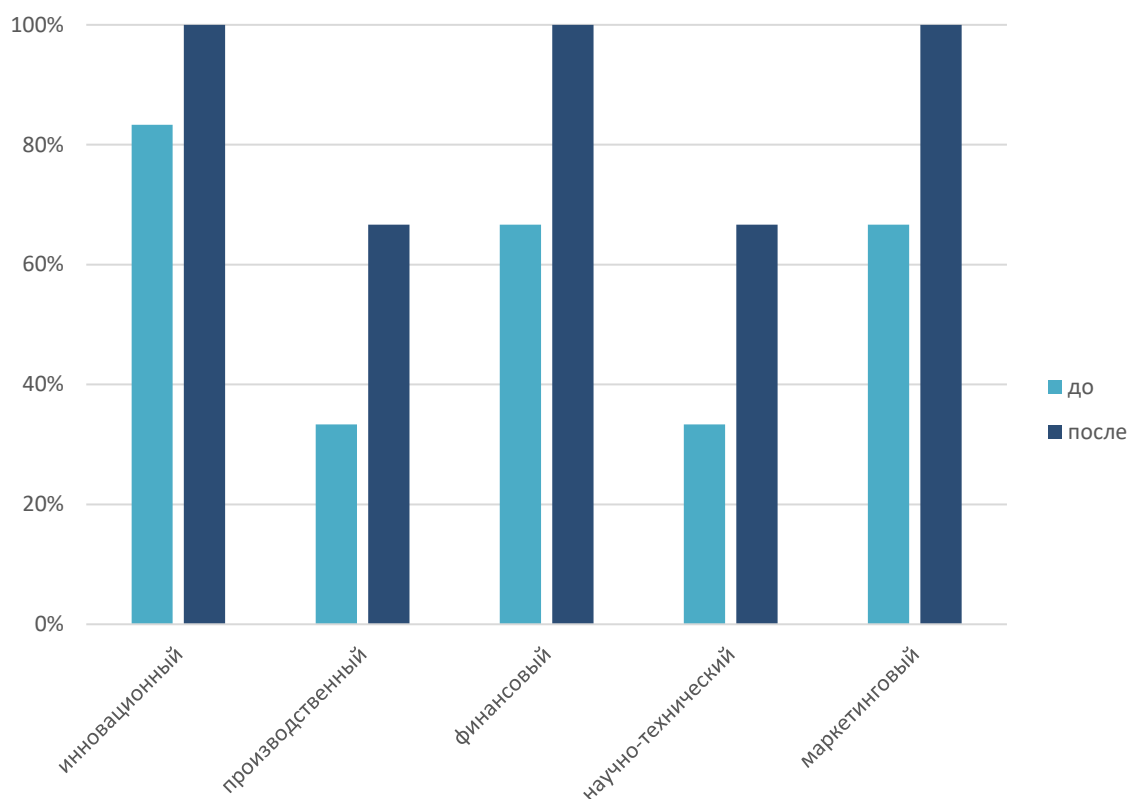


Рисунок 30 – Эффективность разработки в повышении уровня потенциала

Научная новизна работы заключается в разработке методики оценки потенциала развития предприятия (рисунок 31), применительно к деятельности организаций в сфере дополнительного профессионального образования.

Оценку потенциала ЦБО ИУБПЭ СФУ реализовали по следующим этапам:

- определили составляющие потенциала и их показатели, наиболее раскрывающие потенциал ЦБО;
- провели анализ выбранных показателей методом экспертных оценок;
- оценили результаты анализа;
- сформировали выводы об уровне потенциала: выделили слабые и сильные показатели;
- разработали рекомендации по повышению уровня потенциала.

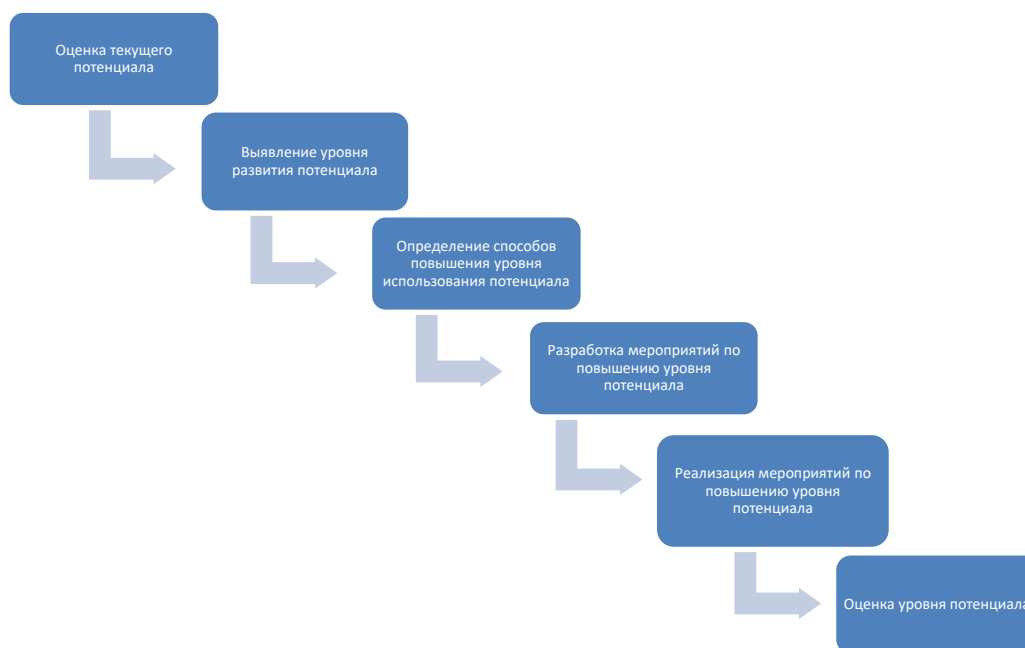


Рисунок 31 – Методика оценки потенциала развития

Данная методика может быть применима к организациям, предоставляющим образовательные услуги в сфере дополнительного профессионального образования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современное состояние развития общества и экономики предъявляет все более высокие требования к качеству профессиональной деятельности и профессиональной подготовки человека. Для оценки уровня соответствия современного работника постоянно растущим требованиям в динамично изменяющихся условиях работы и жизни используется такая характеристика, как «профессиональная компетентность», под которой подразумевается наличие у работника не только профессиональных знаний, навыков и умений, но и таких компетенций, как предприимчивость, логическое мышление, инициативность, обучаемость, способность к сотрудничеству и работе в группе, и других.

Определяющая способность человека овладевать новыми навыками и знаниями для осуществления профессиональной деятельности, приобретает особое значение, так как именно эта компетенция способствует совершенствованию образования и обучению в течение всей жизни, при этом повышая конкурентоспособность работника на рынке труда.

Система дополнительного профессионального образования предполагает обучение слушателей, которые обладают высокой мотивацией к обучению, испытывают трудности в освобождении на длительный срок обучения и желающих использовать время обучения более эффективно. Из этого следует, что требования к методам и качеству обучения возрастают: занятое население полнее осознает свои потребности. В системе дополнительного образования специалиста заинтересован не только в сумме навыков, знаний и умений, но также в методике их реализации, качестве, интенсивности обучения и компетенциях преподавателя. Именно поэтому организации дополнительного профессионального образования должны следить за современными тенденциями и внедрять новые технологии и методы обучения.

В данном исследовании рассмотрели возможность применения современных технологий в сфере дополнительного профессионального образования. работы могут использоваться организациями в сфере

дополнительного профессионального образования для оценки потенциала развития и выявления направлений деятельности.

В ходе работы достигли поставленную цель: провели исследование потенциала развития бизнеса в сфере дополнительного профессионального образования.

Задачи, которые были решены в ходе исследования:

– провели анализ рынка по предоставлению дополнительного профессионального образования (Россия, регион);

– провели анализ потребности населения в дополнительном профессиональном образовании;

– изучили и проанализировали зарубежный опыт управления системой ДПО;

– рассмотрели нормативно-правовое обеспечение реализации бизнеса в сфере дополнительного профессионального образования;

– рассмотрели организационные аспекты реализации бизнеса в сфере дополнительного профессионального образования;

– рассмотрели стратегические аспекты управления системой дополнительного профессионального образования;

– провели оценку потенциала развития бизнеса в сфере дополнительного профессионального образования;

– дали оценку возможности реализации современных технологий обучения для развития потенциала предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Малахов, Е. С. Рынок услуг дополнительного профессионального образования: структура, функции, проблемы развития [Электронный ресурс] // Академия труда и социальных отношений. – Москва, 2010. – Режим доступа: <http://be5.biz/ekonomika1/r2010/00587.htm>.
2. Овчинникова, И. А. Алгоритм реализации комплексного подхода к оценке конъюнктуры регионального рынка //Сборник научных трудов SWorld. Материалы международной научно-практической конференции «Научные исследования и их практическое применение. Современное состояние и пути развития 2012». – Выпуск 3. Том 19. – Одесса: КУПРИЕНКО, 2012 – С.58-66.
3. Хомутов, О.И. Дополнительное профессиональное образование – цивилизованный путь решения проблемы занятости населения России: [Электронный ресурс] / О.И. Хомутов, А.В. Тюняев. – Режим доступа: http://elib.altstu.ru/elib/books/Files/pa1998_1/pages/11/pap_11.html.
4. Парахина, О. В. Современные тенденции системы дополнительного профессионального образования в России // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 6 (часть 2) – С. 445-448.
5. Бондаренко, Н. В. Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны // Информационный бюллетень. – Москва : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – №5(104). – 2017. – 28 с.
6. Bowen J., Hobson P. (1974) Theories of education. Studies of significant innovation in Western educational thought. John Wiley and Sons Australia Pty Ltd. – p. 22.
7. Ковалева, Н. В. Спрос и предложение на рынке дополнительного профессионального образования [Электронный ресурс] / Н. В. Ковалева, Д. Р. Бородина, Л. Э. Ковалева // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. – № 6(6). – 2013. – Режим доступа:

<https://www.hse.ru/data/2014/02/10/1327511567/%D0%9A%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B5%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.,%20%D0%9A%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B5%D0%B2%D0%B0%20%D0%9B.,%20%D0%91%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B0.pdf>.

8. Загальская, Е. Дуальное профессиональное образование в Австрии [Электронный ресурс] // ГлавСправ. – 2016. – Режим доступа: <http://edu.glavsprav.ru/spb/prof/journal/954>.

9. Соболева, Е. И. Австрийская система образования – учеба на протяжении всей жизни [Электронный ресурс] // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. – № 2(2). – 2013. – Режим доступа: <https://docviewer.yandex.ru/view/433994494>.

10. Швейцарская система образования – как она устроена [Электронный ресурс] // Портал SWISS-RUS. – 2016. – Режим доступа: <http://swiss-rus.ru/news/education-and-science/shveycarskaya-sistema-obrazovaniya-kak-ona-ustroena.html>.

11. Кривошеев, В. Т. Зарубежный опыт по профессиональному обучению [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://txtb.ru/103/6.html>.

12. Кузнецов, Д. Кадровик. Правовые аспекты внешнего обучения персонала [Электронный ресурс] // Трудовое право для кадровика. – №5. – 2010. Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/pravovye-aspekty-vneshnego-obucheniya-personala>.

13. Министерство образования и науки российской федерации письмо от 17 июня 2013 года N АК-921/06 «О методических рекомендациях» [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/499037041>.

14. Постановление Правительства РФ от 16 марта 2011 года № 174 «Положение о лицензировании образовательной деятельности» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mosobrazovanie.ru/law3.html>.

15. Письмо Министерства образования и науки РФ от 9 октября 2013 г. № 06-735 «О дополнительном профессиональном образовании» [Электронный

ресурс] // Справочно-правовой портал «Гарант.Ру». – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70398906/#ixzz5DxQr0JFg>.

16. Положение о Центре бизнес-образования Сибирского федерального университета. – 2011.

17. Полный перечень программ дополнительного профессионального образования [Электронный ресурс] // сайт СФУ. – Режим доступа: <http://structure.sfu-kras.ru/business-edu-center#section3>.

18. Разработка профессиональных стандартов [Электронный ресурс] // «Кадровик. Трудовое право для кадровика». – №6. – 2012. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/razrabotka-professionalnyh-standartov>.

19. Багин, В. В. О формировании конкурентной среды в сфере дополнительного профессионального образования / В. В. Багин, Н. А. Лоншакова // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. – № 30. – 2016. – С.103-117.

20. Щетинин, В. П. Рынок образовательных услуг в современной России // Школа 2007. – №3. – С. 25-28.

21. Озерова, О. К. ДПО в России: факты, цифры, тенденции [Электронный ресурс] // Информационно-аналитический журнал «Аккредитация в образовании». – 2013 – Режим доступа: http://www.akvobr.ru/dpo_v_rossii.html.

22. Интегральные статистические данные о функционировании системы дополнительного профессионального образования Российской Федерации в 2016 году [Электронный ресурс] // Автоматизированная информационная система сбора, анализа и представления информации о реализации дополнительного профессионального образования и профессионального обучения в Российской Федерации. – Режим доступа: <http://www.dpo-edu.ru/wordpress/wp-content/uploads/%D0%98%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9-%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB->

%D0%90%D0%98%D0%A1-%D0%94%D0%9F%D0%9E-%D0%B7%D0%B0-2016-%D0%B3%D0%BE%D0%B4-2.pdf.

23. Медянкova, Е. В. Дополнительное профессиональное образование: проблемы и перспективы/ Е. В. Медянкova// Материалы 5-й Междунар. научно-методич. конф. «Непрерывное профессиональное образование в автотракторостроении». М.: МАМИ, 2009. – С. 31-33.

24. Мониторинг экономики образования [Электронный ресурс] // Высшая школа экономики. – №10. – 2016. Режим доступа: <https://memo.hse.ru/data/2017/01/19/1113912062/%D0%98%D0%91%20%D0%9C%D0%AD%D0%9E%20%E2%84%9699%2010-2016.pdf>.

25. Авраамова, Е.М. Мониторинг дополнительного профессионального образования в России / Е.М. Авраамова, А.В. Каравай, Т.Л. Клячко, Д.М. Логинов. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2016. – 96 с.

26. Данилина А. Мониторинг системы образования: от сенсаций к анализу [Электронный ресурс] // Учительская газета. – 2017. – Режим доступа: <http://www.ug.ru/article/1013>.

27. Кузьмин, С. В. Стратегическое управление учреждениями дополнительного профессионального образования : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Кузьмин Сергей Васильевич. – Иркутск, 2000. – 151 с.

28. Агеева, Л.И. Труд и занятость в России [Электронный ресурс] / В.Е. Гимпельсон, С.Ю. Горбарец, О.Б. Жихарева, З.Ж. Зайнуллина, Г.И. Майко, С.Ю. Никитина, З.А. Рыжикова, Ю.И. Сорокина, Н.Б. Спорыхина // Стат.сб./Росстат. – М., 2017. – 261 с. Режим доступа: http://gossmi.ru/page/gos1_591.htm.

29. Прогноз развития рынка труда в России [Электронный ресурс] // Госсми.Ру. – Режим доступа: http://gossmi.ru/page/gos1_591.htm.

30. Мансуров, Р.Е. Как сформировать стратегию развития частного образовательного учреждения [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. – Режим доступа: http://www.aup.ru/articles/management/45.htm#_ftn1.

31. Шарко, И.А. Потенциал и развитие предприятия: конспект лекций / И. А. Шарко, Е.В. Ульяненко/ Харк. нац. аграр. ун-т. – Х., 2013. – 144 с.

32. Шелепова, П. Какие профессии будут востребованы через 5 лет? Востребованные профессии в будущем [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://fb.ru/article/142111/kakie-professii-budut-vostrebovani-через-5-let-vostrebovannyye-professii-v-buduschem](http://fb.ru/article/142111/kakie-professii-budut-vostrebovani-cherез-5-let-vostrebovannyye-professii-v-buduschem).

33. Грубов, Е.О. Анализ применения дистанционных образовательных технологий в высшем профессиональном образовании [Электронный ресурс] // Вестник ИГЭУ. – Выпуск 1. – 2010. – Режим доступа: <http://distance.economic.ispu.ru/publications/dot.cfm>.

34. Зубков, А. Д. Возможности интеграции MOOK по специальным дисциплинам в магистерские и аспирантские программы по английскому языку / А. Д. Зубков // В сборнике: Актуальные вопросы преподавания иностранного языка в высшей школе Материалы Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 68-72.

35. Бадарч, Д. MOOK: реконструкция высшего образования / Д. Бадарч, Н. Г. Токарева, М. С. Цветкова // Высшее образование в России. – 2014. – № 10. – С. 135-146.

36. Чешко, В. В. Онлайн обучение. Перспектива рынка и тенденции [Электронный ресурс] // Информационный портал «Инвестиции. Недвижимость. Бизнес» – Режим доступа: <http://inb1.info/onlajn-kursy-perspektiva-rynka-i-tendencii/>.

37. Все для развития: лучшие MOOK этой осени [Электронный ресурс]: Первый неофициальный. – Режим доступа: <https://1neof.ru/vse-dlya-razvitiya-luchshie-mook-etoj-oseni/>.

38. Class Central Learner Survey (2017): MOOC users highly educated, have experienced career benefits [Электронный ресурс]: Class Central. – Режим доступа: <https://www.class-central.com/report/>.

39. Хомутов, О.И. Дополнительное профессиональное образование – цивилизованный путь решения проблемы занятости населения России:

[Электронный ресурс] / О.И. Хомутов, А.В. Тюняев. – Режим доступа: http://elib.altstu.ru/elib/books/Files/pa1998_1/pages/11/pap_11.html

40. Бондаренко, Н. В. Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны // Информационный бюллетень. – Москва : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – №5(104). – 2017. – 28 с.

41. Парахина, О. В. Современные тенденции системы дополнительного профессионального образования в России // Фундаментальные исследования. – № 6-2. – 2013. – С. 445-448.

42. Проблемы дополнительного профессионального образования [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://vshu.bsu.edu.ru/vshu/resources/detail.php?ID=130301>.

43. Нормативно-правовые акты по организации дополнительного профессионального образования [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.buker.ru/1562/2408/2440>.

44. Афанасьев, В. В. Основные формы непрерывного образования за рубежом / В. В. Афанасьев, Е. О. Бабич, С. М. Куницына // Международный научно-исследовательский журнал. – 2015. – С. 5-6.

45. Бобешко, Е. В. Проблемы и перспективы развития отечественного дополнительного профессионального образования // Журнал Novainfo. – №54-2. – 2016. – С. 210-214.

46. Профстандарты [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://blog.zarplata.ru/2016/05/18/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%82%D1%8B-%D0%B4%D0%BB%D1%8F-it-%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B2/>.

47. Разработка профессиональных стандартов [Электронный ресурс] : // «Кадровик. Трудовое право для кадровика». – №6. – 2012. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/razrabotka-professionalnyh-standartov>.

48. Сайт Сибирского Федерального университета [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://structure.sfu-kras.ru/business-edu-center>.

49. Нормативная правовая база ДПО [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.dpo-edu.ru/?page_id=12871.

50. Федеральная служба государственной статистики университета [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd92111eac8.

51. HR-бюджет и планы на 2017 год [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/ru/pdf/2017/03/ru-ru-hr-budgets-and-plans-for-2017.pdf>.

52. Министерство науки и образования РФ. Статистические данные [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0>.

53. Индикаторы образования 2016 [Электронный ресурс] // Высшая школа экономики – Режим доступа: <https://www.hse.ru/data/2016/03/21/1128209800/%D0%98%D0%BD%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%8B%20%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%202016.pdf>.

54. Боровкова, Т.И. Подходы к оцениванию учебных и образовательных достижений в условиях непрерывного образования [Электронный ресурс] : статья / Т.И. Боровкова. – М.: Инфра-М; Znanium.com, 2015. – 21 с. – Режим доступа: www.znanium.com/.

55. Рогозин Д. М. Востребованность непрерывного профессионального образования российскими предприятиями / Рогозин Д.М. - М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. – 48 с.

56. Авраамова, Е. М. Мониторинг непрерывного профессионального образования: позиции работодателей и работников: Доклад / Авраамова Е.М., Клячко Т.Л., Логинов Д.М. – М.: ИД Дело РАНХиГС, 2015. – 60 с.

57. Клячко, Т. Л. Образование в России: основные проблемы и возможные решения / Клячко Т.Л. – М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. – 48 с.

58. Кравченко, В. В. Дополнительное профессиональное образование в России и странах Западной Европы : сопоставительный анализ: Монография / Серякова С.Б., Кравченко В.В. – М.:МПГУ, 2014. – 180 с.

59. Овчинников, А. В. Оценивание образовательных программ в дополнительном профессиональном образовании в контексте Закона «Об образовании в Российской Федерации» // Интернет-журнал «Науковедение». – Вып. 2 (21). – 2014.

60. Каравай, А. В. Мониторинг дополнительного профессионального образования в России: Доклад / Авраамова Е.М., Каравай А.В., Клячко Т.Л. – М.: ИД Дело РАНХиГС, 2016. – 96 с.

61. Тюнников, Ю.С. Развитие системы дополнительного профессионального образования: современные вызовы, теория, практика [Электронный ресурс] : монография / Ю.С. Тюнников, М.А. Мазниченко. – Москва : ФЛИНТА, 2014. – 384 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/51881>.

62. Романова, Ю.В. Исследование и формирование комплекса маркетинговых коммуникаций для организаций дополнительного профессионального образования [Электронный ресурс] : монография / Ю.В. Романова. – Кемерово : КемТИПП, 2017. – 188 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/102685>.

63. Актуальные проблемы высшего и дополнительного профессионального образования [Электронный ресурс] : сб. науч. тр. / под ред.

Иванова В.Г. – Казань : КНИТУ, 2017. – 324 с. Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/101966>.

64. Серякова, С.Б. Дополнительное профессиональное образование в России и странах Западной Европы: сопоставительный анализ: Монография [Электронный ресурс] : монография / С.Б. Серякова, В.В. Кравченко. – Москва : МПГУ, 2014. – 180 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/70066>.

65. Андреева, И.В. Актуальность развития дополнительного образования в региональном вузе в свете государственной политики в области непрерывного образования / И.В. Андреева // Университеты и их роль в социально-экономическом развитии регионов: сборник материалов XX Академических чтений Международной академии наук высшей школы. – М.: МАН ВШ, 2014 – С. 7-8.

66. Коряковцева, О.А. Непрерывное образование социализации взрослого человека / О.А. Коряковцева, И.Ю. Тарханова// Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. – 2015 – № 8 – С. 132-135.

67. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 декабря 2010 г. № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» (в ред. Приказа Минобрнауки России от 29.12.2014. № 1644).

68. Ахмедов, А.Э. Институциональные доминанты интеграции науки, бизнеса и образования / А.Э. Ахмедов, М.А. Шаталов. // Актуальные проблемы развития вертикальной интеграции системы образования, науки и бизнеса : экономические, правовые и социальные аспекты : Материалы международной научно-практической конференции. – Воронеж: Изд-вл ВЭПИ, 2014 – С. 8-13.

69. Карый А.В. Индекс человеческого развития в системе показателей развития страны / А.В. Карый, И.Н. Афиногенова. // Территория науки. – 2015 – № 4 – С. 76-79.

70. Цибизова, Т.Ю. О проблемах подготовки высококвалифицированных специалистов в системе непрерывного профессионального образования / Т.Ю.

Цибизова. // Наука и образование : электронное научно-техническое издание. – 2011 – № 10 – С. 54.

71. Шаталов, М.А. Интеграционные процессы в высшем профессиональном образовании : тенденции, проблемы, перспективы / М.А. Шаталов, О.С. Кизина. // Актуальные проблемы развития вертикальной интеграции системы образования, науки и бизнеса : экономические, правовые и социальные аспекты Материалы международной научно-практической конференции. – Воронеж: Изд-во ВЭПИ, 2014 – С. 193-196.

72. Мычка, С.Ю. Модернизация системы государственного управления региональным рынком образовательных услуг ВПО // Интеграция науки и практики: взгляд молодых ученых. Тезисы докладов Всероссийской научно-практической конференции магистрантов и аспирантов. Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». – Саратов, 2014.

73. Смольянинова, И. В. Повышение конкурентоспособности профессионального образования на Основе интеграции с бизнес-средой / И.В. Смольянинова, А.Э. Ахмедов, М.А. Шаталов // Антропоцентрические науки: инновационный взгляд на образование и развитие личности. Материалы II-ой Международной, научно-практической конференции, в 2-х ч. – 2015. – С. 201-203.

74. Патрина, В.В. Организация подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров для производства в системе непрерывного образования взрослых // Вестник Кемеровского государственного университета. – №2. – 2011. – С. 85-90.

75. Заславская, О.В. Образование взрослых : реальность и перспектива // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. – №3. – 2012. – С.369-376.

76. Степанова, М. В. Теоретические аспекты опережающего образования взрослых / М. В. Степанова, С. В. Кривых // Научное мнение. – №6. – 2015. – С.85-90.

77. Макарова, И. А. Образование взрослых в инновационном обществе // Грани познания. – №6. – 2012. – С. 53-57.

78. Золотарева, Н.М. О приоритетах государственной политики в развитии непрерывного образования взрослых в российской федерации / Н.М. Золотарева, Т.В. Рябко // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. – №2. – 2016. – С.7-11.

79. Украинцева, И. И. Развитие консультирования в процессе непрерывного образования взрослых / И. И. Украинцева, И. А. Мушкина, Н.В. Бородина // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – №4. – 2016. – С.100-107.

80. Завгородняя, И. В. Профессиональное образование взрослых: поиск новых ориентиров // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. – №2 – 2015. – С.24-27.

81. Резинкина, Л. В. Историко-культурный анализ развития теории и практики образования взрослых // Magister Dixit. – №2 – 2015. – С.21-25.

82. Юдина, Н. В. Образование взрослых на протяжении жизни и теория поколений // Научный результат. Серия: Социология и управление. – №1. – 2016. – С. 83-89.

83. Бирюкова, Н. А. Оценка личностного развития взрослого как индикатор качества дополнительного образования // Интеграция образования. – №2. – 2016. – С. 141-151.

84. Луценко, Л.И. Обучение и повышение квалификации взрослых в системе непрерывного образования // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. – №1-2. –2012. – С. 306-312.

85. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013- 2020 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 1. мая 2013 г. № 792-р).

86. Профессиональная педагогика: учеб. / под ред. С. Я. Батышева, А. М. Новикова. 3-е изд., перераб. — М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 2010. – 456 с.

87. Евдокименко, Н. Л. Непрерывное образование: проблемы и вызовы / Н.Л. Евдокименко // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. – № 13. – 2015. – С. 114–117.

88. Суходимцева, А. П. Принципы развития системы непрерывного образования, определяющие социальный феномен ее устойчивого развития на уровне общего образования / А. П. Суходимцева // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. – № 13. – 2015. – С. 174-176.

89. Юдов, О. С. Теоретические основы дополнительного профессионального образования в отечественной психолого-педагогической литературе / О.С. Юдов, Н.М. Дубяго // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. XX междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск: СибАК, 2012. – С. 44-45.

90. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года.

91. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».

92. Постановление правительства РФ от 16.03.2011 г. № 174 «Об утверждении положения о лицензировании образовательной деятельности».

93. Постановление Правительства РФ от 21.03.2011 г. № 184 «Об утверждении Положения о государственной аккредитации образовательных учреждений и научных организаций».

94. Постановление Правительства РФ от 12.08.2011 г. № 677 (ред. от 06.03.2015) «Об утверждении Правил заключения договоров аренды в отношении государственного или муниципального имущества государственных или муниципальных образовательных организаций, являющихся бюджетными учреждениями, автономными учреждениями, бюджетных и автономных научных учреждений».

95. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2012 г. № 2204-р «План разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы».

96. Приказ Минобрнауки России от 29.08.2013 г. № 1008 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».

97. Письмо Минобрнауки России от 02.09.2013 г. № АК-1879/06 «О документах о квалификации».

98. Письмо Министерства образования и науки РФ от 02.09.2013 г. № АК-1881/06 «О документах о квалификации».

99. Письмо Минобрнауки России от 09.10.2013 г. № 06-735 «О дополнительном профессиональном образовании» (вместе с «Разъяснениями о законодательном и нормативном правовом обеспечении дополнительного профессионального образования»).

100. Письмо Рособрнадзора от 02.02.2014 №01-19/06-01 «О лицензировании образовательной деятельности».

101. Письмо Рособрнадзора от 02.02.2014 №01-20/06-01 «О государственной аккредитации».

102. Смольянинова, И.В. Инновационный потенциал интеграционного развития образования, науки и бизнеса / И.В. Смольянинова, О. И. Ахмедова // Актуальные проблемы развития вертикальной интеграции системы образования, науки и бизнеса: экономические, правовые и социальные аспекты. Материалы III международной научно-практической конференции. – Воронеж, 2015. – С. 87-90.

103. Ахмедов, А.Э. Проблемы мобильности выпускников российских вузов в условиях непрерывного образования / А.Э. Ахмедов, О.И. Ахмедова, М. А Шаталов. // Социальное образование в современной России: смена парадигм и поиск новых решений. Научно-методические материалы, научные редакторы Т.И. Грабельных, В.А. Решетников. – Иркутск, 2014 – С. 58-62.

104. Галичин, В.А. Образование взрослых: международные тенденции и национальные особенности развития / В.А. Галичин // Вестник российского философского общества. – №4, 2011. – С. 73-77.

105. Шаповалов, В.К. Социальное обучение взрослых: история, теория, технология / В.К. Шаповалов. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашкова и Ко», 2012 – 264 с.

106. Нагорнов, И.В. Образовательные организации, работающие в сложных социальных контекстах: шаги на пути к эффективности / И.В. Нагорнов, М.Г. Угарова, П.Б. Чистяков // Дополнительное профессиональное образование в условиях модернизации : материалы 7 всероссийской научно-практической конференции. – Ярославль, 2015 – С.109-115.

107. Тарханова, И.Ю. Социализация взрослых профессионального образования : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Тарханова Ирина Юрьевна – Кострома, 2015 – 420 с.

108. Тарханова, И.Ю. Стратегическая концепция дополнительного профессионального образования / И.Ю. Тарханова. // Ярославский педагогический вестник. – 2015 – № 4 – С. 8-12.

109. Иванов, С.Ю. Особенности профессиональной мобильности выпускников вуза на рынке труда в условиях инновационного образования / С.Ю. Иванов, Д.В. Иванова, С.Н. Антонюк. Н.И. Прокопов. // Вестник МИТХ. – 2011 – № 1 – С. 90-94.

110. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Каким быть образованию в 2020 году [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: локальный.

111. Мычка, С. Ю. Самостоятельная работа студента в системе личностно-профессионального развития будущего специалиста / С.Ю. Мычка, М.А. Шаталов // Личностное и профессиональное развитие будущего специалиста : Материалы XI Международной научно-практической конференции. – 2015 – С. 331-335.

112. Сарапова, Н.Е. О перспективах социально-профессиональной мобильности молодых специалистов в условиях рыночной экономики // Н.Е. Сарапова// Рынок труда и качество профессионального образования : материалы Всероссийской науч.-практ. конф. – Пенза, 2005 – С. 148-151.

113. Кузибецкий, А.Н. Постиндустриальная система дополнительного профессионального образования в информационном обществе : акмеологический аспект // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития. – 2014. – Том 3, выпуск 1 – С. 11-15.

114. Обухов, В.В. Теоретические аспекты формирования вариативных моделей повышения квалификации работников образования / В.В. Обухов, Е.Е. Сартакова, Г.П. Матюкевич // Вестник Томского государственного педагогического университета. – № 13. – 2013. –С. 115-119.

115. Тарханова, И.Ю. К вопросу о социализации взрослых средствами дополнительного профессионального образования // Карьерный успех : формирование кадрового потенциала: Материалы конференции. / Ответственный редактор Е.А. Ободкова. – Ярославль: Академия Пастухова, 2014. – С. 86-96.

116. Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.dpo-edu.ru/>.

117. Институт развития дополнительного профессионального образования [Электронный ресурс] // Министерство науки и образования РФ – Режим доступа : <http://www.irdpo.ru/>.

118. Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края – Режим доступа : <http://www.sppkk.ru/>.

119. Цифровая экономика: как будет меняться рынок труда с 2018 по 2025 годы [Электронный ресурс] // Сетевое издание Neo HR – 2017. – Режим доступа : http://neohr.ru/kadrovye-voprosy/article_post/tsifrovaya-ekonomika-kak-budet-menyatsya-rynok-truda-s-2018-po-2025-gody.