

На правах рукописи

ИВАНОВА МАРИЯ ОЛЕГОВНА

**УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ НЕПРЕРЫВНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
В ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ**

**Специальность 08.00.05 - Экономика и управление народным
хозяйством (менеджмент)**

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Санкт- Петербург - 2021 год

Диссертационная работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

Научный консультант -

доктор экономических наук, профессор
Войтоловский Николай Викторович

Официальные оппоненты:

Бабкина Людмила Николаевна,
доктор экономических наук, профессор,
Санкт-Петербургский филиал ФГБОУ ВО
«Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте РФ»,
Северо-Западный институт управления,
профессор факультета государственного и
муниципального управления

Кузьмина Светлана Николаевна,
доктор экономических наук, профессор,
ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский
государственный электротехнический
университет «ЛЭТИ» им. В.И. Ульянова
(Ленина)», профессор кафедры менеджмента и
систем качества

Кроливецкий Эдуард Николаевич,
доктор экономических наук, профессор,
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский
государственный институт кино и
телевидения», профессор кафедры экономики
и управления в кино- и телеиндустрии

Ведущая организация -

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего
образования «**Санкт-Петербургский
государственный университет
аэрокосмического приборостроения**»

Защита состоится «__» _____ 2022 года в _____ часов на заседании диссертационного совета Д 212.354.23 при Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» по адресу: 191023, Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д. 30/32, литер А, ауд. _____.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте <http://www.unecon.ru/dis-sovety> Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

Автореферат разослан «__» _____ 202__ года.

Ученый секретарь
диссертационного совета

М.И. Барабанова

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В сложившихся социально-экономических условиях, когда перед хозяйственным комплексом Российской Федерации ставятся сложные задачи, связанные с преодолением последствий целого ряда кризисных явлений, характерных для современного периода, возрастает необходимость формирования эффективных управленческих механизмов, внедрение которых способно не только минимизировать указанные последствия, но и активизировать точки роста в различных отраслях и сферах деятельности, придать инновационный импульс протекающим в них процессам. К числу отраслей, нуждающихся в качественных преобразованиях, стимулирующих ускоренное развитие, относится транспортный комплекс РФ, призванный удовлетворять общественные потребности в перевозках и одновременно выполняющий связующую функцию, – обеспечение функционирования отраслей и территорий РФ как единого организма, создание инфраструктуры производственно-хозяйственных взаимодействий, формирование условий жизнедеятельности населения, причём как условий, относящихся к трудовой деятельности, так и складывающихся вне ее.

В настоящее время комплекс формирует более 6% ВВП.

В видовой структуре транспортного комплекса страны особые позиции занимает воздушный транспорт, позволяющий перевести в практическую плоскость установление и реализацию производственно-хозяйственных и социальных связей и способствующий тем самым общественному воспроизводству.

В нашей стране с ее обширной территорией, географическими и природно-климатическими особенностями воздушный транспорт обладает особой ценностью. Его приоритет поддерживается и его международным значением.

Управление воздушным транспортом осуществляется в соответствии с моделями, принципами и методами управления, используемыми в транспортном комплексе в целом, но учитывает и специфику отрасли, которая, в первую очередь, появляется в использовании инструментов достаточно «жесткого» государственного регулирования, что проявляется в множественности документов регламентирующего, нормативного, предписывающего характера (регулятивов). В числе таких регулятивов представлены и планово-прогнозные документы – вероятностные модели, рассчитанные на периоды различной продолжительности и, в частности, модели, охватывающие сферу кадрового обучения, основной из которых в настоящем периоде является Концепция подготовки кадров для транспортного комплекса до 2035 года.

Концепция ориентирована на кадровое развитие транспортного комплекса с использованием возможностей организаций образовательного профиля. Положения концепции отражают уникальность транспортного

образования: его экстерриториальность, интеграцию в систему международных стандартов, прямую связь образовательных организаций с работодателями, системную связанность участвующих в подготовке специалистов образовательных организаций.

Система транспортного образования, являющаяся объектом регулирования Министерства транспорта РФ и подведомственного ему федерального агентства, включает 17 организаций высшего образования, 3 из которых готовят специалистов для гражданской авиации, а также 93 филиала высших учебных заведений.

Концепция подчёркивает необходимость трансформации парадигмы транспортного образования вслед за объективизацией таких факторов, как:

- цифровизация отечественной и мировой экономики, общества в целом;

- существенные изменения в научно-технической сфере и в структуре рынка труда;

- появление новых подходов к организации образовательного процесса, связанных, в первую очередь, с внедрением IT-технологий.

На перспективный период (до 2035 года) установлены две ключевые стратегические задачи транспортного образования:

- обеспечение транспортной системы квалифицированным персоналом;

- формирование среды притяжения и развития лидеров изменений в отрасли.

Как первая, так и вторая из выдвинутых стратегических задач направлены на необходимость полностью обеспечить потребности транспортного комплекса в кадровых ресурсах, причём не только за счёт формирования у специалистов основных профессиональных компетенций, но и за счёт придания им новых качеств – стремления к участию в инновационной деятельности, развития собственного инновационного потенциала и интеграции представляемых этим потенциалом возможностей в профессиональную деятельность.

Сформулированные в Концепции стратегические задачи не могут ограничиться обучением по программам среднего и высшего образования. Они потребуют расширения и развития сформированного в транспортном комплексе и, в частности, в сфере воздушного транспорта непрерывного профессионального образования (НПО), идеология которого подразумевает необходимость профессионального развития специалиста на протяжении всей его трудовой жизни, а в организационном аспекте – использование таких форм, как повышение квалификации, переподготовка, дополнительное профессиональное образование.

Методология непрерывного образования получила отражение в Концепции транспортного образования (раздел 3): подчёркнута необходимость выстраивания целостной линейки транспортного образования, необходимость формирования у специалистов отрасли «нового

качества», на принципах последовательности и с использованием преимуществ, обеспечиваемых межсубъектными взаимодействиями (в частности, взаимодействиями сетевого типа). Положения Концепции, во всей полноте отражённых в ней планов, программ, регулятивов затрагивают и проблематику авиационного образования, целеориентирующегося на достижение и поддержание необходимого уровня кадрового обеспечения в гражданской авиации. Реализационный характер этих положений позволяет говорить о начале масштабных преобразований, направленных на качественную трансформацию авиационного образования, а также о сложности задач, связанных с их организационно-управленческим обеспечением, что свидетельствует об актуальности проблем управления непрерывным профессиональным образованием в гражданской авиации.

Степень разработанности научной проблемы. Научно-теоретические и методологические положения в области обеспечения и развития качества подготовки специалистов в различных отраслях и сферах деятельности в составе управления человеческими ресурсами отражены в фундаментальных трудах ведущих представителей отечественной и зарубежной научных школ: А.Г. Бездудной, Л. Вессмана, Н.В. Войтоловского, С.Ю. Глазьева, Е.А. Горбашко, В.В. Щербакова, Н.А. Горелова, Е.А. Горина, А.Г. Гридасова, Г.А. Карповой, И.А. Максимцева, В.В. Окрепилова, А.Н. Петрова, М.М. Поташника, А.И. Пригожина, Е.Н. Рыбнова, А.И. Субетто, Е.А. Ткаченко, Э. Ханушека, Л.В. Хоревой и других.

Теория и методология непрерывного профессионального образования и управления им получили отражение в монографиях и научных работах таких авторов, как: Н.Н. Гагиев, В.А. Галанов, Б.С. Гершунский, Т.П. Горяинова, М.К. Горшков, В.М. Зуев, Г.А. Ключарев, С.Ю. Костылева, Г.А. Краюхин, Н.А. Лобанов, Т.Ю. Ломакина, С.В. Манахов, Д.И. Наумов, А.И. Тучков, Е.В. Песоцкая, А.В. Петропавловская, В.В. Попков, И.А. Попова, Л.Г. Селютина, В.Н. Скворцов, С.Ю. Шевченко и другие.

Методологии управления социально-экономическими системами менеджмента знаний, формированию эффективных методов и инструментов управления посвящены научные труды и разработки Э. Брукинга, О.С. Виханского, А.Л. Гапоненко, В.В. Глухова, К. Джанетто, А.А. Донкина, В.А. Древясникова, М. Желены, Н.И. Ивановой, А.Е. Карлика, В.С. Катькало, Г.Б. Клейнера, Т.М. Коупоулоса, Е.В. Лабоцкого, Л.И. Лукичевой, Ф. Махлупа, О.Н. Мельникова, Б.З. Мильнера, А.И. Наумова, Т.М. Орловой, Л.М. Семёновой, Т.О. Соломанидиной, Ю.В. Таранухи, В.В. Трофимова, Л.А. Трофимовой, Э. Уилера, К. Фраппаоло и других.

Методологические основы и методическое обеспечение непрерывного профессионального образования в гражданской авиации, организация процесса повышения квалификации и переподготовки специалистов авиационного профиля представлены в трудах Л.Г. Большедворской, А.С. Борзовой, П.Г. Гусетинской, И.С. Дроздецких, Б.П. Елисеева, К.С. Ермакова, О.Г. Захаровой, Ю.В. Кузнецова, Ю.Ю. Михальчевского,

К.А. Пашкова, Н.И. Романчевой, А.И. Росинец, М.А. Солнцева, В.А. Южакова, Е.В. Юркевич, А.Н. Яковлевой и др.

Таким образом, имеется множество разработок в отдельных направлениях данной области исследования, тем не менее сохраняется потребность в их продолжении и развитии, а также в формировании содержательно и структурно целостной методологии управления непрерывным профессиональным образованием, в том числе сформированном в гражданской авиации.

Цель диссертационного исследования состоит в развитии теории и методологии управления непрерывным профессиональным образованием с учётом специфики условий его реализации в гражданской авиации, а также разработке методических рекомендаций, направленных на формирование и постоянную поддержку высокого качества подготовки специалистов авиационного профиля.

Для достижения указанной цели поставлены и последовательно решены следующие **задачи исследования**:

- определить организационно-управленческие особенности авиационного образования и охарактеризовать его актуальную проблематику, а также провести анализ проблем управления системой непрерывного профессионального образования гражданской авиации;

- исследовать теоретико-методологические основы НПО, его эволюцию и взаимосвязь с производством, охарактеризовать и дополнить объективные предпосылки к его развитию, а также раскрыть методологию стратегического мониторинга системы непрерывного профессионального образования и способ его структуризации;

- охарактеризовать методологию непрерывного профессионального образования с позиции менеджмента знаний и выявить типологические признаки НПО; исследовать и раскрыть направления развития научно-теоретических подходов к менеджменту знаний в управлении непрерывным образовательным процессом;

- исследовать социально-экономическую природу конкурентных факторов сферы НПО, определить суть и принципы управления конкурентоспособностью организаций НПО с позиций реляционной теории и фрактального подхода, раскрыть суть и свойства конкурентных фракталов;

- сформулировать методологические положения по управлению качеством подготовки специалистов в системе НПО, принципы и методы формирования системы менеджмента качества, а также обосновать ведущую роль организационной мотивации;

- определить направления совершенствования системы менеджмента качества, разработать методические рекомендации по оценке качества специалистов;

- раскрыть требования к методическому обеспечению маркетинговых исследований в системе НПО, а также методы и механизмы ее адаптации к инновационному процессу;

– выявить особенности организационной культуры, обеспечивающей высокое качество подготовки специалистов ГА, алгоритмизировать процесс формирования оргкультуры, а также адаптировать инструментарий функции контроля к специфике управления качеством авиационного персонала и разработать рекомендации по моделированию профессионального соответствия специалистов этой категории;

– раскрыть принципы и инструменты менеджмента знаний с учетом их влияния на профессионализм специалистов в гражданской авиации, разработать методы оценивания качества специалистов и управления мотивациями к непрерывному профессиональному развитию;

– разработать методические приемы по установлению корпоративной идентичности персонала гражданской авиации, а также определить механизмы организационного и технологического обеспечения мотивационного воздействия на качество специалистов ГА.

Объект диссертационного исследования – система непрерывного профессионального образования и ее структурные элементы, сформированные в различных отраслях и хозяйственных сферах и, в частности, в гражданской авиации.

Предмет диссертационного исследования – процесс управления в системе и организациях НПО, учитывающий его функциональную и отраслевую специфику.

Научная гипотеза исходит из предположения о необходимости совершенствования управления системой непрерывного профессионального образования и входящих в нее образовательных организаций в части, касающейся научно-методологического обеспечения управленческого процесса. Направления совершенствования могут быть определены на основе развития теории и методологии НПО за счет синтезирования ряда концептов, научных положений, результатов методологических изысканий, доказывавших свою обоснованность и соответствие реалиям современного управления в отраслях и хозяйственных сферах. При формировании данных направлений необходимо использовать дифференцированный подход, учитывающий специфику отраслевых подсистем НПО, в числе которых представлена гражданская авиация, нуждающаяся в организационно-оформленном и обеспеченном верными управленческими решениями непрерывном профессиональном обучении действующих специалистов.

Теоретическую основу исследования составили фундаментальные положения теории управления, теории менеджмента, теории организации, а также такие составляющие современной управленческой парадигмы, как управление знаниями, качеством и конкурентоспособностью, межсубъектными взаимодействиями, знаниями инновациями.

Методические основы исследования – положения системного подхода, общие и специальные методы научного познания, такие, как методы анализа и синтеза, сравнения и аналогий, социально-экономического моделирования, систематизации и типологизации, статистического анализа,

сравнительного анализа, расчетно-аналитического и графического анализа. Методология опирается на один из базовых принципов познания – «движение» от общего к частному.

Информационная база исследования – законодательные и нормативные акты, регламентирующие деятельность образовательных организаций сферы непрерывного образования, учебных заведений гражданской авиации, данные открытых источников, информационно-аналитические публикации в печатных и электронных изданиях; информация, опубликованная в средствах массовой информации и сети Интернет; исследования агентств и профессиональных сообществ в области гражданской авиации; материалы региональных, всероссийских и международных научно-практических конференций, а также результаты самостоятельных авторских исследований.

Обоснованность результатов исследования обеспечивается представительной и актуальной теоретико-методологической и информационной базой исследования, его содержательной и структурной логикой, корректным использованием общих и специальных методов научного познания и исследовательских приемов применительно к поставленным целям и задачам, а также апробацией полученных результатов в практической деятельности, на научных конференциях, в публикациях в рецензируемых изданиях.

Достоверность результатов исследования подтверждается использованием современных методик сбора и обработки информации, непосредственным участием автора в получении исходных материалов, а также общей логикой построения исследования, целостным подходом к решению рассматриваемых проблем, непротиворечивостью теоретических положений исследования.

Соответствие диссертации Паспорту научных специальностей
Соответствие диссертации паспорту научной специальности 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент) по пункту 10 «Менеджмент», в части п.п. 10.1 «Современные направления теоретико-методологических разработок в области управления»; п.п. 10.8 «Управление экономическими системами, принципы, формы и методы его осуществления», «Зависимость управления от характера и состояния экономической системы»; п.п. 10.11 «Целеполагание и планирование в управлении организацией», «Контроль, мониторинг и бенчмаркинг», «Управление знаниями»; п.п. 10.14. «Организационная культура», «Влияние организационной культуры на экономическое и социальное поведение людей»; п.п. 10.20 «Компетентность персонала и компетентность организации», «Кадровая политика: выработка и реализация».

Научная новизна диссертационного исследования заключается в разработке научно-теоретических, методологических и методических положений в области управления системой непрерывного профессионального образования в гражданской авиации, направленных на

повышение качества трудовых ресурсов, развитие информационно-знаниевого потенциала и уровня профессиональной подготовленности специалистов отрасли, совершенствование кадровой политики.

К основным результатам исследования, полученным лично автором и обладающим научной новизной, относятся следующие:

1. Раскрыты организационно-управленческие особенности авиационного образования; идентифицированы и исследованы актуальные проблемы авиационного образования, осуществлена их интерпретация с позиций НПО, разработана модель движения системы подготовки персонала, которая позволяет сформировать образовательные траектории непрерывного профессионального образования персонала гражданской авиации в соответствии с компетентностными установками, а также выполнен анализ проблем управления в системе непрерывного профессионального образования в гражданской авиации.

2. Исследованы теоретические воззрения на непрерывное образование, раскрыта и дополнена совокупность объективных предпосылок к его становлению и развитию; обоснована методология и раскрыты структурные элементы стратегического мониторинга системы НПО с учётом ее взаимосвязей с общественным производством, что позволяет сформировать модели развития данной системы в соответствии с факторными зависимостями.

3. Представлена интерпретация НПО с позиций теории и методологии менеджмента знаний, исследованы и развиты научно-теоретические подходы к менеджменту знаний и разработаны методологические принципы, рекомендуемые к реализации в управлении непрерывным профессиональным образованием, что позволяет сочетать в методологии НПО информационно-знаниевый и организационно-управленческий аспекты; выделены типологические признаки организаций НПО.

4. Раскрыта суть управления конкурентоспособностью организаций НПО с позиций реляционной теории, введено понятие «конкурентный фрактал», позволяющее позиционировать организации НПО в структуре межсубъектных взаимодействий в структуре единой сферы профессионального образования, раскрыто его содержание, сформулированы принципы управления конкурентоспособностью элементов, образующих фрактальную структуру непрерывного профессионального образования.

5. Разработан комплекс методологических положений по формированию системы менеджмента качества в НПО и входящих в его состав организаций. Раскрыта ведущая роль организационной мотивации в системе менеджмента качества, сформированной в НПО.

6. Предложены направления совершенствования системы менеджмента качества и методические приёмы, обеспечивающие оценку качества специалистов с использованием интегральных характеристик.

7. Определены требования к методическому сопровождению маркетинговых исследований в части, касающейся оценки уровня

удовлетворенности потребности в формируемых силами НПО знаниях и навыках, а также раскрыты методы и механизмы адаптации НПО к инновационным преобразованиям.

8. Разработан алгоритм формирования в НПО организационной культуры, ориентированной на качество подготовки специалистов, определены особенности организационной культуры, оказывающие существенное влияние на качество подготовки специалистов в системе непрерывного профессионального образования. Проведена адаптация инструментов контроля к особенностям управления качеством авиационного персонала, а также даны рекомендации по моделированию профессионального соответствия специалистов этой категории.

9. Интерпретированы принципы менеджмента знаний с позиций их влияния на профессионализм специалистов ГА и инструменты их реализации силами НПО. Даны рекомендации по применению методов оценки качества специалистов ГА, а также разработаны управленческие приёмы, способствующие развитию мотиваций к непрерывному обучению и повышению квалификации.

10. Разработаны методы формирования корпоративной идентичности персонала ГА силами НПО, а также сформулированы рекомендации по организационному и технологическому обеспечению использования фактора мотивации в управлении качеством специалистов гражданской авиации.

Теоретическая значимость результатов исследования заключается в формировании научно-теоретического и методологического базиса управления непрерывным профессиональным образованием, интегрирующего фундаментальные положения управленческой науки и ряд современных теорий, а также в идентификации принципов и методов его применения в подготовке специалистов для гражданской авиации.

Практическая значимость полученных результатов обуславливается возможностью их непосредственного использования при формировании моделей развития НПО в гражданской авиации: концепций, программ, планов, а также при разработке стратегических и тактических управленческих решений, реализующих на практике базовые принципы непрерывного обучения.

Научные результаты диссертационной работы могут быть использованы при подготовке бакалавров, специалистов и магистров в системе высшего образования Российской Федерации по направлениям подготовки «Аэронавигация», «Эксплуатация аэропортов и обеспечение полетов воздушных судов» и другим, реализуемым в авиационных вузах.

Апробация результатов исследования.

Основные теоретико-методологические положения, результаты и выводы, полученные в ходе диссертационного исследования, прошли апробацию в форме докладов на различных международных, национальных и региональных научно-практических конференциях: X и XI Международной научно-технической конференции «Менеджмент XXI века: эффективность,

качество, устойчивое развитие» в Санкт-Петербурге (2010 - 2011 гг.); IV Международной научно-практической конференции «Информационные технологии в жизни современного человека» в Саратове (2014 г.); Международной научно-практической конференции «Роль образования в формировании экономической, социальной и правовой культуры» в Санкт-Петербурге (2014 г.); XIX, XX, XXII, XXIII XXIV Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы защиты и безопасности: Комплексная безопасность на транспорте» в Санкт-Петербурге (2016 г., 2017 г., 2019 г., 2020 г., 2021 г.); I, II, III Научно-практической конференции с международным участием «Гражданская авиация: история и современность» в Санкт-Петербурге (2018 г., 2020 г., 2021 г.); IX Международной научно-практической конференции «Повышение управленческого, экономического, социального и инновационно-технического потенциала предприятий, отраслей и народно-хозяйственных комплексов» в Пензе (2018 г.); Международной научно-практической конференции «Транспорт России: проблемы и перспективы» в Санкт-Петербурге (2018 г., 2019 г. 2020 г.); IV Национальной научно-методической конференции с международным участием «Архитектура университетского образования: построение единого пространства знаний» в Санкт-Петербурге (2020 г.); IX международной научно-практической конференции «Современные технологии в российской и зарубежных системах образования» (2020 г.); XVI международной научно-практической конференции «Современный менеджмент: проблемы и перспективы» в Санкт-Петербурге (2021 г.); III Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции «Актуальные проблемы стратегического управления территориальным развитием» в Краснодаре (2021 г.); Международной научной интернет-конференции «Актуальные аспекты государственной политики в сфере непрерывного профессионального образования» в Екатеринбурге (2021 г.).

Ряд положений диссертационного исследования были апробированы в процессе разработки основных профессиональных образовательных программ (в том числе учебных планов и рабочих программ дисциплин) для обучающихся по программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в Санкт-Петербургском государственном университете гражданской авиации.

Публикации результатов исследований

Всего опубликовано более 110 печатных работ (общий объем 199,03 п.л., в том числе авторский объем – 70,22 п.л.), в том числе непосредственно по теме диссертационного исследования 65 публикаций (общий объем – 106,38 п.л., авторский – 34,6 п.л.), в частности публикации включают 6 монографий, в том числе 5 коллективных и 1 авторскую, 2 учебных пособия, 16 статей в научных журналах, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (по экономическим наукам), 6 статей, опубликованных в

рецензируемых научных журналах Scopus и Web of Science, 35 статей в научных сборниках и журналах.

Структура диссертационного исследования состоит из введения, шести глав, заключения, библиографического списка и приложений.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Раскрыты организационно-управленческие особенности авиационного образования; идентифицированы и исследованы актуальные проблемы авиационного образования, осуществлена их интерпретация с позиций НПО, разработана модель движения системы подготовки персонала, которая позволяет сформировать образовательные траектории в непрерывного профессионального образовании персонала гражданской авиации в соответствии с компетентностными установками, а также выполнен анализ проблем управления в системе непрерывного профессионального образования в гражданской авиации.

Подготовка специалистов для гражданской авиации обладает рядом особенностей которые следует учитывать как в части формирования образовательных программ и планов, так и в части организации и управления образовательным процессом, обеспечивающим профессиональное развитие специалиста на протяжении всего периода его трудовой деятельности. Данные особенности могут быть представлены в двух крупных группах:

– технико-технологические, обусловленные динамикой НТП в отрасли и необходимостью постоянного пополнения знаний и совершенствования практических навыков в связи с активными технико-технологическими (инновационными) преобразованиями, связью профессиональной деятельности специалистов ГА с техническими средствами повышенной сложности, с требованиями в отношении обеспечения безопасности полетов и т.п.;

– организационно-управленческие.

Технико-технологические особенности, безусловно, относятся к разряду основных и именно они лежат в основе образовательных программ и учебных планов авиационных вузов, а также программ, в течение длительного периода и, в целом, успешно реализуемых функционирующей в отрасли системой НПО. Организационно-управленческие особенности традиционно не считаются основными, учитываются не в полной мере, но именно они формируют условия, предпосылки и стимулы к эффективной реализации технико-технологического потенциала ГА.

Анализ организационно-экономических факторов развития отрасли позволяет выделить ряд особенностей авиационного образования (организационно-экономические), которые влияют на НПО, и определить степень и характер такого влияния.

В качестве первой из таких особенностей выделена множественность регламентирующих и нормативных документов, регулирующих деятельность ГА, а также постоянный процесс изменений в действующих регулятивах (в том числе и международных). Актуализация знаний о таких изменениях достигается, в первую очередь, за счёт организации непрерывного образовательного процесса.

Вторая особенность – повышение требований относительно индивидуальных качеств специалистов. НПО направлено не только на поддержку и развитие таких качеств специалистов ГА, как ответственность, соблюдение норм трудового поведения, организованность, но и позволяет преодолеть их «психологическую усталость», а также определять возможные перспективы их профессионального риска.

Третьей организационно-управленческой особенностью является усиление научно-исследовательской составляющей в подготовке специалистов для ГА. Применительно к непрерывному профессиональному образованию эта особенность проявляется в интеграции научно-исследовательской, инновационной деятельности в образовательный процесс на всех этапах НПО. Следует отметить, что НПО и сама концепция непрерывного образования в столь технологически и организационно-сложной отрасли позволяет обеспечить необходимость адаптации подготовки специалистов с учётом максимально-возможной актуализации их знаний и навыков.

Четвертая особенность – формирование у специалистов ГА патриотического мировоззрения; пятая – языковая подготовка. Данные особенности могут быть отнесены к организационно-управленческим в силу того, что они нуждаются в особых организационно-экономических приёмах и средствах обеспечения, которые могут быть представлены НПО.

В качестве шестой особенности авиационного образования автор выделяет его способность к сочленению (по некоторым направлениям) с дополнительным образованием. В авиационных вузах, как правило, сформирован и активно используется потенциал дополнительного образования - курсы повышения квалификации (например, по углублённому изучению авиационного английского языка или получению специальных знаний, востребованных работодателем), которые вполне успешно совмещаются с НПО и даже основным образованием.

В современных условиях прослеживается ещё одна особенность авиационного образования (седьмая) - внедрение средств электронного обучения, особенно в подготовке авиационного персонала. При формировании указанных средств обучения важно опираться на положения ряда известных теоретических концепций:

- теории когнитивной нагрузки,
- теории конструирования,
- теории экспертных знаний,
- теории мотивации.

Синтез положений указанных теорий закладывает основы формирующейся в авиационном образовании (пока не полностью завершённой) методологии электронного обучения, а также ее методического обеспечения в форме создания информационно-образовательного портала.

Особенности авиационного образования получили отражение в результатах самообследований, проведенных в действующих авиационных вузах в 2020 г. (МГТУ ГА, СПбГУ ГА, УИ ГА). В представленных отчетах о самообследовании наряду со многими другими показателями представлены показатели и организационно-управленческие характеристики, отражающие процесс профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов ГА. В отчетах это направление представляется как дополнительное образование, но по многим профессиональным группам соответствует модели НПО. Итоговые выводы позволяют говорить об устойчивом росте как дообразования, так и процессы переподготовки и повышения квалификации в авиационном образовании РФ, а также о наличии потребности в НПО и потенциала, способного обеспечить его удовлетворение.

В ходе диссертационного исследования впервые сформирована модель системы подготовки, в которой четко определены возможные образовательные траектории персонала, на основе системного подхода (рис. 1). Данная модель характеризуется как динамическая.

Фиксируется наличие ряда актуальных и сложных проблем, значительная часть которых имеет организационный и управленческий характер.

Для выявления актуальной проблематики авиационного образования автором было проведено исследование с применением метода глубинного интервьюирования, в основу которого был положен тезис о комплексном характере проблем, свойственных как базовому образованию, так и обучению по программам повышения квалификации и переподготовки.

По результатам интервьюирования ведущих специалистов крупных организаций авиационного профиля (более 100 человек) с использованием метода структурного качественного анализа выявлены и структурированы по приоритетам основные проблемы авиационного образования (включая НПО).

Характерно, что расстановка приоритетов, как и формулировка проблем, осуществлялась специалистами, экспертное мнение которых изучалось в ходе исследования и интервьюирования с полным соблюдением принципа независимости суждений. Последовательность выявленных проблем выглядит следующим образом.

Первая проблема – ограниченная возможность по использованию дистанционной формы обучения, несмотря на развитие электронных технологий, что обусловлено Федеральными авиационными правилами. Данная проблема выступает в настоящее время как ограничивающий фактор деятельности авиационных учебных центров (основных производителей услуг НПО), размещённых по стране не равномерно, что затрудняет

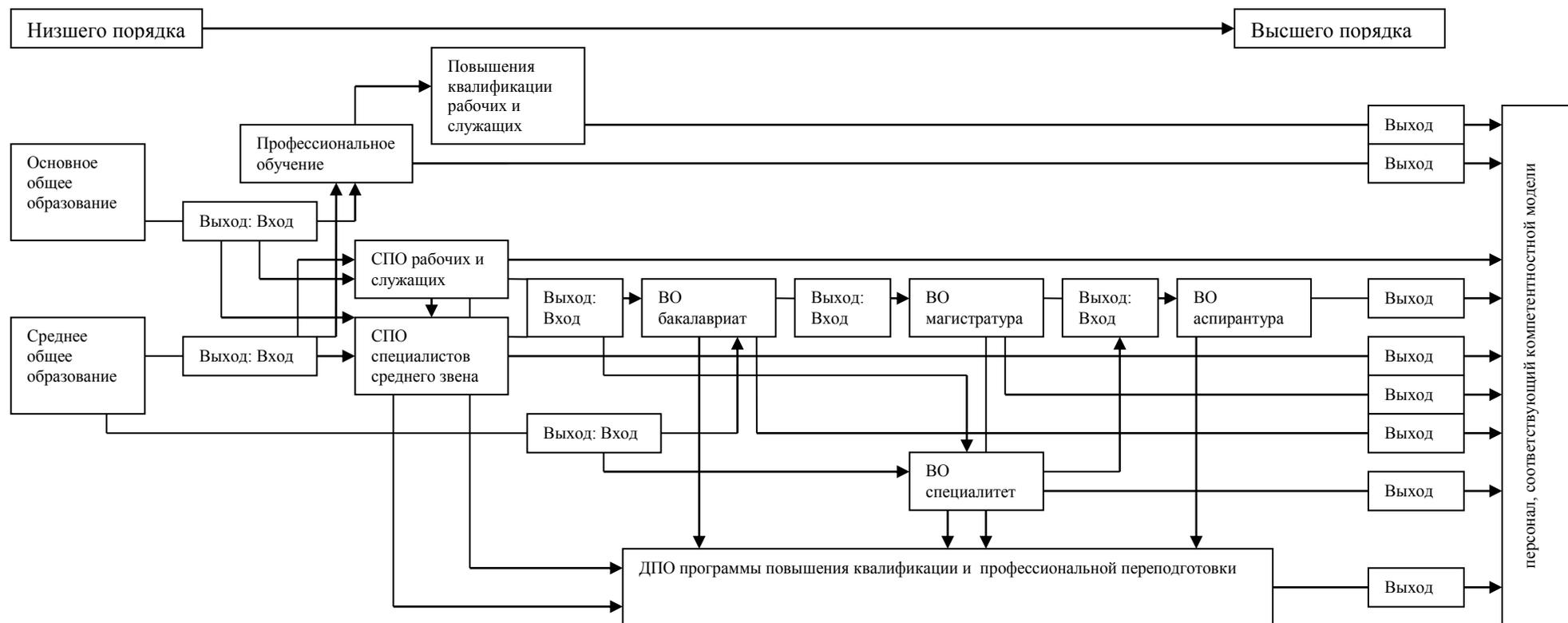


Рисунок 1 – Модель движения системы подготовки персонала в системе непрерывного профессионального образования

возможность перемещения обучающихся к местам локации данных центров и получения образовательных услуг в очном режиме.

Вторая проблема – отсутствие профессиональных стандартов для подготовки отдельных категорий специалистов (в частности, специалистов по организации воздушного движения и технического обеспечения полетов).

М Третья проблема – отсутствие целостной, единой, комплексной как по форме, так и по содержанию образовательной программы. Применительно к НПО она может быть интерпретирована проблемы неравномерности неравномерность уровня образования, полученного в процессе базовой подготовки при отсутствии профессиональных стандартов усиливается неравномерность практических навыков и опыта.

Четвертая проблема – организационное несоответствие процесса подготовки и процесса повышения квалификации ряда специалистов ГА.

Пятая проблема – сложность взаимодействия авиационных вузов с работодателями, что обусловлено распространенной практикой целевого набора, имеющей ряд преимуществ, но не обладающей устойчивой основой. В НПО эта проблема не столь выражена, т.к. в него направляются специалисты уже имеющие практические знания, опыт и профессиональной мотивации.

Шестая проблема – сохраняющая недостаточность участия работодателей в образовательном процессе. Применительно к НПО эта проблема приобретает особую остроту, т.к. и повышение квалификации, и переподготовка специалистов принципиально не может не опираться на требования работодателей. Сам смысл НПО – обеспечение организаций-работодателей специалистами, обладающими необходимыми (полными и актуальными) навыками, что невозможно без их активного участия в образовательном процессе.

Седьмая проблема, связанная с предыдущей, – крайне сложная ситуация, при которой наблюдается превышение числа выпускников над потребностью в отрасли. Например, ежегодно авиационные учебные заведения выпускают около 700 специалистов в области управления воздушным движением, а Госкорпорация по ОрВД (основной работодатель для этих специалистов) трудоустраивает порядка 200-300 человек в год. Ротация в отрасли и, в частности, в Госкорпорации по ОрВД, не приводит к существенным изменениям.

Существуют и выделяются специалистами ещё две проблемы, косвенно, но вполне ощутимо влияющие на НПО. К ним относятся:

- несостыковки программ обучения (по уровням подготовки, по продолжительности обучения);

- трудоустройство девушек, окончивших авиационный вуз (организации-работодатели не стремятся приглашать их на свободные вакансии).

Указанные проблемы, будучи по своей природе функциональными, нуждаются в разработке стратегических и тактических управленческих

решений. Исходя из целей настоящего исследования, представляется целесообразным сфокусироваться в их предметном изучении на двух аспектах:

- на проблематике собственно НПО;
- на управленческой составляющей данной проблематики.

Главной управленческой проблемой в НПО является отсутствие достаточного внимания к непрерывному профессиональному образованию в гражданской авиации, как самостоятельной системы (подсистемы системы авиационного образования), и обладающего собственной спецификой объекта управления. Данная проблема снижает организационный статус НПО, что недопустимо с позиций обеспечения качества трудовых ресурсов в ГА, а также не позволяет адекватно оценивать его состояние.

В диссертации выделено ещё несколько управленческих проблем, которые вместе с главной проблемой образуют целостный проблемный блок блок основных проблем. В их число входят:

- неясность в отношении реальной, а тем более прогнозируемой, потребности в НПО, что обусловлено низким уровнем маркетингового обеспечения управленческого процесса в организациях НПО;
- отсутствие целостной и завершённой концепции НПО, рассматривающей его как объект управления;
- незавершённости методологии управления НПО в ГА;
- отсутствие анализа конкурентной среды в сфере непрерывного профессионального образования и стратегического управления конкурентоспособностью организаций НПО;
- незавершённый контент обучения по программам повышения квалификации и переподготовки специалистов ГА (сопровождающийся множественностью проблематики педагогического характера), а также необходимостью использования в процессе обучения объектов материальной инфраструктуры);
- недостаточность управленческих усилий, направленных на совершенствование методик обучения (преподавания) в соответствии с содержательной основой НПО (отражена множеством факторов).

В блоке частных проблем управление отражена их индивидуальность, динамизм и высокая неопределенность. Выделены часто встречающиеся частные проблемы, сфокусированные на необходимости совершенствования организационно-управленческой инфраструктуры субъектов НПО в ГА; недостаток внимания к мотивационной основе данного вида обучения; необходимость поддержки конкурентоспособности организаций НПО, находящихся в условиях активной конкуренции (авиационных учебных центров); несовершенство информационного обеспечения функционирования организаций рассматриваемого типа и управления ими.

2. Исследованы теоретические воззрения на непрерывное образование, раскрыта и дополнена совокупность объективных предпосылок к его становлению и развитию; обоснована методология и раскрыты

структурные элементы стратегического мониторинга системы НПО с учётом ее взаимосвязей с общественным производством, что позволяет сформировать модели развития данной системы в соответствии с факторными зависимостями.

Феноменезация непрерывного образования (и его производной - непрерывного профессионального образования) протекала на фоне сложного эволюционного процесса, исследованного в трудах ведущих представителей отечественной науки: Н.А. Лобанова, Т.Ю. Ломакиной, В.Н. Скворцова, В.Н. Соколова, А.Э. Сулейманкадиевой, А.И. Тучкова и других. В этих трудах представлен ряд понятийно-терминологических трактовок, появлявшихся эволюционно, и последовательно развивающихся теоретические представления об образовании данного вида. По результатам их анализа принято за основу определение, сформулированное в трудах В.Н. Скворцова, который интегрирует непрерывное образование людей на протяжении всей их трудовой жизни, что обусловлено появлением новых или дополнительных профессиональных требований и условий трудовой деятельности. С фокусировкой на это определение были исследованы сформулированные в этих научных трудах предпосылки развития непрерывного образования и взаимосвязи между ними:

- возрастающая динамика НТП;
- усложнение экономической системы, сложившейся в современном обществе;
- проблема достижение соответствия непрерывного образования экономическим потребностям общества;
- демографические тенденции («старение» населения и сопровождающее его устаревание знаний и профессиональных навыков).

Предлагается дополнить перечень объективных предпосылок еще двумя, отражающими специфику современного периода развития экономики и общества:

- объективизацией активного инновационного процесса (который связан с НТП, но выступает не как следствие, а как цель экономической политики);
- задачей преодоления современного экономического кризиса, связанного с внешним давлением на Российскую Федерацию.

Автором приведены исследования взаимосвязи и взаимозависимости системы НПО и общественного производства, по результатам которого обоснована необходимость использования в управлении непрерывным профессиональным образованием стратегического мониторинга. Его логику предлагается рассматривать как синтезирующую функцию наблюдения анализа и прогноза, а также следующие структурные блоки:

- блок анализа и прогноза развития сферы общественного производства и ее структурных компонентов;
- блок анализа и прогноза рынка труда;

- блок анализа государственной политики в сфере НПО и тенденции, которые могут сохраниться в прогнозируемом периоде;
- блок анализа состояния системы НПО регионального, а в отдельных случаях (в частности, применительно к ГА) национального уровня, сложившихся тенденций и степени их устойчивости;
- блок сопоставления информации, сформулированной в других блоках, ее углубленный количественно-качественный анализ.

По результатам данного сопоставления может быть сформировано «проблемное поле», разработана концепция и стратегия управления НПО в пространстве сложившихся факторов (факторная модель).

3. Представлена интерпретация НПО с позиций теории и методологии менеджмента знаний, исследованы и развиты научно-теоретические подходы к менеджменту знаний и разработаны методологические принципы, рекомендуемые к реализации в управлении непрерывным профессиональным образованием, что позволяет сочетать в методологии НПО информационно-знаниевый и организационно-управленческий аспекты; выделены типологические признаки организаций НПО.

В диссертации раскрыты основные положения экономики знаний и менеджмента знаний (как управленческой деятельности в экономике знаний); по результатам обобщения теоретических позиций, изложенных в современной научной литературе (работы Б.З. Мильнера, И.А. Максимцева, Л.В. Хоревой, А.Э. Сулейманкадиевой и др.), сформирован тезис о непосредственной связи методологии управления НПО с процессом накопления и использования знаний, что позволяет характеризовать организации непрерывного профессионального образования как обучающиеся.

Исследованы научно-теоретические подходы к менеджменту знаний: экономико-правовой, персонифицирующий (интуитивистский), информационный, коммуникационный, когнитивистский, конструктивистский, процессный, социально-технологический. Их совокупность предлагается дополнить организационным подходом, который оперирует понятием «организационные знания». Знания такого рода формируются в процессе функционирования системы и организаций НПО. Они не определяются простым суммированием индивидуальных знаний. Проявляется синергия знаний, обусловленная организационными взаимодействиями и собственно системным характером любой организации.

Показаны позиции менеджмента знаний в системе непрерывного образования (рис. 2).

Раскрыта связь организационного подхода с иными подходами и обоснована его ведущая роль при использовании методологии менеджмента знаний в управлении НПО.

Автором выполнен анализ способов типологизации знаний и выделены свойства организаций НПО, позволяющие отнести их к различным типам организаций в частности, к организациям интенсивной коммуникации;

организациям, зависимым от экспертов; организациям, зависимым от аналитиков; организациям рутинного знания, что сигнализирует о сложности и неоднозначности их типологизации по критерию «знание», а значит и высокой неопределенности в отношении особенностей и принципов управления. Для снижения этой неопределенности предлагается в управлении НПО ориентироваться на следующие требования:

- учитывать особенности всех указанных типов организаций, отдавая предпочтение типу, характеризуемому как организации интенсивной коммуникации;
- придавать управленческим решениям симбиозную форму, опирающуюся на комбинирование различных методов и механизмов;
- комбинирование следует осуществлять индивидуально, в каждом конкретном случае, стремясь к сбалансированности и взаимодополняемости комбинированных элементов, что является управленческой задачей высокой сложности, и, соответственно, требует привлечения специалистов высокой квалификации.

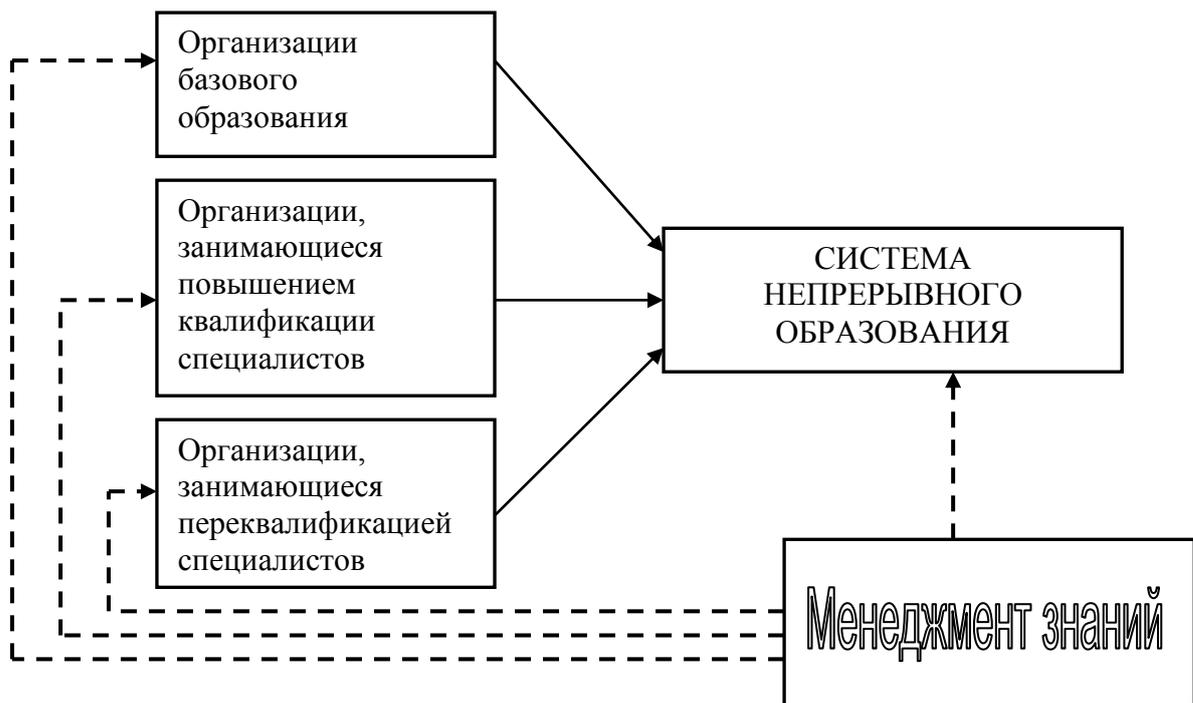


Рисунок 2 – Позиции менеджмента знаний в системе непрерывного образования

К числу принципов, образующих методологию НПО, рассматриваемую в концепции менеджмента знаний, автор относит:

- принцип непрерывности;
- принцип интеллектуализации;
- принцип инновационности;
- принцип креативности персонала;
- принцип эффективности организационных коммуникаций;

- принцип координации;
- принцип готовности к организационным изменениям.

При идентификации принципа интеллектуализации подчёркивается, что НПО как наукоёмкая сфера деятельности, базируется на системном инновационно-креативном потенциале, который проявляет себя в шести проекциях – стоимостной, стратегической, экономической, человеческих ресурсов, инновационной, социально-культурной. Исследовано содержание этих проекций и предложено включить в их совокупность конкурентную проекцию.

Конкурентная проекция в отличие от всех указанных ориентируется не на целостную систему НПО, а на входящие в нее отдельные организации, находящиеся в конкурентных отношениях. Методологическая основа данной проекции рассматривается с позиций зависимости конкурентоспособности организации от её комплексного потенциала, при структуризации которого для организаций наукоёмкой сферы деятельности на верхнем уровне размещается интеллектуальный потенциал, что свидетельствует о необходимости и целесообразности формирования управленческих решений с использованием интеллектуальных составляющих механизмов конкурентирования. Подчеркивается необходимость рассмотрения конкурентной проекции в контексте маркетинга, рассматривающего конкуренцию как один из основных факторов внешней среды.

4. Раскрыта суть управления конкурентоспособностью организаций НПО с позиций реляционной теории, введено понятие «конкурентный фрактал», позволяющее позиционировать организации НПО в структуре межсубъектных взаимодействий в структуре единой сферы профессионального образования, раскрыто его содержание, сформулированы принципы управления конкурентоспособностью элементов, образующих фрактальную структуру непрерывного профессионального образования.

Применительно к НПО формируется особая конкурентная среда. Организации высшего профессионального образования (ВУЗы) взаимодействуют с множеством организаций, ориентированных на повышение квалификации и подготовки специалистов в конкретной профессиональной сфере, которые находятся в конкурентных отношениях. ВУЗы осуществляют взаимодействие с партнерами (с целью их включения в технологическую цепочку непрерывного обучения), оценивают преимущества и недостатки потенциальных партнёров, следуя методикам конкурентного анализа и оценивания конкурентоспособность каждого из них. При этом каждый из ВУЗов имеет возможность для создания нескольких видов таких технологических цепочек, используя различные комбинации межсубъектного взаимодействия партнёрского типа. Результатом становится формирование организационных структур, каждая из которых отражает один из способов комбинирования. Такие организационные структуры, как и их участники, вовлекаются в активную

конкуренцию и приобретают форму, которую предлагается идентифицировать как конкурентный фрактал.

В рамках одной профессиональной сферы может формироваться множество конкурентных фракталов. Ядром, центральным элементом, фрактала, как правило, становится профильное высшее учебное заведение, хотя теоретически им может стать и иная входящая во фрактал организация.

Важное свойство – способность ВУЗа стать ядром нескольких фракталов. Это свойство проявляется в механизме формирования управленческих решений по поводу того, в составе какого из конкурентных фракталов целесообразно находиться конкретному ВУЗу. Его руководство решает следующую управленческую задачу, – верно оценить баланс преимуществ и недостатков каждого из потенциальных фракталов и выделить те из них, которым следует придать реальную форму.

Изложенная модель конкурентных взаимодействий позволяет выделить в конкурентной среде НПО уровень, на котором наблюдается конкуренция между фракталами, образованными с участием организаций, занимающихся повышением квалификации и переподготовкой специалистов (первый уровень конкурентной среды). Конкуренция между фракталами дополняется конкуренцией второго уровня – между организациями одного профиля и статуса, которая во «фрактальной трактовке приобретает форму конкурирования за участие (присоединение) в конкурентном фрактале.

Конкурентные фракталы образовательного профиля, в которых участвует организации НПО обладают следующими свойствами:

- устойчивостью, т.к. формируются за счёт взаимных устремлений участников;
- гибкостью – адаптация к внешним условиям;
- функционированием на принципах взаимодействия и партнёрства;
- организационным оформлением в виде модели альянсового типа (характерной для межфирменной кооперации).

Последнее из указанных свойств ориентирует управление организациями НПО на использование положений реляционной теории, которая опирается на следующий основополагающий тезис – значительная часть ресурсов субъектов хозяйственной деятельности находятся во внешней среде и возможно и целесообразно комбинирование этих ресурсов с ресурсами партнёров по альянсу. Успех деятельности в этих условиях обеспечивается возможностями обмена ресурсами. Ресурсная составляющая любого из участников альянса оценивается во взаимосвязи со всей совокупностью их ресурсов, что трансформирует подход к управлению организациями, переводя его из разряда ориентированных на внешние дополнительные ресурсы, обеспечиваемые вступлением в межсубъектные взаимодействия, партнёрство, отношения альянсового типа. НПО представляется как объект, в управлении которым применяют положения реляционной теории. НПО есть источник формирования дополнительной

стоимости, что отражает экономическую трактовку его реляционного представления.

НПО предстаёт с этих позиций и как область обмена знаниями, являющимися ресурсами. По результатам сравнительного анализа свойств, присущих данным ресурсам, обосновывается вывод, согласно которому скрытые и специфичные знаниевые ресурсы, а также те из них, что обладают высокой сложностью, позволяют конкурентным преимуществам знаниевого типа сохраняться в течение длительного периода, что ведёт к повышению конкурентной устойчивости, в том числе, и применительно к конкурентным фракталам в системе НПО.

Сложная конкурентная среда системы НПО представлена на схеме (рис.3).

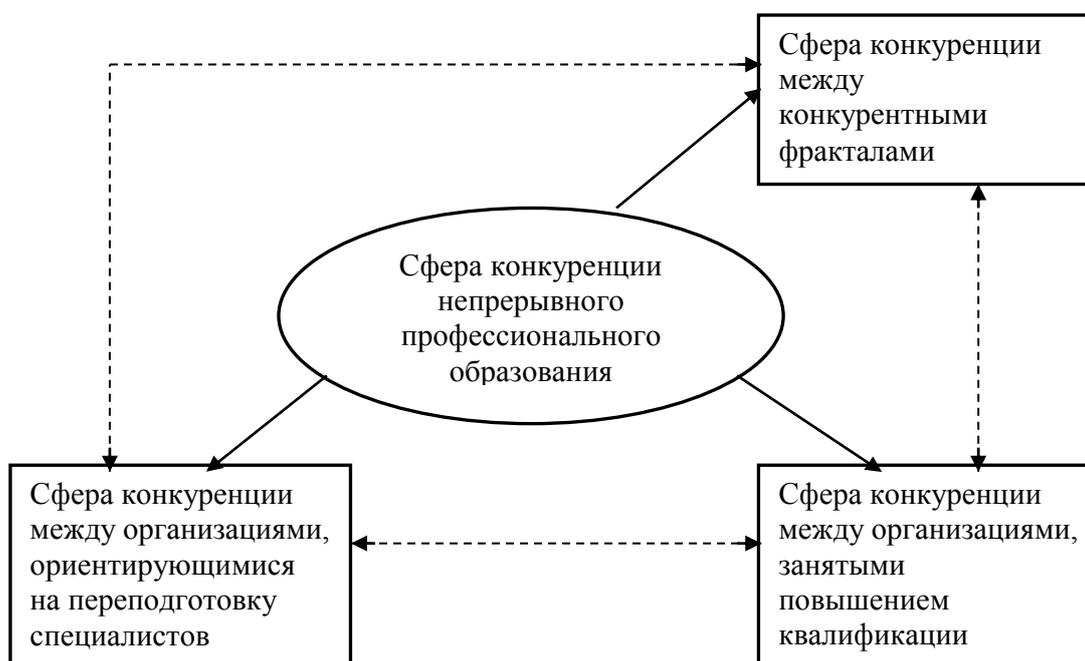


Рисунок 3 – Структура конкурентной среды системы НПО

На основе положений реляционной теории предложены принципы управления конкурентоспособностью организаций непрерывного профессионального образования:

- принцип установления эффективных коммуникаций (с образованием конкурентных фракталов);
- принцип развития эффективных организаций;
- принцип интеграции ресурсов знаний;
- принцип дифференциации и развития обмена ресурсами.

В диссертации охарактеризованы методические подходы к реализации данных принципов в управленческой практике.

5. Разработан комплекс методологических положений по формированию системы менеджмента качества в НПО и входящих в его состав организаций. Раскрыта ведущая роль организационной мотивации в системе менеджмента качества, сформированной в НПО.

Система НПО, из её целевой ориентации, а также управление ею оперирует понятием «качество», используя его в двух аспектах:

- качество образования, как деятельности обеспечивающей необходимый уровень подготовленности специалиста;
- качество выпускаемых специалистов, обладающих профессиональными знаниями, умениями и навыками необходимого уровня.

Суть НПО – постоянная поддержка качества специалистов, которое обеспечивается качеством обучения на всех стадиях и во всех организациях непрерывного профессионального образования. Правомерно поэтому говорить о качестве, как о характеристике, которая должна стать ключевой в идеологии, методологии и механизмах управления в организациях НПО. Это означает, что необходимо интегрировать принципы управления качеством (как самостоятельного направления управленческой науки) в методологию управления НПО. Реализовать данный подход (его можно охарактеризовать как ориентированный на качество) можно за счёт создания в рамках системы управления в НПО и входящих в её состав организаций системы (подсистемы) менеджмента качества (СМК), призванную разрабатывать и внедрять управленческие решения, направленные на обеспечение необходимого качества специалиста.

В диссертации исследована социально-экономическая сущность базовых понятий («качество», «качество образования», «качество обучения»), изложенная в трудах ведущих специалистов по данной проблематике: А.И. Субетто, В.В. Окрепилова, Е.А. Горбашко, Я.Я. Клементовичус и других, а также представлены научно-теоретические положения, составляющие основу управления качеством образования, приведена их интерпретация с учётом специфики НПО и необходимости использования в его организации регулирующего воздействия СМК. Аналогичный приём использован и при формировании методического обеспечения СМК в НПО – взяты за основу методические положения, рекомендуемые для использования в ВУЗах¹, и ключевые положения адаптированы к НПО.

Результатом явились следующие рекомендации и требования методического характера:

- замены традиционной системы оценивания специалиста, подготовленного силами НПО, системой менеджмента качества;
- выявления из числа обучающихся в НПО специалистов, способных к инновационной, креативной деятельности в целом и к деятельности повышенной сложности;
- придание СМК в НПО таких функций, как оценка качества подготовки специалистов ВУЗом, отделение соответствия уровня данной подготовки отраслевым условиям профессиональной деятельности;

¹ По работам проф. Горбашко Е.А., в частности, по ее монографии «Управление качеством образования в высшей школе» - СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2005.

выявление устаревших знаний и навыков, формирование направлений их развития.

Как средство методического обеспечения СМК в НПО рекомендуется использовать мониторинг, специфика которого заключается во включении в его состав показателей и параметров трёх их групп:

- оценивающих структуру и содержание процесса подготовки специалистов;
- отражающих трудоустройство выпускников и возможность их карьерного роста;
- отражающих качество профессорско-преподавательского состава, применяемых образовательных технологий, состояние учебно-методического обеспечения и инфраструктуры.

Автором выполнен анализ мотивационных теорий, выделены особенности современной теории, рассматривающей мотивацию как процесс; структуру, отражающую стремления человека (индивида), а также как системное образование, опирающееся на логическую цепочку «потребности – интересы – цели», все звенья которой могут быть как индивидуальными, так и коллективными. Рассматриваются различные трактовки категории «потребность», подчёркивается, что в числе базовых потребностей во многих случаях включается потребность в знаниях и навыках, она же рассматривается как элемент мотивационного комплекса отдельного субъекта.

В видовой структуре мотиваций автор концентрирует внимание на понятии «профессиональная мотивация», а также на согласованной мотивации. Профессиональная мотивация интерпретируется как совокупность факторов и процессов, которые побуждают работника в конкретном виде профессиональной деятельности эффективно выполнять связанные с ней функции. Такая мотивация, во-первых, должна оцениваться на этапе профессионального отбора, а во-вторых, должна последовательно формироваться, что является одной из задач НПО, ориентирующегося на развитие качества специалиста. В высокотехнологичных отраслях, к числу которых относится ГА, профессиональная мотивация формирует качество специалиста и целеориентирует систему менеджмента качества.

Согласованность индивидуальных профессиональных мотиваций (согласованная мотивация устанавливается на уровне конкретной организации (коллектива) и только в том случае, если в ней формируются взаимовыгодные, партнерские отношения и достигается «мотивационный консенсус».

Идентификация особенностей и функциональной принадлежности согласованной мотивации ведёт к пониманию сущности понятия организационной мотивации – она формируется на уровне любого ассоциированного субъекта и в экономическом смысле имеет собственный субъективный статус. Но коммуникации в них осуществляются персоналиями, имеющими индивидуальную субъектность. При этом любой

представитель организации (с индивидуальными мотивациями) ощущает на себе влияние организационной мотивации и выражает его в процессе коллективного труда. СМК призвана не допустить противоречия между индивидуальными и организационными мотивациями и обеспечить достижение внутриорганизационной мотивационной сбалансированности, используя инструменты управления косвенной формы. В поиске таких инструментов можно рассматривать возможности НПО, которое, стимулируя мотивацию к приобретению знаний, затрагивает и весь мотивационный комплекс. Реальный итог такого управления – достижение мотивационного синергизма.

Роль и значение организационной мотивации в тех отраслях, где необходима согласованность действий персонала, координации действий в выполнении коллективной работы высокой сложности, связанной с безопасностью. К числу таких отраслей принадлежит ГА, персонал которой может функционировать только в условиях высочайшей организационной мотивации. НПО в ГА в этой связи следует активно использовать механизмы, обеспечивающие и развивающие организационные мотивации, тем более, что именно в данной отрасли, с ее корпоративным единством, ценностями и организационной культурой, для НПО сформулированы все необходимые императивы.

6. Предложены направления совершенствования системы менеджмента качества и методические приёмы, обеспечивающие оценку качества специалистов с использованием интегральных характеристик.

По результатам проведённых теоретико-методологических исследований и анализа ряда методических положений предполагается процесс совершенствования СМК рассматривать в совокупности следующих направлений:

- совершенствование собственно оценки качества отдельных специалистов;
- внедрение в СМК оценки их мотивационного комплекса;
- внедрение в СМК оценки уровня удовлетворенности сотрудников знаниями и навыками, которыми они обладают, в том числе и полученными за счет НПО;
- формирование организационной культуры, способствующей развитию качества специалистов;
- внедрение инновационно-ориентированных механизмов, обеспечивающих развитие самой СМК.

Указанные компоненты взаимосвязаны, но, являясь самостоятельными, нуждаются в индивидуальном предметном рассмотрении. Итогом их изучения должна стать обобщающая оценка, которая способна оценить степень и характер их влияния в комплексе, но сохранить их индивидуальную ценность. Для решения данной задачи (комплексирования количественных и качественных оценок) известные методы интегрирования могут привести к большим погрешностям и неточности, недопустимой на

методическом уровне. В связи с этим предлагается в процессе оценивания ориентироваться не на поиск интегральной (количественной) оценки, а на интегральную характеристику направлений совершенствования СМК в НПО.

Интегральная характеристика (в отличие от дефиниции «интегральная оценка») обладает следующими свойствами:

- не может быть выражена единственным (даже интегрированным) показателем;
- не ограничивается количественными показателями;
- всегда связана с экспертным методом;
- никогда не бывает однозначной (могут при различных условиях по-разному трактоваться качественные параметры);
- формирует результат, требующий интерпретации в действующей СМК.

СМК в организациях НПО, в случае оценки качества отдельного специалиста, призвана отразить его способность к определенным действиям в рамках его профессиональных обязанностей и сформировать меры воздействия на эту способность с целью её развития и эффективного использования. Данное положение не только увязывает качество специалиста с его знанием (и навыками), но и знание с действиями, которые осуществляет этот специалист. Качество специалиста, таким образом, предстает как связующее звено между знанием и действием. Система менеджмента качества в этом случае приобретает черты управленческого механизма, преобразующего знания (более точно – потенциал знаний) в действия и реализующего соответствующие управленческие решения.

Опираясь на специфику НПО, важно отметить, что созданная в нём СМК функционально ориентируется на формирование потенциала знаний, определяющих качество специалистов, проявляющееся в выполнении ими своих профессиональных обязанностей (в действиях).

Понимание того, что результат труда в ГА есть синтез индивидуальных и коллективных действий, а значит и знаний, свидетельствует о необходимости обеспечения:

- синергии знаний и навыков;
- их организационной сопряженности;
- возможности их последовательной, полной и беспроблемной реализации;
- достижения высокого корпоративного эффекта.

Действенным методом в данном случае становится формирование корпоративных баз данных, в рамках СМК, реализующей положения менеджмента знаний.

Менеджмент знаний охватывает всю систему профессионального образования, созданную в стране. Он демонстрирует при этом свою непрерывность и сквозной характер. Можно говорить о преемственности менеджмента знаний, а значит и возможности опираться на принцип преемственности в оценке качества специалистов. Преемственность,

применительно к данному исследованию, означает сохранение и развитие информационно-знаниевых конструкций, сформированных основным профессиональным образованием на уровне НПО. Это говорит о том, что сформированные в базовом образовании методы оценки качества специалиста при «переходе» на уровень НПО сохраняются, но изменяются некоторые их характеристики в соответствии с тенденциями поступательного развития знаний. С учётом этого обстоятельства в диссертации адаптированы положения документа, регламентирующего процесс основного профессионального образования – «Методических рекомендаций по организации и проведению в образовательных организациях высшего образования внутренней независимой оценки качества образования по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры». Проведена адаптация выделенных в указанных методических рекомендациях целей оценки качества специалиста с выделением базовых и инфраструктурных целей. Практически каждая из целей подвергнута корректировке с учетом специфики НПО. Особое внимание уделено такой цели, как индивидуальная траектория обучения, входящая в состав наиболее прогрессивных образовательных технологий, при реализации которой сопоставляется с задачами и спецификой направляющей организации, и принимаются соответствующие управленческие решения, например:

- выбор направлений дополнительной подготовки, повышения квалификации, переобучения;
- определение их объема и характера;
- формирование требований в отношении компетенций, которые должны получить специалист «на выходе»;
- выбор форм обучения.

Как ещё один из методов повышения качества специалиста рассматривается разработка портфолио. Применительно к НПО данному методу рекомендуется придать более высокий управленческий статус. В нём может быть представлена не только рейтинговая оценка специалиста, но и детальная характеристика процесса получения знаний и навыков, этапность развития компетенций, а также результаты их использования в процессе трудовой деятельности.

7. Определены требования к методическому сопровождению маркетинговых исследований в части, касающейся оценки уровня удовлетворенности потребности в формируемых силами НПО знаниях и навыках, а также раскрыты методы и механизмы адаптации НПО к инновационным преобразованиям.

К числу таких требований автор относит необходимость:

- обеспечения максимально возможной точности и надёжности получаемых результатов, т.е. необходимость применения верных методических алгоритмов;

- следования принципам менеджмента знаний, т.е. проведения углублённого качественного анализа потребительского поведения, его истоков;
- использования структурных оценок, отражающих соотношение между комплексами полученных знаний, а также между теоретическими знаниями и практическими навыками.

Инновационная ориентированность в НПО рассматривается в двух аспектах:

- инновационные преобразования в отраслях и хозяйственных сферах, нуждающиеся в специалистах с дополнительными знаниями и навыками, что вызывает качественную трансформацию НПО;
- инновационные преобразования в СМК, обусловленные необходимостью достижения её соответствия инновационным потребностям хозяйственного комплекса.

В рамках первого из указанных аспектов рассматривается возможность и перспективы использования компетентностного подхода, изложенного в современной экономической литературе (в трудах И.А. Максимцева, Е.А. Горбашко и др.), его методологические и методические основы. Применительно к условиям подготовки специалистов ГА отмечается, что данный подход в целом используется, но целесообразно, во-первых, расширить сферу его применения, выйти за пределы основного образования и внедрить в НПО, а, во-вторых, усовершенствовать методы его применения за счёт придания компетенциям, которыми должны обладать специалисты рассматриваемой отрасли, инновационно-активного характера. Такие компетенции могут быть достигнуты в случае поддержки свойственной ГА командной работы, а также в условиях организационного взаимодействия, свойственного НПО.

В рамках второго аспекта автором исследуются механизмы и инструменты TQM, в качестве наиболее перспективного инструмента выделяется бенчмаркинг. Партнерский бенчмаркинг в СМК призван:

- поддержать применение концепции взаимодействия, свойственной НПО в ГА;
- трансформировать конкурентные отношения, переводя их из соперничества в сотрудничество;
- обеспечить прирост конкурентных преимуществ у партнеров по бенчмаркингу.

Бенчмаркинг, охарактеризованный как индивидуальный, рекомендуется проводить с использованием процедуры самооценки (проявления самоорганизации). Автором разработаны методические рекомендации по проведению такой оценки в СМК, реализуемой в гражданской авиации.

8. Разработан алгоритм формирования в НПО организационной культуры, ориентированной на качество подготовки специалистов, определены особенности организационной культуры, оказывающие

существенное влияние на качество подготовки специалистов в системе непрерывного профессионального образования. Проведена адаптация инструментов контроля к особенностям управления качеством авиационного персонала, а также даны рекомендации по моделированию профессионального соответствия специалистов этой категории.

Алгоритм формирования организационной культуры в организациях НПО представлен на рис. 4. Для каждой из его стадий разработаны методические рекомендации, учитывающие положение информационно-знаниевой парадигмы и характера воздействия факторов оргкультуры на качество подготовки специалистов.



Рисунок 4 – Алгоритм формирования в организациях НПО организационной культуры, ориентированной на качество подготовки специалистов

Среди особенностей оргкультуры в НПО автора выделяет:
– ее принадлежность к знаниево-ориентированному типу;

- необходимость симбиоза методических подходов к управлению ею (иерархического и основанного на включении в процесс управления нижних уровней организационной культуры);
- приобретение оргкультурой интегрирующего характера, способствующего внутренней интеграции НПО;
- ориентация этих ценностей на новаторство и инициативность – на предпосылки к достижению качества образовательных услуг, обеспечивающих качество подготовки специалистов;
- обеспечение согласованности субкультур;
- придание оргкультуре не декларативного, а реализационного характера.

Наиболее высокие требования предъявляются к подготовке авиационного персонала. Моделирование профессионального соответствия специалистов данной категории, осуществляемое на принципах непрерывности, подразумевает использование контролирующих процедур, которые не только позволяли бы объективно оценивать качества подготовки авиационного персонала, но и давали бы представления о путях и способах развития процесса обучения.

В диссертации обосновывается необходимость адаптации известной в теории менеджмента методики трехступенчатого контроля к условиям управления качеством авиационного персонала, наблюдения и оценивания его профессионального соответствия. Адаптация заключается в усилении и видоизменении требований, которые предъявляются к текущему контролю. Предлагается не ограничиваться проверкой работы подчиненных их руководителем, но снабдить текущий контроль управленческим механизмом, включающим в себя:

- анализ всего процесса выполнения специалистом своих профессиональных обязанностей (в течение длительного периода);
- формирование модели действий по устранению проблем (в том числе и проблем управленческого характера).

В рамках контроля предлагается осуществлять системную оценку процесса подготовки и повышения квалификации авиационного персонала (в соответствии с методологией системного анализа).

Автором уделяется внимание использованию он-лайн моделирования в подготовке авиационного персонала. Сформулированы условия, при соблюдении которых он-лайн моделирование профессионального соответствия способно обеспечить соответствие между требованиями, предъявляемыми к подготовке авиационного персонала, и возможностями НПО:

- непрерывное и постоянное наблюдение за динамикой параметров, отражающих профессиональные и личностные качества специалистов;
- анализ жизненного цикла специалиста, характеризующего динамику его профессионального роста и развития;
- формирование методик, способных объективно оценить уровень и процесс развития компетенции специалиста;

- наличие организационного обеспечения практического применения указанных методик;

- проведение разработок, касающихся создания и внедрения методических рекомендаций по прогнозированию траектории развития компетенций и личностных качеств конкретных специалистов в соответствии с траекторией возрастания требований в сфере воздушного транспорта.

9. Интерпретированы принципы менеджмента знаний с позиций их влияния на профессионализм специалистов ГА и инструменты их реализации силами НПО. Даны рекомендации по применению методов оценки качества специалистов ГА, а также разработаны управленческие приёмы, способствующие развитию мотиваций к непрерывному обучению и повышению квалификации.

Качество специалистов гражданской авиации принято увязывать с понятием профессионализма персонала, в котором выделяется две составляющие:

- профессионализм личности;
- профессионализм деятельности.

Профессионализм личности (основополагающий для специалистов ГА) отражает уровень развития важных для осуществления конкретных видов деятельности способностей, ценностных ориентиров, мотиваций, склонностей. Профессионализм деятельности характеризует уровень квалификации, компетенции, полученные специалистом знания и навыки.

С учётом наличия этих двух составляющих автором выполнен качественный анализ семи выделенных ранее принципов менеджмента знаний в части, касающейся их использования в системе НПО. В ходе данного анализа поэлементно формулировались методические рекомендации, обеспечивающие реализацию указанных принципов в контексте двуединства профессионализма личности и профессионализма деятельности специалистов ГА. В частности, при интерпретации такого принципа менеджмента знания, как принцип эффективности коммуникаций, который в общей модели менеджмента знаний рассматривает необходимость ориентации на личности (носителей знаний) и их обеспечения информационными ресурсами, предлагается отразить еще один аспект. Этот аспект может быть охарактеризован как организационный. Он должен охватывать не личности и не их организационные связи, а организационные коммуникации, как основу взаимодействия между организациями НПО и их подразделениями. Смысл организационных коммуникаций в НПО, сформированном в ГА, заключается в стремлении субъектов НПО к выполнению организационной работы, обеспечивающей непрерывный и последовательный образовательный процесс, с достижением необходимости внутренней согласованности и организационного единства.

В диссертации исследованы существующие методы оценки качества специалистов (формализованные и неформализованные). Отмечена высокая эффективность участия представителей профессионального сообщества,

сформированного в гражданской авиации, в оценке качества специалистов, прошедших обучение по различным программам НПО.

Обоснована необходимость использования таких методов оценивания качества специалистов, как:

- двухступенчатая оценка (первоначально – в организации НПО по завершению обучения, затем – в ходе трудового поведения);
- синтезирование известных моделей оценивания;
- синтезирование результатов, полученных за счёт применения различных моделей и инструментария углублённого качественного анализа (анализ причин и следствий, выявление закономерностей, экспертный метод и т.п.).

Исследованы суть и проблемы формирования профессиональных мотиваций специалистов ГА, а также необходимость развития таких мотиваций за счет НПО. В качестве инструмента, соответствующего этой задаче, обозначено формирование мотивационных ожиданий у специалистов, присоединяющихся к обучению по программам НПО. Данные мотивационные ожидания обладают спецификой, – они нацелены на возможности продолжения профессионального и личностного роста специалиста в будущих периодах, на новый этап профессионального развития, на котором потребуются обновленные и дополнительные знания и навыки.

Обоснованы предложения по использованию управленческих приёмов, способствующих развитию индивидуальных мотиваций и продолжению обучения:

- модификации целевых установок обучающихся по программам НПО (например, с помощью психологических тренингов);
- обеспечение реалистичности цели, ставящейся перед обучающимся, на фоне активизации его самомотивационных начал.

10. Разработаны методы формирования корпоративной идентичности персонала ГА силами НПО, а также сформулированы рекомендации по организационному и технологическому обеспечению использования фактора мотивации в управлении качеством специалистов гражданской авиации.

В процессе обучения специалистов ГА формируется как отраслевая, так и корпоративная идентичность, являющиеся проявлением фактора организационной культуры. Этот фактор отражает ценности, присущие авиационному сообществу и деятельности, связанной с воздушным транспортом, а применительно к НПО привносит в них знание-ориентированный контекст. Система НПО не просто формирует корпоративную идентичность, но ориентируется на культивирование ценности самого НПО – постоянного развития качества специалиста, выполняющего определенные профессиональные функции в ГА, и расширяющего спектр этих функций в процессе профессионального и карьерного роста.

Преобразование стремления к непрерывному обучению и потребления услуг НПО в потребность рассматривается как конкретная управленческая задача, при решении которой следует использовать конкретные методы, основанные на применении компетентностного подхода. Данный подход ориентируется на использование понятия «компетенции», в которых помимо знаний и навыков включаются мотивации (в рассматриваемом случае к перманентному образовательному процессу) и стремление специалиста к участию в инновационной деятельности, призванной усовершенствовать тот или иной вид деятельности в рамках ГА.

При реализации компетентностного подхода в части, касающейся мотивационных составляющих компетенций, предлагается использовать следующие методы:

- внедрить функцию управления мотивациями в систему НПО, развивающую качество специалиста ГА;
- обеспечить предварительное изучение целей и интересов специалистов, направляемых в НПО, и выявление тех из них, что обладают наиболее активной мотивацией к обучению и повышению уровня профессионального развития;
- обеспечить широкое использование интерактивных методов обучения;
- создать условия для межличностного общения обучающихся с представителями профессионального сообщества;
- обеспечить возможности для дополнения однозначно идентифицируемых знаний и умений (hard skills) такими качествами специалиста, как умение работать в команде, обучаемость, личностная активность и т.п. (гибкие навыки или soft skills);
- создать условия для реализации устремлений специалистов ГА на инновационную деятельность.

Часть из указанных методов относится к разряду организационных, другая часть отражает специфику технологии обучения специалистов ГА в системе непрерывного профессионального образования. В управленческой практике необходимо обеспечить их согласованное, синхронизированное использование, а также возможности дальнейшего развития.

III. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

В научных издания, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России:

1. Иванова, М.О. Перспективы развития образовательных технологий при подготовке специалистов авиационного персонала / М.О. Иванова // Креативная экономика. 2019. Том 13. № 10. С. 1919-1928. – 0,7 п.л.
2. Иванова, М.О. Методологические подходы к управлению системой непрерывного профессионального образования / М.О. Иванова // Проблемы

- современной экономики. Евразийский международный научно-аналитический журнал. 2019. № 4 (72). С. 212-215. – 0,25 п.л.
3. Иванова, М.О. Использование средств мониторинга в управлении системой непрерывного профессионального образования / М.О. Иванова // Журнал правовых и экономических исследований. 2019. № 4. С. 168 - 171. – 0,25 п.л.
4. Иванова, М.О. Концепция непрерывного образования в системе подготовки специалистов для гражданской авиации / М.О. Иванова // Креативная экономика. 2020. Том 14. № 2. С. 225-236. – 0,8 п.л.
5. Иванова, М.О. Формирование системы менеджмента качества в управлении непрерывным профессиональным образованием / М.О. Иванова // Журнал правовых и экономических исследований. 2020. № 3. С. 133-138. – 0,35 п.л.
6. Иванова, М.О. Конкурентные процессы в непрерывном профессиональном образовании: фрактальный подход к управлению / Е.В. Песоцкая, М.О. Иванова // Проблемы современной экономики. 2020. № 3 (75). С. 211-213. – 0,25/0,1 п.л.
7. Иванова, М.О. Система непрерывной профессиональной подготовки как фактор экономического роста в гражданской авиации / М.О. Иванова, К.К. Лавская // Креативная экономика. 2021. Т. 15. № 5. С. 1883-1896. – 1/0,6 п.л.
8. Иванова, М.О. Управленческие аспекты системы непрерывного профессионального образования в современных условиях / Е.В. Песоцкая, Л.Г. Селютина, М.О. Иванова // Управленческий учет. 2021. № 5-1. С. 86-94. – 0,75/0,25 п.л.
9. Иванова, М.О. Самоорганизационный цикл как основной механизм системы непрерывного профессионального образования / Е.В. Песоцкая, Л.Г. Селютина, М.О. Иванова // Управленческий учет. 2021. № 6-3. С. 697-704. – 0,75/0,25 п.л.
10. Иванова, М.О. Методологические основы формирования и реализации механизма мониторинга в системе непрерывного профессионального образования / Л.Г. Селютина, М.О. Иванова, В.Ф. Гришков // Kant. 2021. № 2 (39). С. 95-101 – 0,45/0,15 п.л.
11. Иванова, М.О. Моделирование системы непрерывной профессиональной подготовки персонала для гражданской авиации / М.О. Иванова // Креативная экономика. 2021. Т. 15. № 10. С. 3711-3724 – 0,9 п.л.
12. Иванова, М.О. Управленческий консалтинг в системе непрерывного профессионального образования / Е.В. Песоцкая, Л.Г. Селютина, А.М. Слинков, М.О. Иванова // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. 2021. Т. 7. № 3. С. 84-95 – 0,8/0,2 п.л.
13. Иванова, М.О. Особенности и актуальная проблематика непрерывного профессионального образования в ГА: управленческий аспект / М.О. Иванова // Известия Санкт-петербургского государственного экономического факультета. 2021. № 6 (132). С. 85-91 – 0,35 п.л.

14. Иванова, М.О. Методология менеджмента знаний в системе непрерывного профессионального образования специалистов гражданской авиации / М.О. Иванова // Журнал правовых и экономических исследований. 2021. № 12 – 0,35 п.л.
15. Иванова, М.О. Система менеджмента качества в непрерывном профессиональном образовании специалистов гражданской авиации / Н.В. Войтоловский, М.О. Иванова // Креативная экономика. 2021. Том 15. № 12. –doi: 10.18334/ce.15.12.113944 – 0,8/0,4 п.л.
16. Иванова, М.О. Подготовка кадров в системе многоуровневого профессионального образования в гражданской авиации / М.О. Иванова, С.А. Банников // Экономика, предпринимательство и право. 2021. Том 11. № 12. doi: 10.18334/ep.11.12.113945 – 0,8/0,4 п.л.

Научные статьи, опубликованные в изданиях, включённых в Scopus и WoS:

17. Ivanova, M.O. Development of the mechanism of motivation and tangible incentivisation / L. Lavrova, N. Chernegov, M. Ivanova, Z. Lemesheva, E. Akimova // MATEC Web of Conferences 170, 01094 (2018) – 1/0,2 п.л.
18. Ivanova, M.O. Influence of human capital on the level of innovation activity of an enterprise / N. Ershova, O. Yutkina, A. Pashkov, M. Ivanova, A. Chistyakova // MATEC Web of Conferences 239, 04011 (2018) – 1/0,2 п.л.
19. Ivanova, M.O. Compliance with ecological safety requirements in air transport organizations / L. Kopteva, I. Romanova, M. Ivanova, V. Kulakov // E3S Web of Conferences, Vol. 91 (08042), 2019 – 1/0,2 п.л.
20. Ivanova, M.O. Management strategy for innovation and investment activities of an enterprise / N. Voytolovskiy, V. Pogodina, M. Ivanova // E3S Web of Conferences. Topical Problems of Green Architecture, Civil and Environmental Engineering 2019 (TPACEE 2019). 2020. С. 10051. – 1/0,3 п.л.
21. Ivanova, M.O. Staff education resource regarded as the capital asset of a company / L. Kopteva, M. Ivanova, S. Barinov // E3S Web of Conferences 210, 18122 (2020) – 0,9/0,3 п.л.
22. Ivanova, M.O. Features of the formation of the concept of educational work in an educational institution of civil aviation / M. Ivanova, V. Ivanova, I. Merzlikin // E3S Web of Conferences. Сер. "Ural Environmental Science Forum "Sustainable Development of Industrial Region", UESF 2021" 2021. – 0,75/0,25 п.л.

Монографии (разделы в монографиях):

23. Иванова, М.О. Персонал в системе корпоративного управления // В кн.: Опыт реформирования экономической, социальной и инновационно-технической систем управления предприятий и отраслей: монография / Под общ. ред. В.В. Бондаренко. – Пенза: РИО ПГСХА, 2010. С. 258-267. – 18,42/0,6 п.л.
24. Иванова, М.О. Формирование корпоративной культуры в торговых сетях // В кн.: Система менеджмента в формировании и развитии кадрового и экономического потенциалов предприятия, отраслей и комплексов:

- монография / Под общ. ред. В.В. Бондаренко. – Пенза: РИО ПГСХА, 2010. С. 124 – 134. – 14,26/0,6 п.л.
25. Иванова, М.О. Формирование корпоративной идентичности при подготовке авиационного персонала // В кн.: Государство, право, общество: прошлое, настоящее, будущее: монография / Под общ. ред. Н.Б. Барановой, А.А. Грачева / МНИЦ ПГСХА. - Пенза: РИО ПГСХА. 2015. С.74-87. –8/1 п.л.
26. Иванова, М.О. Проблемы проектирования основной образовательной программы магистратуры с учетом требований профессиональных стандартов // В кн.: Высшая школа современной России: монография / под научной ред. С.Ю. Костылевой. Новосибирск: Изд. АНС "СибАК", 2017. С.7 - 25. – 6/1 п.л.
27. Ivanova, M.O. Digitalization in quality assessment of organization's personnel training // ICT Management in Psycho-social and Economic Research for Human Development (ICTM). Digitalization, Innovation, and Education for Socioeconomic Development. Monograph / L. Kopteva, M. Ivanova. – Volume 1. Book Series 7/2020. P. 145-164. – 12/0,5 п.л.
28. Иванова М.О. Система непрерывного профессионального образования: методы и механизмы управления: монография / М.О. Иванова. – Москва: Первое экономическое издательство, 2021. 160 с. – 10 п.л.

Иные научные публикации:

29. Иванова, М.О. Стратегическая составляющая корпоративного управления // Стратегическое управление предприятиями, организациями и регионами: сборник статей II Всероссийской научно-практической конференции. / М.О. Иванова. – Пенза, РИО ПГСХА, 2008. С.136 - 138. – 0,2 п.л.
30. Иванова, М.О. Корпоративная и организационная культура: соотношение понятий // Межвузовский тематический сборник научных трудов Санкт-Петербургского государственного университета гражданской авиации «Проблемы эксплуатации и совершенствования транспортных систем». Том 13. / М.О. Иванова. – С.-Петербург, СПб ГУГА. 2008. С.90-95. – 0,35 п.л.
31. Иванова, М.О. Трудовой потенциал корпорации как стратегический ресурс. // Конкурентоспособность предприятий и организаций: Сб. статей VII Всероссийской научно-практической конференции / МНИЦ ПГСХА / М.О. Иванова. – Пенза: РИО ПГСХА, 2009. С. 95 – 98. – 0,2 п.л.
32. Иванова, М.О. Реализация стратегического управления персоналом в рамках корпоративной культуры организации // Стратегическое управление предприятиями, организациями и регионами: Сб. статей III Всероссийской научно-практической конференции. / М.О. Иванова. – Пенза: РИО ПГСХА, 2009. С. 104 – 107. – 0,2 п.л.
33. Иванова, М.О. Концепция участия персонала в корпоративном управлении // Современный менеджмент: проблемы и перспективы. IV науч.-практ. конф. Тез. Докл. / М.О. Иванова. – СПб.: СПбГИЭУ, 2009. С. 241 – 245. – 0,25 п.л.

34. Иванова, М.О. Персонал в системе корпоративного управления // Менеджмент XXI века: стратегии, технологии, человеческие ресурсы: сб. научных статей IX Международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург / М.О. Иванова. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2009. С. 171-173. – 0,2 п.л.
35. Иванова, М.О. Инновационный подход к управлению персоналом предприятия // Реформирование системы управления на современном предприятии: сборник материалов X Международной научно-практической конференции / МНИЦ ПГСХА. / М.О. Иванова. – Пенза: РИО ПГСХА, 2010. С. 102 -105. – 0,2 п.л.
36. Иванова, М.О. Концептуальные основы вовлечения персонала в корпоративное управление // Современный менеджмент: проблемы и перспективы: Материалы V Всероссийской научно-практической конференции / М.О. Иванова. – СПб.: СПбГИЭУ, 2010. С. 324 - 329. – 0,3 п.л.
37. Иванова, М.О. Культивирование корпоративной идентичности как средство привлечения персонала к корпоративному управлению // Менеджмент XXI века: эффективность, качество, устойчивое развитие: Сборник научных статей по материалам X Международной научно-технической конференции/ / М.О. Иванова. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2010. С. 297 - 300. –0,35 п.л.
38. Иванова, М.О. Использование дистанционных образовательных технологий при подготовке авиационного персонала по программам магистратуры // Информационные технологии в жизни современного человека: материалы IV международной научно-практической конференции / М.О. Иванова. – Саратов: Издательство ЦПМ «Академия Бизнеса». 2014. С.23-24. – 0,15 п.л.
39. Иванова, М.О. Формирование общекультурных компетенций при подготовке авиационного персонала по программам магистратуры // Роль образования в формировании экономической, социальной и правовой культуры: сборник научных трудов Международной научно-практической конференции. / М.О. Иванова. – СПб: Издательство Санкт-Петербургского университета управления и экономики, 2014. С. 49-51. – 0,2 п.л.
40. Иванова, М.О. Проблемы формирования профессиональной мотивации в области подготовки авиационного персонала // Мировая наука и современное общество: актуальные вопросы экономики, социологии и права: материалы IX международной научно-практической конференции / В.Г. Богданов, М.О. Иванова, Н.А. Петрий. – Саратов. Издательство ЦПМ "Академия Бизнеса". 2015. С. 20-24. – 0,25/0,15 п.л.
41. Иванова, М.О. Влияние факторов нематериальной мотивации на безопасность профессиональной деятельности // Актуальные проблемы защиты и безопасности: Комплексная безопасность на транспорте. Том 6. Труды XIX Всероссийской научно-практической конференции / М.О. Иванова, В.Н. Иванченко – СПб., 2016. С. 159-162 – 0,25 п.л.

42. Иванова, М.О. Подготовка авиационного персонала в системе высшего образования // Современное образование: плюсы, минусы и перспективы: материалы VII международной научно-практической конференции. / М.О. Иванова, А.А. Ячменева. Саратов.: Издательство ЦПМ «Академия Бизнеса». 2016. С. 30-33. 0,2 п.л.
43. Иванова, М.О. Управление деловой карьерой – залог безопасности на воздушном транспорте // Актуальные проблемы защиты и безопасности: Комплексная безопасность на транспорте. Том 7. Труды XX Всероссийской научно-практической конференции. / В.Н. Иванченко, М.О. Иванова, К.К. Лавская СПб., 2017. С. 205 - 210. 0,3 п.л.
44. Иванова, М.О. Влияние отбора и подготовки специалистов центра ОВД на безопасность полетов в гражданской авиации // Актуальные проблемы защиты и безопасности: Комплексная безопасность на транспорте. Том 7. Труды XX Всероссийской научно-практической конференции / А.Р. Раджабов, М.О. Иванова. СПб., 2017. С. 226 - 234. 0,4 п.л.
45. Иванова, М.О. Ретроспективный анализ развития системы подготовки высших командных кадров для гражданской авиации // Гражданская авиация: история и современность: сборник статей научно-практической конференции с международным участием / М.О. Иванова. Санкт-Петербург: ФГБОУ ВО СПбГУ ГА. 2018. С. 52-56. 0,3 п.л.
46. Формирование корпоративных компетенций по обеспечению безопасности на воздушном транспорте Научная статья Сборник научных трудов XXII Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы защиты и безопасности» Том 2, Симпозиум «Комплексная безопасность на транспорте, – 2019» / М.О. Иванова, М.Л. Маринов Санкт-Петербург/ СПбГУ ГА, С. 309-314 0,35/0,2 п.л.
47. Иванова, М.О. Концепция профессионально-ценностного развития участников учебного процесса в системе транспортного образования // Сборник научных трудов XXII Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы защиты и безопасности» Том 2, Симпозиум «Комплексная безопасность на транспорте, 2019» / М.Л. Маринов, М.О. Иванова Санкт-Петербург. СПбГУ ГА. С. 319-323. 0,3/0,1 п.л.
48. Иванова, М.О. Предпосылки формирования корпоративной идентичности персонала в процессе реализации программ дополнительного профессионального обучения // Транспорт России: проблемы и перспективы – 2019: материалы Международной научно-практической конференции. 12-13 ноября 2019 г. / М.О. Иванова, Н.В. Пяткова, В.С. Иванова СПб.: ИПТ РАН. 2019. Том 2. С. 143-146. 0,25/0,15 п.л.
49. Иванова, М.О. Укрепление корпоративной культуры при прохождении внутриорганизационных обучающих программ // Транспорт России: проблемы и перспективы – 2019: материалы Международной научно-практической конференции. / М.О. Иванова, А.А. Истомина СПб.: ИПТ РАН. 2019. Том 1. С. 427-430 0,2/0,05 п.л.

50. Иванова, М.О. Оценка качества подготовки авиационного персонала // Сборник трудов IV Национальной научно-методической конференции с международным участием «Архитектура университетского образования: построение единого пространства знаний» / М.О. Иванова Санкт-Петербург. 2020. С. 202-209. 0,5 п.л.
51. Иванова, М.О. Корпоративное обучение как фактор участия персонала в корпоративном управлении // Сборник статей IX международной научно-практической конференции «Современные технологии в российской и зарубежных системах образования». / М.О. Иванова, В.С. Иванова. 2020. С. 90-93 0,25/0,15 п.л.
52. Иванова, М.О. Оценка системы непрерывного профессионального обучения персонала в организации воздушного транспорта посредством кадрового аудита // Сборник статей II научно-практической конференции с международным участием «Гражданская авиация: история и современность» / М.О. Иванова. Санкт-Петербург, 2020. С. 24-29 0,4 п.л.
53. Иванова, М.О. Профессиональная непрерывная подготовка персонала наземных служб авиапредприятий, при непрофессиональном образовании в соответствии с требованиями международных стандартов // Сборник статей II научно-практической конференции с международным участием «Гражданская авиация: история и современность» / А.Н. Турсин, М.О. Иванова. Санкт-Петербург, 2020. С. 70-76 0,4/0,2 п.л.
54. Иванова, М.О. Управленческий консалтинг как фактор обеспечения безопасности на воздушном транспорте // Сборник трудов XXIII Всероссийской научно-практической конференции Российской академии ракетных и артиллерийских наук (РАРАН) «Актуальные проблемы защиты и безопасности», в 5 т. / М.О. Иванова, М.Л. Маринов. Москва, 2020. С. 431 – 436. 0,35/0,2 п.л.
55. Иванова, М.О. Технологии формирования мотивации при обучении авиационного персонала // В сборнике: Транспорт России: проблемы и перспективы – 2020. Материалы Юбилейной международной научно-практической конференции / М.О. Иванова. Санкт-Петербург. 2020. С. 321-324 0,25 п.л.
56. Иванова, М.О. Концептуальные и прикладные подходы к оценке качества высшего образования // В сборнике: Современный менеджмент: проблемы и перспективы. Сборник статей по итогам XVI международной научно-практической конференции / М.О. Иванова, Н.В. Пяткова. Санкт-Петербург, 2021. С. 652-656 0,35/0,25 п.л.
57. Ivanova, M.O. The relationship between the production and construction sector and continuous professional training // В сборнике: E3S Web of Conferences. IV International Scientific Conference “Construction and Architecture: Theory and Practice of Innovative Development” (CATPID-2021 Part 1) / E. Pesotskaya, L. Selyutina, M. Ivanova, O. Egorova. 2021. С. 08001. 0,7/0,15 п.л.
58. Иванова, М.О. Методологические особенности управления системой непрерывного профессионального образования // В сборнике: Актуальные

- проблемы стратегического управления территориальным развитием. Материалы III Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции / Е.В. Песоцкая, Л.Г. Селютина, М.О. Иванова. Краснодар, 2021. С. 201-207. 0,45/0,15 п.л.
59. Иванова, М.О. Актуальные аспекты государственной политики в сфере непрерывного профессионального образования // Сборник материалов Международной научной интернет-конференции / Е.В. Песоцкая, Л.Г. Селютина, М.О. Иванова. Екатеринбург, 2021. С. 213-216. 0,3/0,1 п.л.
60. Иванова, М.О. Реализация программ подготовки авиационного персонала в интеграции с организациями-заказчиками // В сборнике: Гражданская авиация: история и современность. Сборник статей III научно-практической конференции с международным участием / М.О. Иванова. Санкт-Петербург, 2021. С. 30-38 0,5 п.л.
61. Ivanova, M.O. Self-organization as a fundamental factor in sustainable development and operation of continuing professional education // В сборнике: E3S Web of Conferences. IV International Scientific and Practical Conference "Sustainable Development and Green Growth on the Innovation Management Platform" (SDGG 2021). / E.V. Pesotskaya, L.G. Selyutina, M.O. Ivanova, M.V. Voloshinova 2021. С. 05010. 0,8/0,2 п.л.
62. Ivanova, M.O. Applying a consulting system in the management of construction companies' interactions // В сборнике: E3S Web of Conferences. International Conference «Ecological Paradigms of Sustainable Development: Political, Economic and Technological Dimension of Biosphere Problems» (EPSD 2021) / L. Selyutina, E. Pesotskaya, M. Ivanova, T. Maleeva. 2021. С. 06002. 0,8/0,2 п.л.
63. Иванова, М.О. Система непрерывной профессиональной подготовки персонала организаций воздушного транспорта – залог обеспечения безопасности // В сборнике: Актуальные проблемы защиты и безопасности. Труды XXIV Всероссийской научно-практической конференции РАН / М.О. Иванова. Москва, 2021. С. 180-184 0,3 п.л.
64. Иванова, М.О. Управление авиационным персоналом. Учебное пособие. Часть 1. / В.Н. Кузнецов, М.О. Иванова. С.–Петербург.: Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации., 2006. 6/3 п.л.
65. Иванова, М.О. Управление авиационным персоналом. Учебное пособие. Часть 2. / В.Н. Кузнецов, М.О. Иванова. С.–Петербург.: Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации., 2008. 6/3 п.л.