

**Г.В. Куприянова**

зам. директора  
(Нижний Тагил)

**Н.И. Зырянова**

к.п.н., зав. кафедрой  
(Екатеринбург)

## **Коворкинг-центр как механизм управления развитием ресурсов организации среднего профессионального образования**

*В статье рассматривается содержание деятельности коворкинг-центра в условиях организации среднего профессионального образования. Авторы обосновывают возможность осуществлять через деятельность коворкинг-центра управление развитием ресурсов организации. Проект выполняется в рамках реализации плана Федеральной инновационной площадки и имеет ряд результатов проектирования коворкинг-центра в ГБПОУ СО «НТПК № 1», часть которых авторы обобщают в данной статье.*

коворкинг-центр, ресурсы, управление ресурсами, управление развитием ресурсов, организация среднего профессионального образования

*The article is about the activities of a typical coworking in a teacher training College. The activity of the coworking for managing the resources of the organization is analyzed. The very activity of the coworking allows you to develop the resources of the College. The center was created within the framework of the Federal innovation platform.*

coworking, resources, resource management, resource development management, college

Одной из главных целей функционирования организации среднего профессионального образования является ее развитие как объективная необходимость самосохранения в условиях нарастающей конкуренции. Контент-анализ научных статей по данной проблематике за последние пять лет показывает, что основные изменения в образовательных организациях осуществляются не только за счет наращивания объемов деятельности и модернизации технико-технологических составляющих образовательного процесса, но главным образом за счет поиска новых организационных структур и совершенствование управленческой деятельности. Предметом поиска новых механизмов управления становятся в таком случае не только сами ресурсы, но и их развитие. Система взглядов, характеризующих процесс развития

управления организацией среднего профессионального образования, в научных источниках представлена достаточно обширно, однако сущностная характеристика или содержательный анализ механизмов управления развитием ресурсов именно такой организации изучается авторами весьма в ограниченных аспектах без рекомендаций применения комплексного инструментария ее изменений.

В новых условиях интенсивной модернизации системы профессионального образования возникает настоятельная необходимость находить иные механизмы управления ресурсами, которые будут способствовать одновременно и развитию кадровых, материальных, технологических баз, и учитывать ограниченные финансовые возможности образовательных организаций. Соответственно разработка таких механизмов предполагает определение обоснованных теоретических и методических положений по управлению развитием ресурсов профессиональной образовательной организации и алгоритма выбора наиболее рациональных управленческих решений при формировании стратегии их развития.

Наиболее значимыми исследованиями в области управления ресурсами организации являются работы таких отечественных ученых как Г.А. Архангельский, И.А. Бланк, А.А. Володин, А.В. Хорошилов и др. А теоретические концепции изменения механизмов управления ресурсами организаций были изучены в работах Е.В. Быковой, М.В. Грачева, Ю.В. Тихонравовой и др. Однако реальный анализ современной практики управления организациями среднего профессионального образования свидетельствует о стандартности подходов управления развитием ресурсов. Как правило, в данных подходах реализуются механизмы, адаптированные под условия одной организации, а не прогрессивные механизмы управления развитием ресурсов целого кластера образовательных организаций или их сетевого сообщества. В контексте такой тенденции наиболее интересным выступает опыт управления развитием ресурсов организаций, вошедших в состав педагогического кластера Свердловской области. У каждой

образовательной организации данного кластера своя миссия, каждая имеет свою специфику (см. рис. 1), но в целом они объединяют имеющийся потенциал в одну инфраструктуру развития ресурсного обеспечения образования региона.

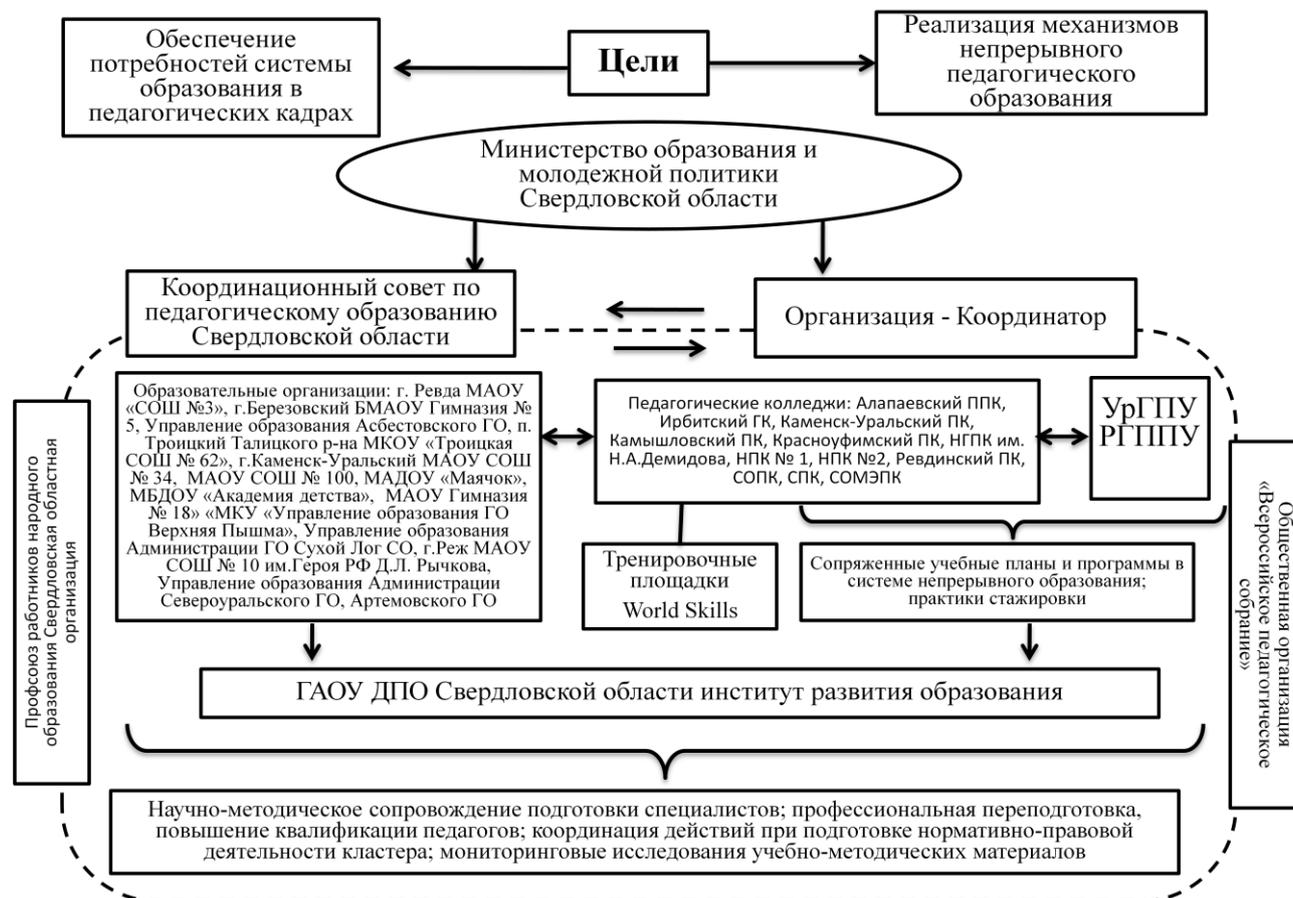


Рис. 1. Структура управления ресурсами организаций педагогического кластера Свердловской области

Не смотря на достаточно обширную сеть коммуникаций и возможностей развития общей инфраструктуры ресурсов кластера, в условиях рыночных отношений конкуренция за одних и тех же обучающегося, партнера и спонсора среди четырнадцати педагогических колледжей и двух педагогических вузов Свердловской области требует изменения управления развитием ресурсами каждой образовательной организации. По результатам ежегодных опросов абитуриентов на третьем месте причиной выбора профессиональной образовательной организации остаются именно ресурсы, дающие необходимые возможности обучающимся, и соответственно в условиях открытого конкурса контрольных цифр приема по результативности их использования можно

судить об эффективности работы всей организации среднего профессионального образования, даже при успешном ее партнерстве с другими организациями кластера. Соответственно механизм управления развитием ресурсами профессиональной образовательной организации необходимо оценивать в соответствии со следующими современными требованиями:

- механизм должен обладать потенциалом самосовершенствования и возможности реализации инновационных форм и методов управления;

- алгоритм управления должен быть построен на основе систематического поиска возможностей развития ресурсов организации с учетом максимально короткого срока практического внедрения инноваций;

- кадровый состав системы управления должен постоянно повышать квалификацию, чтобы иметь знания и опыт устранения возникающих затруднений для выполнения видов деятельности, направленных на повышение результативности развития ресурсов образовательной организации;

- в структуру механизма управления развитием ресурсов должен входить компонент, повышающий результативность планирования деятельности образовательной организации, ориентируемый на повышение производительности труда работников, улучшению качества предоставляемых услуг и снижению себестоимости на основе рационального распределения имеющихся производственных, трудовых и материальных ресурсов не только самой образовательной организации, но и ее партнеров;

- механизм управления должен быть спроектирован на основе объективной информационной базы, обеспечивающей в краткие сроки доступ к данным по предлагаемым услугам, оценку сформированного спроса, базу партнеров, обучающихся и законных представителей;

- в механизм должна быть введена система стимулирования работников образовательной организации, которая позволит поддерживать и развивать инициативу и творческую деятельность не только руководителей и администрации, но других работников, обучающихся и партнеров [].

Таким образом, в условиях современного управления целесообразно

разрабатывать механизм с многофункциональным сочетанием делового, общественного и сетевого взаимодействия всех субъектов деятельности организации среднего профессионального образования [4, с. 36]. Сегодня в России реализованы только единичные примеры таких механизмов управления развитием ресурсов, следовательно, существует потребность систематизировать передовой мировой опыт для определения на его основе перспективных направлений разработки и адаптации выявленных механизмов управления под отечественные условия. Обобщая передовой опыт можно констатировать, что в настоящее время становится все более востребованным механизм управления общими ресурсами, получивший название «коворкинг». В широком значении содержание самого понятия «коворкинг» характеризует систему управления через организацию труда независимых друг от друга профессионалов и проектных команд в одном общем пространстве с минимальным набором ресурсов [3, с. 63]. Такой механизм управления ресурсами предполагает организацию работы, в которой все кадровые ресурсы развиваются за счет творческой самореализации и участия в проектной деятельности, при этом юридически они остаются независимыми и свободными в своем выборе, что является важным фактором для многих инициатив молодежи; все участники коворкинга используют ресурсы общей материально-технической базы для своей деятельности, развивая в конечном счете результатами своей деятельности ресурсы организации, предоставившей им условия коворкинга. Из проанализированного опыта функционирования коворкинг-центров в образовательных организациях возможность его создания с минимальными вложениями возможна на базе читального зала библиотеки, компьютерного класса и даже в рекреациях, коммерческий потенциал которых не используется. При этом все эти помещения удовлетворяют необходимым требованиям для коворкинг-взаимодействия: представляют собой большие пространства; в организации есть возможность функционирования обеденной зоны коворкинга в отдельном обеденном зале столовой; в других помещениях возможность организовать одну или несколькими переговорных; сами помещения

оборудованы необходимой офисной инфраструктурой: Wi-Fi-интернет, компьютерные места, подведение электричества, удобная для долгого занятия мебель, наличие принтеров и сканеров. Все эти ресурсы, как показывает практика, во внеучебное время вообще не используются, и соответственно образовательная организация теряет целый ряд дополнительных возможностей развития материально-технической базы и реализации деятельности, приносящей доход.

Перспективами развития финансовых ресурсов при создании коворкинг-центра могут стать следующие источники прибыли образовательной организации: взимание арендной платы; сдача пространства для корпоративных мероприятий (конференций, деловых встреч и др.); проведение профессионального обучения; организация платного питания; получение дохода от оказания дополнительных услуг. Исследователи коворкинга, такие как Т. Багигалупо, Д. Джонс, Т. Санстед, К. Спинузи и др. определяют его механизм управления как явление развития кадровых ресурсов в сознательном общественном объединении временного назначения. Если транслировать их концепцию на условия профессиональной образовательной организации можно представить коворкинг-центр как механизм управления временным объединением профессионалов, в которое все они вступают добровольно с конкретной целью проектного развития и самореализации [2, с. 119]. Такое целеполагание управление кадровыми ресурсами через деятельность подобного коворкинг-центра соответствует задачам таких Федеральных проектов как: «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» и др. А главным источником развития кадровых и иных ресурсов организации среднего профессионального образования будут являться результаты деятельности такого временного общественного объединения профессионалов.

Примером реализации механизма управления развитием ресурсов образовательной организации можно считать коворкинг-центр «ПРОФ→вектор» «Нижнетагильского педагогического колледжа № 1». Для разработки структуры функционирования коворкинг-центра в данной

образовательной организации был проведен SWOT-анализ, выявивший объективную необходимость и ресурсные возможности организация осуществлять деятельность такого вида. Результаты SWOT-анализа показали ряд преимуществ создания коворкинг-центра в колледже:

- клиенты и деловые партнеры оценивают надежность образовательной организации и ее статус уже 93 года; включение организации в ТОП-регион; наличие в организации призеров чемпионатов WorldSkills и Абилимпикс; 75% работников организаций-партнеров, являются выпускниками колледжа;

- удобное месторасположение здания: географическое местоположение в центре Горнозаводского управленческого округа, где во всех дальних территориях нет подобной услуги коворкинга в культурно-образовательной сфере деятельности; удобная транспортная доступность; наличие парковки, отставок всех видов общественного транспорта; территориальное соседство со зданиями налоговой инспекции и крупного банка;

- серьезный состав профессиональных работников (16% с учеными степенями в разных областях научного знания от философии до психологии) с успешным опытом грантовой и проектной деятельности, а также реализации мероприятий любой сложности всех уровней;

- дополнительным кадровым резервом организации являются студенты, обучающиеся по программе профессиональной подготовки менеджеров социально-культурной деятельности, которые в рамках как оплачиваемой, так и социальной направленности производственной практики разрабатывает крупные проекты по техническому заданию иных организаций, администрации муниципалитета, реализуют их и ведут мониторинг результативности;

- наличие инженерных коммуникаций: систематическое снабжение электричеством и водоснабжение; столовая, которая входит в штатное расписание организации; наличие двух обеденных залов, больших рекреаций для мобильного оборудования помещений под офисные условия; не постоянное присутствие обучающихся;

- наличие стабильного интернета; исправные комплекты мебели и

оргтехники, наличии канцелярских принадлежностей;

- наличие дополнительных помещений в достаточно большом количестве.

Объективная возможность функционирования коворкинг-центра на базе колледжа определяет и ряд перспективных направлений развития не только финансовых ресурсов профессиональной образовательной организации, но и кадровых, технологических, и информационных:

- на одну территорию для создания проектов будут реализованы формы нестандартной трудовой занятости с привлечением специалистов различных сфер деятельности (не только специалисты сферы образования, но и работники организаций культуры, общественных организаций, фрилансеры, авторы стартапов, предприниматели и др.), что позволит осуществить поиск и пополнение кадрового резерва самой образовательной организации, привлечь, в том числе и на безвозмездной основе, специалистов, экспертов, новых партнеров и спонсоров [4, с. 11];

- узость области деятельности профессиональной образовательной организации педагогического профиля позволит управлять специализацией проектной работы в коворкинг-центре с помощью запуска определенных новых направлений, соответствующих востребованным для развития самой организации, в связи с этим будет осуществлено взаимодействие с экспертами и специалистами в определенных областях профессиональных знаний [6, с. 45];

- в коворкинг-центре будет создана возможность привлекать инновационные технологии и апробировать средства для развития образовательной организации, которая может выступить в качестве агентского представителя, экспериментальным пространством или площадкой для презентации инновационных продуктов и технологий;

- коворкинг-центр может являться формой социально-экономической активности для популяризации идей, фондов некоммерческого сектора, поиска инвесторов и спонсоров, что, в конечном счете, позволит систематически определять новые направления развития и самой образовательной организации [1, с. 243];

- система деятельности коворкинг-центра позволит колледжу формировать информационный контент, повышать имидж, увеличивать спрос на предоставляемые ресурсы и услуги, формировать портфели проектов и банки новых практик в области своей деятельности [7, с. 400].

Система развитием ресурсов в таком случае станет замкнутой на концепции привлечения ресурсов в образовательную организацию и в целом будет соответствовать постоянному циклу управления. Пример такого цикла деятельности коворкинг-центра ГБПОУ СО «НТПК № 1» представлен ниже на схеме (см. рис. 2). Для большей наглядности в схеме представлено только одно направление деятельности коворкинг-центра - взаимодействия с обучающимися среднего образования, не являющимися студентами колледжа, но реализующие свои проекты через коворкинг или работу со специалистами коворкинг-центра.

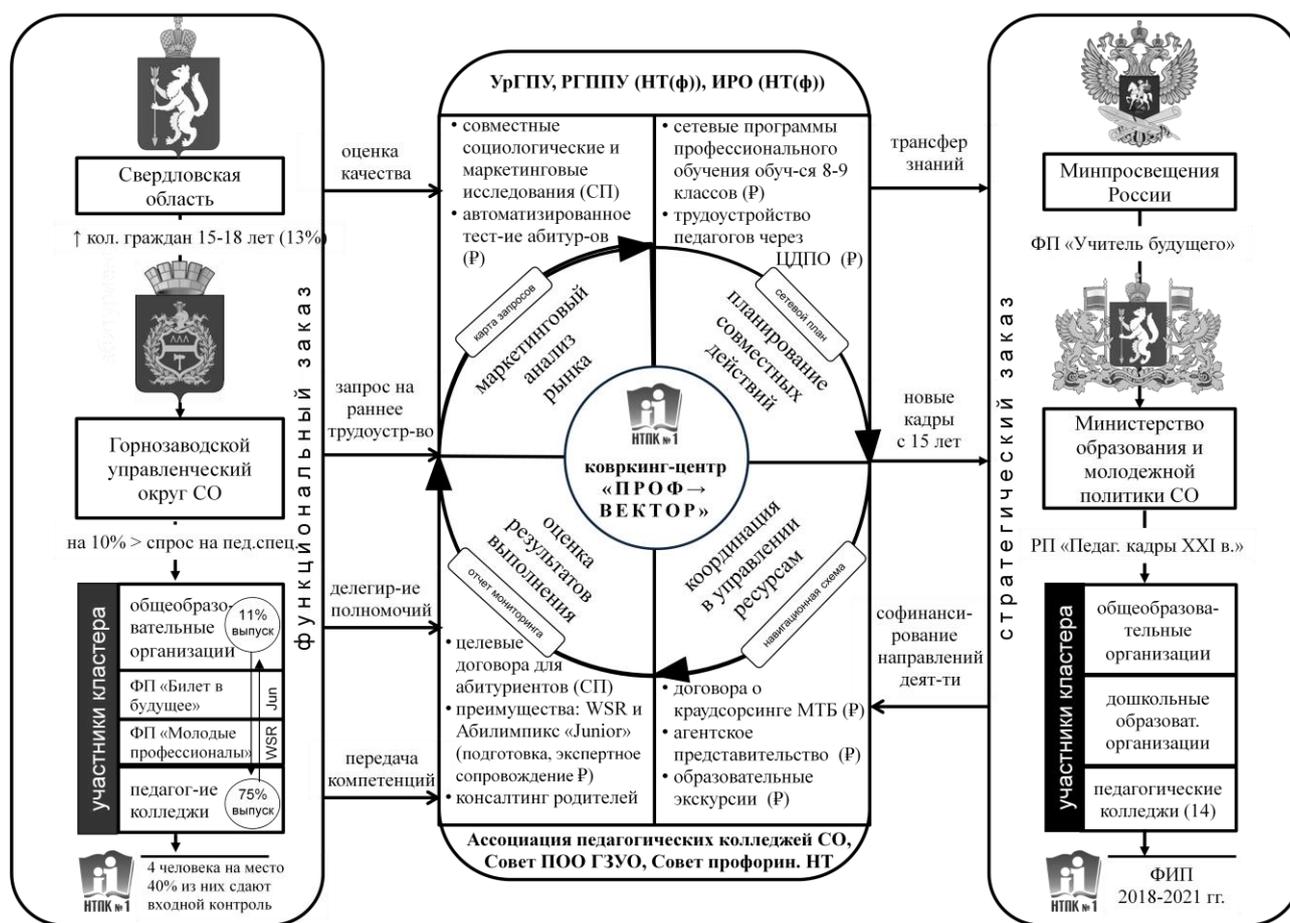


Рис. 2. Структура управления ресурсами коворкинг-центра ГБПОУ СО «НТПК № 1»

Модель управления развитием ресурсов через коворкинг-центра ГБПОУ СО «НТПК № 1» представляет собой повторяющийся цикл управленческих

действий, объективная необходимость в которых формируется функциональным заказом региона из-за увеличения количества граждан, являющихся потребителями образовательных услуг по предлагаемым проектам колледжа. Для реализации данных проектов иные организации делегируют экспертные и образовательные полномочия коворкинг-центру. Решение задач делегирования определяется следующими видами работ специалистов коворкинг-центра: профессиональный маркетинговый анализ рынка, формирующий карту запросов клиентов; на основе карты запросов планирование совместных действий организаций для реализации сетевых проектов; разработанный план проектирования определяет содержание и коммуникации в навигационной карте ресурсов всех организаций, участвующих в реализации проекта через коворкинг-центр. Совокупность таких систематических действий обеспечит выполнение стратегического заказа государства на трансфер опережающих знаний для работников образования и возможности софинансирования инновационных практик. В целом можно констатировать, что коворкинг-центр дает хорошие стартовые возможности развития ресурсов образовательной организации и эффективные механизмы управления данным процессом.

### Л и т е р а т у р а

1. Бланк И. А. Управление финансовыми ресурсами. - М.: Омега-Л, 2019. – 313 с.
2. Борисенко Е. В. Коворкинг и социальное предпринимательство: точки взаимодействия // Успехи современной науки. – 2017. - № 2. – Том. 17. – С. 118-121.
3. Борисенко Е. В. Пространство коворкинга: методологические аспекты изучения // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 7: Философия. Социология и социальные технологии. - 2016. - №3 (33). - С. 62 – 71.
4. Гарькин И. Н., Медведева Л. М., Ключев А. В. Тип нестандартной трудовой занятости: фриланс // Успехи современной науки. - 2016. - № 11. – Т. 1.- С. 10 – 12.
5. Полтавская М. Б., Борисенко Е.В. Новые формы социально-экономической и гражданской активности в городском формате // Научный вестник Волгоградского филиала РАНХиГС. Серия: Политология и социология. - 2014. - № 1. - С. 35 – 39.
6. Управление трудовыми ресурсами в инновационных процессах: монография / под ред. В. К. Федорова, М. Н. Черкасова, А. В. Луценко. - М.: Риор, 2018. – 159 с.
7. Spinuzzi C. Working Alone, Together: Coworking as Emergent Collaborative Activity // Journal of Business and Technical Communication. - 2012. - V. 26 (4). - P. 399 – 441.