**МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИЕЙ**

**КАК ИННОВАЦИОННАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ**

**Мингазова Зульфия Раисовна**

*кандидат политических наук*,

*ФГБОУ ВО «Башкирский государственный аграрный университет»,*

*г. Уфа*

**АННОТАЦИЯ:**

В статье раскрывается сущность метода по формированию и управлению деловой репутацией обучающихся как инновационной образовательной технологии в современном обществе. Также автор предлагает установить взаимосвязь между уровнем деловой репутации педагогических работников с уровнем их заработной платы.

**Ключевые слова:** образование, деловая репутация, метод, инновационная образовательная технология

Развитие информационного общества невозможно представить без развития системы образования. Последняя, в свою очередь, требует поиска и внедрения новых инновационных образовательных технологий для повышения эффективности и качества образовательного процесса. Образовательные процессы осуществляются под действием вызовов современности, очерченных в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Они непосредственно связаны с человеческим потенциалом, неотъемлемая часть которого – качество и уровень образования, образованные кадры, которые уже во время учебы в ВУЗе нацелены на работу в современных жестких условиях конкуренции.

Таким образом, с переходом на новый этап развития человечества наличие высокообразованных кадров стало одним из главных критериев эффективного социально-экономического развития любой страны. Уровень понимания сути этой проблемы выражается в государственной образовательной политике. Один из новых этапов в процессе реализации государственной образовательной политики – замена специалитета двухуровневой подготовкой кадров – бакалавров и магистров. В этой связи были разработаны, а также продолжают разрабатываться и приниматься новые федеральные государственные образовательные стандарты в сфере высшего образования. Среди основных отличительных особенностей этих документов стоит отметить, на наш взгляд, компетентностный подход и требования к овладению компетенциями. Несомненно, представленные в образовательных стандартах обширные перечни компетенций имеют своей конечной целью воспитание новой личности с конкурентоспособным человеческим потенциалом. Но еще остается открытым главным вопрос: какими же методами и средствами воспитать этого человека?

На наш взгляд, одним из основных направлений решения этой проблемы является использование метода управления деловой репутацией. Последнее является многомерным явлением. Его можно рассматривать как: 1) один из динамично развивающихся элементов, производных от базовых элементов (здоровья, опыта работы, образования, мотивации к труду) и составляющих человеческий капитал; 2) благо, принадлежащее человеку, его право на положительное мнение о его достижениях; 3) объективное представление (мнение) окружающих о профессиональных, личностных и общекультурных качествах человека, основываясь на разумных, нормативно утвержденных методиках оценки; 4) ранее неизвестный объект социальной защиты [1, 4].

Формирование и развитие деловой репутации – это многоступенчатый и сложный процесс в рамках вереницы «школа – ВУЗ (ССУЗ) – работодатель». Он начинается с воспитания новой личности в системе общего образования. Именно на этапе общего образования ставится задача всестороннего раскрытия способностей учащегося, готового к жизни в современном конкурентном мире. Здесь формируется основа для дальнейшего развития высокой деловой репутации будущих специалистов. На наш взгляд, эта основа могла бы стать одним из важнейших показателей качества образования наряду с результатами итоговых испытаний. Педагогический коллектив образовательного учреждения совместно с родителями и учащимися должен осуществлять постоянное наблюдение и контроль, а также всестороннюю оценку не только учебных достижений обучающихся, но и уровень их общекультурных и иных качеств, характеризующих личностный рост. Такая деятельность должна осуществляться систематически на основе установленных методов. К сожалению, в настоящее время такие методы фактически не разработаны, но они необходимы в практической работе учебных заведений. Информация о деловой репутации обучающихся общеобразовательных учреждений необходима для правильного выбора направлений обучения при поступлении в ССУЗы и ВУЗы. Кейсы «Деловая репутация», сформированные в ходе обучения в школе (первый этап), могут (а в идеале – должны) предоставляться приемным комиссиям средних специальных и высших учебных заведений (второй этап). Позитивным моментом в развитии предлагаемого нами метода стал изданный в 2014 году приказ Минобрнауки России, согласно которому высшие учебные заведения получили право добавлять к результатам ЕГЭ выпускников до 10 баллов за личные достижения. К ним в настоящий момент относятся: наличие статуса чемпиона и призера Олимпийских игр, оценка итогового сочинения, осуществление волонтерской деятельности, наличие аттестата о среднем общем образовании с отличием, результаты участия поступающих в интеллектуальных конкурсах наличие диплома о среднем профессиональном образовании с отличием.

На втором этапе (в ВУЗе или ССУЗе) также должна продолжаться работа по развитию деловой репутации. Обучающиеся с первого курса должны продолжать фиксировать достигнутые успехи в школе, заполнять свои кейсы «Деловая репутация». Эта деятельность прививает обучающимся желание и дает им мотивацию к целенаправленному и систематическому росту как личности. Информация из кейсов «Деловая репутация», на наш взгляд, будет объективно востребована работодателями при прохождении производственной практики и трудоустройстве выпускников, а также при изъявлении желания бакалавра продолжить свое обучение в магистратуре. Данный метод как инновационная образовательная технология может быть успешно применен в сфере образования, которое требует оперативной адаптации к требованиям и потребностям динамично развивающегося мира, а также постоянного обновления применяемых технологий [2].

Также не следует забывать о педагогическом коллективе общеобразовательных учреждений и научно-педагогических работниках в сфере профессионального образования. И в этом ракурсе использование данного метода может сыграть позитивную роль. С этой точки зрения необходимо увязывать уровень их деловой репутации с уровнем их заработной платы, ведь в основе развития науки, образования и высоких технологий огромная роль принадлежит стимулированию научной и образовательной деятельности. А одним из главных стимулов является соответствующий реальным условиям уровень заработной платы [3].

Сегодня условия организации труда педагогических работников и его оплаты не учитывают реальные профессиональные и личностные качества этой категории лиц, снижая тем самым ее мотивирующую роль; не позволяют выявлять и продвигать наиболее высокоэффективных работников с высокими общекультурными, профессиональными и личностными качествами, фактически препятствуя росту их человеческого капитала. Поэтому оценка деловой репутации должна быть основой для определения уровня заработной платы, а система оплаты труда педагогов должна включать оценку уровня их деловой репутации.

Подводя итог вышесказанному, следует сделать вывод, что внедрение обозначенной методики управления формированием и развитием деловой репутации участников образовательных отношений позволит повысить качество и эффективность образования на всех уровнях и подготовить востребованные на рынке труда кадры.

**Список использованной литературы:**

1. Ханнанова Т.Р. Деловая репутация работника в системе трудовых отношений.- Уфа: ИСЭИ УНЦ РАН, 2009.- 366 с.

2. Методические указания по формированию и развитию положительной деловой репутации студентов / Т.Р. Ханнанова, З.Р. Камалова.- Уфа, 2010. - 24 с.

3. Мингазова З.Р., Ханнанова Т.Р. Деловая репутация как инновационный метод повышения эффективности образования // Профессиональное образование в современном мире. 2012. № 4 (7). С. 84-89.

4. Мингазова З. Р., Валиева А.Р. Деловая репутация работника государственного аппарата: анализ правовой институционализации // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2018. № 1 (139). С. 125-128.

© З.Р. Мингазова, 2018