

Николай РОГАЛЕВ, Сергей БЕЛОУСОВ, Илья РУСАКОВ,
Анатолий САФОНОВ, Махсуд СУЛТАНОВ, Александр ФЕДУЛОВ
Nikolay ROGALEV, Sergey BELOUSOV, Ilya RUSAKOV,
Anatoly SAFONOV, Makhsud SULTANOV, Aleksandr FEDULOV

ЭКСПРЕСС-МЕТОДЫ ДЛЯ ПЛАНИРОВАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ДИАГНОСТИКИ ФИЛИАЛОВ НИУ «МЭИ»

THE EXPRESS METHODS FOR PLANNING AND ORGANIZATIONAL DIAGNOSTICS OF BRANCHES OF THE NATIONAL RESEARCH UNIVERSITY "MPEI"

DOI 10.35400/0038-9692-2023-12-212-23

The article presents the results of applying the EFQM 2020 Model for strategic planning and rapid diagnosis of the level of management maturity and competitiveness in small educational organizations (using the example of the Volzhsky and Smolensk branches of the National Research University "MPEI"). The authors show the advantages of using effective and flexible approaches to organizational diagnostics of small educational organizations.

Модели делового совершенства (зрелости) вошли в практику применения в образовательных организациях с начала 2000-х гг. через участие в конкурсе Премий Рособнадзора и Правительства РФ в области качества, Международного конкурса и Уровней Совершенства Европейского фонда менеджмента качества (EFQM) [1]. Модель EFQM использовалась как диагностический инструмент для подтверждения уровня совершенства и сравнения с образцами лучшей практики. Модель EFQM версии 2020 г. [2] открывает новые возможности моделирования как эффективного инструмента стратегического менеджмента, что заложено в логике модели (целеполагание — действия — результаты).

Развитие экспресс-методов и «линзовых» подходов обеспечивает гибкость новой модели и возможности ее применения на различных организационных уровнях [3]. Вместе с тем применение модели в небольших организациях или выделенных и относительно самостоятельных подразделениях крупных организаций требует адаптации методики проведения диагностики в рамках базовых критериев модели.

Оценка на основе полной структуры модели вызывает затруднения и не всегда дает дополнительную ценность для небольших организационных структур (например,

филиалов). Свои особенности есть и при проведении самооценки на уровне небольших структурных подразделений организации (например, кафедр университета).

В связи с этим университет применяет гибкие подходы к самооценке, используя трехуровневую схему [3]. На уровне университета проводится самооценка на основе улучшенной бизнес-матрицы EFQM с применением критериев модели и их составляющих. На уровне филиалов используется простая бизнес-матрица на основе критериев модели, на уровне кафедр — упрощенная методика, ориентированная на оценку приоритетных



Ключевые слова: модель, стратегия, самооценка, организационная диагностика.
Keywords: model, strategy, self-assessment, organizational diagnostics.

подходов по отдельным составляющим критериев модели. На всех уровнях самооценка интегрирована с разработкой программ комплексного развития с использованием структуры модели. Специфика образовательной деятельности заложена в содержании подходов, через которые филиалы организуют свою работу, и согласовании этих подходов со стратегической программой «Приоритет—2030».

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

Основная задача внедрения модели в филиалах — обеспечение и поддержка организационного развития, а не только диагностика уровня зрелости менеджмента. При этом задачи стратегического планирования и диагностики реализации целей рассматриваются как взаимосвязанные. Подход на основе модели EFQM 2020 [2], основанной на мощной логике трех вопросов (Почему? Как? Что?), позволяет успешно решить поставленные задачи.

На этапе стратегического планирования была разработана структура целей, подходов по их реализации и ожидаемых стратегических результатов, увязанная с Программой развития филиалов «Приоритет—2030». По этой причине и модель и диагностика затрагивали преимущественно стратегические аспекты деятельности. Таким образом, модель применяется прежде всего как инструмент управления реализацией стратегической программы, что обеспечивает эффективность и системность подхода к управлению стратегией, согласованность целей и результатов.

В качестве дополнительных задач рассматриваются:

- анализ и развитие уровня организационной зрелости;
- создание организационного потенциала для улучшений и развитие у сотрудников нацеленности на непрерывное совершенствование;
- внешняя оценка и признание.

Эффективность и результативность применения модели зависит от нескольких ключевых факторов. Классический вариант использования модели включает в себя оценку по всем ее критериям и составляющим, включая в область оценки от 60 до 100 подходов и ключевые результаты деятельности, разделенные на 8—10 групп показателей. Подготовка такого документа по самооценке — достаточно сложная и трудоемкая процедура, требует частичного отвлечения времени сотрудников в течение 2—3 месяцев (как правило, из числа ведущих и наиболее квалифицированных специалистов). В небольших организациях и выделенных подразделениях крупных организаций с ограниченным функционалом есть потребность в использовании более гибких методов, обеспечивающих повышение эффективности применения модели при сохранении высокой результативности.

Для перспективного планирования и самооценки в филиалах МЭИ применялась экспресс-методика, основанная на бизнес-матрице EFQM для модели по версии 2020 г. Подход использует обобщенные представления областей оценок по базовым критериям модели с учетом рекомендаций по программе «Приоритет—2030».

Согласованность в организационной модели стратегии, ценностей и ключевых подходов со стратегическими результатами поддерживает развитие и непрерывный мониторинг приоритетных направлений деятельности филиалов.

ОБЩАЯ КОНЦЕПЦИЯ И СТРУКТУРА МОДЕЛИ ФИЛИАЛОВ

При разработке моделей филиалов основное внимание уделялось обеспечению согласованности планирования и мониторинга реализации стратегии, применялся целостный подход ко всем аспектам деятельности и возвращенным в филиалах приоритетным проектам.

Можно выделить следующие особенности подхода к стратегическому планированию:

- при построении программы развития использованы семь базовых критериев модели EFQM 2020 без учета их составляющих;
- структура разделов стратегии согласована с методическими рекомендациями Минобрнауки России по программе «Приоритет—2030»;
- оценка реализации стратегии за отчетный год может быть совмещена с экспертной оценкой по модели EFQM 2020;
- программа оценки экспертами включает в себя 8—12 встреч с сотрудниками и разделяется на два этапа (дистанционные встречи и однодневный визит экспертов в филиал).

Можно выделить несколько этапов внедрения модели в филиалах. В 2020 г. было проведено обучение менеджеров, а в 2021 г. в рамках планирования программы «Приоритет—2030» были разработаны программы комплексного развития (ПКР) на пять лет. Одновременно изучались возможности новой модели для поддержки стратегического процесса на основе методики оценки на квалификационном уровне EFQM. В третьем квартале 2021 г. была завершена построение ПКР в логике новой модели. В четвертом квартале 2022 г. — проведены самооценки выполнения стратегических подходов с учетом структуры целей на текущий год и анализ результативности деятельности, во втором квартале 2023 г. — независимая экспертная оценка филиалов на уровень «Стремление к Совершенству в России».

Стратегия основана на целевой модели филиалов на базе концепции «Университет 3.0». Она направлена на формирование, с одной стороны, личности студента как свободно и широко мыслящего творческого человека, способного к самостоятельным научным и мировоззренческим решениям через поддержку предпринимательских инициатив, стимулирование студенческого самоуправления и участие в стартапах, содействие в развитии инновационных и научно-технологических идей, превращение в реальные бизнес-проекты; с другой стороны, лидера, умеющего выстраивать продуктивную командную работу, нацеленную на достижение успеха и эффективного результата, способного делиться своим опытом с другими, принести пользу обществу, государству.

Модель по подготовке личности и лидера включает четыре основных направления: научно-инновационное, образовательное, социально-культурное и инфраструктурно-экономическое. Среди проектов развития можно выделить ряд критически важных, от которых зависит успешность работы филиалов, связанных с их основной деятельностью.

К проектам **образовательной среды** относится лицензирование новых образовательных программ (ОП) подготовки по программам бакалавриата и магистратуры для большего охвата контингента абитуриентов и сокращения оттока молодежи из региона. Важную роль играют масштабирование и развитие Предуниверситария МЭИ; расширение набора профессиональных компетенций для учащихся; создание менторских программ с привлечением студентов и экспертов; реализация дуального образования; создание условий для практик и выполнения выпускной квалификационной работы (ВКР). Для местных энергетических предприятий реализуются проекты по экспертной оценке квалификаций сотрудников с привлечением профессорско-преподавательского состава филиалов.

Среди проектов развития **научно-исследовательской среды**, направленных на проведение фундаментальных и прикладных исследований по государственным заданиям и грантам, а также в рамках собственного микрогенерационного энергетического комплекса с целью масштабируемости полученных разработок поддерживается ряд уникальных проектов, например по созданию региональных центров коллективного пользования в сфере цифровой энергетики.

Ряд проектов этой группы имеет инновационную направленность:

- создание регионального IT-парка развития предпринимательской активности студентов;
- формирование системы подготовки ВКР «Стартап как диплом»;
- формирование полноценной системы фандрайзинга с привлечением спонсорских средств и пожертвований, дополнительных источников финансирования отдельных проектов развития.

Из проектов **социально-культурной среды** можно выделить: создание студенческого креативного пространства для развития личности и выявления одаренных студентов, реализацию молодежной политики и омоложения кадрового состава филиалов.

Одновременно с этим филиалы реализуют и проекты **инфраструктурно-экономической среды** в рамках долгосрочных планов развития имущественного комплекса и создания пространства для комфортного времяпрепровождения студентов и сотрудников, совершенствования систем безопасности, автоматизация и цифровизация экономических процессов, закупок и внедрения системы «Умный кампус».

Также реализуется проект по созданию единой информационной среды путем интеграции системы управления филиалом со всеми сервисами и внедрения готовых взаимно интегрированных специализированных автоматизированных информационных систем управления (АИСУ) и программных пакетов для автоматизации основных и вспомогательных процессов в филиале («Электронный Филиал»).

Целеполагание	Действия	Результаты
<p>Цель, Видение и Стратегия</p> <p>Миссия и стратегическая цель Характеристики целевой модели Позиционирование и направления развития Цели и политики в области образования и науки Трансфер знаний и технологий Стратегия и Политика в области цифровой трансформации Стратегия и Политика в развитии финансов, инфраструктуры и ресурсов</p>	<p>Сотрудничество с заинтересованными сторонами</p> <p>Профсамоопределение абитуриентов Профнавигация абитуриентов Вовлечение студентов в инновации и практика Модель сквозной подготовки преподавателей и научных работников Партнерство с РПП Гибкая профессиональная адаптация</p> <p>Создание устойчивой ценности</p> <p>Адаптивная образовательная модель ДОТ Адаптация образовательных траекторий Публикационная активность Межафедеральные исследовательские программы Школа консультантов</p>	<p>Влияние на заинтересованных лиц</p> <p>Опросы удовлетворенности абитуриентов Опросы удовлетворенности студентов Опросы обучающихся удовлетворенности преподавателями Оценка удовлетворенности персонала Оценка удовлетворенности работодателей</p> <p>Стратегические и операционные результаты</p> <p>Средний балл ЕГЭ Объем НИР на ставку ННР Доходы филиала Приведенный контингент Доля средств, полученных из внебюджетных источников Доля доходов НИОКР от индустриальных партнеров Число публикаций и РИД Средняя заработная плата ППС Остепененность ППС Доля ННР дл 35 лет Финансовые показатели Персонал Образование, наука и новации Цифровизация и другие</p>
<p>Организационная Культура и лидерство</p> <p>Молодежная политика Цифровая культура Эстетическое образование Tabtabus School – школа для ИТ-специалистов Пропаганда и стимулирование ЗОЖ</p>	<p>Производительность и трансформация</p> <p>Экосистема «Университет 3.0» Цифровой лабораторно-аппаратный комплекс Гибкие дистанционные формы обучения Интеграция в местный ИТ-кластер Автоматизация внутренних бизнес-процессов Инновационная экосистема Комфортная инфраструктура «Бережливое обучение» Цифровой двойник кампуса Студенческий инженерный центр Модель инвестиций в инновации</p>	

Рис. 1. Структура модели подходов программы развития «Приоритет—2030» филиала НИУ «МЭИ» в г. Смоленске

Целеполагание	Действия	Результаты
<p>Цель, Видение и Стратегия</p> <p>Миссия и стратегическая цель Характеристики целевой модели Позиционирование и направления развития Цели и политики в области образования и науки Трансфер знаний и технологий Стратегия и Политика в области цифровой трансформации Стратегия и Политика в развитии инфраструктуры и ресурсов</p>	<p>Сотрудничество с заинтересованными сторонами</p> <p>Предуниверситарий МЭИ Развитие дуального образования Экосистема профессионального лидерства Развитие научных школ Программа трудоустройства Интеграция с индустриальными партнерами</p>	<p>Влияние на заинтересованных лиц</p> <p>Опросы удовлетворенности абитуриентов Опросы удовлетворенности студентов Опросы удовлетворенности выпускников Оценка удовлетворенности персонала Оценка удовлетворенности работодателей</p>
<p>Организационная Культура и лидерство</p> <p>Молодежная политика Цифровая культура Политика управления человеческим капиталом Омоложение научно-педагогических кадров Система мотивации Молодежный кадровый резерв Социально устойчивая модель поведения студентов Пропаганда и стимулирование ЗОЖ</p>	<p>Создание устойчивой ценности</p> <p>Индивидуальные образовательные траектории Комплексная программа лидерства Дополнительные образовательные траектории Программа «Цифровой энергетики» Инфраструктура исследований Индустрии 4.0 Экосистема для поддержки инноваций «IT-парк Волжский» Программа «Стартап как диплом» Создание новой корпоративной среды филиала</p>	<p>Стратегические и операционные результаты</p> <p>Доходы филиала Доля средств, полученных из внебюджетных источников Средний балл ЕГЭ Объем НИР на ставку ННР Доля доходов НИОКР от индустриальных партнеров Число публикаций Доля бакалавров, принятых в магистратуру Число студентов в ССО Доля студентов в дуальном образовании Средняя заработная плата ППС Остепененность ППС Доля ННР до 35 лет Количество студентов, вовлеченных в мероприятия Востребованность выпускников Доля выпускников ПРУ, поступающих в МЭИ</p>
	<p>Производительность и трансформация</p> <p>Оптимизация структуры Студенческое креативное пространство Единая информационная среда Программа «Умный кампус» «ВФ МЭИ Онлайн» Модернизация лабораторного комплекса Совершенствование системы безопасности Программа повышения доходности</p>	

Рис. 2. Структура подходов Волжского филиала НИУ «МЭИ»

Важную роль в развитии филиалов играет расширение **целевых географических рынков:**

- образовательных услуг для Смоленской, Калужской и Брянской областей, в перспективе — Псковской, Тверской, сопредельных областей Республики Беларусь (СФ МЭИ) и Волгоградской, Астраханской, Ростовской областей (ВФ МЭИ);

- научно-технических услуг через интеграцию с индустриальными партнерами, в том числе ПАО «РусГидро», ПАО «Россети», АО «ЛУКОЙЛ» и другими предприятиями промышленности, в частности энергетического сектора.

На этапе планирования были разработаны стратегические программы филиалов с использованием структуры модели EFQM 2020, согласованные с рекомендациями «Приоритет—2030». Их структуры представлены на рис. 1 для филиала в г. Смоленске и рис. 2 для филиала в г. Волжском.

На уровне филиалов осуществляются:

Целеполагание:

- разработка программы комплексного развития и ключевых стратегических проектов;
- развитие инфраструктуры и внутренней среды, поддерживающей целевую модель.

Действия в рамках стратегических мероприятий:

- обеспечение эффективного взаимодействия с заинтересованными сторонами как внутри, так и вне филиалов;
- реализация ключевых процессов по созданию устойчивых ценностей для своих потребителей;
- ресурсное обеспечение реализации стратегии и организационных изменений.

Мониторинг реализации стратегии:

- поддержка эффективной обратной связи с заинтересованными сторонами;
- контроль за показателями эффективности, реализации стратегии и проектов.

Такой подход к стратегическому планированию поддерживает возможность быстрой диагностики на основе модели EFQM 2020. Модели филиалов были сфокусированы в большей степени на стратегические аспекты деятельности и в меньшей степени — на операционные [4].

Модели филиалов имеют следующую структуру: содержат по 12—15 стратегических тем (Целеполагание) и по 22 подхода по их реализации (Действия).

Стратегические темы включают целевую модель, позиционирование филиала, стратегии и политики, систему управления и ценностно-ориентированные подходы.

При всех различиях региональной среды есть общие точки роста. Конечно, это **Предуниверситарий**, через который осуществляется ранняя профориентация абитуриентов и их эффективная подготовка к ЕГЭ. От решения этого вопроса во многом зависит обеспечение местных промышленных предприятий инженерными кадрами и, соответственно, создание условий, необходимых для экономического роста. В частности, этого требует, например, и развитие Предуниверситария с фокусом внимания на интеграцию усилий всех заинтересованных сторон в целях развития кадрового инженерного потенциала региона. Пример концепции экосистемы филиала в г. Волжском приведен на рис. 3.

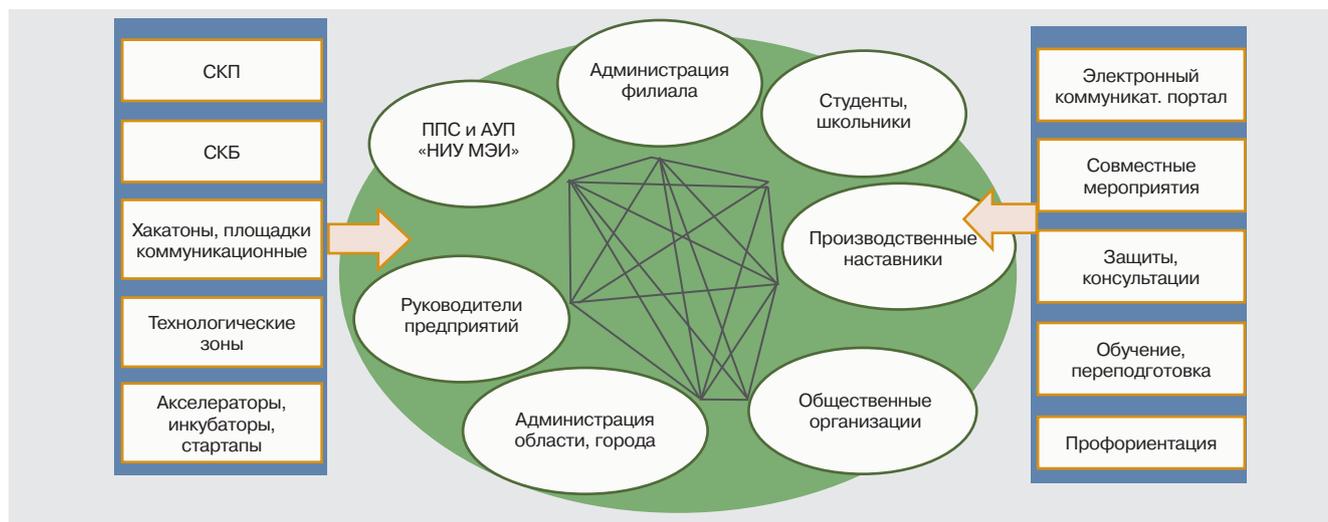


Рис. 3. Экосистема лидерства и партнерства ВФ НИУ «МЭИ»

Проектный подход имеет ключевое значение и в реализации программы «Приоритет—2030». Рассмотрим некоторые основные стратегические подходы.

Профессиональное самоопределение абитуриентов и организация приемной кампании в филиалах начинается с девятого класса через проектную деятельность в области энергетики и смежных дисциплин. На этом этапе ставится задача выявления мотивированных учащихся и повышение их интереса к техническому творчеству как через проекты, так и участие в региональных и федеральных конкурсах инженерно-технической направленности. Здесь надо учитывать, что в регионах присутствия, по статистике, почти половина учащихся выбирают гуманитарные направления, 35—40% — информационные технологии и лишь небольшое число выпускников выбирают техническую направленность. С учетом большого оттока наиболее подготовленных абитуриентов в крупные промышленные центры (прежде всего в Москву и Санкт-Петербург) это создает большие проблемы для формирования кадрового потенциала промышленных предприятий в регионах присутствия.

Модель сквозной подготовки преподавателей и научных работников «School-SUniversity-TUniversity» используется для повышения уровня общекультурной и методологической подготовки молодых преподавателей. В ее основе лежит привлечение магистрантов в рамках педагогических практик (выборочно) и аспирантов к участию на занятиях других преподавателей и ведения самостоятельных занятий. Этот опыт позволяет развивать свои сильные стороны без ущерба общему образовательному процессу, выстраивать быстрые траектории профессионального роста преподавателей.

Программа гибкой профессиональной адаптации применяется для обучающихся средних профессиональных образовательных организаций и работников предприятий, партнеров в области энергетики и смежных технических наук. Этому способствуют:

- разработка и реализация новых адаптивных, практикоориентированных и гибких образовательных про-

грамм на стыках дисциплин («Строительство», «Информационная безопасность» и др.) в интересах региона;

- возобновление подготовки по направлению «Экономика» (бакалавриата и магистратуры);
- адаптация действующих образовательных программ на основе цифровых технологий, интеллектуальных систем управления и безопасности на объектах энергетики;
- выполнение прикладных исследований по разработке логических моделей и архитектур процессов генерации, передачи и распределения энергии и оборудования для цифровых подстанций, а также развития активно-адаптивных сетей с распределенной интеллектуальной системой автоматизации и управления.

Это способствует установлению взаимосвязей с предприятиями энергетики, машиностроения и информационных технологий в регионе.

Разработка и реализация адаптивной образовательной модели с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ) обеспечивает доступ обучающихся к лабораторному оборудованию в условиях ограничений для реализации естественного образовательного процесса. В филиалах развивается инфраструктура и методические подходы к созданию лабораторных работ и практических занятий на основе ДОТ.

Разработка интеллектуальной системы гибкой адаптации образовательных траекторий учащихся обеспечивает двунаправленность образовательной деятельности, реализуя массовое техническое образование и специальные программы для наиболее одаренных обучающихся. Интеллектуальная система, созданная в СФ МЭИ, в зависимости от успеваемости обучающегося, его ментальных, психологических особенностей (отдельное тестирование по желанию обучающегося), направлений его научных работ, а также с учетом изменений на рынке труда, позволяет сформировать рекомендации по выбору дисциплин, научных исследований, выстраиванию гибкой образовательной траектории.

Переход к проектной межфакультетской организации научно-исследовательских работ базируется на проектных межфакультетских научно-исследовательских группах, основанных на междисциплинарных связях и отношениях в системе образования, и может рассматриваться как условие реализации проекта гуманистически организованного содержания университетского образования современного технического университета. Трансдисциплинарный подход позволяет решить задачу объединения знаний.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В филиалах реализован подход, обеспечивающий планирование и быструю диагностику на основе базовых критериев модели EFQM 2020.

Модели, заложенные в основу программ развития филиалов, включали в себя подходы только стратегической направленности, то есть применение новой модели было сфокусировано на управлении развитием. Это обеспечило относительную компактность и гибкость структуры модели, в фокусе внимания которой — стратегические результаты и индикаторы стратегических мероприятий. Это сузило диапазон использования модели EFQM 2020, но позволило реализовать на практике стратегическую «линзу».

Выделим базовые концепции, реализуемые в филиалах:

- формирование экосистемного подхода на основе концепции «Университет 3.0» для развития процессов в отношении своих основных ключевых заинтересованных сторон (абитуриентов, студентов, персонала, работодателей, местного сообщества);
- фокус внимания на решение задач развития и благополучия региона, расширяя область своего присутствия на соседние регионы как с точки зрения привлечения абитуриентов, так и решения задач развития кадрового потенциала местных промышленных предприятий. Это требует интеграции усилий и стратегического партнерства филиалов с администрацией области, промышленными предприятиями энергетического профиля, машиностроения, информационных технологий, совместных лабораторий, привлечения студентов к практической деятельности на предприятиях;
- выстраивание индивидуальных образовательных траекторий в сфере проектной деятельности, начиная со школы и продолжая ее в вузе, с акцентом на максимальную мотивированность студента, соединяя профессиональную ориентацию, школьную проектную деятельность, образование, научную работу и выход на инновации. Проектная деятельность способствует удержанию хорошего студента в филиале;
- ранняя профессиональная ориентация и эффективная работа Предвуниверситетария — ключ к успешной работе филиалов, включая поддержание постоянного притока мотивированных абитуриентов как в регионе присутствия, так и в соседних регионах.



ЛИТЕРАТУРА

1. Кочетов А.И., Карабасов Ю.С., Соловьев В.П., Дубровина Л.А., Блинкова О.В., Кочетов Д.А., Крупин Ю.А., Сафонов А.А., Брюханов Д.Ю. Через формирование независимой оценки деятельности

образовательных организаций к признанию качества на отечественном и международном уровне // Качество и жизнь. — 2016. — № 4 (12). — С. 244—262.

2. The EFQM Model 2020: EFQM. Brussels Representative Office, EFQM, 2019.

3. Роголев Н.Д., Белоусов С.В., Русаков И.Л., Сафонов А.А. Трехуровневая система планирования и организационной диагностики на основе моделей зрелости в НИУ «МЭИ» // Стандарты и качество. — 2022. — № 5. — С. 96—101.

4. Акатов Н.Б., Сафонов А.А., Брюханов Д.Ю. Модель совершенства: создание основ эффективной организационной диагностики // Экономика и предпринимательство. — 2015. — № 12—3 (65—3). — С. 691—697.

REFERENCES

1. Kochetov A.I., Karabasov Yu.S., Solovyov V.P., Dubrovina L.A., Blinkova O.V., Kochetov D.A., Krupin Yu.A., Safonov A.A., Bryukhanov D.Yu. Through the formation of an independent assessment of the activities of educational organizations to the recognition of quality at the domestic and international level. *Kachestvo i zhizn'* [Quality and Life], 2016, no. 4 (12), pp. 244—262 (in Russian).

2. The EFQM Model 2020: EFQM. Brussels Representative Office, EFQM, 2019.

3. Rogalev N.D., Belousov S.V., Rusakov I.L., Safonov A.A. Three-level system of planning and organizational diagnostics based on maturity models at the National Research University MPEI. *Standarty i kachestvo* [Standards and Quality], 2022, no. 5, pp. 96-101 (in Russian).

4. Akatov N.B., Safonov A.A., Bryukhanov D.Yu. Model of excellence: creating the foundations for effective organizational diagnostics. *Ekonomika i predprinimatelstvo* [Economics and Entrepreneurship], 2015, no. 12-3 (65-3), pp. 691—697 (in Russian).



Николай Дмитриевич РОГАЛЕВ — доктор технических наук, профессор, ректор ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ», лауреат Премии Правительства РФ в области науки и техники и в области образования, почетный работник сферы образования РФ;

Сергей Вячеславович БЕЛОУСОВ — кандидат технических наук, доцент, проректор по цифровой трансформации ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»;

Илья Львович РУСАКОВ — заместитель директора программы развития, начальник отдела интегрированной системы менеджмента качества ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»;

Анатолий Александрович САФОНОВ — кандидат физико-математических наук, директор АНО «Центр консалтинга и оценки ВСК», менеджер программ EFQM в России, тренер по подготовке ассессоров;

Махсуд Мансурович СУЛТАНОВ — кандидат технических наук, директор филиала НИУ «МЭИ» в г. Волжском;

Александр Сергеевич ФЕДУЛОВ — доктор технических наук, профессор, директор филиала НИУ «МЭИ» в г. Смоленске, заведующий кафедрой вычислительной техники

Nikolay D. ROGALEV — Doctor of Engineering Sciences, Professor, Rector of National Research University "Moscow Power Engineering Institute" (MPEI), laureate of the Prize of the Government of the Russian Federation in the field of science of technology and in the field of education, honorary educator of the Russian Federation;

Sergey V BELOUSOV — Candidate of Engineering Sciences, Associate Professor, Vice-Rector for Digital Transformation of MPEI;

Ilya L. RUSAKOV — Deputy Director of the Development Program of MPEI, Head of the Department of the Integrated Quality Management System of MPEI;

Anatoly A. SAFONOV — Candidate of Physical and Mathematical Sciences, Director of Center for Consulting and Evaluation of the ROQ, manager of EFQM programs in Russia, trainer for the training of assessors;

Makhsud M. SULTANOV — Candidate of Engineering Sciences, Director of Volzhsky branch of MPEI;

Aleksandr S. FEDULOV — Doctor of Engineering Sciences, Professor, Director of Smolensk branch of MPEI, Head of the Computer Engineering Department