

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра менеджмента в образовании

**Организационная культура (на примере МДОУ «Детский сад
комбинированного вида №230» г.Саратова)**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 4 курса, 421 группы

направления 38.03.02 «Менеджмент»

Института дополнительного профессионального образования

Малышевой Галины Владимировны

Научный руководитель:

доцент кафедры менеджмента

в образовании ИДПО СГУ,

к.и.н., доцент _____ «__» _____ 20__ г. / О.И Алимаева/

Зав.кафедрой:

д-р соц.н., доцент _____ «__» _____ 20__ г. / Н.В. Медведева/

Саратов 2019

Введение. Управление является обязательной частью любого совместного труда или общественного взаимодействия и принадлежит к числу древнейших изобретений человечества. Управление начало развиваться с появлением и развитием государственной власти.

Управление относится к числу наиболее общих понятий и получает свое конкретное выражение лишь в отношении той или иной области знаний или сферы производства. Чем более сложный и динамичный объект, тем больше он нуждается в управлении, тем глубже надо знать закономерности его развития. При наличии внешних и внутренних воздействий динамическая система может переходить из одного состояния в другое, что может привести к дальнейшему развитию или разрушению.

Управление может осуществляться в различных системах: человек-человек, человек-машина, человек-природа.

В данной работе рассматривается управление в системе человек-человек. В последнее время в теории управления выделилась такая его разновидность как адаптивное управление, имеющее гибкий характер.

В современных условиях развития науки «управление» насчитывается большое количество подходов в осуществлении управленческой деятельности. Сейчас развитию управления образовательным заведениям ученых уделяют много внимания, учитывая это, актуальным является рассмотрение внедрения адаптивного подхода в управленческую деятельность.

В работе ставится задача охарактеризовать развитие и историю адаптивного управления, его цели, задачи и внедрения в управленческую деятельность учебного заведения.

Целью работы является разработка модели адаптивного управления дошкольным образовательным учреждением.

Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие задачи:

1. Рассмотреть предпосылки появления адаптивного управления организацией.
2. Изучить понятие адаптивного управления в теориях отечественных и зарубежных ученых, классификация, закономерности и принципы.
3. Определить адаптивный подход к управлению учебным заведением.
4. Охарактеризовать деятельность дошкольного учреждения.
5. Оценить результаты проблемно - ориентированного стратегического анализа деятельности МБОУ «ООШ п.Тепловский».
6. Разработать модель адаптивного управления в МБОУ «ООШ п.Тепловский».

Объектом исследования является МБОУ «ООШ п.Тепловский».

Предметом исследования является система управления рассматриваемого ДОУ.

В ходе исследования мы использовали комплекс теоретических и эмпирических методов: анализ, синтез, дедукция, индукция, сравнение, классификация, обобщение, наблюдение; проблемно - ориентированный анализ деятельности учреждения; описательный, исторический, математический анализ, графическая обработка данных.

Теоретическая и практическая значимость работы заключается в том, что разработанная стратегия может применяться в работе дошкольного образовательного учреждения и быть использованной в других аналогичных учреждениях города.

Основное содержание работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованных источников

Адаптивное управление систематизируется следующим образом:

- по субъектам управления, сочетающая административное и партисипативное (совокупное, вместе) управление;
- по характеру воздействия – сочетает внешнее управление с внутренним (самоуправлением);

- по ориентации – процессно-целевое, т.к. ориентируется и на процесс, и на результат.

Управление в детском саду осуществляется в соответствии с законодательством РФ и Уставом Учреждения.

Управление детским садом осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности. Единоличным исполнительным органом МБОУ «ООШ п. Тепловский Перелюбского Муниципального района Саратовской области» является директор, который осуществляет текущее руководство деятельности МБОУ «ООШ п. Тепловский».

Для того чтобы провести анализ внешней среды детского сада нами был сделан выбор в пользу проведения PEST – анализа, поскольку благодаря данному инструменту становится возможно в необходимой мере осуществление основательной оценки каждого фактора внешней среды, которые способны оказать воздействие на организацию.

Конкурентоспособность бизнеса зависит от наличия дополнительных услуг, места расположения, стоимости услуг, условий содержания детей, наличия сопутствующих и дополнительных услуг, уникальности образовательных программ.

Этот вид услуг находится на стадии роста. Чтобы продлить этап роста, учреждение может прибегнуть к таким стратегиям, как:

- Расширить ассортимент дополнительных услуг.
- Диверсификация позволит получить дополнительный доход.

Сравнительный анализ кадрового обеспечения МБОУ за 2017-2018г.г. показал, что в учреждении отмечается низкая текучесть кадров, которая определена наличием благоприятных условий для профессионального роста педагогов в учреждении; грамотной кадровой политики администрации детского сада, созданием благоприятного психологического климата в коллективе

Функциональная структура несет в себе недостатки, которые ранее не являлись определяющими, но в изменившихся экономических условиях стали серьезными и требующими немедленного устранения.

Основными из них можно назвать:

- ответственность за результаты работы предприятия в целом несет исключительно руководитель предприятия, а критерием оценки деятельности руководителей структурных подразделений является качество оказанных услуг, решение общеразвивающих задач и т.п. При этом они стремятся дистанцироваться от ответственности за финансово-экономические результаты деятельности подразделения, и, кроме того, традиционная система внутрифирменного учета просто не позволяет эти результаты объективно оценивать;

- структура «сопротивляется» расширению профильности предоставления современных образовательных услуг;

- руководители специализированных подразделений ориентированы на рутинную текущую работу.

Таким образом, действующая структура управления в условиях постоянной рутинной работы по оказанию услуг, полной или частичной загруженности отдельных подразделений стала морально устаревшей и не отвечающей современным требованиям.

На сегодняшний день была проведена работа по совершенствованию организационной структуры управления МБОУ. Самый оптимально-перспективный вариант - это смешанный тип организационной структуры внутри дошкольного управления. Структура управления МБОУ в значительной степени не усложняется. Выявляется тенденция к проектированию организационной структуры интегрально-дифференцированного вида, которая формируется по линейно-функциональному и матричному принципу, выявляя новое подразделение труда.

Организационная структура учреждения с развивающейся информационной средой подразумевает включение в качестве обязательных блоков оргструктуру функционально-ориентированных зон. Из-за внедрения в информационную среду детского сада информационно-коммуникативной зоны: медицентра, ТВ-центра, узла интернет – необходимо соответственно включить в организационную структуру образовательного учреждения такие дополнительные единицы, как руководитель медицентра, методист медиатеки, видеоинженер, инженер узла Интернет. Таким образом, в организационной структуре появляется блок, связанный с координацией действий и взаимодействий организационных структур каждой функционально-ориентированной зоны в отдельности и всех их, вместе взятых, - блок информационной службы.

Конечный результат (эффект), полученный от функционирования проектируемой организационной структуры управления принимает значение > 1 , что говорит о эффективности проектируемой структуры управления МБОУ «ООШ СП п.Тепловский Перелюбского муниципального района Саратовской области».

Приведенные цифры наглядно демонстрируют финансовую эффективность управления текучестью кадров.

Рассчитанная общая годовая экономия от внедрения разработанных предложений в МБОУ «ООШ СП п.Тепловский Перелюбского муниципального района Саратовской области» составила 216 000 руб.(36 000 за счет уменьшения текучести кадров в МБОУ «ООШ СП п.Тепловский Перелюбского муниципального района Саратовской области» и 180 000 тыс. руб. в результате повышения квалификации сотрудников).

Социальный аспект текучести кадров обращает внимание на определенные проблемы в МБОУ «ООШ СП п.Тепловский Перелюбского муниципального района Саратовской области». «Персональный» связан с индивидуальными особенностями каждого работника, скажем, его мотивацией или семейной ситуацией. «Персональные» факторы вряд ли

приведут к высокой текучести, но могут стать причиной ухода ценного, труднозаменимого сотрудника. Реализация предложенных мероприятий приведет к повышению удовлетворенности трудом (мотивационный эффект), поскольку работа с персоналом будет строиться на учете социальных моментов в трудовых отношениях. Эффект может проявиться также в повышении производительности труда, уменьшении ущерба от текучести кадров в связи со стабилизацией коллектива.

Заключение. Актуальность совершенствования стратегического планирования в системе управления дошкольным образовательным учреждением и необходимость разработки модели адаптивного управления ДООУ обусловлена изменениями в государственно-политическом устройстве, социально-экономической жизни страны, а также глобальными изменениями в системе образования, в которой дошкольное образовательное учреждение представляет собой открытую и развивающуюся систему.

Проведённое исследование позволило сделать следующие выводы:

1. В работе анализируются сущностные характеристики современного состояния развития теории адаптивного управления в образовательных системах. Итак, рассмотренные нами положения теории адаптивного управления нашли свое продолжение в использовании в системе высшего учебного заведения и стали основой разработки интегрированной модели адаптивного управления развитием научно-педагогического работника учебного заведения.

2. Дается общая характеристика МБОУ «ООШ п.Тепловский», обозначается специфика функционирования в нём групп. Общая характеристика включает в себя факторы о состоянии учреждения на данный период времени по основным направлениям, включающим в себя уровень системы управления ДООУ; созданные условия в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (кадровых, материально-технических, психолого-педагогических, финансовых, а также построение предметно -

пространственной среды); состояние здоровья воспитанников; уровень освоения ими основной образовательной программы дошкольного образования; состояние программно — методического обеспечения; уровень кадрового потенциала; уровень взаимодействия с социумом; уровень взаимодействия с семьями воспитанников.

3. Приводится характеристика некоторых видов стратегического анализа. Подробно описали технологию проблемно - ориентированного анализа, которую мы выбрали для своего исследования. Эта технология наиболее точно позволила выявить положительные и отрицательные тенденции деятельности учреждения; качественно провести анализ результатов, анализ воспитательно-образовательного процесса и анализ условий, созданных в учреждении для достижения конечных результатов; отсеять несущественные для конечного результата возможные области поиска проблем и оставить в поле зрения только наиболее значимые.

В ходе проблемно - ориентированного анализа, проведённого по направлениям, рассмотренным выше, были выявлены противоречия между реальным и желаемым образом МБОУ, сформулированы проблемы, препятствующие переводу МБОУ из состояния стабильного функционирования в режим развития.

В-четвёртых, разработали стратегию системных преобразований деятельности дошкольного образовательного учреждения на основе модели адаптивного управления.

Опираясь на теоретические источники, нами была разработана Концепция и основная миссия учреждения, определены стратегическая цель и задачи, с помощью которых она будет достигнута. Стратегия системных изменений учреждения была условно разделена на этапы, у каждого из которых своя цель и, соответственно, задачи.

Мы дали краткое описание принципов, на основе которых была разработана модель адаптивного управления, рассмотрели критерии её эффективности и возможные риски реализации.

Таким образом, подводя итоги всего вышесказанного, можно сделать вывод о том, что разработанная нами модель адаптивного управления ДООУ устранит проблемы, выявленные в ходе проблемно - ориентированного анализа и позволит учреждению перейти на качественно новый уровень развития.