

Dist24.ru

ТГ: @student_help24_bot

Учебные работы под ключ!

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Анализ и оценка деятельности МАОУ Школа №187.....	4
1.1 Характеристика МАОУ Школа №187.....	4
1.2 Аудит кадрового состава.....	6
1.3 Организационная культура, инструменты мотивации, лидерства и власти.....	9
1.4 Состав и структура имущества базы практики.....	12
1.5 Инвестиционные проекты, реализуемые на базе практики.....	15
1.6 Участие в разработке проекта, оценка качества реализации и управления проектом в области государственного и муниципального управления.....	20
Глава 2. Направления совершенствования деятельности базы практики.....	22
2.1 Оценка состояния базы практики.....	22
2.2 Направления развития деятельности базы практики.....	24
Глава 3. Направления развития сферы государственного и муниципального управления.....	29
Заключение.....	33
Список литературы.....	34

Введение

Целью практики является овладение необходимыми общекультурными, универсальных компетенций, систематизация, обобщение и углубление теоретических знаний, а также общее знакомство с организационной структурой образовательного учреждения на основе наблюдения за образовательным процессом.

Задачами практики выступают:

- обобщение, систематизация, конкретизация и закрепление теоретических знаний на основе изучения опыта работы конкретного образовательного учреждения по учебному, воспитательному и организационно-методическому направлениям деятельности;

- приобретение навыков и умений по профессиональной деятельности в области психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесса на основе наблюдения за ним;

- овладение необходимым набором универсальных компетенций.

Место прохождения: МАОУ Школа №187.

ТГ: @student_help24_bot

Учебные работы под ключ!

Глава 1. Анализ и оценка деятельности МАОУ Школа №187

1.1 Характеристика МАОУ Школа №187

Объектом исследования в данной работе является Школа, осуществляющая свою деятельность в сфере оказания образовательных услуг.

Организация обладает правами юридического лица с момента его государственной регистрации в установленном порядке.

Организация руководствуется в своей деятельности Гражданским кодексом Российской Федерации, настоящим Уставом, федеральным законом «Об образовании». Организация имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, исполнять обязанности.

Лицензируемые виды деятельности, перечень которых определяется законом, осуществляется на основании специального разрешения в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Предметом деятельности школы является реализация конституционного права граждан Российской Федерации на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего и среднего общего образования в интересах человека, семьи, общества и государства; обеспечение охраны и укрепления здоровья и создание благоприятных условий для разностороннего развития личности, в том числе возможности удовлетворения потребности учащихся в самообразовании и получении дополнительного образования; обеспечение отдыха граждан, создание условий для культурной, спортивной, и иной деятельности населения.

Задачи Учреждения:

Охрана жизни и укрепление физического и психического здоровья обучающихся.

Обеспечение общедоступных дополнительных образовательных услуг.

Формирование общей культуры личности обучающихся.

Воспитание, социально - педагогическая поддержка становления и развития высоконравственного, ответственного, творческого, инициативного, компетентного гражданина России.

Предметом деятельности Учреждения является:

Реализация программ начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования.

Оказание дополнительных платных образовательных услуг, не предусмотренных соответствующими образовательными программами и федеральными образовательными стандартами.

Осуществление приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом.

Целями образовательного процесса являются:

На ступени начального общего образования – формирование общей культуры обучающихся, их духовно-нравственное, социальное, личностное и интеллектуальное развитие, создание основы для самостоятельной реализации учебной деятельности, обеспечивающей социальную успешность, сохранение и укрепление здоровья обучающихся.

Адаптация обучающихся к жизни в обществе.

Формирование общей культуры личности учащихся.

Создание основы для осознанного выбора и последующего освоения профессиональных образовательных программ обучающимися.

Формирование здорового образа жизни обучающихся.

Школа осуществляет следующие функции:

- учебно-воспитательную, включающую в себя обучение и воспитание обучающихся (воспитанников);
- обеспечение охраны их жизни и здоровья;
- удовлетворение потребности обучающихся (воспитанников) в самообразовании и получении дополнительного образования;
- организационную, предполагающую организацию образовательного

процесса, в том числе разработку учебного плана и расписания занятий;

- разработку и утверждение годового календарного учебного графика;
- установление системы оценок, формы, порядка и периодичности

промежуточной аттестации обучающихся в соответствии с Уставом;

- разработку и принятие на основе государственных образовательных стандартов образовательных программ;

- разработку и принятие локальных актов;

- управленческую, включающую в себя управление школой;

- трудовые отношения;

- хозяйственно-экономическую, включающую в себя управление закрепленным за Школой имуществом;

- осуществление финансово-хозяйственной деятельности, в том числе оказание платных образовательных услуг, ведение предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности;

- развитие материально-технической базы в пределах, закрепленных за школой бюджетных и собственных средств.

Dist24.ru

ТГ: @student_help24_bot

1.2 Аудит кадрового состава

Учебные работы под ключ!

Задачи, которые ставятся при анализе структуры персонала школы следующие:

1. Анализ демографической и половой структуры персонала.
2. Анализ качественных характеристик персонала, их оценка.

Используя данные таблицы, построим диаграмму структуры персонала школы по возрасту (рис.1)

Таблица 1

Структура персонала школы по возрасту

Возрастной интервал (лет)	До 35 лет	от 36 до 50	от 50 и выше
Количество работников, входящих в интервал	13	13	35
Структура %	21	21	58

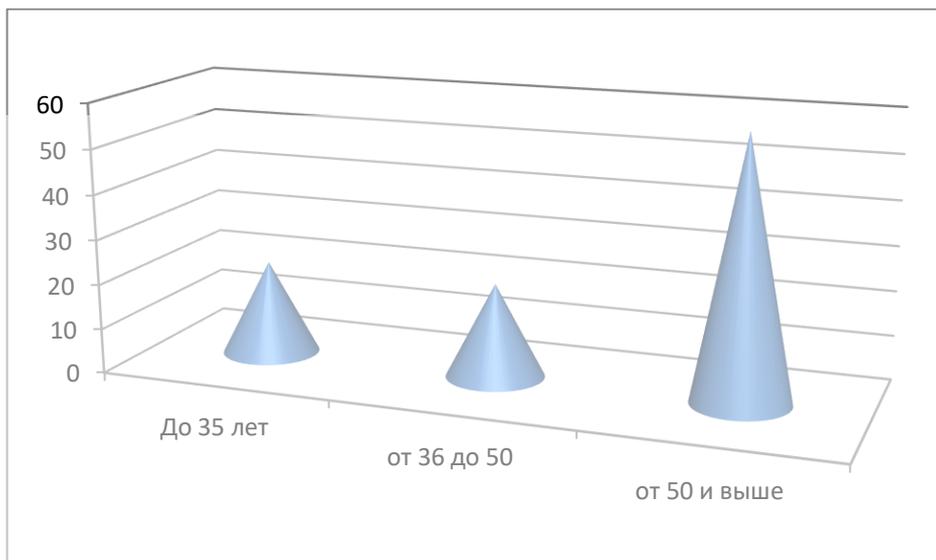


Рис. 1. Возрастная структура педагогических работников, %

Таким образом, большинство персонала школы (58%) входит в возрастную категорию от 50 и выше. Определим средний возраст персонала школы, для этого найдём среднюю арифметическую путём сложения возрастов персонала и деления на количество работников (расчёты упускаются).

Старение педагогического персонала вызывает определённую тревогу. Выход из этой ситуации практически не виден. Да, в городе Владимир действует педагогический университет, но выпускники этого университета неохотно идут в школу из-за низкой зарплаты, а устраиваются в различные отрасли народного хозяйства. К тому же, учителя нашей школы пенсионного и предпенсионного возраста, не торопятся оставить педагогическую деятельность.

Интересным также представляется анализ половой структуры персонала школы (таб. 2)

Таблица 2

Половая структура персонала школы

Пол	М	Ж
Количество персонала	9	52
%	15	85

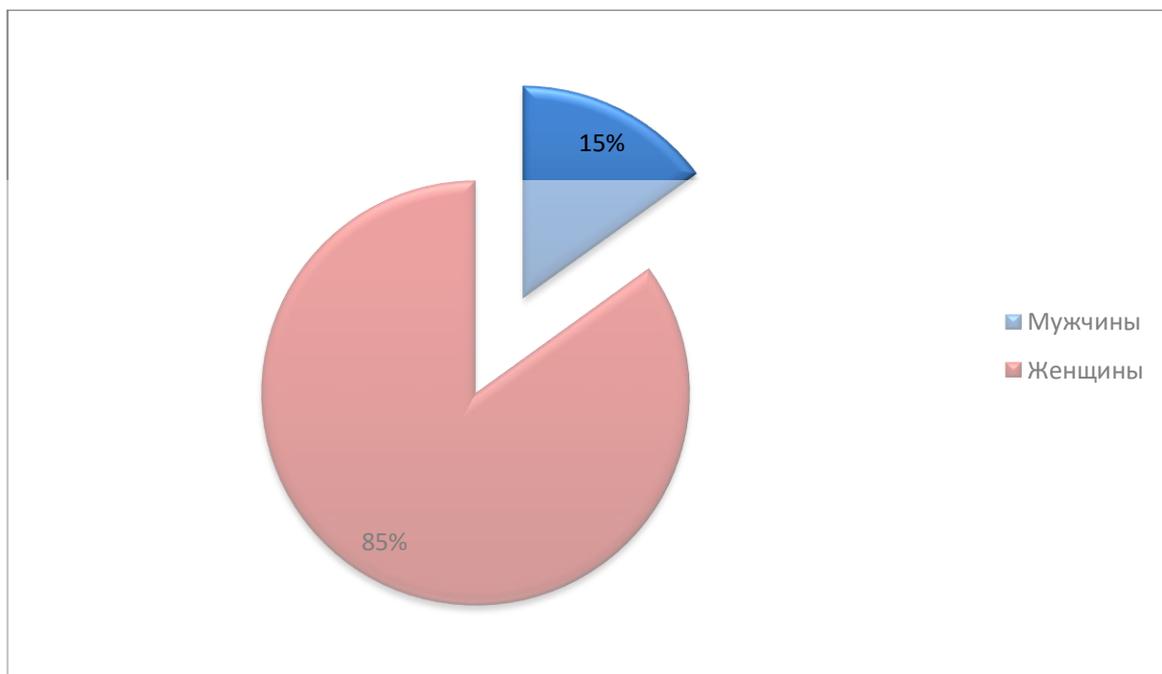


Рис. 2. Структура персонала школы.

Как видно из таблицы 2, в школе преобладает женская часть коллектива. Для более глубокого анализа структуры персонала проведём анализ качественных характеристик персонала школы. В качестве оценочных показателей будем использовать такие показатели, как стаж педагогической работы и уровень образования.

Проанализируем качественный состав персонала на 2021 год. Персонал школы можно классифицировать по уровню образования.

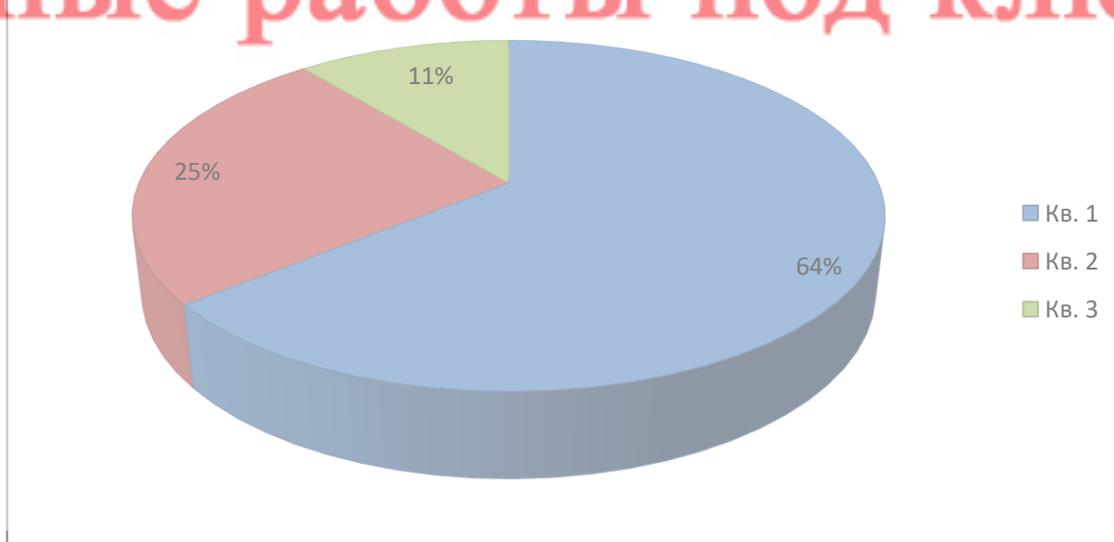


Рис. 2. Сведения об образовании педагогического коллектива

На основании данной диаграммы делаем вывод, что большую часть персонала составляют учителя, имеющие высшее образование около 85%, неполное высшее имеют 9% сотрудников и всего 6% сотрудников имеют среднее специальное образование, это говорит о том, что в данном образовательном учреждении работают высокообразованные работники.

В образовательной организации работают в основном педагоги с большим стажем педагогической деятельности, уровень их профессиональной подготовки позволяет качественно организовать учебно-воспитательный процесс, добиваться высоких результатов, что подтверждается в ходе аттестации, основной целью которой, является стимулирование деятельности педагогических работников по повышению квалификации, профессионализма, развитию творческой инициативы.

По итогам последней аттестации педагогов в школе:

- 34 человека высшей квалификационной категории;
- 15 человек первой квалификационной категории;
- 12 человек без категории, из которых 6 человек - молодые специалисты.

1.3 Организационная культура, инструменты мотивации, лидерства и власти

Стратегическая цель МАОУ Школа №187 - стать центром инновационного образования, коммуникации и информации, продуцирования знания и развития научного потенциала региона.

Стратегия развития МАОУ Школа №187 предполагает разработку и реализацию программ по приоритетным направлениям деятельности:

- развитие фундаментальных и прикладных исследований как основы для получения новых знаний, сохранения и развития научно-педагогических школ, подготовки конкурентоспособных специалистов;

- формирование системы непрерывного открытого образования на основе информационных и коммуникационных технологий;

- активное взаимодействие с ведущими научными, образовательными, технологическими и культурными центрами в России и за рубежом;

- обеспечение международного признания качества образования;

- интеграция в точки роста экономики региона: разработка и координация деятельности по реализации крупных проектов социально-экономического и культурного развития города.

Главная цель МАОУ Школа №187 в области качества: подготовка востребованных и конкурентоспособных специалистов для научно-педагогической и производственной деятельности, управления и культуры в соответствии с ожиданиями потребителей образовательных услуг, с государственными образовательными стандартами и достижениями науки.

Оценим степень влияния внешних и внутренних факторов на объект практики.

Для внутренней целевой аудитории руководитель организует специализированные мероприятия, которые способствуют формированию положительного корпоративного имиджа:

- корпоративные мероприятия;

- участие сотрудников в конкурсах;

- образовательные семинары для сотрудников;

- демонстрация достижений внутренней целевой аудитории.

Внутренние коммуникации МАОУ Школа №187 делятся на три этапа:

Первый этап. Большая часть нагрузки по управлению ложится на плечи начальника т.к. на ней замыкается большое число формальных и неформальных, межличностных и межгрупповых коммуникаций.

Второй этап. Работа с учащимися. Все происходящее на кафедре координируется преподавателем.

Третий этап. Обратная связь между сотрудниками и учащимися. Директор распределяет работу между сотрудниками. В организации профессионалы

своего дела с многолетним стажем, которые выполняют четкие указания по выполнению работы.

МАОУ Школа №187 претерпевает воздействие двух групп факторов – внутренних, исходящих из особенностей организации процессов внутри компании, и внешних, обусловленных внешними экономическими условиями.

Организационная культура МАОУ Школа №187 состоит из:

- 1) организационной культуры администрации школы, которая определяет характер управления в школе;
- 2) организационной культуры преподавательского состава ВУЗа;
- 3) также организационной культуры учащихся.

При этом, консолидирующей составляющей организационной культуры МАОУ Школа №187 выступает организационная культура преподавательского состава как основного носителя и транслятора ее специфики во внешнюю и внутреннюю среду. Организационная культура преподавательского состава, сочетая в себе мобильность и динамичность, в большей степени присущих организационной культуре и презентационность как специфическую черту организационной культуры администрации, отражает специфику организационной культуры учебного заведения в целом.

МАОУ Школа №187 имеет в основном бюрократическую организационную культуру с элементами рыночной. Самые высокие значения имеют индикаторы характеристик, такие как стратегическое направление, постановка целей, координация и интеграция и ключевые ценности. Данные характеристики присущи таким типам культуры как бюрократия и рынок.

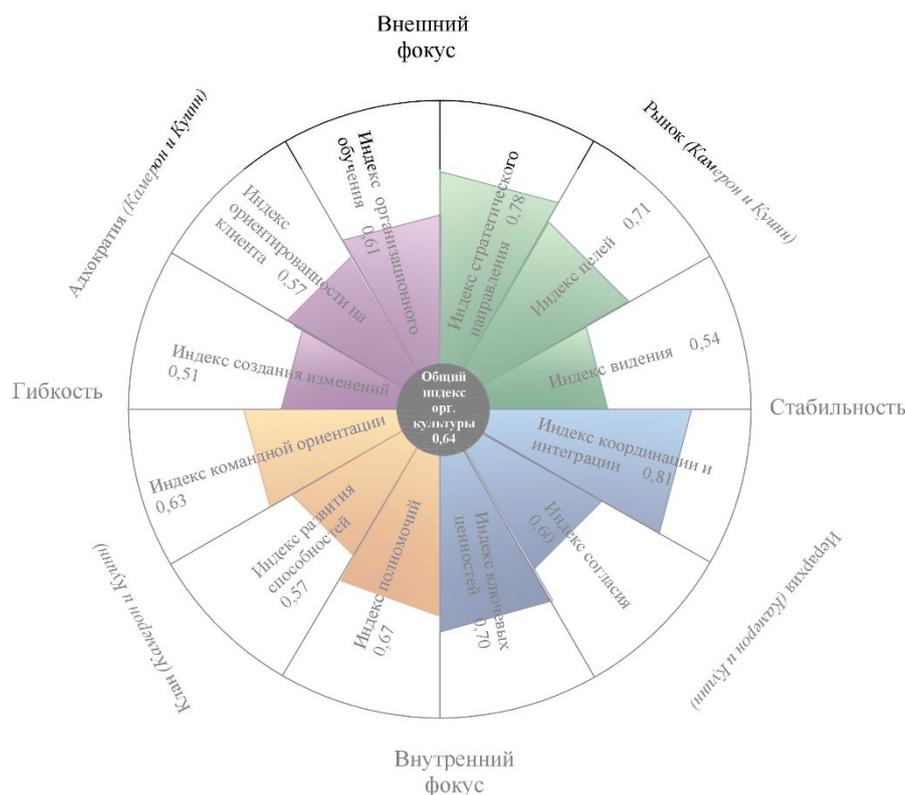


Рис. 4. Сводная диаграмма Д.Денисона для организационной культуры МАОУ

Dist24.ru

Школа №187

МАОУ Школа №187 имеет преимущественно бюрократический тип культуры с элементами рыночной. К тому же стоит отметить, что МАОУ Школа №187 имеет достаточно сильную и однородную культуру.

Учебные работы под ключ!

1.4 Состав и структура имущества базы практики

Источниками формирования имущества и финансовых ресурсов Школы являются:

- имущество, закреплённое или переданное Школе Учредителем;
- средства, получаемые из бюджета города Смоленска;
- средства, получаемые от приносящей доход деятельности;
- средства, поступающие от сдачи имущества в аренду;
- средства, поступающие в виде платы за предоставление обучающимся дополнительных (образовательных) услуг;

- добровольные пожертвования и целевые взносы физических и юридических лиц, в том числе и иностранных;

- иные источники, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

5.4. Школа отвечает по своим обязательствам находящимися в её распоряжении денежными средствами и принадлежащей ей собственностью.

5.5. Финансовое обеспечение выполнения муниципального задания осуществляется с учетом расходов на содержание недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, закрепленного за Школой Учредителем, расходов на уплату налогов, в качестве объекта налогообложения по которым признается соответствующее имущество, в том числе земельные участки.

В случае сдачи в аренду с согласия Учредителя недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, закрепленного за Школой Учредителем или приобретенного Школой за счет средств, выделенных ей Учредителем на приобретение такого имущества, финансовое обеспечение содержания такого имущества Учредителем не осуществляется.

5.6. Школа самостоятельно распоряжается имеющимися денежными средствами. Школа не вправе размещать денежные средства на депозитах и в кредитных организациях, а также совершать сделки с ценными бумагами, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Школа осуществляет операции по расходованию бюджетных средств в соответствии с муниципальным заданием, которое формируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Анализ динамики и структуры доходов и расходов организации проведём на основании бухгалтерской отчетности МАОУ Школа №187.

Проведём анализ динамики доходов и расходов МАОУ Школа №187 за 2019 – 2021 года по бюджетной деятельности (табл. 3, рис. 5).

Таблица 3

Анализ динамики доходов и расходов по бюджетной деятельности МАОУ
Школа №187 за 2019 – 2021 года

Показатель	2019	2020	2021	Темп роста, +/-	Темп прироста, %
Доходы	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Расходы	2963850,00	2853890,00	4108000,00	1144150,00	38,60
Использованные расходы	2963775,70	3487785,70	4107875,00	1144099,30	38,60
Неиспользованные расходы	74,30	79,80	125,00	50,70	68,24
Дефицит (профицит)	-2963775,70	-3763785,70	-4107875,00	-1144099,30	38,60
Источники	2963775,70	3487785,70	4107875,00	1144099,30	38,60

Согласно проведённому анализу в таблице 4 видно, что за анализируемый период организация не получала доход по бюджетной деятельности, вместе с тем, расходы организации увеличились на 1 144 099,30 руб. Дефицит бюджета в 2019 году составил 2 963 775,70 руб., в 2021 году – 4 107 875 руб. Дефицит был профинансирован финансовыми органами.

Рассмотрим в таблице 4 какие же расходы были осуществлены.

Таблица 4

Расходы по бюджетной деятельности МАОУ Школа №187 за 2019 – 2021 года

Показатель	2019	2020	2021	Темп роста, +/-	Темп прироста, %
Расходы	2963775,70	2085775,70	4107875,00	1144099,30	38,60
Заработная плата	2359886,46	2568386,46	2654264,23	294377,77	12,47
Начисления на заработную плату	594286,26	794286,26	833760,80	239474,54	40,30
Транспортные услуги	0,00	0,00	253700,00	253700,00	100,00
Прочие услуги	0,00	0,00	6000,00	6000,00	100,00
Прочие расходы	303	435	192005	191702,00	63267,99
Увеличение стоимости материальных запасов	9299,98	9862,98	168144,97	158844,99	1708,01

Из таблицы 4 видно, что наибольшая сумма расходов приходится на заработную плату:

- в 2019 году – 2359886,46 руб.;

- в 2021 году – 2654264,23 руб.

Наименьшими затратами в 2019 году оказались затраты прочих расходов – 303 руб., в 2021 году – затраты на прочие услуги в размере 6000 руб.

В 2021 году у организации появились такие виды затрат, как транспортные услуги в размере 253 700 руб. и прочие услуги в размере 6000 руб.

По все статьям затрат произошло увеличение их стоимостных показателей. Общее увеличение затрат составило 158844,99 руб.

1.5 Инвестиционные проекты, реализуемые на базе практики

Материально-техническое обеспечение учреждения позволяет реализовать в полной мере образовательные программы.

В школе оборудованы: 13 учебных кабинетов (русский язык – 1, математика – 1, технология – 1, биология, химия, физика – 1, география – 1, история – 1, английский – 1, информатика – 1, начальные классы – 4, спортивный зал – 1).

Кабинеты оснащены современной мультимедийной техникой, в том числе:

– компьютерный класс (автоматизированные рабочие места ученика – 11 мест, одно место учителя);

– кабинет технологии для девочек, автоматизированное рабочее место учителя.

- учительская оборудована автоматизированными рабочими местами –

3. В школе имеются спортивный зал (две раздевалки, комната для учителя, инвентарная), 121,5 кв.м. Все кабинеты оснащены мебелью соответствующей росту и возрасту детей. На первом этаже оборудованы столовая с двумя обеденными залами, горячим и овощным цехом, складом, гардеробом, мойкой для посуды, комнатой для инвентаря), 159 кв.м. Число посадочных мест – 90.

Медицинский кабинет оборудован для оказания первой медицинской помощи, имеется процедурный кабинет для проведения профилактических прививок и профилактического обследования, проведения профилактических мероприятий.

Медицинские работники – врач и медицинская сестра.

Библиотека оборудована автоматизированным рабочим местом. В декабре 2020г. заменена мебель: стеллажи – 9шт., стол, стулья – 5шт.

Площадь библиотеки – 46,7 кв.м. Общая характеристика библиотечного фонда:

- объем библиотечного фонда – 23238 единица;
- книгообеспеченность – 100 процентов;
- обращаемость – 1120 единиц в год;
- объем учебного фонда – 6207 единиц.

В отдельном здании находятся мастерские, школьный музей (50,5 кв.м.), актовый зал (140,7 кв.м.), комната психолога с автоматизированным рабочим местом. Асфальтированная площадка для игр на территории школы оборудована: полосой препятствий, металлическими шестами, двумя лестницами, четырьмя дугами для ползания, лабиринтом.

Все компьютеры объединены в локальную сеть и подключены к сети Интернет. Доступ в Интернет предоставляется обучающимся в компьютерном классе во время уроков согласно учебному плану и в часы самоподготовки.

Фильтрация контента осуществляется Интернет-фильтром. Доступ в Интернет учителям предоставляется в учебных классах. Дополнительное оборудование: мультимедийный проектор – 5, ламинатор – 1, переплетная машина – 1, брошюратор – 1, принтер – 11, сканер – 2, модем – 1. Школа оснащена автоматизированной системой противопожарной безопасности, системой видеонаблюдения. Входная дверь оборудована видеодомофоном. Все школьные помещения соответствуют санитарным и гигиеническим нормам, нормам пожарной безопасности, требованиям охраны здоровья и охраны труда обучающихся.

Анализ образовательной деятельности МАОУ Школа №187 на уровне

среднего общего образования за последние три года показывает, что на сегодняшний день ее результаты не соответствуют запросам социума, не в полной мере решают задачи муниципальной системы образования и должны быть изменены в лучшую сторону. Эти проблемы обусловлены отсутствием профильного обучения в 10-11 классах. Для организации качественного профильного обучения необходимы: системная работа по предпрофильной подготовке, улучшение материально-технической базы для изучения профильных предметов и эффективной внеурочной деятельности, методическая поддержка профильного обучения. Мы полагаем, что эффективность образовательной деятельности и качество реализации основной образовательной программы СОО у школы, работающей в условиях ресурсного дефицита, повысятся, если будет реализована модель сетевого взаимодействия с учреждениями профессионального и дополнительного образования. Стартовые условия для инновационной деятельности в МАОУ Школа №187 имеются.

Ценностные приоритеты развития МАОУ Школа №187:

- Создание условий для формирования высокообразованной, творческой, конкурентоспособной, социально и профессионально компетентной личности обучающегося, способной жить в гармонии с собой и позитивно относиться к окружающему миру.

- Создание воспитательно-образовательной среды, способствующей формированию у школьников гражданской ответственности, духовности, культуры, инициативности, самостоятельности, толерантности, способности к успешной социализации в обществе.

- Продолжение работы по дифференциации образования, создание условий для формирования индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся.

- Переход к системе управления, создающей наилучшие условия для согласования целей основных участников образовательных отношений: учащихся, родителей (законных представителей), учителей.

- Создание эффективной, постоянно действующей системы непрерывного образования учителей.

С целью повышения возможностей профессионального развития педагогов разработана индивидуальная карта их профессионального роста.

- Оптимизация системы социального и психологического сопровождения учебной деятельности.

- Оптимизация системы дидактического и материально-технического обеспечения образовательной деятельности.

- Создание максимально благоприятных условий для опытно-экспериментальной работы и инновационной деятельности.

- Создание условий для установления прочных интеграционных связей между системой основного общего, профессионального и дополнительного образования, разработка новых образовательных и учебных программ на интегративной основе с учетом ФГОС.

- Создание постоянно действующей системы информирования коллектива школы о современных педагогических достижениях, передовом педагогическом опыте и об опыте создания и использования новых педагогических технологий.

- Оптимизация и расширение системы внешних связей школы.

- Повышение конкурентных преимуществ школы как образовательной организации. Модель школы–2025:

- 1) школа предоставляет учащимся качественное образование, соответствующее требованиям федеральных государственных стандартов, что подтверждается через независимые формы аттестации;

- 2) выпускники школы конкурентоспособны в системе высшего и среднего профессионального образования и ориентированы на поступление в ВУЗы Кузбасса и на востребованные в регионе специальности;

- 3) в школе существует/действует воспитательная система культурно-нравственной ориентации, адекватная потребностям времени;

- 4) деятельность школы не наносит ущерба здоровью учащихся, в ней они чувствуют себя безопасно и защищены от негативных влияний внешней среды;

- 5) в школе работает высокопрофессиональный творческий педагогический коллектив;

6) педагоги школы применяют в своей практике современные технологии обучения;

7) школа имеет эффективную систему управления, обеспечивающую не только ее успешное функционирование, но и развитие, используются механизмы государственно-общественного управления школой;

8) школа имеет современную материально-техническую базу и пространственно-предметную среду, обладает необходимым количеством ресурсов для реализации ее планов;

9) школа имеет широкие партнерские связи с системой дополнительного и профессионального образования;

10) школа востребована потребителями, они удовлетворены ее услугами.

В рамках реализации данного инновационного проекта в МАОУ Школа №187:

- будет разработана сетевая модель организации предпрофильной подготовки и профильного обучения;

- учащимся будет предоставлена возможность углубленного изучения учебных предметов, курсов;

- расширится сотрудничество школы с учреждениями дополнительного и профессионального образования в рамках сетевого взаимодействия;

- будут устранены препятствия в эффективной реализации образовательных программ среднего общего образования;

- произойдет рост общекультурной и профессиональной компетентности педагогов, повысится уровень научно-методического обеспечения их профессиональной деятельности;

- повысится качество образования в школе; - повысится качество преподавания в школе;

- повысится уровень учебной мотивации и познавательный интерес учащихся;

- выйдет на новый уровень процесс интеграции урочной и внеурочной деятельности за счет сетевого взаимодействия.

1.6 Участие в разработке проекта, оценка качества реализации и управления проектом в области государственного и муниципального управления

В организации используется линейно-функциональная структура управления. Она наиболее эффективна в стабильной среде и ориентирована на действующие технологии и сложившийся рынок, дает экономию на управленческих расходах, влечет за собой углубленную специализацию и компетентность руководства, обеспечивает быстрое решение простых проблем, находящихся в компетенции одной функциональной службы, в конкурентной борьбе ориентирована на ценовой фактор. Основными недостатками является загруженность директора текущей информацией, необходимость решать важные и срочные вопросы и недостаток времени для решения стратегических задач предприятия.

Можно выделить следующие проблемы в деятельности МАОУ Школа

№187:

Отсутствие четкой кадровой политики.

Для рационального использования трудового резерва, для своевременного обеспечения организации персоналом, для эффективности работы кадров необходимо четко определить основные направления работы с персоналом (требования к персоналу, оплата труда, материальное стимулирование).

Отсутствие долгосрочного планирования.

Подбор кадров осуществляется лишь в тот момент, когда возникает острая необходимость заполнения вакансий. При этом допускаются ряд ошибок: запаздывание в обеспечении торгового процесса необходимыми кадрами, прием персонала не совсем соответствующего требованиям из-за срочной потребности в приеме.

Отсутствие кадрового резерва.

Нехватка работников особенно ощутима во время отпусков и болезни. Это

отражается на конечном результате деятельности санатория в этот период времени (происходят сбои в работе, имеющемуся персоналу приходится выполнять сверхурочную работу).

Возрастной ценз.

Возрастной ценз, конечно, имеет ряд плюсов (энергичность, меньше подвержены заболеваниям, не состоящие в браке) и ряд минусов. Такой отбор отсеивает более опытных претендентов. Образование и компетентность зачастую не могут заменить опыт.

Dist24.ru

ТГ: @student_help24_bot

Учебные работы под ключ!

Глава 2. Направления совершенствования деятельности базы практики

2.1 Оценка состояния базы практики

Исходя из вышеизложенного, хотелось бы внести ряд предложений по совершенствованию процедур проведения оценки качества общего образования:

1. показатели мониторинговых исследований по отдельной школе нужно трактовать в соотношении с показателями группы аналогичных школ, расположенных на территориях со сходными социально-экономическими условиями.

2. поддержка школ, работающих со сложным контингентом и в сложных социальных условиях, должна носить комплексный характер, предусматривающий изменения в таких областях как: финансирование школ, управление школой, школьный климат, оценка качества на уровне школы и класса, преподавание, профессиональное развитие педагогов, взаимодействие с родителями и местными и региональными сообществами;

3. создавать сетевые проекты, сетевые сообщества учителей, работающие над вопросом повышения качества образования;

4. сформировать единый механизм использования результатов оценки качества образования для развития региональных образовательных систем: от заказа на проведение оценочных процедур до представления, обсуждения результатов и принятия управленческих решений

5. разработать алгоритм использования оценочных процедур и типовых управленческих решений в рамках региональной (муниципальной) программы поддержки школ, находящихся в сложных социальных условиях по переводу в эффективный режим развития;

6. разработать нормативную базу образовательной деятельности организаций, находящихся в сложных социальных условиях;

7. стимулировать (создать условия) и оказать поддержку участия школ, работающих в сложном социальном контексте, в конкурсах и проектах регионального и муниципального уровнях;

8. изучение опыта подобных школ других регионов РФ по повышению качества образования;

9. образовательным организациям, работающим в сложных социальных условиях расширить штатное расписание путем увеличения ставок для специалистов социально – психологического сопровождения и введения таких штатных единиц как учитель - дефектолог, учитель – логопед, учитель адаптированной физической культуры, инспектор по охране детства.

Основными предложениями по совершенствованию образовательной деятельности школы являются:

1. Обеспечение социального стимулирования персонала за счет применения различных социальных методов стимулирования персонала.

2. Разработка системы развития персонала школы.

Первое мероприятие направлено на совершенствование кадровой политики данного предприятия - это комплекс мер по социальному стимулированию работников.

Вторым мероприятием по совершенствованию кадровой политики является создание условий профессионального развития персонала с помощью различных форм обучения и развития. Обучение персонала и повышение его квалификации является важным показателем качества трудовой жизни. Повышение квалификации персонала - это основной способ обеспечения соответствия уровня квалификации сотрудников существующему уровню развития науки, технологий и экономики.

Данное обучение включает в себя:

1) Подготовка работников связанная с определенными обстоятельствами (карьерный рост, изменение статуса, внедрение новых технологий и т.п.)

2) Формирование у работников устойчивого и постоянного желания

саморазвития, как субъекта соответствующей профессиональной деятельности и как члена соответствующей общности.

2.2 Направления развития деятельности базы практики

Основными предложениями по совершенствованию образовательной деятельности школы являются:

1. Обеспечение социального стимулирования персонала за счет применения различных социальных методов стимулирования персонала.

2. Разработка системы развития персонала школы.

Первое мероприятие направлено на совершенствование кадровой политики данного предприятия - это комплекс мер по социальному стимулированию работников.

Вторым мероприятием по совершенствованию кадровой политики является создание условий профессионального развития персонала с помощью различных форм обучения и развития. Обучение персонала и повышение его квалификации является важным показателем качества трудовой жизни. Повышение квалификации персонала - это основной способ обеспечения соответствия уровня квалификации сотрудников существующему уровню развития науки, технологий и экономики.

Данное обучение включается в себя:

1) Подготовка работников связанная с определенными обстоятельствами (карьерный рост, изменение статуса, внедрение новых технологий и т.п.)

2) Формирование у работников устойчивого и постоянного желания саморазвития, как субъекта соответствующей профессиональной деятельности и как члена соответствующей общности.

Практика показывает, что полученные работником знания каждые 5 лет устаревают на 50%, если работник не занимается самообразованием и повышением уровня квалификации. Решение указанного вопроса, возможно посредством нескольких способов организации теоретического обучения:

- самообучение, при котором работник самостоятельно изучает доступные материалы, которые содержат нужные сведения о функциональных возможностях программного комплекса;

- внутренние курсы повышения квалификации - специалисты, обладающие достаточным уровнем знаний и/или прослушавшие специализированные курсы, обучают коллег наиболее рациональным приемам работы;

- специализированные курсы - обучение проводят специально подготовленные преподаватели сторонней организации, которые в совершенстве знают возможности программного комплекса.

Рекомендации по совершенствованию системы обучения персонала школы предложенные выше включают в себя направления:

- расширение оценочного интервью этапом – «Самооценка подготавливаемого сотрудника»;

- применение на практике вне фирменного обучения сотрудников;

- применение на практике вне фирменной подготовки сотрудников автошколы с использованием долевого оплаты переподготовки.

Вышеизложенные предложения позволят укрепить эффективность реализуемой кадровой политики предприятия.

Также для улучшения работы персонала школы необходимо провести мероприятий по сплочению коллектива. Форматы мероприятий по сплочению коллектива: корпоративные праздники, командные спортивные тренинги, тимбилдинги в процессе работы.

Рассмотрим один из перечисленных вариантов – корпоративные праздники. В качестве примера может быть рассмотрено празднование дней рождений сотрудников :

- Праздничные сувениры и подарки: Всем работникам готовятся стандартные фирменные сувениры (а именно, это могут быть: футболки, бейсболки, кружки, календари, ручки с логотипом). При выборе вида фирменных сувениров лучше руководствоваться следующими критериями: этот сувенир должен быть «на виду» у других членов семьи сотрудника и его гостей

и желательно должен быть полезен не только его хозяину. Вместе с сувенирами дарим внутрифирменную газету с интересными сотрудникам материалами.

- Подтверждение статуса сотрудника. Дипломы в рамках.
- Материальное поощрение. Назначается премия, определяемая процентом от заработной платы. Премия будет стимулировать и в следующем году работать с полной отдачей. А те, кто ее не получит, услышит, за что конкретно можно заработать эту премию, и в следующем году мотивированные сотрудники также захотят получить особый статус в фирме, не говоря уже о денежном поощрении.

В день рождения в назначенный час (лучше по окончании рабочего времени), стоя за общим столом, подводятся итоги работы фирмы за год, отмечая лишь самые важные события. Потом следует награждение. Для этого обращаемся к каждому награждаемому работнику индивидуально, хвалим его за конкретные личные заслуги перед фирмой, дарим ему диплом и сообщаем, что завтра в бухгалтерии его ждет премия. Потом кратко излагаем коллективу перспективы развития фирмы на будущий год и дарим подарки всем сотрудникам. Открываем шампанское и конфеты, наливаем всем по бокалу, выпиваем и расходимся.

Ещё одно обстоятельство, на которое следует обратить внимание, - применение методов управления персоналом носит не всегда однозначный характер. Какие-то методы используются чаще какие-то реже или совсем не используются. Следует отметить, что руководство производства чаще всего использует хорошо разработанные и привычные административные методы управления, в виде приказов распоряжений инструкций и т.п. С одной стороны это хорошо, так как стандартизированная и четко спланированная работа, как правило, самая эффективная. С другой стороны, на практике, получается иначе, так как сильное влияние на процедуры управления оказывают субъективные факторы.

Именно здесь кроется слабость системы управления. Дело в том, что современные подходы к управлению отличаются использованием именно

косвенных методов управления персоналом. Особенный упор делается на экономические методы, а как мы увидели, они используются довольно слабо и ограничено, что, возможно, связано с отсутствием экономической подготовки руководителей производства.

Для оценки социальной эффективности предложенных мероприятий составим таблицу ожидаемого социального результата (табл. 5).

Таблица 5

Ожидаемые социальные результаты от предложенных мероприятий

Показатель	2022 год	2023 год	Результат
Образование	-	+	Улучшение
Возраст	-	+	Улучшение
Стаж работы	-	+	Улучшение
Профессионализм	-	+	Улучшение
Творческий потенциал	+	+	Улучшение
Опыт	-	+	Улучшение
Ответственность	-	+	Улучшение
Удовлетворенность работой	-	+	Улучшение
Стремление к труду	-	+	Улучшение
Рентабельность	-	+	Улучшение

По данным таблицы можно сделать вывод, что по всем показателям социальной эффективности в плановом периоде (2023 г.) наблюдается рост.

Проведем оценку ожидаемых результатов после проведенного мероприятия по развития персонала (табл. 6).

Таблица 6

Анализ развития и ротации персонала школы

Показатель	2022 год	2023 год	Динамика
Прошли курсы повышения квалификации, обучение	0	2	100
Повысили степень высшего образования (магистратура)	0	0	0
Назначены на вышестоящую должность после повышения квалификации, переквалификации, обучения	0	2	100
Перемещены на должность, требующую более высокой квалификации, ответственности после обучения, повышения квалификации	1	0	-90

Исходя из данных таблицы, можно сделать вывод, что благодаря предложенному мероприятию будет наблюдаться значительный рост

показателей перемещения и ротации персонала внутри организации, а также наблюдается снижение перемещений на нижестоящую должность, это свидетельствует об эффективности предложенного мероприятия.

Dist24.ru

ТГ: @student_help24_bot

Учебные работы под ключ!

Глава 3. Направления развития сферы государственного и муниципального управления

В исследованиях эффективности государственного управления можно выделить несколько теоретико-методологических подходов, связывающих эффективность с определенными факторами.

1) Подход, основанный на концепции лидерства. Представители данного направления увязывают эффективность организации с лидерскими навыками, стилем управления, индивидуальными характеристиками и качествами руководителей органов власти, системами подбора, оценки выполнения задач, мотивацией и профессиональным развитием государственных служащих.

2) Подход, развивающий теорию веберовской рациональной бюрократии. С позиции данного подхода внимание акцентируется на иерархической структуре, функциональной специализации, наличии четких принципов регламентации профессиональной деятельности государственных служащих, которые рассматриваются как необходимые предпосылки для эффективной деятельности властных структур.

3) Подход к эффективности деятельности, связанный с теорией жизненных циклов, состоит в рассмотрении эффективности государственного управления во взаимосвязи с оценкой влияния постоянно и циклично формирующихся коалиций или групп влияния в органах власти. Характер принятия решений в бюрократических структурах и их эффективность рассматриваются в контексте жизненных циклов развития организации.

4) В рамках концепции профессионализма эффективная деятельность ставится в прямую зависимость от профессионализации органов государственной власти, наличия карьерных (профессиональных) чиновников, от уровня их профессионализма и компетентности.

5) Экономический подход, связывающий повышение эффективности деятельности органов государственной власти с наличием механизма конкуренции среди ведомств, системой внедрения инноваций, а также

политической и социальной подотчетностью государственных органов, в первую очередь перед налогоплательщиками.

6) Экологический подход, в рамках которого подчеркивается, что результаты деятельности бюрократии зависят от характера внешней среды (экологии организации) и способности органов государственной власти управлять изменениями и инновациями с целью адаптации к этим изменениям.

7) Подход, основанный на концепции управления качеством. В рамках данного подхода основное внимание акцентируется на создании в органах государственной власти системы постоянного совершенствования процессов и государственных услуг; вовлечении в эту деятельность государственных служащих, максимально используя их творческий потенциал и организуя их групповую работу. Управление качеством основано на взаимосвязи потенциала органов государственной власти и результатов деятельности при постоянном соотношении со стратегическими целями и вовлечении служащих в процессы качества, их обучении, увеличении их компетентности и мотивации. Определение эффективности управления по признаку соответствия результатов решений и их последствий признанным государством ценностям, выраженным в политической стратегии, мы называем ценностно-рациональным критерием.

Если в качестве показателя эффективности управления принимается соответствие результатов исполнения решения поставленным целям, практическим задачам, выраженным в государственных программах и планах, то такой критерий называется це-лелациональный. Измерение эффективности управления по типу - «затраты - выпуск» или «затраты - результат» характеризует прагматический критерий. Данные критерии управления являются общими, так как могут применяться при оценке решений, относящихся к деятельности управляющего субъекта в любой сфере общественной жизни. Интегральный показатель - соответствие результатов интересам государства и общества также более конкретен, чем "соответствие ценностям". Отмеченные показатели оценивания могут фиксироваться количественными методами и качественными характеристиками. Например, показатели уровня и качества

жизни, политической активности граждан - избирателей, состояния здоровья. Эффективность многих государственных решений высшего и регионального уровня не поддается количественным измерениям, однако и в таких ситуациях последние могут выполнять вспомогательную роль. Прагматический критерий эффективности предполагает оценку действенности отдельных конкретных решений органов управления разных уровней. Эффективность государственного управления в целом и деятельности органов государственной власти в частности на три вида:

1. Общая социальная эффективность. Она раскрывает результаты функционирования системы государственного управления (т. е. совокупности государственных органов и управляемых ими объектов). Виды критериев общей социальной эффективности: - уровень производительности труда, соотносимый с мировыми параметрами по его соответствующим видам; - темпы и масштабы прироста национального богатства, исчисляемые в методике ООН; - уровень национального благосостояния жизни людей в расчете на душу населения и с разбивкой доходов различных категорий, а также в сравнении со стандартами развитых стран; - упорядоченность, безопасность и надежность общественных отношений, их воспроизводство с нарастающим позитивным результатом.

2. Специальная социальная эффективность. Она характеризует состояние организации и функционирования самого государства как субъекта управления общественными процессами. К критериям этого вида относятся: - целесообразность и целенаправленность организации и функционирования государственно-управляющей системы, ее крупных подсистем и других организационных структур, которая определяется через степень соответствия их управляющих воздействий целям, объективно исходящим из их положения и роли в обществе. Необходимо законодательно установить, какие должен реализовывать цели каждый государственный орган и по их достижении оценивать соответствующих руководителей и должностных лиц; - нормативы затрат времени на решение управленческих вопросов, на выработку и прохождение любой управленческой информации; - стиль функционирования

государственного аппарата; - нормативы, технологии, стандарты, которым обязан следовать каждый руководитель и государственный служащий; - сложность организации государственного аппарата, проистекающая из его «дробности», многоступенчатости и обилия управленческих взаимозависимостей; - издержки на содержание и обеспечение функционирования государственного аппарата.

3. Конкретная социальная эффективность. Она отражает деятельность каждого управленческого органа и должностного лица, каждого единичного управленческого решения, действия, отношения. Среди критериев можно выделить такие, как степень соответствия направлений, содержания и результатов управленческой деятельности органов и должностных лиц тем ее параметрам, которые обозначены в правовом статусе (и компетенции)

органа и государственной должности; законность решений и действий органов государственной власти и местного самоуправления, а также их должностных лиц; реальность управляющих воздействий. Таким образом, представляется необходимым сформировать эффективную систему государственного управления процессами социально-экономического развития с учетом современных требований по обеспечению прозрачности и эффективности деятельности государственных институтов.

Заключение

В процессе прохождения ознакомительной практики, мною была проанализирована деятельность организации «Школа».

Были закреплены устойчивые знания, умения и навыки, полученных магистрантами в процессе изучения дисциплин магистерской программы; В ходе прохождения ознакомительной практики, никаких недостатков не было выявлено.

Данная ознакомительная практика является хорошим практическим опытом для дальнейшей самостоятельной деятельности. За время пройденной практики я познакомилась с новыми интересными фактами. Закрепила свои теоретические знания, лучше ознакомилась со своей профессией, а также данный опыт послужит хорошей ступенькой в моей дальнейшей карьерной лестнице.

Dist24.ru

ТГ: @student_help24_bot

Учебные работы под ключ!

Список использованных источников

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2016. – 848 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. – М.: Академия, 2017. – 224 с.
3. Базаров Т.Ю. От Аристотеля до коуча XXI века // Управление персоналом. № 19. 2017. С.6-20
4. Бланк И.А. Финансовый менеджмент: Учебный курс. – К.: Ника-Центр, 2016. - 528 с.
5. Вдовин, В.М. Информационные технологии в финансово-банковской сфере: Учебное пособие / В.М. Вдовин, Л.Е. Суркова. - М.: Дашков и К, 2016. - 304 с.
6. Венделева, М.А. Информационные технологии в управлении: Учебное пособие для бакалавров / М.А. Венделева, Ю.В. Вертакова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 462 с.
7. Веснин В.Р. Менеджмент. – М.: Проспект, 2015. – 624 с.
8. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. – М.: Проспект, 2015. – 688 с.
9. Виханский, О.С. Менеджмент: учебник для вузов / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 5-е изд., стер. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 575 с.
10. Валевиц Р.П., Давыдов Г.А. Экономика торгового предприятия. - Мн.: Высшая школа, 2016. – 456 с.
11. Волков О.И., Скляренко В. К. Экономика предприятия: Курс лекций. - М.: изд-во: «ИНФРА-М», 2016. - 132с.
12. Волков О.И. Экономика предприятия. Учебник – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА , 2016.- 520 с.
13. Вяткин В., Хэмптон Дж., Казак А. Принятие финансовых решений в управлении бизнесом. - М.: Перспектива, 2016. – 330 с.
14. Гаврилов, М.В. Информатика и информационные технологии: Учебник для прикладного бакалавриата / М.В. Гаврилов, В.А. Климов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 383 с.

15. Гаврилов, М.В. Информатика и информационные технологии: Учебник / М.В. Гаврилов, В.А. Климов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 383 с.
16. Гинзбург А.И. Экономический анализ. - СПб.: Питер, 2016. – 290 с.
17. Глущенко В.В. Управление рисками. Страхование - М., 2016. – 220 с.
18. Грядов С.И. Риск и выбор стратегии в предпринимательстве. - СПб.: Питер, 2016. – 380 с.
19. Дафт Р. Менеджмент. – СПб.: Питер, 2015. – 656 с.
20. Дарков, А.В. Информационные технологии: теоретические основы: Учебное пособие / А.В. Дарков, Н.Н. Шапошников. - СПб.: Лань, 2016. - 448 с.
21. Дубров А. М. Моделирование рискованных ситуаций в экономике и бизнесе. - М., 2017. – 290 с.
22. Жиделева В.В., Каптейн Ю.Н. Экономика предприятия. - М.: Инфра-М, 2016. – 260 с.
23. Кадинская О.А. Управление финансовыми рисками. - М., 2016. - 295 с.
24. Клейнер Г.Б. Предприятие в нестабильной экономической среде, риски, стратегии, безопасность. - М.: Перспектива, 2016. – 290 с.
25. Ковалев В.В. Введение в финансовый менеджмент. - М.: Финансы и статистика, 2016. – 298 с.

Dist24.ru
ТГ. @student_help24_bot
Учебные работы под ключ!