

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/diplomnaya-rabota/174545>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Менеджмент (другое)

Содержание

Введение.....	3
1. Теоретические аспекты системы управления в организации.....	6
1.1. Система управления: понятие, функции, принципы организации.....	6
1.2. Способы и методы оценки эффективности управленческой деятельности.....	13
1.3. Особенности системы управления в Учреждениях сферы образования Российской Федерации.....	21
2. Анализ системы управления МДОАУ «Детский сад № 195»	28
2.1. Анализ деятельности и организационной структуры управления МДОАУ «Детский сад № 195»	28
2.2. Анализ кадрового состава МДОАУ «Детский сад № 195»	38
2.3. Анализ и оценка организации управленческой деятельности МБДОУ Детский сад № 195.....	43
3. Рекомендации по совершенствованию системы управления МДОАУ «Детский сад № 195»	54
3.1. Мероприятия по повышению эффективности управления персоналом.....	54
3.2. Оценка социально-экономической эффективности предложенных мероприятий.....	61
Заключение.....	66
Список использованных источников.....	69
Приложение 1. Организационная структура МДОАУ «Детский сад № 195».....	74
Приложение 2. Анализ внутренней среды МДОАУ «Детский сад № 195»	75
приложение 3. Анализ рыночных возможностей и угроз МДОАУ «Детский сад № 195».....	76

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В современных условиях в связи с формированием рыночных отношений наряду с развитием промышленности, медицины и науки во многих отраслях происходят значительные изменения, связанные с повсеместным внедрением новейших технологий. В связи с этим разрабатываются новые программы и стандарты, претерпевают изменения производственные процессы, нововведения затрагивают и управленческие процессы в целом.

В условиях динамично изменяющейся окружающей среды особенно значимым в процессе жизнедеятельности предприятия является принятие управленческого решения. От грамотной и эффективной управленческой деятельности зависит конкурентоспособность компании, ее кадровая политика, социально-психологические отношения внутри коллектива, создание положительного имиджа и т.д.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Система управления: понятие, функции, принципы организации

В связи с динамично изменяющимися условиями внешней среды, управление организацией представляет собой определенную сложность. Руководитель должен принимать эффективные решения, способствующие достижению стратегических целей организации с учетом адаптивности к окружающей рыночной среде, в которой функционирует предприятие. Таким образом, на предприятии необходимо выстроить наиболее эффективную систему управления, посредством которой возможно оперативно и достаточно эффективно решать текущие, перспективные и стратегические задачи.

В настоящее время в научной литературе не существует единого определения понятия «система управления». Анализируя терминологические значения данного понятия, важно отметить, что «система управления» понятие многоаспектное, в основе которого лежат термины «управление» и «система».

Под термином «управление» понимается процесс, направленный на достижение целей организации. Так М. Альберт в своих трудах рассматривал управление в качестве содержательной и результативной характеристики деятельности, включающую мотивацию, планирование, организацию и контроль, посредством которой предприятие достигает собственных целей [28, с.57].

Согласно определению, данному П.Ф. Друкером, управление – это вид воздействия, которое превращает неорганизованную группу людей в коллектив, обладающий целенаправленностью и высокой производительностью [28, с.58].

Ф. Кутта подчеркивает, что управление выступает в качестве целенаправленной деятельности человека, осуществляемой в управленческих системах. С вышеизложенными определениями соглашается Л. Яккока и рассматривает управление как настраивание на трудовую деятельность.

Следует отметить, что управление очень близко по содержанию с понятием «руководство», однако «руководство» представляет частный случай управления и имеет следующие отличительные черты: ограничивается воздействием на человека, призвано вызывать чью-то деятельность, предполагает взаимодействие руководителя с подчиненными. Таким образом, руководство применимо исключительно к человеческой деятельности.

Таким образом, согласно вышеизложенному, в основе понятия «управление» лежит деятельность, направленная на эффективное достижение целей организации.

Термин «система управления» как вид профессиональной деятельности необходимо рассматривать через интеграцию понятий «управление» и «система». Система управления – это деятельность по управлению материальными, трудовыми, производственными ресурсами предприятия, строящаяся по иерархическому принципу [28, с.64]. Основной особенностью системы управления является тот факт, что это деятельность по организации другой деятельности, при которой человек способен через механизмы власти воздействовать на других членов коллектива и обеспечивать достижение поставленных целей.

А. Файоль в своих исследованиях отмечал, что для достижения целей организации персоналу необходимо осуществление следующие типы операций-функций:

1. Производство.
2. Привлечение капитала.
3. Коммерческая деятельность.
4. Обеспечение безопасности.
5. Учет.
6. Административная функция.

Следует отметить, что система управления, выступая в качестве вида профессиональной деятельности, может быть реализована в рамках организации и определяться трудовой деятельностью должностных лиц, обеспечивающих руководство предприятием.

Субъектом управления в данном случае выступают иерархически соподчиненные должностные лица – руководители [7, с.51]. Объектом системы управления выступает организация – специальный социальный

институт, отвечающий следующим критериям:

1. Сформирован согласно определенным целям.
2. Наделен ресурсами для достижения целей.
3. Имеет иерархическую структуру, определяющую структуру и функции организации.

Таким образом, основной целью системы управления выступает поддержание в оптимальном рабочем режиме всех структур организации, посредством эффективного взаимодействия между функциональными подразделениями системы управления, которые представлены лицами предприятия, занимающими определенные должностные позиции и выполняющие определенный функционал.

1.2. Способы и методы оценки эффективности управленческой деятельности

Сегодняшняя рыночная ситуация, в которой функционируют многие предприятия достаточно напряженная. Глобализация экономических процессов, появление новых технологий вызывает необходимость адаптации предприятия к динамично изменяющимся условиям окружающей среды, посредством выработки грамотных управленческих решений, разработки эффективной стратегии предприятия, а также оптимизации технологических и производственных процессов. В связи с этим анализ эффективности управленческой деятельности в сложившейся ситуации приобретает особую значимость.

Следует отметить, что эффективность – это результативность экономической деятельности, экономических программ и мероприятий, характеризуемая отношением полученного экономического эффекта, результата к затратам факторов, ресурсов, обусловившим получение этого результата [29, с.165].

Оценка эффективности управленческой деятельности зависит от хозяйственной деятельности предприятия, его целей, а также учета отраслевых особенностей, в которых функционирует организация. В связи с этим не существует единой методики оценки эффективности управленческой деятельности.

К качественным методам оценки эффективности управленческой деятельности относятся методы, основанные на экспертных оценках, не связанные с количественными расчетами. К данной группе методов можно отнести модели стратегического анализа (STEP-анализ, SWOT-анализ), позволяющие выявить индикаторы внутренней и внешней среды организации, влияющие на эффективность управленческой деятельности, выявить и оценить их сильные и слабые стороны.

SWOT-анализ позволяет предоставить выводы о сильных и слабых сторонах управленческой деятельности предприятия в связи с внешними возможностями и угрозами. Целью его проведения является исследование фактического положения и стратегических перспектив системы управления на основе изучения ее сильных и слабых сторон, рыночных сторон и факторов риска.

Процедура проведения SWOT-анализа в общем виде сводится к заполнению матрицы, в которой отражаются и затем сопоставляются сильные и слабые стороны управленческой деятельности, а также возможности и угрозы рынка. Это сопоставление позволяет четко определить, какие шаги могут быть предприняты для повышения эффективности, и на какие проблемы необходимо обратить особое внимание. STEP-анализ показывает насколько сильное влияние оказывают факторы внешней среды на эффективность управленческой деятельности.

Методы стратегического анализа направлены на анализ внешней среды, анализ внутренней среды, количественный анализ. К ним относятся:

а) Метод экспертных оценок, основанный на обобщении мнений специалистов – экспертов о вероятностях риска при реализации управленческих решений. Данный метод позволяет получить информацию, необходимую для выработки управленческого решения в довольно короткие сроки и с минимальными трудовыми затратами. Существует две группы экспертных оценок:

- индивидуальные оценки, основанные на использовании мнения отдельных экспертов, независимых друг от друга;
- коллективные оценки, основанные на использовании коллективного мнения экспертов.

При экспертных оценках используются следующие методы измерения объектов:

- метод простой ранжировки (заключается в том, что каждого эксперта просят расположить признаки в порядке предпочтения);
- метод парного сравнения. При парном сравнении не нужно, как при ранжировании, упорядочивать все объекты, необходимо в каждой из пар выявить более значимый объект или установить их равенство. Парное сравнение можно проводить при большом числе объектов, а также в тех случаях, когда различие между объектами столь незначительно, что практически невыполнимо их ранжирование;
- непосредственная оценка. Определяется, на сколько один фактор более значим, чем другие. В этом

случае диапазон изменения характеристик объекта разбивается на отдельные интервалы, каждому из которых приписывается определенная оценка (балл), например, от 0 до 10. Именно поэтому метод непосредственной оценки иногда именуют также балльным методом [28, с.51].

1.3. Особенности системы управления в Учреждениях сферы образования Российской Федерации

Управленческая деятельность в различных сферах, несмотря на различия в объектах и субъектах управления, имеет много общего, поскольку в любой социальной системе центральным звеном выступают люди со своими особенностями и в то же время типичными признаками.

Управление образовательной организацией – это сложный процесс, который состоит из совокупности взаимосвязанных целей и задач, глубокого анализа осуществляемой воспитательно-образовательной работы, планирования и организации учебного процесса, выбора оптимальных и эффективных методов, форм и средств реализации педагогического процесса, а также взаимодействия между всеми участниками. Под системой управления образовательной организацией понимают научно обоснованные действия со стороны администрации и педагогического коллектива организации, которые направлены на рациональное использование имеющихся сил, времени и материальной базы, с целью осуществления эффективного педагогического процесса, в рамках конкретной образовательной организации.

Управление современным образовательным Учреждением складывается из правильного выбора целей и задач, изучения и глубокого анализа достигнутого уровня воспитательной работы, системы рационального планирования; выявления и распространения передового педагогического опыта и использования достижений педагогической науки; эффективного контроля и проверки исполнения управленческих решений [31, с. 56]

Управленческая деятельность по своему содержанию сложная и многоплановая. Особенностью управления в образовательных Учреждениях является усиление роли планирования, правильной постановки целей, расстановки кадров и распределения обязанностей между руководителями всех уровней (директором, заместителями директора, руководителями методических объединений), оптимального осуществления координации на уровне администрации и совета Учреждения, налаживания системы передачи информации к исполнителям и эффективной обратной связи от учебных групп, преподавателей и т.д.

Для профессиональных образовательных учреждений характерны динамизм и непрерывность протекающих в нем процессов: ежегодно меняется нормативная база, состав обучающихся, педагогического коллектива, развивается материально-техническая база, меняются требования к уровню профессиональной подготовки и др. В таких условиях управленческая деятельность должна быть в равной мере направлена как на выработку целей, так и на достижение результата.

Сущность управления образовательным Учреждением достаточно полно отражают следующие принципы управления:

- сочетание коллегиальности и единоначалия: например, решения педагогических советов, методических объединений принимаются коллегиально, а ответственность за их исполнение персональная;
- сочетание в управлении государственных и общественных начал: администрация требует выполнения учебных планов и образовательных стандартов, а пути их решения вырабатывают коллегиальные органы управления (методические и педагогические советы, цикловые комиссии), при этом они опираются на требования нормативных документов;
- научность, взаимосвязь теории и практики;
- системность и комплексность;
- ориентация на конечный результат обучения [18, с. 78]

Таким образом, управление образовательной системой (Учреждением образования) определенным образом отличается от управления коммерческой структурой. Это следует, прежде всего, из того, что заметно отличаются реализуемые образовательной системой цели и иными являются объекты управления.

2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МДОАУ «ДЕТСКИЙ САД № 195»

2.1. Анализ деятельности и организационной структуры управления МДОАУ «Детский сад № 195»

Муниципальное дошкольное образовательное автономное Учреждения «Детский сад № 195» (МБДОАУ «Детский сад № 195») было образовано согласно распоряжению главы администрации г. Оренбурга от 29.12.1993 года и распоряжения комитета по управлению имуществом администрации города Оренбурга от

04.01.1994 года № 1 О передаче имущества и помещений детских садов с баланса предприятия «Оренбурггазпром» на баланс управлению образования администрации города Оренбурга. МБДОАУ «Детский сад № 195» является муниципальным Учреждением, некоммерческой организацией, не имеет в качестве своей основной деятельности извлечение прибыли и не распределяет полученную прибыль между участниками. Учредителем предприятия выступает Управления образования администрации города Оренбурга. Собственником имущества Учреждения выступает Министерство имущественных отношений Оренбургской области.

Учреждения является юридическим лицом, имеет обособленное имущество, самостоятельный баланс, имеет печать и штампы со своим наименованием, эмблему. Учреждения обладает автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов в соответствии с законодательством РФ и Уставом.

МБДОАУ «Детский сад № 195» в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, федеральным законодательством, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О некоммерческих организациях», Указами и распоряжениями Президента РФ, постановлениями и распоряжениями Правительства РФ, Законом Московской области «Об образовании», законодательными и иными нормативными правовыми актами Московской области, нормативными правовыми актами Министерства образования и науки РФ, нормативными правовыми актами Управления образования администрации города Оренбурга.

В соответствии с Уставом основной целью деятельности Учреждения является предоставление общедоступного бесплатного школьного образования, присмотр и уход за детьми. Также МБДОАУ «Детский сад № 195» осуществляет формирование общей культуры, развитие физических, интеллектуальных, нравственных, этических и личностных качеств детей дошкольного возраста, а также укрепление и сохранение их здоровья, формирование предпосылок учебной деятельности. В детском саду имеются группы общей и компенсированной направленности, которые могут иметь как оздоровительную, так и комбинированную направленность.

Основными задачами МБДОАУ «Детский сад № 195» выступают:

1. Формирование у воспитанников трудолюбия, развитие ответственности, самостоятельности и творческой активности, развитие познавательной активности.

2. Речевое развитие воспитанников, художественно-эстетическое развитие, физическое развитие.

Следует отметить, что несмотря на то, что Учреждения является бюджетным, согласно Уставу, МБДОАУ «Детский сад № 195» имеет право оказывать платные образовательные услуги, не предусмотренные соответствующими образовательными программами, реализуемыми в учреждении, в соответствии с перечнем и объемами, установленными в лицензии. К данным услугам относятся:

1. Оказание населению платных дополнительных видов деятельности, в том числе платных образовательных услуг, не предусмотренных образовательными программами дошкольного образования и ФГОС дошкольного образования.

2. Дополнительное образование детей и взрослых, удовлетворение их индивидуальных потребностей в интеллектуальном, художественно-эстетическом, нравственном, физическом совершенствовании, формировании культуры здорового и безопасного образа жизни, укрепление здоровья, а также на организацию их свободного времени.

Миссия МБДОАУ «Детский сад № 195» – способствовать реализации государственной политики в области дошкольного образования и предоставлять качественные образовательные услуги посредством диверсификации подходов к образовательным программам с учетом гибкости профессиональных компетенций образовательных структур в реальной системе социально-экономических отношений.

Таким образом, согласно вышеизложенному, можно сделать вывод, что МБДОАУ «Детский сад № 195» является дошкольным образовательным Учреждением, деятельность которого ориентирована на предоставление качественных образовательных услуг посредством освоения новых технологий в сфере ФГОС дошкольного образования.

2.2. Анализ кадрового состава МДОАУ «Детский сад № 195»

Согласно штатному расписанию, общая численность сотрудников к 2020 году увеличилась на 5 единиц, добавились ставки младших воспитателей.

Согласно данным таблицы, штат сотрудников МБДОАУ «Детский сад № 195» в 2018 году состоял из 40 человек, из них 24 педагога, 3 человека занимали руководящие должности, 9 специалистов и 4 рабочих. Общее количество сотрудников увеличилось за три последних года на 5 человек или на 1,2 %, в том числе количество сотрудников, входящих в педагогический состав.

Согласно таблице, в кадровом составе детского сада женщины занимают 95% численного состава, что связано со спецификой профессиональной деятельности.

С 2018 по 2020 год количество мужчин, осуществляющих трудовую деятельность в МБДОАУ «Детский сад № 195» осталось неизменным и составляло 2 человека. В 2019 году количество женщин увеличивается на 2 человека, прирост наблюдается среди педагогов, в 2020 году количество женщин-педагогов возросло на 5 человек.

Из таблицы видно, что основной состав сотрудников МБДОАУ «Детский сад № 195» - это люди в возрасте от 35 до 40 лет, они занимают 60% от общей численности. Количество сотрудников данной возрастной категории в 2019 году увеличилось на 2 человека по сравнению с уровнем 2018 г. среди педагогов. Следующая по доле в общей численности категория - сотрудники в возрасте от 40 до 55 лет, общая доля которых составляет 35%.

Согласно данным таблицы, в 2020 году количество новых сотрудников, которые отработали в детском саду меньше года, возросло на 5 человек или на 50% по сравнению с 2018 годом, данный аспект связан с увеличением штатного расписания. На 1,5 % возросло число сотрудников, работающих больше года. Следует отметить, что в общей численности персонала наибольшую долю занимают сотрудники, отработавшие в учреждении более 10-ти лет, их доля составляет примерно 68% от общего числа сотрудников. Данная тенденция говорит о стабильности педагогического состава.

Согласно показателям таблицы, в 2020 году общее количество сотрудников с высшим образованием составляло 36 человек, из них 3 человека (8%) входили в руководящий состав, 8 человек являлись специалистами (20%) и большую часть сотрудников с высшим образованием составляли педагоги - 24 человека (60%). Сотрудники, имеющие среднее профессиональное образование, занимали 12% от общей численности персонала садика, в том числе специалисты - 8%, рабочие 4 %. Динамика показателей в 2019 году по сравнению с 2018 годом осталась практически неизменной.

Приведенные данные 2020 года свидетельствуют о том, что образовательный уровень работников МБДОАУ «Детский сад № 195» постоянно повышается. Следует отметить, что за исследуемый период доля сотрудников с высшим образованием увеличилась с 77,2% до 80,5%. При этом доля специалистов с высшим образованием увеличилась с 16,4% до 17,5%.

2.3. Анализ и оценка организации управленческой деятельности МБДОУ Детский сад № 195

Согласно теоретическим исследованиям, проведенным в параграфе 1.1. настоящей работы, основной задачей организации в управленческой деятельности является поддержание систем управления в оптимальном рабочем режиме, при котором достигается эффективность взаимодействия между функциональными подразделениями системы управления.

Согласно данным таблицы, в МБДОАУ «Детский сад № 195» управленческая деятельность структурируется, исходя из долговременной стратегии развития Учреждения, которая ежегодно пересматривается и конкретизируется в многообразных задачах. Управленческая деятельность МБДОАУ «Детский сад № 195» выстроена таким образом, что учитывает реализацию общих функций управления - планирования, организации, контроля, мотивации, которые реализуются посредством управленческих решений, принимаемых руководителем Учреждения, его заместителями, органами самоуправления и Наблюдательным советом.

Согласно данным таблицы можно сделать вывод, что в МБДОАУ «Детский сад № 195» недостаточно проработаны отдельные функции управления персоналом, некоторые функции неразвиты, а именно: отсутствует система адаптации новых сотрудников, недостаточно эффективно используется потенциал работников, отсутствует система мотивации. Отсутствие четко проработанной системы мотивации и оценки персонала может привести к высокой текучести кадров.

Согласно данным таблицы рассчитаем коэффициент текучести кадров по формуле:

$$K_t = P_v/P * 100\%, (1)$$

где K_t – коэффициент текучести;

P_v – численность уволенных работников по причинам, относящимся к текучести;

P – среднесписочная численность персонала.

Таким образом, коэффициент текучести кадров МБДОАУ «Детский сад № 195» за последние два года равен:

$$K_{t2019} = 5/42 * 100\% = 11,9 \%$$

$$K_{t2020} = 6/45 * 100\% = 13,3\%$$

Исходя из расчетов, можно сделать вывод, что, несмотря на увеличение штата сотрудников в 2020 году, коэффициент текучести кадров возрос на 1,4% по сравнению с предыдущим периодом, таким образом, руководству детского сада необходимо пересмотреть и усовершенствовать организацию кадрового планирования в целях повышения эффективности управленческой деятельности.

Для комплексной оценки внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность управленческой деятельности МБДОАУ «Детский сад № 195», используем метод SWOT-анализа.

3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МДОАУ «ДЕТСКИЙ САД № 195»

3.1. Мероприятия по повышению эффективности управления персоналом

Согласно исследованию, проведенному в главе 2 настоящей работы, были выявлены слабые стороны управленческой деятельности, которые отмечались в отсутствии системы адаптации новых сотрудников, недостаточно эффективном использовании потенциала работников, отсутствии системы мотивации, отсутствии мероприятий, способствующих поддержанию комфортного психологического микроклимата в коллективе, увеличение текучести кадров.

Рассмотрим пути решения выявленных проблем более подробно:

1. Внедрение программы адаптации персонала.

Рекомендуется внедрить программу по адаптации молодых специалистов. Необходимо в период прихода нового сотрудника выделять одного работника (наставника) из коллектива для обучения и введения в профессиональную деятельность нового сотрудника в течение первых двух - трёх недель. Наставник открепляется после того, как новый сотрудник начинает ориентироваться в профессиональной деятельности без посторонней помощи.

2. Внедрение системы мотивации, включающий методы материального стимулирования.

На добровольных началах создать кружок энтузиастов, в который будут вступать сотрудники с новаторскими идеями по разработке и внедрению определенных программ, за созданные и внедренные проекты, согласно идеям, работникам будет выплачиваться материальное вознаграждение (таблица 18). Данный метод позволит мотивировать труд, связанный с поддержанием текущих целей и задач учреждения, так и развитием инновационной деятельности.

3.2. Оценка социально-экономической эффективности предложенных мероприятий

Проведем оценку социально-экономической эффективности предложенных мероприятий.

Проведем оценку программы адаптации для МБДОАУ «Детский сад № 195» путем оценки средних значений показателей времени и оплаты труда (таблица 22).

Исходя из данных таблицы, можно отметить, что данный процесс адаптации будет эффективным не только

по отношению к организации, но и по отношению к каждому сотруднику, участвующему в данном процессе, каждый участник процесса адаптации получает надбавку к заработной плате согласно коэффициенту, установленному колледжем. Таким образом, адаптация одного сотрудника обойдется Учреждению в среднем 15 300 рублей, что свидетельствует об оптимизации кадровых издержек на новый персонал. Введение программы лояльности персонала МБДОУ «Детский сад № 195» будет иметь социальный эффект, который выражается в уменьшении вероятности возникновения текучести кадров на предприятии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В выпускной квалификационной работе изучены и систематизированы теоретические материалы, характеризующие основы управленческой деятельности в организации, рассмотрены понятие, функции и организация управленческой деятельности, охарактеризованы особенности системы управления в учреждениях сферы образования Российской Федерации.

По полученным в ходе теоретического анализа результатам можно сделать следующие выводы. Основной целью управленческой деятельности выступает поддержание систем управления в оптимальном рабочем режиме, посредством эффективного взаимодействия между функциональными подразделениями системы управления, которые представлены лицами предприятия, занимающими определенные должностные позиции и выполняющие определенный функционал. Процесс управления организацией заключается в управленческой деятельности руководителя, состоящей из реализации определенных управленческих решений, направленных на максимальную эффективность управляемого процесса.

Наиболее распространенными методами оценки эффективности управленческой деятельности выступают SWOT-анализ, STEP – анализ, методы стратегического анализа и общенаучные методы.

Основная цель управления образовательным учреждением – эффективное, планомерное использование сил, средств, времени, людских ресурсов для достижения оптимального результата, заранее обозначенное, запрограммированное состояние системы, достижение которого в процессе управления позволяет решить нужную проблему. Такое целеполагание является определяющим условием эффективности управленческой деятельности руководителей и руководящих структур.

В качестве объекта исследования в выпускной квалификационной работе рассматривалось Муниципальное дошкольное образовательное автономное Учреждения «Детский сад № 195». При анализе управленческой деятельности МБДОУ «Детский сад № 195» было выявлено, что управленческая деятельность структурирована с учетом основных целей учреждения и направлена на реализацию общих функций управления – планирования, организации, контроля.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.). - МОСКВА АСТ, 2020. – 64с.
2. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ (ред. от 06.03.2019 г.): принят Государственной Думой 21.12.2012 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 22.05.2021).
3. Александрова А.В. Стратегический менеджмент: Учебник / Н.А. Казакова, А.В. Александрова, С.А. Курашова, Н.Н. Кондрашева. – Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 320 с. – Текст : непосредственный.
4. Алиев И.М. Экономика труда: учебник для бакалавров / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – Москва :

Юрайт, 2018. – 671с. – Текст : непосредственный.

5. Архипова Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров: учеб. пособие / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – Москва : Проспект, 2019. – 224 с. Текст : непосредственный.

6. Борытко Н.М. Управление инновациями в образовательной организации. Кейс успешного руководителя. Управление через проектирование. Деятельность проектной команды. Эффективные технологии управления инновациями/ авт.-сост. Н.М. Борытко, О.Л. Иванова, Е.И. Фастова. – Волгоград: Учитель, 2020. – 161с.

7. Басовский Л.Е. Менеджмент: учеб. пособие / Л.Е. Басовский. – МОСКВА НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 256 с. Текст : непосредственный.

8. Басовский Л.Е. Экономика образования: учеб. пособие / Л.Е. Басовский, В.А. Панин. – Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 219 с. Текст : непосредственный.

9. Булатова З.А. Менеджмент в сфере образования: учебно-метод. пособие / З.А. Булатова, И.З. Самситдинов. – УФА : РИК УГАТУ, 2019. – 138 с. Текст : непосредственный.

10. Вертохвостова Г.А. Управленческая компетентность руководителя образовательного учреждения: анализ понятия / Г.А. Вертохвостова // Мир науки, культуры, образования. – 2019. – №2(39). – С.95-98.

11. Веснин В.Р. Основы менеджмента: учебник / В.Р. Веснин. – Москва : Проспект, 2020. – 306 с. Текст : непосредственный.

12. Ганаева Е.А. Разработка маркетинговой стратегии образовательной организации: учеб. пособие / Е.А. Ганаева. – Москва : ФЛИНТА, 2020. – 114 с. Текст : непосредственный.

13. Герасимов К.Б. Принятие управленческих решений при решении функциональных задач управления / К.Б. Герасимов, С.А. Антонов // Вопросы экономики и права. – 2019. – № 49. – С.165-168.

14. Гончаров М.А. Основы менеджмента в образовании: учеб. пособие / М.А. Гончаров. – 3-е изд., стер. – Москва : КНОРУС, 2019. – 476 с. Текст : непосредственный.

15. Грушенко В.И. Стратегии управления компаниями. От теории к практической разработке и реализации: учеб. пособие / В.И. Грушенко. – Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 336 с. Текст : непосредственный.

16. Исхакова Е.Г. Работа с педагогическими кадрами - важнейшая составляющая система управления СПО [Электронный ресурс] / Е.Г. Исхакова // Современные научные исследования и инновации. – 2020. – №4. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2020/04/81099> (дата обращения: 25.05.2019).

17. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учеб. пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – 2-е изд., стер. – Москва : КНОРУС, 2019. – 360 с. Текст : непосредственный.

18. Ковалева М.И. Имидж общеобразовательного учреждения как дополнительный ресурс управления / М.И. Ковалева // Региональное образование XXI века: проблемы и перспективы. – 2018. – №1. – С.50-52.

19. Корзникова Г.Г. Менеджмент в образовании: учебник / Г.Г. Корзникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 352 с. Текст : непосредственный.

20. Корчинская Т.И. Особенности управления современным учреждением образования: методы управления и виды управленческих функций [Электронный ресурс] / Т.И. Корчинская // Сб. ст. по матер. VI междунар. науч.-практ. конф. № 6. – Новосибирск: СибАК, 2019. – Режим доступа: <https://sibac.info/conf/econom/vi/35070> (дата обращения: 23.05.2021).

21. Кузьмина Н.М. Формирование организационной стратегии управления кадровым потенциалом: компетентностный подход: монография / Н.М. Кузьмина, О.В. Толстякова. – Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 94с.

22. Ларионов И.В. Теоретические основы решения проблемы совершенствования управления организацией / И.В. Ларионов // Страховое дело. – 2018. – № 9. – С.52-61.

23. Масалова Ю.А. Процесс формирования качества человеческих ресурсов в системе образования / Ю.А. Масалова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2019. – № 6. – С.124-127.

24. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 492 с. Текст : непосредственный.

25. Матвиевская Е.Г. Эффективность управленческой деятельности руководителя образовательной организации: проблемы и решения [Электронный ресурс] / Е.Г. Матвиевская, В.В. Тарасенко // Вестник ЧГПУ. – 2019. – №9. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-upravlencheskoy-deyatelnosti-rukovoditelya-obrazovatelnoy-organizatsii-problemy-i-resheniya> (дата обращения: 22.05.2021).

26. Менеджмент в образовании: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / С.Ю. Трапицын [и др.]; под ред. С.Ю. Трапицына. – Москва : Издательство Юрайт, 2018. – 413 с. Текст : непосредственный.

27. Менеджмент в организациях профессионального образования: учеб. пособие / А.Ю. Горбунова, М.М.

- Бутакова, А.Н. Лукьянов [и др.]; под ред. О.П. Мамченко, М.М. Бутаковой, О.Н. Соколовой. – Барнаул : Изд-во АлтГУ, 2019. – 266 с.
28. Милорадова Н.Г. Психология управленческой деятельности. Изменение подходов: монография / Н.Г. Милорадова, А.Д. Ишков. – 2-е изд. – Москва : МИСИ-МГСУ, 2020. – 184 с.
29. Офицерова А.В. Условия повышения эффективности управления общеобразовательной организацией / А.В. Офицерова // Молодой ученый. – 2020. – № 24. – С.376-380.
30. Панфилова А.П. Взаимодействие участников образовательного процесса: учебник и практикум для академического бакалавриата / А.П. Панфилова, А.В. Долматов; под ред. А.П. Панфиловой. – Москва : Издательство Юрайт, 2018. – 487 с. – Текст : непосредственный.
31. Роньжова Н.В. Эффективное управление образовательной организацией. Сущность понятия «эффективное управление». Критерии оценки эффективности управления образовательной организацией / Н.В. Роньжова. – Молодой ученый. – 2019. – №23. – С.512- 517.
32. Скороходова В.А. Управление развитием кадрового потенциала образовательного учреждения СПО / В.А. Скороходова // В сб. матер. XXII междунар. научно-практ. конф. (Москва, 02-03 апреля 2020 г.). – Москва, 2020. – С.297-300.
33. Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / А.Ф. Борисов, Н.А. Пруель, В.Н. Минина [и др.]; под ред. А.Ф. Борисова. – Москва : Издательский центр «Академия», 2018. – 304 с. Текст : непосредственный.
34. Суркова И.П. Особенности управления образовательными учреждениями в современных условиях [Электронный ресурс] / И.П. Суркова // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2012. – №1(36). – С. 78-80
35. Харлампьева А.О. Профессиональная компетентность руководителя как фактор эффективного управления [Электронный ресурс] / А.О. Харлампьева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2020. – Т.25. – С.82-83.
36. Чуркина М.А. Управленческая эффективность руководителя: практ. пособие / М.А. Чуркина, Н.В. Жадько. – Москва : Альпина Паблишер, 2019. – 236 с. Текст : непосредственный.
37. Чуркина М.А. Управленческая эффективность руководителя: практ. пособие / М.А. Чуркина, Н.В. Жадько. – МОСКВА Альпина Паблишер, 2019. – 236 с. Текст : непосредственный.
38. Щербаков Ю.И. Управленческая деятельность в современных образовательных организациях [Электронный ресурс] / Ю.И. Щербаков, И.В. Коротков // Вестник ШГПУ. – 2020. – №4(28). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlencheskaya-deyatelnost-v-sovremennyh-obrazovatelnyh-organizatsiyah> (дата обращения: 23.05.2021).
39. Яблочников С.Л. Об особенностях трактовки функций управления в образовательной сфере / С.Л. Яблочников // NovalInfo. – 2019. – Т.3. – № 42. – С.218-225.
40. Официальный сайт МБДОУ «Детский сад № 195» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://195.sadorb.ru/>

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/174545>