

Министерство образования и молодежной политики  
Свердловской области  
ГАПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

**Практическое занятие №37.**  
**Поиски построения эффективного управления**  
**системой образования.**  
МДК.05.01

**Составитель:** Авдеев И.А.  
студент 44 группы,  
специальность 09.02.05  
«Прикладная информатика (по  
отраслям)»  
**Преподаватель:** Анашкина  
Т.С., преподаватель математики  
и информатики

г. Красноуфимск  
2024

## **Контрольные вопросы и задания для самопроверки**

Вопрос 1.

Эффективное управление организацией подразумевает достижение поставленных целей с минимальными затратами ресурсов и времени, при максимальной продуктивности и качестве выполнения задач. Это включает в себя планирование, организацию, мотивацию и контроль за деятельностью организации.

Вопрос 2.

- Квалификация и профессиональные компетенции руководителя.
- Наличие четкой стратегии и плана развития организации.
- Эффективная система мотивации и стимулирования сотрудников.
- Поддержка инноваций и внедрение современных образовательных технологий.
- Умение работать в команде и создавать благоприятную рабочую атмосферу.
- Оперативность в принятии решений и способность к адаптации в условиях изменений.

Вопрос 3.

- Затраты на оплату труда административного и управленческого персонала.
- Затраты на обучение и повышение квалификации сотрудников.
- Затраты на информационные технологии и программное обеспечение.
- Затраты на организацию и проведение мероприятий (совещания, тренинги, семинары).
- Затраты на материально-техническое обеспечение и административные расходы.

Вопрос 4.

Управление нововведениями необходимо для повышения качества образования, адаптации к меняющимся требованиям и условиям, внедрения современных технологий и методик, улучшения конкурентоспособности образовательного учреждения и удовлетворения потребностей обучающихся.

Вопрос 5.

- Системность и комплексность.
- Ориентация на конечный результат.
- Гибкость и адаптивность.
- Вовлечение всех заинтересованных сторон.
- Постоянный мониторинг и оценка результатов.
- Открытость к новому и готовность к изменениям.

Вопрос 6.

- Изменениями в внешней среде (экономические, социальные, технологические факторы).
- Конкурентным давлением и необходимостью поддержания конкурентоспособности.
- Потребностью в улучшении качества образования.
- Требованиями со стороны обучающихся и родителей.
- Внедрением новых образовательных стандартов и технологий.

Вопрос 7.

- Страх перед неизвестностью.
- Непонимание целей и необходимости изменений.
- Утрата комфорта и привычной зоны комфорта.
- Опасения по поводу увеличения нагрузки и ответственности.
- Недостаток информации и коммуникации со стороны руководства.
- Личная неуверенность и сомнения в собственных способностях.

Вопрос 8.

- Обучение и информирование сотрудников о предстоящих изменениях.
- Активное вовлечение сотрудников в процесс изменений.
- Обеспечение поддержки и ресурсов для адаптации.
- Признание и поощрение усилий сотрудников.
- Эффективная коммуникация и обратная связь.
- Постепенное внедрение изменений и гибкий подход.

Вопрос 9.

Как происходит развитие теории управления системой образования?

Развитие теории управления системой образования происходит через исследование и анализ существующих практик, внедрение новых методик и технологий, адаптацию зарубежного опыта, проведение научных исследований и экспериментов, а также постоянное обновление и улучшение образовательных стандартов и норм.

## **Эссе на тему «Измерение эффективности в современных российских организациях».**

Измерение эффективности организаций представляет собой важный аспект управления, который позволяет оценивать результативность деятельности, определять стратегические направления развития и повышать конкурентоспособность. В условиях современного российского бизнеса, где конкуренция возрастает, а экономическая ситуация остается нестабильной, оценка эффективности приобретает особое значение.

Измерение эффективности дает возможность выявить сильные и слабые стороны организации, определить ее потенциал и риски. Это важный инструмент для принятия управленческих решений, который позволяет руководству адаптироваться к изменениям внешней и внутренней среды. В российских условиях, где бизнес часто сталкивается с бюрократическими барьерами, коррупцией и неопределенностью, адекватная оценка эффективности помогает не только выживать, но и развиваться.

Существует множество методов измерения эффективности, которые могут быть использованы в российских организациях:

- **Финансовые показатели.** Это наиболее распространенный метод, включающий анализ прибыли, рентабельности, ликвидности и других финансовых аспектов. Несмотря на свою простоту и понятность, финансовые показатели не всегда дают полное представление о состоянии организации, так как не учитывают нефинансовые аспекты.
- **Сбалансированная система показателей (Balanced Scorecard).** Этот метод позволяет учитывать как финансовые, так и нефинансовые аспекты деятельности организации, включая показатели обучения и роста, внутренние бизнес-процессы, а также взаимодействие с клиентами. В российских компаниях этот метод пока не получил широкого распространения, однако его популярность растет.
- **Ключевые показатели эффективности (KPI).** KPI позволяют оценивать выполнение стратегических целей организации через конкретные, измеримые показатели. В российских условиях важность KPI возрастает, особенно в крупных корпорациях и государственных предприятиях.
- **Анализ деловой активности.** Этот метод включает изучение различных аспектов деятельности организации, таких как инновации, качество продукции и услуг, а также удовлетворенность клиентов и сотрудников.

Несмотря на наличие различных методов, измерение эффективности в российских организациях сталкивается с рядом проблем:

- Недостаток данных и их качество. Часто организации сталкиваются с проблемой недоступности или ненадежности данных, что затрудняет проведение объективной оценки.
- Сопротивление изменениям. Внедрение новых методов и систем оценки может встречать сопротивление со стороны сотрудников и менеджмента, особенно если эти изменения требуют дополнительных ресурсов или изменения привычных процессов.
- Бюрократия и коррупция. В российских условиях эти факторы могут существенно влиять на объективность оценки и принятие решений на основе полученных данных.
- Недостаток квалифицированных кадров. Отсутствие специалистов, способных качественно проводить оценку эффективности, также является серьезной проблемой для многих российских компаний.

Измерение эффективности является ключевым фактором успеха для современных российских организаций. Несмотря на существующие проблемы, внедрение современных методов и подходов к оценке может значительно повысить конкурентоспособность и устойчивость бизнеса. Важно, чтобы российские компании активно внедряли передовые практики, инвестировали в развитие персонала и создавали культуру оценки, способствующую непрерывному улучшению и адаптации к изменяющимся условиям.