

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

## **ПЗ №37. Поиски построения эффективности МДК05.01**

**Составитель:** Игнатьева С.И.,  
студентка 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**

### ***1. Определите суть эффективного управления организацией.***

Суть эффективного управления организацией заключается в оптимальном использовании ресурсов, постоянном развитии и адаптации к изменениям внешней среды, а также в обеспечении баланса между интересами различных заинтересованных сторон (собственников, сотрудников, клиентов, партнёров).

### ***2. Перечислите условия и факторы эффективной работы руководителя образовательной организации.***

Условия и факторы эффективной работы руководителя образовательной организации:

- Потенциал сотрудников, их способности выполнять определенную работу;
- средства производства;
- социальные аспекты деятельности персонала и коллектива в целом;
- культура организации, профессиональная культура руководителя, а именно наличие у него соответствующих личностных качеств и способностей к управленческой деятельности;
- социальная ответственность, позволяющая учитывать интересы многих субъектов внешней и внутренней среды организации; умение использовать такие социальные факторы управления, как организационная культура, организационный порядок, самоорганизация и самоуправление;
- умение формировать предпринимательское организационное поведение, создавать инновационную среду и оказывать поддержку сотрудникам;
- умение использовать эффективные методы и технологии управления, наличие развитой инфраструктуры, включающей законодательную, информационную и консультативную базу

### ***3. Что в себя включает затраты на управление системой образования***

Затраты на управление системой образования включают в себя:

- расходы на оплату труда;
- начисления на фонд оплаты труда;
- трансферты населению (стипендии, пособия, пенсии и др.);
- приобретение предметов снабжения и расходных материалов;
- расходы на командировки и служебные разъезды;
- оплата транспортных услуг;
- оплата услуг по связи;
- оплата коммунальных услуг;
- прочие текущие расходы на закупки товаров;
- приобретение оборудования и предметов длительного пользования;
- капитальный ремонт.

#### ***4. Для чего нужно управлять нововведениями в системе образования***

Управление нововведениями в системе образования необходимо для успешного развития и обновления образовательной политики, гуманитаризации содержания образования, непрерывного изменения объёма и состава учебных дисциплин, введения новых учебных предметов. Это также важно для сохранения конкурентоспособности образовательных учреждений в рыночных отношениях и для соответствия новым научным и технологическим достижениям.

#### ***5. Назовите принципы организации управленческих инноваций***

Принципы организации управленческих инноваций - выработанные теорией и практикой установки, которыми необходимо руководствоваться в процессе управления инновациями.

К общим принципам относятся:

- принцип управляемости инновационного процесса;
- принцип актуальности нововведений;
- принцип системности инноваций.

#### ***6. Чем вызывается необходимость введения новшеств.***

Необходимость введения новшеств вызывается изменением:

**Изменение условий внешней среды:** новшества вводятся в ответ на изменения в политической, экономической и социальной обстановке. Это может быть связано с глобализацией, демографическими сдвигами, экологическими проблемами и другими глобальными вызовами.

**Требования рынка:** новшества необходимы для удовлетворения потребностей клиентов и адаптации к изменениям в потребительском поведении. Компании должны постоянно изучать рынок и предлагать продукты и услуги, соответствующие запросам потребителей.

**Экономические факторы:** инновации способствуют экономическому росту, созданию новых рабочих мест и повышению конкурентоспособности. Они могут включать разработку новых технологий, оптимизацию производственных процессов и улучшение инфраструктуры.

**Социальные запросы:** новшества направлены на удовлетворение социальных потребностей, таких как образование, здравоохранение, доступ к информации и культурным мероприятиям. Они могут включать разработку новых образовательных программ, медицинских технологий и культурных мероприятий.

**Технологический прогресс:** инновации связаны с развитием науки и техники, что позволяет создавать новые продукты и услуги, улучшать качество жизни и повышать эффективность работы. Они могут включать разработку искусственного интеллекта, робототехники, биотехнологий и других передовых технологий.

## **7. Объясните, почему люди сопротивляются переменам**

Люди сопротивляются переменам по следующим причинам:

- **Страх экономических потерь:** люди опасаются негативных последствий для своего экономического благополучия.
- **Устаревшие навыки:** перемены требуют освоения новых знаний и навыков, что вызывает опасения у людей с ограниченным опытом.

- Привязанность к существующему положению вещей: люди привыкают к определённому образу жизни и боятся изменений, нарушающих его.
- Страх перед неизвестным: перемены вызывают неопределённость и риск, что создаёт чувство тревоги.
- Защита эго: люди сопротивляются переменам, чтобы сохранить своё чувство значимости и превосходства.
- Социальное перемещение: перемены могут привести к потере социального статуса, влияния или доступа к ресурсам.
- Давление со стороны сверстников: люди могут чувствовать давление, чтобы соответствовать определённым нормам и ожиданиям.
- Организационная структура: перемены могут противоречить существующей организационной структуре и вызывать сопротивление.

## ***8. Какие Вам известны способы преодоления сопротивления переменам***

Способы преодоления сопротивления переменам включают:

- 1) Обучение и информирование персонала о предстоящих изменениях, чтобы предотвратить недопонимание и повысить уровень осведомлённости.
- 2) Участие и вовлечённость сотрудников в процесс изменений, что способствует их большей лояльности и готовности к сотрудничеству.
- 3) Помощь и поддержка со стороны администрации для адаптации сотрудников к новым условиям работы.
- 4) Стимулирование сотрудников через финансовые поощрения, изменение контрактов или предложение других возможностей для продолжения работы.

- 5) Кооптация и манипуляция, когда руководство использует лидеров мнений для контроля над процессом изменений и решения связанных с ним проблем.
- 6) Явное и неявное принуждение, когда скорость изменений важнее интересов персонала, и применяются такие меры, как увольнения, переводы или отказы в повышении.

### ***9. Как происходит развитие теории управления системой образования***

Развитие теории управления системой образования происходит через организацию трудовой деятельности и воздействие на систему с целью её упорядочения, сохранения специфики, совершенствования и развития. Оно связано с поиском новых идей, концепций и подходов к педагогическому управлению в современных социально-экономических и политических условиях.

Основоположниками теории научного управления считаются А. Файоль, Г. Форд, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Э. Мэйо и другие. В конце XX века усилилась роль общественных наук и человеческого фактора в управлении образовательными системами, что привело к трансформации моделей постановки проблем и их решения в образовании.

## **Эссе по теме: Современные дискуссии о понятиях «эффективность» и «результативность» в системе образования.**

В современном образовании концепции эффективности и результативности приобрели первостепенное значение. Эти понятия тесно взаимосвязаны, но между ними существуют тонкие различия, которые часто приводят к спорам и дискуссиям. Эффективность системы образования охватывает различные ее компоненты, поэтому каждая общественная наука вывела свои мнения и позиции о том, в каких случаях систему образования возможно считать эффективной, исходя из своих особенностей и направлений.

Для того, чтобы обозначить общий взгляд общественных наук на эффективность системы образования, были рассмотрено лишь несколько точек зрения различных общественных наук.

В отечественной социологии образования эффективность системы образования разбиралась с различных позиций:

В первой группе авторов в работах эффективность образования рассматривалась с точки зрения формирования социальной структуры и социальных перемещений, а также влияния на профессиональную деятельность.

Во второй группе авторы связывали эффективность образования с его социальными функциями и с социальной политикой в сфере образования.

Третья группа авторов изучала проблему эффективности образования в связи с его влиянием на жизненные планы и пути молодежи, осуществляла сравнительный анализ ориентации на образование в разных странах.

Четвертая группа эффективность образования соотносила с его ролью в профессиональном самоопределении молодежи, формированием и социальным обликом студенчества.

Пятая группа подходит к эффективности образования как к результату развития системы образования в рамках НТР.

В отличие от педагогики, которую интересует эффективность образования с точки зрения достижения целей системы, касающихся непосредственно

обучающихся и воспитуемых, социологию волнует эффективность образования в широком социально-экономическом диапазоне.

В нынешних условиях эффективность образования приобретает глобальный, международный масштаб и характеризуется новыми тенденциями, а именно, фундаментализацией, гуманизацией, гуманитаризацией, интернационализацией и переходом к непрерывной системе образования – наиболее выгодному объекту для инвестирования средств.

Понятие эффективности тесно связано с результативностью процесса. Результативность – свойство процесса, характеризующее его способность достигать целей функционирования. Иными словами, результативность – степень достижения целей функционирования. Понятие эффективности представляет собой отношение результативности к затратам всех видов ресурсов (временных, физических, материальных, финансовых).

Исходя из этого, можно сделать выводы о том, что понятия «эффективность» и «результативность» крепко связаны между собой и не являются одним и тем же, а также прямо пропорционально зависят друг от друга.