

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/gotovye-raboty/diplomnaya-rabota/167189>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Менеджмент социально-культурной сферы

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ 5

1.1. ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ КАК НАСТРАИВАЮЩАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 5

1.2. МЕТОДЫ И ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 11

1.3. СПЕЦИФИКА И ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ 21

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МБУ ДО «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ №54» 24

2.1. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МБУ ДО «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ №54» 24

2.2. АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ 30

2.3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МБУ ДО «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ №54» 38

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 46

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 48

ВВЕДЕНИЕ

Образование в современной России претерпевает значительные изменения. Знания сегодня очень важны в управлении организацией, поскольку обеспечивают эффективность управления. Управление знаниями является относительно новым разделом в науке управления, новым видом управленческой деятельности. Ввиду ценности данного направления в дальнейшем ценность управления знаниями будет возрастать, что потребует новых исследований в данной сфере. Этим и обусловлена актуальность исследования образования как фактора экономического роста.

Данное исследование актуально потому, что: 1) освещает малоисследованную на примере отечественных предприятий проблему; 2) позволяет решить ряд практических задач на основе полученных в исследовании выводов.

В процессе исследования нами были изучены работы различных авторов. Несмотря на обилие проведенных исследований, тема не была объектом изучения специальной литературы, т.е. не были обнаружены интегрирующие работы, которые бы объединяли всю информацию по этой теме и делали общий вывод.

Цель исследования – разработать и обосновать рекомендации по использованию цифровых технологий как инструмента развития деятельности учреждения дополнительного образования

Задачи исследования:

1. провести теоретическое и методическое исследование основ управленческой деятельности учреждений дополнительного образования;
2. определить понятие и структуру управления как настраивающей системы управленческой деятельности;
3. описать методы и принципы управленческой деятельности;
4. выявить специфику и особенности управленческой деятельности;
5. провести анализ деятельности МБУ ДО «Детская школа искусств №54»;
6. разработать рекомендации по развитию управленческой деятельности МБУ ДО «Детская школа искусств №54».

Объект – управленческая деятельность учреждений дополнительного образования.

Предмет цифровые технологии как инструмент развития управленческой деятельности учреждения дополнительного образования.

В исследовании использовались следующие методы: системный; структурный; функциональный; информационный; аксиоматический; выборочный; методы синтеза и анализа.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1.1. Понятие и структура управления как настраивающая система управленческой деятельности

В последние годы под влиянием многих факторов экономического, политического, международно-правового характера система управления существенно модернизируется и изменяется. Что еще десять лет назад считалось фантастикой, сегодня – реальность.

Управление организацией является своеобразным фундаментом, на основе которого принимаются все долгосрочные стратегические решения, направленные на устранение существующих проблем, удержание своих конкурентных преимуществ, а также завоевание большей доли рынка или сохранение существующей позиции.

На сегодняшний день по вопросам организации и развития системы управления имеется достаточно большое количество исследований. Систематические обзоры представлены в работах: К. Аргирис и Д. А. Шон (1974 г.), Р. М. Кантер (1990 г.), Д. Руссо (1995 г.), П. Флуд (2001 г.), Р. Бояцис (2008 г.), Э. Лоулер и Д. У. Будро (2009 г.), Д. Пфеффер (2010 г.), П. Каппелли (2010 г.), М. К. де Врис (2011 г.), Г. Минцберг (2013 г.), переведенных на русский язык, а также отечественных авторов: В. Магун и М. Руднева (2009 г.), А.А. Семенова (2010 г.), Э. В. Вергилес и И. Игошина (2009 г.) и др. Практически все авторы, пишущие об управлении, отмечают его мотивирующую роль, важность управления процессами развития личности, группы, общности. Также управление выступает в качестве управляемого элемента в структуре конкретного учреждения.

Управление в организации – это основной компонент, как на стадии планирования, так и на стадии принятия решения и оценки достигнутого результата. Понимание механизма управления требует понимания структуры управления как настраивающей системы управленческой деятельности.

Существует много различных определений структуры управления, но большинство авторов солидарны в том, что это одно из ключевых понятий менеджмента, тесно связанное с целями, функциями, процессом управления, работой менеджеров, распределением между ними полномочий.

В рамках этой структуры протекает весь управленческий процесс (движение потоков информации, ресурсов, идей и принятие управленческих решений), в котором участвуют менеджеры всех уровней, категорий и профессиональной специализации. И. А. Полещук в статье «Иерархическая структура управления организации: особенности, принципы, виды» рассматривает иерархическую структуру управления, которая в настоящее время является одной из наиболее популярных. Такая структура подразумевает, что всех работников организации можно причислить к одной из трех основных групп – руководителям, специалистам и исполнителям.

Управление организацией непрерывно. Под управлением организацией понимается постоянный процесс влияния на персонал с целью улучшения показателей деятельности организации. По мнению А. Файоля: «Управлять значит вести предприятие к его цели, извлекая максимальные возможности из всех имеющихся в его распоряжении ресурсов» [50, с. 26]. В составе организации выделяют управляющую и управляемые части (рис. 1).

Рисунок 1 Взаимодействие управляющей и управляемой части деловой организации [25, с. 112]

А - управляющая информация, Б - информация об исполнении.

В состав управляющей части входят менеджеры, информационное и финансовое обеспечение, руководство. В отечественной практике данная часть называется «административно-управленческий аппарат». Входное воздействие и конечный продукт административно-управленческого аппарата составляет информация.

На данном уровне принимаются управленческие решения по результатам предварительно проведенного анализа и прогнозирования. Управленческое решение необходимо для решения какой-либо проблемы, стоящей перед организацией.

Под управляемой частью понимаются производственные функциональные отделы, обеспечивающие производственный процесс.

Рассмотрим отечественный и зарубежный опыт построения структуры управления.

Изучение зарубежного опыта позволяет использовать практические наработки зарубежных специалистов.

Выбор организационной структуры значительно влияет на корпоративную культуру, корпоративную

стратегию, маркетинг, коммуникации, оперативность и эффективность деятельности предприятия [13, с. 115].

Приведем особенности соотношения различных моделей менеджмента на рисунке.

Рисунок 2 - Влияние разных моделей менеджмента

Согласно рисунку англо-американская модель менеджмента влияет на китайский и российский менеджмент. Обе модели относятся к схожим культурам менеджмента по Ф. Тромпенаарсу – Г. Хофстеде [12, с. 153].

Система контроля обычно включает экономические методы – лишение премии, штрафы.

Поэтому существуют трудности соблюдения технологии работы, соблюдения требований качества.

В производственных спорах представители организаций Китая всегда апеллируют к мнению генерального директора, ставя под сомнение мнение непосредственного руководителя или мнение руководителя – иностранца. Распоряжения непосредственного руководителя часто игнорируются.

Во всех китайских организациях, даже на совместных мероприятиях, иностранные сотрудники не приветствуются и воспринимаются как гости, а не как коллеги. Их мнение во внимание не принимается, внимание обращается только на требование высшего руководителя. В данном случае явная недоработка китайских руководителей, возможно умышленная [19, с. 10; 20, с. 366].

Рассмотрим особенности структур управления. В линейных структурах к руководству предъявляются завышенные требования ввиду его загруженности – он вынужден решать вопросы по всем направлениям деятельности организации. Данный тип организационной структуры недостаточно гибок и не может быстро меняться под изменяющиеся условия окружающей среды.

На основе линейной и функциональной структур была разработана смешанная линейно-функциональная структура, которая является гибридом линейной и функциональной структур.

Руководство в такой структуре может создавать компетентные группы по направлениям, что позволяет повышать эффективность принимаемых управленческих решений. Однако данная структура способствует развитию бюрократизма.

Линейно-функциональная организационная структура иерархична. Линейно-функциональная структура чаще проектируется в организациях, численность персонала которых менее пятидесяти. Руководителю, выбирая стиль управления необходимо учитывать особенности трудового коллектива.

Необходимо анализировать ожидания членов коллектива. Следует учитывать ценности коллектива – индивидуалистские или коллективистские. Например, в лаборатории демократизм не сработает по причине индивидуалистской ориентации членов коллектива. Оптимальным вариантом в таком случае будет директивный стиль.

Этот же стиль не сработает в группах, где работники нацелены на общее дело и стараются достичь коллективных целей. Если использовать директивные методы, то члены коллектива почувствуют излишнее давление на себя. Если ситуация в организации не критическая, то руководителю лучше преобразовывать управленческое решение в коллективное.

Ему необходимо вовлекать сотрудников если не в процесс принятия решения, то хотя бы учитывать их предложения, находить альтернативы. Необходимо оповещать сотрудников о предполагаемом варианте управленческого решения, держать их в курсе дела. Когда сотрудники знают, что ждет их в ближайшем будущем, и что они принимают в этом участие, они испытывают меньший стресс, не отвлекаются от текущих дел.

Руководитель может позволить самостоятельность подчиненных в том случае, если сотрудники ответственные и интересуются работой, ориентированы на достижение коллективных целей и имеют достаточный уровень опыта и квалификации. Если же сотрудник не проявляет интерес к работе, то в этом случае наиболее действенным будет сочетание директивных методов и социально-психологических.

Информационно-инновационным центром «Ideas and Money» в 2000 году был создан проект под названием «Инновации бизнесу», целью которого стало оказание помощи организациям и производственным предприятиям в решении их технологических и иных проблем, что особенно актуально в условиях сегодняшней нестабильной экономической ситуации. Проект «Инновации бизнесу» разработан и поддерживается Челябинским центром научно-технической информации.

Частью этого проекта, применяемой в сфере управленческой деятельности для характеристики управления менеджеров, стал проект «Расчет относительной эффективности стиля руководства» [20, с. 370].

Преимуществом данного проекта перед известными аналогами стало использование количественных и

качественных показателей при оценке деятельности, обеспечение получения стабильных результатов. Применение данной технологии позволяет повысить производительность труда в 2 раза» [20, с. 370]. Дивизионная организационная структура – это фирма в фирме. Структура отличается скоординированной децентрализацией.

Производства предприятия ориентированы на производство определенного продукта, но при этом не зависят друг от друга и подчиняются единому центру [35, с. 256]. Достоинства – скоординированность управления. Структура подходит для крупных предприятий и ТНК.

Таким образом, существуют следующие виды организационных структур:

линейная;

функциональная;

линейно-функциональная;

дивизионная;

матричная.

Данные структуры имеют свои достоинства и недостатки. При выборе организационной структуры для своей организации, необходимо учитывать сферу его деятельности, численность сотрудников, организационно-правовую форму-форму собственности и т.д.

1.2. Методы и принципы управленческой деятельности

Существуют различные пути совершенствования управления организацией. Среди них: внедрение концепции управления по целям, распределение управленческих функций, расширение клиентской базы, повышение лояльности клиентов, внедрение CRM, совершенствование системы мотивации, документооборота и т.п.

Мотивацией называют причины, побуждающие действовать или вести себя определенным образом. Она дает основание для действий, желаний и потребностей людей [63, с. 450].

Дж. Лопис обращает внимание на растущую актуальность проблемы баланса между работой и личной жизнью для современных сотрудников и подчеркивает ее негативное влияние на уровень мотивации сотрудников. В частности, он обосновывает, что до тех пор, пока сотрудники не достигнут адекватного уровня баланса между работой и личной жизнью на личном уровне, управленческие инвестиции на уровне мотивации сотрудников могут быть потрачены впустую.

Эта точка зрения основана на теоретической структуре иерархии потребностей, предложенной А. Маслоу, согласно которой существует определенная иерархия индивидуальных потребностей, и более базовые потребности человека должны быть удовлетворены для того, чтобы потребности следующего уровня служили мотиваторами.

Наиболее известными теориями мотивации являются [83, с. 70]:

Рисунок 3 - Наиболее известные теории мотивации

Основа теории потребностей Д. МакКлелланда потребности высших уровней, таких как власть и успех.

Теория Ф. Герцберга во главу угла ставит факторы мотивации и гигиенические факторы. С помощью гигиенических факторов становится возможным исключить неудовлетворенность сотрудников.

Результаты не являются постоянными, но это то, что вы должны делать на регулярной основе. Каждый сотрудник может время от времени использовать порцию мотивации, независимо от того, насколько он дисциплинирован.

Легко сказать, когда люди правильно мотивированы, потому что они:

□ ищут лучшие способы выполнения работы;

□ заботятся о клиентах;

□ гордятся своей работой;

□ более продуктивны.

Лидеры мотивируют людей следовать партисипативному дизайну работы, в котором они несут ответственность, и объединяют их, что делает их ответственными за свою работу.

В. Вуори и Дж. Окконен заявили, что мотивация помогает делиться знаниями через внутриорганизационную платформу социальных сетей, которая может помочь организации достичь своих целей и задач [79, с. 130].

Ден Антвербург обнаружил влияние высокоэффективных систем работы, также называемых практиками человеческих ресурсов, на перцептивные показатели эффективности фирмы [34, с. 410].

А. Андучон признает, что сотрудники обладают как разумом, так и духом и стремятся найти смысл и цель в своей работе, а также стремление быть частью сообщества, что делает их работу стоящей и мотивирует их делать ее на высоком уровне с целью личного и социального развития [21, с. 30].

Мотивированная рабочая сила означает высокоэффективный персонал, который поможет достичь целей. И это должно быть главной целью в организационном плане. Несколько пунктов упоминаются с соответствующим значением мотивации сотрудников:

1. Выполнение задачи в отведенное время для повышения производительности - когда работники постоянно мотивированы извне или изнутри, они склонны проявлять страсть в своей работе и работать лучше.

Компании, которые предоставляют стимул для занятия сложных рабочих мест, в свою очередь, мотивируют их упорно трудиться и достигать поставленной цели или решать поставленные задачи. Таким образом, когда они сталкиваются с целями производительности, они прилагают все усилия, чтобы достичь поставленных задач и выполнить их в течение отведенного времени, без каких-либо внешних мотивационных инструментов, таких как бонусы и награды.

Это, в свою очередь, выгодно для компании за счет увеличения производства и производительности.

2. Повышение морального духа сотрудников - мотивация сотрудников на постоянной основе может побудить их усердно работать и выполнять поставленные задачи, тем самым повышая уровень морального духа среди них.

Команда с высоким моральным духом сотрудников находится в лучшем положении, посещая офис каждый день и сталкиваясь с проблемами работы. Чем счастливее рабочие, тем продуктивнее они становятся. Кроме того, организация испытывает меньше конфликтов и меньше случаев невыхода на работу.

3. Чем более мотивированы сотрудники, тем более лояльны они к своей работе и организации в целом. Для организации оказывается дорогостоящим нанимать новых сотрудников, вкладывая время и деньги в их набор.

С другой стороны, лояльные работники приводят к экономии средств на найме, обучении и потере производительности, что в значительной степени снижает текучесть кадров.

Кроме того, организация с группой мотивированных и лояльных работников, скорее всего, получит хорошую репутацию

1. Конституция Российской Федерации - М: Литера, 2021. - 64 с.

2. Закон РФ «Об образовании» от 10 июля 1992 года № 3266-1 (в ред. Федеральных законов от 01.04.2012 №25-ФЗ)

3. Федеральный Закон «Об утверждении Федеральной программы развития образования» (принят ГД ФС РФ 15.03.2000)(с изменениями от 26 июня 2007 г.)

4. Федеральный закон Российской Федерации «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27 июля 2006 г. N 149-ФЗ (с изменениями от 27 июля 2010 г., 6 апреля, 21 июля 2011 г.)

5. Абрамова, Н.В. Цифровые технологии как средство повышения качества дополнительного профессионального образования во время пандемии и после / Н.В. Абрамова Текст: непосредственный // Техник транспорта: образование и практика. 2020. Т. 1. № 4. С. 298-305.

6. Авдошина, О.М. Внедрение и применение цифровых технологий в системе дополнительного образования (на примере работы в исполнительских классах ДМШ) / О.М. Авдошина Текст: непосредственный // Наука и образование сегодня. 2020. № 6-1 (53). С. 69-71.

7. Актуальность использования цифровых технологий в сфере дополнительного образования / Поначугин А.В., Пичужкина Д.Ю., Смекалова Е.С. Текст: непосредственный // Научное отражение. 2020. № 4 (22). С. 11-15.

8. Актуальность создания web-сайта для детского сада «Колокольчик» / Володченко В.С., Ланцова Д.С., Миронова Т.А., Сапунова Е.В., Бышок К.А. Текст: непосредственный // Достижения науки и образования. 2019. № 12 (53). С. 23-24.

9. Алексеева, Л.А. Создание сайта историко-этнографического музея кузнечного дела «ЧАП УУСТАРА»: к постановке проблемы / Л.А. Алексеева Текст: непосредственный // Вестник северо-восточного федерального университета им. М.К. Аммосова. Серия: История. Политология. Право. 2018. № 3 (11). С. 47-52.

10. Андреева, Н.В., Емелина, А.А. Правовые проблемы в области обеспечения информационной безопасности / Н.В. Андреева, А.А. Емелина Текст: непосредственный // Вестник научных конференций. 2019. № 11-4 (51).

С. 17-18.

11. Бабиченко, Н.П. Обеспечение информационной безопасности на предприятии / Н.П. Бабиченко Текст: непосредственный // Академическая публицистика. 2019. № 12. С. 13-17.
12. Башаева, С.А. Преимущества инклюзивного образования / С.А. Башаева Текст: непосредственный // В сборнике: проблемы и перспективы развития науки и образования в XXI веке. Материалы Международной (заочной) научно-практической конференции. под общей редакцией А.И. Вострецова. 2019. С. 204-207.
13. Беспалько, В.П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения / В.П. Беспалько. – М.: Народное образование, 2019. – 336 с. Текст: непосредственный.
14. Богомолова, Е.А. Генезис детской тревожности / Е.А. Богомолова Текст: непосредственный // В сборнике: единство и идентичность науки: проблемы и пути решения. сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. 2018. С. 32-34.
15. Васильев, Ю. В. Педагогическое управление в школе: Методология, теория, практика / Ю. В. Васильев. – М: Педагогика, 2018. – 139 с. Текст: непосредственный.
16. Вершинина, Н.А. Обеспечение профессионального роста педагогов дошкольных образовательных организаций в условиях цифровой образовательной среды / Н.А. Вершинина Текст: непосредственный // В сборнике: Цифровая трансформация современного образования. сборник материалов Всероссийской научно-методической конференции с международным участием. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №12» города Чебоксары Чувашской Республики. Чебоксары, 2020. С. 23-29.
17. Включение сельских учащихся в образовательную среду учреждения дополнительного образования посредством цифровых технологий / Буева И.И., Хакимова А.И., Побединская Н.В. Текст: непосредственный // В сборнике: Мотивирующая цифровая среда как тренд современного образования. Сборник статей Международной научно-практической конференции. Ответственный за выпуск Ю.В. Воронина. 2019. С. 52-62.
18. Власова, А.С. К вопросу информационных технологий. Программное обеспечение SAP / А.С. Власова Текст: непосредственный // В сборнике: Опыт, актуальные проблемы и перспективы развития нефтегазового комплекса. материалы IX Международной научно-практической конференции обучающихся, аспирантов и ученых. Ответственный редактор: Ю. Б. Чебыкина. 2019. С. 23-26.
19. Внеурочная и дополнительная образовательная деятельность в системе обеспечения информационной безопасности обучающихся / Майорова Е.Н., Шельмина И.Ю., Старовойтова О.Р. Текст: непосредственный // ВНЕшкольник. 2019. № 5 (191). С. 16-23.
20. Возможности решения проблем социальной адаптации детей-сирот при помощи информационных ресурсов / Патрин М.А., Новохацкая Т.А., Григорьев И.С., Ревазян Г.А. – Текст: непосредственный // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Информатизация образования. 2019. Т. 16. № 2. С. 185-193.

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/gotovye-raboty/diplomnaya-rabota/167189>