

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->

%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Менеджмент

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ	7
1.1 Управленческая деятельность: понятие, функции, принципы организации.....	7
1.2 Способы и методы оценки эффективности управленческой деятельности.....	12
1.3 Особенности системы управления в учреждениях сферы образования Российской Федерации.....	17
Выводы по главе.....	22
2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина».....	24
2.1 Общая характеристика ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина».....	24
2.2 Анализ деятельности и организационной структуры управления ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина».....	33
2.3 Анализ кадрового состава ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина».....	28
2.4 Анализ и оценка организации управленческой деятельности в ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина».....	34
Выводы по главе.....	42
3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ НА ПРИМЕРЕ ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина».....	55
3.1 Проблемы эффективности управления в образовательных организациях.....	56
3.2 Мероприятия по повышению эффективности управленческой деятельности в ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина».....	56
3.3 Социально-экономическая эффективность предлагаемых	59

мероприятий.....	64
Выводы по главе.....	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	67
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	34
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	69
	73

ВВЕДЕНИЕ

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.

В России эффективное управление, основанное на научных принципах, становится сегодня главным средством осуществления экономических реформ. Управленческая деятельность в современных компаниях предъявляет высокие требования, прежде всего, к профессионализму руководителя, требует широкого использования арсенала управленческих методов. Сегодняшние управленцы должны постоянно совершенствовать стиль и методы работы, уметь быстро и адекватно реагировать на изменение конъюнктуры рынка. Именно постоянное стремление к нововведениям и делает управленческую деятельность важным средством сохранения позиций на рынке.

Повышение эффективности управления является необходимой составляющей успешной деятельности предприятия или организации в любой области деятельности. Это, безусловно, относится и к тем сферам, которые носят

объединенное название «социальных», к числу которых относится и сфера образования.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Управленческая деятельность: 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 управленческой деятельности, посредством которой возможно оперативно и достаточно эффективно решать текущие, перспективные и стратегические задачи.

В настоящее время в научной литературе не существует единого определения понятия «управленческая деятельность». Анализируя терминологические

значения данного понятия, важно отметить, что «управленческая деятельность» понятие многоаспектное, в основе которого лежат термины «управление» и «деятельность».

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

36 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 «управленческая деятельность» как вид профессиональной деятельности необходимо рассматривать через интеграцию понятий «управление» и «деятельность». Управленческая деятельность – это деятельность по управлению материальными, трудовыми, производственными ресурсами предприятия, строящаяся по иерархическому принципу [28, с.64]. Основной особенностью управленческой деятельности 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.

1.2. Способы и методы оценки эффективности управленческой деятельности
Сегодняшняя рыночная ситуация, в которой функционируют многие предприятия достаточно напряженная. Глобализация экономических

37

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.

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

38

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 .

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.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В ГБПОУ МО «ПОДОЛЬСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ А.В. НИКУЛИНА»

39

2.1. Общая характеристика ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина»

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Московской области «Подольский колледж имени А.В. Никулина» (ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина») было образовано согласно постановлению Правительства Московской области от 22.05.2015 г. №281/15 «О реорганизации и переименовании государственных образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций Московской области» путем реорганизации в форме слияния

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Подольский промышленноэкономический техникум имени А.В. Никулина», Государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Московской области «Подольский колледж». Таким образом, ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина» выступает в качестве правопреемника ГБПОУ «Подольский промышленноэкономический техникум имени А.В. Никулина» и ГБПОУ среднего профессионального образования Московской области «Подольский колледж» [33].

ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина» является бюджетным учреждением, некоммерческой организацией, не имеет в качестве своей основной деятельности извлечение прибыли и не распределяет полученную прибыль между участниками. Учредителем предприятия выступает Министерство образования Московской области. Собственником имущества учреждения выступает Министерство имущественных отношений Московской области. Учреждение является юридическим лицом, имеет обособленное имущество, самостоятельный баланс, имеет печать и штампы со своим наименованием, эмблему. Учреждение обладает автономией, под которой понимается

40
самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов в соответствии с законодательством РФ и Уставом.

Подольский колледж 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 Министерства образования Московской области.

2.2. Анализ деятельности и организационной структуры управления ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина»

ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина» имеет достаточно широкую известность и положительный имидж среди образовательных учреждений Городского округа Подольск и Московской области, имеет профессиональные кадровые ресурсы и предоставляет образовательные услуги, соответствующие государственным образовательным стандартам в области товароведения, строительства, архитектуры и пищевой промышленности. Колледж имеет четыре структурных подразделения. Подольский колледж старается развивать образовательные программы и внедряет рабочие дисциплины, согласно которым обучающиеся могут развивать свои творческие способности, так, например, добавлена программа учебной дисциплины «Индивидуальный проект» по профессии поваркондитер. Следует отметить, что, несмотря на то, что Учреждение является бюджетным, ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина» оказывает платные образовательные услуги по представленным профессиям

41
и специальностям. Финансовое обеспечение Учреждения осуществляется за счет регионального бюджета, а также за счет платных образовательных услуг, осуществляемых колледжем, доходы колледжа складываются из бюджетных поступлений и

доходов вне бюджета, которые получены от оказания платных образовательных услуг, подготовительных курсов и дополнительного образования.

Общее руководство ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина» осуществляется согласно Уставу. Непосредственное управление ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина» осуществляется директором, которому подчиняются все структурные подразделения. Организационная структура ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина» построена по линейно-функциональному типу (рисунок 3). Согласно приказу, директор назначает руководителей структурных подразделений, которые являются его заместителями по определенным функциональным обязанностям и осуществляют руководство структурными подразделениями.

В свою очередь, необходимо отметить, что у линейно-функциональной структуры организации имеются следующие недостатки:

1. Проблемы межфункциональных коммуникаций.
2. Чрезмерная централизация.
3. Большая трата времени на принятие решений.
4. Ограничены масштабы инновационной деятельности.

2.3. Анализ кадрового состава ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина»

На сегодняшний день коллектив ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина» состоит из 220 человек. Рассмотрим состав персонала организации в таблице 3.

Согласно данным таблицы, штат сотрудников ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина» в 2016 году состоял из 197 человек, из них 90 педагогов, 37 человек занимали руководящие должности, 50 специалистов и 20 рабочих. Общее количество сотрудников увеличилось за три последних года на 23 человека или на 11,7%, в том числе количество сотрудников, входящих в педагогический состав, в 2018 году увеличилось на 21 человека или на 23,3%, специалистов - на 2 человека, что составило 4% к уровню 2016 г.

Рассмотрим состав персонала ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина» по гендерному признаку (таблица 4).

Согласно таблице, в кадровом составе колледжа женщины занимают почти 70% численного состава, что связано со спецификой профессиональной деятельности.

В 2016 году в колледже работало 67 мужчин: из них 33 человека занимают руководящую должность, 27 человек входят в педагогический состав, 2 человека выполняют обязанности специалистов и 5 человек – рабочие.

Остальное количество сотрудников – сотрудники женского пола, из них 4 человека входят в руководящий состав предприятия, 63 человека являются педагогами, 48 человек – специалистами и 5 человек - рабочие.

В 2017 году состав персонала по гендерному признаку не изменился. В 2018 году количество мужчин увеличивается на 5 человек, прирост наблюдается среди педагогического состава, количество женщин-специалистов возросло на 4 человека, к женщинам-педагогам прибавилось 16 человек.

2.4. Анализ и оценка организации управленческой деятельности в ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина»

Согласно теоретическим исследованиям, проведенным в параграфе 1.1. настоящей работы, основной задачей организации в управленческой

43

деятельности является поддержание систем управления в оптимальном рабочем режиме, при котором достигается эффективность взаимодействия

между функциональными подразделениями системы управления. Согласно данным таблицы, в ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина» управленческая деятельность структурируется, исходя из долговременной стратегии развития колледжа, которая ежегодно пересматривается и конкретизируется в многообразных задачах.

Управленческая деятельность колледжа выстроена таким образом, что учитывает реализацию общих функций управления - планирования, организации, контроля, мотивации, которые реализуются посредством управленческих решений, принимаемых директором колледжа, его заместителями и органами самоуправления.

Наиболее важным аспектом управленческой деятельности выступает управление персоналом. Основной задачей организации в управлении персоналом является привлечение высококвалифицированных специалистов и эффективная расстановка кадров, способствующая достижению главных целей организации.

Согласно данным таблицы можно сделать вывод, что в ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина» 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.

ГЛАВА 3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ НА ПРИМЕРЕ ГБПОУ МО «ПОДОЛЬСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ А.В. НИКУЛИНА»

3.1. Проблемы эффективности управления в образовательных организациях

44

Функционирование и развитие экономики в России, повышение ее глобальной конкурентоспособности определяются не только инвестиционными возможностями, законодательными инициативами, инновационным потенциалом или внешними сдерживающими факторами, а прежде всего наличием квалифицированной рабочей силы, качественными изменениями в структуре человеческого капитала, в приращении которого ключевая роль принадлежит сфере образования.

На сегодняшний момент интерес к деятельности образовательных учреждений неуклонно растет, а требования к их работе со стороны государства и целевой аудитории значительно увеличиваются. Данный аспект связан в первую очередь с тем, что качество и уровень образования непосредственно определяют социальный статус и благополучие личности.

В последнее время все большее недовольство вызывает отечественная система образования: от дошкольных образовательных учреждений до высших учебных заведений. Несмотря на общность системы и равные законодательные условия, на рынке образования среди учреждений присутствует конкуренция. Данный аспект связан с тем, что в каждом образовательном учреждении, несмотря на общность стандартов и регламентов, существует своя система управленческой деятельности, согласно которой строится имидж учреждения, создаются его конкурентные преимущества.

Основной составляющей успешной управленческой деятельности образовательного учреждения является грамотное управление человеческими ресурсами, в зависимости от того насколько развита система управления персоналом, а также решены основные задачи по привлечению новых сотрудников, сохранению ценных кадров, мотивации персонала зависит успешность деятельности образовательного учреждения.

Основные вопросы управления и самоуправления, которые распространены в

образовательных организациях, в данном законе не регламентируются. В связи с этим каждое образовательное учреждение регламентирует

45

управленческую деятельность в Уставе организации, прописывая полномочия и функциональные взаимодействия между управленческими звеньями и структурными подразделениями.

Еще одной значимой проблемой, существующей в управленческой деятельности образовательных организаций, является чрезмерная централизация, при которой принятие управленческих решений носит затяжной характер и зачастую при его утверждении теряет свою эффективность. Например, в крупном вузе с функциональной системой управления необходимо оценить общее количество оперативного управления. Ректор на совещании ставит цель, и в этом случае уже рассматривается полностью весь цикл оперативных проблем. Каждый руководитель отдела, подразделения, факультета и т.д., участвующий в совещании, должен показать свои способности в решении данного вопроса, не обращаясь за помощью к ректору вуза. Посредством данных совещаний оценивается способность каждого руководителя подразделения действовать самостоятельно, рассматривается его умение отстаивать свою точку зрения перед высшим руководством.

3.2. Мероприятия по повышению эффективности управленческой деятельности в ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина»

Результаты проведенного анализа управленческой деятельности ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина» показали недостаточно прогрессивную ее систему, которая проявляется в недостаточно проработанной кадровой и имиджевой политике, системе мотивации персонала. При изучении степени удовлетворенности персонала было выявлено, что сотрудники не вполне удовлетворены заработной платой и техническим оснащением своего рабочего места, а также возможностью самореализации и отношением в коллективе, в свою очередь при опросе директора колледжа оценки удовлетворенностью работой имели более высокие показатели.

46

Следует отметить, что в колледже слабо проработана система подбора персонала, неразвит процесс адаптации новых сотрудников, недостаточное внимание уделяется системе мотивации и обучению персонала, отсутствуют мероприятия, применяемые для создания комфортного психологического климата в коллективе, наблюдается повышение коэффициента текучести кадров.

На основании результатов проведенного анализа разработан комплекс мероприятий по совершенствованию управленческой деятельности:

1. Совершенствование системы найма персонала.

С целью повышения эффективности подбора кадров ежеквартально, в соответствии с целями и задачами учреждения, необходимо проводить количественную и качественную оценку потребности в персонале согласно действующей организационной структуры (например, при проектировании нового факультета проводить оценку имеющегося кадрового состава и на основании полученных результатов определять необходимость найма новых сотрудников).

В качестве оптимизации затрат на подбор персонала отказаться от услуг кадровых агентств и делегировать функции по подбору персонала на руководителей кадровой службы и непосредственных руководителей структурных подразделений, в которые набирается персонал. Введение данной системы позволит более эффективно подходить к отбору новых сотрудников и снизить текучесть кадров в учреждении.

2. Совершенствование системы мотивации персонала.

В целях повышения мотивации сотрудников необходимо:

1) Разработать процесс командного взаимодействия. В процессе реализации проектов и решении поставленных задач интересы многих сотрудников соприкасаются, поэтому необходимо четко и грамотно формировать задачи для каждого, разработать четкую модель командного взаимодействия, обозначить межфункциональные связи (например, при разработке проектной деятельности по кондитерским технологиям на 47

английском языке обозначить процесс командного взаимодействия между преподавателем английского языка и преподавателем по кулинарии с четким утвержденным планом работ для каждого сотрудника).

При разработке системы материального стимулирования следует распределить всех сотрудников колледжа согласно стажу работы, ученой степени, компетентности для того, чтобы оценить результативность труда как отдельного сотрудника, так и штата в целом. Данный метод позволит выявить слабые звенья и четко определить размер материального вознаграждения.

3.3. Социально-экономическая эффективность предлагаемых мероприятий

Проведем оценку социально-экономической эффективности предложенных мероприятий.

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 колледжу в среднем 13 700 рублей, что свидетельствует об оптимизации кадровых издержек на новый персонал. А внедрение предложенной программы лояльности позволит сократить процент текучести кадров на предприятии.

Совершенствование системы обучения ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина» посредством заключения договоров с МГУ и МПСУ позволит сократить расходы на повышение квалификации персонала путем взаимовыгодного сотрудничества.

Введение психолога в штат сотрудников ГБПОУ МО «Подольский колледж имени А.В. Никулина» будет иметь социальный эффект, который выражается в уменьшении вероятности возникновения конфликтных ситуаций в коллективе и поддержании комфортного психологического климата. К тому 48

же внедрение психолога будет способствовать сокращению 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.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<http://www.consultant.ru>
2. Федеральный закон № 125-ФЗ от 22.08.1996 «О высшем и послевузовском профессиональном образовании». [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<http://www.consultant.ru>
3. Алиев И.М. Экономика труда: учебник для бакалавров / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – М.: Юрайт, 2013. – 671с.
49
4. Борытко Н.М., Иванова О.Л. 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. – Волгоград: Учитель, 2015. -161 с.
5. Басовский, Л. Е. Менеджмент: учебное пособие / Л. Е. Басовский. – Москва : ИНФРА-М, 2014. – 256 с.
6. Булатова З.А., Самситдинов И.З. Менеджмент в сфере образования, Учебно-методическое пособие. – УФА, 2016. – 315 с.
7. Бутакова, М.М. Менеджмент в организациях профессионального образования. Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М.М. Бутакова. – М.: КНОРУС, 2016. - 165 с.
8. Веснин В.Р. Основы менеджмента: Учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2017. – 320 с.
9. Всеобщая история менеджмента: учебное пособие / [И. И. Мазур и др.]. – Москва: Елима, 2017. – 776 с.
10. Ганаева Е.А. Разработка маркетинговой стратегии образовательной организации: учеб. пособие / Е.А. Ганаева. – М.: ФЛИНТА, 2015. – 114с.
11. Гончаров М.А. Основы менеджмента в образовании: учеб. пособие / М.А. Гончаров. - 3-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2016. – 476с.
12. Гончаров В. И. Менеджмент: учебное пособие / В. И. Гончаров. – Минск : Современная школа, 2016. – 635 с.
13. Грибов Г.В. Основы управленческой деятельности. – М.: Литера, 2018. – 335 с.
14. Грушенко В. И. Стратегии управления компаниями. От теории к практической разработке и реализации: Учебное пособие / В.И. Грушенко. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014, ЭБС Знаниум
15. Дорофеева Л.И. Основы теории управления. – Саратов, 2015. – 435 с.
16. Друкер Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / Друкер, Питер. – М.: ФАИР-Пресс, 2015. - 288 с.
50
17. Кичаев А. Технологии достижения целей / А. Кичаев. – М.: ГроссМедиа, 2018. - 144 с.
18. Жуковский, И. В. Менеджмент в методической службе образования / И.В. Жуковский. – М.: Издательство Российского Университета дружбы народов, 2018. - 116 с.
19. Казначевская, Г. Б. Менеджмент: учебник / Г. Б. Казначевская. – Ростов- н- Дону: Феникс, 2016. – 452 с.
20. Кочкаров А.А. Методы принятия управленческих решений. – М.: КНОРУС, 2016. – 237 с.
21. Корзникова Г.Г. Менеджмент в образовании: учебник / Г.Г. Корзникова. – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 352с.

22. Корчинская Т.И. Особенности управления современным учреждением образования: методы управления и виды управленческих функций [Электронный ресурс] / Т.И. Корчинская // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. VI междунар. науч.-практ. конф. №6. – Новосибирск: СибАК, 2011. – Режим доступа: <https://sibac.info/conf/econom/vi/35070> (дата обращения: 29.04.2019).
23. Масалова, Ю.А. Процесс формирования качества человеческих ресурсов на уровне вуза / Ю.А. Масалова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2016. – № 6. – С. 124-127.
24. Менеджмент в организациях профессионального образования / Коллектив авторов. – М.: КноРус, 2016. – 338 с.
25. Папирян Г.А. Социология управления. – М.: Либроком, 2013. – 160 с.
26. Параков К.И. Управление персоналом. – М: Дело, 2017. – 237с.
27. Полянин К.А. Карьера и ее аспекты: Учебник. – М: Дело, 2015. – 328с.
28. Полин А.Б. Формирование корпоративной культуры // Управление персоналом, 2014. – № 4. Источник: Консультант Плюс. Финансовые консультации.
29. Рыбак Я. О. Кадровая политика: Учебник. – М.: Дашков и К, 2014. – 109 с.
- 51
30. Суркова И.П. Особенности управления профессиональными образовательными учреждениями в современных условиях [Электронный ресурс] / И.П. Суркова // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2012. – №1(36). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-upravleniya-professionalnyimi-obrazovatelnyimi-uchrezhdeniyami-v-sovremennyh-usloviyah> (дата обращения: 29.04.2019).
31. Устинов В.А. Управление развитием организации. – М.: ПРОФИ, 2012. – 512 с.
32. Щербаков Ю.И. Управленческая деятельность в современных образовательных организациях [Электронный ресурс] / Ю.И. Щербаков, И.В. Коротков // Вестник ШГПУ. – 2015. – №4(28). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlencheskaya-deyatelnost-v-sovremennyh-obrazovatelnyh-organizatsiyah> (дата обращения: 29.04.2019).
33. <https://podolsk-college.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://studservis.ru/gotovye->

<https://studservis.ru/gotovye-%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B>