

Кафедра управления

**ИЛЛЮСТРАЦИОННЫЙ МАТЕРИАЛ
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ НА ТЕМУ:**

**Выполнил
Студент группы**

**Научный руководитель
к.г.н. доцент каф. управления**

Нови И.Н.

Таганрог, 2020

Целью исследования выпускной квалификационной работы является изучение системы управления персоналом образовательного учреждения, разработка рекомендаций по ее совершенствованию.

Для достижения поставленной цели исследования необходимо решить следующие **задачи:**

- раскрыть понятие и сущность процесса управления персоналом;
- изучить строение системы управления персоналом на предприятии;
- рассмотреть особенности и проблемы управления персоналом в образовательных организациях Российской Федерации;
- ознакомиться с организационно–правовой, социальной и экономической характеристикой Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодесантская средняя общеобразовательная школа;
- провести анализ функционирования системы управления персоналом организации;
- исследовать удовлетворенность педагогического состава профессиональной деятельностью;
- разработать рекомендации и мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом в МОБУ Краснодесантской СОШ.

Объект исследования – Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Краснодесантская средняя общеобразовательная школа.

Предмет исследования – организация управления персоналом в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Краснодесантская средняя общеобразовательная школа.

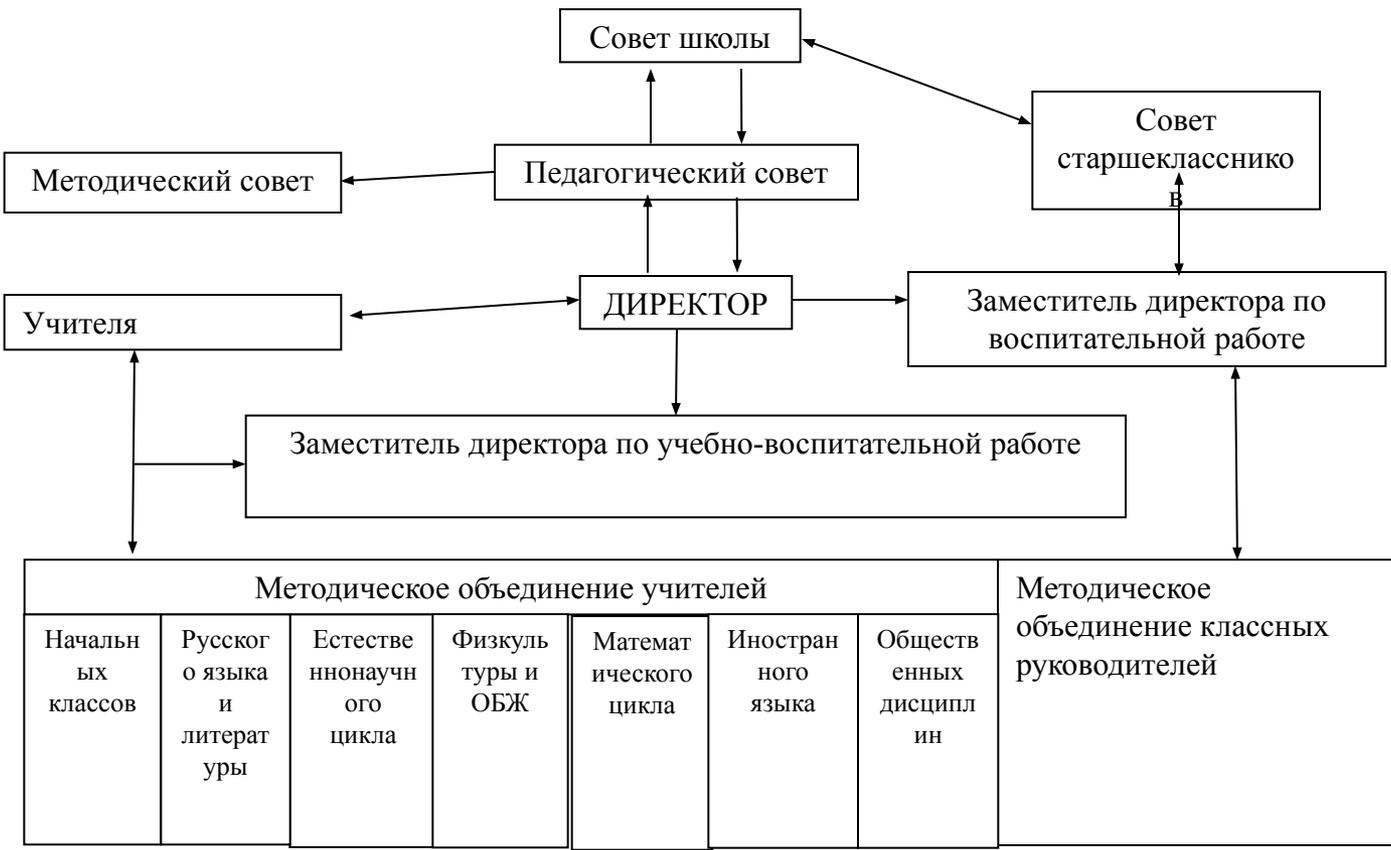


Рис. 1. Структура управления МБОУ Краснодесантской СОШ

Субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг МБОУ Краснодесантской СОШ

Наименование	2016 г.		2017 г.		2018 г.	
	руб.	%	руб.	%	руб.	%
Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда	19181307,15	92,65	19439969,04	79,43	20424890,53	81,84
Оплата работ, услуг, из них	1911212,75	9,23	2197478,94	8,98	2119940,72	8,49
услуги связи	22000	0,11	57880	0,24	49080	0,20
коммунальные услуги	1572479,66	7,60	1552643,19	6,34	1308477,14	5,24
работы, услуги по содержанию имущества	153236,84	0,74	218868,96	0,89	185739	0,74
прочие работы, услуги	163496,25	0,79	368086,79	1,50	576644,58	2,31
Прочие расходы (налоги)	201557,39	0,97	215210	0,88	101631,56	0,41
Поступление нефинансовых активов, из них	1320671,39	6,38	2622222,46	10,71	2309473,13	9,25
увеличение стоимости основных средств всего	443107,44	2,14	1301127,57	5,32	712625,98	2,86
увеличение стоимости материальных запасов	877563,95	4,24	1321094,89	5,40	1596847,15	6,40
Итого	20703535,93	100	24474880,4	100	24955935,94	100

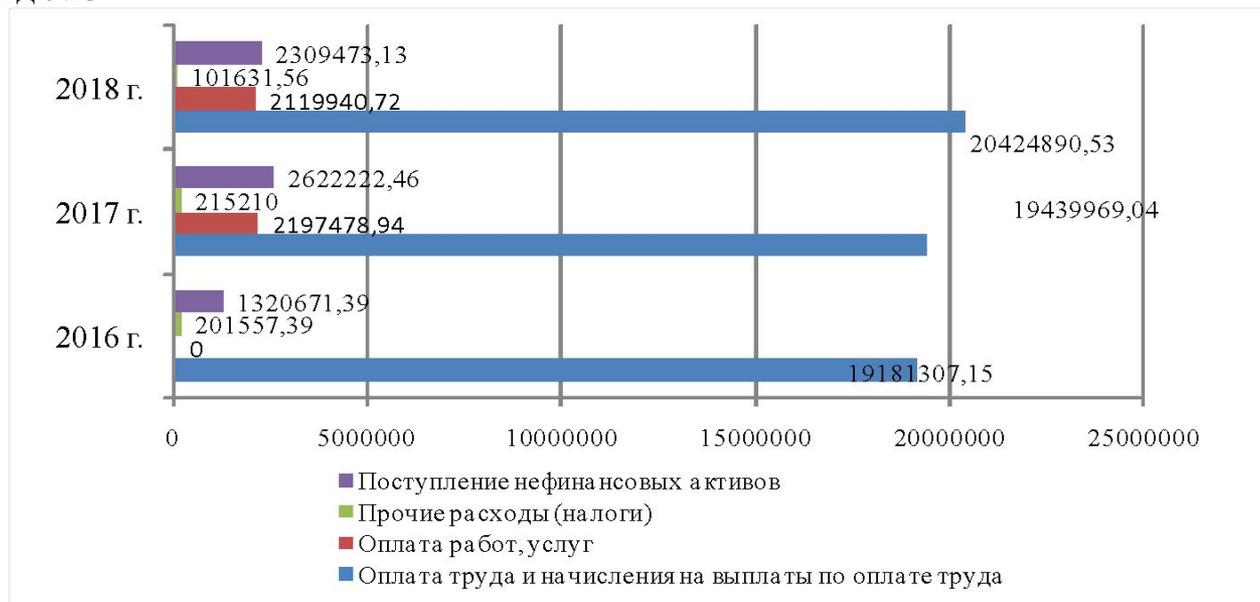


Рис. 2. Динамика субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг МБОУ Краснодесантской СОШ по статьям расходов

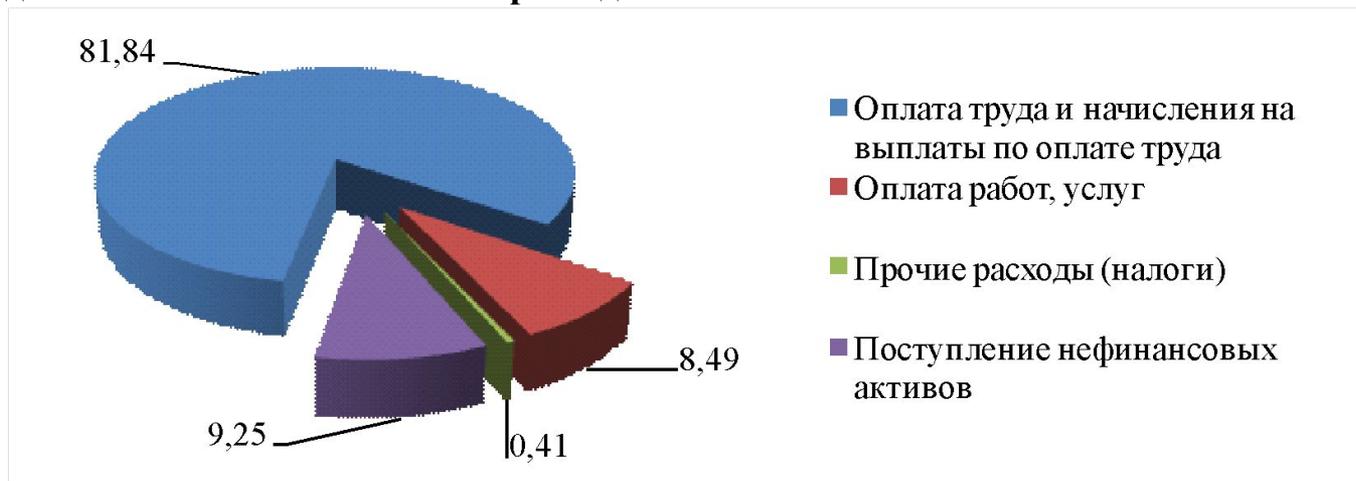


Рис. 3. Структура расходов МБОУ Краснодесантской СОШ в 2018 г.

Таблица 2

SWOT-анализ деятельности МБОУ Краснодесантской СОШ

Сильные стороны	Слабые стороны
<ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие опытных кадров. 2. Благоприятный социальный микроклимат в коллективе. 3. Наблюдается позитивная активность педагогического коллектива в повышении профессиональных компетенций. 4. Обеспечена работа локальной сети, Интернет, ведётся электронный журнал, имеется школьный сайт. 5. Развивается система а школьного самоуправления и взаимодействия с родительской общественностью. 6. Создана нормативная локальная база школьного самоуправления. 7. Эффективная система социально-психолого-педагогического сопровождения учащихся. 	<p>Перегруженность учителей.</p> <p>Применение в коллективе традиционных устаревших подходов к образовательному процессу.</p> <p>Отсутствие отработанного механизма оказания платных образовательных услуг.</p> <p>Низкая заинтересованность части родителей в образовательном процессе ОУ</p> <p>Недостаточное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства (гранты, конкурс «Учитель года» и т.д.).</p> <p>Ограниченность материально-технической базы для обеспечения нового качественного уровня образовательного процесса по реализации федеральных государственных общеобразовательных процессов второго поколения.</p> <p>Не сформирована на 100% система мониторинга качества общего образования.</p>
Возможности	Угрозы
<p>Внедрение инновационных технологий развивающего обучения</p> <p>Формирование у всех участников образовательного процесса базовый знаний и умений в области изучения концептуальных основ ФГОС.</p> <p>Развитие имиджа школы как общеобразовательного учреждения, обеспечивающего качественное гармоничное образование.</p> <p>Финансовая поддержка школы за счет включения в различные районные адресные программы.</p> <p>Сотрудничество с социальными партнерами и благотворительными организациями для решения актуальных проблем образовательного процесса.</p>	<p>Изменение демографической ситуации.</p> <p>Снижение объемов финансирования субвенций на реализацию стандартов общего образования в связи с сокращением количества учащихся.</p> <p>Настороженное отношение общественности и работников к ФГОС.</p> <p>Недостаточное финансирование системы дополнительного образования школы.</p> <p>Неприятие участниками образовательного процесса изменений федеральной, региональной, районной, образовательной политики.</p>

Матрица бизнес-процесса «управление персоналом» МБОУ Краснодесантская СОШ

№	Функции	Директор	Заместитель директора по учебно- воспитательной работе	Гл.бухгалтер	секретарь
1	2	3	4	5	6
1	Планирование	О	У		
2	Оценка потребности в персонале	О	У		
3	Подбор	И	О		
4	Набор	О	У	И	
5	Увольнение	О	И	И	
6	Кадровое делопроизводство	И	И	У	О
7	Начисление заработной платы	И	И	О	
8	Обучение	И	О		
9	Мотивация	У	О	И	
10	Аттестация	У	О		
11	Нормирование труда	У	О		
12	Анализ системы управления персоналом	О	И		
13	Корпоративная культура	И	О	И	И

Состав и структура педагогических работников МБОУ Краснодесантская СОШ

Показатель	2015-2016 гг.		2016-2017 гг.		2017-2018 гг.	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1	2	3	4	5	6	7
Всего педагогических работников (количество человек)	38		35		35	
Укомплектованность штата педагогических работников:		100		100		100
Из них внешних совместителей:	1	2,7	1	2,7	1	2,7
Наличие вакансий (указать должности):	нет		нет		нет	
Образовательный уровень педагогических работников						
с высшим образованием	37	97	35	100	35	100
со средним специальным образованием	1	3	0	0	0	0
с общим средним образованием	0	0	0	0	0	0
Прошли курсы повышения квалификации за последние 5 лет	38	100	35	100	35	100
Имеют квалификационную категорию	24	92				
Всего	2	5,5	22	64	30	86
Высшую	18	55,5	2	6	4	11
Первую	4	30	17	49	26	74
Состав педагогического коллектива по должностям						
Учитель	31	94	31	94	31	94
Социальный педагог	1	2,7	1	2,7	1	2,7
Учитель-логопед	-		-		-	
Педагог-психолог	1	2,7	1	2,7	1	2,7
Педагог-организатор	-	-	-	-	-	-
Старший вожатый	1	2,7	1	2,7	1	2,7
Педагог дополнительного образования	-	-	-	-	-	-
Воспитатель ГПД						
Преподаватель-организатор ОБЖ	1	2,7	1	2,7	1	2,7
Имеют учёную степень						
Имеют звание Заслуженный учитель						

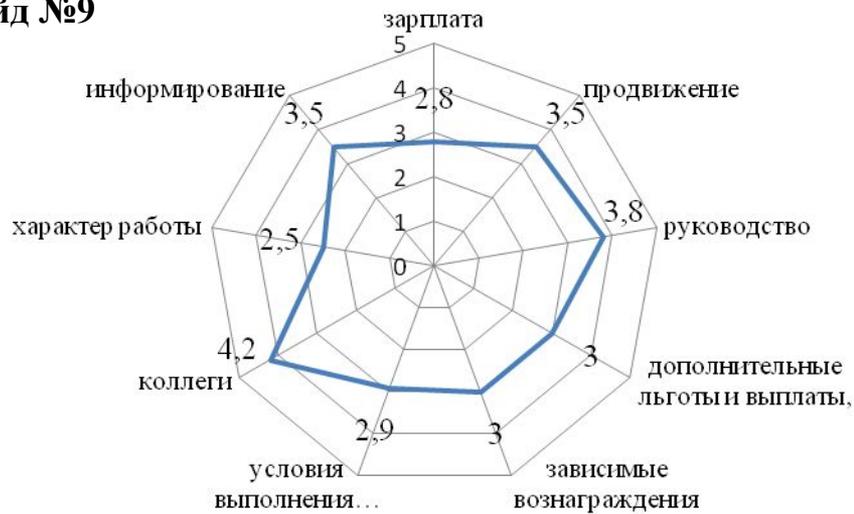


Рис. 4. Показатели удовлетворенности трудом педагогических работников МБОУ Краснодесантская СОШ («Опросник удовлетворенности работой» Спектора)

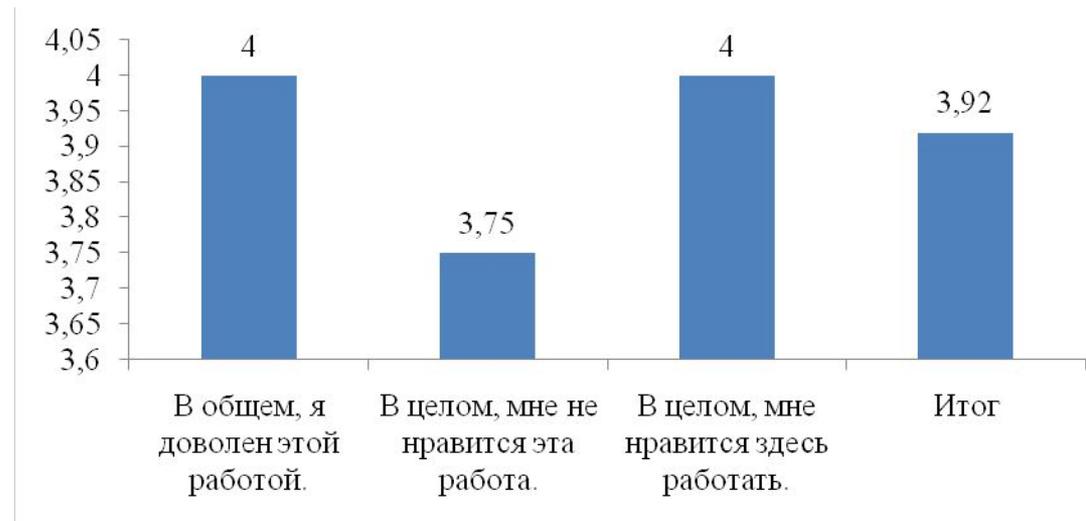


Рис. 5. Показатель общей удовлетворенности трудом педагогических работников МБОУ Краснодесантская СОШ («Шкала общей удовлетворенности работой» Каммана)

Слайд №10

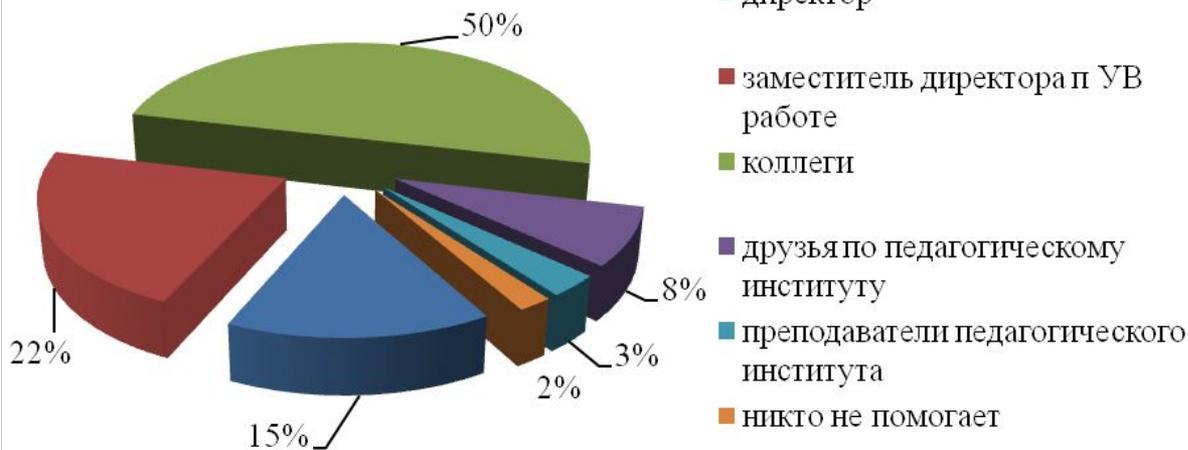


Рис. 6. Кто помогает в решении профессиональных трудностей и проблем?

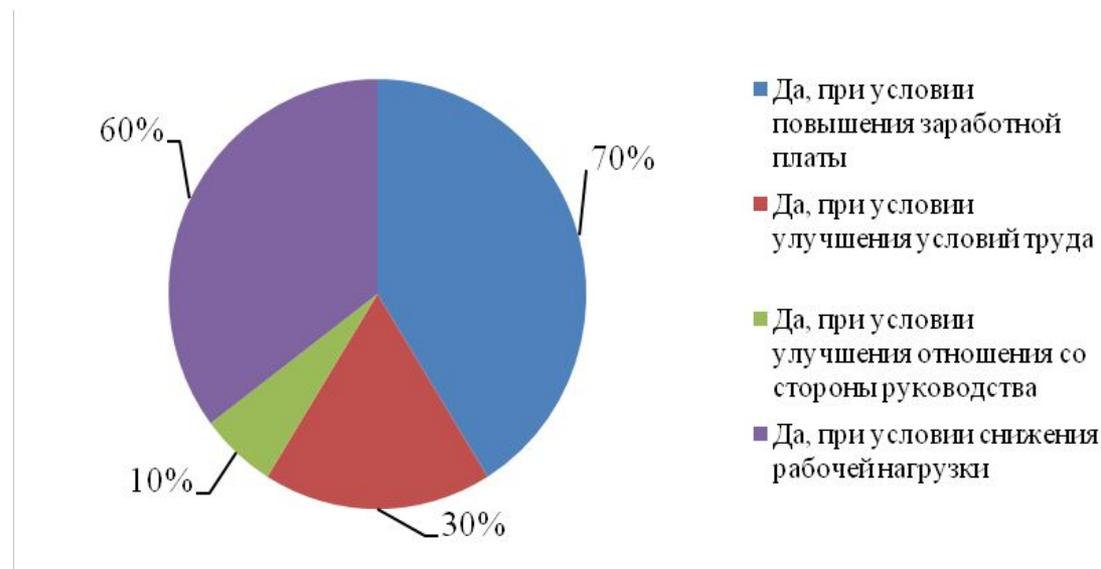


Рис. 7. Рекомендация своим друзьям, родным и знакомым связать свою жизнь со сферой образования (допускался один и более ответ)

Слайд №11

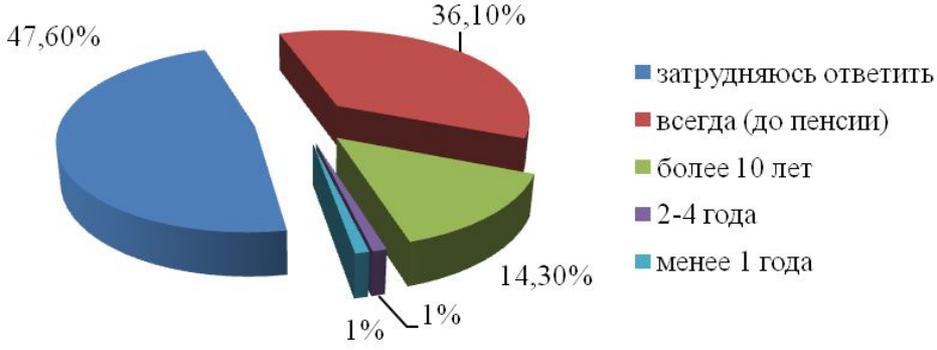


Рис. 8. Сколько еще времени Вы хотели бы работать в сфере образования



Рис. 10 Льготы, гарантии, компенсации

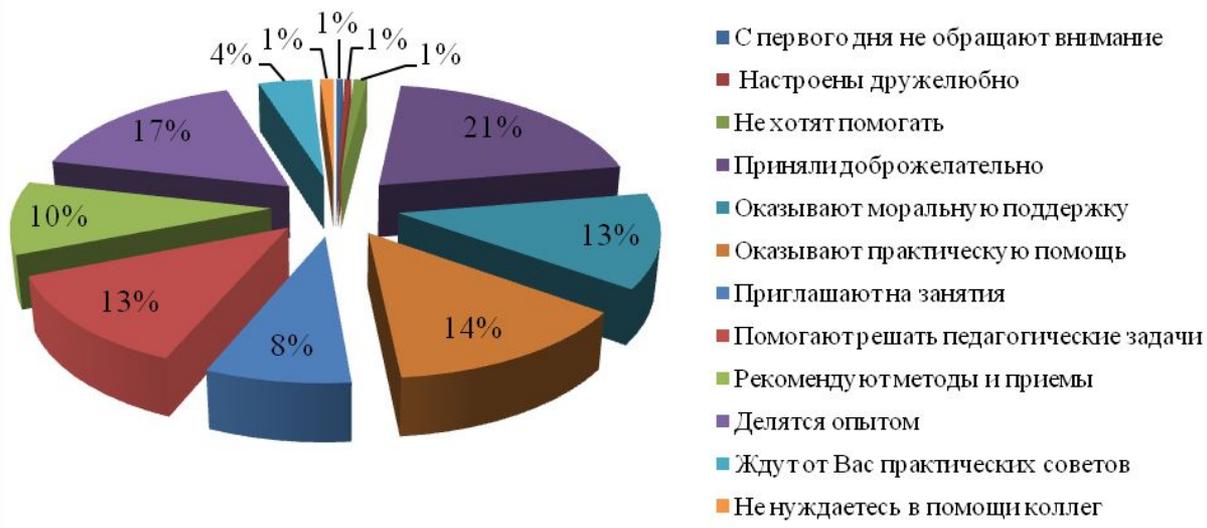
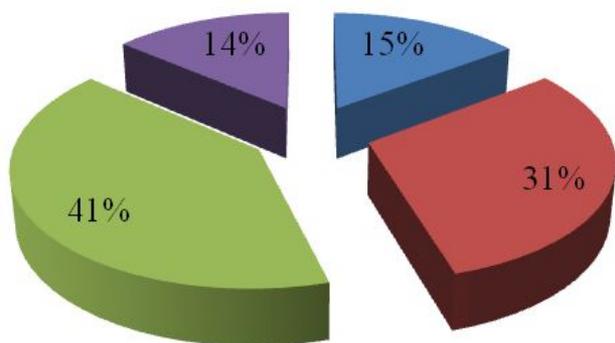


Рис. 9. Как складываются Ваши отношения с коллективом?

Слайд №12



- Морального стимулирования практически нет, никто не скажет "Спасибо" за труд.
- Моральное стимулирование есть, но не достаточно продуманное.
- Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования.
- Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги

Рис.11. Соответствие заработной платы и системы мотивации утверждениям

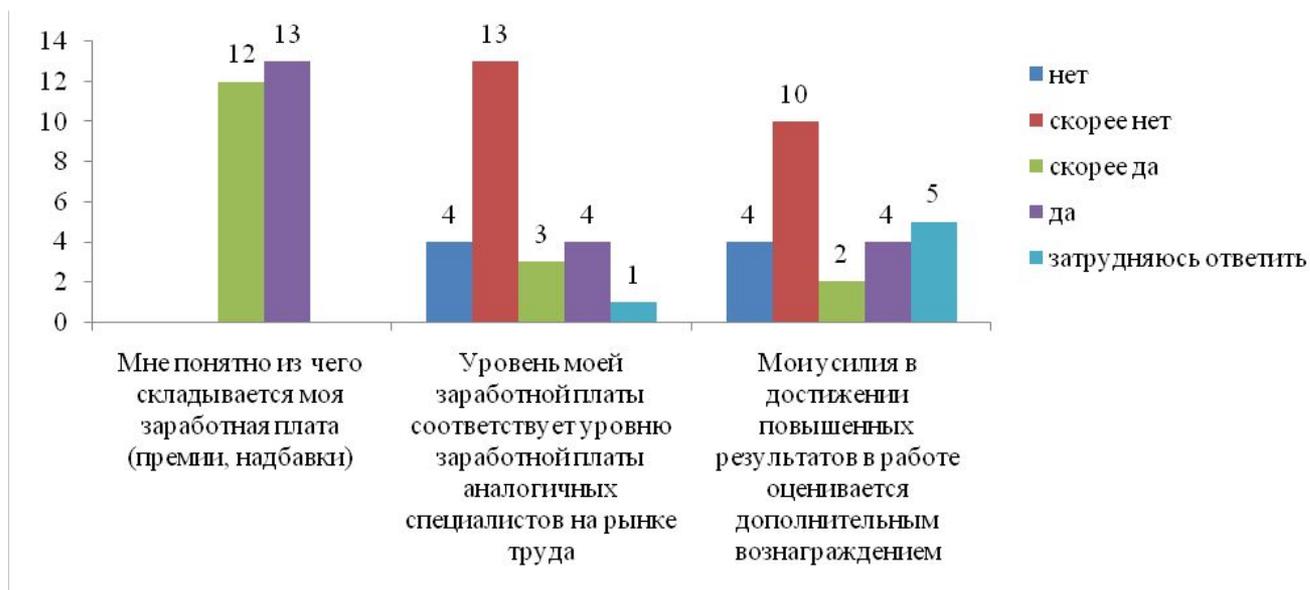


Рис. 12. Как Вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении?

Слайд №13



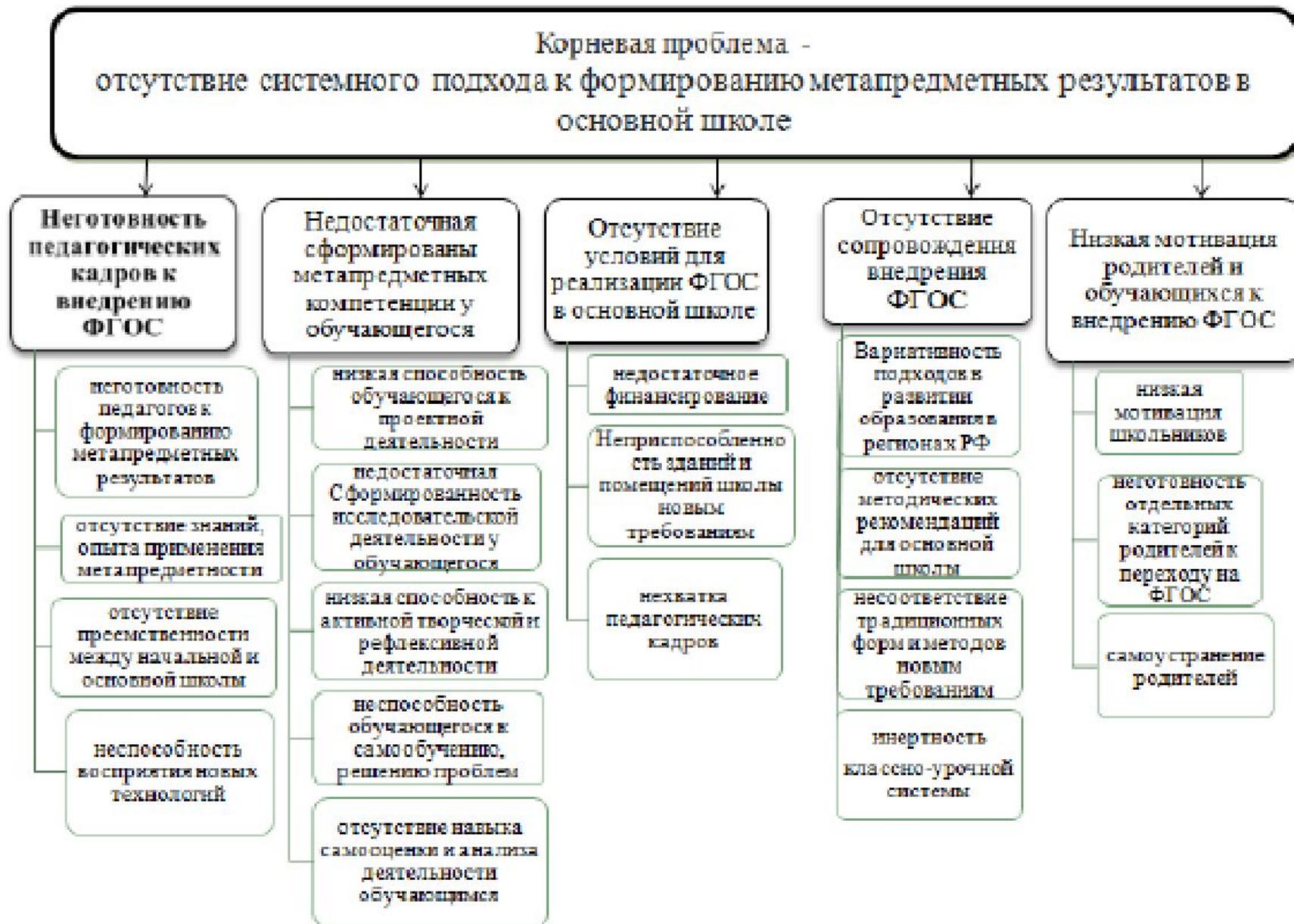
Рис. 13. Процедуры оценки персонала



Рис. 15. Адаптация в компании в первый год



Рис. 14. С какими трудностями Вы встретились в первый год своей работы?



**Рис. 16. Проблемы реализации метапредметного подхода в
МБОУ Краснодесантская СОШ**



Рис. 17. Стратегическая цель в области управления персоналом и мероприятия по ее реализации

План реализации направления «Обучение педагогов метапредметному подходу в рамках ФГОС»

SMART					ответственный
S	M	A	R	T	
Повышение квалификации педагогов по внедрению метапредметного подхода в соответствии с ФГОС	35 человек: ООО — 25 чел.; СОО - 10; ДО — 5 чел.	За счет КПК целевого назначения Департамента образования администрации Ростовской области на 2019 г.	Для реализации требований ФГОС и п. 7 ст. 48 ФЗ «Об образовании» и ФЦПРО 2.2	Февраль - май 2019 г.	Директор
Участие в конференциях, мастерклассах Департамента обр. Ростовской области	35 чел.	В соответствии с Планом Департамента образования администрации Ростовской области на 2019 г.	Для реализации требований ФГОС и п. 7 ст. 48 ФЗ «Об образовании» и ФЦПРО 2.2	Февраль - май 2019 г.	Директор
Оценка результативности КПК на основе 4-х уровневой модели: уровень 1 — Реакция; уровень 2 — Научение; уровень 3 — Поведение; уровень 4 — Результаты	Результаты обучения 3-х групп педагогов (35 человек)	На основе метода Д. Кирпатрика	Для подтверждения компетенций педагогов и ФЦПРО 2.2	Февраль - май 2019 г.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

План реализации направления «Методическое сопровождение по метапредметному подходу в рамках ФГОС»

SMART					ответственный
S	M	A	R	T	
Формирование группы тьюторов из числа педагогов с высшей категорией	10 чел.: ООО — 5 чел.; СОО — 5 чел.	За счет обучения тьюторов в рамках ФЦПРО 2.2	Для образования лиц, проявивших выдающиеся способности, в соответствии со ст. 77 ФЗ «Об образовании» и ФЦПРО 2.2	В ООО — в 2018/2019 уч. г. — 2019/2020;	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
				В СОО — в 2019/2020 уч. г. — 2021/2022	
Создание метапредметных методических объединений	Три МО по направлениям: Социально-гуманитарное МО; Естественнонаучное МО; Экономическое МО	Проект «Разработка механизмов реализации междисциплинарных программ в рамках ООП ООО»	В рамках ФЦПРО 2.2	В ООО — в 2018/2019 уч. г. — 2019/2020;	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
				В СОО — в 2019/2020 уч. г. — 2021/2022	
Создание банка данных методических разработок по метапредметному обучению	По направлениям: Социально-гуманитарное МО; Естественно-научное МО; Экономическое МО	На основе разработок Федерального центра информационно-образовательных ресурсов (http://fcior.edu.ru)	В рамках ФЦПРО 2.2	Ежеквартально	Руководитель методического объединения

План реализации направлений «Оценка и аттестация» и «Мотивация и стимулирование»

SMART					ответственный
S	M	A	R	T	
Направление «Оценка и аттестация»					
Разработка критериев для оценки компетенций по метапредмет одходу	Для каждой категории педагогических работников – 8 типовых систем критериев: учитель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-логопед, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре, инструктор по труду.	На основе «Лучших практик внедрения эффективного контракта» (на сайте Департамента образования Ростовской области)	В рамках ФЦПРО 2.2	Июль 2019 г.	директор
Направление «Мотивация и стимулирование»					
Включение в «Положение о стимулирующих выплатах МБОУ Краснодесантская СОШ критериев для оценки компетенций по метапредметному подходу	Для каждой категории педагогических работников – 8 типовых систем критериев	На основании Критериев оценки компетенций по метапредметному подходу	В соответствии с Уставом МБОУ СОШ № 14	Июль 2019 г.	директор

Доклад окончен!
Благодарю за внимание!