# Cодержание

[Введение 3](#_Toc171193954)

[Глава 1 Особенности управленческой деятельности образовательной организации 4](#_Toc171193955)

[Глава 2 Методы осуществления управленческой деятельности в образовательной организации 5](#_Toc171193956)

[Заключение 14](#_Toc171193957)

[Список использованной литературы 15](#_Toc171193958)

# Введение

Актуальность данной темы заключается в том, что любая образовательная организация требует управления, без него невозможно её существование, при этом чем эффективнее осуществляется решение управленческих задач, тем качественнее работает образовательное учреждение, и соответственно повышается его продуктивность. Руководителю необходимо знать и правильно использовать методологию управления – это способствует повышению его компетентности. Поэтому проблемой данного теоретического исследования является изучение методов осуществления управленческой деятельности в образовательной организации.

Объект исследования: управленческая деятельность в образовательной организации.

Предмет исследования: методы осуществления управленческой деятельности в образовательной организации.

Цель изучение методов осуществления управленческой деятельности в образовательной организации.

Данная цель конкретизировалась решением следующих задач:

1. рассмотрение особенностей управленческой деятельности в образовательной организации

2. рассмотрение методов осуществления управленческой деятельности в образовательной организации

Практическая и теоретическая значимость работы заключается в совершенствовании теоретической компетенции руководителя образовательной организацией, которая способствует более качественному выполнению его управленческих обязанностей.

# Глава 1 Особенности управленческой деятельности образовательной организации

Профессионально-методический аспект взаимодействия руководителей и педагогов. Профессионально-методические аспекты управления призваны обеспечить не только чисто управленческие, но и педагогические функции руководителя [1].

К этим аспектам можно отнести:

- использование руководителем категорий и понятий педагогики и психологии в процессе управленческой деятельности;

- внедрение достижений психолого-педагогических наук в практику работы школы;

- изучение, квалификации и методического мастерства учителей, обобщение и распространение передового опыта;

- педагогический анализ учебно-воспитательного процесса и его отдельных сторон;

- различные способы повышения [7]

Роль руководителя, имеющего возможность дать квалифицированные рекомендации и организовать совместную деятельность педагогов, очень важна. Главным требованием к использованию всех профессионально-методических аспектов управления является их нацеленность на реализацию задач совершенствования деятельности, а не только поддержания функционирования системы. Именно поэтому руководителем должна обеспечиваться, в том числе и необходимая направленность планирования работы учреждения [3].

# Глава 2 Методы осуществления управленческой деятельности в образовательной организации

Организационно-педагогические методы управления обеспечивают определённую упорядоченность объектов и субъектов управления, передачу необходимой информации педагогам, развитие организаторских качеств учителей.

Основными показателями развития этих качеств являются: - чёткое целеполагание;

- умение выделить основное звено в предполагаемой работе;

- наличие чёткого плана;

- распределение ответственных исполнителей;

- чёткий и конкретный инструктаж;

- экономный расход времени;

- ритмичность подготовки, проведения и анализа;

- качество и полнота самоанализа [5].

Методами осуществления методов этой группы являются:

- совещания;

- собеседования руководителя с подчинёнными (круглые столы, индивидуальные собеседования).

Среди требований к проведению совещаний можно выделить следующие:

- знание руководителем и использование закономерностей педагогики и психологии взрослых, позволяющих эффективно донести информацию, её усвоение и принятие исполнителями;

- проведение совещаний только тогда, когда это действительно необходимо, и не существует более эффективного способа передачи информации;

- на совещание рекомендуется выносить только вопросы, связанные с общими проблемами совершенствования работы школы, требующих научной информации, прослеживающих реализацию каких-либо принципов;

- при передачи оперативной информации нецелесообразно её смешение со стратегической. Собеседование с работниками классифицируется в зависимости от того

- чья инициатива руководителя или педагога - какой вопрос стратегический или тактический Ситуативное собеседование, когда содержание определяется возникшими отклонениями в деятельности системы или необходимостью передачи оперативной информации. Стратегическое собеседование, когда педагог заранее знает, что оно будет, какие вопросы станут обсуждаться. При проведении собеседований необходимо отдавать приоритет стратегическим собеседованиям [6].

К организационно-административным методам управления можно отнести: методы распорядительного воздействия; методы организационно-стабилизирующего воздействия; методы дисциплинарного воздействия. Организационное воздействие представляет собой совокупность приемов п методов создания пли совершенствования организационных систем управляющих и управляемых подразделений. В основном оно выступает в форме нормативных актов длительного действия, достаточно жестко закрепляющие на определенный срок организационные структуры управления и четко регламентируют порядок, направление и содержание взаимодействия между структурными подразделениямп. Распорядительное воздействие - это единичные оперативные организационные команды. В отличие от организационных воздействий распорядительные воздействия это разовые, хотя и повторяющиеся акты, направленные в основном на ликвидацию отклонений, возникающих в процессе управления Организационно-распорядительные методы управления - это методы прямого воздействия, носящие директивный, обязательный характер, основанные на дисциплине, ответственности, власти, принуждении [7].

Организационные методы основаны на типовых ситуациях, а распорядительные относятся большей частью к конкретным ситуациям [2].

Формы данного метода: Положения, уставы, регламент, постановления, правила, инструкции, приказ, распоряжение, инструктаж [2]

Распорядительные методы

К группе распорядительных методов можно отнести разъяснение законов, нормативных документов регламентирующих деятельность учителя и организации, осуществляющей образовательную деятельность в целом, а также и здание непосредственно руководителем различных документов (локальных актов) и доведение их содержания до подчинённых [2].

К локальным актам могут быть отнесены следующие:

- приказы;

- распоряжения;

- положения;

- инструкции [3].

Одним из требований к распорядительному документу наряду с их чёткостью, является нахождение баланса между регламентацией обычного функционирования системы и нормативно-аналитическим обеспечением инновационной деятельности [3].

Социально-психологические методы управления.

Социально-психологические методы управления - это, то, что чаще всего называют «искусством управления». Эти аспекты и приёмы организации взаимодействия в системе «руководитель - подчинённый» являются предметом рассмотрения психологии управления. Цель метода: управлять образовательной организацией с помощью мотивации, морального воздействия на людей («Метод убеждения»), формировать в коллективе положительный социально-психологический климат [4].

Социально-психологическими методы воздействия субъекта управления на объект управления — педагогический коллектив и отдельные работники, которые:

- опираются на объективные законы развития социологии и психологии;

- воздействуют с учетом коллективной психологии (настроения коллектива, групповых отношений, общественного мнения);

- психологических особенностей различных социальных групп и отдельной личности [6].

Главная цель применения этих методов — формирование в коллективе положительного социально-психологического климата, благодаря чему в значительной мере будут решаться воспитательные, организационные и экономические задачи. По масштабу и способам воздействия эти методы можно разделить на две основные группы: социологические методы, которые направлены на группы людей и их взаимодействия в процессе работы (внешний мир человека); психологические методы, которые направленно воздействуют на личность конкретного человека (внутренний мир человека) [7].

Социально-психологические методы управления призваны воздействовать на взаимоотношения между людьми, содействовать созданию в коллективе наилучшего психологического климата. Способность коллектива эффективно трудиться в немалой степени зависит от соотношения его формальной и неформальной структуры. Неформальная структура может содействовать успешному функционированию формальной структуры, а может стать препятствием. Поэтому хороший коллектив отличает правильное соотношение формальной и неформальной структур. Объект приложения социально-психологических методов - это неформальные отношения, воздействуя на которые в нужном направлении, обеспечивается сплоченность коллектива [7].

Чтобы воздействие на коллектив было наиболее результативным, необходимо не только знать моральные и психологические особенности отдельных исполнителей, социально-психологические характеристики отдельных групп и коллективов, но и осуществлять управляющее воздействие. Для этих целей применяются социальнопсихологические методы, которые представляют собой совокупность специфических способов воздействия на личностные отношения и связи, возникающие в трудовых коллективах, а также на социальные процессы, протекающие в них. Они основаны на использовании моральных стимулов к труду, воздействуют на личность с помощью психологических приемов в целях превращения административного задания в осознанный долг, внутреннюю потребность человека. Это достигается посредством приемов, которые носят личностный характер (личный пример, авторитет и т.д.) [8,9].

Примером социально-психологических методов управления может служить удовлетворение и стимулирование персонала, но часто оно осуществляется от «достигнутого», что ведет к застою, отсутствию мотивации в деятельности. Необходимо менять стимулирование педагогического труда: учитель должен получать грамоты, доплаты, премии и др. за совершенствование своей деятельности [8,9].

Необходимость использования в практике управления организацией социально-психологических методов руководства очевидна, так как они позволяют своевременно учитывать мотивы деятельности и потребности работников, видеть перспективы изменения конкретной ситуации, принимать оптимальные управленческие решения [8,9].

Приемы и способы социально-психологического воздействия во многом определяются подготовленностью руководителя, его компетентностью, организаторскими способностями и знаниями в области социальной психологии [8,9].

Социологические методы играют важную роль в управлении персоналом, они позволяют установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров и обеспечить их поддержку, связать мотивацию людей с конечными результатами производства, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение конфликтов в коллективе [8,9].

Социальное планирование обеспечивает постановку социальных целей и критериев, разработку социальных нормативов (уровень жизни, оплата труда, потребность в жилье, условия труда и др.) и плановых показателей, достижение конечных социальных результатов [8,9].

Значение социологических методов управления позволяет руководителю коллектива объективно осуществлять социальное планирование, регулировать социальнопсихологический климат, обеспечивать эффективные коммуникации и поддерживать на хорошем уровне корпоративную культуру. Для этого целесообразно систематически (не реже раза в год) проводить социологические исследования в коллективе; особенно полезно знать мнение членов коллектива о руководителе [8,9].

Психологические методы также играют очень важную роль в работе с персоналом, т. к. направлены на конкретную личность педагога и, как правило, строго персонифицированы и индивидуальны. Главной их особенностью является обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, чувствам, образам и поведению с тем, чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач школы [8,9].

Психологическое планирование - новое направление в работе с персоналом по формированию эффективного психологического состояния коллектива предприятия. Оно исходит из необходимости концепции всестороннего развития личности человека, устранения негативных тенденций деградации отсталой части трудового коллектива. Психологическое планирование предполагает постановку целей развития и критериев эффективности, разработку психологических нормативов, методов планирования психологического климата и достижения конечных результатов [8,9].

Целесообразно, чтобы психологическое планирование и регулирование выполняла профессиональная психологическая служба предприятия, состоящая из социальных психологов [8,9].

Отрасли психологии и знание их методов исследования позволяют сделать правильный анализ душевного состояния людей, построить их психологические портреты, разработать способы устранения психологического дискомфорта и формировать хороший климат коллектива [8,9].

Социально-психологические методы - наиболее тонкий инструмент воздействия на социальные группы людей и личность человека. Искусство управления людьми заключается в дозировании и дифференцированном применении тех или иных приёмов из перечисленных выше [8,9].

Социально-психологические методы руководства требуют, чтобы во главе коллектива были люди достаточно гибкие, умеющие использовать разнообразные аспекты управления. Успех деятельности руководителя в этом направлении зависит от того, насколько правильно применяет он различные формы социально-психологического воздействия, которые, в конечном счете, сформируют здоровые межличностные отношения. В качестве основных форм такого воздействия можно рекомендовать:

- планирование социального развития трудовых коллективов;

- убеждение, как метод воспитания и формирования личности,

- соревнование, критику и самокритику; - различного рода ритуалы и обряды [8,9].

Экономические методы управления занимают важное место в системе методов управления организацией, осуществляющей образовательную деятельность. Это обусловлено тем, что управленческие отношения, в настоящее время, во многом определяются в первую очередь экономическими отношениями, в основу которых положены объективные потребности и интересы людей. Определение совокупности экономических рычагов, с помощью которых достигается эффект, удовлетворяющий требованиям коллектива в целом и каждого работника в отдельности, является принципиальным вопросом для любой организации, осуществляющей образовательную деятельность. Экономические методы управления основаны на материальной заинтересованности работников и активизируют их деятельность. Для большей заинтересованности работников денежные выплаты, такие как заработная плата, премии, привязывают к достигнутым результатам преподавателя, и прибыли (если таковая имеется) [1, 6,8,9].

Экономические методы управления предполагают косвенное воздействие на объект. В основе этих методов лежит экономическая заинтересованность работника в результатах своего труда [1, 6,8,9].

С целью непосредственного влияния на деятельность преподавателей руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, использует дополнительные возможности дифференциации оплаты труда: надбавки, премии, а также представление возможности получения дополнительных средств за иную работу выполненную преподавателем (внеурочные занятия, кружки и т.д.) [1, 6,8,9].

Перед руководителем школы стоит проблема выбора критериев дополнительного стимулирования педагогического труда. Поскольку единых идеальных критериев не существует, то она всегда должна определяться на месте, исходя из особенностей учреждения образования [1, 6,8,9].

Экономические методы управления основаны на действии экономических законов и воздействуют на имущественные интересы организаций и персонала. Цель метода: управлять образовательной организацией при помощи эффективного использования финансовых средств, воздействуя на экономические интересы личности и коллектива в соответствии с действующим законодательством [1, 6,8,9]. Классификация экономических методов управления:

Хозяйственный расчёт - метод ведения хозяйства, основанный на соизмерении затрат предприятия на производство продукции с результатами хозяйственной деятельности (объём продаж, выручка) полном возмещении расходов на производство за счёт полученных доходов, обеспечении рентабельности производства, экономном расходовании ресурсов и материальной заинтересованности работников в результатах труда. Он позволяет сочетать интересы предприятия с интересами подразделений и отдельных работников [1, 6,8,9].

Оплата труда - основной мотив трудовой деятельности и денежный измеритель стоимости рабочей силы; обеспечивает связь между результатами труда, его процессом, отражает количество и сложность труда работников различной квалификации. Устанавливая должностные оклады для служащих и тарифные ставки для рабочих, руководство предприятия определяет нормативную стоимость рабочей силы с учётом средних затрат труда при его нормативной продолжительности. Руководитель предприятия с помощью 5-ти перечисленных компонентов оплаты труда может регулировать материальную заинтересованность работников с экономически возможными расходами на производство по статье «заработная плата», применять различные системы оплаты труда - сдельную или повременную, формировать материальны и духовные потребности работников и обеспечить рост их жизненного уровня [1, 6,8,9].

Экономические методы выступают в качестве различных способов воздействия руководителей на персонал для достижения поставленных целей. При позитивном использовании экономических методов конечный результат проявляется в хорошем качестве продукции и высокой прибыли.

# Заключение

Во-первых, рассматривались особенности управленческой деятельности в образовательной организации. Управленческая системы является ядром любой организации, в том числе образовательной, ведь управленческий аппарат выполняет не только сплачивающую функцию, создавая кадровую систему, но организующую, суть которой заключается в создании условий для выполнения своих профессиональных обязанностей исполнительными кадрами – педагогами. Также руководитель отвечает за кадровую сплочённость, трудовую мотивацию, коллективизм сотрудников и материальное обсечение.

Во-вторых, рассматривались методы осуществления управленческой деятельности в образовательной организации. Реализация управленческой деятельности осуществляется через перечень методов, способствующих достижению определённого результата. В реферате были рассмотрены следующие методы: организационно-педагогические методы; социально-психологические методы управления; социологические методы; экономические методы управления.

# Список использованной литературы

1. Бгашев М.В. Основы управленческой деятельности / М.В. Бгашев // Учебное пособие для СПО / Саратов, 2023.
2. Герчикова И. Н. Менеджмент; учебник для вузов / И. Н. Герчикова 4-е изд., перераб. и доп. М. ЮНИТИ-ДАНА, 2011.
3. Ефимова А.А. Управление развитием мотивации педагогического персонала в условиях образовательной организации / А.А. Ефимова // Научные горизонты. 2021. № 11 (51). С. 33-40.
4. Кибанова А. Я. Управление персоналом организации:; Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2010.
5. Ковшова А.А. Система управления профессиональным развитием педагогических кадров в дошкольных образовательных организациях / А.А. Ковшова // В сборнике: Актуальные проблемы психолого-педагогического образования. материалы II Всероссийской очной научно-практической конференции с международным участием. под общ.ред. В.В.Толмачевой. 2019. С. 68-76.
6. Колесникова Г.И. Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом / Г.И. Колесникова, С.И. Самыгин, Е.В. Карташевич, В.В. Узунов // Учебное пособие / Сер. 76 Высшее образование. (1-е изд.) Москва, 2020.
7. Кравцова А.М. Организационно-педагогические методы управления инновационной деятельностью образовательной организации / А.М. Кравцова // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике. 2015. № 3 (5). С. 145-149.
8. Методы менеджмента: экономические, организационнораспорядительные, социально-распорядительные: портал [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m99/2\_8.htm.
9. Методы управления персоналом: портал [Электронный ресурс] -Режим доступа http://investobserver.info/metody-upravleniya-personalom/.