




МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра Подготовки педагогов профессионального обучения и предметных методик

Опыт применения зарубежной практики управления в
профессиональной образовательной организации

Магистерская диссертация
по направлению: 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Направленность(профиль): Менеджмент профессионального образования
Форма обучения очная

Проверка на объем заимствований:
78,76 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
«__» _____ 2021г.
Зав. кафедрой ППО и ПМ

Корнеева Н.Ю.

Выполнила:
Студентка группы ОФ-209-174-2-1
ФИО: Шалупова Ксения Сергеевна

Научный руководитель:
Лапин Владимир Геннадьевич
к.п.н., директор Южно-Уральского
государственного колледжа

Челябинск

2021

АННОТАЦИЯ НА МАГИСТЕРСКУЮ ДИССЕРТАЦИЮ

Выбор темы магистерской работы был не случаен, так как исследование применения опыта зарубежной практики управления в профессиональной образовательной организации представляет для нас как будущих менеджеров в образовании по профессиональному обучению большой интерес. Исследование феномена применения зарубежных практик управления относится к малоизученной области исследования, но достаточно актуальный и перспективный вопрос на сегодняшний день.

Методы управления персоналом в России представляют собой смесь азиатской и европейской культур. Скорее мы используем зарубежный опыт, который конечно же применим в наших условиях управления, однако из-за национальных особенностей характера, менталитета привычек и традиций то, что было с успехом внедрено, например, в Японии, Германии или Франции может быть с трудом воспринято в России, и наоборот. Ведущие специалисты высших учебных заведений страны обмениваются опытом управления с зарубежными специалистами, проходят практику моделей управления в зарубежных вузах, участвуют в международных конференциях, интегрируя в отечественное образование методы, технологии европейского образования. Увеличение наукоемких и высокотехнологичных производств требует обеспечения предприятий специалистами, обладающими профессиональной квалификацией, многофункциональными умениями. Именно поэтому, исследование поднятого вопроса требует глубокого теоретического осмысления с опорой на опыт практики управления зарубежных стран.

Диссертация состоит из 2 Глав, 6 параграфов, 2 выводов после каждой главы, заключения, глоссария, списка литературы.

Содержание:

Введение.....	4
ГЛАВА I. Опыт применения зарубежной практики управления в профессиональной образовательной организации как педагогическая проблема.....	14
1.1.Теоретические модели управления в зарубежных профессиональных образовательных организациях.....	14
1.2.Исследование опыта управления в профессиональных образовательных организациях Российской Федерации.....	28
1.3.Возможности применения зарубежной практики управления в профессиональной образовательной организации Российской Федерации...32	
Выводы по Главе1.....	40
ГЛАВА II. Опытно-экспериментальная работа по применению зарубежной практики управления в профессиональной образовательной организации.....	44
2.1.Цель, задачи и организация опытнo-экспериментальной работы.....	44
2.2.Разработка и внедрение рекомендаций по применению опыта зарубежной практики управления в профессиональной образовательной организации.....	55
2.3.Анализ эффективности опытнo-экспериментальной работы по опыту применения зарубежной практики управления в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Челябинский педагогический колледж №1»	69
Выводы по Главе 2.....	72
Заключение.....	75
Глоссарий.....	77
Библиографический список.....	79
Приложение.....	84

Введение

В современном образовательном пространстве Российской Федерации в эпоху доступного, «открытого» образования для всего человечества, протекает процесс глобализации и интеграции зарубежной практики управления и обучения в систему образования. Наиболее активно такой обмен опытом происходит в технических, информационных, научных, виртуальных сферах образования. Ведущие специалисты высших учебных заведений страны обмениваются опытом управления с зарубежными специалистами, изучают опыт проведения мастер-классов, проходят практику моделей управления в зарубежных вузах, участвуют в международных вебинарах, конференциях, интегрируя в отечественное образование приемы, методы, технологии европейского образования. Увеличение наукоемких и высокотехнологичных производств требует обеспечения предприятий специалистами, обладающими профессиональной квалификацией, многофункциональными умениями.

И, если, **международное образование** (cross-border study) под которым понимается учебная программа, выходящая за пределы страны. Получение зарубежной степени в зарубежном кампусе, получение двойной степени в двух университетах / колледжах в разных странах или даже получение зарубежной квалификации онлайн[2] - все это примеры международного образования, которое активно развивается почти во всех высших учебных заведениях Российской Федерации, то в среднем профессиональном образовании интегрированное образование является одним из актуальных вопросов современного образования. Исследование поднятого вопроса требует глубокого теоретического осмысления с опорой на опыт практики управления зарубежных стран. Во-первых, как отметил президент Российской Федерации В.В. Путин, «в нашей стране доля высококвалифицированных рабочих и специалистов составляет сейчас не более пяти процентов общего числа работающих, в то время как в

государствах с развитой экономикой эта цифра достигает 40 процентов. У нас нет нужного количества квалифицированных специалистов среднего звена» [1]. Во-вторых, заслуживает внимания характерный для развитых стран опыт «мягкого менеджмента», который предполагает децентрализованное управление развитием профессионального образования. Такой подход обеспечивает повышенную экономическую эффективность государственного и частного секторов профессиональной школы. Во-третьих, современные социально-экономические условия ориентируют общество на новые цели в системе среднего профессионального образования.

Если обратиться к применению зарубежного опыта управления в высших учебных заведениях, то можно заметить, что зарубежное сотрудничество происходит не только в вузах страны международного уровня как МГУ, МГИМО и другие, но и в более узких, локальных высших учебных заведениях. Так, в Южно-Уральском государственном гуманитарно-педагогическом университете (далее ЮУрГГПУ) приоритетным направлением развития международной деятельности является интернационализация образования и поиск новых форм международного сотрудничества, способствующих гармонизации российского и европейского образования, повышения качества образовательного процесса. В связи с этим были приглашены в университет на работу представители зарубежных организаций для проведения учебных курсов, научных семинаров, лекций: на кафедре французского языка и методики обучения французскому языку преподаёт гражданин Франции Монторуа Тибо Вильям; в качестве ассистента преподавателя по программе Фулбрайта в текущем учебном году работает Питер Энтони Станкевич, США. Уже в течение двух лет в Лингвистическом центре LeXiS делится своими знаниями по испанскому языку Варас Робледо Карлос Уилсон, Сантьяго, Чили. В 2018 году на базе Южно-уральского государственного гуманитарно-педагогического университета прошли знаковые международные мероприятия: в ЮУрГГПУ

побывала делегация Южночешского университета (Чехия, г. Ческе-будеёвицы), где основной целью их визита стало –установить сотрудничество, обмен опытом и студентами между двумя вузами. По итогам встречи состоялось подписание договора о сотрудничестве. В этом же году прошла X Международная научно практическая конференция «Здоровье берегающее образование – залог безопасной жизнедеятельности молодежи: проблемы и пути решения», организованная кафедрой безопасности жизнедеятельности и медико-биологических дисциплин вуза, в работе которой участвовали около 500 российских и зарубежных специалистов, а также аспиранты, магистранты и студенты, в том числе из Германии, Австрии, Финляндии и Казахстана. Тесное сотрудничество с представителями зарубежного образования развивается и в других вузах Южного Урала (ЮУрГУ, ЧелГУ и др.). Известная высшая школа дизайна МИДиС готовит профессионалов по российско-британской программе: методики и технологии освоены за 4 года сотрудничества с Университетом Уэльса (Великобритания), а стажировку студенты ежегодно проходят в Летней школе Университета Глиндэуэр (Glyndŵr University), российских и зарубежных домах моды.

Образование будущего строится на стремительно изменяющихся инновационных технологиях, креативных проектах и идеях. Появляются множество образовательных международных кейсов, открытых лекций, спецкурсов Design- образования. Становится актуальным такое направление, как эко – фитодизайн, не говоря уже о генной инженерии - фактически дизайне живой природы и человека.

Если обратится к зарубежному опыту управления в области образования, а сегодня это носитель современного инновационного проектно-художественного мышления, необходимого для конструктивных преобразований российской действительности, то отличительной чертой систем профессионального образования и обучения в странах Европейского

Союза (ЕС) является их разнообразие и вариативность. Обусловлено это следующим. Страны ЕС сохраняют суверенитет своих образовательных систем, которые имеют сильные национальные традиции и развиваются под воздействием таких факторов, как местные и отраслевые особенности и участие социальных партнеров. В то же время, общее развитие Европейского Союза основано на совместном соглашении о праве граждан на свободное передвижение капиталов, людей, идей, знаний и товаров. Этот же принцип относится и к области образования, порождая практические перемены в данной области. Стоит отметить важную черту - возможность обучения в течение всей жизни, при этом наблюдается отток рабочей силы в более наукоемкие или более престижные отрасли и отсутствие значительных успехов в комплексном решении возникающих при этом вопросов как со стороны робототехники, так и в социальной сфере. В этих условиях особое значение приобретает в настоящее время среднее профессиональное образование, поскольку именно оно закладывает фундамент, на котором человек сможет строить последующую профессиональную карьеру и продолжать обучение с одной стороны, и, с другой, обеспечить рабочей силой предприятия. Рассматривая решения перечисленных выше аспектов, в области управления и образования стоит выделить наиболее их успешное решение, которые также наглядно показывают динамику глобализации зарубежного образования. Если рассматривать практику управления за рубежом, например, в сфере дизайнерского образования, то можно сказать, что в 1990 году Университет искусства и дизайна в Хельсинки и Королевский колледж искусств в Лондоне объединили шесть ведущих культурных и дизайнерских организаций и создали CUMULUS - систему дизайнерского образования, которая отражает стремление к накоплению знаний и способностей, необходимых для решения новых проблем и исследований новых рубежей искусства и дизайна. Данная система настроена на достижение высокого качества и инноваций, созданных культурным

разнообразием европейских народов. В настоящее время CUMULUS насчитывает свыше 40 членов, представляющих страны Европейского Союза. Проводится обмен студентами, преподавателями, идеями, в том числе будущего развития дизайнерского образования и дизайнерской профессии. Для решения новых задач, в свете развития человеческих ресурсов, в ЕЭС создана система общего образования - от начальных школ до непрерывного обучения - SOCRATES. Данная система дифференцирует выбор курсов, давая студентам возможность следовать разными путями к получению специальности.

В связи с этим в системе среднего профессионального образования уже Российской Федерации актуализируется необходимость разработки новых моделей качественной подготовки практикующих специалистов в сфере управления образованием, охватывающих более широкую область деятельности педагога социокультурной направленности и нацеленных на подготовку специалиста с развитым проектно-художественным мышлением.

Методология сравнительно-педагогических исследований образовательных систем разных стран глубоко разработана в трудах В.И. Байденко, В.П. Борисенкова, В.В. Краевского, З.А. Мальковой, Н.Д., Л.И. Писаревой, А.И. Пискунова, В.М. Полонского.

Теоретические проблемы эффективности среди исследований по сравнительному менеджменту особое место занимают работы отечественных экономистов – Д.И. Баркана, С.И. Кирюкова, М.З. Эпштейна, С.Э. Пивоварова. С точки зрения применения методов кросс-культурного анализа к изучению бизнес-процессов важны труды зарубежных и отечественных ученых в области международного менеджмента и межкультурного взаимодействия, таких как: Д. Коултер, К. Камерон, Р. Куинн, Р.Д. Льюис, М. Портер, А.И. Наумов, Кочетков В.В., Т.Г. Грушевицкая, Б.А. Мастеров, Р.Л. Кричевский, Р.А. Гусейнов, А.Н. Занковский, А.А. Пригожин. Особый интерес представляет рассмотрение этих проблем через разработку научных

основ стандартизации образования и диагностику учебного процесса, изложенных в публикациях В.В. Анисимова, В.В.Кузнецова, С.В.Кудряшовой, Е.В.Ткаченко, В.В. Шапкина и др.

Анализ зарубежного опыта оценки эффективности и качества профессионального образования содержится в трудах российских авторов - Ю.И.Коваленко, М.В.Кларина, В.А.Малышевой, В.М.Полонского, В.П.Смирнова, Г.А.Федотовой, Т.Б.Чернянской и др. Высокой научной ценностью обладают материалы Европейского фонда образования (Турин), СЕДЕФОП (Салоники), МОТ (Женева), а также публикации зарубежных ученых - И.Вильш, Дж. Гласса, К. Кастро, К.Стратмана, Э.Фишераи других. Объемную информацию об опыте содержат материалы, изданные в рамках международных программ Тасис, Делфи, а также пилотного проекта Европейского фонда образования по Северо-Западному региону.

Однако, исследование данной проблемы в общей педагогике и тем более в педагогике среднего профессионального образования нельзя считать достаточным и раскрытым в полной мере, особенно сейчас в период активных поисков новых путей модернизации российского образования в профессиональных образовательных организациях. Методы управления персоналом в России представляют собой смесь азиатской и европейской культур. Большое значение имеет размер предприятия, его статус и вес на мировом рынке. Скорее мы используем зарубежный опыт, который конечно же применим в наших условиях управления, однако из-за национальных особенностей характера, менталитета привычек и традиций то, что было с успехом внедрено, например, в Японии, Германии или Франции может быть с трудом воспринято в России, и наоборот. Даже стиль работы российских и иностранных сотрудников, которые работают в одной компании, весьма различается. Если, к примеру, для россиян более характерно стремление делать «много» и «одновременно», то для иностранцев типичны методичная последовательность и неторопливость в работе. При подобном различии

ритмов работы действительно нелегко наладить командную деятельность и добиться, чтобы члены многонациональной команды работали в унисон. Эффективное управление человеческими ресурсами предполагает знание культурной специфики, менталитета работников. За рубежом изучением проблематики сравнительного менеджмента занимаются уже многие годы. Скорее мы применяем зарубежный опыт, который допустим в наших условиях управления, опираясь на географические особенности, этнос, менталитет российского народа.

И справедливо возникает вопрос: в каком направлении должна развиваться российская система профессионального образования?

На наш взгляд сегодня можно выделить следующую проблему: российское профессиональное образование закрепит позитивные изменения, защитит самобытность и самобытность национальной академической культуры, войдет в режим ускоренного развития, если, помимо прочего, будет включать в себя ресурс направлений стратегии реформирования профессионального образования как фундаментальных и стратегических вех его движения. Следовательно, их идентификация и учет необходимы.

Недостаточная разработка научных основ по опыту применения зарубежной практики управления опыта профессионального образования определили выбор темы исследования **«Опыт применения зарубежной практики управления в профессиональной образовательной организации»**.

Цель исследования: на основе теоретического анализа опыта применения зарубежной практики управления в профессиональной образовательной организации разработать и внедрить методические рекомендации.

Объект исследования: процесс повышения эффективного применения зарубежной практики управления в профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования: практика управления профессиональной образовательной организации с учетом зарубежного опыта

Гипотеза исследования. Если разработать и внедрить методические рекомендации по управлению персоналом, то это будет способствовать повышению эффективности качества управления в профессиональной образовательной организации.

В соответствии с целью, объектом, предметом и гипотезой были определены следующие **задачи исследования:**

1. проанализировать теоретические модели управления в зарубежных профессиональных образовательных организациях
2. исследовать опыт управления в профессиональных образовательных организациях Российской Федерации
3. выявить возможности применения зарубежной практики управления в профессиональной образовательной организации Российской Федерации
4. определить цель, задачи и организацию опытно-экспериментальной работы
5. разработать и внедрить рекомендации по применению опыта зарубежной практики управления в профессиональной образовательной организации
6. проанализировать анализ эффективности опытно-экспериментальной работы по опыту применения зарубежной практики управления в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Челябинский педагогический колледж №1».

Научная новизна исследования.

Уточнено такое понятие как «**методы управления**» как составного элемента системы управления профессиональной образовательной организацией; выявлены отличительные особенности, рассмотрены зарубежные модели управления разграничивающие данную категорию управления с организационной культурой.

Предложен и апробирован алгоритм диагностики управленческой культуры в профессиональной образовательной организации.

Разработаны методические рекомендации по совершенствованию модели управления в педагогическом коллективе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1». Предложенные выводы и рекомендации могут быть использованы руководством профессиональных образовательных организаций в повседневной практике управления с целью дальнейшего развития управленческой культуры.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. теоретические модели управления в зарубежных профессиональных образовательных организациях. Рассмотрены американская и японская модели.
2. опыт управления в профессиональных образовательных организациях Российской Федерации на сегодняшний день.
3. рассмотрены возможности применения зарубежной практики управления в профессиональной образовательной организации Российской Федерации.
4. были поставлены цель, задачи и организация опытно-экспериментальной работы. Успешность организации во многом определяется степенью согласованности работы персонала и управляющим центром.
5. разработаны и внедрены рекомендации по применению опыта зарубежной практики управления в профессиональной образовательной организации на основе синтеза моделей Америки и Японии.
6. Корректировка управленческой культуры в профессиональной образовательной организации должна затрагивать не столько основополагающие, уже существующие принципы управления, сколько синтез установок работников, которая будет отражением проводимой руководством управленческой политики. Анализ эффективности опытно-экспериментальной работы по опыту применения зарубежной практики управления в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Челябинский педагогический колледж №1».

Практическая значимость исследования.

Результаты исследования структуры управления позволили оценить сложившуюся управленческую систему в педагогическом коллективе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1».

Основные выводы, сделанные автором в ходе исследовательской работы, расширяют существующую базу изучения модели управления, а также могут служить основой для дальнейшего развития направлений в раскрытии специфики управленческого подхода в рамках профессиональной образовательной организации.

По результатам исследования автором написано и издано 3 статьи в научных журналах и сборниках.

Методы исследования: - ретроспективный анализ моделей зарубежного менеджмента управления в образовательных организациях;

- наблюдение;

- интервью с педагогами и управленцами образовательных организаций;

- анкетирование.

База исследования: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский педагогический колледж №1». В дальнейшем ГБПОУ «ЧПК №1».

Структура исследования. Данная диссертация состоит из введения, 2 глав, выводов после каждой Главы, заключения, глоссария и библиографического списка.

ГЛАВА I. Опыт применения зарубежной практики управления в профессиональной образовательной организации как педагогическая проблема

1.1. Теоретические модели управления в зарубежных профессиональных образовательных организациях

В данном параграфе нами рассмотрен вопрос о существующих моделях зарубежных практик управления, в таких стран как: США, Япония, Германия, Великобритания, Франция. Показаны особенности каждой из моделей управления, ее эффективность применения в организациях, заимствование элементов моделей друг у друга. Рассмотрим несколько типичных моделей управления и построения системы профессионального образования в таких странах, как: Франция, Германия, Великобритания, США, Япония и другие.

По данным компании HeadHunter 75% россиян хотят работать за границей (в опросе приняли участие 4868 жителей крупнейших городов страны). Но немногие люди решаются осуществить такое желание. Однако реализовать подобное желание решаются далеко не многие. Чаще всего за рубеж россиян тянет возможность обретения «нового опыта», во всяком случае, так говорят 65% желающих отправиться работать за границу, 55% респондентов привлекают «стандарты жизни», 40% - возможность изучить иностранный язык, а 30% - изучение новой культуры, 29% - говорят о перспективах карьерного роста, 21% - возможность «начать новую жизнь», а 13% привлекает «лучший климат».

Следовательно, каждый выбирает наиболее подходящий ему вариант трудоустройства. Для этого у современных российских выпускников есть широкий спектр возможностей.

Еще в начале XXI века в Соединенных Штатах Америки (далее США) и других странах возникло большое количество разнообразных

инновационных подходов в управлении персоналом организаций. Разработка новых, более эффективных форм оплаты труда, где основами являются оценка результатов труда специалистов и руководителей; автоматизация управления кадрами, поиск новых подходов к комплектованию кадровых служб в организациях, оптимизация организационных структур. Главной линией в управлении персоналом в американских организациях стало деление всего персонала на две основные категории, которые определяются как «представители администрации» и «рядовые исполнители»

В организациях появились два независимых элемента управления персоналом:

- службы, которые занимаются трудовыми отношениями, где объектом деятельности является производственный персонал. В их обязанности входят подбор и трудоустройство персонала, контроль требований трудовых контрактов;

- подразделения, которые осуществляют работу с аппаратом управления. Здесь руководитель организации, заместитель руководителя по кадрам, а также другие функциональные руководители осуществляют работу по разработке кадровой политики предприятия, которая включает подбор, трудоустройство, стимулирование труда и его оплату, инструменты повышения производительности труда рабочих, служащих и специалистов.

Тип контроля характеризует то, как он принимается и реализуется во время принятия решения для управления компанией. Тип управления должен соответствовать организационной (корпоративной) культуре компании и, прежде всего, особенности менталитета персонала.

Основные типы управления персоналом представлены в Таблице 1.

Тип управления	Характеристика
Бюрократический	Решения принимает старший менеджер. Главный рычаг воздействия на подчиненных - приказы, наказания (то есть сила). Предполагается, что технологически и организационно-дисциплинированные сотрудники, которые, несомненно, добиваются приказы властей. Здесь инициатива минимальна.

Авторитарный	Главный рычаг управления - авторитет лидера в безоговорочное выполнение подчинённых.
Демократический	Главный рычаг власти - закон, который демократичен. Его содержание, гарантирующее интересы как большинства, так и законопослушное меньшинство.
Рыночный	Решения принимаются в соответствии с законами рынка, который и является мерилем эффективности этих решений. Основным рычагом воздействия на исполнителей – это деньги.
Коллективистский	Главный рычаг управления - это знания и опыт. Активное и равное участие всех высокопрофессиональных сотрудников в условиях принятия решения.

Как правило, многие современные модели управления в профессиональных образовательных организациях основывались и выстраивались на подходах и моделях в управлении персоналом на промышленных предприятиях, корпорациях и других фирмах.

Так, например, один из инновационных и популярных методов в управлении персоналом является *метод проекта*. Он привлек к себе внимание именно в последние десятилетия, и сформировался в отдельную отрасль, как **проектный менеджмент** еще в середине 50-х и 60-х годах прошлого века. Специалисты Института управления проектами (США) предложили следующую трактовку понятия **управление проектами (проектный менеджмент)**: «... это искусство управлять и координировать человеческие и материальные ресурсы в течение жизненного цикла проекта, применять систему современных методов и техники управления и минимизации рисков для достижения определенных в проекте результатов по составу и объему работ, стоимости, времени, качеству и удовольствием участников» [2].

Особенностью данного метода является возможность акцентировать внимание на деятельности отдельных центров ответственности, а именно с разработкой CBS (CostBreakdown) – структур, WBS (WorkBreakdownStructure), OBS (OrganizationBreakdownStructure), а также построением диаграммы Ганта, определением критического пути,

разработкой рабочей структуры проекта. Само зарождение проектного метода специалисты связывают с работой методов координации инжиниринга крупных проектов в США: нефтегазовых в известной фирме «Еххон» в 30-х годах, авиационных в US Air Corporation.

Использование одного из таких методов как *проектный* делает:

- проще и конкретнее деятельность менеджеров предприятия
- повышает уровень контроля руководителей за полнотой и качеством исполнения спланированных задач
- улучшает качество продукции
- позволяет своевременно реагировать на отклонения от плановых показателей.

Эффективная и удобная концепция управления проектами сегодня используется в странах Запада и России, как на предприятиях, так и в образовательных организациях.

В высших и профессиональных учреждениях появились новые специальности, где стали обучать разным методам управления персоналом. Управление выделилось в отдельную дисциплину такую, как менеджмент. Где за последние 70 лет проектный менеджмент (англ. ProjectManagement) сформировался как комплексная дисциплина, самостоятельная профессиональная сфера, с помощью применения специальных методов осуществляются проекты разного вида и масштабов.

Существует пять основных этапов развития управления проектами, разработанных группой авторов под руководством М.Л. Разу еще в прошлом веке[3]:

1) 30-50-е гг. - начало зарождения управления проектами в США и на Западе. Первая разработка с матричной организации управления, разработка первых методов и средств управления проектами, метода критического пути (СРМ), сетевого планирования (PERT), системного подхода к управлению проектом и стадиями его жизненного цикла;

- 2) 60-е гг. – происходит развитие методов сетевого планирования. Продолжается развитие метода критического пути (CPM) и сетевого планирования (PERT), разрабатывается целостная система материально-технического обеспечения, появляется система GERT;
- 3) 70-е гг. – это развитие системного подхода к управлению проектами. Выделяется **метод критического пути**. Он получает законодательную поддержку, появляется необходимость учета внешнего окружения проекта, также разрабатываются методы управления конфликтами, появляются организационные структуры управления проектами, создаются авторитетные профессиональные организации по управлению проектами;
- 4) далее 80-е гг. – метод управление проектами сформировался как сфера профессиональной деятельности. В практике появляются методы управления конфигурацией и изменениями в **самостоятельную дисциплину** выделяется управление рисками, публикуется первая коллективная работа Института управления проектами (PMI), под названием «Сборник знаний по управлению проектами»;
- 5) 90-е гг. – появляются новые направления и сферы применения проектного управления. Начало трансферта знаний и опыта управления проектами в развивающиеся страны, осознание возможности и пользы применения управления проектами в нетрадиционных сферах (социальные, образовательные, крупные международные проекты), начался процесс глобализации, унификации и стандартизации в области управления проектами, использование новых информационных технологий и возможностей сети Интернета, ввод в действие международных и национальных стандартов по управлению проектами (APM, PM1, 1PMA).

Методы и подходы в мировой практике к управлению проектами сформулированы в стандартах, которые были разработаны профессиональными ассоциациями под руководством специалистов

проектного менеджмента из разных стран. В числе наиболее крупных современных ассоциаций можно выделить [4]:

- Американский институт управления проектами (Project Management Institute, PMI);
- Международная ассоциация управления проектами (International Project Management Association, IPMA), образованная под представительством французской ассоциации AFIRO (Association Franaised Informatiqueetde Recherche Oprationnelle);
- Международная организация по стандартизации — ИСО (International Organization for Standardization, ISO). Является крупнейшей независимой неправительственной международной организацией по разработке стандартов;
- Ассоциация по управлению проектами Соединенного Королевства (Association for Project Management, APM);
- Австралийский институт управления проектами (Australian Institute of Project Management, AIPM). [5, с.44]

Можно выделить основное различие между двумя моделями управления, например, Америки и Японии состоит в том, что японская основана на коллективизме, а американская - на индивидуализме и конкуренции между людьми.

Япония. Рассмотрим японскую модель управления, основанную на исторической традиции сплоченности народа и врожденном стремлении японцев создавать высококачественные продукты. На протяжении веков японское общество характеризовалось своего рода культурой труда, превращением работы и службы, не предназначенных для рекламы и похвалы, в религиозный идеал. Можно сказать, что японская модель управления - это симбиоз американской теории управления и азиатской тяжелой работы [3].

Для японских организаций характерна бюрократическая структура управления со знаком плюс. Главной отличительной чертой японской модели управления является ориентация на человеческий фактор как на главный ресурс производства. Управленческие решения принимаются на основе консенсуса, на высшем уровне управления решение занимает продолжительный период времени, но быстро реализуется. Коллективизм высоко ценится в мире японского бизнеса. Считается, что когда делаешь что-то вместе, нужно мыслить одинаково. Можно выделить основные направления японского менеджмента в организациях:

- Японские менеджеры разрабатывают планы на 10 и более лет. Основное внимание уделяется цеху – это самый низкий уровень производства, система используется точно в срок (Канбан) Законодателем «Канбана» является компания «Тойота» без задержек с запасами или взаимодействием, а различные виды работ выполняются персоналом в зависимости от ситуации;
- Обязательная переподготовка, постоянная работа, письменные отчеты, жизненный опыт и хорошие производственные навыки;
- Умение работать в «команде», командная ориентация и нежелание идти на риск - качества идеального сотрудника;

Самым сильным мотиватором в Японии является «корпоративный дух» компании, который подразумевает слияние с компанией и приверженность ее идеалам. «Корпоративный дух» фирмы основан на групповой психологии, которая ставит интересы группы выше личных интересов отдельных сотрудников.

Для крупных японских фирм характерна система так называемой «пожизненной занятости», когда организация или фирма гарантирует своим сотрудникам трудоустройство до выхода на пенсию, а система вознаграждения мало дифференцируется. В этом случае разница между зарплатой президента крупной компании и наемного работника невелика [6].

Основная форма деловых отношений - личные контакты, основанные на взаимном доверии и долгосрочном партнерстве.

В «Стране восходящего солнца» компания рассматривается как органически целостный живой организм с душой. В японской компании его управляющий похожа на отца. Члены семьи работают вместе и немного спонтанно. Атмосфера, расслабленная. Внутренние конфликты сведены к минимуму, группы дружны. Однако лидер может поменяться, а компания будет работать. Коммерческое предприятие считается закрытой социальной группой, и работа должна быть в центре жизни работающих. «Работодатели не используют работу одного человека, они используют труд всех». Незыблемой основой модели культуры «Семья» является установка «процветание семьи равнозначно процветанию её членов». И наоборот. Исходя из вышеперечисленных характеристик, выделяют четыре типа культуры корпоративного управления, получившие условные названия: «Семья», «Управляемая ракета», «Инкубатор» и «Эйфелева башня».

Семейная модель - самая старая из моделей компании. Ф. Тромпенаарс использует сравнение с семьей, чтобы охарактеризовать культуру, которая является одновременно очень личной с тесными межличностными отношениями и иерархической, признавая, что «отец семьи» имеет больше опыта и власти, чем «дети».

Тип культуры «Семья» ориентирован на выполнение указаний сверху. Чем важнее семейная история, традиции, обычаи, тем выше контекст и тем труднее постороннему человеку ощутить свою принадлежность к нему. Этот тип культуры исключает «чужих», потому что общение происходит через код, который непонятен посторонним. Они не любят и не терпят внутренних конфликтов и стараются их избегать. Корпорации с таким типом культуры чаще встречаются в странах, где индустриализация произошла довольно поздно: в Греции, Италии, Японии, Китае.

Если рассматривать модели управления **Германии**, то в отличие от Японских здесь организация напоминает «смазанную машину» (формализованную, но не централизованную). И если продолжать говорить о исследовании в системе проектного управления персоналом, то можно назвать вторую после США страну, одну из наиболее развитых в мире - это Германия. Эта страна, где лидирующие позиции занимает также развитие методологии проектного менеджмента. Существуют специальные национальные профессиональные ассоциации как Союз проектных менеджеров Германии (GPM). Кроме того, Германия имеет высокий технический и экономический потенциал, что свидетельствует о наличии весьма динамичной и эффективной системы подготовки конкурентоспособных специалистов.

Сегодняшняя система профессионального образования Германии имеет сходные характеристики с отечественной системой профессионального образования на этапе её развития в России в начале XX века. Это и училища ремесленные, фабрично-заводские ученичества, трудовые колонии для детей сирот имели элементы современной немецкой системы профессионального образования, предусматривающая также практическое направление в обучении. Основываясь на существующих аналогиях, сегодня можно выявить имеющиеся различия и то, чем они обусловлены внутри, проследить логическое развитие системы профессионального образования.

Один из значимых факторов, которые определяют направленность образовательной политики ФРГ – это вхождение её в Большую Европу, деятельность по европейской интеграции в системе Европейского Союза (ЕС). Так, в ноябре 2003 года в Копенгагене министрами образования европейских стран была принята Декларация Европейской Комиссии по развитию сотрудничества в области профессионального образования в Европе, где главной задачей оставалось развитие сотрудничества в области

управления персоналом и обеспечения качества профессионального образования[7].

В связи с этим становится необходимым и целесообразным обратиться к имеющемуся опыту развития и реформирования профессионального образования в Германии. Профессиональное образование также испытывает на себе воздействие современных мировых процессов, которые связаны с экономической глобализацией. Изучение немецкого опыта в сфере профессионального образования необходимо с точки зрения использования образцов лучшего педагогического опыта в системе профессионального образования России[8]. Процессы интеграции, которые происходят в Западной Европе, активизируют появление инноваций в области образования и подготовки кадров. Интерес для нашей страны могут представлять следующие подходы к интеграции в управлении персоналом:

- 1) сохранение национальной специфики системы образования;
- 2) учёт требований современного производства.
- 3) дуальная система образования. Где доминирующим является её практическая направленность в период профессиональной подготовки высококвалифицированных кадров в Германии. Знания, умения и навыки, полученные на теоретических и практических занятиях и опробованные в условиях производства, становятся реальным профессиональным опытом.

Одним из примеров интегративного образования традиционных форм управления и инновационных методов в системе образования можно назвать одну из ведущих европейских стран- **Великобританию**. Все образование, самых разных уровней в Соединенном Королевстве отличается приверженностью не только традициям, но и синтезу с современными подходами в образовании и за этим стоит богатый опыт в подготовке специалистов не только качественного образования, но и управление образовательным процессом.

Британская модель правления не из самых популярных. Чаще рассматривается обобщенная европейская модель, сочетающая в себе управленческие характеристики, характерные для ряда стран: Германии, Франции, Швеции, Испании, Великобритании, Нидерландов и других европейских стран [9].

Теоретической основой британской модели управления является школа человеческих отношений. Основные характеристики английского стиля ведения бизнеса: надежность, оперативность, качество, сдержанность, уверенность, доброжелательность. В английской модели уважение к традиционным национальным ценностям имеет большое значение. Для характеристики британской деловой культуры можно выделить следующие национально-культурные факторы: язык, социальная структура, образование, история, религия, политическая философия, экономическая философия, влияние культур других стран.

Многие доминирующие британские ценности связаны со стабильностью парламентской демократии и монархии, неписаных правил, которые подтверждают традиционные методы регулирующего контроля. Иногда они даже используют образное выражение: *«Британцы женаты на традициях»* [10]. Отказ от изменений, если это возможно, лежит в основе британского менталитета. Культура Великобритании очень индивидуалистична, что связано с наследием средневековой религии и традициями родства, когда индивидуальная ответственность, состязательность и инициатива признавались ценностями. Поэтому индивидуализм более выражен среди британских менеджеров, чем, например, среди испанцев или португальцев. В отличие от итальянцев, они не рассматривают компанию как «большую семью», а более сдержанны, более уважительны и более целенаправленны. В совокупности это создает безликую атмосферу чисто деловых отношений.

Британский индивидуализм также находит свое место в отношениях между рабочими и организациями. Это определяет масштаб эмоциональности и персонификации отношений.

- Для британцев вмешательство руководства в их личные дела не считается нормой - такое поведение рассматривается как вторжение в личное пространство, вызывающее негативное отношение и неприятие.
- Для сотрудников менеджер - это человек, который предоставляет им ресурсы (например, современное оборудование и качественные материалы) для успешного решения проблем на работе.

Следовательно, все отношения ограничиваются сосредоточением внимания на выполнении задач на работе. Британские менеджеры отдают приоритет человеку, который несет полную ответственность в соответствии со своим статусом. Важны независимость и личные достижения каждого сотрудника. Иерархический разрыв небольшой, но организации достаточно четко структурированы. Модель корпоративного управления, используемая в Великобритании, называется «англосаксонской» [11]. Ее характерной чертой является наличие большого количества независимых акционеров, слабо связанных с деятельностью компании. При приеме на работу упор делается на образование и деловую репутацию кандидата. В то же время компании часто не готовы вкладывать средства в дополнительное образование и профессиональную переподготовку сотрудников, считая это ненужными расходами. Личный прогресс оценивается в контексте карьерного роста, а не профессионального развития на отдельной должности.

Французская модель менеджмента. Была основана ученым, инженером-практиком и промышленным организатором Анри Файолем, автором множества исследований в области проблем добычи полезных ископаемых, горных технологий и методов ведения сельского хозяйства. Здесь в основе

административного управления лежало то, что управление, как и у М. Вебера, основывалось не только на личных качествах служащих, но и на институтах и установленном порядке (закон, правило, инструкция, дисциплина).

Особенности французской модели управления.

1. Французская модель управления характеризуется высокой степенью избегания неопределенностей, что можно объяснить желанием менеджеров работать в одной компании на протяжении всей своей карьеры.

2. Согласно модели Хофстеде[12], этому типу деловой культуры присуща карьерная стабильность, которая является эффективной стратегией, позволяющей избежать неопределенности.

3. Стабильность карьеры и лояльность сотрудников являются характеристиками модели управления. Французы не склонны следовать за толпой, у них высокая самооценка. Высокая степень индивидуализма проистекает из того факта, что они ценят уважение к своей личной независимости.

Чтобы понять статус менеджера во французской модели управления, следует рассмотреть систему обучения в стране. Профессиональное обучение проходит как в университетах, так и в высших школах менеджмента. Последние имеют высокую репутацию и стремятся выпускать государственных служащих. Часто после работы в государственном офисе работники начинают свою карьеру как в государственных, так и в частных организациях. Французский управленческий персонал всегда отличается качественной подготовкой и составляет отдельную социальную группу. Сообщества формируются из выпускников школ менеджмента и влияют на политику и экономику. Чтобы иметь сильную конкуренцию среди кандидатов на поступление в профессиональные университеты, выпускники школ после окончания школы проводят несколько лет на подготовке. Он

включает в себя как математическую составляющую, так и развитие абстрактного мышления.

Стиль управления во французской модели.

Стиль управления отражает ценности менеджмента, часто такие ценности формируются под влиянием образования. Итак, во Франции при хорошей теоретической подготовке кадров иерархия может вызвать недостаток практического опыта. Ярким свидетельством авторитарного стиля управления в стране является термин «patroni» [13], который часто используется для обозначения руководителей компаний. Ориентация на формальные способы общения, письменное общение также является показателем формальной структуры компании. Первоначально, приступая к работе в организации, сотрудники сталкиваются с необходимостью установления официальных отношений.

Также характерной чертой является исключение высокой неопределенности. А различные формальные процедуры, письменные инструкции и т. д. направлены на то, чтобы избежать непредсказуемости и повысить надежность и стабильность компании. Кроме того, такой подход положительно влияет на управление рисками.

Структура управления включает множество уровней иерархии. Распределение прав и полномочий осуществляется на основе четкой иерархической лестницы от низшего до высшего уровня и разделения ответственности сотрудников и их функций в компании. Такая иерархическая структура может привести к уменьшению объема ответственности, например, количества подчиненных, которые подчиняются руководителю. Они также могут негативно повлиять на концентрацию контроля и качество общения.

Мы рассмотрели только основные модели управления в странах Европейского союза и Америки. Безусловно, существует еще множество типов менеджмента в других странах, но все они интерпретированы и

скомбинированы из основных представленных моделей управления. К тому же все европейские страны характеризуются глубокими исторически обусловленными экономическими связями, усилившимися в ходе интеграции и объединения в Европейский Союз, а также территориальной близостью. За счет этого идеи менеджмента активно проникают через государственные границы, однако было бы неоправданно утверждать, что все европейские страны характеризуются исторической, культурной и экономической однородностью – соответственно, парадигмы менеджмента в них тоже имеют отличия [14].

Что касается модели управления в Российской Федерации, то здесь важно отметить, что в такой огромной территориально и населенной многими этносами страной, сложно выделить какую-то главную модель в менеджменте. Поэтому мы рассмотрим несколько из них, отметим особенности появления той или иной модели управления в организациях России.

1.2. Исследование опыта управления в профессиональных образовательных организациях Российской Федерации

Во втором параграфе рассматривается уже накопленный опыт управления в образовательных организациях в нашей стране. Изучены особенности российской системы управления персоналом, также показан синтез зарубежных практик управления в отечественную модель. Рассмотрены примеры такой адаптации американской и японской моделей управления персоналом.

Опережающее развитие среднего профессионального образования сегодня предусматривает концепция модернизации образования в России, проведение перестройки в структуре с учетом ее региональных рынков труда. В этих условиях модернизации образования появляются различные варианты образовательных линий, которые обеспечивают реализацию образовательных программ на различном уровне.

В Федеральном законе от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» установлены академические права педагогических работников. В первую очередь, – это право на свободу преподавания. Успешность педагогического работника, как педагога, во многом зависит от того авторитета, которым он будет пользоваться у обучающихся. В этих целях, будучи специалистом в области преподаваемых дисциплин, предметов 38 (курсов), педагог должен иметь право свободно выражать свое мнение по всем вопросам, относящимся к сфере его компетенции. Такое право также закреплено в новом Законе (п. 1 ч. 3 ст. 47 Закона). Для реализации перечисленных академических свобод (прав) педагогический работник должен обладать своего рода обеспечивающими такую реализацию правами. В частности, ему необходимо право на творческую инициативу, право на разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания, которые предусмотрены п.3 ч.3 ст. 47 Закона [12].

Итак, рассмотрим **особенности российской системы управления персоналом:**

1) *ярко выраженный социоцентризм.* Молодое российское государство живет в соответствии с принципом общества над личностью, что также можно увидеть в отношениях управления человеческими ресурсами, где интересы организационной группы доминируют в зависимой структуре.

2) *Коллективизм.* Эта черта связана с ней и в некотором смысле следует ей. Поэтому сотрудники ожидают поддержки от коллектива, а также от лидера и компании в целом, а лидер, в свою очередь, ориентирован на работу команды.

Для России в текущий период актуальна:

- 1) дифференциация механизма управления на видимые и невидимые конечные результаты;
- 2) психологический настрой сотрудников предприятия на восприятие новых методов управления;

- 3) выбор моделей долгосрочного перспективного развития, включающих в себя планирование карьеры персонала;
- 4) формирование механизма эффективного мышления о персонале, ориентированного на конечного пользователя.

Для развития российского менеджмента необходимо внедрить в систему менеджмента опыт зарубежных менеджеров, адаптированный к национальным социокультурным условиям. Основными способами использования **американской модели** управления персоналом для развития человеческих потенциалов и повышения эффективности отечественных хозяйствующих субъектов могут быть:

- согласование управленческой деятельности с конечным результатом;
- улучшение механизации и автоматизации управленческого труда;
- использование современных информационных технологий в делопроизводстве.

Направлениями использования **японской модели** в российском менеджменте являются:

- создание условий для длительного трудоустройства работников;
- введение ротации персонала;
- обеспечение взаимосвязи интересов организации и сотрудников.

Американский опыт управления в России принимается с необходимостью, потому что в нашей стране еще не удалось выработать четкую собственную концепцию управления, а концепция капитализма для нас пока нова. Мы считаем, что японские методы управления не только персоналом, но и организацией в целом гораздо больше подходят для нашей страны. И вполне естественно, что для наиболее эффективного управления российскими компаниями представляется целесообразным использовать лучшие результаты как западного, так и японского менеджмента на основе их оптимального сочетания. Это связано с тем, что:

1. Россия находится на стыке цивилизаций, поэтому она может воспринимать наиболее рациональные черты как западной, так и восточной управленческой культуры.
2. Общественное сознание японского и русского населения в настоящее время претерпевает сдвиг от коллективных ценностей к индивидуальным.
3. Японский стиль управления активно исследуется, адаптируется и заимствуется, находя применение в деятельности многих компаний за пределами Японии, особенно в промышленно развитых странах, таких как США и Западная Европа.

На данный момент можно выделить две тенденции. Некоторые компании, обычно крупные (на первом месте «Лукойл», на втором — «Сургутнефтегаз»), следуют американской модели управления. Обычно это связано с их происхождением [28]. В России не так много крупных компаний, изначально построенных на российском капитале. Фирмы, частично основанные на западном капитале, планировались по западной модели, не в лучшем смысле этого слова. Известно, что в России в таких компаниях эксплуатация работников намного выше, чем в аналогичных компаниях на Западе, и в них меньше социальных гарантий. Таким образом, эти компании реализуют американскую модель управления: каждый сотрудник рассматривается как человек, способный выполнять определенную работу. В таких компаниях сотрудник может быстро сделать карьеру, но часто не имеет никаких гарантий трудоустройства по прошествии определенного периода времени. Отсутствие стабильности может негативно повлиять на мотивацию сотрудника (хотя верно и обратное).

В малом бизнесе сотрудник часто вынужден выполнять множество функций, которые зачастую для него нетипичны. В этих компаниях мы не говорим ни о какой модели управления. Текущая ситуация далека от японской модели, хотя есть некоторые элементы, такие как медленное продвижение. При этом нестабильность положения сотрудника часто такая же, как и в крупных

компаниях. Руководство небольших фирм часто пытается формально использовать элементы американской модели управления (жесткий отбор потенциальных сотрудников по ряду существенно завышенных критериев). Такой подход часто не оправдывает себя и снижает эффективность управления фирмой. Малым фирмам лучше всего использовать индивидуальную модель управления в своей деятельности, однако в современных условиях немногие фирмы способны действительно следовать такой рекомендации. Многие элементы этой модели зависят от правовой базы и общей экономической ситуации в стране.

1.3. Возможности применения зарубежной практики управления в профессиональной образовательной организации Российской Федерации

В данном параграфе раскрывается возможность применения зарубежных практик управления на сегодняшний день в профессиональном образовании. Раскрываются основные задачи современного российского образования. Представлены основные направления использования потенциала зарубежного опыта профессиональной образовательной организацией для обогащения теорий профессиональной подготовки компетентных специалистов в контексте формирования единого образовательного пространства.

Появление новых видов образовательных учреждений, вариативность и альтернативность содержания обучения, изменения нормативной базы управления, новизна в статусе и функциях руководителей - это все требует нестандартных управленческих подходов, поиску новых решений и действий. Поэтому сегодня одной из важнейших проблем самообразования студентов в профессиональных организациях является выбор, траектория профессионального образования из многообразия существующих моделей эффективного управления и образования. Изменилась и сама цель

образования, которая связана с возможностями современного человека адаптироваться к постоянно меняющимся условиям жизни.

Профессиональная мобильность теперь означает не только расширение возможностей применения своих знаний и навыков в рамках профессии или группы профессий, но и возможность работать именно в том регионе, в котором они востребованы. Поэтому в последнее время возникли идеи интеграции национальных систем профессионального образования и обучения (далее ПОО) в единое образовательное пространство [29].

Задача российской системы образования.

- Не оставайтесь в стороне от этих веяний времени, сделайте их частью своей жизни. Действительно полезной ее частью, а не просто дань моде. Однако выделим идею, которая просматривается в документах круглых столов Минобрнауки РФ и международных конференций по модернизации российского профессионального образования, идея интеграции в европейское образование для России не самоцель. Сегодня опыт и знания более важны для реформы профессионального образования в России и в других странах. Изучение зарубежного опыта развития профессионального образования как ресурса оптимизации модернизации образования в России, выявление адаптивного образовательного потенциала международного опыта профессионального образования и обучения явились основными направлениями научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ лаборатории по изучению зарубежного образования. опыт работы в профессиональном образовании в 2015 -2021гг [30].

Это научное исследование было своевременным и актуальным, о чем свидетельствуют как минимум три факта.

1. Ценность зарубежного опыта не ограничивается вкладом в систему знаний о функционировании зарубежной профессиональной организации. Огромная гуманитарная ценность изучения международного опыта ПОО как неотъемлемой части глобального образовательного опыта заключается в том,

что оно предоставляет исследователю сравнительный научный метод трансформации политики. Единство, которое превращает человека в мультикультурную, глобальную личность.

2. Вступив в «Болонский процесс» в Европе в 2003 году, проявив интерес к Копенгагенскому процессу [32], Россия заявила о своей готовности двигаться в том же направлении, что и европейские страны, придерживаться общих принципов на международном рынке образовательных услуг.

Кроме того, активное изучение материалов «Брюгге-Копенгагенского процесса» и Болонской декларации по интеграции системы начального, среднего и высшего образования в европейское образовательное пространство позволило бы национальным реформаторам минимизировать, если не избежать, возможные негативные последствия и сравнивать ошибки, а также свои собственные политические решения с опытом других, и, таким образом, лучше оценивать осуществимость и риски их принятия.

3. Стремительный характер изменений (как в глобальном, так и в региональном аспектах) закономерно привел многие страны к новому «образовательному буму», к глубоким реформам и модернизации систем профессионального образования как мы уже знаем из исследования Параграфа 1.1. и происходит в таких разных странах, как США, Япония, Европа и др.

Сегодня уже ни у кого не вызывает сомнений необходимость изучения опыта зарубежного менеджмента. Но не существует так сказать «идеального» рецепта, как в короткие сроки и с минимальными затратами предоставить решение проблем, с которыми сталкивается компания. Чаще всего сегодня в российских компаниях японскую и американскую модели. Принципиальное различие между двумя названными моделями управления состоит в том, что японская основана на коллективизме, а американская - на индивидуализме и конкуренции между людьми.

Основными направлениями использования потенциала зарубежного опыта ПОО для обогащения теорий профессиональной подготовки компетентных специалистов в контексте формирования единого образовательного пространства могут быть:

- внедрение основных идей концептуальных синхронных изменений в развитии системы профессионального образования (множественная стандартизация с одновременным стремлением к унификации европейских стандартов; глобализация и регионализация, «организованная диверсификация» с созданием сектора неуниверситетского высшего образования со сроком обучения до 2-3 лет и нетрадиционных высших учебных заведений - открытых университетов, дипломные работы, радио- и телешколы, «безстенные» университеты; политичность образовательной политики, вовлеченность всех государственных и общественных институтов в ее реализацию на принципах социального партнерства; открытость и прозрачность; устранение причин «утечки мозгов»; прививать культуру меценатства и жертвования на нужды образования и науки), которая отражает миссию и цели профессиональной подготовки компетентных специалистов, используя концептуальный и терминологический словарь-гlossарий профессионала на международном уровне;

- учет особенностей различной подготовки компетентных специалистов в странах Европейского Союза и США (маркетинговая ориентация; ускорение глобальных интеграционных процессов, получившее концептуальное обобщение и выражение в понятии «глобализация»; базовое содержание консультации; выявление существующего дефицита профессиональных знаний и навыков; многоуровневая структура развития профессиональных компетенций, смещение внимания с квалификаций на обучение ключевым компетенциям; сочетание разносторонней и углубленной специальной подготовки в соответствии со специализацией и конкретными профессиональными обязанностями; отход от слишком узкой

специализации и узкого профилирования, внедисциплинарного, комплексного проектирования программ);

- привлечение студентов к научно-исследовательской деятельности через формирование системы исследовательских университетов, функционирование которых основано на единстве исследовательской деятельности и образовательного процесса и ориентировано на послевузовское образование и подготовку интеллектуальной элиты, способной развиваться; новые наукоемкие мастера - интенсивные технологии, которые участвуют в инновационной и исследовательской деятельности; интеграция образовательной, научной и производственной деятельности, что проявляется в переосмыслении деятельностью, приближая ее к исследовательским проектам компаний, привлекая сотрудников этих компаний к участию в университетских семинарах, коллоквиумах и конференциях, разрабатывая курсы и программы, используя новые формы сотрудничества индустрия-университет;

- использование инновационных технологий для подготовки конкурентоспособных специалистов в профессиональных учреждениях – педагогического-управленческого профиля, социальной сферы в странах Европейского Союза, США и Японии с ориентацией на развитие личности студента при их выборе и использовании; широкое использование модульной организации обучения и различных ее модификаций, позволяющих гибко и быстро реагировать на потребности личности и общества;

- интеграция индивидуальных и групповых технологий; интенсификация контактов и разнообразие форм взаимодействия преподавателей и учеников; использование модеризирующих технологий, способствующих формированию у обучающихся культуры обсуждения, критического и аналитического мышления; внедрение технологии в самостоятельную работу студентов, ее методическое и организационное обеспечение; создание современной системы профориентации,

профессионального отбора и интеграции новых специалистов в международные общества;

Всесторонняя интеграция России в качестве равноправного партнера в мировое образовательное сообщество предполагает совершенствование ее международной деятельности и сотрудничества как фактора развития образовательной среды профессионального учебного заведения.

Например, основной мотивацией в американской модели управления являются денежные стимулы, которые обычно состоят из двух частей: заработной платы за проделанную работу и льгот, которые составляют около 40% от заработной платы [35]. Обязательные выплаты включают отпускные, частичную оплату болезни, страхование жизни и здоровья, а также пособие по старости. Кроме того, компании практикуют организацию субсидируемых столовых, предоставление ссуд со сниженной процентной ставкой на обучение детей рабочих, оплату юридических услуг, физическую реабилитацию, предоставление коллективных гаражей, оплату творческого отпуска и т. д. Также распространена «система оплаты труда на базе кафетерия», то есть работник сам выбирает в установленных пределах наиболее интересный для него пакет льгот. [4]. Таким образом, лучшие сотрудники IBM в конце года награждаются специальной наградой «За выдающиеся результаты» или записываются в «Клуб лучших сотрудников», вступление в который обеспечивает как престиж, так и материальные льготы. В практике «Ford» и «General Motors» так называемые аналитические системы оплаты труда, особенностью которых является дифференцированная оценка сложности выполняемых работ с учетом квалификации подрядчиков, физических усилий, условий труда и других факторов.

Японская модель управления людьми признана одной из самых эффективных моделей управления в мире (менеджмент с человеческим лицом). Япония бедна природными ресурсами, поэтому в стране традиционно культивируется мораль: «Наше богатство - это человеческие

ресурсы», и они пытаются создать условия для их более эффективного использования.

Японский менеджмент сейчас набирает популярность не только в странах Азии, но и на Западе, и все чаще его методы и концепции используются в США, как ни странно. Это отражается в том факте, что японская система позволяет максимально использовать знания и навыки персонала для достижения целей организации.

Таким образом, можно сказать, что у нас, россиян, есть японский опыт, уже прошедший адаптацию на Западе. Сейчас следует уделять больше внимания методам управления, используемым на современных японских предприятиях и профессиональных организациях всех уровней, чтобы наиболее рациональные из них были заимствованы непосредственно из Японии, а не затем, со временем, внедрять их на основе опыта западных компаний. И вполне естественно, что для наиболее эффективного управления не только российскими компаниями, но и профессиональными образовательными организациями представляется целесообразным использовать лучшие результаты как западного, так и японского менеджмента на основе их оптимального сочетания. Это связано с тем, что:

- «Качество – прежде всего» - это не просто лозунг, а стратегия организации производства и всего персонала - снизу доверху.
- Применение метода способствует изменению отношения рабочих к работе и руководителей в своей деятельности.
- Культурные различия наций не являются препятствием.
- Гибкость открывает дверь к успеху. В основе ситуации - гибкость производства, скорость его адаптации к рыночным условиям. Отсюда - выпуск смешанных моделей, гибкое использование высококвалифицированных рабочих (рабочих разной квалификации). Гибкое использование работы персонала - ключ к эффективному управлению ресурсами.

- Большой упор на самосовершенствование. Меньше программ, меньше профессионального вмешательства. Круги качества связаны с приобретением рабочими смежных профессий и ротацией рабочих и менеджеров [38].

Безусловно, говоря об управлении педагогов высших учебных заведений, средних и профессиональных организациях, мы говорим о адаптации модели управления не только японской, но и коллаборации всех систем управления, применения их отдельных принципов и методов в российских учебных заведениях. Из этого следует разработка примера модели управления в формате методических рекомендаций, опираясь на теоретический опыт исследования поднятой проблемы. Здесь можно снова взять американскую и японскую системы управления. Их основные стимулы и мотивацию к повышению эффективной работы управления в организации, хотя эти страны имеют полярные подходы в системе управления персоналом.

Выводы по Главе 1.

При полном спектре подходов к управлению персоналом, существующих в разных странах, основными более общими тенденциями стали: формализация методов и процедур отбора персонала;

- разработка критериев оценки персонала;
- анализ кадровой потребности;
- продвижение молодых и перспективных сотрудников;
- систематическое согласование принимаемых решений с основными элементами кадровой политики.

В первом параграфе Главы 1 нами был рассмотрен вопрос о существующих моделях зарубежных практик управления, в таких стран как: США, Япония, Германия, Великобритания, Франция. Показаны особенности каждой из моделей управления, ее эффективность применения в организациях, заимствование элементов моделей друг у друга. По этой причине управленческие идеи активно проникают через национальные границы, но было бы неоправданным утверждать, что все европейские страны характеризуются исторической, культурной и экономической однородностью - соответственно, парадигмы управления у них также содержат различия. Что касается модели управления в Российской Федерации, то как мы уже отметили, в такой огромной географически и многонациональной стране сложно выделить какую-либо основную модель управления, поэтому мы выделили в следующий параграф исследование опыта управления в профессиональных образовательных организациях Российской Федерации.

Во втором параграфе затронута проблема современного российского образования и управления в системе образования организаций Российской Федерации. Рассмотрены особенности российской системы управления персоналом, куда входят, такие критерии, как: дифференциация механизма

управления на видимые и невидимые конечные результаты; психологический настрой сотрудников предприятия на восприятие новых методов управления; выбор моделей долгосрочного перспективного развития, включающих в себя планирование карьеры персонала; формирование механизма эффективного мышления о персонале, ориентированного на конечного пользователя.

Выводом из этих положений является то, что для развития российского менеджмента необходимо внедрить в систему управления опыт зарубежных менеджеров, адаптированный к нашим национальным социокультурным условиям. Здесь основными способами внедрения моделей управления персоналом были выделены две страны- Япония и Америка. И вполне естественно, что для наиболее эффективного управления российскими компаниями представляется целесообразным использовать лучшие результаты как западного, так и японского менеджмента на основе их оптимального сочетания. Это связано с тем, что:

1. Россия находится на стыке цивилизаций, поэтому она может воспринимать наиболее рациональные черты как западной, так и восточной управленческой культуры.
2. Общественное сознание японского и русского населения в настоящее время претерпевает сдвиг от коллективных ценностей к индивидуальным.
3. Японский стиль управления активно исследуется, адаптируется и заимствуется, находя применение в деятельности многих компаний за пределами Японии, особенно в промышленно развитых странах, таких как США и Западная Европа [33].

Вопросы, поднимаемые в Параграфах 1.1 и 1.2 стали основанием для исследования возможностей применения зарубежной практики управления в профессиональной образовательной организации Российской Федерации в отдельном Параграфе 1.3, который является заключительным в теоретическом исследовании поднятой проблемы. Появление новых видов образовательных учреждений, вариативность и альтернативность содержания

обучения, изменения нормативной базы управления, новизна в статусе и функциях руководителей - это все требует нестандартных управленческих подходов, поиску новых решений и действий. Поэтому сегодня одной из важнейших проблем самообразования студентов в профессиональных организациях стал выбор, траектория профессионального образования из многообразия существующих моделей эффективного управления и образования. Изменилась и сама цель образования, которая связана с возможностями современного человека адаптироваться к постоянно меняющимся условиям жизни. Профессиональная мобильность теперь означает не только расширение возможностей применения своих знаний и навыков в рамках профессии или группы профессий, но и возможность работать именно в том регионе, в котором они востребованы. Поэтому в последнее время возникли идеи интеграции национальных систем профессионального образования и обучения в единое образовательное пространство. Также были рассмотрены задачи современного российского образования, где основными направлениями стратегии развития в системе управления стали:

- внедрение основных идей концептуальных синхронных изменений в развитии системы профессионального образования;

- учет особенностей различной подготовки компетентных специалистов в странах Европейского Союза и США;

- привлечение студентов к научно-исследовательской деятельности через формирование системы исследовательских университетов в сфере управления в профессиональных организациях;

- использование инновационных технологий для подготовки конкурентоспособных специалистов в профессиональных учреждениях – педагогического-управленческого профиля;

-интеграция индивидуальных и групповых технологий;
интенсификация контактов и разнообразие форм взаимодействия преподавателей и учеников;

Всесторонняя интеграция России в качестве равноправного партнера в мировое образовательное сообщество предполагает совершенствование ее международной деятельности и сотрудничества в аспекте менеджмента как фактора развития образовательной среды профессиональной образовательной организации. Уже сегодня японская модель управления людьми признана одной из самых эффективных моделей управления в мире («менеджмент с человеческим лицом»). Японский менеджмент сейчас набирает популярность не только в странах Азии, но и на Западе, и все чаще его методы и концепции используются в США, как ни странно [27]. Это отражается в том факте, что японская система позволяет максимально использовать знания и навыки персонала для достижения целей организации. Поэтому можно сказать, что сейчас следует уделять больше внимания методам управления, используемым на современных японских предприятиях и профессиональных организациях всех уровней. И вполне естественно, что для наиболее эффективного управления не только российскими компаниями, но и профессиональными образовательными организациями представляется целесообразным использовать лучшие результаты как западного, так и японского менеджмента на основе их оптимального сочетания при разработке методических рекомендаций по управлению персоналом в профессиональных образовательных организациях.

ГЛАВА II. Опытнo-экспериментальная работа по применению зарубежной практики управления в профессиональной образовательной

2.1. Цель, задачи и организация опытнo-экспериментальной работы

В структуре непрерывного образовательного процесса важнейшую роль играет система *среднего профессионального образования (СПО)*. Данная система в России направлена на подготовку специалистов среднего звена, удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования на базе основного общего, среднего (полного) и начального профессионального образования [32].

Опережающее развитие среднего профессионального образования сегодня предусматривает концепция модернизации образования в России, проведение перестройки в структуре с учетом ее региональных рынков труда. В этих условиях модернизации образования появляются различные варианты образовательных линий, которые обеспечивают реализацию образовательных программ на различном уровне. Появление новых видов образовательных учреждений, вариативность и альтернативность содержания обучения, изменения нормативной базы управления, новизна в статусе и функциях руководителей - это все требует нестандартных управленческих подходов, поиску новых решений и действий.

Система образования характеризуется высоким качеством образования, которая включает:

- широкие системы знания по избранной профессии;
- приобретение прикладных навыков, обеспечивающих готовность к профессиональной деятельности;
- краткий срок обучения;
- раннее включение в трудовую деятельность

В структуре непрерывного образовательного процесса важнейшую роль играет система среднего профессионального образования. Данная система в России направлена на подготовку специалистов среднего звена,

удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования на базе основного общего, среднего (полного) и начального профессионального образования.

Согласно Закону Российской Федерации «Об образовании от 29.12.2012 образование в РФ представляет собой непрерывную систему последовательных уровней, на каждом из которых функционируют государственные, негосударственные, муниципальные образовательные учреждения разных типов и видов [23]:

Целью опытно-экспериментальной работы является рассмотрение вопроса по применению зарубежной практики управления в профессиональной образовательной организации- на примере Государственного бюджетного профессионального общеобразовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1» (далее ГБПОУ «ЧПК№1»).

Исходя из поставленной цели, были сформированы следующие **задачи**:

1. изучить систему управления в ГБПОУ «ЧПК№1»
2. сделать анализ качества управления в профессиональной организации
3. обобщить полученные результаты
4. скорректировать существующую модель управления в ГБПОУ «ЧПК№1» на основе полученных результатов о качестве управления
5. внедрить разработанные методические рекомендации по управлению персоналом в ГБПОУ «ЧПК№1»

Объект исследования - организационно-учебная деятельность в ГБПОУ ЧПК№1.

Предмет исследования - процесс управления персоналом в ГБПОУ «ЧПК№1».

На основе поставленной цели и задач осуществлялась организация опытно-экспериментальная работа.

Образование сегодня можно получать с отрывом и без отрыва от производства, в форме семейного (домашнего), дистанционного образования, а также экстерната.

Среднее профессиональное образование ориентировано на подготовку специалистов-практиков более чем 280 специальностям и осуществляется по двум направлениям: базового уровня и повышенного уровня.

Содержание образовательных программ среднего профессионального образования регламентируется Государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования (ФГОС СПО), который включает 2 части: федеральный компонент, определяющий общегосударственные требования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников, и национально-регионального компонента. Форма реализации среднего профессионального образования может осуществляться в различных видах: очная, очно - заочная (вечерняя), заочная, экстернат на базе основного общего образования (9 классов общеобразовательной школы) или среднего (полного) общего образования (11 классов общеобразовательной школы) [40].

Сроки обучения по программе среднего профессионального образования базового уровня по очной форме на базе среднего (полного) общего образования составляет 2-3 года в зависимости от профиля подготовки. Срок обучения по очно - заочной и заочной формам увеличивается на 1 год по сравнению со сроком обучения по очной форме. При реализации среднего профессионального образования на базе основного общего образования срок обучения увеличивается на 1 год по сравнению со сроком обучения на базе среднего (полного) общего образования.

Современные технологии образования дают возможность выпускникам по программам СПО продолжить свое обучение в высших учебных заведениях (вуз), поступив на любую специальность Высшего профессионального образования (ВПО) без единого государственного

экзамена (ЕГЭ), по внутренним испытаниям [52]. Так, например, получив в ГБПОУ «ЧПК №1» диплом о СПО по специальности 44.02.02 Преподавание в начальных классах выпускник может продолжить обучение на ВПО, поступив на факультет подготовки УНК или, изменив профиль специальности, поступить на Профессиональное обучение по профилю Декоративно-прикладное искусство и дизайн. Кроме того, студенты, получившие диплом СПО, при поступлении на ВПО уже адаптированы к новым условиям учебной деятельности.

Таким образом, происходит не только подготовка квалифицированных специалистов среднего звена, но и ускоренное обучение специалистов с высшим образованием по профильным специальностям (обучение может быть на год меньше). Такая вариативность и многоступенчатость системы обучения дает возможность обучающемуся иметь свой завершенный «карьерный, профессиональный коридор», после «прохождения», которого он получает соответствующий документ о профессиональной пригодности. Студент, получив специальность, профессиональные навыки, может прервать обучение или продолжить его, поступив на другой уровень профессионального образования. Именно планомерный переход с одного уровня обучения (СПО) на другой (ВПО) является одним из преимуществ данной системы образования.

Первый этап- система управления в ГБПОУ ЧПК№1.

Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Челябинский педагогический колледж № 1» основано в 1910 году, в 1921 году реорганизован в Челябинский педагогический техникум, в 1996 году преобразован в Челябинское государственное педагогическое училище №1. В апреле 2004 года училище было преобразовано в Челябинский государственный педагогический колледж №1 и ему был присвоен статус базового учреждения СПО Министерства образования и науки РФ. В апреле 2014 года колледж был

преобразован в Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский педагогический колледж № 1» (далее ГБПОУ «ЧПК№1»). Сфера деятельности – оказание образовательных услуг.

В социально-экономической системе народного хозяйства колледж играет достаточно активную роль, обеспечивая большое количество работников в образовательные услуги и высококвалифицированных специалистов-выпускников -учителей на рынке образования.

Колледж осуществляет подготовку специалистов по следующим направлениям:

54.02.01. ДИЗАЙН (в области культуры и искусства)

53.02.01. МУЗЫКАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

43.01.10. ТУРИЗМ

49.02.01. ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА

44.02.02. ПРЕПОДАВАНИЕ В НАЧАЛЬНЫХ КЛАССАХ

23.07.01. ПРИКЛАДНАЯ ИНФОРМАТИКА

Для базовой подготовки студентов обычно направляют в образовательные учреждения по месту жительства. По традиции директор колледжа и методист регулярно посещают студентов на практике, проводят профориентационную работу среди выпускников и оказывают методическую поддержку преподавателям. ЧПК №1 постоянно взаимодействует с высшими учебными заведениями, такими как, ЧелГУ и ЮУрГГПУ, агитируя своих студентов получать уже высшее профессиональное образование.

В колледже работает творческий, профессиональный коллектив преподавателей. На сегодняшний день качественный состав преподавательского состава колледжа отвечает требованиям, предъявляемым к современным учреждениям среднего профессионального образования.

Схема 1. Органы управления образовательной организацией



Как мы видим из схемы, предложенной выше в колледже организована централизованная система управления. Единоличным исполнительным органом образовательного учреждения является его директор Энгельман Михаил Александрович, который осуществляет текущее руководство колледжем.

В состав администрации колледжа входят опытные, высококвалифицированные руководители:

- Энгельман М.А. – директор;
- Шаталова Н.В. – заместитель директора по учебной работе;
- Анищенко И.Л.– заместитель директора по научно-методической работе;
- Валах С.В. – заместитель директора по воспитательной работе;
- Колотухина Я. А.- заместитель директора по учебно-производственной работе;
- Ерёмкина Т.А. –заместитель директора по социально-бытовой работе;
- Мелихов В.А. – заместитель директора по административно-хозяйственной работе;

Общее собрание является постоянно действующим коллегиальным представительным органом управления колледжа, осуществляющим общее руководство колледжем.

Общее собрание осуществляет свои функции и права от имени всего коллектива колледжа.

Собрание было создано для:

- реализации самоуправляемых начинаний;
- содействия развитию коллективной инициативы и реализации права автономии колледжа в решении вопросов, которые способствуют организации образовательного процесса;
- финансовой и экономической деятельности;
- расширение коллегиальных, демократических форм управления и реализация принципов государственного и общественного управления;

Общее собрание находится в тесном сотрудничестве с другими органами управления и самоуправления колледжа, государственными и муниципальными властями, юридическими лицами и другими физическими лицами.

В Педагогическом колледже имеются следующие структурные подразделения:

3 отделения: образовательных организационное, музыкальное, профессионально-педагогических специальностей;

3 предметно-цикловых комиссии,

7 кафедр: кафедра гуманитарных дисциплин, кафедра информатики, естественнонаучных, математических дисциплин и физвоспитания, кафедра гуманитарных дисциплин, кафедра музыкальных и художественно-эстетических дисциплин, кафедра иностранных языков, кафедра психолого-педагогических дисциплин, кафедра музыкальных дисциплин;

службы сопровождения образовательного процесса: административно-хозяйственная часть, бухгалтерия, общежитие, столовая, библиотека.

Второй этап- анализ качества управления в профессиональной организации

Прежде чем, проанализировать качество управления в Челябинском педагогическом колледже в 2019-2021 годах, нужно четко дать определение понятию система управления - это определенная группа элементов, свойства которой выбираются исходя из характера задач и принципов управления тем или иным объектом. Независимо от своего вида и назначения система управления имеет ряд характерных особенностей:

- информационные ссылки играют решающую роль в поддержании целостности системы. Без обмена информацией между элементами такие системы не могут функционировать и поддерживать свою целостность;

- системы открыты, т.е. влияние среды на них и на внешнюю среду может иметь различный характер и последствия;

- процесс функционирования систем характеризуется целенаправленностью. Если цель не определена, управление теряет смысл;

На основе изученного материала мы уже сформировали такое понятие, как процесс управления. Под ним понимается совокупность отдельных видов работ, целью которых является улучшение и координация функционирования и развития организации и ее элементов для выполнения своих задач.

Организационная структура Педагогического колледжа аппарата управления - форма разделения персонала для управления производством. Каждый отдел и должность предназначены для выполнения определенного набора функций управления или работы. Для выполнения функций подразделения должностные лица имеют определенные права распоряжаться ресурсами и нести ответственность за выполнение возложенных на подразделение функций. Схема организационной структуры управления отражает статическое положение подразделений и должностей и характер связи между ними. Различают связи: линейные (административное подчинение), функциональные (по сфере деятельности без прямого

административного подчинения), межфункциональные, или кооперационные (между подразделениями одного и того же уровня). Колледж относится к линейной связи, так как работники подчиняются администрации колледжа.

В колледже сложилась своя система управления качеством образования, построенная на принципах гуманистического взаимодействия. В структуру управления качеством, как мы уже выяснили, входят: совет колледжа; административный совет; педагогический совет; научно-методический совет; студенческий совет; советы отделений; совет общежития.

Мероприятия, обеспечивающие контроль качества управления: теоретические педсоветы по изучению элементов системы менеджмента качества управления и образования;

Ежегодно в профессиональной образовательной организации в контексте анализа эффективности практик и управления проводится диагностика мотивационного климата.

- Для идентификации проводится опрос сотрудников всех отделов;
- Выявляется степень их удовлетворенности работой в этой организации и существующей системы управления и мотивации;

Это позволяет определить сильные и слабые стороны действующей политики в области мотивации персонала и улучшения ее.

Результатом подобной диагностики является также разработка и проведение внутрикорпоративных мероприятий, направленных на усиление роли нематериальных стимулов. К ним можно отнести такие праздники, как: День Учителя, Новый год, 23 февраля, 8 марта.

Кроме положительной атмосферы в управлении персоналом в колледже, на наш взгляд, существует три основных метода управления конфликтами. Конфликты: образовательные, межличностные, организационно-структурные, административно-властные. Однако с точки зрения образования межличностные отношения персонала не могут быть

независимыми от администрации. Именно на администрации лежит обязанность воспитательной работы в трудовом коллективе, зачастую между органом управления и коллективом приходится урегулировать возникающие конфликтные ситуации, выбирая оптимальную для каждого случая стратегию поведения. Исходя из проведенного исследования нами предлагается следующий алгоритм управления конфликтами в организации, представленный на Рисунке 1.

Руководители и менеджеры могут использовать то, что мы представляем классификацию видов трудовых конфликтов в организации, в том числе и формы регулирования. Эта классификация позволяет менеджерам и руководителям сознательно решать вопросы с распределением рабочих мест и урегулирования конфликтов в зависимости от их типа и степени обострения. Последствия являются результатом последовательного выполнения рекомендации по урегулированию трудовых конфликтов в зависимости от их видов. Наибольшего эффекта можно добиться при комплексном подходе при решении проблемы разрешения трудовых конфликтов.

Рисунок 1 - Способы управления конфликтами в организации



Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что возможные конфликты в ГБПОУ «ЧПК№1» чаще всего основаны на разнице в возрасте и наличии или отсутствии профессионального образования.

Руководству рекомендуется обращать внимание на возможные недостатки, так как в итоге они сказываются на конечном результате деятельности всего предприятия:

1) Отсутствие четкой кадровой политики

Для рационального использования трудового резерва, также своевременного обеспечения организации персоналом, для эффективности работы кадров необходимо четко определить основные направления работы с персоналом.

2) Отсутствие долгосрочного планирования

Подбор персонала чаще всего производится только тогда, когда это так необходимо срочно заполнить вакансию. При этом допустим ряд ошибок: запаздывание в обеспечении процесса необходимыми кадрами, прием персонала, не совсем соответствующего требованиям из-за срочной потребности в специалисте.

3) Отсутствие кадрового резерва

Нехватка работников, как правило, ощутима во время отпусков и болезни. Это отражается на конечном результате деятельности профессиональной организации в этот период времени (возникают сбои в работе, имеющемуся персоналу приходится выполнять сверхурочную работу).

4) Отсутствие поощрения инициативы работника и материального стимулирования

Мотивация - это процесс стремления людей к действию для достижения общей цели организации. При отсутствии мотивации персонала заинтересованность в достижении максимального результата минимальна. Поэтому необходимо поощрять сотрудников к инициативе и финансовым стимулам. Мотивируйте их работать.

5) Возрастной ценз

Возрастной ценз, естественно, имеет ряд преимуществ (энергия, меньше подвержен болезням) и ряд недостатков. Этот выбор отсеивают больше опытные соискатели. Образование и компетентность часто не могут заменить опыт педагогической работы.

Несмотря на некоторые существующие недостатки в системе управления персоналом, можно сделать вывод, что образовательное учреждение Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский педагогический колледж № 1» уделяет серьезное внимание профессиональной подготовке персонала и существует возможность профессионального и карьерного роста для каждого сотрудника.

2.2. Разработка и внедрение рекомендаций по применению опыта зарубежной практики управления в профессиональной образовательной организации

Современное развитие среднего профессионального образования предполагает сегодня концепцию модернизации образования в России, реорганизацию структуры с учетом региональных рынков труда. В той или иной профессиональной организации для того, чтобы она была мобильной и динамичной в современном образовательном пространстве, она должна иметь:

- четко определенные приоритеты, своя философия, свое видение будущего, сформулированное в миссии управления образования организации;
- уникальная, неповторимая и особая система ценностей, обычаев, традиции, стили поведения в колледже;
- разнообразные и качественные образовательные услуги, и оригинальная модель управления;
- систему мотивации и стимулирования сотрудников;

- четкую, узнаваемую и своевременную информацию о материалах, предназначенных для внешней презентации колледжа.

Сегодня современный кадровый менеджмент - это система идей и приемов, эффективное построение и управление организациями и проектами.

Анализ существующей системы управления в педколледже показал, что есть ряд недостатков, такие как:

- высокую степень централизации управления;
- снижение адаптационных потоков к изменениям внутренней и внешней среды;
- уменьшение эффективности информационных потоков между кафедрами и отделами;

Для уменьшения существующих недостатков в системе управления в колледже необходимо разработать методические рекомендации **«Зарубежная практика управления персоналом в образовательной организации»**, которые могут применяться в рамках программы «Управление персоналом» в высших учебных заведениях или средних профессиональных, либо как самостоятельное пособие для применения администрацией каких-либо практик управления в своей организации в управлении персоналом.

Методические рекомендации- «это методическое издание, содержащее комплекс предложений и указаний, способствующих внедрению наиболее эффективных методов и форм работы для решения какой-либо проблемы педагогики...издаваемый обычно в виде брошюры или заключительной части научного отчета (диссертации), в которых содержатся краткие и четко сформулированные положения, вытекающие из изученного или обобщенного опыта учителей, школ или проведенного исследования. Адресуются практическим работникам – учителям, директорам школ, методистам и служат средством внедрения нового в практику школ.» [49].

Из исследований выше мы уже выяснили, что прямой перенос зарубежного опыта управления персоналом в современные образовательные условия должен происходить с учетом реалий и идентичности нашей страны и нашего региона. Тем не менее, мировые лидеры имеют богатый положительный опыт управления организациями и людьми. Из этого опыта можно выделить ряд моментов, которые пропускались отечественными администрациями и которые теперь оказались важными для развития профессиональных образовательных организаций:

Целенаправленность - учет и оценка персонала (и их навыков) ведется в целях создания эффективных команд и коллективов с учетом индивидуальных особых наклонностей и опыта каждого сотрудника с целью повышения его производительности труда, сокращения производственных издержек и улучшения общих показателей эффективности сотрудников.

Комплексный подход к управлению - группа компаний считается единой структурой, нововведения и изменения в механизмах управления производятся с учетом влияния на все взаимосвязанные элементы структуры и бизнес-процессы. Существуют комплексные единые программы отбора, адаптации, развития и мотивации.

Корпоративность - решения обычно принимаются в командах, а обратная связь между руководителями и подчиненными носит системный характер.

Стандартизация – построение системы стандартов, чтобы не тратить время на поиски другого эффективного решения.

Методические рекомендации будут предложены на основе синтеза элементов моделей японской и американской, как одними из ведущих моделей управления персоналом в мире.

Цель методических рекомендаций:

Оказать методическую помощь администрации, управленцу, менеджеру образовательной организации в процессе управления персоналом.

Ожидаемый результат:

Овладение опытом зарубежных практик управления в организации предлагаемых в рекомендациях может стать основой для управления подобными коллективами в разных образовательных организациях среднего образования; может способствовать повышению эффективности работы всего персонала и его мотивации;

Данные методические рекомендации могут быть предложены для методической работы, также могут применяться в рамках программы «Управление персоналом» в высших учебных заведениях или средних профессиональных, либо как самостоятельное пособие для применения администрацией каких-либо практик управления в своей организации в управлении персоналом.

Методические рекомендации были разработаны и апробированы на базе Государственного бюджетного профессионального общеобразовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1» (далее ГБПОУ «ЧПК№1»).

Содержание

Метод проекта управления персоналом.

Сегодня ведущая деятельность в образовании направлена на проектную деятельность в процессе обучения, но американцы уже давно говорят о применении проектного метода в работе управления персоналом. Этот подход мы рекомендуем применять в управлении персоналом в российских учебных заведениях, учитывая особенности нашего менталитета и территориального населения народов.

Данный метод привлек к себе внимание именно в последние десятилетия, и сформировался в отдельную отрасль, как **проектный**

менеджмент еще в середине 50-х и 60-х годах прошлого века. Специалисты Института управления проектами (США) предложили следующую трактовку понятия **управление проектами (проектный менеджмент)**: «... это искусство управлять и координировать человеческие и материальные ресурсы в течение жизненного цикла проекта, применять систему современных методов и техники управления и минимизации рисков для достижения определенных в проекте результатов по составу и объему работ, стоимости, времени, качеству и удовольствием участников» [42].

Особенностью данного метода является возможность акцентировать внимание на **деятельности отдельных центров ответственности**, определением критического пути, разработкой рабочей структуры проекта. Само зарождение проектного метода специалисты связывают с работой методов координации инжиниринга крупных проектов в США: нефтегазовых в известной фирме «Еххон» в 30-х годах, авиационных в US Air Corporation.

Использование **проектного метода** делает:

- проще и конкретнее деятельность менеджеров образовательных учреждений;
- повышает уровень контроля руководителей за полнотой и качеством исполнения спланированных задач
- улучшает качество методической работы коллектива
- позволяет своевременно реагировать на отклонения от плановых показателей.

Эффективная и удобная концепция управления проектами сегодня используется в странах Запада и России, как на предприятиях, так и в образовательных организациях.

При использовании модели проектного метода в управлении рекомендуется применять **метод критического пути**. Он получает законодательную поддержку, появляется необходимость учета внешнего окружения проекта, также разрабатываются методы управления

конфликтами, появляются организационные структуры управления проектами, создаются авторитетные профессиональные организации по управлению проектами. В практике появляются методы управления конфигурацией и изменениями в **самостоятельную дисциплину** выделяется управление рисками, публикуется первая коллективная работа Института управления проектами (PMI), под названием «Сборник знаний по управлению проектами»;

В 90-е годы XX века появились новые направления и сферы применения проектного управления. Начало трансферта знаний и опыта управления проектами в развивающиеся страны, осознание возможности и пользы применения управления проектами в нетрадиционных сферах (социальные, образовательные, крупные международные проекты), начался процесс глобализации, унификации и стандартизации в области управления проектами, использование новых информационных технологий и возможностей сети Интернета, ввод в действие международных и национальных стандартов по управлению проектами (APM, PM1, 1PMA).

При применении проектного метода в управлении персоналом управленец должен учитывать, что американская модель направлена **на индивидуализме и конкуренции между людьми**. Эти аспекты являются одними из ведущих в управленческой культуре для эффективного развития профессиональной организации и роста профессионального роста сотрудников.

Принципы проектного менеджмента использует также одна из ведущих стран-

Японская модель управления.

Японская модель управления является одной из гибких систем. Ее легко можно применить в любой отрасли и стране, так как здесь модель управления основана на исторической традиции сплоченности народа и врожденном стремлении японцев создавать высококачественные продукты.

Главной отличительной чертой японской модели управления является:

- **ориентация на человеческий фактор как на главный ресурс производства.** Управленческие решения принимаются на основе консенсуса, на высшем уровне управления решение занимает продолжительный период времени, но быстро реализуется.
- **Коллективизм** высоко ценится в мире японского бизнеса. Считается, что когда делаешь что-то вместе, нужно мыслить одинаково.
- Японские менеджеры разрабатывают планы на 10 и более лет.
- Обязательная переподготовка, постоянная работа, письменные отчеты, жизненный опыт и хорошие производственные навыки;
- Умение работать в «команде», командная ориентация и нежелание идти на риск - качества идеального сотрудника;

Самым сильным мотиватором в Японии является **«корпоративный дух»** компании, который подразумевает слияние с компанией и приверженность ее идеалам. «Корпоративный дух» фирмы основан на групповой психологии, которая ставит интересы группы выше личных интересов отдельных сотрудников.

Для крупных японских фирм и систем работы сферы образования характерна система так называемой **«пожизненной занятости»**, когда образовательная организация или фирма гарантирует своим сотрудникам трудоустройство до выхода на пенсию, а система вознаграждения мало дифференцируется. В этом случае разница между зарплатой президента крупной компании и наемного работника невелика. Основная форма деловых отношений - **личные контакты, основанные на взаимном доверии и долгосрочном партнерстве.**

В «Стране восходящего солнца» любая компания, школа, профессиональная организация, высшие учебные заведения, рассматриваются как органически целостный живой организм с душой.

- В японской компании его управляющий похожа на отца. Члены семьи работают вместе и немного спонтанно. Атмосфера, расслабленная. **Внутренние конфликты сведены к минимуму, группы дружны.**
- **Лидер может поменяться, а компания будет работать.** Этот принцип является наиболее важным и говорит о правильно выстроенном процессе управления, где каждый знает свои функции.
- Коммерческое предприятие считается закрытой социальной группой, и работа должна быть в центре жизни работающих. **«Работодатели не используют работу одного человека, они используют труд всех».** Незыблемой основой модели культуры «Семья» является установка «процветание семьи равнозначно процветанию её членов». И наоборот.

Мы рекомендуем использовать представленные принципы работы по управлению персоналом, так как они наиболее близки к российскому менталитету, будут эффективно и легко внедрятся в образовательные стандарты в сфере управления персоналом в средних образовательных организациях.

Появление новых видов образовательных учреждений, вариативность и альтернативность содержания обучения, изменения нормативной базы управления, новизна в статусе и функциях руководителей - это все требует нестандартных управленческих подходов, поиску новых решений и действий. Поэтому сегодня одной из важнейших проблем самообразования студентов в профессиональных организациях является выбор, траектория профессионального образования из многообразия существующих моделей эффективного управления и образования. Изменилась и сама цель образования, которая связана с возможностями современного человека адаптироваться к постоянно меняющимся условиям жизни.

Профессиональная мобильность теперь означает не только расширение возможностей применения своих знаний и навыков в рамках профессии или группы профессий, но и возможность работать именно в том регионе, в котором они востребованы. Поэтому в последнее время возникли идеи интеграции национальных систем профессионального образования и обучения (далее ПОО) в единое образовательное пространство.

Всесторонняя интеграция России в качестве равноправного партнера в мировое образовательное сообщество предполагает совершенствование ее международной деятельности и сотрудничества как фактора развития образовательной среды профессионального учебного заведения.

Японский менеджмент сейчас набирает популярность не только в странах Азии, но и на Западе, и все чаще его методы и концепции используются в США, как ни странно. Это отражается в том факте, что японская система позволяет максимально использовать знания и навыки персонала для достижения целей организации.

Можно сказать, что у нас, россиян, есть японский опыт, уже прошедший адаптацию на Западе. Сейчас следует уделять больше внимания методам управления, используемым на современных японских предприятиях и профессиональных организациях всех уровней, чтобы наиболее рациональные из них были заимствованы непосредственно из Японии, а не затем, со временем, внедрять их на основе опыта западных компаний. И вполне естественно, что для наиболее эффективного управления не только российскими компаниями, но и профессиональными образовательными организациями представляется целесообразным использовать лучшие результаты как западного, так и японского менеджмента на основе их оптимального сочетания. Это связано с тем, что:

- **«Качество – прежде всего»** - это не просто лозунг, а стратегия организации производства и всего персонала - снизу доверху.

- Применение метода способствует изменению отношения рабочих к работе и руководителей в своей деятельности.
- **Культурные различия наций не являются препятствием.**
- **Гибкость открывает дверь к успеху.** В основе ситуации - гибкость производства, скорость его адаптации к рыночным условиям. Отсюда - выпуск смешанных моделей, гибкое использование высококвалифицированных рабочих (рабочих разной квалификации). Гибкое использование работы персонала - ключ к эффективному управлению ресурсами.
- **Большой упор на самосовершенствование.** Меньше программ, меньше профессионального вмешательства. Круги качества связаны с приобретением рабочими смежных профессий и ротацией рабочих и менеджеров.

Безусловно, говоря об управлении педагогов высших учебных заведений, средних профессиональных организациях, мы говорим о адаптации модели управления не только японской или американской, но и **коллаборации этих систем управления**, применения их отдельных принципов и методов в российских учебных заведениях. Из этого следует разработанный пример модели управления в формате методических рекомендаций, опираясь на теоретический опыт исследования поднятой проблемы.

Российская модель управления персоналом.

На основе анализа американской и японской моделей управления, мы рекомендуем вам разработку своей системы управления персоналом. Данная модель создавалась опираясь на особенность российского менталитета, территориального расположения образовательных учреждений. Исходя из этого мы разработали **«гибкую» модель управления**, которая будет максимально удобна не только для применения на базе практики «ГБПОУ ЧПК№1, но и в других организациях.

1. Коллективизм и индивидуальная мотивация.

Безусловно, коллективная работа, мышление каждого члена команды в одном направлении даст наиболее быстрый и эффективный результат в процессе достижения целей организации. Как правило, работая в команде не все сотрудники максимально используют свой потенциал, поэтому мы предлагаем новую методику управления коллективом- *это, когда ваша команда работает коллективно, но каждый стремится показать свою компетентность в решении задачи, профессионализм. Такое стремление может быть связано с профессиональным развитием каждого работника, возможность его карьерного роста. Использование такого метода может привести к здоровой конкуренции персонала и эффективного развития вашей организации.*

2. Система пожизненной занятости.

Этот метод давно используется японскими менеджерами, но он также подходит для российской системы управления. Для российского общества, как правило, важна стабильность на работе. Мы предлагаем систему «пожизненного найма» на 10 и более лет, как и в Японии, *но с условием, что в течении всего времени работы сотрудник будет постоянно развиваться, проходить переподготовку, саморазвиваться, периодически практиковаться в своей сфере, адаптироваться к быстро изменяющемуся миру; тем самым его система вознаграждения будет постоянно меняться и дифференцироваться.*

3. Корпоративный дух кампании и приверженность традициям.

Самым сильным мотиватором в Японии является «**корпоративный дух**» компании, который подразумевает слияние с компанией и приверженность ее идеалам.

Корпоративная культура очень хорошо развита и в России, сюда можно добавить приверженность традициям в разных регионах нашей страны.

Можно предположить, что данный метод поспособствует не только в профессиональном росте сотрудников, но и изучению разных традиций и культур в коллективе.

4. Проектный менеджмент. «Лидер может поменяться, а компания будет работать».

Как правило, метод проектной деятельности в России использую в процессе обучения, продвижения новых креативных идей, исследования и творческого поиска в изучении предмета, но не управления. *Мы предлагаем перенести аспекты проектной деятельности в процесс управления персоналом, как это делают в американских фирмах. Это искусство управления и координации человеческих и материальных ресурсов в течение жизненного цикла проекта, применение системы современных методов и приемов управления и минимизация рисков для достижения результатов, определенных в проекте с точки зрения состава и цели работы, стоимость, время, качество и удовольствие участников. Использование **проектного метода** делает:*

- *проще и конкретнее деятельность менеджеров образовательных учреждений;*
- *повышает уровень контроля руководителей за полнотой и качеством исполнения спланированных задач*
- *улучшает качество методической работы коллектива*
- *позволяет своевременно реагировать на отклонения от плановых показателей.*

При этом каждый качественно и четко делает свою работу и знает свои функции. Даже если образовательная организация потеряет своего управленца на какое-то время, то процесс управления не остановится, а будет работать.

5. Менеджер в профессиональной организации.

Безусловно все мы знаем, что на всех предприятиях и корпорациях существуют менеджеры по управлению персоналом, развитию предприятия.

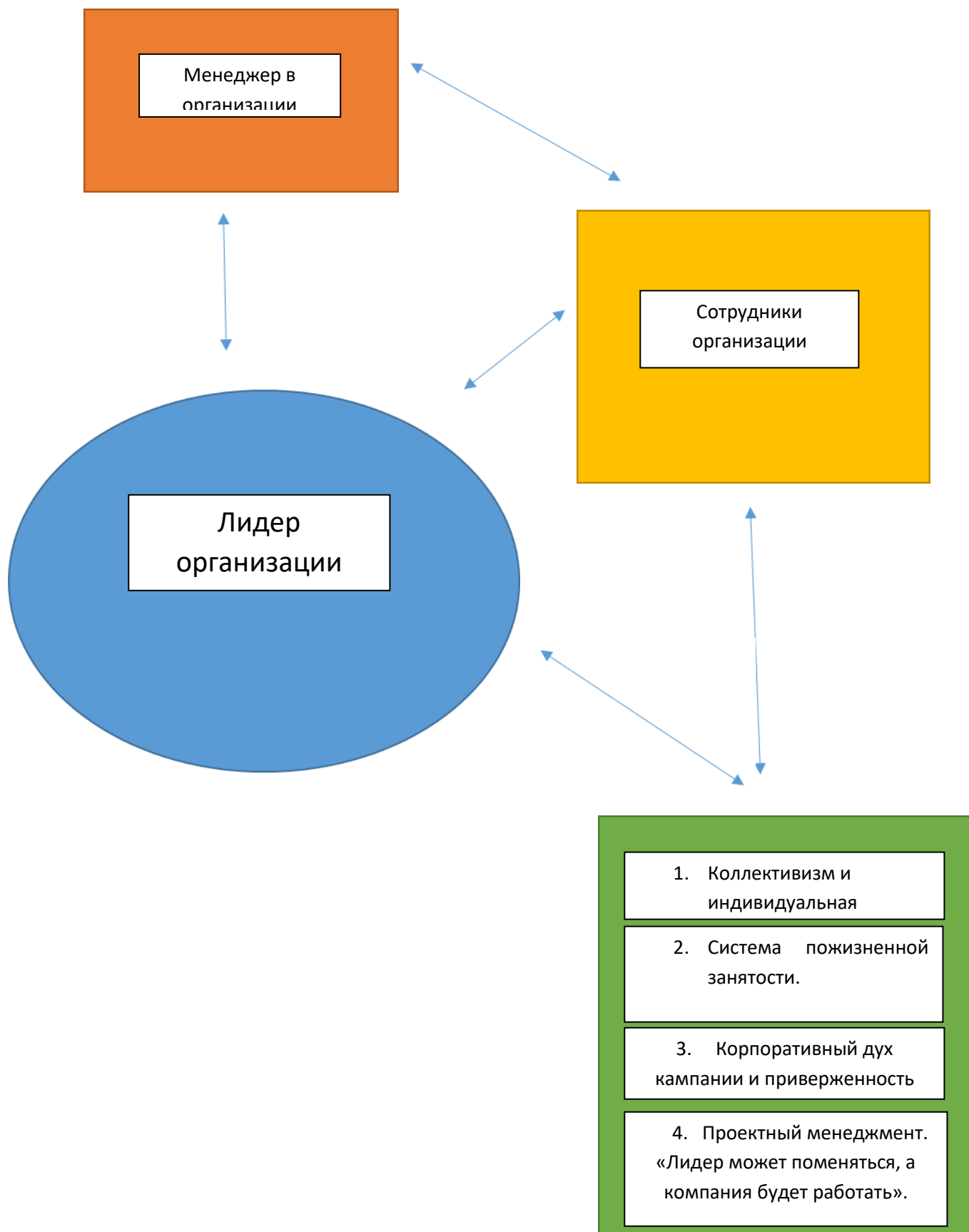
Мы предлагаем ввести в систему работы профессиональной организации сотрудника, который будет изучать работу своего учреждения, исследовать зарубежные практики управления, выявлять стратегию эффективного развития управления коллективом опираясь на географическое, региональное расположение профессиональной организации. Появление такого сотрудника, возможно, сделает процесс управления в средних профессиональных организациях более гибкой, а администрации будет эффективнее выстраивать процесс управления коллективом, опираясь на предложенную характеристику.

- **Культурные различия наций не должны являться препятствием.**
- **Гибкость открывает дверь к успеху. В основе ситуации - гибкость производства, скорость его адаптации к рыночным условиям. Отсюда - выпуск смешанных моделей, гибкое использование высококвалифицированных сотрудников. Гибкое использование работы персонала - ключ к эффективному управлению ресурс**

Конечно, предлагаемые нами методы управления в российской модели могут варьироваться, дополняться или вы можете использовать только какие-то отдельные принципы в управлении.

Разработанную российскую систему управления персоналом можно представить в виде следующей схемы:

Схема 1. Модель управления персоналом в России



2.3. Анализ эффективности опытно-экспериментальной работы по опыту применения зарубежной практики управления в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Челябинский педагогический колледж №1»

Прежде чем внедрить в процесс управления разработанные методические рекомендации мы в самом начале исследования провели анкетирование на тему «Опыт применения зарубежной практики управления в образовательном процессе ЧПК №1» (см. Приложение). В анкетировании принял участие весь педагогический состав (76 чел.), а также администрация колледжа (7 чел.). В результате проведенной анкеты выяснилось:

- 30% слышали о зарубежных системах управления;
- 5% применяли некоторые методы (проектный) в процессе управления образовательным процессом над обучающимися;
- 15% хотели бы изучить более подробно методику управления за рубежом;
- 50% хотели бы не только более подробно изучить зарубежные практики управления, но и попробовать поработать в колледже при внедренной зарубежной практике управления.

Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод, что поднятая нами проблема и разработанные методические рекомендации будут синтезированы с традиционной практикой управления в коллеже и дадут эффективный результат для развития колледжа.

После реализации методических рекомендаций «Российская модель управления персоналом» мы провели анализ результатов опытно-экспериментальной работы, также повторно провели анкетирование. Сам эксперимент длился 5 месяцев. В результате чего мы получили положительную динамику изменения работы персонала в экспериментальной группе до и после внедрения методических рекомендаций. Результаты проведенной работы показали:

1. **Работа в группе дала более эффективный результат.** При этом, коллективная работа дала возможность каждому показать свой потенциал за период эксперимента.
2. **Идею из японской системы «пожизненного займа» персонал воспринял положительно.** Многим была близка система стабильной работы и постоянного профессионального развития.
3. **На корпоративных мероприятиях были сделаны акценты на традициях персонала.** Каждый имел возможность презентовать какую-либо из традиций в своей семье, в кругу друзей или по вероисповеданию. Такой акцент на изучении исторических корней сотрудников организации сблизил всех работников и управленца, дал положительный результат в сплоченной работе всего персонала.
4. Использование **проектного метода в управлении за экспериментальный период** сделало:
 - проще и конкретнее деятельность персонала
 - способствовало повышению уровня контроля руководителя за полнотой и качеством исполнения спланированных задач
 - повлияло на улучшение качества методической работы коллектива
 - также позволило своевременно реагировать на отклонения от плановых показателей в работе.

При этом каждый качественно и четко делает свою работу и знает свои функции.

5. Был введен временный сотрудник в систему работы профессиональной организации, который изучил работу ЧПК№1, исследовал зарубежные практики управления, и сформировал рекомендуемую стратегию эффективного развития управления коллективом опираясь на расположение колледжа, возраст и направление работы организации.

Таким образом, можно сделать вывод, что за исследуемый период, наблюдается улучшение работы управлением персонала по ряду показателей после этапа внедрения методических рекомендаций. Предварительная проверка эффективности внедренных рекомендации по совершенствованию процесса управления персоналом профессорско-преподавательского состава «Государственного Бюджетного профессионального образовательного учреждения ЧПК№1» доказывает свою эффективность и подтверждает гипотезу нашего исследования.

Выводы по Главе 2.

Во второй главе нами были рассмотрены современные аспекты системы среднего профессионального образования (СПО). Представлены условия модернизации образования, появление различных вариантов образовательных линий, которые обеспечивают реализацию образовательных программ на различном уровне. Появление новых видов образовательных учреждений, вариативность и альтернативность содержания обучения, изменения нормативной базы управления, новизна в статусе и функциях руководителей - это все требовало нестандартных управленческих подходов, поиску новых решений и действий.

Были сформулированы цель и задачи опытно-экспериментальной работы по рассмотрению вопроса о применении зарубежной практики управления в профессиональной образовательной организации - на примере Государственного бюджетного профессионального общеобразовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1» (далее ГБПОУ «ЧПК№1»). Также были представлены объект исследования и предмет исследования. На основе поставленной цели и задач осуществлялась организация опытно-экспериментальной работа.

Затем в Параграфе 2.1. была рассмотрена система управления в ГБПОУ ЧПК№1. История создания и развития колледжа. Представлены направления, по которым реализуется программа подготовки специалистов и практика. Подробно расписаны органы управления образовательной организацией и их функции, педагогический состав и кафедры. Кроме того, было проанализировано качество управления в Челябинском педагогическом колледже в 2019-2021 годах, четко дано определение понятию система управления - это определенная группа элементов, свойства которой выбираются исходя из характера задач и принципов управления тем или иным объектом. На основе изученного материала было сформировано такое понятие, как процесс управления. Под которым понимается совокупность

отдельных видов работ, целью которых является улучшение и координация функционирования и развития организации и ее элементов для выполнения своих задач.

Была рассмотрена в колледже своя система управления качеством образования, построенная на принципах гуманистического взаимодействия. Представлен способ управления конфликтами в организации, путь решения и мотивации персонала.

В следующем Параграфе 2.2 мы предложили методические рекомендации будут на основе синтеза элементов моделей японской и американской, как одними из ведущих моделей управления персоналом в мире. Методические рекомендации были разработаны и апробированы на базе Государственного бюджетного профессионального общеобразовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж». Были представлены такие зарубежные методы, как метод проекта управления персоналом, так как сегодня ведущая деятельность в образовании направлена на проектную деятельность в процессе обучения, но американцы уже давно говорят о применении проектного метода в работе управления персоналом. Этот подход мы рекомендуем применять в управлении персоналом в российских учебных заведениях, учитывая особенности нашего менталитета и территориального населения народов. Эффективная и удобная концепция управления проектами сегодня используется в странах Запада и России, как на предприятиях, так и в образовательных организациях. Также ориентация на человеческий фактор как на главный ресурс производства. Управленческие решения принимаются на основе консенсуса, на высшем уровне управления решение занимает продолжительный период времени, но быстро реализуется. Коллективизм высоко ценится в мире японского бизнеса. Считается, что когда делаешь что-то вместе, нужно мыслить одинаково. Мы рекомендуем использовать представленные принципы работы по управлению персоналом. На основе

принципов японской и американской систем управления была разработана российская модель управления персоналом, куда вошли методические рекомендации по управлению организацией в России. Мы разработали и представили **«гибкую» модель управления**, которая будет максимально удобна не только для применения на базе практики «ГБПОУ ЧПК№1», но и в других организациях.

В заключительном Параграфе второй главы был представлен результат опытно-экспериментальной работы. Проведенный эксперимент показал, что за исследуемый период, наблюдается улучшение работы управлением персонала по ряду показателей после этапа внедрения разработанных методических рекомендаций. Предварительная проверка эффективности внедренных рекомендации по совершенствованию процесса управления персоналом профессорско-преподавательского состава «Государственного Бюджетного профессионального образовательного учреждения ЧПК№1» доказало свою эффективность и подтвердило гипотезу нашего исследования.

Заключение

Таким образом, в данной диссертационной работе анализируется широкий спектр научных исследований и ряд вопросов, связанных с изучением практик управления за рубежом и внедрения разработанных методических рекомендаций в отечественный процесс управления персоналом в образовательной организации. Представим последовательно основные этапы и результаты нашего исследования.

Прежде всего, в работе был детально проанализирован понятийный аппарат в области менеджмента. Подробный анализ литературы, посвященной практике управления в образовании показал, что, изучение данной проблемы в педагогике среднего профессионального образования, нельзя считать достаточным и полностью раскрытым, особенно сейчас, в период активного поиска новых путей модернизации российского образования в организациях профессионального образования. Практика управления человеческими ресурсами в России представляет собой смесь азиатской и европейской культур. Большое значение имеет размер предприятия, его статус и вес на мировом рынке. Скорее мы используем зарубежный опыт, который конечно же применим в наших условиях управления, однако из-за национальных особенностей характера, менталитета привычек и традиций то, что было с успехом внедрено, например, в Японии, Германии или Франции может быть с трудом воспринято в России, и наоборот. Стиль работы российских и иностранных сотрудников, работающих в одной компании, также сильно различается. Если, например, русские склонны делать «много» и «одновременно», то для иностранцев типичны методологическая последовательность и медлительность в работе. С такими разными рабочими ритмами действительно непросто организовать командную деятельность и заставить членов многонациональной команды работать вместе. Эффективное управление человеческими ресурсами требует знания культурных

особенностей и менталитета сотрудников. За рубежом вопросами сравнительного менеджмента занимаются много лет. На наш взгляд, сегодня можно выделить следующую проблему: российское профессиональное образование закрепит позитивные изменения, защитит самобытность национальной культуры, войдет в режим ускоренного развития, если, помимо прочего, будет включать в себя ресурс ориентации стратегии реформирования профессионального образования как фундаментальные и стратегические вехи его движения. Следовательно, их идентификация и учет необходимы. Уточнено понятие «методы управления» как неотъемлемый элемент системы управления профессиональной образовательной организацией; выявляет отличительные характеристики, исследует зарубежные модели управления, которые отличают эту категорию управления от организационной культуры.

Появление новых видов образовательных учреждений, вариативность и альтернативность содержания обучения, изменения нормативной базы управления, новизна в статусе и функциях руководителей - это все требует нестандартных управленческих подходов, поиску новых решений и действий. Поэтому сегодня одной из важнейших проблем самообразования студентов в профессиональных организациях стал выбор, траектория профессионального образования из многообразия существующих моделей эффективного управления и образования. Изменилась и сама цель образования, которая связана с возможностями современного человека адаптироваться к постоянно меняющимся условиям жизни. Профессиональная мобильность теперь означает не только расширение возможностей применения своих знаний и навыков в рамках профессии или группы профессий, но и возможность работать именно в том регионе, в котором они востребованы. Поэтому в последнее время возникли идеи интеграции национальных систем профессионального образования и

обучения в единое образовательное пространство. Также были рассмотрены задачи современного российского образования.

Предложен и апробирован алгоритм диагностики управленческой культуры в профессиональной образовательной организации.

Мы разработали и представили «гибкую» модель управления, которая будет максимально удобна не только для применения на базе практики «ГБПОУ ЧПК№1», но и в других организациях.

Предложенные выводы и рекомендации могут быть использованы руководством профессиональных образовательных организаций в повседневной практике управления с целью дальнейшего развития управленческой культуры.

Библиографический список:

1. Конституция Российской Федерации, М.: Юнвес, 2003. - 48 с.
2. Приказ Минобрнауки России от 27.10.2014 N 1353 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 44.02.02 Преподавание в начальных классах" (Зарегистрировано в Минюсте России 24.11.2014 N 34864)
3. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н г. Москва "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики 76 должностей работников образования» // Опубликовано: 20 октября 2010 г. в "РГ" - Федеральный выпуск №5316
4. Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» // Опубликовано: 4 июня 2014 г. В «Российской газете» № 124.
5. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в редакции от 03.08.2018 года. Федеральный закон [Электронный ресурс] от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 27.04.2021) «Об образовании в Российской Федерации» – Доступ из справ. -правовой системы «КонсультантПлюс».
6. Гнатышина Е.А., Мониторинг в условиях менеджмента качества профессионального образования / Вестник учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию – Екатеринбург: Издательство Российский государственный профессионально- педагогический университет, 2012. – С.30-36.

7. Гнатышина Е.А., Плохотнюк Е.Б., Саламатов А.А., Управление профессиональным образованием: система менеджмента качества / учебное пособие. – Челябинск: Издательство Золотой Феникс, 2014. – 241 с.
8. Гнатышина Е.А., Савченков А.В., Историко-педагогический анализ проблемы сетевого взаимодействия учреждений среднего профессионального образования и вузов / Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – Челябинск: Издательство ЮУрГГПУ, 2015. – С.45-48.
9. Губенко М. К вопросу о модели управления персоналом в японских компаниях // Человек и труд. 2013. № 01. С. 50-52.
10. Жилина А.И. Управление знаниями - новая методология взаимодействия ИПК с педагогами региона // Образование: ресурсы развития. Вестн. ЛОИРО. - 2013. - № 1. - С. 7-14.
11. Жумалиева А. К. Сравнительный анализ отечественной и зарубежной модели управления персоналом / А. К. Жумалиева. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 2 (292). — С. 263-266. — URL: <https://moluch.ru/archive/292/66149/> (дата обращения: 06.04.2021).
12. Костенко Е. П. Эволюция теории и практики управления персоналом в XX в. // Пространство экономики. 2013, № 4-2. С. 222-227.
13. Курмаева, В. С. Совершенствование управления финансами образовательной организации (на примере ГБОУ СПО (ССУЗ) ЧПК № 1) / В. С. Курмаева. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2014. — № 20 (79). — С. 318-321. — URL: <https://moluch.ru/archive/79/14145/> (дата обращения: 29.04.2021).
14. Доманский В. А. Создание интегративных учебных курсов в условиях новых образовательных стандартов // Образование: ресурсы развития. Вестник ЛОИРО. - 2013. - № 1. - С. 86-93.

15. Лапин, В. Г. Опыт применения зарубежной практики управления в профессиональной образовательной организации / В. Г. Лапин, К. С. Шалупова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 17 (359). — С. 109-111. — URL: <https://moluch.ru/archive/359/80062/> (дата обращения: 16.05.2021).
16. Пахомова О. В. Современные тенденции в развитии профессионально-технологического образования // Образование: ресурсы развития. Вестник ЛОИРО. - 2013. - № 2. - С. 58-58.
17. Доманский В. А. Создание интегративных учебных курсов в условиях новых образовательных стандартов // Образование: ресурсы развития. Вестник ЛОИРО. - 2013. - № 1. - С. 86-93.
18. Федоров В.А., Чеберева И.Н., Дмитриева Т.В., Новиков И.А. [Обучая, обучаюсь сам] // Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2011. - № 3. – С. 61.
19. Трошина Н.Я. Современной школе – современного учителя. // Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2011. - № 6. – С. 31.
20. Ассенван М. Ключевые модели менеджмента. 60 моделей, которые должен знать каждый менеджер / М. ванАссен, Г. Ванден Берг, П. Питерсма; пер. с англ. – 3-е изд., испр. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2013. – 319с.
21. Барышникова Е.И. Оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие HR – стратегии / Елена Барышникова. – М.: 2013. – 255 с.
22. Березина Е.С. Саморазвитие и его оценка окружающими / Березина Е.С. // Управление человеческим персоналом. - 2013. - №4(36). - С. 298-305.
23. Бондаренко О. Оцениваем качество работы учителя: критерии, современные методы / Ольга Бондаренко // Школа управления образовательным учреждением. – 2013. - № 2. – С. 59-64.

- 24.Бычко А.В. Развитие персонала: возможности и нюансы процесса / Бычко А.В. // Управление развитием персонала. - 2012. - № 2(30). - С. 116-119.
- 25.Волков В. Актуальные вопросы педагогического наставничества / Валерий Волков // Школа управления образовательным учреждением. – 2013. - № 2. – С.34-37.
- 26.Губанова Е.В. Дополнительные услуги в школе: управленческий аспект / Губанова Е.В. // Народное образование. - 2012. - № 10. - С. 174-178.
- 27.Джемилева Н.Н. Сравнительный анализ повышения квалификации учителей за рубежом / Джемилева Н.Н. // Ярославский педагогический вестник. – 2011. - № 1. – том II (Психолого-педагогические науки). С. 209–2013.
- 28.Желнова О.Д. Профессиональное развитие личности: межпредметный подход / Желнова О.Д. // Сборник статей магистрантов «Управление образованием». Выпуск 1 [Электронный ресурс]: Режим доступа: // <http://publications.hse.ru/chapters/71720586>
- 29.Как найти и удержать лучших сотрудников: Пер. с англ. – М.:Альпина Бизнес Букс, 2008. – 2-е изд. – 213с.
- 30.Карачарова О.В. Международный форум «Профессиональные сообщества - ресурс развития образования» (г.Ульяновск) / Карачарова О.В. // Методист. - 2011. - № 10. - С. 29-30.
- 31.Карловец С.С. Проблема развития персонала: современный взгляд / Карловец С.С. // Управление развитием персонала. - 2011. - № 1(25). - С.26-31.
- 32.Катышева Н.М. Организационно-педагогические условия управления инновационным развитием педагогического колледжа:автореф. дис.на соискание ученой степени кандидата педагогических наук: 13.00.01/ Катышева Н.М.; Нижний Новгород: 2014. - 29 с.

- 33.Коваленко М.А. Профессиональное развитие: искусство подготовки сотрудника / Коваленко М.А. //Управление развитием персонала. - 2012. – № 03(31). – С.200-203.
- 34.Корнеев Д.Н., Корнеева Н.Ю., Саламатов А.А. Оценка эффективности управления персоналом: генезис проблем /Проблемы экономики, управления и права в современной России. Сборник научных трудов по материалам I 80 региональной научно-практической конференции - Челябинск: Издательство Образовательная автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Челябинский институт психоанализа», 2016. – С.111-116.
- 35.Куляпин А.С. Пространство тьюторского сопровождения в технологическом образовании / Куляпин А.С. // Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2011. - № 5. – С.59-75.
- 36.Любченко О.А. Моделирование системы управления современной общеобразовательной школой с позиции современного подхода / Любченко О.А., Карпова С.И. // Вестник ТГУ. - 2012. - Выпуск 7 (111). - С. 197-203.
- 37.Мельникова Н.И. Роль методических семинаров в формировании и развитии профессионализма педагогов гимназии / Мельникова Н.И., Котенкова О.Ю. // Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2011. - № 4. – С. 39-48.
- 38.Милянчикова О.В. Педагогические условия личностно профессионального развития директора школы в последипломном образовании: автореф. дис. на соискание ученой степени кандидата педагогических наук: 13.00.01 / Милянчикова Оксана Валерьевна; Нижний Новгород: 2014. - 25 с.
- 39.Лазаренко И.Р. Модерация как форма повышения квалификации педагогов – учителей и руководителей образования / Лазаренко Ирина

- Рудольфовна, Лобанова Маргарита Александровна: [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.unialtai.ru/Journal/pedagog/pedagog_11/mkf.htm
- 40.Формирование педагогической команды в образовательном учреждении [Электронный ресурс] /Соловова, Надежда Алексеевна // dissetCat – электронная библиотека диссертаций <http://www.dissercat.com/content/formirovanie-pedagogicheskoi-komandy-vobrazovatelnom-uchrezhdenii>
- 41.Можно ли сравнивать финскую модель образования с российской? // Дидактор: дидактика, мультимедийные уроки и педагогическая техника: [Электронный ресурс]: Режим доступа:<http://didaktor.ru/mozhno-li-sravnivat-finskuyu-model-obrazovaniya-srossijskoj/>
- 42.Концепция обновления системы повышения квалификации работников общего образования [Электронный ресурс]: Режим доступа: minobr.permkrai.ru/_engine/get_file.php?f=437&d=_res/
43. Кузбасский С. Эффективный контракт. Что он даст учителю / Сергей Кузбасский: [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://netreforme.org/tag/effektivnyiy-kontrakt/>
- 44.Как готовят учителей в Финляндии //Электронный журнал об образовании «Аккредитация в образовании» [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.akvobr.ru/kak_gotovjat_uchitelei_v_finljandii.html
- 45.Послание Президента России В.В.Путина Федеральному собранию 4 декабря 2014 года. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://kremlin.ru/news/47173>
- 46.Приказ Минобрнауки России от 17 мая 2012 года № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного

стандарта среднего общего образования»: [Электронный ресурс]:

Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/06/21/obrstandart-dok.html>

47. Суртаева Н.Н., Кривых С.В. Методологические подходы к анализу и описанию инновационного пространства непрерывного педагогического образования: Методические рекомендации. – С.-Пб: Экспресс, 2015. – 74 с.

48. Таланова А. В., Лымарева О. А. Современная российская модель управления персоналом: особенности применения зарубежного опыта // Экономика и менеджмент инновационных технологий. - 2013, № 12].
URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/12/3475>.

Анкета

«Опыт применения зарубежной практики управления в образовательном процессе ЧПК №1.»

1. Какие модели зарубежной практики управления вам знакомы? (возможен несколько вариантов ответов)

- a) *Американская модель*-основу образовательной политики составляют национальные программы, кредитная система и на ее основе сертификация выпускников учебных заведений. В большинстве случаев студент не ограничен их в количестве и выборе. К ним добавляется блок обязательных дисциплин.
- b) *Германская модель*- комплексное образование и организация разноплановых современных услуг. Социальные партнеры активно участвуют в разработке стандартов профессионального обучения.
- c) *Итальянская модель*- педагогические эксперименты ориентированы не столько на усвоение определенного комплекса навыков и знаний, сколько на формирование predispositions к познанию («познающему проектированию»).
- d) *Великобританская модель*-приверженность традициям, система продолженного, непрерывного образования и развитие колледжей продолженного образования.
- e) *Французская модель*- учебная программа построена на основе «модульных элементов» различной продолжительности и насыщенности.
- f) *Японская модель*- в учебных заведениях студенты объединяются в немногочисленные группы, что дает возможность преподавателям уделять больше внимания каждому из них.

2. Применяете ли вы опыт зарубежной практики управления на практике преподавания?

3. Если вы ответили да, то какую модель или элементы используете?

4. Часто ли вы применяете зарубежный опыт в процессе обучения?

- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда

5. Считаете ли вы эффективным систему интегрированного образования сегодня?

6. Если да, то почему?

7. Если нет, то почему?
