



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
ЧЕЛЯБИНСКО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЧУУГУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

Эффективные управленческие стратегии образовательных
комплексов

Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Направленность программы магистратуры
«Менеджмент профессионального образования»
Форма обучения очная

771 на объем заимствований:
литературного текста

рекомендована к защите
_____ 2025 г.

_____ д.п.п. профессор каф. ПППО и ПМ

_____ Корнеева Н.Ю.

Выполнил:

Студент группы ОФ-209-174-2-1

Иванова Ксения Васильевна

Научный руководитель:

д.п.п., профессор каф. ПППО и ПМ

Савченков Алексей Викторович

Челябинск
2025

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. Исследование проблемы эффективности управленческих стратегий образовательных комплексов в педагогике и менеджменте	13
1.1 Состояние проблемы эффективности управленческих стратегий образовательных комплексов в теории и практике	13
1.2 Понятие, сущность и характеристика управленческих стратегий образовательных комплексов.....	19
1.3 Разработка рекомендаций по улучшению применения управленческих стратегий образовательных комплексов	29
Выводы по 1 главе.....	35
ГЛАВА 2. Практическая работа по реализации рекомендаций по улучшению управленческой стратегии образовательного комплекса (на базе ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж»)	38
2.1 Характеристика ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж»	38
2.2 Анализ управленческой стратегии в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж».....	47
2.3 Рекомендации по улучшению применения управленческих стратегий в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж».....	56
Выводы по 2 главе.....	65
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	68
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	72
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	82

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В современном обществе образование играет решающую роль в формировании качества жизни, развитии экономики и социальной структуры. Однако, проблемы в управлении образовательными комплексами, включая неэффективные стратегии, могут приводить к недостаточной обученности и воспитанности учащихся. Необходимость решения этих проблем становится критически важной для обеспечения успешного развития общества.

Сегодня образование является ключевым инструментом социального и экономического развития общества. Эффективность управления образовательными комплексами непосредственно влияет на качество образования и, следовательно, на будущее общества.

Сфера образования постоянно меняется под воздействием технологий, социальных изменений и новых требований. Это создает необходимость постоянного обновления стратегий управления для адаптации к новым условиям и ожиданиям.

Сложности, связанные с глобальными изменениями (как, например, пандемия COVID-19), подчеркнули необходимость гибких и эффективных стратегий управления в образовании. Это включает в себя переход к онлайн-образованию, адаптацию к изменяющимся условиям и обеспечение качественного обучения.

Анализ существующих проблем в управлении образовательными учреждениями может выявить пробелы между ожиданиями образования и его реальным предоставлением. Например, проблемы с адаптацией образования к потребностям студентов, ограничения в доступе к образованию и прочее.

Недостаточное или неэффективное образование может привести к социальным и экономическим проблемам в будущем, что может затронуть конкурентоспособность страны, рабочую силу, инновации и т.д.

Несмотря на то, что существует значительное количество исследований в области управления образовательными комплексами, многие аспекты остаются недостаточно изученными. Большинство из них фокусируется на общих принципах управления, организационной структуре школ и университетов, а также методах преподавания. Например, в сфере эффективных стратегий управления образовательными учреждениями могут быть пробелы в исследованиях, касающихся интеграции новых технологий в образовательный процесс, управления многокультурной средой в учебных заведениях или эффективного управления ресурсами. В то же время, конкретные эффективные стратегии управления образовательными комплексами могут оставаться недостаточно изученными или их применение в различных контекстах может быть ослаблено.

Некоторые аспекты управления образовательными комплексами остаются недостаточно исследованными или малоизученными. Например, адаптация управленческих стратегий к различным типам образовательных учреждений (школы, университеты, онлайн-платформы), различия в управлении в мультикультурной среде, использование современных технологий в управлении образовательными процессами, а также разработка инструментов оценки эффективности данных стратегий.

В контексте быстро меняющегося общества и образовательных трендов существует потребность в практической реализации новых, более эффективных стратегий управления. Несмотря на наличие некоторых теоретических основ, их практическое применение и адаптация к современным образовательным требованиям остаются актуальной задачей.

С развитием технологий и изменениями в образовательных потребностях появляются новые возможности для создания инновационных подходов к управлению образовательными комплексами. Это включает в себя применение искусственного интеллекта, аналитики

данных для принятия решений, разработку гибких методов оценки и учета индивидуальных потребностей учеников.

Управление образовательными комплексами требует учета множества факторов, таких как социология, психология, экономика, и политика. Исследования, охватывающие междисциплинарные аспекты управления образовательными учреждениями, могут привести к разработке более комплексных и эффективных стратегий.

В условиях быстрых изменений в обществе и технологического развития, управление образовательными комплексами должно постоянно адаптироваться к новым требованиям. Исследования, направленные на разработку адаптивных стратегий управления, могут быть крайне ценны для современных образовательных систем.

Также важным аспектом управления образовательными комплексами является оптимизация использования ресурсов при сохранении качества образования. Исследования, которые позволяют повысить эффективность использования ресурсов и укрепить устойчивость образовательных систем, имеют высокую значимость.

Обобщенный анализ показывает, что, несмотря на определенный уровень исследований в области управления образовательными комплексами, существуют недостаточно изученные аспекты, требующие дальнейших исследований и разработки более точных и адаптированных стратегий управления для обеспечения эффективности образовательного процесса в современном обществе.

Необходимость разработки и применения эффективных стратегий управления образовательными учреждениями обусловлена рядом факторов:

1. Изменяющиеся образовательные требования. Быстро меняющаяся социальная, экономическая и технологическая среда требует образовательных учреждений быть гибкими и адаптивными. Эффективные

управленческие стратегии способствуют адаптации образовательных комплексов к новым требованиям и ожиданиям.

2. Качество образования и конкурентоспособность. Эффективное управление образовательными комплексами напрямую связано с повышением качества образования, формированием ключевых компетенций учащихся и их конкурентоспособностью на рынке труда.

3. Оптимизация ресурсов. Эффективные стратегии управления позволяют оптимизировать использование ресурсов (финансовых, человеческих, информационных и технических), что важно для обеспечения эффективности образовательного процесса.

4. Сложность организационной структуры. Образовательные комплексы часто имеют сложную организационную структуру, включая несколько уровней управления и множество учебных заведений. Эффективное управление в таких условиях требует специализированных стратегий и подходов.

5. Инновации в образовании. Развитие новых технологий и методик обучения требует инновационного подхода к управлению образовательными учреждениями для успешной интеграции новшеств в учебный процесс.

Таким образом, исследование эффективных управленческих стратегий образовательных комплексов является актуальной задачей, поскольку может привести к разработке и внедрению новых методов управления, способствующих повышению качества образования и успешной адаптации к изменяющимся потребностям общества и рынка труда.

Историография темы «Эффективные управленческие стратегии образовательных комплексов» достаточно обширна и включает в себя работы как отечественных, так и зарубежных авторов.

В отечественной историографии можно выделить несколько ключевых направлений исследований:

1. Педагогическое управление образовательными системами (Т.И. Шамова, П.И. Третьяков, М.М. Поташник).

2. Экономические аспекты управления образовательными комплексами (А.М. Моисеев, В.С. Лазарев).

3. Психологические аспекты управления образовательными организациями (В.С. Лазарев, М.М. Поташник).

Зарубежные исследователи также активно занимаются данной тематикой. Среди наиболее известных зарубежных ученых можно назвать: Дж. Бенсон, А. Харгрэвис, А. О`Нил, Дж.П. Спиллан.

Исследования в этой области продолжаются, и каждый год появляются новые работы, посвященные различным аспектам управления образовательными комплексами.

Таким образом, мы выделяем проблему исследования: какой должна быть эффективная управленческая стратегия образовательных комплексов? Указанная проблема обусловила выбор темы настоящего исследования.

Степень научной разработанности темы.

Степень научной разработанности данной темы достаточно высока, поскольку образовательные комплексы являются актуальной и значимой сферой в современном обществе. Исследователи из разных стран активно занимаются изучением управленческих стратегий для образовательных комплексов.

Существующие исследования охватывают различные аспекты управления образовательными комплексами: от методов улучшения качества обучения и развития управленческих процессов до внедрения инноваций в образовательные программы и использования современных технологий.

Однако, несмотря на обширность исследований, существует потребность в дальнейшем углубленном анализе конкретных стратегий, оценке их эффективности в различных контекстах образования, учете

новых вызовов и требований в сфере образования, таких как технологические изменения, социокультурные факторы и изменяющиеся потребности рынка труда.

В России данная тема разрабатывается такими учеными и специалистами, как: Т.И. Шамова (исследуются проблемы управления образовательными системами, разрабатываются методики и подходы для повышения эффективности их работы), П.И. Третьяков (разрабатываются подходы к решению проблем, связанных с управлением учебными заведениями), А.М. Моисеев (исследования в области управления образовательными комплексами), В.С. Лазарев (научные исследования о психологических аспектах управления образовательными организациями и другими).

Исследования как зарубежных, так и отечественных авторов в различных областях теории управления социальными организациями оказали значительное влияние на формирование научно-методической основы работы. В частности, работы Ф.У. Тейлора по общей теории управления социальными организациями, труды В.Г. Афанасьева, М. Альберта, В.Ю. Кричевского по управлению социальными системами, а также исследования Ж. Аллана, В.Г. Асеева, В.С. Гершунского и других по управлению функционированием и развитием социальных и образовательных процессов и систем – все они играют важную роль в формировании научно-методического аппарата работы. Кроме того, работы М.М. Поташника, Е.А. Ямбурга по проблемам демократизации и гуманизации управления, а также исследования Г.А. Разбивной, С.Ю. Степанова и других по вопросам сотворческого управления, имеют значимое значение в этой области.

Таким образом, хоть тема и имеет высокий уровень исследованности и насыщена различными подходами и теориями, она по-прежнему предоставляет пространство для дальнейших научных изысканий,

направленных на разработку и оптимизацию управленческих стратегий образовательных комплексов в современном обществе.

Актуальность исследования обусловила тему нашего исследования: «Эффективные управленческие стратегии образовательных комплексов».

Цель – на основании теоретического анализа проблемы исследования разработать рекомендации по улучшению управленческой стратегии образовательного комплекса.

Объект исследования – деятельность образовательных комплексов.

Предмет исследования – влияние управленческих стратегий на деятельность образовательных комплексов.

Гипотеза исследования: система управления образовательными комплексами среднего профессионального образования будет эффективной, если: разработать и дать рекомендации по применению управленческой стратегии, включающие: оптимизацию организационной структуры и управления; внедрение цифровых технологий и инноваций в образовательный процесс; совершенствование преподавательского состава; развитие партнерства с российскими предприятиями; улучшение материально-технической базы.

В соответствии с поставленной целью определяются задачи исследования:

1. Рассмотреть проблемы эффективности управленческих стратегий образовательных комплексов в теории и практике.
2. Изучить понятие и сущность управленческих стратегий образовательных комплексов и представить их характеристику.
3. Разработать рекомендации по улучшению применения управленческих стратегий образовательных комплексов.
4. Провести анализ управленческой стратегии в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж».
5. Дать рекомендации по улучшению применения управленческих стратегий в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж».

Теоретико-методологическая база исследования. Значение сущности управленческих стратегий рассматривали Е.А. Алпанова, Н.В. Антонов, Е.Н. Вышиванная, О.П. Иванова, В.М. Тумини др., разработка методических подходов к оценке эффективности управленческих стратегий представлена в работах А.В. Дятлова, И.В., О.В. Кожевина, Рагулиной, А.В. Сокур и др., основные идеи по внедрению новых управленческих стратегий описывали в своих трудах А.В. Васильчук, Ю.В. Данейкин, А.П. Панфилова, Н.Г. Хакимова и др.

Методы исследования. Теоретические методы: анализ, синтез, индукция, дедукция, анализ педагогической литературы, прогнозирование; эмпирические методы: анализ методических продуктов, наблюдение, беседа.

База проведения исследования: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Южно-Уральский государственный колледж». Юридический адрес: 454048, г. Челябинск, ул. Доватора, 38.

На защиту выносятся следующие **положения**:

1. Подход в анализе проблемы эффективности управленческих стратегий образовательных комплексов в контексте педагогики и менеджмента ориентируется на современные вызовы в сфере образования.

2. В работе сформулированы конкретные рекомендации по улучшению управленческих стратегий, основанные на анализе теории и результатов практической работы. Эти рекомендации имеют потенциал улучшить эффективность управления в образовательном учреждении.

3. Проведенный анализ воздействия предложенных рекомендаций на практическую работу ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж» демонстрирует положительное влияние на управленческие стратегии, что подтверждает практическую значимость разработанных подходов.

4. Полученные результаты и рекомендации имеют потенциал для использования не только в исследуемом колледже, но и в других образовательных учреждениях, что делает исследование практически значимым и перспективным для широкого применения.

Научная новизна диссертации заключается в связи теоретических и практических аспектов исследования, предложении конкретных рекомендаций и оценке их воздействия на управленческие стратегии в конкретном образовательном учреждении.

Теоретическая значимость исследования состоит в подготовленной характеристике теоретических аспектов выбранной темы, рассмотренных в рамках раздела «Исследование проблемы эффективности управленческих стратегий образовательных комплексов в педагогике и менеджменте», что позволит на более высоком уровне проводить исследования, сходные с темой «Эффективные управленческие стратегии образовательных комплексов».

Исследование способов управления образовательными комплексами позволит развивать теоретические концепции управления, внедряемых в образовательные организации. Акцент на новых стратегиях и подходах усилит базу знаний и позволит создавать более эффективные модели управления в образовании.

Исследования в области инноваций способствуют разработке и внедрению инновационных практик и стратегий в образовательные учреждения. Таких как: применение новых технологий, методов обучения, управленческих инструментов, что способствует постоянному развитию сферы образования.

Практическая значимость исследования. Результаты исследования позволят управленцам образования внедрять более эффективные методы управления, улучшать структуру, организацию и стратегии, что приведет к повышению качества обучения. Путем внедрения эффективных управленческих стратегий образовательные

учреждения смогут улучшить процессы обучения и оценки, тем самым обеспечив более высокий уровень знаний и навыков у студентов. Применение эффективных управленческих стратегий поможет повысить экономическую эффективность образовательных учреждений, оптимизируя бюджет и ресурсы.

Итак, практическая значимость этого исследования состоит в его способности предоставить конкретные инструменты и рекомендации для улучшения работы образовательных учреждений и повышения качества обучения.

Структура работы состоит из введения, двух глав, включающих в себя 6 параграфов, выводов по главам, библиографического списка и приложения. Во введении описываются актуальность, цель, объект, предмет, задачи, гипотеза и база исследования, теоретико-методологическая основа исследования и методы исследования. В первой главе рассматриваются теоретические аспекты исследования проблемы эффективности управленческих стратегий образовательных комплексов. Во второй главе анализируются предлагаются рекомендации по улучшению применения управленческих стратегий в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж». В заключении делаются основные выводы по главам.

ГЛАВА 1. Исследование проблемы эффективности управленческих стратегий образовательных комплексов в педагогике и менеджменте

1.1 Состояние проблемы эффективности управленческих стратегий образовательных комплексов в теории и практике

Образование является одним из фундаментальных понятий в педагогике, психологии, социологии и философии. Оно представляет собой процесс передачи знаний, навыков, ценностей и культурного опыта от одного поколения к другому. В российской научной литературе и словарях существует множество определений и подходов к пониманию образования, которые отражают его многогранность и значимость в обществе.

Словарь русского языка С.И. Ожегова определяет образование как «процесс приобретения знаний, навыков и умений, а также результат этого процесса». Это определение подчеркивает двуединство образования: как процессуальную и результативную составляющую [48].

Педагогический энциклопедический словарь дает более развернутое определение: «Образование — это социальный институт, направленный на передачу знаний, культурных ценностей, социальных норм и развитие личности учащегося в ходе организованного процесса обучения и воспитания». Это определение отражает не только аспект передачи знаний, но и воспитательную функцию образования, которая направлена на всестороннее развитие личности [51].

К.Д. Ушинский считал образование основой формирования личности и ее подготовки к жизни в обществе. По его мнению, образование должно быть целостным процессом, включающим интеллектуальное, нравственное и физическое воспитание. Ушинский подчеркивал, что образование должно учитывать индивидуальные особенности каждого ребенка и способствовать развитию его способностей и талантов [78].

В.В. Давыдов рассматривал образование как процесс формирования способностей к активной деятельности и самостоятельному мышлению. Он подчеркивал важность развивающего обучения, которое направлено не только на передачу знаний, но и на развитие умений анализа, синтеза и критического мышления. По мнению Давыдова, образование должно готовить человека к решению сложных задач и непрерывному саморазвитию [11].

Л.С. Выготский рассматривал образование в контексте культурно-исторического подхода. Он подчеркивал, что образование — это не просто усвоение знаний, но и процесс активного взаимодействия с окружающей средой, в ходе которого формируются личностные качества, мышление и социальные навыки. Выготский утверждал, что образование должно строиться на учете зоны ближайшего развития ученика и поддерживать его активное участие в учебном процессе [8].

Таким образом, образование в российских научных трудах и словарях рассматривается как многогранный и комплексный процесс, включающий передачу знаний, развитие личностных качеств, формирование умений и навыков, а также социализацию человека.

Эффективность управленческих стратегий образовательных комплексов является ключевым фактором, влияющим на качество образования и конкурентоспособность образовательных учреждений. В условиях постоянного изменения внешней среды, технологических нововведений и изменяющихся потребностей общества, образовательные комплексы вынуждены адаптировать и совершенствовать свои управленческие стратегии. В данной главе рассматриваются теоретические подходы к изучению эффективности управленческих стратегий, а также анализируются существующие практики управления в образовательных комплексах.

Теоретические основы исследования управленческих стратегий образовательных комплексов охватывают широкий спектр концепций и

подходов, формирующих современное понимание управления в образовательной сфере. Эти теории помогают объяснить, как стратегии разрабатываются, внедряются и оцениваются в контексте образовательных организаций. Рассмотрим ключевые теоретические подходы, которые являются основой для изучения эффективности управленческих стратегий в образовательных комплексах.

Классические теории управления, такие как подходы Фредерика Тейлора, Анри Файоля и Макса Вебера, заложили фундаментальные принципы управления, которые остаются актуальными и в современном контексте образовательных комплексов. Тейлоризм, с его акцентом на научные методы организации труда, подчеркивает важность стандартизации процессов и оптимизации ресурсов. В образовательных комплексах эти принципы могут применяться через стандартизацию учебных процессов, разработку единых методических подходов и оптимизацию распределения ресурсов.

Современные тенденции в стратегическом управлении образовательными комплексами включают в себя ориентацию на цифровую трансформацию, использование данных для принятия управленческих решений и акцент на устойчивое развитие. Цифровая трансформация включает внедрение электронных платформ, дистанционного обучения и других цифровых инструментов, которые могут значительно повысить эффективность управленческих процессов.

Современные образовательные комплексы все чаще включают устойчивое развитие в свою стратегию управления, фокусируясь на экологических, социальных и экономических аспектах. Это включает как формирование экологического сознания у учащихся, так и практическую реализацию устойчивых принципов в деятельности комплекса.

Устойчивое развитие не только улучшает имидж образовательного комплекса, но и воспитывает ответственное отношение к окружающей среде у учащихся.

Эффективное управление изменениями является критическим аспектом современного управления образовательными комплексами. В условиях постоянных изменений образовательные комплексы должны уметь управлять процессами трансформации, включая внедрение новых технологий, изменение учебных программ или организационной структуры.

Современные подходы также включают акцент на персонализацию и инклюзию в образовании, что требует адаптации управленческих стратегий для удовлетворения разнообразных потребностей учащихся.

Словарь педагогических терминов определяет персонализацию как «систему педагогических подходов, которая ориентируется на личностные характеристики и предпочтения учащегося, что предполагает адаптацию образовательного процесса к индивидуальным потребностям каждого ученика» [51].

Е.В. Бондаревская указывает, что персонализация в образовании требует гибкости в методах и формах обучения, использования индивидуальных образовательных траекторий и активного взаимодействия с учениками. Это предполагает не только адаптацию содержания учебных программ, но и использование цифровых технологий для индивидуального мониторинга прогресса учащихся [5].

Управление персонализированным и инклюзивным образованием требует высокой степени гибкости и ориентированности на потребности каждого учащегося.

В управлении образовательными комплексами в России существует множество проблем и вызовов, которые отражают общие мировые тенденции и специфические национальные особенности. Рассмотрим ключевые проблемы и вызовы, с которыми сталкиваются российские образовательные комплексы, с опорой на русскоязычные источники.

1. Недостаточное финансирование и неравномерность распределения ресурсов

Одной из главных проблем в управлении образовательными комплексами в России является недостаточное финансирование. Это особенно заметно в регионах, где образовательные учреждения зачастую не могут обеспечить необходимый уровень инфраструктуры, обновление оборудования и квалификацию педагогов. По данным аналитического доклада РАНХиГС, финансирование образовательных учреждений в России остается на недостаточном уровне, а существующая система распределения финансов не всегда соответствует реальным потребностям образовательных комплексов, что приводит к неравномерности качества образования между регионами [2].

2. Кадровые проблемы и дефицит квалифицированных специалистов

Проблемы с кадрами остаются одной из острых тем в управлении образовательными комплексами в России. Согласно исследованиям Высшей школы экономики, наблюдается значительный дефицит квалифицированных педагогов, особенно в сельских районах и малых городах. Причинами являются низкие заработные платы, отсутствие возможностей для профессионального роста и высокая нагрузка. Это приводит к высокой текучести кадров и снижению качества образования [28].

3. Проблемы цифровизации и технологическая отсталость

Цифровая трансформация образования в России сталкивается с рядом проблем, таких как неравномерный доступ к интернету, особенно в удаленных районах, и недостаточная цифровая грамотность педагогов. Это препятствует эффективному внедрению современных образовательных технологий и дистанционного обучения. По данным Министерства просвещения РФ, до 30% школ в стране сталкиваются с трудностями в обеспечении качественного доступа к интернету и необходимому оборудованию для дистанционного обучения [44].

4. Управление качеством образования и его мониторинг

Управление качеством образования является одной из ключевых задач, но часто сталкивается с трудностями в реализации систематических подходов к оценке и улучшению качества. Согласно исследованиям Рособрнадзора, существует проблема недостаточной координации между уровнями управления и отсутствия единых стандартов качества, что затрудняет мониторинг и принятие мер для повышения эффективности образовательных процессов [61].

5. Инклюзивное образование и поддержка разнообразия учащихся

Инклюзивное образование в России развивается, но сталкивается с вызовами в части недостаточной подготовки кадров и недостатка ресурсов для поддержки учащихся с особыми потребностями. По данным Минпросвещения России, многие образовательные учреждения испытывают нехватку специалистов и адаптированных программ, что затрудняет создание инклюзивной среды [45].

6. Сопротивление изменениям и организационная культура

Сопротивление изменениям и негибкость организационной культуры являются значительными вызовами для внедрения новых управленческих стратегий и инноваций. Многие образовательные комплексы в России имеют устоявшиеся практики, которые трудно изменить из-за отсутствия мотивации и поддержки со стороны персонала. Исследования показывают, что для успешного управления изменениями необходимы программы повышения квалификации и обучения персонала, а также активное участие всех уровней управления [43].

7. Стрессоустойчивость и адаптация к кризисам

Пандемия COVID-19 выявила слабые места в управлении образовательными комплексами, связанные с низкой стрессоустойчивостью и недостаточной готовностью к кризисным ситуациям. Внезапный переход на дистанционное обучение показал необходимость разработки кризисных стратегий и повышения уровня подготовки педагогов к нестандартным ситуациям. По данным

исследования, проведенного Московским государственным педагогическим университетом, образовательные комплексы нуждаются в создании кризисных планов и улучшении коммуникации с участниками образовательного процесса [39].

Проблемы и вызовы, стоящие перед управлением образовательными комплексами в России, требуют комплексного подхода и значительных усилий со стороны всех уровней управления. Недостаток финансирования, кадровые проблемы, цифровое неравенство, трудности в управлении качеством образования, инклюзия и сопротивление изменениям — все эти факторы требуют системных решений, направленных на улучшение условий работы образовательных учреждений, развитие кадрового потенциала и повышение эффективности управленческих стратегий. Успешное преодоление этих вызовов возможно только через скоординированные действия на федеральном, региональном и местном уровнях.

1.2 Понятие, сущность и характеристика управленческих стратегий образовательных комплексов

Комплекс и образовательный комплекс являются ключевыми понятиями в управлении образованием и образовательной практике. Рассмотрим их определения и особенности согласно словарям и трудам российских ученых, с ссылками на источники.

Комплекс в общем смысле — это совокупность взаимосвязанных элементов, которые функционируют как единое целое. Это понятие используется в различных областях, включая психологию, социологию, и, конечно, педагогику.

Словарь русского языка С.И. Ожегова определяет комплекс как «совокупность взаимосвязанных элементов, образующих единую

систему». Это определение подчеркивает целостность и взаимосвязанность составляющих [48].

В педагогическом энциклопедическом словаре комплекс понимается как «система взаимодействующих элементов, объединенных общим назначением и функцией». В педагогике это может относиться к учебным программам, методическим системам и т.д. [51].

Образовательный комплекс — это структура, объединяющая несколько образовательных учреждений, образовательные программы и другие элементы, направленные на предоставление образовательных услуг и развитие образовательного процесса. Он включает в себя как учебные заведения, так и дополнительные ресурсы, такие как научные лаборатории, культурные центры и т.д.

В словаре педагогических терминов образовательный комплекс определяется как «совокупность образовательных учреждений и дополнительных ресурсов, объединенных для обеспечения качественного образовательного процесса и развития учащихся». Это определение акцентирует внимание на структуре и функциях образовательного комплекса [51].

В своих работах Мелик-Пашаев рассматривает образовательный комплекс как интеграцию различных образовательных учреждений и структур, направленных на обеспечение непрерывного образовательного процесса и повышения качества образования [41].

Л.М. Фридман подчеркивает, что образовательный комплекс представляет собой не просто физическое объединение учебных заведений, но и систему, которая включает образовательные и культурные ресурсы, направленные на комплексное развитие личности учащегося [80].

Комплекс как понятие указывает на объединение взаимосвязанных элементов, тогда как образовательный комплекс представляет собой более специфическое применение этого понятия в контексте образовательных учреждений и ресурсов. Образовательные комплексы играют важную роль

в организации учебного процесса и обеспечении качественного образования, объединяя различные ресурсы и учреждения для достижения общих образовательных целей.

Стратегия — это долгосрочный план действий, направленный на достижение определенных целей в условиях неопределенности. Термин происходит от греческого слова «στρατηγία» (strategia), что означает «искусство генерала». В контексте управления, стратегия предполагает выбор и реализацию направлений развития организации.

Российские ученые (например, А. А. Томпсон, А. Н. Василенко) определяют стратегию как комплекс взаимосвязанных решений, которые определяют основные направления развития компании и механизм достижения ее целей [6, 75].

Управление — это процесс планирования, организации, мотивации и контроля за деятельностью организации с целью достижения ее целей. Оно включает в себя координацию ресурсов и действий для достижения поставленных задач.

По мнению российских ученых, таких как И. А. Бланк и И. И. Ранделл, управление можно рассматривать как совокупность методов, средств и форм воздействия на организацию для достижения ее целей [4, 60].

Управленческие стратегии — это совокупность методов и подходов к принятию управленческих решений, направленных на достижение долгосрочных целей организации. Управленческие стратегии включают в себя анализ внешней и внутренней среды, выбор направлений развития и реализацию конкретных действий.

Российские авторы, такие как В. П. Кузьмин и В. Г. Медведев, отмечают, что управленческие стратегии являются основой для принятия решений в условиях неопределенности и быстро меняющейся внешней среды [34, 40].

Эффективные управленческие стратегии образовательных комплексов в российской научной литературе рассматриваются как систематизированные подходы и действия руководителей образовательных организаций, направленные на достижение стратегических целей, повышение качества образования и эффективное использование ресурсов. Данные стратегии разрабатываются с учетом особенностей образовательного учреждения, внешней среды и внутренних возможностей [10, 16, 36].

Сущность управленческих стратегий образовательных комплексов заключается в системном и целенаправленном подходе к руководству и развитию образовательных учреждений, направленном на достижение их долгосрочных целей, устойчивое развитие и повышение конкурентоспособности. Управленческие стратегии представляют собой комплекс взаимосвязанных действий и решений, которые определяют основные направления и методы управления образовательным комплексом в условиях динамично меняющейся внешней среды. Рассмотрим более подробно ключевые аспекты сущности управленческих стратегий образовательных комплексов:

1. Целенаправленность и долгосрочное планирование.

Управленческие стратегии направлены на реализацию миссии образовательного комплекса, что включает достижение стратегических целей, таких как повышение качества образования, улучшение образовательных результатов учащихся, расширение спектра образовательных услуг и укрепление репутации учреждения. Эти стратегии основаны на четком понимании миссии, видения и ценностей образовательного комплекса, которые формируют основу для постановки целей и задач.

2. Адаптивность и гибкость.

В условиях изменений во внешней среде (например, изменения в законодательстве, новые требования к образованию, демографические

изменения, технологические инновации) управленческие стратегии должны быть гибкими и адаптивными. Это означает способность образовательного комплекса быстро реагировать на внешние изменения, корректируя свои планы и действия. Адаптивные стратегии позволяют образовательным комплексам оставаться конкурентоспособными и эффективными, несмотря на возможные вызовы и неопределенности.

3. Комплексный подход к управлению.

Управленческие стратегии охватывают все ключевые аспекты деятельности образовательного комплекса, включая управление персоналом, финансовыми ресурсами, учебным процессом, инновациями, качеством образования и внешними связями. Комплексный подход позволяет образовательному комплексу координировать и оптимизировать все процессы и ресурсы, обеспечивая слаженную работу всех структурных подразделений.

4. Инновационность и стратегическое обновление.

Современные образовательные комплексы сталкиваются с необходимостью постоянного внедрения инноваций для повышения качества образовательного процесса и эффективности управления. Управленческие стратегии включают элементы стратегического обновления и инновационного управления, такие как внедрение новых образовательных технологий, разработка и применение современных методов обучения, использование цифровых инструментов для управления и оценки учебного процесса.

5. Ориентация на качество образования.

Качество образования является одной из главных целей управленческих стратегий образовательных комплексов. Стратегии направлены на разработку и внедрение стандартов качества, создание системы мониторинга и оценки образовательных результатов, а также на постоянное улучшение образовательного процесса. Включение обратной связи от учащихся, родителей и других заинтересованных сторон помогает

адаптировать образовательные программы и улучшать учебную деятельность.

6. Управление ресурсами.

Эффективное управление ресурсами (человеческими, финансовыми, материальными и информационными) является неотъемлемой частью сущности управленческих стратегий. Это включает оптимизацию использования ресурсов, повышение их отдачи, а также обеспечение устойчивости и финансовой стабильности образовательного комплекса. Стратегии предполагают разработку мер по привлечению дополнительных ресурсов, таких как гранты, спонсорская поддержка или партнерские программы.

7. Управление изменениями.

Одним из ключевых элементов сущности управленческих стратегий является управление изменениями, которое направлено на успешную реализацию новых инициатив и адаптацию к новым условиям. Это включает анализ изменений, планирование необходимых преобразований, управление процессом внедрения изменений и оценку их результатов. Эффективное управление изменениями позволяет образовательным комплексам своевременно реагировать на внешние вызовы и внутренние потребности, обеспечивая их устойчивое развитие.

8. Ориентация на заинтересованные стороны.

Управленческие стратегии образовательных комплексов также включают ориентацию на удовлетворение интересов всех заинтересованных сторон — учащихся, родителей, преподавателей, партнеров и общества в целом. Это требует учета их ожиданий и потребностей при разработке и реализации стратегий, что способствует повышению доверия и удовлетворенности качеством образовательных услуг.

Российские ученые, такие как В. И. Лаптев, А. В. Горбунов и В. С. Ефремов, подчеркивают важность системного подхода к управлению

образовательными комплексами, акцентируя внимание на стратегическом планировании и управлении изменениями [10, 16, 36]. Они отмечают, что сущность управленческих стратегий заключается в обеспечении конкурентоспособности образовательного комплекса через адаптацию к изменениям, эффективное использование ресурсов и постоянное улучшение качества образовательных услуг. Эти стратегии играют ключевую роль в достижении устойчивого развития образовательных учреждений и их успешного функционирования в условиях динамичной и конкурентной среды.

Таким образом, сущность управленческих стратегий образовательных комплексов состоит в их способности обеспечивать целенаправленное, комплексное и адаптивное управление, направленное на достижение стратегических целей и устойчивое развитие образовательного учреждения.

Управленческие стратегии образовательных комплексов определяют направление их развития, эффективность управления и конкурентоспособность в образовательной сфере. Рассмотрим ключевые характеристики этих стратегий более подробно.

1. Гибкость и адаптивность.

Гибкость и адаптивность стратегий позволяют образовательным комплексам быстро реагировать на изменения во внешней среде. Это особенно важно в условиях постоянного обновления требований к образовательному процессу, изменений в законодательстве, и влияния технологических изменений.

1) адаптация учебных программ вкачает в себя постоянную корректировку и обновление учебных планов и программ, чтобы соответствовать современным стандартам и требованиям рынка труда.

2) внедрение гибких форматов обучения для развития дистанционного, смешанного и проектного обучения, что позволяет

учитывать индивидуальные потребности учащихся и использовать различные образовательные технологии.

3) быстрая реакция на внешние изменения. Управленческие стратегии включают механизмы, позволяющие оперативно реагировать на кризисные ситуации, такие как пандемия COVID-19, что требует быстрого перехода на дистанционное обучение и изменения организационных процессов [18].

2. Инновационность.

Инновационность управленческих стратегий связана с внедрением новейших образовательных технологий и методик, которые улучшают качество и доступность образования.

1) технологические инновации. Например, использование электронных образовательных платформ, виртуальной и дополненной реальности, искусственного интеллекта для персонализации учебного процесса. Это помогает сделать обучение более интерактивным и эффективным.

2) Методологические нововведения для включения новых подходов к обучению, таких как проблемное и проектное обучение, которые развивают у студентов навыки критического мышления и решения реальных задач.

3) инновации в управлении – применение современных подходов к управлению, таких как проектное управление, управление на основе данных (Data-Driven Management) и автоматизация административных процессов [52].

3. Ориентация на результаты и качество образования.

Одним из ключевых аспектов стратегий управления является ориентация на достижение высоких образовательных результатов и обеспечение качества образовательных услуг.

1) оценка и мониторинг качества. Внедрение систем мониторинга и оценки качества образования, таких как внутренние и внешние аудиты,

анкетирование студентов и родителей, анализ успеваемости и посещаемости.

2) постановка конкретных целей, ведь разработка четких целей и задач для каждого уровня управления, от стратегического до операционного, позволяет сфокусироваться на достижении измеримых результатов.

3) развитие культуры качества. Формирование в образовательном комплексе культуры качества, направленной на постоянное улучшение образовательного процесса и поддержание высоких стандартов преподавания [67].

4. Кадровая политика и развитие персонала.

Кадровая стратегия играет ключевую роль в обеспечении высокого уровня образования и эффективности управления.

1) привлечение и удержание талантливых кадров. Для этого необходимо совершить внедрение систем мотивации, профессионального развития и карьерного роста, чтобы привлекать и удерживать квалифицированных специалистов.

2) обучение и повышение квалификации. Регулярное обучение сотрудников новым методам преподавания, управленческим навыкам и технологиям, что способствует их профессиональному росту и повышает конкурентоспособность образовательного комплекса.

3) лидерство и командная работа. Развитие лидерских качеств среди сотрудников и создание условий для эффективной командной работы, что способствует более успешному достижению стратегических целей [64].

5. Эффективное управление ресурсами.

Эффективное управление ресурсами включает оптимизацию использования всех видов ресурсов образовательного комплекса: финансовых, материальных и человеческих.

1) разработка и реализация финансовых стратегий, направленных на рациональное использование бюджетных средств, привлечение внебюджетного финансирования, включая гранты, спонсорство и платные образовательные услуги.

2) эффективное использование материально-технической базы, включая модернизацию и обновление оборудования, обеспечение безопасности и комфортных условий для обучения.

3) внедрение систем учета и контроля использования ресурсов, что помогает избегать перерасхода и нецелевого использования средств.

6. Социальное партнерство и взаимодействие с внешней средой.

Взаимодействие с партнерами является важной частью стратегии управления, способствующей укреплению связей с сообществом и повышению репутации образовательного комплекса.

1) партнерство с бизнесом и индустрией: развитие партнерских отношений с предприятиями и компаниями для совместной разработки учебных программ, организации практик и стажировок, что повышает востребованность выпускников.

2) участие в социальных инициативах: активное участие в социальных проектах и инициативах, что способствует формированию положительного имиджа образовательного комплекса и улучшению его связи с местным сообществом.

3) прозрачность и открытость: обеспечение прозрачности управленческих процессов и вовлечение родителей и учеников в принятие решений, что помогает строить доверие и поддерживать положительный имидж [66].

Подводя итог вышесказанному, отметим, что современная литература по теме нашего исследования подчеркивает важность внедрения новых подходов к управлению, включая цифровизацию процессов, инновационные методы преподавания и взаимодействие с внешними партнерами. Эти стратегии помогают образовательным

комплексам быть более гибкими, эффективными и ориентированными на потребности своих учащихся и общества в целом.

1.3 Разработка рекомендаций по улучшению применения управленческих стратегий образовательных комплексов

Разработка рекомендаций по улучшению управленческих стратегий образовательных комплексов начинается с понимания того, что такие рекомендации действительно нужны. Что требует всестороннего анализа текущего состояния образовательного комплекса и выявления проблемных областей. Процесс начинается с проведения внутреннего аудита, который включает оценку управления, учебных программ, финансового состояния, кадровых ресурсов и инфраструктуры. Важным шагом является определение слабых мест и проблем, таких как низкие показатели успеваемости, проблемы с финансовым управлением или недостаток ресурсов.

Для получения полной картины необходимо собрать обратную связь от ключевых заинтересованных сторон. Проведение опросов и интервью с студентами, преподавателями, родителями и административным персоналом позволяет выявить их мнение о текущих управленческих стратегиях и проблемах, которые требуют внимания. Анализ отзывов и предложений, поступивших от участников образовательного процесса, помогает понять, что именно нужно улучшить.

Не менее важно учитывать изменения в внешней среде, такие как изменения в образовательной политике, законодательстве и технологическом прогрессе. Понимание этих факторов поможет определить, какие рекомендации будут актуальны и своевременны. Также необходимо формулировать стратегические цели, которые должны быть достигнуты, будь то улучшение качества образования, повышение финансовой устойчивости или развитие инновационных методов обучения.

На основе анализа проблем и установленных стратегических целей разрабатываются конкретные рекомендации. Эти рекомендации должны быть реалистичными и направлены на решение выявленных проблем. Например, если проблема связана с низкой успеваемостью, рекомендации могут включать внедрение новых методов преподавания или дополнительных курсов поддержки для студентов. Важно разработать детализированный план действий, который будет включать конкретные шаги, ответственных лиц, ресурсы, сроки и ожидаемые результаты.

Процесс разработки рекомендаций также включает участие заинтересованных сторон. Консультации и обсуждения с преподавателями, студентами, родителями и другими участниками образовательного процесса помогают учесть их мнение и улучшить качество рекомендаций. Получение обратной связи от этих групп позволяет внести необходимые изменения в рекомендации и сделать их более эффективными.

После разработки рекомендаций необходимо их внедрение. Это требует реализации плана действий и обеспечения необходимой поддержки и ресурсов. Важно регулярно отслеживать выполнение рекомендаций и оценивать их эффективность, используя ключевые показатели эффективности (KPI) и обратную связь от участников образовательного процесса.

Анализ результатов и корректировка стратегий являются завершающими этапами процесса. Необходимо оценить достигнутые результаты, выявить успешные изменения и те, которые требуют доработки. На основе полученных данных и обратной связи вносятся необходимые изменения в рекомендации и стратегии, что позволяет их постоянно совершенствовать и адаптировать к меняющимся условиям.

Таким образом, разработка рекомендаций по улучшению управленческих стратегий образовательных комплексов требует системного подхода, включающего анализ текущего состояния, сбор и анализ обратной связи, учет внешних факторов, формулирование

стратегических целей и разработку конкретных рекомендаций. Регулярный мониторинг и корректировка рекомендаций обеспечивают их актуальность и эффективность, способствуя успешному функционированию и развитию образовательного комплекса.

Для улучшения применения управленческих стратегий в образовательных комплексах необходимо учитывать несколько ключевых аспектов, которые помогут обеспечить эффективность управления, повысить качество образования и адаптироваться к изменениям внешней среды. Основные рекомендации включают развитие стратегического планирования, усиление гибкости и адаптивности, повышение уровня цифровизации, применение инновационных методов управления и обучения, оптимизацию кадровой политики, эффективное управление ресурсами, укрепление связей с внешней средой и систематический мониторинг и оценку эффективности.

1. Развитие стратегического планирования – стратегическое планирование должно быть регулярным и динамичным процессом.

Периодически пересматривать стратегические планы с учетом изменений в образовательной политике, социально-экономической ситуации и потребностях рынка труда. Это обеспечит актуальность стратегий и их соответствие современным требованиям.

Важно вовлекать в процесс стратегического планирования всех заинтересованных сторон, таких как преподаватели, студенты, родители и представители бизнеса. Это позволит учесть различные точки зрения и потребности при разработке управленческих стратегий, что сделает их более актуальными и эффективными.

2. Усиление гибкости и адаптивности поможет оперативно реагировать на изменения внешней среды.

Для этого необходимо создать в комплексе культуру гибкости, где сотрудники готовы к изменениям, и обеспечить наличие механизмов быстрой адаптации учебных программ и административных процессов.

А также развивать систему сбора и анализа данных для поддержки управленческих решений. Например, анализ успеваемости, посещаемости, удовлетворенности студентов и другие метрики для своевременной коррекции стратегий.

3. Повышение уровня цифровизации.

Нужно активно использовать образовательные платформы, онлайн-курсы и другие цифровые инструменты для улучшения учебного процесса и управления, и обеспечить надежную защиту данных студентов и преподавателей при использовании цифровых технологий. Разработать политику конфиденциальности и обучать персонал основам кибербезопасности.

Цифровизация также предполагает автоматизацию административных задач, что повысит операционную эффективность и снизит нагрузку на сотрудников.

4. Инновационные методы управления и обучения.

Не стоит бояться внедрять методики, которые фокусируются на решении реальных проблем и проектах, это поможет развитию у студентов навыков, необходимых для успешной карьеры.

Также следует использовать гибкие методологии управления, такие как Agile или Scrum, которые позволяют оперативно реагировать на изменения и быстрее достигать поставленных целей.

5. Оптимизация кадровой политики.

Важно внедрять программы постоянного обучения и повышения квалификации для преподавателей и административного персонала, а также развивать систему нематериальной мотивации.

Создание возможностей для карьерного роста, признания достижений и поощрения инициативности способствует привлечению и удержанию квалифицированных специалистов. А развитие лидерских качеств у сотрудников через тренинги по управлению и наставничеству поможет создать сильную управленческую команду.

6. Эффективное управление ресурсами.

Эффективное управление ресурсами включает рациональное использование финансовых и материальных ресурсов. Это может быть достигнуто через внедрение систем контроля затрат и бюджетирования, а также поиск дополнительных источников финансирования, таких как гранты и спонсорские средства. Важно также уделять внимание энергосбережению и устойчивому развитию, внедряя инициативы по снижению затрат на энергию и воду, а также экологически устойчивые практики в повседневную деятельность.

7. Укрепление связей с внешней средой способствует формированию положительного имиджа образовательного комплекса и повышению его конкурентоспособности.

Развитие партнерств с бизнесом и сообществами позволяет создавать совместные программы, стажировки и трудоустройства для выпускников.

Активная коммуникация с общественностью, проведение открытых мероприятий и работа в социальных сетях помогают укреплять репутацию комплекса и улучшать его связь с местным сообществом.

8. Мониторинг и оценка эффективности необходимы для выявления отклонений и своевременной корректировки планов.

Важно внедрить регулярный мониторинг и оценку реализации стратегий с использованием ключевых показателей эффективности (KPI). Это позволит своевременно выявлять отклонения и корректировать планы для достижения поставленных целей.

Не стоит забывать и про обратную связь от студентов, родителей и сотрудников для улучшения учебных программ, и управленческих процессов.

Эти рекомендации направлены на совершенствование управленческих стратегий образовательных комплексов через внедрение современных подходов, использование инновационных технологий и акцент на качество и эффективность управления. Путем реализации этих

рекомендаций образовательные комплексы смогут лучше адаптироваться к изменениям внешней среды, повысить уровень образования и создать условия для устойчивого развития в долгосрочной перспективе.

Выводы по 1 главе

Первая глава предоставляет комплексный анализ проблемы эффективности управленческих стратегий образовательных комплексов, охватывая как теоретические, так и практические аспекты. Понятие и сущность управленческих стратегий раскрывают важность стратегического планирования, инновационного подхода и способности адаптироваться к внешним и внутренним вызовам. Характеристика управленческих стратегий демонстрирует ключевые элементы успешного управления, такие как гибкость, инновационность и ориентация на результат. Разработка рекомендаций предлагает конкретные меры для улучшения применения стратегий, включая обновление планов, усиление цифровизации, оптимизацию кадровой политики и укрепление внешних связей.

В первом параграфе анализируется текущее состояние проблемы эффективности управленческих стратегий. Теоретический аспект подчеркивает, что существует множество подходов к управлению образовательными учреждениями, каждый из которых акцентирует внимание на различных элементах стратегического управления, таких как планирование, оценка и корректировка стратегий. Данный параграф показывает, что, несмотря на наличие теоретических моделей, многие образовательные комплексы сталкиваются с проблемами в применении этих стратегий. Основные трудности включают недостаток гибкости, проблемы с ресурсами и неэффективность существующих управленческих моделей, что требует более глубокого изучения и улучшения практического применения теоретических подходов.

Второй параграф фокусируется на понятии и сущности управленческих стратегий в контексте образовательных комплексов. Управленческие стратегии представляют собой целенаправленные планы и действия, направленные на достижение долгосрочных целей

образовательного учреждения. Сущность этих стратегий включает в себя стратегическое планирование, которое помогает установить миссию и видение образовательного комплекса, а также адаптироваться к изменениям в образовательной среде. Важными аспектами являются способность стратегий учитывать внешние вызовы и внутренние потребности, интеграция инновационных подходов, а также постоянная корректировка и обновление стратегических планов в ответ на изменения. Эффективные управленческие стратегии должны сочетать в себе элементы гибкости, инновационности и результативности, чтобы обеспечить успешное развитие образовательных комплексов. Также проводится характеристика различных типов управленческих стратегий, применяемых в образовательных комплексах. Основные характеристики включают гибкость, которая позволяет образовательным учреждениям адаптироваться к изменениям в образовательной среде и внутренним условиям; инновационность, обеспечивающую внедрение новых технологий и методик; и ориентацию на результат, которая требует регулярной оценки и мониторинга достижения стратегических целей.

В третьем параграфе представлены рекомендации по улучшению применения управленческих стратегий в образовательных комплексах. Основные рекомендации включают регулярное обновление стратегий с учетом изменений в образовательной политике и внешней среде, усиление гибкости и адаптивности через внедрение систем управления изменениями и использование аналитики данных. Рекомендуются повысить уровень цифровизации, интегрируя современные образовательные технологии и обеспечивая кибербезопасность. Внедрение инновационных методов обучения, таких как проектное и проблемное обучение, а также применение гибких методологий управления помогут улучшить образовательный процесс. Оптимизация кадровой политики, эффективное управление ресурсами и укрепление связей с внешней средой также играют ключевую роль в повышении эффективности управленческих

стратегий. Наконец, регулярный мониторинг и оценка эффективности рекомендаций позволят своевременно вносить коррективы и достигать поставленных целей.

ГЛАВА 2. Практическая работа по реализации рекомендаций по улучшению управленческой стратегии образовательного комплекса (на базе ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж»)

2.1 Характеристика ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж»

Главной целью среднего профессионального образования является подготовка высококвалифицированных, компетентных, способных к самостоятельному профессиональному росту в современных условиях специалистов. Для достижения данной цели педагоги должны управлять не только процессом обучения, но и процессом приобретения необходимых компетенций путем регулярных контрольно-оценочных мероприятий.

Базой исследования является образовательная организация в сфере среднего профессионального образования, полное наименование которой: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Южно-Уральский государственный колледж». Сокращенное название: ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж», аббревиатура – ГБПОУ «ЮУГК». ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж» был создан 10 октября 2012 года в результате реорганизации ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский колледж информатики, информационных технологий и экономики» (создан в 1967 г.), ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский колледж промышленной автоматики» (создан в 1953 г.), ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский техникум торговли и художественных промыслов» (создан в 1968 г.) в ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский колледж информационно-промышленных технологий и художественных промыслов» на основании распоряжения Правительства Челябинской области от 10.10.2012 № 250-рп. (переименован в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Челябинской

области от 28.09.2015 № 01/2744 в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж»).

В августе 2016 года ГБПОУ «ЮУГК» на основании Приказа Министерства образования и науки Челябинской области №03/879 от 30.03.2016 реорганизован в форме присоединения к нему ГБПОУ «Кыштымский радиомеханический техникум» (создан в 1956 г.) [77].

ГБПОУ «ЮУГК» имеет несколько учебных комплексов в городе Челябинск: главный учебный корпус находится по адресу ул. Доватора д. 38; образовательный комплекс информационных технологий и экономики – ул. Курчатова д. 7; образовательный комплекс промышленного дизайна и торговли – ул. Блюхера д. 1А; отделение Дизайна – ул. Блюхера д.3А. Также существует филиал Кыштымский филиал ГБПОУ «ЮУГК» – г. Кыштым, ул. Ленина д. 13. [9].

Реализуемые виды образования в ГБПОУ «ЮУГК»:

1. Профессиональное образование
 - СПО — подготовка специалистов среднего звена
 - СПО – подготовка квалифицированных рабочих (служащих)
2. Профессиональное обучение
3. Дополнительное образование
 - Дополнительное образование детей и взрослых
 - Дополнительное профессиональное образование

Реализуемые виды образования в Кыштымском филиале ГБПОУ «ЮУГК»:

1. Профессиональное образование
 - СПО — подготовка специалистов среднего звена
 - СПО – подготовка квалифицированных рабочих (служащих)
2. Профессиональное обучение

Обучение ведется на государственном языке Российской Федерации – русском. Также в колледже созданы условия для получения образования инвалидами и лицами с ОВЗ.

Реализуемые образовательные программы (г. Челябинск):

1. Информационные системы и программирование на базе основного общего образования (9 кл.) Квалификация: программист;
2. Информационные системы и программирование на базе основного общего образования (9 кл.). Квалификация: Разработчик веб и мультимедийных приложений;
3. Информационные системы и программирование на базе среднего общего образования (11 кл.). Квалификация: Программист;
4. Монтаж, техническое обслуживание и ремонт гидравлического и пневматического оборудования (по отраслям) на базе основного общего образования (9 кл.);
5. Техническая эксплуатация гидравлических машин, гидроприводов и гидропневмоавтоматики на базе основного общего образования (9 кл.);
6. Технология машиностроения на базе среднего общего образования (11 кл.);
7. Оснащение средствами автоматизации технологических процессов и производств (производство машин и оборудования) (9 кл.);
8. Технология машиностроения на базе основного общего образования (9 кл.);
9. Технология машиностроения на базе среднего общего образования 11 кл.;
10. Техническая эксплуатация и обслуживание роботизированного производства (по отраслям) (9 кл.);
11. Автоматические системы управления на базе основного общего образования (9 кл.);

12. Управление качеством продукции, процессов и услуг (по отраслям) (11 кл.);
13. Управление качеством продукции, процессов и услуг (по отраслям) (9 кл.);
14. Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) на базе среднего общего образования (11 кл.);
15. Коммерция (по отраслям) на базе основного общего образования (9 кл.);
16. Коммерция (по отраслям) на базе среднего общего образования (11 кл.);
17. Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров на базе основного общего образования (9 кл.);
18. Финансы на базе среднего общего образования (11 кл.);
19. Банковское дело на базе основного общего образования (9 кл.);
20. Банковское дело на базе среднего общего образования (11 кл.);
21. Торговое дело на базе основного общего образования (9 кл.);
22. Торговое дело на базе среднего общего образования (11 кл.);
23. Право и организация социального обеспечения на базе основного общего образования (9 кл.);
24. Право и организация социального обеспечения на базе среднего общего образования (11 классов);
25. Юриспруденция на базе основного общего образования (9 кл.);
26. Юриспруденция на базе среднего общего образования (11 кл.);
27. Реклама на базе среднего общего образования (11 кл.);
28. Сервис на транспорте (по видам транспорта) на базе основного общего образования (9 кл.);
29. Сервис на транспорте (по видам транспорта) на базе среднего общего образования (11 кл.);
30. Туризм на базе основного общего образования (9 кл.);

31. Гостиничное дело на базе среднего общего образования (11 кл.);
32. Туризм и гостеприимство на базе основного общего образования (9 кл.);
33. Туризм и гостеприимство на базе среднего общего образования (11 кл.);
34. Ювелир на базе основного общего образования (9 кл.);
35. Дизайн (по отраслям) на базе основного общего образования (9 кл.);
36. Декоративно-прикладное искусство (по видам) на базе основного общего образования (9 кл.);
37. Техника и искусство фотографии на базе основного общего образования (9 кл.);
38. Анимация (по видам) на базе основного общего образования (9 кл.);
39. Анимация и анимационное кино (по видам) на базе основного общего образования 9 кл.;
40. Кино- и телепроизводство (по видам);
41. Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) на базе среднего общего образования (9 кл.).

Реализуемые образовательные программы в Кыштымском филиале (г. Кыштым):

1. Компьютерные системы и комплексы на базе основного общего образования (9 кл.);
2. Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей;
3. Радиоаппаратостроение на базе основного общего образования (9 кл.);
4. Разработка электронных устройств и систем на базе основного общего образования (9 кл.);

5. Сварщик (сварщик ручной и частично механизированной сварки (наплавки) на базе основного общего образования (9 кл.);
6. Технология машиностроения на базе основного общего образования (9 кл.);
7. Повар, кондитер на базе основного общего образования (9 кл.);
8. Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) на базе среднего общего образования (9 кл.).

Образовательные программы сетевых образовательных организаций (Профессионалитет):

1. ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж»;
2. Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский государственный колледж «Рост»».

В обучении студентов используются современные педагогические методы и интерактивные технологии обучения, благодаря которым процесс обучения становится интересным и эффективным.

ГБПОУ «ЮУГК» согласно статье 16 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при реализации образовательных программ применяет электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Под электронным обучением понимается организация образовательной деятельности с применением содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий, технических средств, а также информационно-телекоммуникационных сетей, обеспечивающих передачу по линиям связи указанной информации, взаимодействие обучающихся и педагогических работников.

Под дистанционными образовательными технологиями понимаются образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников.

Органами управления колледжем являются: директор колледжа, педагогический совет, попечительский совет и совет колледжа.

Непосредственное управление деятельностью колледжа осуществляет директор колледжа.

ГБПОУ «ЮУГК» может быть обоснованно охарактеризовано как образовательный комплекс благодаря его многогранной и системной деятельности, направленной на всестороннее развитие студентов, интеграцию образовательных процессов с производственной практикой и обеспечению потребностей региональной экономики.

Прежде всего, колледж обладает многоуровневой системой подготовки специалистов, охватывающей разные этапы образовательного процесса. Он предоставляет программы среднего профессионального образования (СПО), дополнительного профессионального образования (ДПО), а также профессиональной переподготовки. Такой подход позволяет учитывать потребности различных групп обучающихся, начиная с подростков, заканчивая взрослыми, стремящимися повысить квалификацию или освоить новые профессиональные компетенции. Многоуровневость и широкая доступность образовательных услуг являются основополагающими признаками комплексного подхода.

Дополнительно колледж реализует принцип интеграции образовательных и производственных процессов, что особенно важно для подготовки кадров в современных условиях. Студенты имеют возможность проходить практическое обучение на предприятиях, что обеспечивает тесную связь между теоретической базой и реальными производственными условиями. Это способствует подготовке

конкурентоспособных специалистов, соответствующих актуальным запросам рынка труда.

Материально-техническая база колледжа также подтверждает его статус образовательного комплекса. Наличие современно оснащенных лабораторий, мастерских, учебных аудиторий и цифровых образовательных платформ позволяет проводить обучение на высоком уровне. Это дает студентам возможность осваивать как базовые, так и передовые технологии, что особенно важно для технических специальностей.

Не менее значима и роль колледжа в социальной сфере региона. Он активно взаимодействует с учреждениями общего образования, проводя профориентационные мероприятия, олимпиады и конкурсы для школьников. Таким образом, колледж выполняет важную функцию по привлечению молодежи к техническим профессиям и формированию у них устойчивого интереса к профессиональному росту.

В соответствии с Положением о Конференции государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский государственный колледж», в колледже функционируют следующие коллегиальные органы управления: Конференция работников и обучающихся, Совет колледжа, Педагогический совет, Совет обучающихся, Попечительский совет, а также Совет родителей [55].

Общее руководство колледжем возложено на Совет колледжа — выборный представительный орган, формируемый на Конференции работников и обучающихся. В состав Совета входят 17 человек, срок полномочий которых составляет 5 лет. Представительство в Совете обеспечено от всех категорий работников, обучающихся, родителей (законных представителей), директора и представителей заинтересованных организаций — в равных долях.

С целью повышения качества образовательного процесса и совершенствования педагогического мастерства, в колледже действует

учебно-методический совет, объединяющий педагогических работников. Руководит советом заместитель директора. Основные задачи совета — организация методического сопровождения учебной деятельности, планирование и выпуск учебно-методических материалов (в том числе в электронном виде), а также внедрение современных информационных технологий в образовательный процесс.

Воспитательная работа осуществляется в ходе всего учебного процесса с активным участием педагогического коллектива и с привлечением студентов через систему студенческого самоуправления, действующего как в колледже, так и в общежитии.

Высшим органом студенческого самоуправления выступает Совет обучающихся, который координирует деятельность Советов учебных групп и общежитий.

Оперативное руководство деятельностью колледжа осуществляет директор, назначаемый Учредителем.

Педагогический совет колледжа представляет собой коллегиальный совещательный орган, объединяющий преподавателей и других сотрудников учебного заведения, и призван решать вопросы, связанные с образовательной, методической и воспитательной деятельностью.

Высококвалифицированный преподавательский состав колледжа включает специалистов с богатым практическим опытом, что позволяет эффективно соединять теорию и практику. Многие преподаватели участвуют в разработке образовательных программ, которые ориентированы на современные стандарты и потребности работодателей. Это делает колледж не только образовательным, но и методическим центром.

Таким образом, ГБПОУ «ЮУГК» представляет собой образовательный комплекс, который сочетает образовательные, социальные, методические и производственные функции. Он играет

ключевую роль в подготовке кадров, развитии технического потенциала региона и внедрении современных образовательных подходов.

2.2 Анализ управленческой стратегии в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж»

Анализ управленческой стратегии образовательного комплекса требует четкой последовательности действий, которая позволит выявить сильные и слабые стороны, а также определить направления для развития.

Нами был разработан и представлен на II Международном научно-исследовательском конкурсе «Достижения в науке и образовании 2024», состоявшемся 30 ноября 2024 г. в г. Пенза, алгоритм оценки эффективности управленческой стратегии в образовательном комплексе [15, 22].

В первую очередь необходимо определить цели анализа. Четкое формулирование целей помогает сосредоточиться на ключевых аспектах, таких как повышение качества образовательных услуг, оптимизация управленческих процессов или внедрение новых направлений, например, учебных программ или технологий. Цели должны соответствовать принципам SMART, то есть быть конкретными, измеримыми, достижимыми, актуальными и ограниченными во времени, чтобы обеспечить реалистичность и достижимость задач.

Следующим шагом является сбор данных. Этот этап критически важен для формирования базы для дальнейшего анализа. Для получения качественной информации можно использовать анкетирование студентов и преподавателей, чтобы оценить уровень удовлетворенности качеством образования, состоянием управления и инфраструктуры. Кроме того, важно провести анализ учебных планов на предмет их актуальности и соответствия современным образовательным стандартам. Финансовые отчеты дают возможность изучить бюджет образовательного комплекса,

его устойчивость и инвестиционную привлекательность. SWOT-анализ позволяет выявить сильные и слабые стороны, а также понять, какие возможности и угрозы существуют во внешней среде.

Анализ внутренней среды образовательного комплекса дает более глубокое понимание текущих ресурсов, компетенций и процессов. Ключевыми аспектами являются уровень квалификации преподавательского состава, материально-техническая база, эффективность управленческих процессов и уровень мотивации сотрудников. Оценка этих факторов помогает определить, какие внутренние ресурсы можно усилить для достижения стратегических целей.

Не менее важно учитывать внешние факторы, которые могут влиять на образовательный комплекс. Анализ внешней среды включает исследование конкурентной среды, позволяющее понять позиции основных конкурентов и их предложения. Изменения в законодательстве и образовательных стандартах также требуют внимания, так как они могут существенно повлиять на управление. Социальные и экономические тенденции, такие как спрос на новые профессии или влияние цифровизации, могут определить направления будущего развития.

На основании собранной информации формулируются стратегии развития. Этот этап предполагает идентификацию стратегических приоритетов, например, развитие дистанционного обучения или внедрение инновационных технологий. Для реализации приоритетов разрабатываются конкретные инициативы, такие как создание новых учебных программ, обучение преподавателей современным методикам или модернизация инфраструктуры. Важно также распределить доступные ресурсы и установить сроки выполнения стратегий, чтобы обеспечить их реалистичность и достижимость.

Эффективность предложенных стратегий оценивается на основе критериев, таких как реалистичность, финансовая обоснованность, соответствие первоначальным целям, потенциальное влияние на

конкурентоспособность и возможные риски. Это позволяет выбрать наиболее перспективные направления развития, минимизировать риски и повысить шансы на успешную реализацию.

После выбора стратегий начинается их реализация. На этом этапе важно разработать детальный план действий с указанием шагов, сроков и ответственных лиц. Эффективное распределение ресурсов, поддержание прозрачной коммуникации между участниками процесса и обучение персонала новым навыкам играют ключевую роль в успешной реализации планов.

Последним этапом является мониторинг и корректировка стратегии. Для этого необходимо определить ключевые показатели эффективности (KPI), которые позволят оценить успех реализации стратегии. Регулярный сбор и анализ данных помогут выявить отклонения от плана, а получение обратной связи от студентов, преподавателей и других заинтересованных сторон даст возможность понять, насколько стратегия соответствует их ожиданиям. При необходимости в стратегию можно вносить корректировки, чтобы адаптироваться к изменяющимся условиям.

Таким образом, алгоритм анализа управленческой стратегии образовательного комплекса представляет собой комплексный и системный подход, который позволяет не только выявить текущие проблемы, но и разработать эффективные направления для их решения.

Анализ управленческой стратегии ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж» по предложенному алгоритму позволяет выявить его сильные и слабые стороны, а также определить направления для дальнейшего развития.

1. Определение целей анализа.

Основной целью стратегического плана ЮУГК является обеспечение качественного образовательного процесса, который соответствует современным требованиям рынка труда и запросам студентов. В рамках этого колледж ставит задачи:

- Подготовка квалифицированных специалистов по востребованным профессиям и специальностям.
- Внедрение инновационных методов обучения и повышения качества образовательных услуг.
- Совершенствование учебных программ и курсов с учетом новых технологий и стандартов в области образования.

2. Сбор данных.

Одним из важных элементов эффективной управленческой стратегии образовательной организации является наличие устойчивой обратной связи с обучающимися, а также их активное участие в принятии решений, касающихся образовательного процесса и студенческой жизни. Для выявления уровня вовлеченности студентов в управленческие процессы в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж» был проведен анкетный опрос.

Целью опроса являлась диагностика степени осведомленности студентов о формах студенческого самоуправления, выявление реального уровня участия обучающихся в обсуждении управленческих вопросов, а также их готовности и интереса к подобной деятельности (вопросы анкеты представлены в приложении 1).

В исследовании приняли участие 124 студента очной формы обучения, охватывающие все курсы подготовки, что позволило получить достаточно репрезентативную картину по рассматриваемой проблематике. Данные отражены в таблице 1.

Таблица 1. Возрастное распределение участников анкетирования

Возрастная группа	Количество студентов	Доля от общего числа
15–16 лет	22	17,7%
17–18 лет	56	45,2%
19–20 лет	34	27,4%
Старше 20 лет	12	9,7%
Итого	124	100%

Результаты проведенного анкетного опроса позволяют сделать вывод о недостаточной степени вовлеченности обучающихся в управленческие процессы ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж». Анализ полученных данных свидетельствует о наличии ряда проблем, препятствующих эффективному взаимодействию между администрацией образовательного учреждения и студенческим сообществом.

Во-первых, более половины респондентов (около 48%) продемонстрировали низкий уровень осведомленности о существующих органах студенческого самоуправления, что указывает на недостаточную информированность обучающихся о возможностях участия в управленческой деятельности колледжа (рисунок 1).

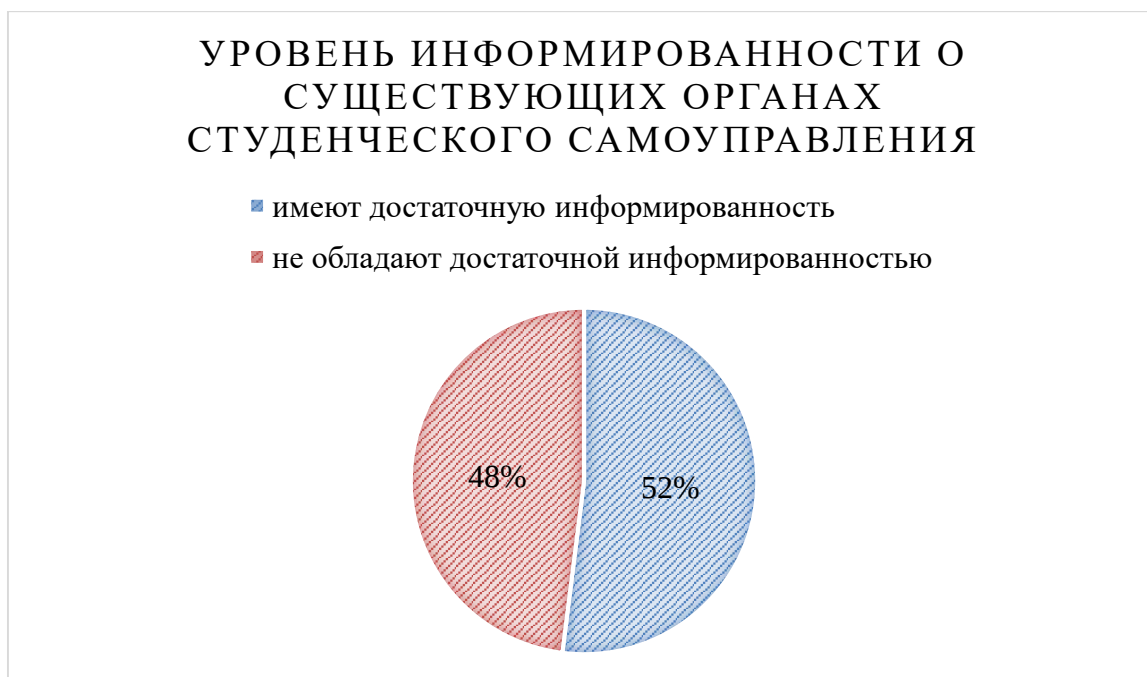


Рисунок 1 – Уровень информированности о существующих органах
студенческого самоуправления

Во-вторых, две трети опрошенных (67%) не имели опыта участия в обсуждении организационных или учебных вопросов, что свидетельствует о слабой включенности студентов в процессы обратной связи и выработки решений, касающихся образовательного процесса (рисунок 2).

ОПЫТ УЧАСТИЯ В ОБСУЖДЕНИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ И УЧЕБНЫХ ВОПРОСОВ

■ не имели опыт участия ■ имели опыт участия

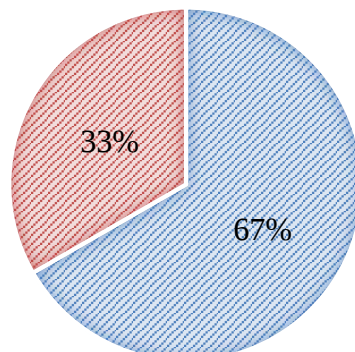


Рисунок 2 – Опыт участия в обсуждении организационных и учебных вопросов

В-третьих, значительная часть студентов (75%) отметила отсутствие практического эффекта от их инициатив и предложений, что может свидетельствовать о недостаточной прозрачности механизмов принятия решений и слабой обратной связи со стороны управленческого звена (рисунок 3).

УЧЕТ ПРЕДЛОЖЕНИЙ И ИНИЦИАТИВ СТУДЕНТОВ ПРИ ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

■ предложения и инициативы не учитывались
■ предложения и инициативы учитывались

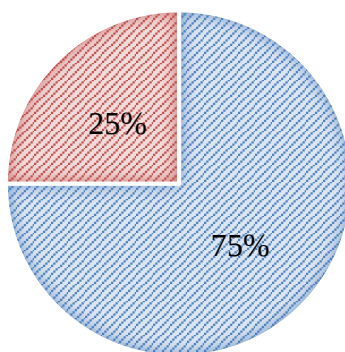


Рисунок 3 – Учет предложений и инициатив студентов при принятии управленческих решений

Также тревожным индикатором является то, что только 18% опрошенных ощущают себя осведомленными о принимаемых в колледже решениях, касающихся студентов. Это говорит о необходимости повышения уровня открытости и доступности управленческой информации (рисунок 4).



Рисунок 4 – Осведомленность о деятельности органов управления
колледжем

При этом важно отметить наличие потенциального ресурса для развития студенческого участия: более 50% респондентов выразили заинтересованность в включении в процессы управления при наличии соответствующих условий и поддержки со стороны администрации (рисунок 5).

Для комплексной оценки эффективности управленческой стратегии ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж» необходимо рассмотреть внутренние и внешние факторы, оказывающие влияние на его развитие. Эффективным инструментом в данном контексте выступает SWOT-анализ, позволяющий выявить сильные и слабые стороны управления колледжем, а также возможности и угрозы, обусловленные внешней средой. Результаты анализа представлены в таблице 2.

ЖЕЛАНИЕ УЧАСТВОВАТЬ В УПРАВЛЕНИИ КОЛЛЕДЖЕМ ПРИ НАЛИЧИИ ПОДДЕРЖКИ

■ выразили заинтересованность ■ не выразили заинтересованность

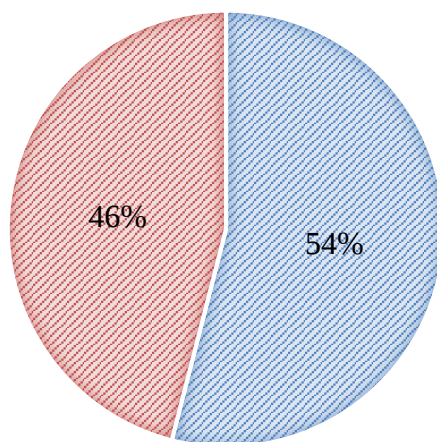


Рисунок 5 – Желание участвовать в управлении колледжем при наличии поддержки

Таблица 2. SWOT-анализ управленческой стратегии ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж».

Сильные стороны	Слабые стороны
1. Современная материально-техническая база 2. Квалифицированный управленческий и педагогический состав 3. Устойчивые связи с работодателями 4. Программы, соответствующие приоритетам рынка труда 5. Активное участие в конкурсах и олимпиадах	1. Недостаток ресурсов для инноваций и цифровизации 2. Слабая мотивация части персонала к развитию 3. Неравномерная загрузка подразделений 4. Низкая вовлеченность студентов в управление 5. Ограниченность внутренней коммуникации
Возможности	Угрозы
1. Участие в нацпроектах и госпрограммах 2. Развитие цифрового обучения 3. Внедрение дуального образования и международного опыта 4. Привлечение внебюджетных ресурсов 5. Повышение квалификации управленцев	1. Демографический спад и снижение числа абитуриентов 2. Усиление конкуренции со стороны других колледжей 3. Быстро меняющиеся требования рынка труда 4. Риск текучести и кадрового дефицита 5. Сопротивление изменениям внутри организации

Проведенный SWOT-анализ свидетельствует о наличии у колледжа устойчивой базы для реализации стратегических управленческих инициатив. Современная инфраструктура, опытный персонал и тесное взаимодействие с потенциальными работодателями создают благоприятные условия для развития образовательной организации. Важным фактором выступает также соответствие реализуемых программ подготовки требованиям рынка труда и активное участие студентов и преподавателей в профессиональных конкурсах, что способствует росту имиджа колледжа.

В то же время необходимо учитывать и внутренние ограничения, влияющие на эффективность управления. К ним относятся дефицит ресурсов для реализации инновационных проектов, ограниченность мотивации части сотрудников и несбалансированное распределение функций между структурными подразделениями. Эти аспекты требуют системного подхода к оптимизации внутренних процессов и кадровой политики.

Среди внешних возможностей, открывающихся перед колледжем, можно выделить участие в национальных программах, внедрение новых образовательных моделей, а также расширение источников финансирования. Однако реализация стратегических задач осложняется рядом угроз: демографическим спадом, растущей конкуренцией со стороны других учреждений СПО и необходимостью оперативной адаптации к изменениям в профессиональной среде.

3. Анализ внутренней среды.

Внутренние ресурсы колледжа характеризуются высокой квалификацией преподавателей, но требуют постоянного обновления навыков в области цифровых технологий.

4. Анализ внешней среды.

Внешние факторы включают растущую конкуренцию со стороны других колледжей, изменения в образовательных стандартах и

повышенный спрос на IT-специалистов и инженеров. Эти тенденции открывают возможности для расширения образовательных программ, но требуют гибкой адаптации к изменяющимся условиям.

Анализ показал, что ЮУГК обладает значительным потенциалом для развития. Для дальнейшего роста колледжу рекомендуется сосредоточиться на модернизации инфраструктуры, внедрении цифровых технологий и расширении образовательных программ в востребованных сферах, таких как IT и инженерия.

2.3 Рекомендации по улучшению применения управленческих стратегий в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж»

Для улучшения применения управленческих стратегий в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» необходимо более глубоко учесть особенности образовательной деятельности, потребности региона и текущие вызовы в системе образования. Предлагаемые рекомендации ориентированы на улучшение качества образования, повышение эффективности управления, а также развитие партнерства с конкретными российскими предприятиями и организациями, что напрямую способствует подготовке квалифицированных специалистов, востребованных на рынке труда.

1. Оптимизация организационной структуры и управления. Для повышения эффективности управления колледжем необходимо улучшить организационную структуру. Важно внедрить более гибкую систему принятия решений, где будут активно участвовать не только руководители, но и преподаватели, студенты, а также представители партнерских организаций. Например, это может быть сделано через создание рабочих групп и комиссий для решения конкретных задач по модернизации учебного процесса, обновлению инфраструктуры или внедрению новых образовательных технологий.

Кроме того, рекомендуется внедрить систему регулярных отчетов и мониторинга для отслеживания исполнения стратегии на всех уровнях. Электронные платформы для мониторинга (например, 1С для образовательных учреждений) позволят оперативно оценивать успехи и проблемы в учебной и административной деятельности колледжа. Это обеспечит прозрачность и повысит контроль за выполнением стратегических задач.

2. Адаптация образовательных программ к потребностям рынка труда. Одним из важнейших аспектов стратегии является постоянная актуализация учебных планов, с учетом требований работодателей и динамично меняющихся технологий. Для этого колледжу следует активно сотрудничать с ключевыми предприятиями региона, чтобы учитывать реальные потребности в кадрах и обеспечить высокое качество практической подготовки студентов.

Сотрудничество предприятиями позволит колледжу интегрировать в образовательный процесс требования реального сектора экономики, тем самым повышая качество подготовки специалистов. К примеру, можно создавать совместные лаборатории и учебные центры, где студенты будут работать с оборудованием и технологиями, которые используются на производстве.

3. Внедрение цифровых технологий и инноваций в образовательный процесс. В условиях цифровизации образования важно внедрять современные образовательные технологии, которые могут значительно повысить качество обучения и доступность образовательных услуг. Одним из направлений, которое стоит активно развивать, является дистанционное обучение. Важным шагом будет создание или улучшение существующих онлайн-курсов, платформ для проведения видеоконференций и семинаров, а также создание электронных учебников и пособий.

Использование виртуальных лабораторий и симуляторов (например, Simulink для инженерных дисциплин, виртуальные тренажеры для

автоматизации процессов на предприятиях) позволяет студентам не только изучать теорию, но и практиковать свои знания в безопасной и контролируемой среде. Это особенно важно для подготовки студентов в таких технических областях, как энергетика, машиностроение, робототехника и программирование.

Примером успешного внедрения цифровых технологий в образование является опыт Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет МИФИ». МИФИ активно использует виртуальные лаборатории и симуляторы для обучения студентов, что позволило улучшить подготовку специалистов в области ядерной физики и инженерии.

4. Развитие партнерства с российскими предприятиями. Для улучшения подготовки студентов колледж должен укрепить связи с ключевыми российскими компаниями, предоставляющими работу своим выпускникам. Это может быть не только создание совместных образовательных программ, но и участие в разработке новых курсов и учебных материалов, которые соответствуют запросам бизнеса.

Примером такого партнерства может быть сотрудничество с крупными IT-компаниями. Например, Яндекс или Тинькофф могут предоставить для студентов колледжа программы стажировок, курсы по программированию, кибербезопасности и интернет-технологиям, что даст студентам практические навыки и улучшит их конкурентоспособность на рынке труда.

Для студентов, обучающихся в области строительства и производства, полезным будет партнерство с Ленстройтрест или Группа ГАЗ, где студенты смогут пройти производственные практики и трудоустройство после завершения обучения.

5. Совершенствование преподавательского состава. Для эффективного применения управленческих стратегий необходимо уделить

внимание и развитию преподавательского состава. Регулярные курсы повышения квалификации, участие преподавателей в профессиональных конкурсах и научных конференциях обеспечат поддержание высокого уровня преподавания. Также важно внедрять современные методы обучения, включая проектную работу и междисциплинарный подход, которые помогут студентам не только освоить теоретические знания, но и развить навыки критического мышления, анализа и решения практических задач. Например, университеты и колледжи, активно сотрудничавшие с крупными корпорациями, как Ростех, создают программы для повышения квалификации преподавателей, направленные на освоение новых технологий, что позволяет преподавать актуальные темы и готовить студентов к вызовам будущего.

6. Улучшение материально-технической базы. Обновление материально-технической базы колледжа – это важный шаг для повышения качества образовательного процесса. В колледже должны быть созданы современные лаборатории, оборудованные в соответствии с последними достижениями в области технологий. Например, приобретение оборудования для 3D-печати, робототехники, а также станков с ЧПУ и оборудования для обработки металлов и сборки машин позволит студентам работать с современными инструментами.

Примером успешной модернизации является опыт Московского авиационного института (МАИ), который с помощью партнеров из авиастроительной отрасли, таких как ОАК (Объединенная авиастроительная корпорация), создал учебные лаборатории для подготовки специалистов в области авиации, оснащенные новейшим оборудованием.

Реализация предложенных рекомендаций по улучшению управленческих стратегий в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» позволит значительно повысить качество образования и конкурентоспособность выпускников на рынке труда.

Основные направления включают развитие партнерства с ключевыми предприятиями, внедрение современных образовательных технологий, улучшение материально-технической базы и развитие преподавательского состава. Активное сотрудничество с российскими корпорациями и образовательными учреждениями будет способствовать успешной интеграции студентов в реальный сектор экономики и обеспечит колледжу высокие результаты в подготовке квалифицированных специалистов.

Рассмотрим подробнее рекомендацию, связанную с адаптацией образовательных программ к потребностям рынка труда. Это ключевая стратегия для любого учебного заведения, особенно технического колледжа, который готовит специалистов для работы в различных отраслях промышленности и технологий.

Для того чтобы выпускники ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж» были конкурентоспособными на рынке труда и удовлетворяли требования работодателей, необходимо постоянное обновление образовательных программ с учетом изменяющихся условий на рынке труда, новых технологий и требований промышленности. Рассмотрим ключевые аспекты этого процесса.

1. Тесное сотрудничество с предприятиями и организациями региона.

Одним из первых шагов к адаптации образовательных программ является налаживание партнерских отношений с крупными и средними предприятиями региона. Южно-Уральский регион является промышленным центром России, с такими крупными предприятиями, как:

Челябинский тракторный завод (ЧТЗ) — производитель строительной и дорожной техники, который активно нуждается в квалифицированных кадрах по направлениям «Машиностроение», «Сварочные технологии», «Металлообработка». Сотрудничество с ЧТЗ может включать разработку совместных образовательных программ,

направленных на обучение студентов по востребованным специальностям, а также организацию стажировок и практик.

Магнитогорский металлургический комбинат (ММК) — крупнейшее металлургическое предприятие, нуждающееся в специалистах в области металлургии, сварки, автоматизации процессов и работы с высокими температурами. ММК и другие подобные компании могут помочь в создании современных учебных лабораторий, которые будут соответствовать реальным условиям работы на производстве.

Группа ГАЗ — производитель автомобилей, который также активно ищет квалифицированных работников в области машиностроения, автотехнологий и автоматизации. Это может включать создание специализированных образовательных программ, а также стажировки для студентов в реальных условиях производства.

Сотрудничество с этими предприятиями позволяет обновлять учебные планы с учетом новых технологий и оборудования, которое используется на предприятиях. Кроме того, такие партнерства создают возможность для студентов проходить практику, а в дальнейшем — трудоустраиваться на эти предприятия.

2. Постоянная актуализация учебных программ.

Актуализация учебных программ должна включать:

Учет новых технологий и инноваций. Например, в машиностроении появляются новые методы обработки материалов, такие как 3D-печать и аддитивные технологии, которые активно внедряются в производственные процессы. Для студентов, обучающихся по направлениям «Технология машиностроения», «Автоматизация», «Робототехника», очень важно изучать эти технологии, чтобы быть готовыми к работе с ними в реальных производственных условиях.

Программирование и IT-технологии. В последние годы все больше компаний внедряют автоматизацию и цифровизацию процессов, что требует от специалистов знания программирования, работы с данными и

использования специализированных программных средств. Разработка и внедрение курсов по программированию, кибербезопасности, работе с большими данными, интернет-технологиям поможет студентам быть готовыми к таким вызовам.

Новые стандарты и сертификация. В некоторых отраслях, например, в строительстве, появляется необходимость в новых знаниях, связанных с экологическими стандартами, энергоэффективностью, безопасностью. Важно включать эти темы в образовательные программы, чтобы студенты знали о последних нормативных изменениях и были подготовлены к работе в условиях соблюдения новых стандартов.

3. Дуальное образование и стажировки.

Один из наиболее эффективных методов адаптации образовательных программ к потребностям рынка труда — это внедрение дуальной системы образования, где теоретическая часть сочетается с практическим обучением на базе предприятий. Это позволит студентам на ранних этапах обучения приобретать практический опыт работы, знакомиться с реальными условиями труда и потребностями работодателей. Например, такие предприятия, как ЧТЗ, ММК, Группа ГАЗ, могут стать партнерами колледжа для организации стажировок, производственных практик и дуальных программ обучения.

Дуальная система образования может быть реализована как на уровне учебных курсов, так и через продолжительные практики, которые проходят в течение нескольких месяцев. В этом процессе важную роль играет не только практика, но и тесная связь учебного заведения с работодателями, которые смогут влиять на содержание программ и на методику обучения, чтобы подготовить студентов к реальным требованиям производства.

4. Создание совместных лабораторий и образовательных центров.

Создание совместных лабораторий и образовательных центров с ведущими предприятиями, где студенты смогут работать с современным

оборудованием, также является важным шагом в адаптации образовательных программ. Например, колледж может создать учебные лаборатории на базе таких предприятий, как Группа ГАЗ или ЧТЗ, где будут использованы новейшие разработки в области машиностроения и сварочных технологий.

В таких лабораториях студенты смогут работать с реальными производственными системами, осваивать новейшие технологии, что повысит их квалификацию и сделает более востребованными на рынке труда. Важно, чтобы такие лаборатории оснащались по последнему слову техники, соответствовали мировым стандартам и имели постоянное обновление оборудования.

5. Оценка и анализ потребностей работодателей.

Колледж должен проводить регулярные опросы работодателей для анализа их потребностей в кадрах, чтобы своевременно реагировать на изменения на рынке труда. Это можно сделать через создание советов работодателей, в который будут входить представители крупных региональных компаний. Этот совет будет предоставлять колледжу информацию о том, какие компетенции необходимы студентам, какие навыки важны для работы на конкретных должностях, и как должны изменяться образовательные программы, чтобы они соответствовали этим требованиям.

Для конкретизации этого процесса можно привести пример из реальной практики. Магнитогорский металлургический комбинат и Челябинский тракторный завод активно сотрудничают с образовательными учреждениями региона, включая технические колледжи. ММК регулярно предоставляет студентам возможность проходить стажировки на производстве, участвовать в программах переподготовки, а также участвовать в разработке учебных программ, ориентированных на потребности металлургической промышленности.

Этот опыт сотрудничества демонстрирует важность партнерства с ключевыми работодателями для успешной адаптации образовательных программ к изменяющимся требованиям рынка труда. В свою очередь, студенты получают уникальную возможность пройти практику на современных предприятиях, что значительно повышает их конкурентоспособность на рынке труда.

Адаптация образовательных программ к потребностям рынка труда — это не одноразовый процесс, а постоянная работа, которая требует тесного взаимодействия колледжа с предприятиями, обновления учебных планов, внедрения новых технологий и образовательных подходов. Важно, чтобы образовательные программы соответствовали потребностям реального сектора экономики, и чтобы студенты получали практический опыт на ведущих предприятиях. Это не только повышает качество образования, но и помогает студентам быть готовыми к вызовам современного рынка труда.

Выводы по 2 главе

Во второй главе диссертационного исследования был проведен комплексный анализ управленческой стратегии образовательного комплекса на примере ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» с акцентом на выявление факторов, влияющих на эффективность управленческих решений, и разработку рекомендаций по их совершенствованию.

В первом параграфе был проведен анализ текущего состояния колледжа, который позволил установить его ключевые характеристики: наличие современной материально-технической базы, квалифицированного кадрового состава, устойчивых связей с работодателями, а также реализации программ, ориентированных на потребности рынка труда. Однако было выявлено и наличие значимых проблем, связанных с недостаточной вовлеченностью студентов в процессы управления, ограниченностью внутренней коммуникации и слабо выраженной мотивацией части сотрудников к профессиональному росту.

Во втором параграфе особое внимание было уделено исследованию уровня удовлетворенности участников образовательного процесса существующими механизмами управления. Результаты анкетирования продемонстрировали низкую степень информированности студентов о деятельности органов студенческого самоуправления (48%) и крайне ограниченное участие обучающихся в обсуждении организационно-учебных вопросов (67%). Особенно показательным стало то, что лишь 18% респондентов отметили свою осведомленность о структуре и функционировании управленческих органов, в то время как 75% указали на игнорирование их инициатив в управленческом процессе. При этом 54% выразили заинтересованность в более активном участии при наличии

соответствующих условий и поддержки, что свидетельствует о высоком потенциале для развития горизонтальных механизмов взаимодействия.

Выполненный SWOT-анализ выявил устойчивые позиции колледжа по ряду направлений, включая кадровый потенциал, программную актуальность и партнерские связи с работодателями. К числу внутренних слабостей отнесены: низкая вовлеченность студентов в процессы управления, неравномерная нагрузка между подразделениями, ограниченность в ресурсах для цифровизации и слабая внутренняя коммуникация. Среди внешних угроз обозначены демографический спад, усиливающаяся конкуренция и рост требований со стороны рынка труда. Вместе с тем, открываются значительные возможности – участие в национальных проектах, развитие цифрового обучения, внедрение дуального образования и повышение квалификации управленческого звена.

На основе выявленных проблем и ресурсов колледжа в третьем параграфе были разработаны обоснованные рекомендации, направленные на повышение эффективности управленческой стратегии. В частности, предложено: оптимизировать организационную структуру и управленческие процессы; внедрить цифровые технологии в деятельность учреждения; модернизировать систему повышения квалификации преподавателей и управленцев; развивать партнерские отношения с промышленными предприятиями региона; а также продолжить обновление материально-технической базы как условие реализации современных образовательных стандартов.

Следовательно, результаты практической части исследования позволяют утверждать, что формирование и реализация эффективной управленческой стратегии в образовательной организации требует системного подхода, учитывающего как внутренние особенности учреждения, так и внешние вызовы. Проведенный анализ подтвердил актуальность внедрения структурных и технологических изменений,

направленных на повышение качества управления и развитие потенциала колледжа. Разработанные рекомендации обладают высокой степенью прикладной значимости и могут служить основой для построения адаптивной и устойчивой управленческой модели в условиях модернизации системы среднего профессионального образования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема повышения эффективности управленческих стратегий в образовательных комплексах приобретает особую актуальность в условиях реформирования системы среднего профессионального образования, цифровизации образовательной среды и роста требований со стороны государства, работодателей и обучающихся. Проведенное исследование позволило комплексно рассмотреть как теоретико-методологические, так и практические аспекты стратегического управления в образовательной организации, выявить основные барьеры к повышению его результативности, а также сформулировать научно обоснованные и практически ориентированные рекомендации по совершенствованию стратегических подходов в управлении.

В первой главе диссертации раскрыта сущность понятия управленческой стратегии, определены ее ключевые характеристики, принципы формирования и особенности реализации в образовательных учреждениях. Обосновано, что стратегическое управление представляет собой системную деятельность, ориентированную на достижение устойчивого развития образовательной организации в долгосрочной перспективе. Эффективная стратегия управления должна основываться на принципах гибкости, адаптивности, инновационности и ориентации на результат, обеспечивая тем самым своевременное реагирование на вызовы внешней среды и внутренние изменения. Рассмотрены современные подходы к стратегическому планированию, включая классические и современные модели управления, и выявлены трудности их практической реализации в образовательной сфере. В частности, акцент сделан на недостаточном уровне цифровизации процессов, ограниченности ресурсов, слабой интеграции аналитических инструментов и отсутствии механизмов регулярной корректировки стратегий. В завершение теоретического анализа предложены меры по повышению результативности

управленческих стратегий: внедрение механизмов стратегического мониторинга, усиление взаимодействия с внешними заинтересованными сторонами, развитие кадрового потенциала, цифровая трансформация управления, а также институционализация инновационных форматов управления.

Во второй главе на примере конкретного образовательного учреждения – ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» – проведен углубленный анализ состояния управленческой стратегии и ее эффективности. Исследование включало характеристику текущей организационно-управленческой модели, анкетирование обучающихся, выявление уровня их вовлеченности в процессы управления, а также SWOT-анализ как инструмент стратегической диагностики. Полученные данные свидетельствуют о наличии существенных дисбалансов между потенциалом учреждения и практикой управленческой деятельности. В частности, выявлены следующие проблемы: низкий уровень информированности обучающихся о функционировании органов студенческого самоуправления (лишь 18% респондентов осведомлены об их деятельности), ограниченное участие студентов в обсуждении организационных и учебных вопросов (67% не имели такого опыта), слабая обратная связь (75% отмечают игнорирование инициатив). При этом 54% выразили заинтересованность в участии в управлении колледжем при наличии соответствующих условий и механизмов поддержки. Эти данные указывают на неиспользованный потенциал горизонтальных форм управления и дефицит коммуникативной культуры внутри организации.

Проведенный SWOT-анализ позволил выявить сильные стороны учреждения — квалифицированный педагогический состав, актуальные образовательные программы, устойчивые связи с работодателями и наличие современной материально-технической базы. Одновременно были выявлены слабости (низкая вовлеченность обучающихся, неравномерная

нагрузка подразделений, ограниченные ресурсы для цифровизации) и внешние угрозы (демографический спад, усиливающаяся конкуренция, текучесть кадров). На основе обобщения результатов анализа разработаны рекомендации по совершенствованию управленческой стратегии колледжа, в том числе: оптимизация организационной структуры и функциональных связей, внедрение цифровых технологий в административную и учебную деятельность, повышение квалификации управленческого и преподавательского состава, расширение партнерств с промышленными предприятиями региона, а также модернизация материально-технической базы с учетом современных требований образовательной среды.

Результаты практического этапа исследования подтверждают, что повышение эффективности управленческих стратегий в образовательных комплексах требует системного подхода, обеспечивающего согласование стратегических целей с оперативными задачами, участие всех заинтересованных сторон, включая обучающихся, и непрерывное совершенствование механизмов принятия управленческих решений. Стратегия должна быть ориентирована не только на соответствие нормативным требованиям, но и на развитие человеческого и социального капитала, формирование корпоративной культуры, поддерживающей инновации, а также на активную интеграцию в социально-экономическое пространство региона.

В заключение следует отметить, что представленные в работе выводы и рекомендации обладают высокой степенью прикладной значимости. Они могут быть использованы в деятельности руководителей образовательных организаций, специалистов органов управления образованием и экспертов в сфере стратегического планирования. Внедрение предложенных мер позволит сформировать адаптивную, результативную и устойчивую систему управления, способствующую модернизации образовательных процессов, удовлетворению потребностей,

обучающихся и обеспечению конкурентоспособности образовательного комплекса в условиях быстро меняющейся внешней среды.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абрамов, В. С. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс] : учебник и практикум для вузов / В. С. Абрамов, С. В. Абрамов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2025. — 434 с. — Текст : электронный.
2. Аналитический доклад о состоянии и проблемах финансирования образования в России [Электронный ресурс] : РАНХиГС (2021). Москва: РАНХиГС. — Режим доступа: https://www.ranepa.ru/?utm_source=chatgpt.com&utm_medium=referral&utm_campaign=chatgpt.com&utm_referrer=chatgpt.com 1
3. Белова, Е. А. Взаимодействие образовательных комплексов с заинтересованными сторонами [Текст] / Е. А. Белова, С. В. Морозов. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2023. — С. 79-84. 33
4. Бланк, И. А. Управление финансовыми рисками [Текст] / И. А. Бланк. — Москва : Олимп-Бизнес, 2024. — 600 с. 20
5. Бондаревская, Е. В. Психология и педагогика: персонализация в образовательном процессе [Текст] / Е. В. Бондаревская. — Москва : Наука, 2019. 9
6. Василенко, А. Н. Стратегическое управление [Текст] / А. Н. Василенко. — Москва : Берлин : Директ-Медиа, 2022. - 208 с. 19
7. Волгина, М. С. Организация эффективного управления образовательным комплексом [Текст] / М. С. Волгина. — Москва : КомпасГид, 2020. — 120 с.
8. Выготский, Л. С. Мышление и речь [Текст] : психологические исследования / Л. С. Выготский. — Москва : Нац. образование, 2019. — 367 с. 15
9. ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://uugk.ru/> 36

10. Горбунов, А. В. Стратегическое управление в образовательных учреждениях [Текст] / А. В. Горбунов. – Москва : ИНФРА-М, 2018. – 163 с. 24
11. Давыдов, В. В. Теория развивающего обучения [Текст] / В. В. Давыдов ; Рос. акад. образования, Психол. ин-т, Междунар. ассоц. "Развивающее обучение". – Москва : ОПЦ "ИНТОР", 1996. – 541 с. 14
12. Данилова, А. В. Стратегическое управление персоналом как комплекс мер по поддержке преподавателей в процессе реализации их профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / А. В. Данилова // Молодой ученый. — 2020. — № 27 (317). — С. 172–178. — Текст : электронный.
13. Данько, Т. П. Управление маркетингом [Электронный ресурс] : учебник и практикум для вузов / Т. П. Данько. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2025. — 521 с. — Текст : электронный.
14. ДОСТИЖЕНИЯ В НАУКЕ И ОБРАЗОВАНИИ 2024 [Текст] : сборник статей Международного научно-исследовательского конкурса. – Пенза : МЦНС «Наука и Просвещение», 2024. – 364 с.
15. Достижения в науке и образовании 2024: сборник статей II Международного научно-исследовательского конкурса [Текст]. – Пенза : МЦНС «Наука и Просвещение», 2024. – 332 с. 38
16. Ефремов, В. С. Управление образовательными учреждениями [Текст] / В. С. Ефремов. – Санкт-Петербург : Питер, 2016. – 178 с. 26
17. Зуб, А. Т. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс] : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2025. — 375 с. — Текст : электронный.
18. Иванов, Д. С. Цифровизация как фактор стратегического управления образовательными комплексами [Текст] / Д. С. Иванов, Л. В. Кузнецова // Вестник управления образованием. – 2023. – Т. 10, № 2. – С. 60–74. 29

19. Иванова, К. В. Инновационные подходы к управлению образовательными комплексами: эффективные стратегии, вызовы и перспективы [Текст] / К. В. Иванова // Достижения в науке и образовании 2024 : сборник статей Международного научно-исследовательского конкурса – Пенза : Наука и Просвещение, 2024. – С. 256–258.

20. Иванова, К. В. Использование VR-технологий в образовании [Текст] / К. В. Иванова // Наука. Технологии. Инновации : материалы Международного фестиваля креативных индустрий, Челябинск, 18–20 апреля 2023 года. – Челябинск : Международный институт дизайна и сервиса, 2023. – С. 76–78.

21. Иванова, К. В. Психологические аспекты выбора профессии в условиях инновационной экономики [Текст] / К. В. Иванова // Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы : сборник статей по материалам Всероссийской (национальной) научно-практической конференции с международным участием, Красноярск – Челябинск – Омск – Нижний Новгород – Санкт-Петербург – Москва, 07–23 ноября 2023 года. – Красноярск : Красноярский государственный аграрный университет, 2024. – С. 154–157.

22. Иванова, К. В. Разработка алгоритма оценки эффективности управленческой стратегии в образовательном комплексе [Текст] / К. В. Иванова // Достижения в науке и образовании 2024 : сборник статей II Международного научно-исследовательского конкурса : Наука и Просвещение, 2024. – С. 109–112. 39

23. Иванова, К. В. Роль социальных сетей и цифровых технологий в управлении образовательными организациями: тенденции, риски и перспективы [Текст] / К. В. Иванова // Достижения в науке и образовании 2024 : сборник статей Международного научно-исследовательского конкурса – Пенза : Наука и Просвещение, 2024. – С. 259–261.

24. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебник для вузов / под общ. ред. А. П.

Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Юрайт, 2025. — 313 с. — Текст : электронный.

25. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Электронный ресурс] : учебник для вузов / под общ. ред. Л. В. Фотиной. — Москва : Юрайт, 2025. — 478 с. — Текст : электронный.

26. Казакова, Н. А. Современный стратегический анализ [Электронный ресурс] : учебник и практикум для вузов / Н. А. Казакова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2025. — 453 с. — Текст : электронный.

27. Камолов, С. Г. Основы теории управления [Электронный ресурс] : учебник для вузов / С. Г. Камолов. — Москва : Юрайт, 2025. — 272 с. — Текст : электронный.

28. Карлина, А. А. Кадровые проблемы в системе общего образования [Текст] / А. А. Карлина, А. В. Данилина // Вестник Международного института рынка. — 2023. — № 2. — С. 104. 2

29. Кобелева, Л. С. Инновационные подходы в управлении образовательной организацией [Текст] / Л. С. Кобелева, А. Б. Черных // Ученые записки Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства при Президенте Российской Федерации. — 2021. — № 19 (19).

30. Кондратьев, В. Н. Эффективные стратегии управления государственными образовательными комплексами [Текст] / В. Н. Кондратьев // Менеджмент в России и за рубежом. — 2018. — № 3 (29). — С. 36–42.

31. Коноваленко, В. А. Управленческая психология [Электронный ресурс] : учебник для среднего профессионального образования / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2025. — 328 с. — Текст : электронный.

32. Коротаев, А. В. Стратегическое управление образовательными организациями: теория и практика [Текст] / А. В. Коротаев, А. С. Лебедев. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 100 с. 31

33. Кузнецова, Н. В. Формирование эффективной системы управления образовательным комплексом [Текст] / Н. В. Кузнецова. – Москва : Проспект, 2022. – 232 с.
34. Кузьмин, В. П. Управленческие стратегии и лидерство [Текст] / В. П. Кузьмин. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 344 с. 22
35. Лазарев, В. С. Системное развитие школы [Текст] / В. С. Лазарев. – Москва : Педагогическое общество России, 2022. – 434 с.
36. Лаптев, И. И. Менеджмент в образовании [Текст] / И. И. Лаптев, В. И. Шкатулла. – Москва : Просвещение, 2020. – 806 с. 25
37. Литвак, Б. Г. Стратегическое планирование и прогнозирование [Электронный ресурс] : учебник для вузов / Б. Г. Литвак. — Москва : Юрайт, 2025. — 139 с. — Текст : электронный.
38. Малюк, В. И. Стратегический менеджмент. Организация стратегического развития [Электронный ресурс] : учебник и практикум для вузов / В. И. Малюк. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2025. — 404 с. — Текст : электронный.
39. МГПУ. Анализ адаптации образовательных учреждений к условиям пандемии COVID-19 [Текст]. – Москва : Московский государственный педагогический университет, 2021. 7
40. Медведев, В. Г. Основы стратегического управления [Текст] / В. Г. Медведев. – Москва : Альфа-Пресс, 2021. – 250 с. 23
41. Мелик-Пашаев, А. А. Интеграция и кооперация в образовательных системах [Текст] / А. А. Мелик-Пашаев, З. Н. Новлянская. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2018. – 115 с. 16
42. Менеджмент в образовании [Электронный ресурс] : учебник и практикум для вузов / под ред. С. Ю. Трапицына. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2025. — 453 с. — Текст : электронный.

43. Мешкова, Т. А. Управление изменениями в образовательных учреждениях: проблемы и перспективы [Текст] / Т. А. Мешкова, Н. Ю. Савельев // Вестник РАНХиГС. – 2020. – Т. 4, № 2. – С. 45–56. 6
44. Министерство просвещения Российской Федерации. Доклад о состоянии цифровизации образования в России [Текст]. – Москва : Минпросвещения РФ, 2020. 3
45. Минпросвещения России. Доклад о состоянии инклюзивного образования в России [Текст]. – Москва : Минпросвещения РФ, 2021. 5
46. Миронова, М. Н. Инновационные подходы к управлению образовательными системами в профессиональном образовании [Текст] / М. Н. Миронова, О. С. Ворошилова, Ю. А. Прихунова // Современная педагогика. – 2017. – № 2.
47. Молчанова, О. П. Стратегический менеджмент некоммерческих организаций [Электронный ресурс] : учебник для вузов / О. П. Молчанова. — Москва : Юрайт, 2025. — 261 с. — Текст : электронный.
48. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: 72500 слов и 7500 фразеологических выражений [Текст] / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова ; Российская АН, Ин-т рус. яз., Российский фонд культуры. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Азъ, 1994. – 907 с. 12
49. Отварухина, Н. С. Современный стратегический анализ [Электронный ресурс] : учебник и практикум для вузов / Н. С. Отварухина, В. Р. Веснин. — Москва : Юрайт, 2025. — 463 с. — Текст : электронный.
50. Педагогика инклюзивного образования : учебник [Текст] / Т. Г. Богданова, А. А. Гусейнова, Н. М. Назарова [и др.] ; под ред. Н. М. Назаровой. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 335 с. 11
51. Педагогический энциклопедический словарь [Текст] / гл. ред. Б. М. Бим-Бад. – 3-е изд., стер. – Москва : Большая рос. энцикл. : Дрофа, 2009. – 527 с. 8

52. Петров, В. И. Стратегическое управление в образовательных учреждениях: современные подходы и практики [Текст] / В. И. Петров, Е. А. Соколова. – Москва : Юрайт, 2021. – 210 с. 27

53. Петрова, Л. Н. Комплексное управление образовательными организациями [Текст] / Л. Н. Петрова, А. Г. Захарова. – Москва : Альфа-Пресс, 2019. – 79 с. 35

54. Петрушкевич, Н. В. Инновационная практика управления общеобразовательной организацией [Текст] / Н. В. Петрушкевич, О. В. Гуримская // Молодой ученый. – 2018. – № 2 (188). – С. 133–140.

55. Положение о конференции работников и обучающихся государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский государственный колледж» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://uugk.ru/wp-content/uploads/2024/10/3_polozhenie_o_konferencii_rabotnikov_i_obuchayus_hchihsya.pdf 40

56. Поташник, М. М. Инновационные школы России: становление и развитие. Опыт программно-целевого управления [Текст] : пособие для руководителей общеобразовательных учреждений / М. М. Поташник ; вступит. ст. В. С. Лазарева. – Москва : Новая школа, 2019. – 320 с.

57. Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы [Электронный ресурс] : сборник статей по материалам Всероссийской (национальной) научно-практической конференции с международным участием. – Красноярск, 2024. – 454 с.

58. Пурлик, В. М. Управление эффективностью деятельности организации [Электронный ресурс] : учебник для вузов / В. М. Пурлик. — Москва : Юрайт, 2025. — 207 с. — Текст : электронный.

59. Пурлик, В. М. Управление эффективностью деятельности организации [Электронный ресурс] : учебник для вузов / В. М. Пурлик. — Москва : Юрайт, 2025. — 207 с. — Текст : электронный.

60. Ранделл, И. И. Основы управления [Текст] / И. И. Ранделл. – Москва : Проспект, 2021. – 300 с. 21
61. Рособрнадзор. Анализ состояния системы управления качеством образования в российских школах [Текст]. – Москва : Рособрнадзор, 2020. 4
62. Сафонов, А. А. Цифровое обучение: методики, практики, инструменты [Текст] : материалы вебинаров / А. А. Сафонов, П. А. Частова, Э. Т. Кокая. – Москва : Юрайт, 2022. – 56 с.
63. Сидоров, М. Н. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс] : учебник для вузов / М. Н. Сидоров. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2025. — 157 с. — Текст : электронный.
64. Сидорова, Н. А. Инновационные подходы к управлению персоналом в образовательных учреждениях [Текст] / Н. А. Сидорова, М. А. Волков // Управление в образовании. – 2022. – Т. 9, № 1. – С. 22–35. 30
65. Слостенин, В. А. Педагогика: Инновационная деятельность [Текст] / В. А. Слостенин, Л. С. Подымова. – Москва : Магистр, 2023. – 224 с.
66. Смирнова, А. В. Управление изменениями в образовательных учреждениях: современные подходы [Текст] / А. В. Смирнова, Д. С. Фролов. – Москва : Издательство Дело, 2021. – 267 с. 32
67. Смирнова, Т. Н. Управление образовательными комплексами: теория и практика [Текст] / Т. Н. Смирнова, А. В. Герасимов. – Санкт-Петербург : Питер, 2022. – 46 с. 28
68. Соколова, М. А. Управление качеством в образовательных комплексах [Текст] / М. А. Соколова, В. П. Карпов. – Москва : Просвещение, 2020. – С. 10-16. 34
69. Сорокина, В. А. Эффективные управленческие стратегии в контексте образовательных комплексов [Текст] / В. А. Сорокина // Актуальные исследования. – 2023. – № 49 (179), ч. IV. – С. 55–57.

70. Стратегическое управление [Электронный ресурс] : учебник / под ред. И. К. Ларионова. — 6-е изд. — Москва : Дашков и К, 2023. — 234 с. — ISBN 978-5-394-05325-2. — Текст : электронный.

71. Стратегическое управление в государственной и муниципальной сфере [Электронный ресурс] : учебник и практикум для вузов / под ред. С. Е. Прокофьева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2025. — 250 с. — Текст : электронный.

72. Такиуллин, Т. Р. Влияние цифровизации на систему образования [Текст] / Т. Р. Такиуллин // Молодой ученый. – 2021. – № 47 (389). – С. 5–8.

73. Тарасенко, И. А. Эффективные стратегии управления образовательными комплексами в современных условиях [Текст] / И. А. Тарасенко // Вестник бизнес-образования. – 2019. – № 2. – С. 68–73.

74. Толпегина, О. А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности [Электронный ресурс] : учебник и практикум для вузов / О. А. Толпегина. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2025. — 620 с. — Текст : электронный.

75. Томпсон, А. А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии [Текст] / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд. – Москва : ИНФРА-М, 2017. – 576 с. 18

76. Трудности и перспективы цифровой трансформации образования [Текст] / А. Ю. Уваров, Э. Гейбл, И. В. Дворецкая и др. ; под ред. А. Ю. Уварова, И. Д. Фрумина ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. – Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 343 с.

77. Устав государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский государственный колледж» [Текст]. – Челябинск : ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж», 2012. – 46 с. 37

78. Ушинский, К. Д. Человек как предмет воспитания : опыт пед. антропологии / Константин Ушинский. – Москва : Фаир-Пресс, 2018 (ОАО Можайский полигр. комб.). – 574 с. 13
79. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ [Текст]. 10
80. Фридман, Л. М. Модели образовательных комплексов и их функции [Текст] / Л. М. Фридман. – Москва : Знание, 2022. – 280 с. 17
81. Цифровые технологии в образовании. Тенденции, проблемы, перспективы [Текст] : монография / под общ. ред. научного совета ГНИИ "Нацразвитие". – Санкт-Петербург : ГНИИ "Нацразвитие", 2023. – 80 с.
82. Юсупова, Т. А. Цифровые технологии в образовании: проблемы, риски и перспективы [Текст] / Т. А. Юсупова, З. Ш. Амерханова, Э. Р. Салгириев // Индустриальная экономика. – 2022. – № 3.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Анкета для студентов ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж»

Цель: выявить уровень участия студентов в управлении образовательным процессом и в жизни колледжа.

Инструкция: Пожалуйста, ответьте на вопросы, выбрав один из предложенных вариантов или вписав свой ответ, где это необходимо. Анкетирование анонимное.

1. Знаете ли вы, какие органы студенческого самоуправления существуют в колледже?

- ☐ Да, знаю и участвую в их работе
- ☐ Да, знаю, но не участвую
- ☐ Слышал(а), но не знаю подробностей
- ☐ Нет, не знаю

2. Участвуете ли вы в обсуждении вопросов, касающихся учебного процесса (например, расписание, качество преподавания, организация практики)?

- ☐ Регулярно участвую
- ☐ Иногда участвую
- ☐ Нет, меня не приглашают к обсуждению
- ☐ Нет, это меня не интересует

3. Влияли ли когда-либо ваши предложения или замечания на решения, принимаемые колледжем?

- ☐ Да, несколько раз
- ☐ Один раз
- ☐ Нет, ни разу
- ☐ Я никогда не высказывал(а) предложений

4. Участвуете ли вы в заседаниях советов, комиссиях или рабочих группах по вопросам управления колледжем?

- ☐ Да
- ☐ Нет
- ☐ Не знаю, что это такое

5. Как бы вы оценили свою осведомленность о принимаемых решениях в колледже, которые касаются студентов?

- ☐ Хорошо осведомлен(а)
- ☐ Частично осведомлен(а)
- ☐ Плохо осведомлен(а)
- ☐ Совсем не осведомлен(а)

6. Хотели бы вы участвовать в управлении и развитии колледжа?

- ☐ Да, мне это интересно
- ☐ Возможно, при наличии времени и условий
- ☐ Нет, меня это не интересует
- ☐ Затрудняюсь ответить

7. Какие формы участия студентов в управлении колледжем вам кажутся наиболее эффективными? (можно выбрать несколько вариантов)

- ☐ Студенческий совет
- ☐ Участие в комиссиях (например, по качеству образования)
- ☐ Регулярные опросы и обсуждения
- ☐ Обратная связь через преподавателей или кураторов
- ☐ Свободный микрофон/открытые встречи с администрацией
- ☐ Другое (указать): _____

8. Есть ли у вас предложения по улучшению взаимодействия администрации колледжа и студентов? (Открытый вопрос)

Спасибо!