

Реферат

Выпускная квалификационная работа 80 страниц, 5 рисунков, 21 таблица, 21 источник.

Ключевые слова: менеджмент, эффективность менеджмента, управление, производительность труда.

Объект исследования - Муниципальное казенное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом «Радуга» Юргинского городского округа.

Предмет исследования - пути повышения качества менеджмента.

Цель работы – разработать основные пути повышения качества менеджмента в современном российском образовании на примере образовательной организации МКОУ «Детский дом «Радуга»

Задачи:

1 Проанализировать теоретические аспекты оценки эффективности менеджмента.

2 Охарактеризовать организационную структуру, показатели деятельности МКОУ «Детский дом «Радуга».

3 Оценить административный и педагогический персонал МКОУ «Детский дом «Радуга».

4 Разработать предложения по повышению качества менеджмента в МКОУ «Детский дом «Радуга».

Работа представлена введением, девятью разделами и заключением, приведен список использованных источников.

Выпускная квалификационная работа выполнена в текстовом редакторе LibreOffice 5.0.5.2 и представлена на CD-диске (в конверте на обороте обложки).

Abstract

Final qualification work of 80 pages, 5 drawings, 21 tables, 21 sources.

Keywords: management, efficiency of management, controlling, labor productivity.

The object of research is municipal brech entity for orphans «Children's home «Rainbow» municipal district of Yurga.

Subject of research is principles of improving the quality of management.

Purpose of work is finding a ways of improving the quality of management in modern Russian education by the municipal brech entity for orphans «Children's home «Rainbow».

Tasks:

- 1 Analyze theoretical ways of evaluation of the effectiveness of management.
- 2 Characteristics of the organizational structure and performance indicators of municipal brech entity for orphans «Children's home «Rainbow».
- 3 Human resource capacity of municipal brech entity for orphans «Children's home «Rainbow».
- 4 Proposals for improving quality management in municipal brech entity for orphans «Children's home «Rainbow».

Work is presented by the maintaining, 9 heads and the conclusion, the list of the used sources is provided.

Final qualification work is performed in a text editor of LibreOffice 5.0.5.2 and presented on a CD disk (in an envelope on the back of a cover).

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

МКОУ - Муниципальное казенное образовательное учреждение;

ГОУ ДПО (ПК) С - Государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов.

«Дорожная карта» - план мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы Кемеровской области, направленные на повышение эффективности образования».

Введение

Менеджмент в современной экономике - элемент успешной деятельности предприятия.

Существует множество определений менеджмента. Приведем одно из них. «Менеджмент – это область управленческой и хозяйственной деятельности, направленной на достижение целей организации путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов» [21].

Управление требует конкретной оценки эффективности, как и любой другой вид деятельности. Это сложный вопрос, т.к. оценка менеджмента не всегда может быть произведена прямым путем. Причина - отсутствие формализованных результатов, количественной оценки отдельных видов выполняемой работы. В результате для измерения эффективности управленческого труда применяются косвенные методы.

Эффективность менеджмента — составная часть экономики управления, которая включает рассмотрение:

- характера управления;
- совокупность всех ресурсов, которыми располагает и которые использует система управления;
- затраты и расходы на управление, которые определяются технологией, организацией, содержанием, и объемом работ по реализации соответствующих функций управления;
- эффективности управления - эффективности действий людей в процессе деятельности, реализации интересов, в достижении целей.

Результат эффективности управления наиболее сложен в определении. Общие результаты управления это не производственные и экономические результаты (темп роста производительности труда, качество, ритмичность работы и др.). В каждом из этих результатов, содержится и овеществленный труд персонала управления. При этом воздействия управленцев в виде приказов, указаний, распоряжений проходят через ряд ступеней управления

по направлению сверху вниз. В итоге к труду руководителей, затраченному на высшей ступени управления, добавляется труд управленцев низшего звена. Конечный результат управления и его эффективность достигается совокупным управленческим трудом.

Модернизация и преобразования в формах и методах управления, организационных структурах в современном российском образовании - это попытка добиться высокой эффективности в системе управления и поэтому, сегодня происходят принципиальные изменения в системе управления образовательными организациями. Следствием таких изменений становятся новые подходы к организации и качеству управления.

Повышающийся в последние годы интерес к проблеме управления как важнейшему фактору эффективности менеджмента в организации в целом, свидетельствует о признании теоретиками и практиками важности проблемы методов управления. В связи с этим в данной работе обозначаем:

Объект исследования - Муниципальное казенное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом «Радуга» Юргинского городского округа.

Предмет исследования - пути повышения качества менеджмента.

Цель работы – выявить основные пути повышения качества менеджмента в современном российском образовании на примере образовательной организации МКОУ «Детский дом «Радуга»

Задачи:

1 Проанализировать теоретические аспекты оценки эффективности менеджмента.

2 Охарактеризовать организационную структуру, показатели деятельности МКОУ «Детский дом «Радуга».

3 Оценить административный и педагогический персонал МКОУ «Детский дом «Радуга».

4 Разработать предложения по повышению качества менеджмента в МКОУ «Детский дом «Радуга».

1 Обзор литературы

1.1 Эффективность менеджмента в разработках научных школ

Существуют различные школы управленческой мысли и подходы к проблеме эффективности менеджмента, которые разрабатывались не одно десятилетие.

Авторы школы научного управления (Гилберт Л., Тейлор Ф., Эмерсон Г. и др.), занимались изучением повышения эффективности менеджмента на уровне производства. Г. Эмерсон уделял особое внимание исследованию этой проблемы. Он придавал важное значение связи между организационной структурой предприятия и эффективностью управления.

Административная (классическая) школа менеджмента (Муни Д., Урвик Л. Файоль А. и др.) рассматривала эффективность менеджмента в другом аспекте – относительно работы всей организации. Их цель - создание универсальных принципов управления, которые обязательно должны привести организацию к успеху (Анри Файоля разработал 14 принципов управления).

Школа человеческих отношений (Маслоу А. Лайкерт Р., Фолле М., Мюнстерберг Г.) считали, что основной элемент эффективности менеджмента — это человеческий фактор. Они разрабатывали различные теории, которые были направлены на повышение эффективности использования человеческих ресурсов.

Оценка эффективности менеджмента - сложная задача. Существует большое количество критериев и методов такой оценки (здесь учитываются различные факторы, влияющие на его эффективность).

Если исходить из определения эффективности менеджмента как сопоставления потребленных ресурсов с полученными результатами, то его можно оценить путем соизмерения затрат и полученной прибыли. Вероятно, подобная оценка упрощена и не всегда корректна, потому что:

1 Иногда сложно точно определить затраты на управление.

2 Не для каждой организации прибыль — это результат управления.

3 Прибыль зачастую - опосредованный результат.

4 Результат управления, зачастую (особенно в образовании и в социальной сфере), может быть не только экономическим, но и социальным, социально-экономическим;

Во избежании неточностей, эффективность менеджмента можно рассмотреть в двух плоскостях:

- узкая эффективность,
- широкая эффективность.

Узкая эффективность - сопоставление затрат на управленческое мероприятие (с изменением показателей действующей системы управления). При оценивании узкой эффективности менеджмента подходят такие показатели, как изменение уровня технической оснащенности управленческого труда, изменение процента управленцев в общей численности персонала предприятия или организации.

Техническая оснащенность управленческого труда характеризуется стоимостью всех технических средств управления, которая приходится на одного работника-управленца. Данный показатель во многих организациях и предприятиях еще очень невысокий. Он во много раз ниже уровня технической вооруженности труда рабочих и других работников.

Широкая эффективность управления -это сопоставление затрат на управление по отношению к обобщенным показателям деятельности организации или предприятия в целом.

При оценивании эффективности рыночных инвестиционных проектов применяют показатель коммерческой (финансовой) эффективности. Он определяется финансовыми последствиями реализации проекта для его участников.

Бюджетная эффективность может отражать финансовые последствия осуществления проекта для бюджета любого уровня.

Экономическая эффективность учитывает затраты и результаты, связанные с реализацией проекта, которые выходят за пределы прямых финансовых интересов участников (допускается стоимостное измерение).

Существуют иные подходы к оценке эффективности менеджмента. Например ресурсно-потенциальный подход. Здесь абсолютная эффективность управления - это соотношение потенциальных возможностей производства с фактическим значением его использования. Относительная эффективность - отношение полного эффекта управления к затратам.

Таким образом можно выделить следующие критерии эффективности менеджмента:

1 Инновационная активность – модернизация в различных функциональных областях деятельности организации.

2 Продуктивность – отношение объема продукции (товаров или услуг) за определенный период в натуральных, стоимостных и других показателях к затратам ресурсов, соответствующих данному объему продукции (товаров или услуг).

4 Прибыльность – отношение между доходами и всеми издержками.

5 Качество - соответствие характеристик продукции (товаров или услуг) стандартам и требованиям потребителей.

6 Экономичность – отношение необходимого и фактического расхода ресурсов.

7 Действенность – степень достижения поставленных организацией целей.

8 Качество условий труда работников.

Анализ понятия «эффективность», факторов, которые ее определяют, содержания и результатов управленческого труда позволяет сделать вывод - адекватны содержанию и формам проявления эффективности те группы показателей, которые могут выступать в качестве измерителя, критерия эффективности в зависимости от назначения организации и условий ее функционирования.

Проблема определения эффективности организаций — важнейший вопрос для руководителей и учредителей.

Самое простое определение эффективности - отношение затраченных ресурсов к полученным результатам (чем больше имеется дохода и чем меньше при этом его затраты, тем более предприятие эффективно).

Главное условие эффективного управления различных предприятий - хорошо развитая система внутренней информированности, прежде всего о затратах производства. Различные риски и конкуренция приводят к возникновению нестандартных производственных ситуаций. Это выдвигает на первый план необходимость принятия краткосрочных управленческих решений. Такие решения требуют создания новых нетрадиционных систем получения информации (о затратах, рисках, новых подходах к подсчету издержек и финансовых результатов).

Сегодня возможность компании выстоять в конкурентной борьбе и повысить эффективность деятельности зависит только от ее возможности своевременно реагировать на изменение ее окружения и внешней обстановки (социальной, экологической, политической, экономической и т. д.). От ее возможности принимать оперативные действия по устранению негативных факторов (различных угроз) и усилению своих позиций.

Таким образом, повышение эффективности менеджмента — это не только тактическая задача, но и стратегическая цель любого современного предприятия и организации.

1.2 Эффективность управления в трудах российских ученых

Российские ученые неоднократно обращались к изучению поставленных проблем как с теоретических, так и с практических позиций. Им посвятили свои труды: Николаева С.А., Палий В.Ф., Безруких П.С., Шеремет А.Д., Аксененко А.Ф., Кашаев А.Н., и многие другие.

Большинство российских экономистов считают что, эффективность деятельности предприятия - это отношение полученных результатов к затраченным ресурсам. Названное определение эффективности заставляет предприятия и организации направлять усилия на сокращение расходов и повышение доходов. Однако, сегодня такой взгляд на эффективность несколько упрощен и перестает удовлетворять требованиям времени. Популярность сегодня приобретает холистический подход, здесь эффективность оценивается совокупностью критериев. Причиной этого - то, что финансовые показатели, которые лежат в основе показателей эффективности, отражают лишь текущее состояние организаций и предприятий. Если сегодня предприятие эффективно (то есть имеет максимальный доход при минимальных затратах), завтра ситуация может измениться.

1.3 Нормативная база по повышению эффективности деятельности организаций для детей-сирот

Данная выпускная квалификационная работа выполнена с учетом всех нормативно-правовых документов Российской Федерации и Кемеровской области, направленных на реализацию реформирования организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а именно:

- Указом Президента РФ от 19 декабря 2012 года №1666 «О стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

- Концепцией Федеральной целевой программы "Россия без сирот" на 2013 – 2020 годы;

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 мая 2014 г. № 481 «О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей»;

- Распоряжением Коллегии Администрации Кемеровской области от 28.02.2013 № 182-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы Кемеровской области, направленные на повышение эффективности образования».

- Методическими рекомендациями органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органам опеки и попечительства по реструктуризации и реформированию организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и совершенствованию сети служб сопровождения замещающих семей.

- Требованиями к условиям пребывания детей в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

- Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Таким образом, в данной выпускной квалификационной работе учтена нормативная база, выработанная на федеральном уровне и на уровне субъекта Российской Федерации (Кемеровской области) по реорганизации и реструктуризации организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

2 Объект и методы исследования

2.1 Характеристика МКОУ «Детский дом «Радуга»

Название предприятия: МКОУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом «Радуга» Юргинского городского округа» (МКОУ «Детский дом «Радуга»).

1 сентября 1959 года в г. Юрге была открыта школа-интернат для детей из малообеспеченных семей. В 1978 году по постановлению ЦК КПСС и Совета Министров №1040 школа-интернат №11 была реорганизована в школу-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей с дошкольным отделением (единственную в Кемеровской области). В ней содержались 150 детей-сирот дошкольного возраста. В 1988 году школа-интернат №11 приобретает статус полной средней школы. 12 марта 1999 года была переименована в Муниципальное образовательное учреждение «Детский дом-школа №11», где проживало и обучалось 112 детей. 20 октября 2008 года учреждение стало детским домом и было переименовано в Муниципальное образовательное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без родителей «Детский дом «Радуга» города Юрги». 16 декабря 2011 года детский дом был переименован в Муниципальное казенное образовательное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом «Радуга» Юргинского городского округа в связи с изменением типа учреждения.

Структуру и штаты утверждает директор учреждения с учетом объемов работы.

Организационная структура МКОУ «Детский дом «Радуга» представлена на рисунке 1

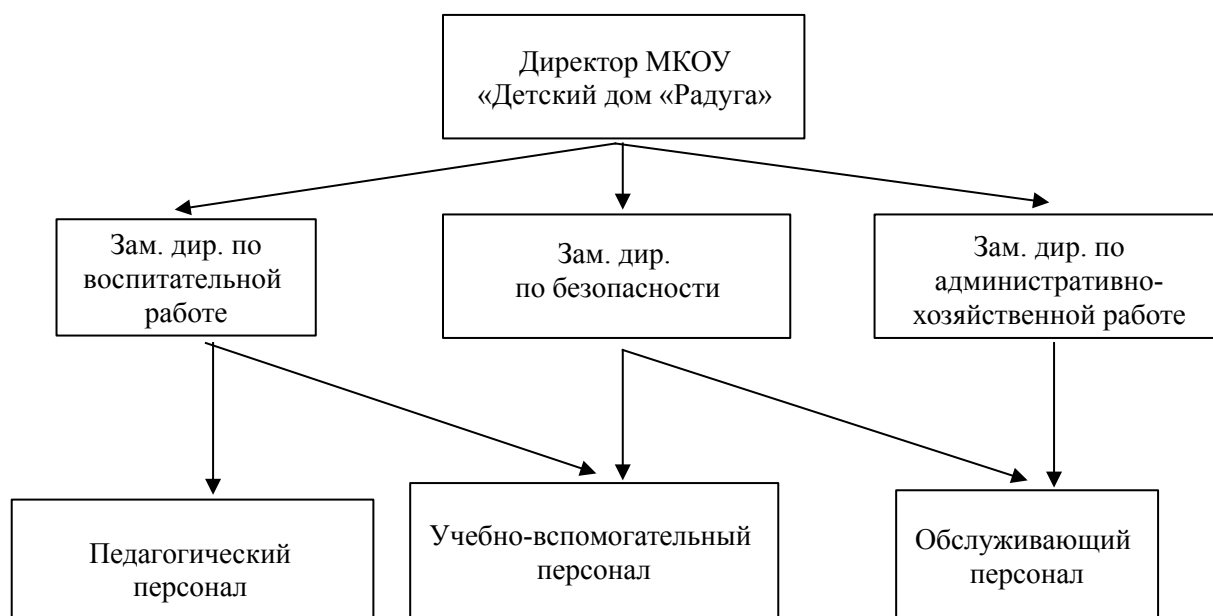


Рисунок 1 – Организационная структура
МКОУ «Детский дом «Радуга»

Таким образом, из рисунка видно, что персонал организации делится на три категории: педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий, каждое структурное подразделение имеет своего непосредственного руководителя, который, в свою очередь, подчиняется директору.

Муниципальное казенное образовательное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом «Радуга», создано для осуществления функций некоммерческого характера по:

- выявлению несовершеннолетних граждан, нуждающихся в установлении над ними опеки или попечительства,
- оказанию содействия семейному устройству таких несовершеннолетних граждан,
- подбору и подготовке граждан, выразивших желание стать опекунами или попечителями либо принять детей, оставшихся без попечения родителей, в семью на воспитание в иных установленных семейным законодательством формах,

- содержанию и воспитанию детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также детей, чьи родители, усыновители либо опекуны (попечители) не могут исполнять свои обязанности в отношении детей.

МКОУ «Детский дом «Радуга» в своей деятельности руководствуется, Конституцией РФ, Федеральным законом «О некоммерческих организациях», Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным Законом «Об опеке и попечительстве», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Кемеровской области, Указами и Распоряжениями Президента Российской Федерации, Постановлениями и Распоряжениями Правительства Российской Федерации, актами и решениями органов местного самоуправления, принятыми в пределах их компетенции.

Учредителем является Юргинский городской округ. От имени Юргинского городского округа полномочия Учредителя осуществляет Глава города Юрги. Место нахождения и адрес Учредителя: 652050, Российская Федерация, Кемеровская область, город Юрга, проспект Победы, 13.

МКОУ «Детский дом «Радуга» имеет бюджетную смету, обособленное имущество на праве оперативного управления, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде, имеет печать установленного образца, штампы, бланки со своим наименованием, лицевой счет в Федеральном казначействе.

МКОУ «Детский дом «Радуга» отвечает по своим обязательствам находящимися в его распоряжении денежными средствами. При недостаточности денежных средств субсидиарную ответственность по обязательствам Учреждения несет собственник имущества, Учреждение не несет ответственности по обязательствам собственника имущества.

МКОУ «Детский дом «Радуга» осуществляет образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования.

Финансируется за счет бюджетных ассигнований на социальную поддержку детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, содержащихся в детских домах. Действует на основании Устава, утвержденного Учредителем.

Место нахождения (фактический и юридический адрес):

652050, Российская Федерация, Кемеровская область, г. Юрга, ул. Машиностроителей, 14.

Полное наименование: Муниципальное казенное образовательное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом «Радуга» Юргинского городского округа. Сокращенное наименование Учреждения: МКОУ «Детский дом «Радуга».

Организационно-правовая форма: учреждение.

Тип учреждения: казенное учреждение.

2.2 Цели, задачи, виды деятельности МКОУ «Детский дом «Радуга»

Предметом деятельности МКОУ «Детский дом «Радуга» являются функции:

- по содержанию и воспитанию детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей, а также детей, чьи родители, усыновители либо опекуны (попечители) не могут исполнять свои обязанности в отношении детей (могут быть временно помещены по заявлению законных представителей, а также с учетом мнения детей, достигших 10-летнего возраста);
- по содействию семейному устройству таких детей;
- по подготовке и сопровождению замещающих семей.

Целями деятельности МКОУ «Детский дом «Радуга» является осуществление воспитательной деятельности на принципах наилучшего обеспечения интересов детей, гуманизма, общедоступности, приоритета общечеловеческих ценностей, гражданственности, свободного развития личности, защиты прав и интересов детей и светского характера воспитания.

К видам деятельности МКОУ «Детский дом «Радуга» относятся следующие виды деятельности:

- 1) разнообразные консультативная помощь, которая предоставляется выпускникам МКОУ «Детский дом «Радуга»;
- 2) разнообразные консультативная помощь, которая предоставляется опекунам, попечителям и приемным родителям дете-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- 3) социально-педагогическое ведение личных дел детей МКОУ «Детский дом «Радуга»;
- 4) выявление несовершеннолетних детей, над которыми необходимо установить опеку или попечительство;
- 5) прием и содержание в МКОУ «Детский дом «Радуга» детей-сирот, а также детей, которые переданы в учреждение по заявлению на определенный период;
- 6) развития детей в МКОУ «Детский дом «Радуга», уход за ними , получения ими школьного образования, а также воспитание детей;
- 7) осуществление полномочий законного представителя в отношении детей;
- 8) предупреждение нарушения личных неимущественных и имущественных прав детей;
- 9) отдых и оздоровление детей;
- 10) организация, санитарного, гигиенического и противозидемического режимов, рационального питания, режима дня детей;
- 11) коррекция в развитии детей;
- 12) колказание помощи родителям для того, чтобы они отказались от лишения их родительских прав;
- 13) работа с детьми по устройству их в приемную семью;
- 14) работа по по привлечению граждан, которые желающих усыновить или принять под опеку ребенка;

- 15) подготовка воспитанников детского дома к процедуре усыновления или передаче под опеку;
- 16) работа по привлечению граждан, которые желают стать опекунами или попечителями несовершеннолетних;
- 17) восстановление нарушенных прав детей;
- 18) психолого-медико-педагогическая реабилитация детей, в том числе реализация мероприятий по оказанию детям, находящимся в МКОУ «Детский дом «Радуга», психологической (психолого-педагогической) помощи, включая организацию психопрофилактической и психокоррекционной работы, психологической помощи детям, возвращенным в МКОУ «Детский дом «Радуга» после устройства на воспитание в семью;
- 19) создание доступной среды для детей-инвалидов, которые поступили в МКОУ «Детский дом «Радуга»;
- 20) проведение мероприятий по оптимальному развитию детей в МКОУ «Детский дом «Радуга»;
- 21) медицинская деятельность в соответствии с имеющейся лицензией на занятие такого рода деятельностью;
- 22) проведение в профилактических и иных медицинских осмотров детей МКОУ «Детский дом «Радуга», а также диспансеризации воспитанников;

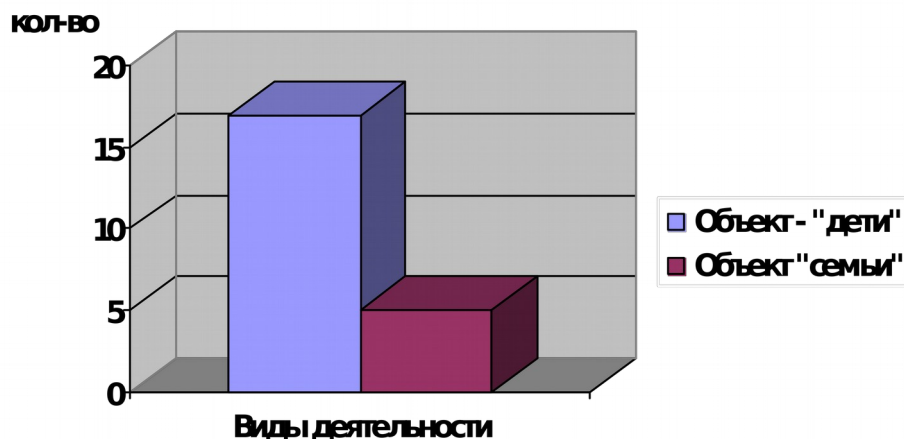


Рисунок 2 Сравнение видов деятельности МКОУ «Детский дом «Радуга» по отношению к объектам деятельности.

Из диаграммы видно, что МКОУ «Детский дом «Радуга» осуществляет свою деятельность в большей степени по отношению к детям, попавшим в трудную жизненную ситуацию, нежели к семьям, оказавшимся в кризисе (в данном направлении работу проводят социальные службы города и области).

МКОУ «Детский дом «Радуга» осуществляет вид деятельности, не являющийся основным: реализация основных общеобразовательных программ дошкольного образования;

Деятельность МКОУ «Детский дом «Радуга» регламентируется нормативными правовыми актами, Уставом и принимаемыми в соответствии с ним иными локальными нормативными актами. Локальные нормативные акты принимаются общим собранием работников, утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

Основной Вид экономической деятельности МКОУ «Детский дом «Радуга»: предоставление социальных услуг с обеспечением проживания.

2.3 Практические аспекты повышения качества деятельности организаций для детей-сирот.

В современных условиях модернизации образования, Администрация Кемеровской области предлагает меры повышения качества предоставляемых услуг организациями для детей-сирот которые направлены на:

- профилактику сиротства детей, у которых есть родители;
- коррекционную работу с семьями, попавшими в трудную жизненную ситуацию (сопровождение и консультирование названных семей; развитие консалтинговых услуг);
- сопровождение семей;
- реформирование и реорганизацию детских домов;
- постинтернатное сопровождение выпускников детских домов (программы по постинтернатному сопровождению).

Для увеличения эффективности деятельности работников предлагается введение эффективного контракта. Введение эффективного контракта в детских домах включает в себя:

- эффективный контракт для работников детских домов;
- эффективный контракт для директоров детских домов;
- работа по сопровождению введения эффективного контракта.

2.4 Методы исследования

Из разных определений понятия метод исследования можно привести следующий. Метод исследования - это «средство познания, способ проведения исследования для достижения определенного результата. Когда у организации возникают проблемы, она проводит исследование ситуации, повлекшей за собой данную проблему. Для проведения данного исследования специалисты, отвечающие за разрешение данной проблемы, выбирают в зависимости от своего опыта, знаний, имеющейся информации, природы проблемы метод исследования. Правильно выбранный метод исследования будет определять получение достоверного результата» [5].

Таким образом, метод – это совокупность приемов, способов, принципов, с помощью которых определяются пути достижения цели. В ходе

выполнения выпускной квалификационной работы были использованы следующие методы:

1) Описание - фиксирование результатов наблюдения и сравнения в ходе выполнения выпускной квалификационной работы.

2) Сравнение - выявление разницы в результатах деятельности МКОУ «Детский дом «Радуга» до и после мероприятий по улучшению качества менеджмента.

3) Измерение - действия, выполняемые с целью нахождения числового значения повышение качества и эффективности, предоставляемых МКОУ «Детский дом «Радуга» услуг в сфере защиты прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей:

- Горизонтальный анализ – сравнение каждой позиции показателя с предыдущим периодом. Используется для определения абсолютных отклонений, которые дополняются относительными темпами роста.

- Вертикальный (структурный) анализ – изучение структуры показателей с выявлением влияния каждого показателя на результат в целом.

- Коэффициентный анализ – расчет отношений между отдельными позициями показателей. Сводится к изучению уровней и динамики относительных показателей, рассчитываемых как отношение абсолютных величин. При анализе коэффициентов их значения сравниваются с базисными, а также в динамике за анализируемый период времени.

3 Расчеты и аналитика

3.1 Анализ руководящих и педагогических кадров МКОУ «Детский дом «Радуга»

В МКОУ «Детский дом «Радуга» на данный момент работают 107 работников из них:

- педагогических работников - 42 том числе:
- воспитателей 25,
- старших воспитателей - 3,
- других педагогических специалистов (психологи, логопеды, педагоги-организаторы, и др.) - 14.
- методистов - 1,
- административных работников - 4.

Таблица 1- Оценка динамики возрастного состава педагогических и административных работников МКОУ Детский дом «Радуга»

Годы	Молодые специалисты до 30 лет	Δ	Молодые педагоги до 30 лет	Δ	От 30 до 40 лет	Δ	От 40 до 50 лет	Δ	От 50 до 60 лет	Δ	Старше 60 лет	Δ	Всего работников	Δ
2013	2		4		7		21		18		5		57	
2014	2	0	4	0	8	+1	21	0	17	-1	4	-1	55	-2
2015	1	-1	5	+1	10	+2	14	-7	11	-6	1	-3	42	-13

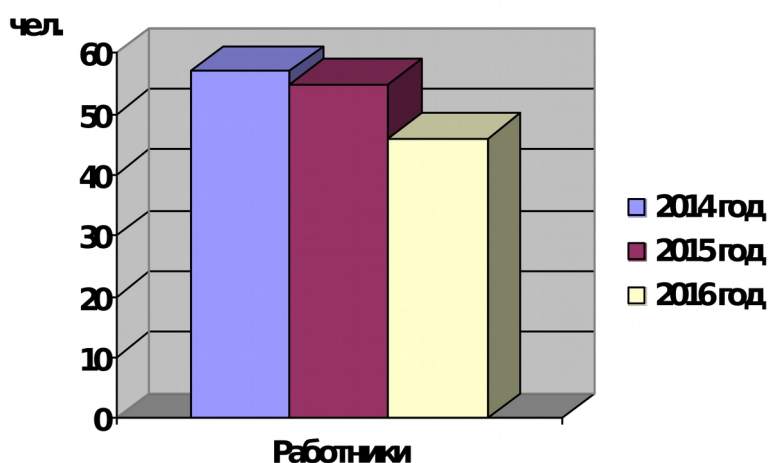


Рисунок 3 Общее количество работников МКОУ «Детский дом
«Радуга» в 2014-2016 годах

Таким образом, из таблицы и диаграммы видно, что большая часть работников МКОУ «Детский дом «Радуга» в возрасте от 30 до 50 лет, что является не плохим показателем на фоне «старения» педагогических кадров в современном российском образовании. Со времени сокращается количество педагогов и происходит «омоложение» педагогических кадров.

Таблица 2 - Анализ уровня образования педагогических работников МКОУ «Детский дом «Радуга»

Годы	Имеют высшее педагогическое образование (чел)				Имеют среднее специальное педагогическое образование (чел)				Имеют высшее не педагогическое образование (чел)		
	всего	Δ	В т. ч. воспитателей и	Δ	всего	Δ	В т. ч. воспитателей и	Δ	всего	Δ	В т. ч. воспитатели
2014	27		18		25		13		5		-
2015	27	0	18	0	24	- 1	11	- 2	4	- 1	-
2016	26	- 1	15	- 3	12	- 12	9	- 3	4	0	-

Квалификационные требования к педагогическим работникам сегодня упрощаются и не требуют от них наличия высшего педагогического образования, однако, качество работы напрямую зависит от качественного педагогического образования, поэтому администрация МКОУ «Детский дом «Радуга» стремится мотивировать работников. В соответствии с положением «Об оплате труда работников» работникам, имеющим ученую степень по профилю учреждения или почетное звание, производится увеличение размера оклада на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Образование также тесно связано с получением работниками квалификационной категории, что соответственно влияет на повышение оклада.

Таблица 3 - Аттестация педагогов МКОУ «Детский дом «Радуга» в 2014-2016 годах

Годы	Всего педагогических работников	Имеют высшую квалификационную категорию		Имеют 1 квалификационную категорию		Имеют 2 квалификационную категорию		Аттестованы на соответствие занимаемой должности		Планируют аттестоваться в 2015-2016 учебном году		
		Всего	В том числе воспитатели	Всего	В том числе воспитатели	Всего	В том числе воспитатели	Всего	В том числе воспитатели	высшая	первая	На соответствие
2013	57	10	4	15	10	32	12	-	-	-	-	-
2014	55	11	4	11	8	30	10	3	3	-	-	-
2015	42	13	5	11	8	2	1	1	1	2	4	1

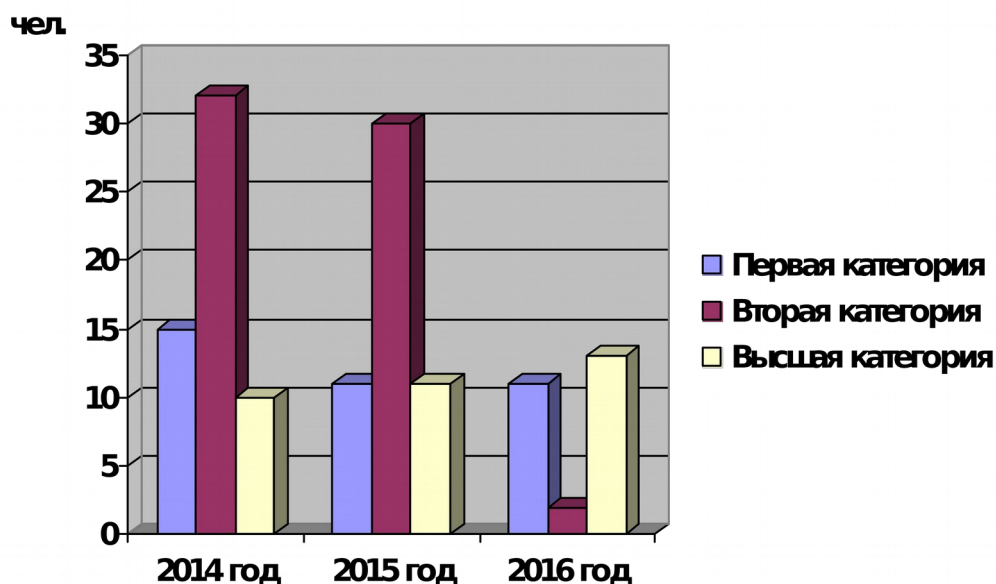


Рисунок 4 Квалификационные категории педагогов МКОУ «Детский дом «Радуга» в 2014-2016 годах

Из диаграммы видно, что при общем сокращении количества

работников (см. таблицу 3 «Аттестация педагогов МКОУ «Детский дом «Радуга» в 2014-2016 годах»). Качественный состав работников детского дома улучшился. Количество педагогов с высшей квалификационной категорией увеличилось при сокращении педагогов со второй квалификационной категорией.

Для большей привлекательности в труде и поощрении молодых специалистов и их наставников учреждение проводит соответствующую работу, что видно из таблицы 4

Таблица 4 - Совершенствование педагогических кадров МКОУ «Детский дом «Радуга»

Показатели	Количество
1 Численность педагогических работников, прошедших аттестацию на подтверждение занимаемой должности, в общей численности педагогических работников (человек)	1/42
2 Численность педагогических работников, принятых на работу в текущем году (человек)	16
3 Численность педагогических работников, принятых на работу в текущем году и включенных в программу по поддержке молодых специалистов выплатами на период от 2-х и более лет (человек)	2

Продолжение таблицы 4

Численность педагогов, которые являются наставниками для молодых специалистов (человек)	2
---	---

3.2. Анализ педагогических работников МКОУ «Детский дом «Радуга»

На начало 2015-2016 учебного года в МКОУ «Детский дом «Радуга» трудились 38 педагогов, полная характеристика педагогов с учетом должности, образования, специальности и квалификации, стажа педагогической работы и квалификационной категории представлена в таблице 5.

Таблица 5 - Сведения о педагогических и руководящих работниках МКОУ «Детский дом «Радуга» в 2016 году.

Занимаемая должность	Образование	Специальность и квалификация	Стаж пед. работы	Квалификационная категория
----------------------	-------------	------------------------------	------------------	----------------------------

1 Педагог-психолог	ГОУ ВПО «Томский государственный педагогический университет»	«Педагогика и психология», педагог-психолог	2,5 мес	Первая
2 Старший воспитатель	Новосибирское педагогическое училище	«Преподавание в начальных классах общеобразовательной школы», учитель начальных классов, старший пионервожатый	38 л.7 мес.	Высшая
3 воспитатель	Болотнинское педагогическое училище НСО	«Преподавание в начальных классах», учитель начальных классов	28 л.5 м.	Высшая
4 социальный педагог	ФГБОУ ВПО Томский Государственный педагогический университет	Юриспруденция», учитель права	1 г. 2 м.	отсутствует
5 воспитатель	Анжеро-Судженское педагогическое училище	Воспитание в дошкольных учреждениях, воспитатель дошкольных учреждений	13 л.3 м.	Высшая
6 воспитатель	Новокузнецкий государственный педагогический институт	Педагогика и психология, преподаватель дошкольной педагогики и психологии, методист по дошкольному воспитанию	45л.6 м.	Соответствует занимаемой должности
7 педагог-библиотекарь	Кемеровское культурно - просветительское училище	Библиотечное дело, библиотекарь	4г.2 м.	Первая
8 старший воспитатель	ФГБОУ ВПО «Томский государственный педагогический университет» НОУ ДПО «Институт дистанционного повышения квалификации» г. Новосибирск	«Связи с общественностью», специалист по связям с общественностью Право на ведение профессиональной деятельности в сфере практическая педагогика образования и воспитательной работы	1г.7 м.	отсутствует

Продолжение таблицы 5

9 воспитатель	Болотнинское педагогическое училище НСО	«Преподавание в начальных классах», учитель начальных классов	30л.9 м.	отсутствует
10 тьютор	Кемеровский технологический институт пищевой промышленности, Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования	«Технология продуктов общественного питания», инженер. «Менеджмент в социальной сфере», ведение профессиональной деятельности менеджмента в социальной сфере	5л.2м.	Соответствует занимаемой должности
11 старший воспитатель	Семипалатинский педагогический институт им Н.К.Крупской	«Математика», учитель математики	32г. 7 м.	Первая
12 инструктор по физической культуре	ГОУ ВПО «Кемеровский Государственный Университет»	«Физическая культура и спорт», специалист по физической культуре и спорту	1г.11м.	Отсутствует
13 воспитатель	Новокузнецкий государственный педагогический институт	«Математика и физика», Учитель математики и физики средней школы	37л.3м.	Высшая
14 воспитатель	Кемеровский государственный сельскохозяйственный институт АНО ДПО (ПК) «Центр образования взрослых»	«Бухгалтерский учет, анализ и аудит», экономист Право на ведение профессиональной деятельности в сфере дошкольной педагогики	1г.5м.	отсутствует

		и психологии		
15 инструктор по физической культуре	СПО «Болотнинский педагогический колледж»	«Физическая культура», Учитель физической культуры	16 лет	Первая
16 учитель-логопед	Свердловский государственный педагогический институт	«Олигофренопедагогика и логопедия», учитель-логопед	34г.9м.	Высшая
17 социальный педагог	Кемеровский государственный университет культуры и искусств	«Социальная педагогика», Социальный педагог	9л.9м.	соответствует должности
18 воспитатель	Томский государственный педагогический университет	«Менеджмент организаций», менеджер	11л.6м.	Первая
19 воспитатель	Болотнинское педагогическое училище	«Преподавание в начальных классах общеобразовательной школы», учитель начальных классов	31г.7м.	Высшая
20 методист	Новосибирский государственный педагогический университет	«История и культурология», учитель истории и культурологи	18лет	Первая
21 тьютор	Уфимская государственная академия искусств им. Исмагилова НОУ ДПО «Институт дистанционного повышения квалификации» г. Новосибирск	«Режиссура», режиссер Право на ведение профессиональной деятельности в сфере практическая педагогика образования и воспитательной работы	1 год	отсутствует
22 воспитатель	ФГБОУ ВПО «Томский государственный педагогический университет»	«Педагогика и психология», педагог-психолог	7л.2 м.	Первая
23 воспитатель	ГАОУ СПО «Болотнинский педагогический колледж»	«Дошкольное образование», воспитание детей дошкольного возраста	2г.11м.	Первая

Окончание таблицы 5

24 воспитатель	Болотнинское педагогическое училище	«Преподавание в начальных классах», учитель начальных классов	31г.7м.	Первая
25 воспитатель	Томский Государственный педагогический университет	«Педагогика и психология», педагог-психолог	31г.2м.	Высшая
26 социальный педагог	ГОУ ВПО «Новосибирский Государственный педагогический Университет»	«Педагогика и методика начального образования», учитель начальных классов	15л.3м.	Высшая
27 старший воспитатель	Новосибирский государственный аграрный университет, экономика и управление Болотнинское педагогическое училище	«Экономика и управление», экономист-организатор. «Преподавание в начальных классах общеобразовательной школы», учитель начальных классов	21г.3м.	Высшая
28 социальный педагог	Кемеровская государственная академия культуры и искусств	«Социальная педагогика», социальный педагог	10лет	Первая
29 воспитатель	Колпашевский филиал Томского Государственного педагогического колледжа	«Преподавание в начальных классах общеобразовательной школы», учитель начальных классов	4г.11м.	отсутствует
30 тьютор	Томский государственный педагогический университет	«Педагогика и психология», педагог-психолог	1г.10м.	отсутствует
31 педагог-организатор	Средне специальное педагогическое училище г.	«Отделение труда и черчения», учитель труда и черчения	40л.9м.	Высшая

	Болотное			
32 воспитатель	Томский государственный педагогический университет	«Педагогика и психология», педагог-психолог	23г.7м.	Высшая
33 воспитатель	Иркутский Государственный университет	«История», преподаватель истории	6л.2м.	Первая
34 воспитатель	Томский государственный педагогический университет	«Педагогика и психология», педагог-психолог	15 лет	Соответствует занимаемой должности
35 воспитатель	Томский государственный педагогический университет	«Технология и предпринимательство, учитель технологии и предпринимательства	13л.6м.	Первая
35 инструктор по труду	Болотнинское педагогическое училище	«Отделение труда и черчения», учитель труда и черчения	40 лет	Высшая
36 воспитатель	ГАОУ СПО «Болотнинский педагогический колледж»	«Воспитатель детей дошкольного возраста», дошкольное образование	7л.6м.	Соответствует занимаемой должности

Из данных представленных в таблице видно, что большая часть педагогических работников детского дома - воспитатели (потребности учреждения - 3 воспитателя на одной группе с круглосуточным пребыванием их с детьми). Кроме воспитателей важную роль в трудовом коллективе играют педагоги, задача которых - социальная адаптация детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - это тьюторы, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, инструкторы по труду и физической культуре.

Для определения места педагогических работников в системе штатов МКОУ «Детский дом «Радуга», приведем штатное расписание детского дома, с указанием штатных единиц:

Таблица 6 - Штатное расписание МКОУ «Детский дом «Радуга»

Наименование должности	Количество штатных единиц
Административный персонал	
Директор	1
Зам. директора по ВР	1
Зам. директора по АХР	1
Зам. директора по безопасности	1
Заведующий отделом семейных форм устройства детей	1
Педагогический персонал	
Педагог-библиотекарь	1
Социальный педагог	4
Педагог-организатор	1
Методист - Малых	1
Музыкальный руководитель	1
Инструктор по физической культуре	2.5

Инструктор по труду	1
Старший воспитатель	3
Воспитатель	24
Педагог-психолог	2
Учитель-логопед	1
Учитель-дефектолог	
Тьютор	2
Учебно-вспомогательный персонал	
Фельдшер	1
Программист 1 категории	1
Специалист по кадрам	1
Юрисконсульт (ведущий)	2
Зав. Производством	1
Калькулятор	1
Секретарь руководителя	1
Зав. складом	1
Мед. сестра	4
Продолжение таблицы	
Санитарка	2
Мл. воспитатель	2
Обслуживающий персонал	
Кастелянша	1
Швея	1
Обувщик по ремонту обуви	1
Парикмахер	1
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	2
Повар	4
Подсобный рабочий	2
Кладовщик	0.5
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	20
Плотник	2
Водитель автобуса	1
Водитель грузового автомобиля	1
Садовник	2
Сторож	4

Департамент образования и науки Кемеровской области утвердил рейтинг однотипных учреждений образования на основе двух важнейших показателей:

- 1 «Кадровый потенциал»,
- 2 «Материальные условия».

Рейтинг составляется автоматически. Ответственные за составление рейтинга - ГОУ ДПО (ПК) С «Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования». Рейтинг составляется на основе обобщенных данных «Автоматизированной

информационной системы» (программное обеспечение по систематизации информации об образовательных организациях Кемеровской области).

МКОУ «Детский дом «Радуга» занял в рейтинге 11 место. В качестве сравнения приводим некоторые позиции рейтинга на 1 квартал 2016 года:

Таблица 7 - Некоторые позиции рейтинга детских домов Кемеровской области

Территория	Учреждения	«Кадровый потенциал»	«Материальные условия»	Общее значение	Место в рейтинге
г.Прокопьевск	МКОУ «Детский дом № 6»	1,91465497016	3,24444961547	5,159104347	1
г.Анжеро-Судженск	МКОУ ДС «ДД «Росток»	1,83739829063	2,98145484924	4,79594039916	2
г.Юрга	МКОУ «Детский дом "Радуга»	1,26545524597	3,13659572601	4,40205097198	11
г.Новокузнецк	МКУ «Детский дом «Ровесник»	1,18260860443	1,58400011062	2,76660871505	35

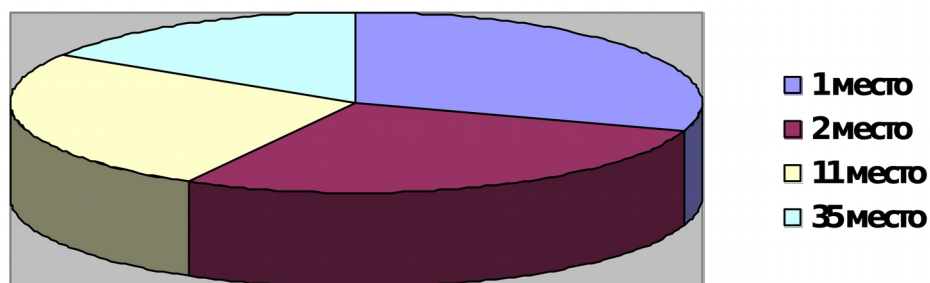


Рисунок 5 - Общее значение в показателе рейтинга Кемеровской области.

1 место МКОУ «Детский дом № 6» - 5,159104347,
 2 место МКОУ ДС «ДД «Росток» - 4,79594039916,
 11 место МКОУ «Детский дом «Радуга» - 4,40205097198,
 35 место МКУ «Детский дом «Ровесник» - 2,76660871505.

Как видно из таблиц и диаграмм, представленных выше МКОУ «Детский дом «Радуга» занимает хорошее положение в рейтинге учреждений по показателю «Материальные условия» (вторые в области), но не слишком хорошее по показателю «Кадровый потенциал». Это результат набора в Учреждение молодых специалистов, не имеющих достаточного практического опыта и стажа работы для получения высоких квалификационных категорий.

4 Результаты проведенного исследования

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в МКОУ «Детский дом «Радуга» работники делятся на административно-управленческий, педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал. Педагогический коллектив состоит в основном из воспитателей (старших воспитателей), но кроме этого для целей стоящих перед учреждением, а именно - содержание, воспитание и социальная адаптация детей-сирот, в штате имеются тьюторы, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, инструкторы по труду и физической культуре. Из приведенных в работе данных видно, что за три последних года произошло сокращение педагогов детского дома с целью оптимизации и повышения эффективности деятельности. Качественный состав работников детского дома улучшился. Количество педагогов с высшей квалификационной категорией увеличилось при сокращении педагогов со второй квалификационной категорией.

Для повышения качества труда педагогов возможно внедрение системы дополнительных соглашений к трудовому договору, которые утвердят взаимосвязь между показателями качества труда и эффективностью деятельности педагогов детского дома. Связывая эти показатели с дополнительными поощрениями за труд.

5.1 Правовые аспекты повышения качества системы образования

Один из важнейших факторов, способствующих увлечению эффективности системы образования - разработка эффективной системы оценки качества (она способна выявлять сильные и слабые стороны процесса образования и дать объективную оценку образовательной деятельности каждой образовательной организации). Законодательно система оценки строится на разработанных законодательных актах - это Федеральные законы от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и от 21 июля 2014 г. N 256-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам проведения независимой оценки качества оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования».

Если анализировать нормативные документы по регулированию отношений в разрезе оценивания образовательных организаций, то можно выделить основные направления развития оценочной деятельности в сфере образования. Критерии деления здесь - субъект оценочной деятельности: работодатель (или учредитель в лице государственных и муниципальных органов) и потребитель (т. е. общество в лице личности, профессиональных сообществ, производственных объединений и т.д.). Кроме того существует процедура самообследования образовательной организации.

Каждый субъект оценки эффективности деятельности имеет свою систему критериев (показателей) эффективности деятельности образовательных организаций.

В соответствии с современным российским законодательством органы управления образованием осуществляют следующие виды оценочной деятельности в сфере образования: оценку эффективности

деятельности образовательных организаций и мониторинг системы образования. В случае оценивания потребителем деятельности образовательной организации интересны критерии независимой оценкой качества образования и участие объединений работодателей в этой процедуре.

5.2 Эффективность деятельности в сфере защиты прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в Кемеровской области

«Повышение качества и эффективности предоставляемых услуг в сфере защиты прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, предусматривает:

- создание межведомственного алгоритма работы по совершенствованию системы профилактики семейного неблагополучия и устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на воспитание в семьи граждан;
- повышение качества предоставления услуг (медицинских, психологических, педагогических, юридических), социальной помощи в рамках межведомственного взаимодействия по сопровождению семей, попавших в кризисную ситуацию;
- размещение производной информации о детях-сиротах, нуждающихся в устройстве на воспитание в семью, с использованием современных информационно-коммуникационных технологий (специализированный сайт, видеофильмы (видеоанкеты), сюжеты на телевидении);
- создание служб на базе организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющих подготовку граждан, желающих принять на воспитание в свою семью детей-сирот;
- осуществление систематической методической поддержки специалистов, осуществляющих подготовку граждан, желающих принять на воспитание в свою семью детей-сирот;

- совершенствование системы служб, осуществляющих подготовку граждан, желающих принять на воспитание в свою семью детей-сирот;
- улучшение качества жизни детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, повышение уровня социальной адаптации и формирование позиции успешного развития;
- активизацию процесса передачи детей, лишенных родительского попечения, на воспитание в семьи российских граждан;
- реформирование сети организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (ликвидация или реорганизация – 15 организаций, перепрофилирование - 14 организаций).
- Введение эффективного контракта - повышение уровня квалификации педагогических кадров до 100% к 2018 году, доведение к 2018 году средней заработной платы педагогических кадров организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, до уровня средней заработной платы в экономике региона» [5].

Таблица 8 - Основные количественные характеристики системы подготовки работников, работающих в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Наименование	Единица измерения	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Численность педагогических работников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей*	тыс. человек	2,972	2,850	2,683	2,638	2,543	2,472	2,401

Продолжение таблицы 8

Численность детей-сирот, обучающихся и воспитывающихся в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения	тыс. человек	6,425	5,910	4,656	4,585	4,450	4,350	4,250
---	--------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

родителей**								
Численность детей-сирот, обучающихся и воспитывающихся в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в расчете на 1 педагогического работника**	человек	2,16	2,07	1,73	1,74	1,75	1,76	1,77

* в том числе организаций, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей. Указана численность, входящая в число муниципальных и подведомственных субъекту организаций образования, медицинских организаций и организаций социального обслуживания.

** в том числе в организациях, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей.

Таблица 9 - Показатели повышения эффективности и качества услуг в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту.

Наименование показателя	Единица измерения	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	Результаты
Доведение к 2018 году заработной платы педагогических работников образовательных, медицинских организаций и организаций, оказывающих	процентов	81	89,4	90,4	100	100	100	Отношение средней заработной платы педагогических работников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе организаций, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без

Продолжение таблицы 9

социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения								попечения родителей, к средней заработной плате в соответствующем регионе составит 100 % в 2018 году. Целевое значение:
---	--	--	--	--	--	--	--	--

родителей, до 100 % средней заработной платы в субъекте Российской Федерации								в 2013 году – 20 572руб.; в 2014 году – 23 898 руб.; в 2015 году – 25 084 руб.; в 2016 году – 29 577 руб.; в 2017 году – 32 260 руб.; в 2018 году – 35 962 руб.
--	--	--	--	--	--	--	--	--

В результате реализации мероприятий «дорожной карты» с 2012 по 2018 годы будут «обеспечены результаты по следующим направлениям:

- число реорганизованных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, 29 единиц;

- увеличение по сравнению с 2013 годом расходов консолидированного бюджета Кемеровской области на организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (с учетом дополнительной потребности и доходов от предпринимательской деятельности):

в 2016 году - на 3,5 %, или 118,2 млн. рублей, в том числе ассигнования на оплату труда педагогических работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. на 28,3 %, или 199,0 млн. рублей;

в 2018 году на 4,4 %, или 146,5 млн. рублей, в том числе ассигнования на оплату труда педагогических работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. на 47,3 %, или 332,6 млн. рублей.

В результате реализации мероприятий «дорожной карты» показатель «численность обучающихся, воспитанников в расчете на 1 педагога», характеризующий повышение эффективности бюджетных расходов, к 2018 году составит 1,77 ребенка» [7].

5.3 Финансирование МКОУ «Детский дом «Радуга»

Муниципальное казенное образовательное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом «Радуга»

Юргинского городского округа существует за счет средств областного бюджета, которые предусмотрены Кемеровской областью на содержание детей-сирот (так называемая областная сиротская субвенция).

Как говорилось выше, финансовое обеспечение деятельности Учреждения осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований в соответствии с утвержденной бюджетной сметой. Объемы финансирования могут регулярно уточняться при возникновении дополнительных расходов, вызванных ростом цен, тарифов или изменений условий оплаты труда. Бюджетная смета Учреждения составляется, утверждается и ведется в порядке, определенном Управлением образованием Администрации города Юрги в соответствии с общими требованиями, установленными Минфином России. Утвержденные показатели бюджетной сметы Учреждения должны соответствовать доведенным до него лимитам бюджетных обязательств на принятие и (или) исполнение бюджетных обязательств по обеспечению выполнения функций Учреждения. В бюджетной смете Учреждения дополнительно утверждаются иные показатели, предусмотренные порядком составления и ведения бюджетной сметы казенного учреждения. Операции с бюджетными средствами Учреждение осуществляет через лицевые счета, открытые в органах Федерального казначейства.

Таблица 10 - Расходы, предусмотренные в МКОУ «Детский дом «Радуга» в рамках бюджетных ассигнований.

Экономическая статья	Наименование расходов	Средства областной субвенции (руб.)
211	Заработная плата	19 575 000
212	Прочие выплаты	3 000
	Ежемесячное пособие на ребенка до 3-х лет	
	Командировочные расходы	

Продолжение таблицы 10

213	Начисление на оплату труда	5 912 000
221	Услуги связи:	181 600
	В том числе: услуги сети передачи данных	
	пересылка почтовых отправлений	
	абонентская плата	

222	Транспортные услуги	
223	Коммунальные услуги	3 641 000
	Оплата освещения	
	Оплата водоснабжения	
	Оплата отопления и технологических нужд	
225	Услуги по содержанию имущества	3 317 796
	Услуги ГУП «Профдезинфекция»	
	Вывоз мусора	
	Обслуживание электрооборудования	
	Сантехнические услуги	
	Обслуживание видеонаблюдения	
	Техническое обслуживание узлов учета теплоэнергии	
	Переаттестация приборов учета тепла	
	Тех.осмотр	
	ТО пожарной сигнализации	
	GSM-мониторинг охранной пожарной сигнализации	
	Ремонтные работы	
	Ремонт транспорта	
	Обслуживание тахографов	
	Уборка снега	
	Автоклавиrowание буксов	
	Переосвидетельствование огнетушителей	
	Испытание диэлектрических перчаток	
	Проверка кранов на водоотдачу	
226	Прочие услуги	729 700
	Аутсорсинг	
	Услуги охраны	
	Фотографирование детей-сирот	
	Культурно-массовые, спортивные мероприятия	
	Услуги ОВО при ОВД г.Юрги (кнопки тревожной сигнализации)	
	Утилизация ТБО	
	Сан.гиг.обслуживание	
	Мед.освидетельствование (платная консультация)	
	Помывка детей	
	Мед.осмотр работников	
	Мед.осмотр водителей	
	Страхование гражданской ответственности	
	Проживание при командировках	
	Питание в школах	
	Нотариальные услуги	
	Информационное обслуживание АИС	
	Программное обеспечение	

Окончание таблицы 10

	Повышение квалификации и переподготовка	
	Подписные издания	
	Типографические услуги, ксерокопирование	
	Противоклещевая обработка	
	Испытание пожарной лаборатории	

	Монтажные работы	
	Проектно-сметная документация	
290	Прочие расходы	55 000
	Транспортный налог	
	Конкурсы призы подарки	
	Лицензирование образовательной деятельности	
	Оплата государственной пошлины, пени, штрафов	
	Налог на землю	
	Налог на имущество	
310	Увеличение стоимости основных средств	524 000
	Оборудование, инвентарь для обеспечения образ. процесса	
	Хозяйственный инвентарь	
	Учебники, учебно-наглядные пособия	
	Спортивный инвентарь	
	Рабочая карта водителя	
	Приобретение телеаппаратуры, электроприборов	
	Игрушки	
	Мебель	
340	Увеличение стоимости материальных запасов	4 240 504
	Медикаменты	
	Питание	
	Моющие средства, хозяйственные материалы	
	Канцелярские расходы	
	Дидактический материал	
	ГСМ	
	Приобретение предметов личной гигиены	
	Мягкий инвентарь	
	Расходные материалы для компьютеров	
	Ремонтные материалы	
	Питьевая вода	
	Запасные части для транспорта	

Таким образом, Учреждение имеет возможность содержать и воспитывать детей, оказавшихся в сложной жизненной ситуации в условиях приближенных к домашним. Бюджетные средства, предоставленные Учреждению на 2016 финансовый год - 38 642 400 рублей.

5.4 Мероприятия по повышению эффективности деятельности МКОУ «Детский дом «Радуга»

Предлагаю провести в МКОУ «Детский дом «Радуга» следующие мероприятия по повышению эффективности деятельности учреждения:

- реализация функций по сопровождению семей, попавших в кризисную ситуацию;
- размещение производной информации о детях-сиротах, нуждающихся в устройстве на воспитание в семью, с использованием современных информационно-коммуникационных технологий (специализированный сайт, видеофильмы (видеоанкеты), сюжеты на телевидении);
- создание службы на базе учреждения, осуществляющей подготовку граждан, желающих принять на воспитание в свою семью детей-сирот;
- улучшение качества жизни детей в учреждении. Создание условий проживания, приближенных к семейным, повышение уровня социальной адаптации и формирование позиции успешного развития;
- активизацию процесса передачи детей, лишенных родительского попечения, на воспитание в семьи российских граждан;
- реформировать организацию и создать «Центр содействия семейному устройству детей»;
- ввести дополнительные соглашения к трудовым договорам работников для повышения эффективности их труда.

В рамках деятельности учреждения по переходу на эффективный контракт предлагаю стимулировать педагогических работников по показателям качества труда.

Стимулирование работников МКОУ «Детский дом «Радуга» осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении

поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

Выплаты стимулирующего характера можно производить по видам:

- выплаты, которые начисляются за непрерывный стаж работы в МКОУ «Детский дом «Радуга»;
- выплаты, которые начисляются за интенсивность и высокие результаты работы в МКОУ «Детский дом «Радуга»;
- выплаты, которые начисляются как премии по итогам работы в МКОУ «Детский дом «Радуга»;
- выплаты, которые начисляются за качество выполняемых работ в МКОУ «Детский дом «Радуга»;
- иные выплаты и разовые выплаты – при наличии экономии по фонду оплаты труда работников Детского дома.

Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию, образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственного-общественного управления.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за квартал в соответствии с разработанными в учреждении оценочными листами.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; специальная выплата педагогическим и медицинским работникам организации - молодым специалистам.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственно-общественного управления учреждения в виде премий по следующим основаниям:

- награждение Почетной грамотой Министерства образования и науки;
- награждение Почетной грамотой, Благодарственным письмом, медалью Администрации Кемеровской области, Департамента образования и науки Кемеровской области;
- награждение Почетной грамотой, Благодарственным письмом Главы города, городского Совета народных депутатов.

Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственно-общественного управления организации в виде премий.

Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

Таким образом, в рамках современных требований по реорганизаций учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,

МКОУ «Детский дом «Радуга» можно проводить целенаправленные мероприятия по повышению эффективности деятельности как в разрезе «дорожной карты» Кемеровской области по основным показателям деятельности, так и по стимулированию педагогических работников.

Предлагаю следующие мероприятия по повышению эффективности деятельности МКОУ «Детский дом «Радуга»:

Таблица 11 - Прилагаемые мероприятия по повышению эффективности деятельности МКОУ «Детский дом «Радуга»

Мероприятия	Соответствие нормативным документам
1 Изменение в бюджетной смете учреждения с учетом организационных реформ	Приказ по учреждению
2 Выбор услуг, предоставляемых организацией	Приказ ДоиН КО № 551 от 30.03.2015 «Об утверждении примерных перечней и показателей (стандартов) качества предоставляемых услуг организациями для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на территории Кемеровской области
3 Изменение Устава учреждения	Письмо Минобрнауки РФ от 18 июня 2013 г. N ИР-590/07 «О совершенствовании деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»
4 Изменение локальных актов учреждения	Устав учреждения
Изменение штатного расписания учреждения	Устав учреждения
5 Формирование отдела семейных форм устройства детей, подготовки и сопровождения замещающих родителей	Положение «О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей» от 24.05.2014, пункты 51, 53
6 Утверждение плана работы отдела семейных форм устройства детей, подготовки и сопровождения замещающих родителей	Устав учреждения
7 Разработка индивидуальных планов работы воспитателей по передаче детей в семью	Положение «О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей» от 24.05.2014, пункт 11
8 Формирование групп воспитанников для проживания детей в условиях приближенных к семейным	Положение «О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей» от 24.05.2014, пункт 32
9 Принятие детей из коррекционной школы-интерната	Постановление Главы города Юрги
10 Подготовка помещений для	СанПиН 2.4.3259-15. п.IV.

проживания групп, созданных по квартирному типу	
11 Принятие функций по сопровождению замещающих семей (оказание консультативной, психологической, педагогической, юридической, социальной и иной	Положение «О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей» от 24.05.2014, пункт 51 ч).

Продолжение таблицы 11

помощи лицам, усыновившим (удочерившим) или принявшим под опеку (попечительство) ребенка)	
12 Сокращение штатов учреждения	Приказ по учреждению
13 Разработка и утверждение программ работы по направлениям: - воспитательное, - административно-хозяйственное, - выявление неблагополучных, нуждающихся в установлении над ними опеки или попечительства, - подготовка приемных родителей, - консультирование замещающих семей, - постинтернатное, - безопасности учреждения.	Приказ по учреждению
14 Подготовка программы развития Учреждения до 2020 года	Приказ по учреждению
15 Приведение к современным требованиям и нормам помещений в группах	СанПиН 2.4.3259-15.
16 Создание условий для проживания детей от 1.5 до 3 лет	Положение «О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей» от 24.05.2014, пункт 20
17 Подбор и подготовка кадров для работы с детьми от 1.5 до 3 лет	План работы учреждения
18 Подготовка и переподготовка педагогических кадров в соответствии с новыми требованиями	План работы учреждения

Для увеличения эффективности деятельности МКОУ «Детский дом «Радуга» предлагаются комплексные мероприятия, которые позволят учреждению перейти на новый качественный уровень, расширить направления в деятельности и повысить эффективность труда.

Заключение

Для повышения качества менеджмента в МКОУ «Детский дом «Радуга» предлагаю следующие мероприятия по направлениям:

Кадровое дело:

При наборе работников учитывать такие факторы, как выход на пенсию, текучесть, увольнение в связи с истечением срока договора найма, а также перспективное расширение видов деятельности МКОУ «Детский дом «Радуга». Набор вести и из внешних и из внутренних источников, но предпочтение отдавать внутреннему набору. Продвижение по службе собственных работников экономически целесообразнее (дешевле). Кроме того, это повышает их заинтересованность, улучшает моральный климат и усиливает привязанность работников к организации. Предлагаю организацию уведомлений всех работников о любой открывающейся вакансии, что дает возможность подать заявление до того, как будут рассматриваться заявления людей со стороны.

В случае если на руководство отбирает наиболее подходящих кандидатов из резерва, созданного в ходе набора, то в большинстве случаев предпочтение отдается человеку, имеющему наилучшую квалификацию, а также образование, уровень его профессиональных компетенций, опыт, личные качества. При отборе на руководящую должность необходимо, чтобы важную роль играла совместимость кандидата с администрацией и подчиненными.

Так как сбор информации развит в МКОУ «Детский дом «Радуга» не должным образом, то предлагаю проанализировать и совместно с психологом и руководителем разработать анкеты, с интересующими их вопросами.

Необходимо больше внимания уделять перспективной подготовке кадров исходя из стратегических интересов организации (создавать кадровый резерв).

Мотивация персонала:

Повышение эффективное потенциала работников МКОУ «Детский дом «Радуга» должно включать в себя как поддержку и развитие способностей и квалификации работников, так и планирование и совершенствование работы с персоналом.

Основная задача специалиста по кадрам МКОУ «Детский дом «Радуга» - активной кадровой политика при поддержке обеспечения условий для инициативной и творческой деятельности работников (при их индивидуальных особенностях и профессиональных навыках).

Кроме того - разработка социальных материальных и стимулов и взаимодействие с профсоюзным комитетом в вопросах медицинского обслуживания, развития физкультуры, организации питания и социальной защите отдельных категорий работников.

Введение в МКОУ «Детский дом «Радуга» практики морального поощрения работников наряду с материальной.

Направление в МКОУ «Детский дом «Радуга» кадровой политике на «омоложение» коллектива.

Необходимость демонстрировать работу по удовлетворению ожиданий и требований и работников МКОУ «Детский дом «Радуга», показывая перспективу продвижения по службе. Наделять наиболее перспективных сотрудников МКОУ «Детский дом «Радуга» дополнительными полномочиями. Предоставляя всем равные стартовые возможности. Поощрять участие работников МКОУ «Детский дом «Радуга» в принятии управленческих решений (проводя различных собраний, созданием творческих педагогических рабочих групп, ориентированных на решение поставленных задач и достижений определенных целей).

Стимулирование трудовой деятельности:

Эффективность стимулирование труда возможна только в том случае, когда администрация МКОУ «Детский дом «Радуга» сумеет добиваться и поддерживать тот уровень работы, за который платят. Цель стимулирования - побудить работника делать лучше (больше) того, что оговаривается трудовым

договором. Эта цель может быть достигнута только при системном подходе в МКОУ «Детский дом «Радуга». Как говорилось выше в МКОУ «Детский дом «Радуга» предлагаем внедрить систему дополнительных соглашений к трудовому договору, которые утвердят взаимосвязь между показателями качества труда и эффективностью деятельности педагогов детского дома. Связывая эти показатели с дополнительными поощрениями за труд.

Система стимулирования труда предполагает введение определенных мер (оговоренных, возможно дополнительным соглашением к трудовому договору), направленных на повышение трудовой активности работников и повышение качества и эффективности труда.

Работник должен точно знать, требования работодателя к нему и какое вознаграждение обусловлено их неукоснительным выполнением. Как результат - система стимулов труда должна опираться на определенную базу (нормативный уровень трудовой деятельности). Факт вступления работника в трудовые отношения предполагает, что он должен выполнять определенные обязанности за предварительно оговоренную оплату. Это сфера контролируемой деятельности (здесь работают мотивы, связанные со страхом взыскания за невыполнение требования). Здесь возможны два взыскания: сокращение стимулирующих выплат и разрыв трудового договора.

Сегодня эффективность управление персоналом - это практическая задача и, возможно фактор экономического успеха. Оно должно обеспечить среду, в которой можно эффективно реализовать трудовой потенциал, развивать способности, получать удовлетворение от работы.

В сфере управления кадрами, таким образом, главное - целостный подход (в его основе – качественное развитие трудового потенциала работников). Это в корне меняет понятие «управление персоналом» . Здесь намечается переход от простого решения возникающих проблем к определению перспективных потребностей людей и развитию их потенциала.

Комплектование кадрами МКОУ «Детский дом «Радуга» становится невозможным без планирования, разработки и реализации кадровой политики.

В кадровой работе планирование - это составная часть управления организацией в целом. Это предполагает мониторинг изменений в структуре кадров и призвано выявлять тенденции в развитии педагогов и прочего персонала.

Форм и методы подбора персонала важнейший инструмент кадровой политики, их недооценка – существенная ошибка администрации различных организаций.

Эффективное материальное, техническое, научное и методическое обеспечение кадровой работы — краеугольная задача в современных образовательных организациях.