**Содержание**

ВВЕДЕНИЕ

1. Анализ нормативно-правовой базы, обеспечивающей функционирование и развитие Новосибирского государственного хореографического колледжа

1.1 Нормативно-правовая база, регулирующая деятельность НГХК

1.2 Основные проблемы, мешающие развитию НГХК

2. Анализ состояния и разработка управленческого решения

2.1 Характеристика НГХК

2.2 Основные показатели оценки состояния и развития НГХК

2.3 Управленческое решение по развитию НГХК

Заключение

Перечень используемой литературы

**Введение**

**Актуальность**: в условиях перехода к рыночной экономике государственные образовательные учреждения (и Новосибирский государственный хореографический колледж не исключение) столкнулись с рядом проблем, которые сказываются практически на всех процессах управления колледжем, включая систему качества образования и кадрового потенциала образовательных учреждений. От того, насколько сотрудники заинтересованы качественно выполнять свою работу, зависит успех продолжающихся преобразований в системе среднего профессионального образования.

Отсюда на первый план выходят вопросы изучения мотивации и стимулирования труда преподавателей учебных заведений как факторов, влияющих на экономику образования, которые в настоящее время характеризуются противоречием между возрастающим значением образования и падением социального статуса преподавателя, заработная плата которого в 1,5 – 2 раза ниже уровня средней заработной платы работников промышленного комплекса.

Изучение мотивов трудовой деятельности преподавателей, совершенствование процесса мотивации на основе передового отечественного и зарубежного опыта, поможет усовершенствовать экономические и организационные механизмы, способные заинтересовать преподавательский состав в высокопроизводительной работе, гармонизации личных, коллективных и общественных интересов, эффективном сочетании распределения по труду и гибко реагировать на инфляцию, другие негативные процессы, что, в конечном счете, положительно повлияет на развитие экономики страны. Все это и обусловило актуальность выбранной темы цель и направления данной работы.

**Объектом** исследования является федеральное государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования "Новосибирский государственный хореографический колледж" (далее по тексту НГХК).

**Предмет** исследования – образовательная деятельность НГХК.

**Цель** работы заключается в анализе существующих проблем и принятии управленческого решения.

Для реализации поставленной цели необходимо выполнить ряд **задач**:

* исследовать нормативно-правовую базу, регулирующую деятельность НГХК;
* определить и охарактеризовать проблемы, существующие в Новосибирском государственном хореографическом колледже;
* дать краткую характеристику исследуемого социально-экономического объекта;
* описать основные показатели оценки состояния и развития НГХК;
* провести анализ проблемной ситуации;
* разработать рекомендации и принять управленческое решение по усовершенствованию процесса мотивации персонала.

При исследовании и описании социально-экономического объекта были применены следующие **методы**: наблюдение, метод измерения, изучение документации и информационных материалов, социологические методы (опрос, анкетирование), графический метод.

Контрольная работа **состоит** из двух глав: в первой главе описываются основные законы, которые регламентируют деятельность колледжа, выявляются проблемы развития колледжа; во второй главе дается краткая характеристика НГХК, а так же описываются основные показатели оценки состояния и развития учебного заведения. В заключении приводятся краткие выводы по результатам данной работы.

**1. Анализ нормативно-правовой базы, обеспечивающей функционирование Новосибирского государственного хореографического колледжа**

**1.1 Нормативно-правовая база, регулирующая деятельность НГХК**

Процесс управления образовательным учреждением основывается на нормах и правилах, принятых в нормативно-правовых актах на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации и местном уровне. Ниже в таблице 1 приведены основные нормативно-правовые акты, обеспечивающие образовательную деятельность Новосибирского государственного хореографического колледжа.

*Таблица 1* **Основные нормативно-правовые акты, обеспечивающие деятельность НГХК**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование | Содержание |
|  | Конституция Российской Федерации | Гарантирует общедоступность и бесплатность основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях |
|  | Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998г. №145-ФЗ | Устанавливает общие принципы бюджетного законодательства РФ, организации и функционирования бюджетной системы РФ, правовое положение субъектов бюджетных правоотношений, определяет основы бюджетного процесса и межбюджетных отношений в РФ, порядок исполнения судебных актов по обращению взыскания на средства бюджетов бюджетной системы РФ, основания и виды ответственности за нарушение бюджетного законодательства РФ. |
|  | Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. №197-ФЗ | Устанавливает государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов работников и работодателей. |
|  | Федеральный закон "Об образовании" от 10.07.1992г. №3266-1 | Разграничивает компетенцию и ответственность в области образования федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления; регулирует вопросы отношений в области образования; вводит общие установочные нормы по вопросам образования; определяет права, обязанности, полномочия и ответственность физических и юридических лиц в области образования, а также правовое регулирование их отношений в данной области. |
|  | Положение о лицензировании образовательной деятельности (утверждено постановлением Правительства РФ от 18.10.2000г. №796) | Устанавливает порядок лицензирования образовательной деятельности по программам основного общего и среднего профессионального образования. |
|  | Положение о государственной аккредитации образовательных учреждений и научных организаций (утверждено постановлением Правительства РФ от 14.07.2008г. №522) | Устанавливает порядок государственной аккредитации образовательных учреждений для установления государственного статуса. |
|  | Типовое положение об образовательном учреждении среднего профессионального образования (утверждено постановлением Правительства РФ от 18.07.2008г. №543) | Регулирует деятельность государственных и муниципальных учреждения среднего профессионального образования (устанавливает правила приема в образовательное учреждение, порядок реализации образовательных программ, управление средним специальным учебным заведением, а также права и обязанности работников учебного заведения и т.д.). |
|  | Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.12.2001г. № 1756-р) | Определяет роль образования в развитии российского общества, содержит описание целей и основных задач модернизации образования, приоритеты образовательной политики, основные направления, этапы и меры реализации образовательной политики. |
|  | Государственный стандарт среднего профессионального образования по специальности 0506 Хореографическое искусство от 05.05.2004г. №03-0506-17 | Содержит общую характеристику специальности, государственные требования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников и примерный учебный план по специальности 0506 Хореографическое искусство. |
|  | Приказ Министерства образования Российской Федерации "Об утверждении перечня основных показателей государственной аккредитации и критериальных значений показателей, используемых при установлении вида образовательного учреждения среднего профессионального образования" от 1 октября 2001 г. № 3249 | Утверждаются перечень основных показателей государственной аккредитации образовательного учреждения среднего профессиональною образования; критериальные значения основных показателей государственной аккредитации, используемых при установлении вида образовательного учреждения среднего профессионального образования. |
|  | СанПиН 2.4.2.1178-02 "Гигиенические требования к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях" | Определяет санитарно-эпидемиологические правила направленные на предотвращение неблагоприятного воздействия на организм обучающихся вредных факторов и условий, сопровождающих их учебную деятельность, и определяют санитарно-гигиенические требования к условиям обучения. |
|  | Закон Новосибирской области "О регулировании отношений в сфере образования на территории Новосибирской области" от 16.07.2005г. №308-03 | Направлен на регулирование отношений в сфере образования на территории НСО (обеспечение свободного функционирования и развития системы образования, повышение образовательного уровня населения НСО и обеспечение подготовки квалифицированных специалистов). |
|  | Положение об организации лицензирования образовательной деятельности, осуществляемой образовательными учреждениями и другими организациями в сфере дошкольного общего образования, начального и среднего профессионального образования, дополнительного образования и профессиональной подготовки на территории Новосибирской области (утверждено приказом руководителя Департамента образования НСО от 28.06.2005г. №498) | Устанавливает порядок организации лицензирования образовательной деятельности |
|  | Устав федерального государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования "Новосибирский государственный хореографический колледж" (утвержден приказом Федерального агентства по культуре и кинематографии 20.12.2006г. №727) | Определяет общие положения, основные направления деятельности колледжа, правила приема, управление НГХК и т.д. |
|  | Трудовой договор | Регулирует трудовые отношения между работником и работодателем. |
|  | Должностная инструкция | Описывает прямые обязанностей специалиста, сферу его компетентности и ответственности. |

Перечень приведенных в таблице нормативно-правовых актов не является исчерпывающим.

**1.2 Основные проблемы, мешающие развитию НГХК**

Рассмотрим основные проблемы, их характеристику и пути решения (Таблица 2).

*Таблица 2* **Основные проблемы в НГХК, их характеристика и анализ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Проблема | Характеристика проблемы | Механизмы реализации | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | |
|  | Проблема сохранения и укрепления здоровья обучающихся | Наблюдается повышенный уровень учебных и других перегрузок обучающихся; укреплению здоровья обучающихся препятствует слабая организация лечебно-оздоровительной работы в колледже; слабая материальная база, обеспечивающая содержание и организацию спортивно-оздоровительной работы в колледже. | Разработать Профилактическую Программу формирования здорового образа жизни в колледже, целью которой будет являться формирование у учащихся культуры здорового образа жизни, что подразумевает: сохранение и укрепление здоровья обучающихся; формирование потребности вести здоровый образ жизни; развитие навыков поведения, способствующих укреплению здоровья. | |
|  | Низкое качество знаний обучающихся по отдельным предметам | В связи со спецификой образовательного учреждения основной упор делается на специальные предметы (дуэтно-классический танец, современная хореография и т.д.), меньше внимания уделяется общеобразовательным дисциплинам - дети не заинтересованы в высоких показателях успеваемости по данным предметам. | Разработать План-график участия обучающихся колледжа в олимпиадах и конкурсах города, а так же утвердить План-график проведения конкурсов и открытых уроков в НГХК.  Издать Приказ о работе факультативных курсов (география, математика, история, обществознание, история мировой культуры) | |
|  | Несоответствие материально-технической базы современным требованиям и качественной подготовке обучающихся | Остаточный принцип финансирования не позволяет оснащать колледж современными техническими средствами обучения, компьютерами, наглядными средствами обучения, музыкальными инструментами. | Издать Распоряжение об ответственных и сроках сбора необходимых документов и отправке заявки в Министерство культуры на участие в проекте "Модернизация технического и технологического оснащения организаций культуры" в рамках Федеральной целевой программы "Культура России" (2006-2010). | |
|  | Текучесть кадров некоторых категорий преподавателей | Отсутствует современная система мотивации.  Молодежь неохотно идет работать, текучесть кадров среди неё высокая. Старение кадров наряду с льготным сроком назначения пенсии среди преподавателей и преподавателей-концертмейстеров, связанной со спецификой образовательного учреждения, в скором времени может привести к тому, что учреждение будет ощущать нехватку опытных квалифицированных сотрудников. | | Разработать План мероприятий по совершенствованию процесса мотивации.  Разработать систему оценки работы преподавателей и концертмейстеров в баллах. |
|  | Недостаточный уровень антитеррористической и противопожарной безопасности колледжа | Колледж как место массового скопления людей имеет потенциальную возможность возникновения террористических актов. На территории колледжа ведется строительство 3 блока: действующее здание и стройплощадка охраняются одним охранником, в связи с чем, участились случаи краж со стройплощадки. | | Издать Приказ об установке системы видео наблюдения.  Разработать План мероприятий  по обеспечению безопасности в колледже. |

Выделим для анализа и разработки управленческого решения по развитию НГХК проблему текучести кадров некоторых категорий преподавателей. Проанализируем и разработаем управленческое решение по развитию колледжа в главе 2 п. 2.3.

**2. Анализ состояния проблемы и разработка управленческого решения**

**2.1 Характеристика НГХК**

Официальное название образовательного учреждения: полное - федеральное государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования "Новосибирский государственный хореографический колледж"; сокращенное - "Новосибирский государственный хореографический колледж" или НГХК является федеральным государственным образовательным учреждением среднего профессионального образования Российской Федерации. Созданное по приказу Министерства культуры № 695 от 26.12.1956 года с целью подготовки кадров для Новосибирского театра оперы и балета, колледж стал центром хореографического образования в сибирском регионе. Учредитель НГХК - Министерство культуры Российской Федерации, выполняющее по отношению к учебному заведению функции государственного органа управления, в непосредственном ведении которого оно находится. НГХК является бюджетной некоммерческой организацией в форме государственного учреждения и не ставит своей целью извлечение прибыли.

# Управление в НГХК осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении) и Уставом НГХК на принципах сочетания единоначалия и коллегиальности. В решении важнейших задач участвуют преподавательский состав, студенты, административный, учебно-вспомогательный и хозяйственный персонал.

# Согласно Уставу, общее руководство деятельности НГХК осуществляет выборный представительный орган – Совет НГХК, непосредственное руководство – директор, назначаемый в установленном порядке Министерством культуры.

# Совет НГХК состоит из 11 человек. Состав Совета НГХК утверждается приказом директора, а его деятельность регламентируется соответствующим положением. Председателем Совета НГХК является директор колледжа.

# Творческое руководство НГХК, а также руководство художественным советом осуществляет художественный руководитель, являющийся творческим лидером учебного заведения.

# Структурные подразделения НГХК не являются юридическими лицами. Статус и функции структурного подразделения НГХК определяются специальным положением (локальным нормативным актом), утверждённым директором и регламентирующим его деятельность.

# Образовательное подразделение определяет направления пути развития и формы совершенствования профессиональной составляющей учебного процесса, отвечает за качество профессиональной подготовки в НГХК, обеспечивает организацию учебно-творческой деятельности коллектива педагогов и студентов по циклу специальных дисциплин.

# В целом организационная структура колледжа является линейно-функциональной. Все линейные руководители подчиняются непосредственно директору, при этом имеют место многочисленные горизонтальные связи между руководителями второго уровня, обусловленные необходимостью согласования ряда текущих вопросов, связанных с деятельностью предприятия. Решение этих вопросов делегировано им и в этом просматривается децентрализация управленческой власти и делегировании полномочий.

Основная стратегическая цель – подготовка интеллигентного, образованного, культурного человека, высокопрофессионального специалиста, обладающего творческим мышлением, чувством собственного достоинства и ответственности, способствующего развитию хореографического искусства.

Цели работы колледжа:

1. Обеспечить реализацию права каждого обучающегося на получение основного общего и среднего профессионального образования в соответствии с его потребностями и возможностями.

2. Формировать у обучающихся (учащихся и студентов) устойчивые познавательные интересы, стремление к самосовершенствованию, к самостоятельной работе и социальной адаптации.

3. Обеспечивать каждому обучающемуся возможность активного, творческого участия в учебном и репетиционном процессе.

4. Совершенствовать процесс обучения за счет освоения технологий, обеспечивающих успешность работы каждого учащегося.

5. Усилить влияние колледжа на социализацию личности обучающегося, его адаптации к изменениям.

6. Создание условий для воспитания творческой духовно-нравственной личности.

7. Обеспечивать условия для сохранения здоровья обучающихся, формировать у обучающихся стремление к здоровому образу жизни.

8. Совершенствовать педагогическую деятельность в направлении личностно-ориентированного образования.

9. Итогом педагогической деятельности колледжа должно стать повышение конкурентоспособности его выпускников в процессе их творческой деятельности в сфере искусства балета.

Приоритетные направления и задачи работы колледжа

1. Приоритетные направления:

1.1. усиление личностной направленности образования;

1.2. расширение психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса;

1.3. совершенствование работы колледжа, направленной на сохранение и укрепление здоровья обучающихся и привитие навыков здорового образа жизни;

1.4. обновление содержания образования в соответствии с новыми требованиями развития общества.

2. Основными задачами НГХК являются:

2.1. удовлетворение потребностей личности в получении среднего профессионального образования в сфере хореографического искусства по соответствующим специальностям;

2.2. удовлетворение потребностей общества в квалификационных специалистах со средним профессиональным хореографическим образованием;

2.3. формирование у обучающихся гражданской позиции и трудолюбия, развитие ответственности, самостоятельности творческой активности;

2.4. совершенствование системы, направленной на углубление профессиональной подготовки выпускников, развитие творческих возможностей, самостоятельности;

2.5. усиление общекультурной направленности общего образования.

Штат сотрудников составляет 123 человека. В колледже обучается 140 студентов и учеников.

**2.2 Основные показатели оценки состояния и развития НГХК**

Для управления развитием колледжа необходимо выделить группу показателей, воздействуя на которые можно повлиять на конечный результат. (Таблица 3)

*Таблица 3* **Оценочные показатели Новосибирского государственного хореографического колледжа**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование | Показатели |
| **1. Показатели государственной аккредитации, определяющие аккредитационный статус по типу "образовательное учреждение среднего профессионального образования"** | | |
| 1.1. | Содержание подготовки (соответствие учебных планов и программ учебных дисциплин требованиям государственных образовательных стандартов). | Соответствуют |
| 1.2. | Качество подготовки:  -соответствие уровня подготовки обучающихся требованиям государственных образовательных стандартов;  -конкурс при приеме (чел/мест)  -востребованность выпускников | соответствует  3  78 % |
| 1.3. | Информационно-методическое обеспечение образовательного процесса:  - общее количество учебно-методической литературы в библиотеке;  - количество посадочных мест в библиотеке (включая читальные залы в общежитии) | 4380  12 |
| 1.4. | Материально-техническое обеспечение образовательного процесса:  - общие площади:  - учебно-лабораторные | 5867 м2  4770 м2 |
| 1.5. | Социальная поддержка студентов:  1. Обеспеченность общежитиями  - число студентов, нуждающихся в общежитии  - число студентов, проживающих в общежитии  2. Предприятия общественного питания (ПОП)  - число посадочных мест в ПОП образовательного учреждения  3. Наличие пунктов медицинского обслуживания в образовательном учреждении | 90 чел.  90 чел.  80  Да |
| **2. Показатели государственной аккредитации, используемые для определения вида образовательного учреждения среднего профессионального образования (техникум /училище/, колледж)** | | |
| 2.1. | Реализуемые профессиональные образовательные программы. | 1 |
| 2.2. | Информатизация образовательного учреждения (количество единиц вычислительной техники (компьютеров):  - всего  - используется в учебном процессе | 33  11 |
| 2.3. | Качественный состав педагогических кадров  - общая численность педагогического состава  - наличие высшего образования  - имеют ученую степень и/или звание  - имеют квалификационные категории | 47  95%  5 чел.  75% |
| 3. Критерии по финансово-экономической деятельности (тыс. руб.) | | |
| 3.1. | Стоимость основных фондов | 431166 |
| 3.2. | Балансовая стоимость учебного и научного оборудования с учетом амортизации | 6622 |
| 3.3. | Структура доходов:  -бюджетное финансирование  -средства, полученные за образовательные услуги  -другие источники | 48770  4291  4837 |
| 3.4. | Структура расходов  -на оплату труда  -на приобретение оборудования  -на информационное и библиотечное обслуживание  -другие | 14191  342  79  43428 |
| 3.5. | Задолженность по налогам и сборам | Отсутствует |

Здание НГХК соответствует установленным требованиям санитарных норм. Контрольные нормативы выполняются.

Учебные помещения оборудованы всем необходимым для предоставления возможности реализации образовательных программ.

Учебный процесс оснащен библиотечно-информационными ресурсами для реализации образовательных программ.

Образовательный ценз педагогических работников соответствует лицензионным требованиям, предъявляемым к колледжу. Из общего числа преподавательского состава 95% с высшим образованием.

Предельно допустимая численность контингента обучающихся, воспитанников по лицензии – 468 человек, фактически обучается - 146 человек.

**2.3 Управленческое решение по развитию НГХК**

Преподавательский состав является ключевым элементом учебного заведения и от их квалификации, педагогической компетентности, человеческих и моральных качеств, общей культуры зависит качество подготовки специалистов.

В НГХК преобладает женский труд. 47% работающих – это люди предпенсионного и пенсионного возраста. Молодежь неохотно идет работать, текучесть кадров среди неё высокая. Старение кадров наряду с льготным сроком назначения пенсии среди преподавателей и преподавателей концертмейстеров связанной со спецификой образовательного учреждения в скором времени может привести к тому, что учреждение в скором времени будет ощущать нехватку опытных квалифицированных сотрудников.

Улучшить ситуацию могла бы эффективная система мотивации.

В данном разделе работы предложен ряд мероприятий, направленных на устранение чувства неудовлетворенности у работников различными аспектами деятельности, создание условий для реализации наиболее актуальных для них мотивов трудового поведения, для повышения значимости мотивов творческого и духовного характера.

Для усиления материальной заинтересованности рабочих в увеличении не только количественных, но, в особенности, качественных показателей руководством колледжа, должна быть разработана система оплаты труда и премирования сотрудников, содержащая:

* более расширенную по набору параметров систему оценки работы концертмейстеров;
* шкалу премирования, которая будет определять величину доплаты исходя из выбранных параметров.

Для решения проблем, связанных с неудовлетворенностью организацией и условиями труда рекомендуется осуществить мероприятия по организации места отдыха и подготовки к занятиям концертмейстеров.

Это должно быть отдельное помещение, оборудованное необходимыми музыкальными инструментами, с надлежащей звукоизоляцией и акустикой, в котором можно работать с музыкальным материалом. Помимо подготовки к занятиям у концертмейстеров это будет место для обмена опытом, проведения методической внеклассной работы, подготовки и проведения аттестации.

Соответственно это позволит повысить уровень профессионализма концертмейстеров, качество преподавания хореографии.

В интересах морального и материального поощрения сотрудников и преподавателей за заслуги в области учебно-воспитательной, управленческой деятельности можно разработать систему признаний и наград.

Система наград может включать в себя собственные награды НГХК, а также государственные и ведомственные награды. Претенденты на государственные и ведомственные награды должны утверждаются на заседании совета НГХК путем голосования.

В качестве публичного признания можно разработать и размещать информацию о достижениях работников на специальных стендах ("Досках почета"), награждение особо отличившихся людей почетными знаками, грамотами, внесении их имен в специальные книги. Часто публичное признание сопровождается награждением премиями, ценными подарками.

Для стимулирования творческой активности, самостоятельности и инициативности, повышения значимости потребностей в самореализации и самосовершенствовании у сотрудников колледжа руководству необходимо:

* создавать на рабочих местах климат взаимного доверия, уважения и поддержки;
* предоставлять работникам возможности для профессионального роста, обучения и развития;
* привлекать работников к принятию решений, предоставлять им возможности самостоятельного принятия решений по вопросам, относящимся к их компетенции;
* предоставлять сотрудникам возможность проявлять инициативу, которая выливалась бы в ощущение достижения определенных результатов, что позволит достичь более высокого эффекта, чем при выполнении сотрудниками обязанностей по заданной схеме;
* обеспечивать возможности каждому работнику на своем рабочем месте, показывать свои способности, выражать себя в труде, в его результатах, иметь доказательства того, что он может что-то сделать и это "что-то" должно получить имя своего создателя;
* доводить до работников сведения о делах колледжа, об изменениях в работе сотрудников, не затруднять доступ к необходимой информации.

Механизмом реализации управленческого решения будет являться план мероприятий по совершенствованию процесса мотивации (Таблица 4):

*Таблица 4* **План мероприятий по совершенствованию процесса мотивации**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование мероприятий | Сроки | Ответственные | Финансы |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Разработка система оплаты труда и премирования (более расширенная по набору параметров систему оценки) | 01.12.-2009 – 30.12.2009 | Начальник отдела кадров Гетте Е.А.;  Зам. директора по УМР Плохенко Л.В. | Дополнительного финансирования не требуется |
| Разработка шкалы премирования, которая будет определять величину доплаты | 30.12.2009 – 01.02.2010 | Начальник отдела кадров Гетте Е.А.;  Зам. директора по УМР Плохенко Л.В. | Дополнительного финансирования не требуется |
| Оценка работы концертмейстеров в баллах по видам деятельности | 01.02.2010 – 28.02.2010 | Председатель МО концертмейстеров Мучкина С.Л. | Дополнительного финансирования не требуется |
| Внедрение и апробация системы оценки преподавателей-концертмейстеров | 01.03.2010 – 30.03.2010 | Зам. директора по УМР Плохенко Л.В. | Дополнительного финансирования не требуется |
| Продолжение усовершенствования бытовых условий для персонала (концертмейстеров) | 01.06.2010 – 30.08.2010 | Нач. технического отдела Ухань Н.Г. | 100000 руб. |
| Разработка системы признаний и наград НГХК | 01.05.2010 – 30.07.2010 | Начальник отдела кадров Гетте Е.А. | Дополнительного финансирования не требуется |
| Премирование молодых сотрудников интересными командировками в Японию, Республику Корею, обмен опытом | 01.06.2010 – 30.08.2010 | Директор НГХК А.В. Василевский | 125000 руб. |
| Разработка и размещение новой информационной доски и информации для учреждения, с целью создания атмосферы общности результатов | 01.08.2010 – 01.10.2010 | Начальник отдела кадров Гетте Е.А.;  Зам. директора по УМР Плохенко Л.В. | 8000 руб. |
| Продолжение работы по организации поздравлений работников с днем рождения и праздниками | В течение года | Начальник отдела кадров Гетте Е.А. | 75000 руб. |
| Предоставление сотрудникам и детям сотрудников бесплатного посещения взрослых и детских студий при НГХК | В течение года | Начальник отдела кадров Гетте Е.А. | Дополнительного финансирования не требуется |

Контроль за выполнением плана мероприятий осуществляет директор НГХК.

Разработанные мероприятия по совершенствованию процесса мотивации позволят:

* устранить недостатки действующей системы мотивации;
* усиление материальной заинтересованности рабочих в увеличении не только количественных, но, в особенности, качественных показателей;
* снять неудовлетворенность работников различными сторонами деятельности предприятия;
* создать условия для реализации наиболее значимых для них мотивов трудового поведения; самостоятельность и инициативность работников;
* повысить значимость для них потребностей в самореализации и самосовершенствовании;
* создавать на рабочих местах климат взаимного доверия, уважения и поддержки;
* повысить производительность труда и снизить текучесть кадров.

**Заключение**

В данной работе были рассмотрены и охарактеризованы следующие проблемы:

1. Несоответствие материально-технической базы современным требованиям и качественной подготовке обучающихся;

2. Текучесть кадров некоторых категорий преподавателей (например, концертмейстеры);

3. Недостаточный уровень антитеррористической и противопожарной безопасности колледжа;

4. Проблема сохранения и укрепления здоровья обучающихся;

5. Низкое качество знаний обучающихся по отдельным предметам.

Цель работы заключалась в анализе существующих проблем и принятии управленческого решения.

Для реализации поставленной цели был сформулирован ряд задач: 1) исследовать нормативно-правовую базу, регулирующую деятельность НГХК; 2) определить и охарактеризовать проблемы, существующие в Новосибирском государственном хореографическом колледже; 3) дать краткую характеристику исследуемого социально-экономического объекта; 4) описать основные показатели оценки состояния и развития НГХК; 5) провести анализ проблемной ситуации; 6) разработать рекомендации и принять управленческое решение по усовершенствованию процесса мотивации персонала.

Цели и задачи были полностью достигнуты.

Для оценки состояния НГХК были выделены следующие показатели: содержание подготовки; качество подготовки; информационно-методическое обеспечение образовательного процесса; материально-техническое обеспечение образовательного процесса; социальная поддержка студентов; реализуемые профессиональные образовательные программы; информатизация образовательного учреждения; качественный состав педагогических кадров; стоимость основных фондов; балансовая стоимость учебного и научного оборудования с учетом амортизации; структура доходов; структура расходов; задолженность по налогам и сборам.

Для принятия управленческого решения была выделена проблема: текучесть кадров некоторых категорий преподавателей. В качестве механизма реализации управленческого решения был выбран план мероприятий по совершенствованию процесса мотивации.

Контрольные нормативы в колледже выполняются.

Образовательный ценз педагогических работников соответствует лицензионным требованиям, предъявляемым к колледжу. Из общего числа преподавательского состава 95% с высшим образованием (контрольный норматив 90%), высшую квалификационную категорию имеют 24 человека (54,5%). Предельно допустимая численность контингента обучающихся, воспитанников по лицензии – 468 человек, фактически обучается - 146 человек. Доля обучающихся в НГХК, прошедших промежуточную аттестацию составляет 97% (норма не менее 85%). Доля студентов сдавших экзамены и дифференцированные зачеты на "хорошо" и "отлично" составляет 49% (норма не менее 40%). В результате разработки эффективной системы мотивации можно добиться повышения этих показателей. Увеличение оценочных показателей может позволить в будущем претендовать на статус Академии. В свете выявленных в учебном заведении проблем предложены конкретные мероприятия по улучшению существующей системы мотивации.

Предложенные мероприятия по устранению недостатков в организации оплаты труда, улучшению условий труда, позволит снять неудовлетворенность персонала различными аспектами деятельности, стимулировать творческую активность, инициативность, самостоятельность работников, заинтересовать персонал в повышении производительности труда, качества услуг. Очень важно также, что это позволит сократить издержки учреждения, связанные с текучестью кадров.

**Перечень используемой литературы**

**Нормативно-правовые акты:**

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993г;
2. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998г. №145-ФЗ;
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. №197-ФЗ;
4. Федеральный закон "Об образовании" от 10.07.1992г. №3266-1;
5. Положение о лицензировании образовательной деятельности (утверждено постановлением Правительства РФ от 18.10.2000г. №796);
6. Положение о государственной аккредитации образовательных учреждений и научных организаций (утверждено постановлением Правительства РФ от 14.07.2008г. №522);
7. Типовое положение об образовательном учреждении среднего профессионального образования (утверждено постановлением Правительства РФ от 18.07.2008г. №543);
8. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.12.2001г. № 1756-р);
9. Государственный стандарт среднего профессионального образования по специальности 0506 Хореографическое искусство от 05.05.2004г. №03-0506-17;
10. Закон Новосибирской области "О регулировании отношений в сфере образования на территории Новосибирской области" от 16.07.2005г. №308-03;
11. Положение об организации лицензирования образовательной деятельности, осуществляемой образовательными учреждениями и другими организациями в сфере дошкольного общего образования, начального и среднего профессионального образования, дополнительного образования и профессиональной подготовки на территории Новосибирской области (утверждено приказом руководителя Департамента образования НСО от 28.06.2005г. №498);
12. Устав федерального государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования "Новосибирский государственный хореографический колледж" (утвержден приказом Федерального агентства по культуре и кинематографии 20.12.2006г. №727).

**Специальная литература:**

1. Аширов Д.А. Организационное поведение. - М.: Проспект, 2006. - 360 с.
2. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 304 с.
3. Маркин В.Н. Мотивационный менеджмент. - М.: Изд-во РАГС, 2006. - 88 с.
4. Молотков Ю.И. Менеджмент социально-экономических объектов. – Новосибирск: СибАГС, 2004. – 496 с.
5. Молотков Ю.И. Системное управление социально-экономическими объектами и процессами. – Новосибирск: Наука, 2004. – 509 с.
6. Тебекин А.В. Менеджмент организации. - М.: КНОРУС, 2007. - 407с.
7. Федорова Н.В. Управление персоналом организации. - М.: КноРус, 2007. - 416 с.
8. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала. - М.: ГроссМедиа, 2006. - 224 с.