

2.4. Структура управления Прогимназией

В структуре управления Прогимназии представлены три уровня.

На первом уровне реализуется первый принцип, закреплённый требованием Закона – единоличным исполнительным органом образовательной организации является директор Прогимназии, который согласует свои решения с Учредителем и Наблюдательным советом в порядке, определённом Законом и Уставом Прогимназии.

Второй уровень представлен также постоянно действующими коллегиальными органами управления Прогимназии – педагогическим советом, управляющим советом, административным советом, советом трудового коллектива, комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

На третьем уровне структуры управления Прогимназии представлены вспомогательные службы (финансово – экономическая, информационная, кадровая, канцелярия), а также различные временно действующие рабочие, творческие группы, созданные с конкретной целью (оргкомитеты, жюри, комиссии и т.п).

Структура управления Прогимназии по своему типу является функционально – линейной. Данная структура является ступенчатой, иерархической. При таком типе организационной структуры управления линейные руководители (директор, заместители директора, главный бухгалтер) являются единоначальниками на своём уровне, им оказывают помощь функциональные органы (структурные подразделения). Линейные руководители низших ступеней административно подчинены функциональным руководителям высших ступеней управления. Иногда такую систему называют штабной, так как функциональные руководители соответствующих уровней составляют штаб линейного руководителя (директора).

Достижения на направлении деятельности «Управление Прогимназией»:

- Структура управления восприимчива к изменениям внутренней и внешней среды. Возможно оперативное создание новых органов самоуправления, подразделений или выведение их из структуры за ненадобностью, перераспределение полномочий между руководителями или структурными подразделениями – в любом случае без деформации всей структуры.

- Отсутствие громоздкого аппарата управленцев, эффективное совмещение смежных должностей (например, заместитель директора по УВР +

учитель; методист + учитель; воспитатель + старший воспитатель; педагог + председатель СТК; педагог + председатель комиссии по урегулированию споров; начальник отдела кадров + документовед и т.п.) и, как следствие, оптимизация фонда заработной платы;

- Тесная взаимосвязь руководителей всех уровней, слаженность действий (оперативное разрешение смежных проблем, своевременное информирование друг друга, отсутствие дублирования в контроле, противоречивых распоряжений работникам со стороны разных руководителей и т.п.), что значительно повышает эффективность управленческих решений;

- Наличие грамотного квалифицированного резерва управленцев, готовых в любой момент заменить выше стоящего руководителя (результат отлаженной системы внутреннего обучения);

- Отсутствует закостенелость системы отношений между работниками и руководителями различных уровней, обязанными строго следовать правилам и процедурам: возможно оперативное обсуждение проблем и принятие решений на своем уровне в пределах своей компетенции без оформления документов (приказов, распоряжений и т.п.) и прохождения процедуры согласования; директор принимает управленческие решения на основе нескольких вариантов конструктивных обоснованных предложений заместителей, руководителей структурных подразделений, варианты управленческих решений обсуждаются коллегиально на заседаниях административных советов, просчитываются возможные риски этих решений; в механизмы должностного контроля заложены демократические принципы (делегирование полномочий по контролю, эффективные формы контроля, выведение работника «на доверие», отсутствие тотального контроля в принципе);

- Отсутствие вала организационно – распорядительных документов (исходя из предыдущего пункта);

- Около 50% работников принимают участие в работе органов самоуправления, а также работают в составе различных комиссий, советов, оргкомитетов, творческих групп, жюри и т.п.);

- Органы самоуправления работают не формально, работники принимают участие в работе этих органов на общественных началах, проявляют активную гражданскую позицию, заинтересованы в результате;

- Оперативная передача информации по вертикали управления (сверху – вниз и снизу вверх), отсутствие длительных процедур согласований (оперативные совещания работников при заместителях директора, руководителях структурных подразделений);

- Преемственность в работе с персоналом по вертикали управления – разработаны алгоритмы приёма, сопровождения и адаптации работников, которые применяются руководителями всех уровней во всех структурных подразделениях, что в конечном итоге приводит к снижению текучести кадров;
- Высокая исполнительская дисциплина большинства членов трудового коллектива (в большинстве случаев – самодисциплина), отсутствие дисциплинарных взысканий;
- Открытость процесса управления (все работники имеют возможность ознакомиться с графиками проведения рабочих совещаний административного совета, органов самоуправления, повестками дня и перечнями вопросов для обсуждения, своевременно знакомятся с управленческими решениями административных совещаний всех уровней, решениями органов самоуправления (через информационные стенды, на оперативных совещаниях при руководителях структурных подразделений), работники имеют возможность вносить конструктивные предложения;
- Высокий рейтинг руководителей среди членов трудового коллектива (по результатам анкетирования работников в рамках проведения конкурса профессиональных и иных достижений работников Прогимназии «Престиж - 2016»);
- Стабильность и рост средней заработной платы работников Прогимназии (прежде всего, педагогических работников) – прямое следствие эффективного руководства, способствующего профессиональному росту работников, повышение результативности их труда и появление оснований для материального стимулирования;

Перспективы развития на направлении деятельности «Управление Прогимназией»:

- дальнейшее совершенствование нормативно-правовой базы учреждения, актуализация и разработка локальных актов в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- обучение заместителей директора по АХЧ, по УВР дополнительным программам профессиональной подготовки руководящих кадров «Менеджмент в образовании»;
- приведение должностных инструкций работников МАОУ «Прогимназия № 81» в соответствие профессиональным стандартам, вступившим в действие в 2015, 2016 году (в частности, по должности «бухгалтер», «специалист отдела кадров» и т.п.);
- совершенствование системы управления охраной труда (СУОТ), актуализация документов в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- укрепление имиджа Прогимназии на рынке образовательных услуг среди образовательных организаций г. Сыктывкара посредством участия в республиканских конкурсах («Инноватика-2017», «Детский сад – 2017»), а также подготовки документов на соискание статуса стажировочной площадки ГАОУ ДПО «КРИРО».