

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им.В.П.Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра менеджмента организации

Алексеева Анжела Александровна

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
ДЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«УЛЬКАНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2»**

Направление подготовки: 38.03.02 менеджмент
Направленность (профиль) образовательной программы:
менеджмент организации

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

Заведующий кафедрой д.э.н., профессор
Лукьянова А.А.

_____ (дата, подпись)

Руководитель к.э.н., доцент Лобков К.Ю.

_____ (дата, подпись)

Дата защиты _____

Обучающаяся Алексеева А.А.

_____ (дата, подпись)

Оценка _____

_____ (прописью)

КРАСНОЯРСК 2017

Задание по выпускной квалификационной работе

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА

(КГПУ им.В.П.Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования

(полное наименование института/факультета)

Кафедра менеджмента организации

(полное наименование кафедры)

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий кафедрой менеджмента
организации

_____ А.А. Лукьянова
" ____ " _____ 2017 г.

ЗАДАНИЕ НА ВКР

Студент Алексеева Анжела Александровна

группа 545

1. Тема: Разработка мероприятий по повышению конкурентоспособности для
Муниципального общеобразовательного учреждения «Ульканская средняя
общеобразовательная школа №2»

утвержден приказом по КГПУ № _____ от _____ 2017г.

2. Срок представления проекта к защите _____ 2017г.

3. Исходные данные для научного исследования:

Нормативная документация, нормативно – правовое обеспечение и деятельность МОУ «Ульканская СОШ №2», библиографические источники, освещающие проблемы разработки повышения конкурентоспособности в образовательном учреждении

4. Содержание дипломного проекта:

4.1. Изучить теоретические аспекты конкурентоспособности и ее факторов в образовательных организациях

4.2. Оценить (провести анализ) конкурентоспособность МОУ «Ульканская СОШ №2»

4.3. Разработать мероприятия по повышению кадрового и материально-технического обеспечения в МОУ «Ульканская СОШ №2»

Руководитель проекта _____ К.Ю. Лобков
(подпись, дата) (инициалы, фамилия)

Задание к исполнению принял _____ 2017г. _____
(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
Глава 1. Теоретические аспекты конкурентоспособности и ее факторов	6
1.1. Понятие конкурентоспособности образовательной организации...	6
1.2. Методы конкурентоспособности.....	11
1.3. Качество трудовых ресурсов как показатель конкурентоспособности	16
Глава 2. Характеристика муниципального общеобразовательного учреждения «Ульканская средняя общеобразовательная школа №2».	21
2.1. Общая характеристика образовательного учреждения.....	21
2.2. Оценка конкурентоспособности образовательного учреждения.....	30
2.3. Кадровое обеспечение образовательного учреждения.....	35
2.4. Материально-техническое обеспечение образовательного Учреждения.....	38
Глава 3. Разработка мероприятий повышения конкурентоспособности МОУ «Ульканская СОШ №2».....	44
3.1. Разработка мероприятий по повышению кадрового обеспечения...	45
3.2. Разработка мероприятий по повышению материально-технического обеспечения.....	45
3.3. Оценка конкурентоспособности образовательного учреждения после мероприятий.....	47
3.4. Оценка эффективности разработанных мероприятий	
Заключение.....	50
Список использованной литературы.....	51

ВВЕДЕНИЕ

Стратегия модернизации образования, одобренная Правительством РФ, ставит для общего образования новейшие ориентиры в образовательных целях школы: нужно обновление и формирование образовательного процесса, укрепление конкуренции образовательных учреждений, что и происходит где только можно, во всех областях. Чтоб остаться «на плаву», когда происходит оптимизация экономической сферы, малокомплектным школам приходится выискать пути самосовершенствования и быть конкурентоспособными на рынке образовательных услуг.

Что такое конкурентоспособность образовательного учреждения? Это деятельность, направленная на максимально возможное предоставление качественных образовательных услуг всем участникам образовательного процесса: обучающимся, педагогам, родителям (законными представителями), социальным партнёрам. Сейчас ни одно учебное заведение не может обойтись без конкуренции. Несмотря на разнообразные методы и формы конкурентной борьбы, любое образовательное учреждение пытается выработать свою стратегию для достижения успеха.

Основная цель образовательной организации заключается в развитие личности школьника через обучение и воспитание, в создание всех необходимых условий для здоровьесбережения обучающегося.

Актуальность исследования данной работы определяется тем, что на современном этапе рыночных преобразований в России дефицит количества учебных учреждений уже в значительной мере преодолен. На первое место для родителей сегодня выходит уже не само наличие образовательного учреждения, а его характеристики, важнейшими из которых являются качество образования, условия в которых проходит учебный процесс, оснащённость школ.

Цель исследования: на основе анализа деятельности Муниципального

общеобразовательного учреждения «Ульканской средней общеобразовательной школы №2 (далее МОУ «Ульканская СОШ №2») разработать мероприятия по повышению конкурентоспособности с углубленным изучением отдельных.

Объект исследования: образовательный процесс МОУ «Ульканская СОШ №2».

Предмет исследования: формы и методы повышения конкурентоспособности образовательного учреждения.

Задачи исследования:

- рассмотреть общетеоретические вопросы конкуренции, законодательные и нормативные акты по вопросам регулирования конкуренции;
- провести анализ конкурентоспособности школы;
- разработать организационно-технические мероприятия, направленные на повышение конкурентоспособности школы.

Информационной базой для написания данной работы послужили:

- кодекс законов о труде, федеральные законы РФ;
- работы отечественных и зарубежных авторов по проблемам конкурентоспособности организаций;
- ресурсы Интернета;
- статьи специалистов в области менеджмента;
- нормативно – правовое обеспечение и деятельность МОУ «Ульканская СОШ №2».

Глава 1. Теоретические аспекты конкурентоспособности и ее факторов

1.1. Понятие конкурентоспособности образовательной организации

В современных экономических источниках понятие «конкурентоспособность» связывают с борьбой независимых объектов с целью обладания основными экономическими ресурсами. Конкурентоспособность определяет способность участника рыночных отношений решать задачи, стоящие перед ним в сложившейся ситуации. Необходимо отметить относительность понятия конкурентоспособности. Особенность конкурентоспособности заключается в том, что она относится как к предмету конкуренции готовой продукции, так и к субъекту конкуренции образовательной организации, региона и даже страны в целом.

Образовательные услуги на современном рынке так же, как и любой товар, реализуются в условиях жесткой конкуренции. Следовательно, образовательные организации должны наращивать конкурентное преимущество, достигать лидирующие позиции на рынке. В свою очередь, рынок образовательных услуг включает взаимодействие спроса на образовательные услуги со стороны основных объектов (отдельных личностей, предприятий и организаций, государства) с их предложением, которое поставляют различные образовательные организации.

Н. Л. Зайцев отмечает в своих работах, что способность образовательной организации своевременно подстраиваться к постоянно изменяющимся условиям является одним из условий конкурентоспособности.

Таким образом, конкурентоспособность «представляет собой совокупную характеристику процесса производства и отражает уровень ее соответствия конкретной общественной полезности» [3, с. 91].

Товышева И. З. в своем определении конкурентоспособности образовательной организации указывает на сохранность «имеющихся конкурентных преимуществ» в сатисфакции определенных потребностей конкретных потребителей «в определенной совокупности обще-культурных и профессиональных компетенций». Следовательно, вся совокупность конкурентных преимуществ дает возможность определить направления повышения конкурентоспособности образовательной организации и подчеркнуть отсутствие или недостаточную развитость отдельных из них [9, с.51].

Р. А. Фатхутдинов пишет, что под конкурентоспособностью образовательной организации рассматривается его способность подготавливать высококлассных специалистов, способных выдерживать «конкурентную борьбу на конкретном внешнем и внутреннем рынке труда», разрабатывать и внедрять конкурентоспособные инновации в своей сфере, «вести эффективную воспроизводственную политику во всех отраслях своей деятельности».

Свое определение дает И. Б. Романова, которая полагает, что конкурентоспособность является свойством образовательной организации, «определяющим долю релевантного рынка образовательных услуг», принадлежащих данной образовательной организации, и «возможность препятствовать перераспределению рынка в пользу других субъектов» [7, с. 14].

Следовательно, конкурентоспособность образовательной организации следует рассматривать как способность быть выделенным среди других образовательных организаций в следствие лучших показателей, таких как качество образования, ценовой фактор, методы и формы обучения, условия предоставления услуг, географическая характеристика, престиж, маркетинговые ходы и другое.

В определении Н. И. Пащенко также акцентируются данные

составляющие. Он определяет конкурентоспособность образовательной организации как потенциальные возможности по оказанию «должного уровня образовательных услуг, удовлетворяющих потребности общества по подготовке профессионалов, а также потребности по развитию, созданию и реализации научно-методической и инновационной продукции как в настоящее время, так и в будущем» [6, с. 67].

Таким образом, конкурентоспособность образовательной организации может рассматриваться через концепцию конкурентоспособности выпускников (их знаний, умений, навыков) на рынке труда, «полноты реализации сформированных в процессе обучения профессиональных личностных свойств» [1, с. 39].

Ряд авторов понимает под конкурентоспособностью выпускника «преимущество востребованности его труда работодателем в силу имеющихся конкурентных преимуществ». При этом востребованность выпускника подразумевает востребованность в сформированном комплексе компетенций, а также «абсолютность их реализации в определенных условиях и местах реализации профессиональной деятельности» [1, с. 55].

В настоящее время в научной литературе встречаются определения конкурентоспособности как способности образовательной организации удовлетворять нужды потребителей образовательных услуг в определенной совокупности профессиональных знаний, умений и навыков в условиях конкурентной среды (таблица 1).

Таблица 1

Определение понятия «конкурентоспособность образовательной организации» различными литературными источниками

Автор	Определение
Азоев Г. Л., Завьялов П. С., Лозовский Л. Ш., Поршнев А. Г., Райзберг Б. А.	Конкурентоспособность образовательного учреждения – это способность учебного заведения конкурировать на рынке образовательных услуг посредством обеспечения более высокого качества, доступности (бесплатности) образования [4, с. 352]

Автор	Определение
Киперман Г. Я.	Конкурентоспособность образовательного учреждения – способность противостоять на рынке другим образовательным учреждениям как по степени удовлетворения своими образовательными услугами конкретной общественной потребности, так и по эффективности научно-образовательной деятельности [8, с. 93]
Перцовский Н. И.	Конкурентоспособность образовательного учреждения – это возможность эффективной научно-образовательной деятельности и ее эффективной практической реализации в условиях конкурентного рынка; это обобщающий показатель жизнестойкости образовательного учреждения, его умения эффективно методический, финансовой, материально использовать свой кадровый, научно-технический, информационный потенциал [5, с. 210]
Хруцкий В. Е., Корнеева И. В	Конкурентоспособность образовательного учреждения – способность успешно оперировать на конкретном рынке. Данный период времени путем предоставления конкурентоспособных образовательных услуг [11, с. 36]
Димитриев М. Д.	Конкурентоспособность образовательного учреждения ВПО – это способность вуза приспосабливаться к изменяющимся условиям конкуренции в определенном сегменте рынка с помощью повышения экономической эффективности своей деятельности (внутренняя экономическая конкурентоспособность) и высокой степенью удовлетворения спроса потребителей на выпускников и отдельные вузовские услуги (образовательные, научные), которые по своим качественным и стоимостным характеристикам более привлекательны, чем образовательные продукты конкурентов (внешняя социальная конкурентоспособность) [2, с. 27]

Если обобщить имеющиеся точки зрения по данному вопросу, то конкурентоспособностью обладают такие образовательные организации, какие деятельно работают и предоставляют потребителю конкурентоспособные качественные образовательные услуги.

Таким образом, под конкурентоспособностью будем понимать набор характеристик образовательной организации и произведенной ей продукцией, т. е. услугой. Такой набор характеристик подразумевает качество производимой продукции, маркетинговые факторы, внутрикорпоративную среду и т. д.

Таким образом, эти характеристики вносят определенные изменения в сущность конкурентоспособности образовательных организаций по сравнению с их конкурентами на рынке образовательных услуг. В связи с этим появляется необходимость уточнить понятие конкурентоспособности образовательной организации. С нашей точки зрения, конкурентоспособность образовательной организации – это многосторонний процесс сотрудничества и борьбы между организациями - конкурентами для достижения приоритетных позиций по качеству и спектру предоставляемых образовательных услуг, а также по реализации существующих и вновь предоставленных инновационных образовательных программ, по применению современных инфокоммуникационных технологий и своевременной адаптации на изменяющиеся условия рынка во внутренней и внешней среде [12, с. 107] .

Предложенное нами понятие конкурентоспособности образовательной организации выделяет различные аспекты деятельности образовательной организации, уточняя, во-первых, ее многофункциональный характер, расширяя спектр деятельности, а именно предоставление услуг образовательного, консалтингового, научно-исследовательского характера, оставляя организацию в рыночной среде конкурентной борьбы с аналогичными организациями-конкурентами разных форм собственности, обеспечивая при этом расширенное воспроизводство.

В соответствии с этим одним из основных свойств, необходимых для повышения конкурентоспособности, является способность достигать в процессе реализации образовательных услуг таких результатов, которые максимально соответствуют поставленным потребностям и направлены на наиболее вероятно полное их удовлетворение.

Следовательно, нужно обладать чутким познанием запросов потребителей, так как без этого невозможна сатисфакция полного спектра потребностей и нужд. В предоставленном случае поддержание

конкурентоспособности образовательной услуги возможно лишь на основе применения комплекса управленческих и маркетинговых действий, направленных на удовлетворение предпочтений существующих и потенциальных потребителей.

В свою очередь, формирование конкурентной среды требует высокой конкурентоспособности организации предоставляемых образовательных услуг, а последствия мирового экономического кризиса и перехода на европейскую систему образования требуют решения проблемы интеграции в мировой рынок образовательных услуг.

Следовательно, в условиях неопределенности и изменчивости внешней среды необходимо использовать такие подходы и методы управления конкурентоспособностью, которые позволяют решить основные проблемы стоящие в настоящее время перед образовательными организациями [10, с. 37].

1.2. Методы конкурентоспособности

Исследование существующих подходов к оценке конкурентных преимуществ предприятия целесообразно осуществлять в три этапа:

Первым этапом является анализ категории конкуренции и изучение теории конкуренции как основы разработки системы обеспечения конкурентоспособности (уровень теоретического осмысления);

Второй этап – анализ категории конкурентных преимуществ, конкурентоспособности и исследование методов разработки эффективных конкурентных стратегий (уровень стратегического управления предприятием и принятия долгосрочных решений);

Третий этап – анализ методов оценки конкурентных преимуществ, конкурентоспособности различных объектов (уровень текущего или оперативного управления и принятия краткосрочных решений).

На данный момент на многих российских предприятиях отсутствует целенаправленная, постоянно действующая, научно-обоснованная комплексная система оценки его конкурентных преимуществ, а также система стратегического управления по взаимосвязанным целям и показателям, что весьма негативно сказывается на эффективности деятельности предприятия в целом.

Как правило, основные показатели формируются в отделе стратегического планирования предприятия, но носят они в большей степени оперативный характер и не позволяют организовать на предприятии современную систему стратегического менеджмента, эффективно направить, мотивировать и увязать деятельность подразделений и сотрудников предприятий. [18, с. 700]

Среди методик зарубежных авторов оценки конкурентоспособности организации можно привести следующие:

1. SWOT-анализ – это один из самых распространенных видов анализа в стратегическом управлении на сегодняшний день. Он позволяет выявить и структурировать сильные и слабые стороны компании, а также потенциальные возможности и угрозы. Достигается это за счет сравнения внутренних сил и слабостей своей компании с возможностями, которые дает им рынок. Исходя из качества соответствия, делается вывод о том, в каком направлении организация должна развивать свой бизнес. В целом, проведение SWOT-анализа сводится к заполнению матрицы SWOT-анализа, в соответствующие ячейки которой необходимо занести сильные и слабые стороны предприятия, а также рыночные возможности и угрозы/20 с. 390/.

2. SNW-анализ – это усовершенствованный анализ слабых и сильных сторон организации (SWOT-анализа).

3. PEST анализ – акроним для Политических, Экономических, Социальных и Технологических факторов, которые используются, чтобы оценить рынок организационной или бизнес-единицы. PEST-анализ –

полезный инструмент понимания рынка, позиции компании, потенциала и направления бизнеса. PEST-анализ помогает руководителю компании или аналитику увидеть картину внешнего окружения компании, выделить наиболее важные влияющие факторы.

4. Матрица Бостонской Консалтинговой Группы — давно известный и хорошо зарекомендовавший себя инструмент анализа, успешно применяемый маркетологами долгие десятилетия. Она была разработана одной из крупнейших американских консалтинговых компаний в целях определения базового подхода для управления портфелем продукции. Суть матрицы составляют два базовых параметра, по которым ведется анализ продукции: это относительная (относительно конкурентов) доля рынка и рост самого рынка.

5. Диаграмма Исикавы (cause-effect diagram, fishbone diagram) – графический инструмент, позволяющий наглядно и систематизировано анализировать взаимосвязи следствий (effects) и причин (causes), которые порождают эти следствия или влияют на них. Еще эти диаграммы называют «диаграммами рыбного скелета» (fishbone diagram) за их внешнее сходство со скелетом рыб.

Основным преимуществом данного метода является его наглядность и универсальность. Наглядность достигается за счет того, что связь всех выявленных причин с исследуемым следствием отображается в простой графической форме. А об универсальности можно судить по неполному списку областей применения:

- анализ эффективности бизнес-процессов;
- анализ факторов, влияющих на качество оказываемых услуг;
- принятие управленческих решений на базе структурированного анализа влияющих факторов;
- анализ причин отказов технических систем.

К ограничениям можно отнести необходимость предварительного

поиска возможных причин исследуемого следствия, а так же сложность (не точность) при определении степени влияния выявленных причин на вероятность возникновения следствия.

6. Модель Маккинси. В то время, как некоторые методы оценки эффективности деятельности организаций появляются и исчезают, структура 7С продолжает стабильно существовать. Эта структура появилась в начале 80-х годов, её разработчиками были Том Питерс и Роберт Уотерман, они работали консультантами в консалтинговой фирме «McKinsey&Co» (далее Маккинси). Исходным условием данной модели было то, что в любой организации существует 7 внутренних аспектов, которые должны быть четко синхронизированы для успешной деятельности предприятия.

Модель Маккинси может быть использована, как для отдельного подразделения, так для проекта в целом. Применять данную модель можно в независимости от рамок изучаемых аспектов.

Методика Маккинси 7С включает в себя семь независимых факторов, которые классифицируются как «жесткие» или «мягкие» (табл. 2)

Таблица 2

Классификация факторов по модели Маккинси

Жесткие факторы	Мягкие факторы
Стратегия	Совместные ценности
Структура	Способности
Система	Стиль
	Сотрудники

«Жесткие» факторы легко определить или распознать, а руководство может непосредственно воздействовать на них. К ним относятся – утверждение стратегии, организационные схемы и отчетные данные, а также официальные процессы и системы информационных технологий.

«Мягкие» факторы, с одной стороны, сложно охарактеризовать, они менее очевидны и более подвержены влиянию культурных ценностей.

Однако, эти факторы так же важны, как и «жесткие» для организации, которая нацелена на успешное развитие.

Также при анализе конкурентоспособности предприятия часто используют модель КФУ (ключевых факторов успеха). Ключевые факторы успеха - это общие для всех предприятий отрасли факторы, реализация которых открывает перспективы улучшения своей конкурентной позиции. Задача заключается в определении факторов, дающих в данной отрасли ключ к успеху в конкуренции. Выделение КФУ для конкретной отрасли есть первый шаг, за которым должна последовать разработка мероприятий по овладению КФУ, характерных для отрасли. КФУ должны рассматриваться как фундамент разрабатываемой стратегии. Следует выделить базовые КФУ, некоторые из которых приведены ниже. Задача аналитиков заключается в том, чтобы выделить 3-5 наиболее важных на ближайшую перспективу КФУ, например, путем ранжирования всех выделенных факторов, имеющих значение для данной отрасли. Именно они должны потом лечь в основу стратегии предприятия. [21, с. 18]

1. ключевой фактор успеха, основанный на научно-техническом превосходстве;
2. ключевой фактор успеха, связанный с организацией производства;
3. ключевой фактор успеха, основанный на маркетинге;
4. ключевой фактор успеха, основанный на обладании знаниями и опытом;
5. ключевой фактор успеха, связанный с организацией и управлением;
6. Возможно выделение и других ключевых факторов успеха.

Это обобщенные ключевые факторы успеха. Для любого предприятия их определение должно быть индивидуальным.

Таким образом, чтобы определить конкурентные преимущества предприятия следует провести конкурентный анализ его деятельности. Существует множество методик его проведения. Однако, все они в своей

сути выявляют достоинства, недостатки деятельности организации, устанавливая при этом причинно-следственную связь и являются рациональной движущей [34, с. 119] .

1.3. Качество трудовых ресурсов как показатель конкурентоспособности

По мнению швейцарского экономиста Рюли, если предприятие не в состоянии выбрать и скомбинировать свои ресурсы лучше, оригинальнее и быстрее, чем его конкуренты, оно никогда не достигнет особого положения на рынке, приносящего предпринимательский успех [31, с. 27].

Ключевым ресурсом предприятия, по нашему мнению, является рабочая сила. Чем выше качество рабочей силы, тем полнее оно будет воплощено в результатах труда и тем выше будет способность предприятия конкурировать на рынке в изменяющихся социально-экономических условиях. От людей, от их интеллекта, способностей, квалификации, опыта работы и мотивации к труду зависит эффективность использования всех видов ресурсов предприятия (материальных, организационных, финансовых, информационных и др.).

Таким образом, качество рабочей силы является одним из параметров конкурентоспособности предприятия и одновременно инструментом достижения прочих его конкурентных преимуществ. [3, с. 44]

Кроме того, неопределенность и динамичность рыночных ситуаций ставит перед специалистами и руководителями предприятий задачу быстрой оценки ситуаций, быстрой реакции на изменения и быстрой подготовки разнообразных решений. Сложность выполняемых задач требует от современных специалистов профессионализма, широкой и всесторонней подготовки, способности к накоплению знаний, их передаче и распространению, готовности к общению и командной работе. Наряду с

технологическим и информационным развитием, совершенствованием системы управления знаниями, оптимизацией научно-производственной, логистической и маркетинговой базы, многое зависит от рабочей силы предприятия. Пренебрежение таким важным и дорогостоящим ресурсом как рабочая сила, а также неправильное его использование приводят к снижению жизнеспособности предприятия.

В настоящее время основными факторами конкурентоспособности предприятия стали обеспеченность квалифицированной рабочей силой, степень ее мотивации, распределение ответственности и формы работы, определяющие эффективность использования работников. Понимание того, что квалификация работников и их желание хорошо работать становятся главной производительной силой и движущим началом производства, повлекло за собой переориентацию стратегии управления предприятий на мотивацию труда, на образование, на развитие инициативы и предприимчивости работников. В современном бизнесе конкурентные преимущества получают предприятия, работники которых работают эффективнее, так как покупатели видят только работу сотрудников.

Согласно определению Дж. Барни, ресурсы – это все активы, способности, организационные процессы, фирменные атрибуты, информация, знания и т. п., которые контролируются предприятием и позволяют ему разрабатывать и применять стратегии, ведущие к повышению рациональности и эффективности производства [25, с. 102].

Трактовка рабочей силы как ресурса позволяет учитывать человека в ресурсной концепции, основной идеей которой является предположение о том, что эффективное использование всех организационных ресурсов позволяет максимально приблизиться к достижению целей предприятия. Такой подход позволяет отказаться от представлений о рабочей силе как «даровом богатстве», освоение которого не требует денежных средств и организационных усилий со стороны государства и предприятий. Это дает

возможность рассматривать рабочую силу в качестве приоритетного ресурса предприятия в обеспечении его конкурентоспособности, а также признать проблемы нехватки отдельных категорий квалифицированных работников по сравнению с потребностями производства.

Качество определяется как целостная характеристика функционального единства существенных свойств объекта, его внешней и внутренней определенности, относительной устойчивости, его отличия, а также сходства с другими объектами. Качество обнаруживается в совокупности его свойств. Свойство – это способ проявления определенной стороны качества объекта по отношению к другим объектам, с которыми он вступает во взаимодействие. Следовательно, свойство предмета состоит в том, чтобы производить в другом предмете то или иное действие и обнаруживать себя своеобразным способом в этом действии. При этом способ проявления качества данного предмета при его взаимодействии на другой предмет существенно зависит от качества или состояния последнего [40, с. 97].

Качество рабочей силы представляет собой запас навыков, знаний, способностей индивида, который используется человеком в той или иной сфере общественного воспроизводства и способствует росту производительности труда и производства. Для работника использование данного запаса в виде высокопроизводительной деятельности приводит к повышению его заработка, а это, в свою очередь, мотивирует его копить новый запас навыков, знаний для эффективного их применения.

О. И. Дудина определяет качество рабочей силы как совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификационный комплекс и трудовую активность работника [38, с. 87].

В более обобщенном виде, качество рабочей силы – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые активно используются в той или иной сфере производства,

содействуют росту производительности и качеству его труда и тем самым влияют на рост заработка данного человека [24, с. 154].

Качество рабочей силы как экономическая категория выражает отношения между работником и работодателем по поводу формирования, развития и реализации способностей человека к труду и представляет собой совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда. Эти свойства отражают профессионально-квалификационные, медико-физиологические и социально-психологические (личностные) характеристики работника: уровень образования, наличие профессиональных навыков и опыта, компетентность, состояние здоровья, умственные способности, мобильность, мотивируемость и др. [22, с. 67].

Качество рабочей силы зачастую ассоциируют с квалификацией работника, под которой понимается совокупность его общего и специального профессионального образования, умственных способностей, необходимых знаний, умений, профессиональных навыков и производственного опыта для выполнения определенных видов работ. Квалификация определяет степень обладания работником данной профессией или специальностью. На практике уровень квалификации работника характеризуется данным ему квалификационным разрядом, который соответствует определенному уровню знаний, практических навыков и способностей.

Качество рабочей силы – это совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда, характеризующих его уровень профессионального развития и способствующих росту конкурентоспособности предприятия. Качество рабочей силы является одним из параметров конкурентоспособности предприятия и одновременно инструментом прочих его конкурентных преимуществ.

К показателям качества рабочей силы относятся следующие: наличие базового профессионального образования; уровень знаний и навыков в определенной сфере деятельности; стаж работы в области функциональной

специализации организации; уровень квалификации; направленность и уровень способностей, превышающих рамки профессий; восприимчивость к нововведениям; способность к постоянному обучению [10, с. 46-48].

Для повышения качества рабочей силы предприятиям необходимо развивать и мотивировать рабочую силу. Чем выше качество рабочей силы и полнее оно будет воплощено в результатах труда, тем, соответственно, больше доходов будет получать предприятие и выплачиваться работнику. А это, в свою очередь, будет мотивировать его к дальнейшему совершенствованию способностей к труду. Постоянное обновление знаний, навыков, обмен опытом не только развивает у работников интерес к обучению, творческой деятельности, но и позволяет предприятиям добиться конкурентных преимуществ. [29, с. 52]

Глава 2. Характеристика муниципального общеобразовательного учреждения «Ульканская средняя общеобразовательная школа №2»

2.1. Общая характеристика объекта исследования

МОУ «Ульканская средняя общеобразовательная школа № 2» открыта в 1987 г. Здание построено по типовому проекту (проект 1954 г.). Муниципальное общеобразовательное учреждение «Ульканская средняя общеобразовательная школа №2» является правопреемником прав и обязанностей Муниципального общеобразовательного учреждения «Ульканская средняя общеобразовательная школа №2», зарегистрированного Постановлением администрации Казачинско-Ленского района от 26.12.1995 №351.

Школа является некоммерческой организацией, созданной для выполнения работ, оказания услуг в целях осуществления предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий муниципального образования Казачинско-Ленский район Иркутской области в сфере общего образования.

Тип образовательной организации: общеобразовательная организация.

Организационно-правовая форма: муниципальное бюджетное учреждение.

Полное наименование: Муниципальное общеобразовательное учреждение «Ульканская средняя общеобразовательная школа №2».

Сокращенное наименование: МОУ «Ульканская СОШ №2».

Учреждение состоит из головного учреждения Муниципального общеобразовательного учреждения «Ульканская средняя общеобразовательная школа №2» и Детского сада «Солнышко» - обособленного структурного подразделения Муниципального

общеобразовательного учреждения «Ульканская средняя общеобразовательная школа №2».

Место нахождения Учреждения:

Юридический адрес Учреждения: 666534 Россия, Иркутская область, Казачинско-Ленский район, п. Улькан, ул. Машурова, 1.

Фактический адрес Учреждения: 666534 Россия, Иркутская область, Казачинско-Ленский район, р.п. Улькан, ул. Машурова, 1.

666534 Россия, Иркутская область, Казачинско-Ленский район, р.п. Улькан, ул. Дзержинского, 10 (корпус начальной школы).

Фактический адрес обособленного структурного подразделения Учреждения: 666534 Россия, Иркутская область, Казачинско-Ленский район, р.п. Улькан, ул. Мира, 3.

Учредителем и собственником имущества Учреждения является муниципальное образование Иркутской области «Казачинско-Ленский район». Функции и полномочия Учредителя, за исключением принятия решения о создании, реорганизации изменении типа и ликвидации Учреждения, осуществляет отдел образования администрации Казачинско-Ленского муниципального района.

Фактический и юридический адрес Собственника: 666511, Иркутская область, Казачинско – Ленский район, с. Казачинское, ул. Ленина, 10.

Полномочия собственника имущества Учреждения осуществляет комитет по управлению муниципальным имуществом администрации Казачинско-Ленского муниципального района.

Учреждение является юридическим лицом, социально-значимым объектом, обладает обособленным имуществом, имеет самостоятельный баланс, лицевые счета, открываемые в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, круглую печать, содержащую его полное наименование на русском языке, штампы и бланки и другие реквизиты со своим наименованием.

Образовательное учреждение отвечает по своим обязательствам всем находящимся у него на праве оперативного управления имуществом, как закрепленным за ним, так и приобретенным за счет доходов, полученных от приносящей доход деятельности, за исключением особо ценного движимого имущества, закрепленного за ним Собственником или приобретенного Учреждением за счет выделенных ему Учредителем средств, а также недвижимого имущества.

Учреждение осуществляет деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О некоммерческих организациях», законодательством об образовании, нормативными правовыми актами Российской Федерации, правовыми актами Иркутской области, решениями Учредителя и настоящим Уставом.

В отношениях с родителями (законными представителями) воспитанников осваивающих основную образовательную программу дошкольного образования (далее – воспитанники), а также с родителями (законными представителями) обучающихся, осваивающих начальное общее, основное общее и среднее общее образование, Учреждение руководствуется также договорами об образовании, заключаемыми в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

Учреждение осуществляет деятельность по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования на основе муниципального задания Учредителя. Муниципальное задание формирует и утверждает Учредитель в соответствии с установленной компетенцией.

Деятельность МОУ «Ульканская СОШ №2» строится на принципах демократии, гуманистического характера образования и общедоступности его получения, приоритета общечеловеческих ценностей, гражданственности, ответственности, свободного развития личности и иных

принципах государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования.

Медицинское обслуживание в Учреждении обеспечивается медицинскими организациями. Учреждение предоставляет помещение с соответствующими условиями для работы медицинских организаций. Наряду с администрацией и педагогическим персоналом медицинский персонал несет ответственность за проведение лечебно-профилактических и оздоровительных мероприятий, соблюдение санитарно-гигиенических норм, режим и качество питания.

Организацию питания МОУ «Ульканская СОШ №2» осуществляет самостоятельно. Для организации питания школьников используется специальное помещение (пищеблок), соответствующее требованиям СанПиН. В образовательном учреждении предусмотрены помещения для питания школьников, а также помещение для хранения и приготовления пищи.

Предмет, цели деятельности и полномочия образовательного учреждения.

Предметом деятельности образовательного учреждения является реализация основных общеобразовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также надзор и уход за воспитанниками.

Главной целью деятельности школы является создание условий для реализации гарантированного гражданам права на получение общего, в том числе дошкольного образования, формирование личности и приобретение в процессе освоения основных общеобразовательных программ знаний, умений, навыков, формирование компетенции, необходимых для жизни человека в обществе, осознанного выбора профессии и получения профессионального образования.

Цели образовательного учреждения по уровням образования:

Дошкольное образование в Учреждении направлено на формирование общей культуры, развитие физических, интеллектуальных, нравственных, эстетических и личностных качеств, формирование предпосылок учебной деятельности, сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста.

Образовательная программа дошкольного образования Учреждения направлена на разностороннее развитие детей дошкольного возраста с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей, в том числе достижение детьми уровня развития, необходимого и достаточного для успешного освоения ими образовательных программ начального общего образования, на основе индивидуального подхода и специфичных для детей дошкольного возраста видов деятельности.

Начальное общее образование направлено на формирование личности обучающегося, развитие его индивидуальных способностей, положительной мотивации и умений в учебной деятельности (овладение чтением, письмом, счетом, основными навыками учебной деятельности, элементами теоретического мышления, простейшими навыками самоконтроля, культурой поведения и речи, основами личной гигиены и здорового образа жизни).

Основное общее образование направлено на становление и формирование личности обучающегося, нравственных убеждений, эстетического вкуса и здорового образа жизни, высокой культуры межличностного и межэтнического общения, овладение основами наук, государственным языком Российской Федерации, навыками умственного и физического труда, развитие склонностей, интересов, способности к социальному самоопределению.

Среднее общее образование направлено на дальнейшее становление и формирование личности обучающегося, развитие интереса к познанию и творческих способностей обучающегося, формирование навыков самостоятельной учебной деятельности на основе индивидуализации и

профессиональной ориентации содержания среднего общего образования, подготовку обучающегося к жизни в обществе, самостоятельному жизненному выбору, продолжению образования и началу профессиональной деятельности.

Учреждение при наличии лицензии вправе также осуществлять образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, программам профессионального обучения.

Учреждение осуществляет административную, финансово-экономическую, научно-методическую деятельность, разработку и принятие локальных нормативных актов, а также иную деятельность по обеспечению реализации образовательных программ, составляющую компетенцию Учреждения.

Учреждение обладает автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении установленных настоящим Уставом видов деятельности в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Учреждение свободно в определении содержания образования, выборе учебно-методического обеспечения, образовательных технологий по реализуемым образовательным программам.

К компетенции Учреждения относятся:

- разработка и принятие правил внутреннего распорядка обучающихся, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

- содержание и эксплуатация имущественного комплекса, в том числе объектов движимого и недвижимого имущества, закрепленных за Учреждением, материально-техническое обеспечение образовательной деятельности, оборудование помещений в соответствии с установленными нормами и требованиями, в том числе в соответствии с федеральными

государственными образовательными стандартами, федеральными государственными требованиями;

- предоставление Учредителю и общественности ежегодного отчета о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств, а также отчета о результатах самообследования;

- установление штатного расписания, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, если иное не установлено федеральным законом, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников;

- разработка и утверждение образовательных программ;

- разработка и утверждение по согласованию с Учредителем программы развития Учреждения;

- прием обучающихся;

- осуществление текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – обучающиеся), установление их форм, периодичности и порядка проведения;

- индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ, а также хранение в архивах информации об этих результатах на бумажных и (или) электронных носителях;

- использование и совершенствование методов обучения и воспитания, образовательных технологий, электронного обучения;

- проведение самообследования, обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования;

- создание необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания обучающихся и работников Учреждения, медицинское обслуживание обучающихся и работников, проведение лечебно-

профилактических мероприятий, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- создание условий для занятия обучающимися физической культурой и спортом;

- приобретение или изготовление бланков документов об образовании;

- установление требований к одежде обучающихся, если иное не установлено федеральным законом или законодательством Иркутской области;

- содействие деятельности общественных объединений обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, осуществляемой в Учреждении и не запрещенной законодательством Российской Федерации;

- организация научно-методической работы, в том числе организация и проведение научных и методических конференций, семинаров;

- обеспечение создания и ведения официального сайта Учреждения в сети "Интернет";

- информационно-технологическое обеспечение образовательной и иной предусмотренной настоящим уставом деятельности;

- иные вопросы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Учреждение имеет право осуществлять образовательную деятельность, в том числе по дополнительным общеразвивающим программам и программам профессионального обучения, за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об оказании платных образовательных услуг. Платные образовательные услуги представляют собой осуществление образовательной деятельности по заданиям физических и (или) юридических лиц по договорам об оказании платных образовательных услуг.

Учреждение вправе осуществлять приносящую доход деятельность, в том числе по направлениям и вопросам, отнесенным к его компетенции, в

соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим уставом. Доход от указанной деятельности направляется на обеспечение уставных целей Учреждения.

Средства от приносящей доход деятельности, в том числе от оказания платных образовательных услуг, используются Учреждением в соответствии с целями деятельности Учреждения на:

- развитие Учреждения и (или) повышение его конкурентоспособности;
- повышение уровня оплаты работников Учреждения;
- укрепление материально-технической базы Учреждения;
- повышение квалификации работников Учреждения.

Платные образовательные услуги не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований, выделяемых Учреждению Учредителем на выполнение муниципального задания или в соответствии с соглашением о предоставлении субсидии на возмещение затрат. Средства, полученные Учреждением при оказании таких платных образовательных услуг, возвращаются оплатившим эти услуги лицам.

Учреждение вправе вести консультационную, просветительскую деятельность, деятельность в сфере охраны здоровья граждан и иную не противоречащую целям создания деятельность.

К приносящей доход деятельности Учреждения относится:

- организация отдыха и оздоровления детей в каникулярное время;
- обучение за счет средств физических и (или) юридических лиц;
- приносящее прибыль производство товаров и услуг, отвечающих целям создания Учреждения;
- приобретение и реализация имущественных и неимущественных прав, участие в хозяйственных обществах.

Доходы, полученные от приносящей доход деятельности, и приобретенное за счет этих доходов имущество поступает в самостоятельное распоряжение Учреждения.

Право Учреждения осуществлять деятельность, на занятие которой необходимо получение лицензии, возникает с момента получения такой лицензии или в указанный в ней срок и прекращается по истечении срока ее действия, если иное не установлено законом или иными правовыми актами.

Учреждение обязано осуществлять деятельность в соответствии с законодательством об образовании, в том числе:

- обеспечивать реализацию в полном объеме образовательных программ, соответствие качества подготовки обучающихся установленным требованиям, адекватность применяемых форм, средств, методов обучения и воспитания возрастным, психофизическим особенностям, склонностям, способностям, интересам и потребностям обучающимися;
- создавать безопасные условия обучения и воспитания;
- соблюдать права и свободы обучающихся и их родителей (законных представителей), а также работников Учреждения.

Учреждение реализует установленные полномочия, руководствуясь непосредственно положениями законодательства об образовании, настоящим Уставом и локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с настоящим Уставом [41].

2.2. Оценка конкурентоспособности образовательного учреждения

Любое образовательное учреждение определяет сегодня задачи развития в согласовании с собственным видением путей обновления образовательного процесса, с учетом конкретных социально-педагогических критерий, более того - в критериях обострившейся конкуренции.

На сегодняшний день ни одно серьезное учебное заведение не может обойтись без конкуренции. Невзирая на обилие способов и форм конкурентной борьбы, любое образовательное учреждение пытается создать свои методы для достижения успеха.

Очень сложный выбор из критериев «плохая» или «хорошая» школа. Выбор школы – один из самых ответственных выборов, которые совершают родители.

Специфика деятельности образовательного учреждения состоит в том, что его конкурентоспособность может быть оценена с позиции школьников и их родителей.

При этом следует подметить, что основой конкурентоспособности школы является эффективное сочетание качественных и стоимостных факторов конкурентоспособности. В состав качественных факторов мы относим отличительные особенности образовательных услуг школы, научной деятельности и компетенций школьников. К стоимостным факторам относятся, в первую очередь, затраты при осуществлении основной деятельности и цена на оказываемые образовательные и научно-исследовательские услуги.

При выборе образовательного учреждения родителям первоклассника необходимо отметить следующие этапы конкурентоспособности образовательного учреждения:

Таблица 3

Этапы конкурентоспособности на I ступени образования

Факторы	Важность влияния фактора	МОУ «Ульканская СОШ №2»		МКОУ «Ульканская ООШ №1»	
		Прогноз изменения фактора	Вероятность проявления фактора	Прогноз изменения фактора	Вероятность проявления фактора
Здание образовательного учреждения	10	8	80	3	30
Безопасность ОУ	8	7	56	2	16

Медицинское обслуживание	8	3	24	0	0
Выбор учителя, в класс к которому придет ребенок	7	9	63	5	35
Репутация ОУ	8	8	64	4	32
Программы и требования ОУ	8	9	72	5	40
Уровень общения администрации, психологический климат в заведении в целом	10	9	90	6	60
Территориальное расположение школы и безопасность маршрута	8	4	32	4	32
Организация питания	8	8	64	3	24
Оснащенность образовательного учреждения оборудованием	9	9	81	4	36
Наполняемость классов	8	10	80	8	64
Внеурочная деятельность	7	8	56	3	31
Группы продленного дня	6	8	46	2	12
ИТОГО	105	100	808	49	412

Оценка факторов проводилась по 10-й бальной шкале.

В результате знакомства со школой должно возникнуть понимание того, насколько программа и подходы в школе позволят ребенку быть успешным на данной ступени образования.

На второй ступени образования в школе дело обстоит совсем иначе. Дети теперь опытные школьники, со своими способностями и увлечениями. И выбор образовательного учреждения теперь это не только зависит от родителя, но и от самого ребенка.

Этапы конкурентоспособности на II ступени образования

Факторы	Важность влияния фактора	МОУ «Ульканская СОШ №2»		МКОУ «Ульканская ООШ №1»	
		Прогноз изменения фактора	Вероятность проявления фактора	Прогноз изменения фактора	Вероятность проявления фактора
Здоровьесберегающая школьная среда с учетом индивидуального подхода к каждому школьнику	10	8	80	5	50
Профильное обучение	8	7	56	6	48
Медицинское обслуживание	8	3	24	0	0
Программы дополнительного образования	7	9	63	5	35
Внеурочная деятельность	9	8	72	4	36
Программы и требования ОУ	8	9	72	5	40
Квалификация педагогических работников	8	9	72	7	56
Территориальное расположение школы и безопасность маршрута	8	4	32	4	32
Организация питания	8	8	64	3	24
Материально-техническая база	9	9	81	4	36
ИТОГО	83	74	616	43	357

Оценка факторов проводилась по 10-й бальной шкале.

На третьей ступени образования основной упор уже делается на целенаправленную подготовку успешного выпускника, так как уже совсем в скором времени придётся определяться с выбором профессии. Поэтому следует, помимо основных, отметить следующие этапы:

Этапы конкурентоспособности на III ступени образования

Факторы	Важность влияния фактора	МОУ «Ульканская СОШ №2»		МКОУ «Ульканская ООШ №1»	
		Прогноз изменения фактора	Вероятность проявления фактора	Прогноз изменения фактора	Вероятность проявления фактора
Профильные классы	10	8	80	0	0
Программы дополнительного образования (вторая половина дня)	8	7	56	0	0
Современные методики обучения	8	9	72	0	0
Опыт и качество обучения в выпускных классах	9	8	72	0	0
Программы и требования ОУ	8	9	72	0	0
Квалификация педагогических работников	8	9	72	0	0
Развитие устойчивых познавательных интересов и творческих способностей	8	7	56	0	0
Материально-техническая база	9	9	81	0	0
ИТОГО	66	66	561	0	0

Оценка факторов проводилась по 10-й бальной шкале.

Можно сделать вывод, что при выборе образовательного учреждения, оценка конкурентоспособности играет не маловажную роль.

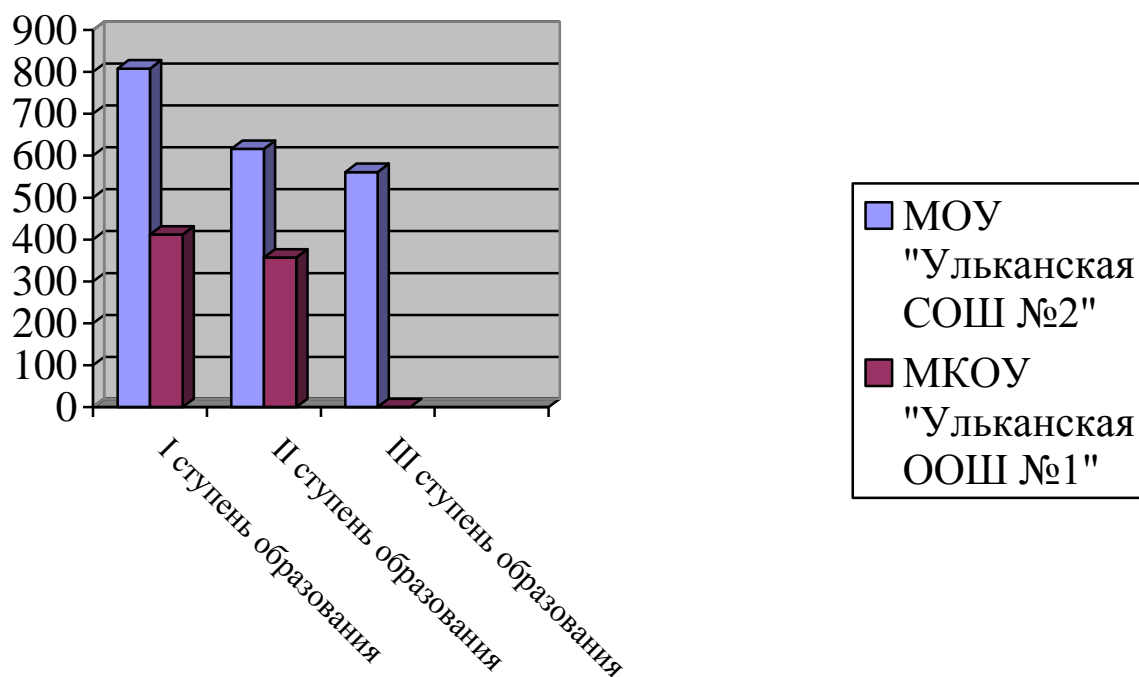


Рис.1 Этапы конкурентоспособности образовательного учреждения

Из данного анализа следует, что при выборе образовательного учреждения на разных ступенях образования конкурентоспособность играет большую роль.

Практическая значимость: представленная информация может быть интересна, прежде всего, непосредственно руководителям образовательных учреждений, а также педагогам, интересующимся формированием своего положительного образа, как в глазах профессионального окружения, так и во мнении своих обучающихся.

Общая оценка образовательных учреждений позволит определить слабые и сильные стороны в деятельности образовательного учреждения.

2.3. Кадровое обеспечение образовательного процесса

В образовательном учреждении работают удивительные педагоги - учителя с нестандартным подходом к обычным явлениям, неординарные

разносторонние и многогранные личности, фантазёры и маги, с позитивным восприятием мира, энергетикой добра и любви, щедрой душой, в одном лице физики и лирики, психологи и гуру, математики и поэты, программисты, юристы, экономисты, а также кулинары, художники, дизайнеры, музыканты, строители, ваятели и пахари! Они не заходят в класс, а влетают на крыльях.

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Ульканская средняя общеобразовательная школа №2» укомплектовано педагогическими кадрами, уровень образования педагогических работников соответствует требованиям занимаемых должностей.

Педагогический коллектив школы насчитывает 46 человек. Высокий уровень профессиональной компетентности учителей образовательного учреждения подтверждается соответствующими квалификационными категориями.

Таблица 6

Аттестация педагогических работников

2013-2014		2014-2015		2015-2016	
всего педагогических работников – 54		всего педагогических работников -52		всего педагогических работников - 46	
ВКК	9	ВКК	7	ВКК	4
I КК	17	I КК	19	I КК	19
II КК	11	II КК	4	II КК	-
СД	8	СД	17	СД	19
				Без аттестации	4

Количество учителей, аттестованных на первую и высшую категории соответствует необходимым нормам (с I КК и ВКК – 50% - региональный критерий).

Педагогический труд учителей МОУ «Ульканская СОШ №2» отмечен наградами различного уровня:

- орден Дружбы народов – 1;

- звание «Заслуженный учитель РФ» - 3;
- знак «Отличник народного просвещения» - 3;
- знак «Почетный работник общего и профессионального образования» - 17;
- почетная грамота МО РФ – 7;
- звание «Отличник физической культуры и спорта» - 1;
- почетная грамота МО Иркутской области – 37.

Повышение квалификации педагогических работников осуществляется на основе перспективного плана курсовой подготовки с учетом запросов педагогов, результатов их педагогической деятельности в соответствии с задачами, стоящими перед образовательным учреждением.

Возрастной состав педагогического коллектива является оптимальным для продуктивной работы: до 30 лет – 3 человека (9,2%), от 30 до 40 лет – 6 человек (18,5%), от 40 до 55 лет – 26 человек (52%), свыше 55 лет – 8 человек (20,3%).

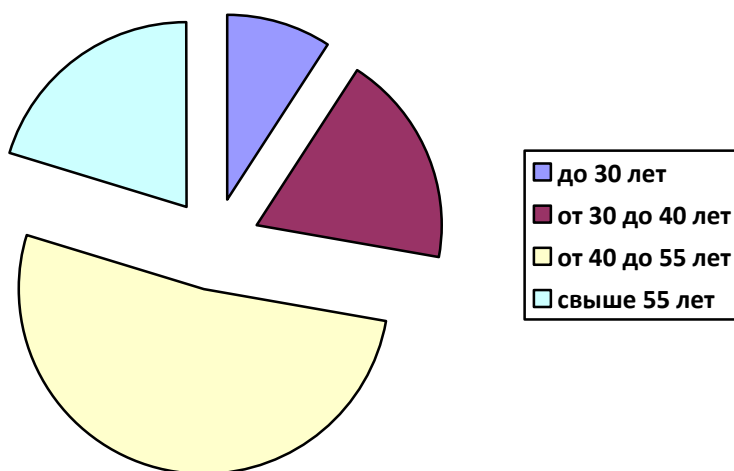


Рис.2 Возрастной состав педагогического коллектива

Необходимым условием функционирования школы в новых условиях является подготовка администрации в области менеджмента. На начало 2016-2017 года такую подготовку имеет весь административно-управленческий аппарат и кадровый резерв.

Педагогический коллектив отличается стабильностью, деловитостью, инновационной направленностью.

Успех школы - в команде единомышленников, сподвижников. Каждый учитель - это целый мир, это отдельная история побед, разочарований, самоотдачи, совершенствования.

2.4. Материально-техническое обеспечение школы

Сотрудничество коллектива школы с социальными партнёрами помогает внедрять в образовательный процесс новые педагогические технологии, участвовать в различных мероприятиях, конкурсах, олимпиадах, конференциях, соревнованиях, добиваться высоких результатов в учебной и внеурочной деятельности.

Материально-техническая база образовательной организации МОУ «Ульканская СОШ №2» соответствует действующим санитарным, строительным, противопожарным нормам и правилам, позволяет реализовать образовательные программы, определяющие её статус.

В школе созданы материально-технические условия, позволяющие сохранять и поддерживать здоровье обучающихся, проводить диагностику и коррекцию физического и психического здоровья детей. Получен программно-аппаратный комплекс для организации системы безналичного расчета за питание. Получен программно-аппаратный комплекс для организации системы безналичного расчета за питание. Горячим питанием охвачено 95% детей. На протяжении многих лет этот показатель не снижается.

В кабинетах имеются современные необходимые для использования технические средства обучения, учебно-методические комплекты, печатная продукция для обеспечения достижения обучающимися требований Федерального государственного образовательного стандарта общего

образования; требований к подготовке выпускника, сформулированных в образовательном учреждении с учетом особенностей реализуемых образовательных программ.

На стадионе школы заасфальтирована беговая дорожка в соответствии с требованиями. Особое внимание уделяется условиям безопасности организации образовательного процесса: оборудована автоматическая противопожарная система сигнализации. Приобретены жалюзи на окна и решетки для радиаторов отопления.

Таблица 7

Специализированные кабинеты

	Кол-во
Кабинет математики	2
Кабинет физики	1
Кабинет химии	1
Кабинет биологии	1
Кабинет информатики	2
Кабинет русского языка и литературы	3
Кабинет истории	1
Кабинет географии	1
Кабинет ОБЖ	1
Кабинет технологии	2
Кабинет ИЗО	1
Кабинет профориентации	1
Кабинет английского языка	1
Кабинет начальных классов	11

Учебно-методическое обеспечение в 2016-2017 учебном году

Таблица 8

Характеристика информационно-технического оснащения

Показатели	Региональные критерии	Показатели ОУ
Обеспеченность обучающихся учебной литературой (%)	100%	90
Количество компьютеров, применяемых в учебном процессе		52
Наличие библиотеки/информационно-библиотечного центра	Да	Да

(указать)		
Возможность пользования сетью Интернет обучающимися (да/ нет)	Да	Да
Количество АРМ (автоматизированное рабочее место) учителя		23
Кол-во компьютеров, применяемых в управлении		6
Наличие АРМ (автоматизированное рабочее место) администратора		6
Возможность пользования сетью Интернет педагогами (да/нет)	Да	Да
Наличие сайта (да/ нет)	Да	Да
Создание условий для обеспечения обучающихся питанием (да/нет)	Да	Да
Обеспеченность обучающихся медицинским обслуживанием (да/ нет)	Да	Да

Таблица 9

Показатели	Региональные критерии	2013	2014	2015	2016
Обеспеченность учащихся учебной литературой (%)	100%	90%	90%	90%	90%
Количество компьютеров, применяемых в учебном процессе		52	52	52	52
Количество АРМ (автоматизированное рабочее место) учителя	Да	12	23	23	23
Количество компьютеров, применяемых в управлении		10	13	15	15
Наличие АРМ (автоматизированное рабочее место) администратора	Да	4	6	6	6

Таблица 10

Библиотека	2
Читальный зал	1
Универсальный фонд	34772
Учебная литература	10981
Методическая литература	3063
Справочная литература	1058

Вывод:

- Материально-техническая база ОО соответствует действующим санитарным, строительным, противопожарным нормам и правилам;

- Материально-техническое обеспечение образовательного процесса позволяет реализовать в ОО образовательные программы, определяющие его статус.

- В 2016-2017 учебном году пополнение МТБ новым мультимедийным оборудованием не было. В перспективе необходимо приобрести мультимедийное оборудование для кабинетов биологии, ОБЖ.

В образовательном учреждении создана материально-техническая база, позволяющая сохранять и поддерживать здоровье обучающихся, проводить диагностику и коррекцию физического и психического здоровья детей.

Таблица 11

Показатели	Количество
Спортивный зал	2
Тренажерный зал	1
Льжная база	1
Стадион	2
Кабинет социально-психологической службы	1
Медицинский кабинет	2
Спортивная площадка	1
Помещение для занятий танцевальной студии	1

В кабинетах имеются современные необходимые для использования технические средства обучения, учебно-методические комплекты, печатная продукция для обеспечения достижения обучающимися требований Федерального государственного образовательного стандарта общего

образования; требований к подготовке выпускника, сформулированных в образовательном учреждении с учетом особенностей реализуемых образовательных программ.

Из 34 кабинетов, в которых осуществляется обучение, 22 кабинета на 73% обеспечены необходимым материально-техническим оборудованием. Кроме того, в 2015-2016 году поступило оборудование в кабинеты химии и биологии.

На стадионе школы заасфальтирована беговая дорожка в соответствии с требованиями. Особое внимание уделяется условиям безопасности организации образовательного процесса: оборудована автоматическая противопожарная система сигнализации. Приобретены жалюзи на окна и решетки для радиаторов отопления. Получен программно-аппаратный комплекс для организации системы безналичного расчета за питание.

Задача образовательного учреждения в кратчайшие сроки обеспечить полную укомплектованность кабинетов для осуществления обучения по расширенным и профильным программам.

Таким образом:

- материально-техническая база образовательного учреждения позволяет на современном уровне проводить учебно-воспитательную работу с обучающимися, в том числе по дополнительному образованию;
- материально-технические условия отвечают требованиям СанПиНов и позволяют организовывать образовательный процесс в безопасном режиме;
- прослеживается рост материально-технической оснащенности образовательного учреждения;
- образовательное учреждение вошло в пилотный проект по программе модернизации школ – получен программно-аппаратный комплекс для организации системы безналичного расчета за питание.

Наряду с положительной динамикой имеются и проблемы:

- для более качественной организации учебно-воспитательного

процесса, для ведения электронных журналов и дневников необходимо подключение учебных кабинетов в общую локальную сеть;

- отсутствует конференц-зал;

- требуется замена морально устаревших технических средств обучения.

Глава 3. Разработка мероприятий повышения конкурентоспособности МОУ «Ульканская СОШ №2»

3.1. Разработка мероприятий по повышению кадрового обеспечения

МОУ «Ульканская СОШ №2» обеспечена высококвалифицированными педагогическими работниками и полностью укомплектована кадрами узких специалистов, то есть кадровый состав соответствует современным требованиям к организации учебно-воспитательного процесса. Сохраняется устойчивая тенденция старения педагогических работников.

Профессиональная подготовка - это система мероприятий, предусматривающая в плановом порядке закрепление и обновление необходимых знаний, умений и навыков сотрудников с учетом обстановки, специфики и профиля.

Мероприятия по повышению кадрового обеспечения:

1. повышение статуса педагогического работника;
2. усиление государственной поддержки и стимулирования труда;
3. реализация программы повышения квалификации административно-управленческого персонала и учителей;
4. участие в семинарах и в совещаниях муниципального уровня;
5. диагностика образовательных потребностей и профессиональных затруднений работников образовательного учреждения;
6. проверка и оценка качества педагогической деятельности [48, с. 27].

Уровень педагогических работников позволяет обеспечивать право каждому ребенку получить качественное образование с учетом возможностей состояния здоровья. Администрация МОУ «Ульканская СОШ №2» должна стимулировать творчески работающих педагогов, всячески поддерживать учителей, изучать и пропагандировать передовой опыт учителей-наставников.

3.2. Разработка мероприятий по повышению материально-технического обеспечения

Поддержание и развитие материально-технической базы МОУ «Ульканская СОШ №2» является одним из основных условий успешного осуществления учебного процесса.

Мероприятия по повышению материально-технического обеспечения:

- оснащение современной компьютерной техникой, бытового и технологического оборудования;
- оснащение школы современной мебелью, соответствующей стандартам и гигиеническим требованиям;
- обеспечение образовательного процесса учебно-наглядными пособиями;
- повышение эффективности организационно-методической работы в школе;
- обновление спортивного инвентаря;
- обеспечение строительными материалами, инструментами, оборудованием текущих ремонтов [50, с. 127].

Развивающая среда строится с целью предоставления детям как можно больше возможностей для активной и разнообразной деятельности и является эффективным средством поддержки индивидуальности и целостного развития ребенка.

3.3. Оценка конкурентоспособности образовательного учреждения после мероприятий

Школа - образовательно-воспитательный институт, который в случае оторванности от общества, от его потребностей и заказов подвергается более интенсивному вырождению. Школа готовит людей будущего поколения и

потому обязана их подготовить к построению новой социальной организации жизни, которая помогала бы каждому человеку найти самого себя в сложной системе общественных отношений.

Чтоб МОУ «Ульканская СОШ №2» стала конкурентоспособной нам необходимо приложить немало сил. Только в том случае, если наш коллектив поддержит директора в организации процесса совершенствования образовательного учреждения, в привлечении творческих работников для совместной реализации управленческих решений для достижения поставленных целей - тогда школе обеспечен успех.

Таким образом, конкурентоспособность – совокупность возможностей школы. Фактор конкуренции носит принудительный характер, заставляя школы под угрозой вытеснения с рынка непрерывно заниматься системой качества образования и воспитания и в целом конкурентоспособностью образовательного учреждения.

Конкурентоспособность – совокупность возможностей образовательного учреждения. Фактор конкуренции носит принудительный характер, заставляя школы под угрозой вытеснения с рынка непрерывно заниматься системой качества образования и воспитания и в целом конкурентоспособностью образовательного учреждения.

В образовательном учреждении созданы условия, позволяющие говорить о её конкурентоспособности. Но существует ряд проблем:

- географическое расположение поселения, на территории которого находится образовательное учреждение, труднодоступная, отдаленная местность.
- второй не менее важный фактор, препятствующий повышению уровня конкурентоспособности - возрастной состав педагогического коллектива (естественное старение).

Миссия образовательного учреждения: построение образовательного процесса, ориентированного на формирование деятельной личности

школьника на основе предоставления каждому равных возможностей для творчества и личностного роста в соответствии с имеющимися склонностями и интересами в сочетании с верой в собственные преобразовательные силы и позитивной целеустремлённостью.

Основные направления образования МОУ «Ульканская СОШ №2» - адаптация обучающихся к жизни в современном обществе на основе начального и среднего общего образования в рамках государственных стандартов, обеспечивающих становление и развитие личности.

3.4. Оценка эффективности разработанных мероприятий

Рост конкуренции в сфере образования, ужесточение требований со стороны самих потребителей к качеству образовательных услуг, вхождение России в европейское образовательное пространство привели к тому, что ориентация на потребителя становится ключевым принципом в организации образовательного процесса. Именно в расчете на потребителя образовательная организация должна определять цель своей деятельности и ставить задачи для ее достижения. Реализация данного принципа предполагает создание системы взаимодействия образовательных организаций со своими потребителями (обучающимися и их родителями, а также – работодателями), всей системы мониторинга удовлетворенности образовательными услугами различных групп потребителей.

Обучающиеся, в первую очередь, являются потребителями образовательных услуг, которые предоставляет им образовательная организация в виде практических и теоретических занятий, пользования библиотекой, доступа при обучении в Интернет и др.

С точки зрения образовательной организации обучающийся это клиент, который формирует субъективное суждение о качестве продукции (образовательных услуг), основываясь на результатах, итогах, выгодах.

Воспринимаемая ценность образовательной услуги – основной фактор, определяющий долгосрочное положение учебного заведения на рынке. На восприятие услуги влияют различные факторы. Однако сами потребители не могут дать четкого определения качества образовательной услуги и тем более найти его количественное выражение. Можно предположить, что, с одной стороны, качество образовательной услуги – это соответствие требованиям и стандартам, с другой стороны, потребитель оценивает качество услуги не только с точки зрения результата, но и с точки зрения самого процесса обучения.

Тем не менее, формирование эффективной системы оценки удовлетворенности потребителей является необходимым условием «выживания» образовательной организации на конкурентном рынке образовательных услуг. Кроме того, подобная система оценки удовлетворенности является неотъемлемым элементом системы менеджмента качества.

Оценкой эффективности разработанных мероприятий по повышению кадрового обеспечения будет являться:

1. повышение статуса педагогического работника;
2. усиление государственной поддержки и стимулирования труда;
3. реализация программы повышения квалификации административно-управленческого персонала и учителей;
4. участие в семинарах и в совещаниях муниципального уровня;
5. диагностика образовательных потребностей и профессиональных затруднений работников образовательного учреждения;
6. проверка и оценка качества педагогической деятельности.

Оценка эффективности разработанных мероприятий по повышению кадрового обеспечения - это систематический, четко формализованный процесс, связанный с программами деятельности управления персоналом для соотнесения их результатов с итогами базового периода, с показателями

конкурентов и с целями образовательного учреждения.

Оценка эффективности основана, прежде всего, на информации о работниках: продвижение по службе, их профессиональные, квалификационные, половозрастные характеристики, медицинские и психологические параметры, производительность и новаторская активность.

Оценка должна осуществляться на протяжении всех фаз деятельности. Она тесно связана с другими этапами процесса деятельности и своими результатами способна побуждать работника вносить в него необходимые коррективы.

Оценкой эффективности разработанных мероприятий направленных на материально-техническое обеспечение является важнейшим условием нормального функционирования МОУ «Ульканская СОШ №2». Задача этого сложного процесса заключается в определении потребностей образовательного учреждения в материалах и технических ресурсах.

Оценка эффективности материально-технического обеспечения состоит в разработке (совершенствовании) организационного, процессного, ресурсного, технологического и методологического обеспечения функций материально-технического обеспечения.

Мероприятия по повышению материально-технического обеспечения направлены на улучшение образовательной деятельности, укомплектованностью всей необходимой техникой для более комфортных условий получения знаний обучающихся.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе дипломной работы были проанализированы различные аспекты деятельности МОУ «Ульканская средняя общеобразовательная школа №2». В заключение можно утверждать, что данное образовательное учреждение теоретически способно составить конкуренцию многим школам Казачинско-Ленского района по следующим показателям:

- кадровое обеспечение образовательного учреждения;
- материально – техническое обеспечение образовательного учреждения.

На практике, очевидно, что из – за сложных географических условий (труднодоступность и отдаленность от районного центра) данное образовательное учреждение не может конкурировать с другими образовательными учреждениями.

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Ульканская СОШ №2» готова принять всех детей Казачинско-Ленского района. Образовательное учреждение должно стать конкурентоспособным.

Но внедрение образовательного учреждения с другими учреждениями социально-культурного назначения в населенном пункте (учреждения культуры, спорта, здравоохранения и т. п.) позволяет осуществлять комплексный, межотраслевой подход к реформе школы и рационально использовать имеющиеся кадры, финансовые и материальные ресурсы для превращения школы в посёлке в единый социокультурный центр.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамкина А. А. Оценка конкурентоспособности образовательных услуг вуза: автореф. дис. канд. эконом. наук: 08.00.05 / Абрамкина Александра Анатольевна. Омск. 2013.
2. Багиев Г.Л., Тарасевич В.М., Анн Х. Маркетинг: учебник для вузов. 3е изд. / под ред. Г. Л. Багиева. СПб.: Питер, 2016.
3. Байденко В.И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: методическое пособие. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. 2016. 72 с.
4. Болотов В.А. Системы оценки качества образования: учеб. пособие. М.: Логос: Университетская книга, 2015. - 192 с.5.
5. Бурлюкина Е.В. Маркетинговое управление востребованностью специалистов в системе высшего профессионального образования: автореф. дис... канд. экон. наук. Пенза, 2014
6. Ветроградов С.А. Управление предприятиями. 1-е изд. – СПб.: Питер, 2013. - 258 с.
7. Виханский, О.С. Стратегическое управление/ О.С. Виханский. Учебник - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Гардарики, 2014. - 296 с
8. Голик А. Система внешних факторов конкурентоспособности вуза // Высшее образование в России. 2013. № 7. С. 131-135.
9. Губарев В.В. Системное представление о качестве образования // Стандарты и качество. - 2011. - N 1(30). С. 69-76
10. Димитриев М. Д. Формирование конкурентоспособности образовательного учреждения высшего профессионального образования в рыночных условия: автореферат дис. канд. экон. наук: 08.00.05/ Димитриев Михаил Викторович. Сочи. 2013. 29 с.
11. Зайцев Н. Л. Экономика промышленного предприятия / 6-е изд.,

перераб. и доп. М.: Инфра. М. 2012. 414 с.

12. Зимняя И.А., Лаптева М.Д., Мазаева И.А., Морозова Н.А. Инновационно-компетентностная образовательная программа по учебной дисциплине: опыт проектирования. - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2012. - 111 с.

13. Иванова Е.Ю. Государственная кадровая политика: сущность и актуальные проблемы //Социально-экономические явления и процессы. - 2011. - №1-2. - С.92-97.

14. ИСО 9001-2001. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. - М.: Изд-во стандартов, 2001. - 25 с.

15. Кадровое обеспечение пенитенциарных учреждений европейских стран: практ. материалы /НИИ ФСИН России. - М., 2011. – 185с.

16. Казак Б. Б., Заводчиков Н. В. Прекращение службы в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы (организационно-правовой аспект): монография. - Псков, 2012. - 170 с.

17. Казак Б.Б., Осипов А.П., Чобанян А.Г. Организация информационного обеспечения и взаимодействия подразделений Федеральной службы исполнения наказаний с другими правоохранительными при осуществлении розыска. – Псков: Псков. юрид. ин-т ФСИН России, 2011. – 22с.

18. Качество образования // Высшее образование в России. 2016. № 7. С. 152-155.

19. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2013. – 385с.

20. Комплексная оценка высшего учебного заведения: Учебн. Пособие // В.Г.Наводнов, Е.Н. Геворкян, Г.Н. Мотова, М.В. Петропаловский - М., Йошкар-Ола: Науч.-информ. центр гос. аккредитации, 2011. - 192с.

21. Компетентностный подход: пути реализации: монография / Г.П. Гагаринская, В.П. Гарькин, Е.Н. Живицкая, О.Ю. Калмыкова, Н.В. Соловова;

ГОУ ВПО "СамГУ"; ГОУ ВПО "СамГТУ"; "БГУИР"; НОУ ВПО "ПИБ".
Самара: Изд-во "Универс групп", 2011. - 258 с.

22. Корчагова Л.А. Оценка конкурентоспособности вуза // Маркетинга в России и за рубежом. 2015. № 5. С. 48-54.

23. Круг фон Г., Кене М. Трансфер знаний на предприятии: основные фазы и воздействующие факторы//Проблемы теории и практики управления. — 2013. — № 4. — с. 74—78.

24. Куцев Г.Р. Обеспечение качества высшего образования в условиях рыночной экономики // Педагогика. 2014. № 3. С. 12-23.

25. Лукина А.В., Лукин А.А. Создание конкурентного преимущества на основе дифференциации // Маркетинг в России и за рубежом. № 3. 2016.

26. Маркетинг. Словарь / Азоев Г. Л., Завьялов П. С., Лозовский Л. Ш., Поршев А. Г., Райзберг Б. А. М.: ОАО «НПО «Экономика». 2015. 362 с.

27. Международный маркетинг: Учеб. пособие / Н. И. Перцовский, И. А. Спиридонов, С. В. Барсукова; Под ред. Н. И. Перцовского. М.: Высшая школа. 2015 г. 239 с.

28. Мескон М.Х и др. Основы менеджмента.- М.: Дело, 2014. - 701 с.

29. Мохначев С. А. Современные тенденции развития управления конкурентоспособностью вуза // Маркетинг в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 67–71.

30. Мохначев С.А. Современные тенденции развития управления конкурентоспособностью вуза // Маркетинг в России и за рубежом. 2016. № 1. С. 67-71.

31. Мякишев Г.М. Правовое регулирование службы в ОВД России: опыт, проблемы, суждения //Материалы расширенного заседания ученого совета, посвященного 20-летию Академии. - М., 2011. - С.72-80.

32. Новосадов С. Повышение конкурентоспособности предприятий текстильной промышленности // Маркетинг. № 4. 2012.

33. О задачах высших учебных заведений по переходу на уровневую

систему высшего профессионального образования / Выступление начальника Управления учреждений образования Рособразования П.Ф.Анисимова // Протокол заседания коллегии от 26 января 2010 года № 1.

34. Романова И. Б. Управление конкурентоспособностью высшего учебного заведения / И. Б. Романова; Средневож. науч. центр. Ульяновск: Средневож. науч. Центр. 2015. 137 с.

35. Рыночная экономика: Словарь. / Под общ. ред. Г. Я. Кипермана М.: Республика. 1993. 524 с.

36. Сазонов Б.А., Караваева Е.В., Максимов Н.И. Методические рекомендации по применению системы зачетных единиц (ECTS) при разработке и реализации программ высшего профессионального образования в условиях введения федеральных государственных образовательных стандартов - М.: Изд-во МГУ, 2011. 104 с.

37. Система менеджмента качества в техническом вузе: Опыт Новосибирского государственного технического университета. Конференция ЮНЕСКО. // А.С. Востриков, Н. В. Пустовой, Ю. А. Афанасьев // Унив.упр. : практика и анализ. - 2013. - № 2. - С. 78-85.

38. Солонин С.И., Кортов С.В. Качество образования: проблемы и задачи изменения Качество образования: проблемы и задачи изменения внутренней среды ВУЗа // Управление качеством образования. - 2013. - N 2 (25).

39. Стариков В.В. Бенчмаркинг - путь к совершенству // Маркетинг в России и зарубежом. № 4. 2011

40. Товышева И. З. Организационно-экономический механизм повышения конкурентоспособности образовательных услуг учреждений ВПО: автореф. дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05 / Товышева Ильмира Захитовна. М. 2011.

41. Устав МОУ «Ульканская средняя общеобразовательная школа №2» № 423 от 08.12.2015 года. 30 с.

42. Фатхутдинов Р. А. Управление конкурентоспособностью вуза // Высшее образование в России. М.: Издательский дом «Вильямс». 2016. № 9. С. 37–38.

43. Фатхутдинов Р. Управление конкурентоспособностью вуза // Высшее образование в России. 2011. № 9. С. 37-38.

44. Феденко Л. ФГОС как механизм проектирования образовательного потенциала страны // Просвещение: Информационно-публицистический бюллетень. - Выпуск № 27, декабрь 2012. - С. 2-3

45. Фишман Б.Е., Сидорик Е.В. Изучение мнения работодателей о качестве подготовки выпускников вузов. // Современные проблемы науки и образования, 2014. № 6. (приложение «Педагогические науки»).

46. Хруцкий В. Е., Корнеева, И. В. Современный маркетинг: настольная книга по исследованию рынка. М.: Финансы и статистика. 2012. 528 с.

47. Чайникова Л.Н.. Конкурентоспособность предприятия: учеб. пособие / Л.Н. Чайникова, В.Н. Чайников. - Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2013. - 192 с.

48. Вестник управления. Выпуск №5(42) декабрь 2016г.
<http://vestnik.uapa.ru/ru/issue/2016/05/>

49. Журнал «Повышение конкурентоспособности образовательного учреждения». <http://zav.ansya.ru/health/povishenie-konkurentosposobnosti-obrazovatelyenogo-uchrejdeniya/main.html/>

50. Электронный журнал «Управление экономическими системами». <http://uecs.ru/marketing/item/350-2011-03-25-12-59-05/>

