

**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЛАН ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ
ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ
НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА РФ
ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЦЕНТР ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ**

ВЫПУСКНАЯ АТТЕСТАЦИОННАЯ РАБОТА

Развитие системы дополнительного профессионального образования в вузах (на примере Центрального филиала ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия»)

Программа «Менеджмент»

**Научный руководитель:
д.э.н., профессор Никитина Л.М.**

Слушатель: Клепиков С.Н.

**Воронеж
2022**

Цель работы

– совершенствование системы управления при реализации дополнительных профессиональных программ в вузах на примере Центрального филиала ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия».

Наиболее значимые результаты исследования, имеющие теоретическую и практическую значимость:

- выявлены тенденции рынка дополнительных профессиональных образовательных услуг и обобщен опыт развития системы дополнительного профессионального образования в вузах;
- предложены рекомендации по развитию системы дополнительного профессионального образования в Центральном филиале РГУП;
- разработан проект внедрения новых принципов управления в системе дополнительного профессионального образования в Центральном филиале РГУП.

Анализ рынка профессиональных образовательных услуг в сфере ДПО показал, что доминирующее положение на рынке вскоре займут те вузы, которые разработают качественные онлайн-курсы, а их доход будет обеспечен за счет массовости участия в них населения нашей страны.

Востребованными образовательными продуктами будут те из них из них, реализация которых будет осуществляться на основании сотрудничества предприятий и вузов. Одним из видов такого сотрудничества является проведение обучения на оборудовании предприятий по программам, разработанным совместно с вузом.

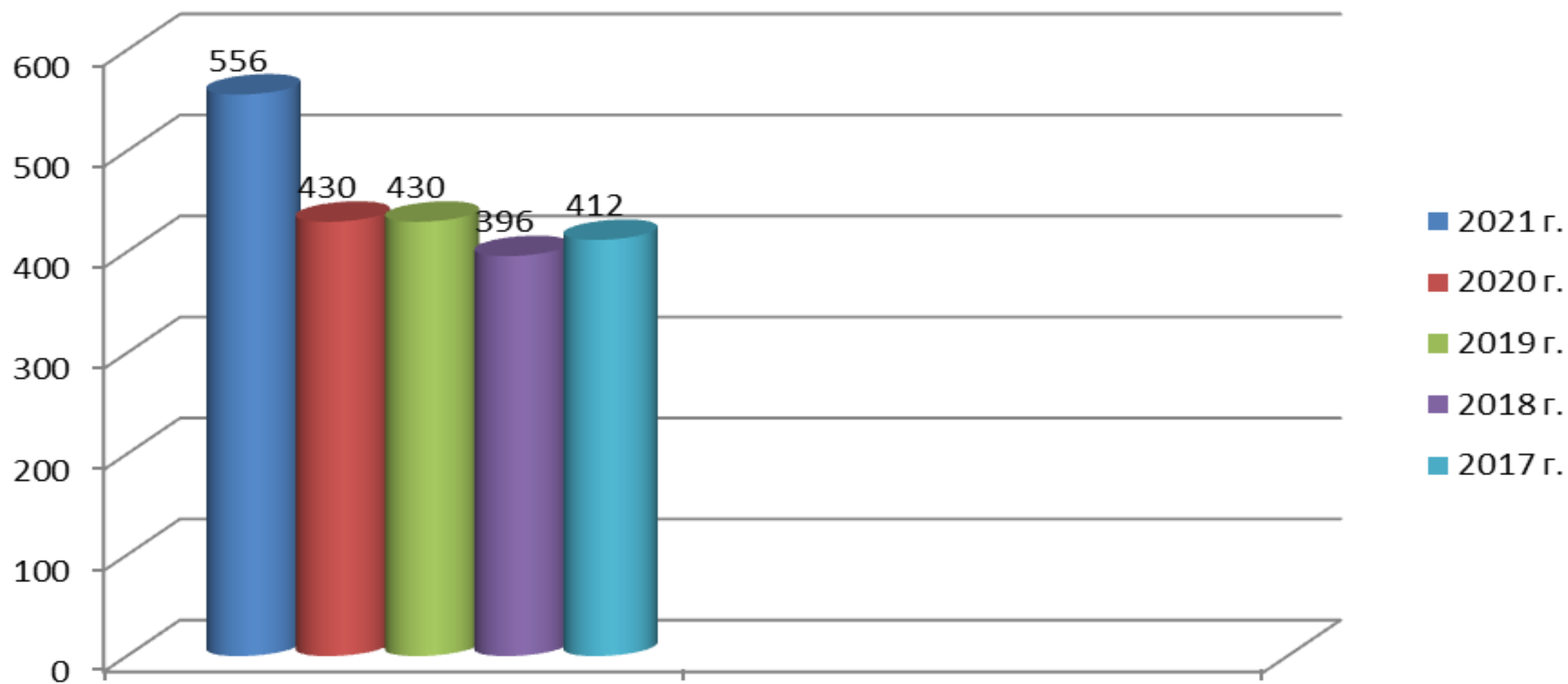
Еще один вид сотрудничества – сетевое, когда несколько вузов и предприятий совместно разрабатывают единую программу обучения, дополняя компетенции друг друга.



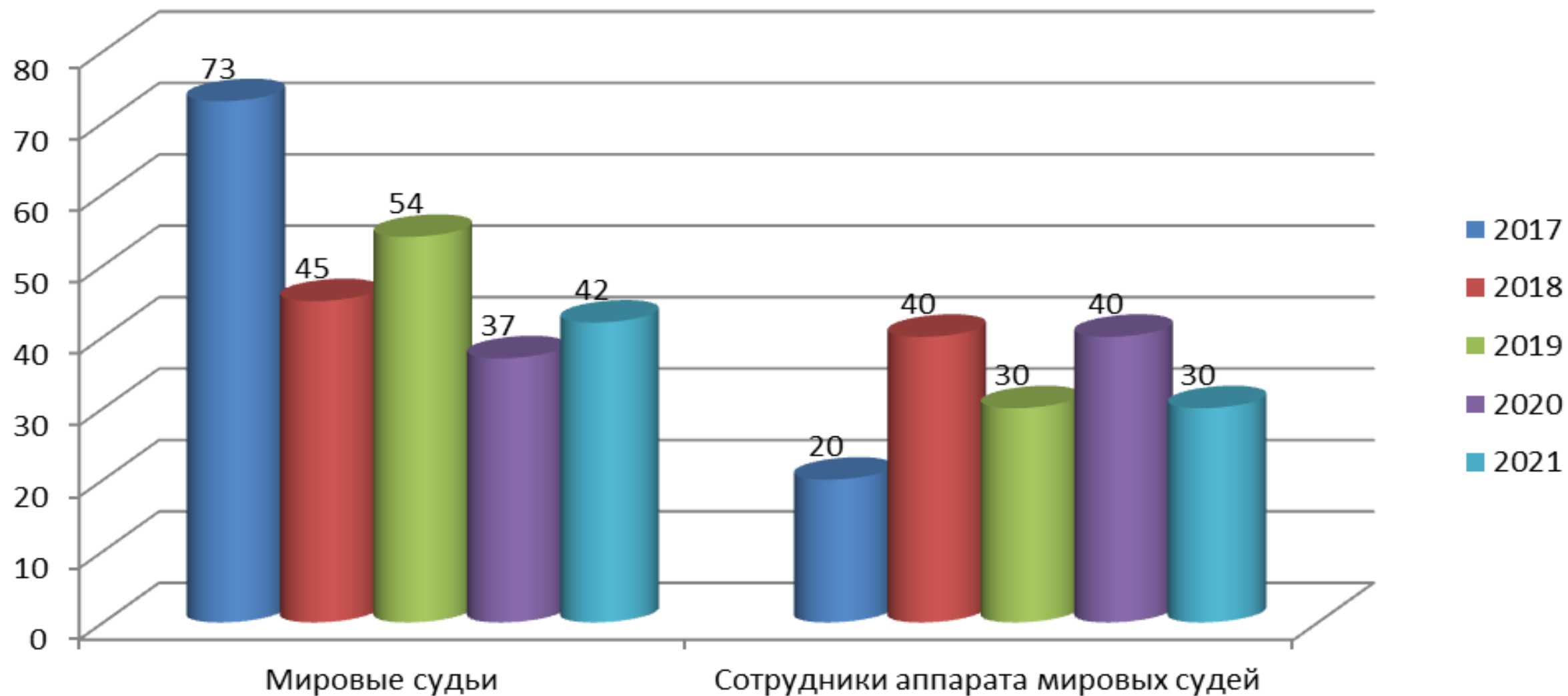
Основные направления деятельности факультета

- организация повышения квалификации работников аппаратов федеральных судов и органов Судебного департамента
- обучение мировых судей и работников аппарата мировых судей по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки
- реализация дополнительных профессиональных программ для иных категорий слушателей, не относящихся к первым двум направлениям, заказчиком которых выступают органы государственной власти, местного самоуправления, различные организации и граждане

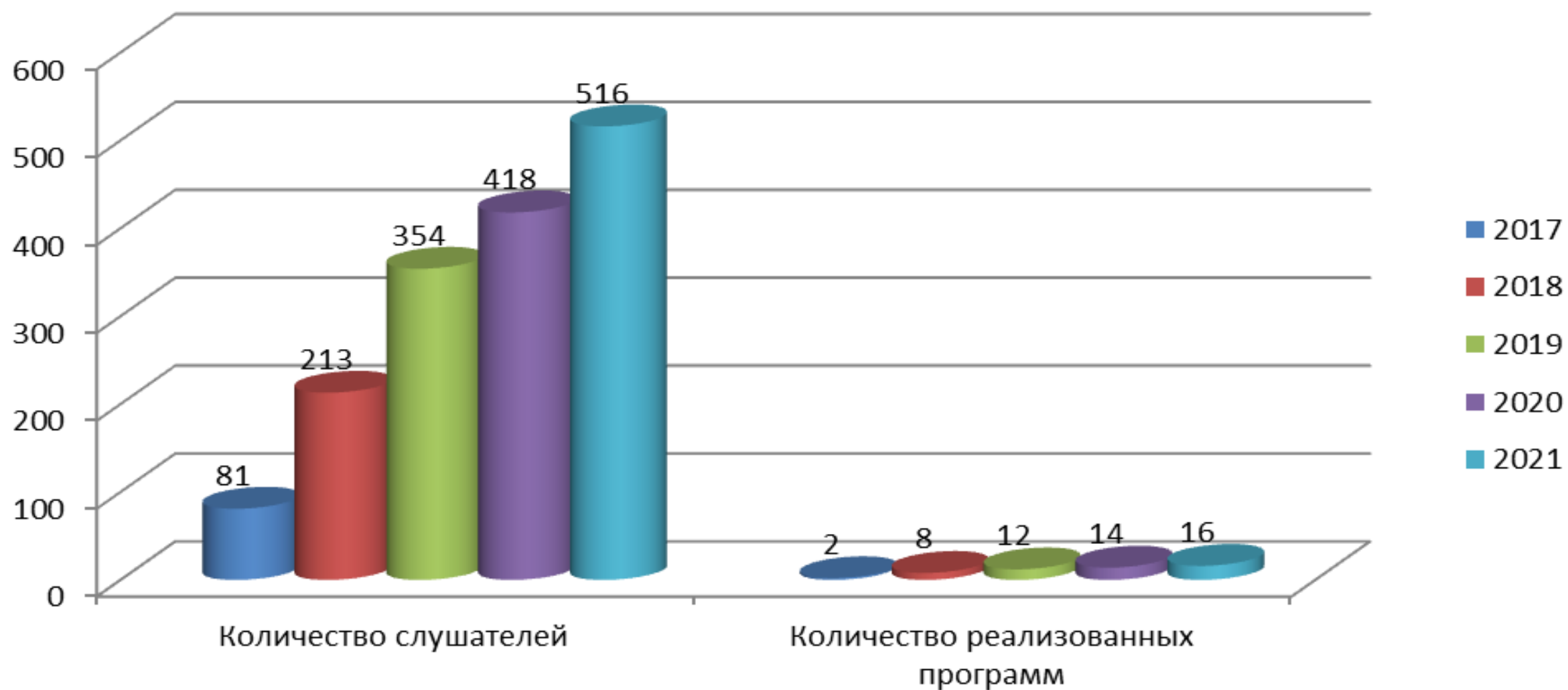
Диаграмма 1. Количество обученных государственных служащих судов за последние



Количество обученных мировых судей и сотрудников аппарата мировых судей



Количество обученных слушателей иных категорий и реализованных программ за последние 5 лет



Диагностика системы ДПО в ЦФ РГУП (метод SWOT анализа)

Слабые стороны

- филиал не может влиять на количество слушателей, направляемых на обучение в централизованном порядке;
- необходимость участия филиала в конкурсных процедурах проведения закупок на право оказания образовательных услуг;
- филиал не имеет статуса юридического лица, отсюда отсутствие самостоятельности в принятии некоторых управленческих и решений и локальных НПА
- нехватка людских ресурсов у структурного подразделения филиала, отвечающего за реализацию программ ДПО;
- в филиале не создана система мотивации, которая привела бы к заинтересованности преподавателей филиала в разработке актуальных и востребованных в профессиональной среде программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки и участия в их реализации.

Возможности

- увеличить количество реализованных программ ДПО на 5-10 единиц в год
- увеличить доход организации от реализации ДПО ежегодно на 15-20 %

Сильные стороны

- филиал реализует государственное задание и не затрачивает ресурсы, связанные с набором слушателей ;
- филиал имеет высококвалифицированный преподавательский состав. В основном, это юристы-практики, судьи и сотрудники правоохранительных органов в отставке; имеющие ученые степени и ученые звания;
- ЦФ РГУП – это региональный методический центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки судей и государственных гражданских служащих судебной системы Российской Федерации.

Угрозы

- риск снижения учебной нагрузки у преподавателей и риск не поступления планируемых на учебный год денежных средств от данного источника поступления;
- количество ежегодно реализуемых программ зависит от рынка ДПО, изменений в законодательстве, наличия кадрового потенциала, потребностей заказчика, а также иных внутренних и внешних факторов.

Предложения

Качественно изменить действующую систему ДПО филиала и существенным образом повлиять на уровень доходов от реализации ДПП можно внедрив новую систему управления ДПО, которая будет основана на следующих принципах управления: оптимизации управления, наименьшего управленческого воздействия, автоматического замещения отсутствующего, делегирования, повышения квалификации, соответствия, стимулирования, эффективности организационной структуры. Реализация данных принципов предполагает изменение организационной структуры филиала, сопровождается использованием процессного подхода и технологий бережливого производства.

Этапы разработки новой системы управления

| № п/п | Этап | Перечень основных действий | Документальный результат |
|-------|---|---|---|
| 1 | Диагностика существующей системы управления | Проведение диагностики существующей системы управления. Выявление проблем, стоящих перед филиалом. Выработка рекомендаций по внедрению новых принципов управления. | Отчет по самообследованию |
| 2 | Проектирование новой системы управления | Разработка целей проекта. Формирование новой организационной структуры ФПК и блок-схемы процессов управления | Модель новой системы управления ДПО |
| 3 | Согласование проекта | Обоснование выбора новой системы управления. Утверждение директором филиала и согласование с руководством Университета | Утвержденный проект новой системы управления ДПО |
| 4 | Детальная проработка проекта | Разработка детального плана реализации проекта Разработка пакета организационно-нормативных документов: положения о ФПК; распоряжений директора о создании рабочих групп и о стимулирующих выплатах; должностных инструкций | План реализации проекта. Пакет организационно-правовых документов (положения, распоряжения, инструкций) |
| 5 | Внедрение новой системы управления | Реализация мероприятий согласно плану внедрения новой системы управления | Организационно-распорядительные документы |

Миссия проекта – качественно новая система ДПО филиала для реализации потребностей различных категорий граждан в получении профессиональных компетенций.

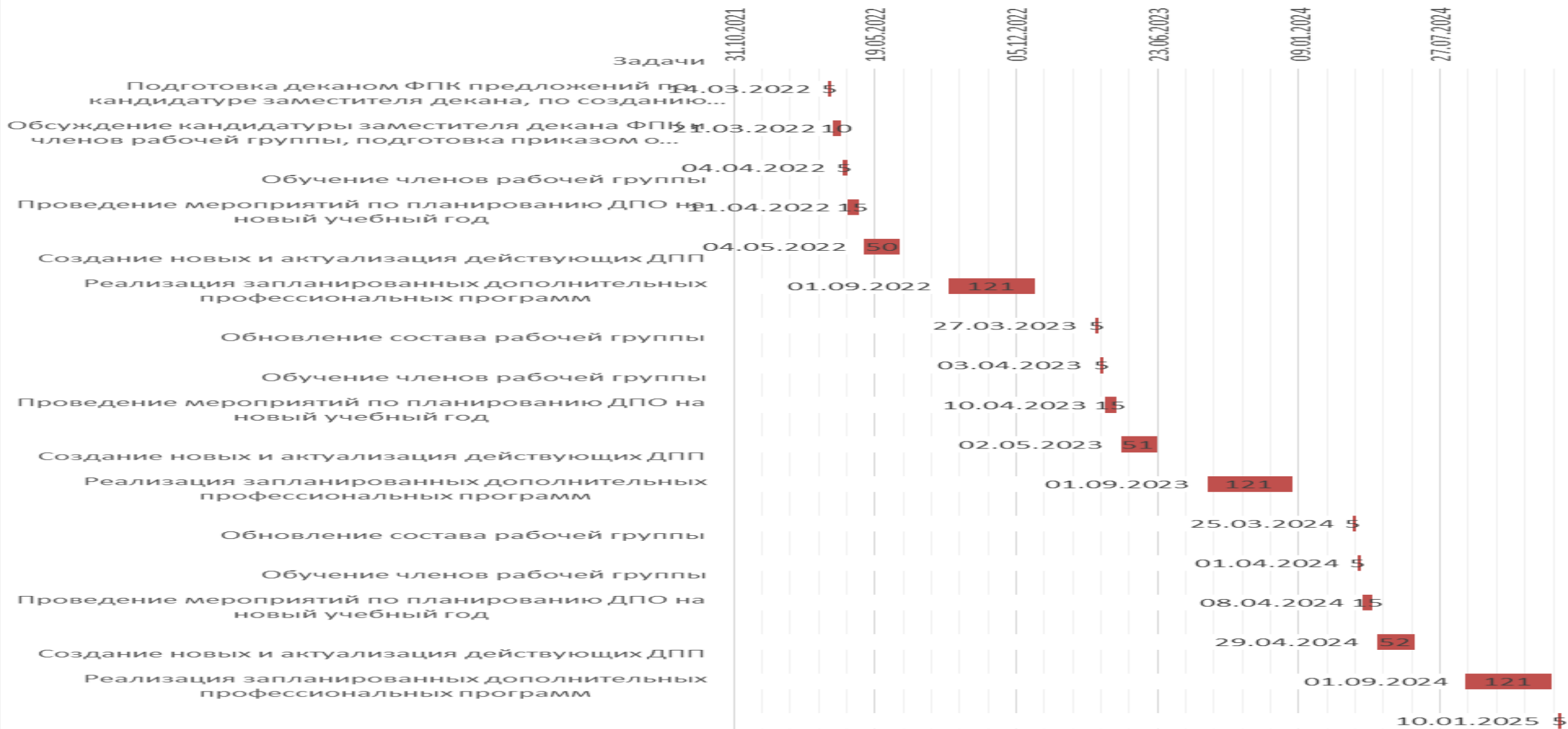
Стратегические цели проекта:

1. Создание и продвижение актуальных и востребованных в профессиональной среде дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

2. Вовлечение в процесс подготовки и реализации дополнительных профессиональных программ всех преподавателей образовательной организации.

3. Повышение уровня доходов преподавательского состава и филиала от реализации дополнительных профессиональных программ.

Диаграмма Ганта



Эффект от внедрения проекта

Плановое введение новой системы управления ДПО позволит увеличить количество реализованных программ повышения квалификации на 5-10 единиц в год и увеличить доход организации от реализации ДПО более чем на 42 % за 3 года.



Благодарю за внимание!