

Министерство образования и науки  
Донецкой Народной Республики  
Государственное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики»

*На правах рукописи*



**Винокурова Лариса Алексеевна**

**НОВЫЕ ФОРМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ СИСТЕМ  
УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
(по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент)

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Донецк – 2019

Работа выполнена в Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк.

Научный руководитель: доктор экономических наук, доцент  
**Ободец Роман Васильевич**

Официальные оппоненты: **Терованесов Михаил Румельевич**  
доктор экономических наук, доцент  
Государственная образовательная организация высшего профессионального образования «Донецкий институт железнодорожного транспорта», заведующий кафедрой экономики и менеджмента

**Зорина Мария Сергеевна**

кандидат экономических наук

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкий национальный технический университет», доцент кафедры управления бизнесом и персоналом

Ведущая организация: Государственная организация высшего профессионального образования «**Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского**»

Защита состоится «19» июня 2020 года в 10.00 часов на заседании диссертационного совета Д 01.001.01 при Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» по адресу: 83015, г. Донецк, просп. Б. Хмельницкого, 108, к. 201. Тел. факс: +38(062) 305-45-36, e-mail: d\_01.001.01@donampa.ru.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» по адресу: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а, к. 406 (<http://donampa.ru/>).

Автореферат разослан «\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета Д 01.001.01,  
канд. гос. упр., доцент



А.В. Кретьова

## **ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

**Актуальность темы исследования.** На государственном уровне образование является стратегически важным ресурсом, который обеспечивает государственную безопасность. Однако в последнее время произошли значительные изменения условий функционирования системы образования. Эти условия связаны, прежде всего, со становлением основных государственных институтов, среди которых одно из главных мест занимает образование, так как именно образование ответственно за формирование нового гражданина нового государства. Новые условия потребовали очередных изменений, модернизации, реформирования системы образования в целом и, соответственно, совершенствования механизма управления образованием.

На сегодняшний день в производстве и распределении образовательной услуги наблюдается определенная стихийность, что приводит к избытку кадров одной специальности и дефицита другой. Это произошло в связи с тем, что был разрушен плановый механизм и утеряна связь между системой образования и производством. Также необходимо отметить, что выпускники средних школ в большей степени ориентируются на поступление в образовательные организации высшего профессионального образования (ВПО), в то же время постепенно уменьшается контингент среднего профессионального образования (СПО) в виду низкого уровня престижности профессий. В то же время, такой фактор как военно-политическое противостояние с Украиной и образование в 2014 году Донецкой Народной Республики значительно сузил образовательное пространство. Кроме того, в результате изменения демографической ситуации происходит существенное уменьшение числа выпускников школ, что сказывается на низких объемах набора контингента в системе ВПО и СПО. Одновременно, на рынке труда явно прослеживается дефицит в специалистах организаций СПО.

Поскольку человеческий капитал является основой стабильного функционирования экономической системы государства, особую актуальность приобретает решение проблем развития систем управления организациями в сфере образования в соответствии с меняющимися требованиями рынка труда.

**Степень разработанности темы исследования.** Исследование структурных изменений на рынке труда, спроса и предложения проводились автором в контексте функционирования и развития систем управления организациями. Решение данных проблем прослеживается в трудах зарубежных ученых Беккера Г., Заргеса В., Котлера Ф., Ламбена Ж., Смита А., Фишера И., Хеберлина Ф., Шульца Т. Отечественными авторами данная проблема развития рынка труда и систем управления организациями в сфере образования поднималась уже с конца 90-х годов XX века и рассмотрена в работах Бравермана А.А., Галагана А.И., Панкрухина А.П., Сагиновой А.В. и др. В частности, прикладные аспекты уже рассматриваются с позиции внедрения маркетинговых и стратегических инструментов, ориентированных на повышение конкурентоспособности образовательной организации.

Прогнозированию развития рынка образовательных услуг посвящено большое количество научных работ, и следует выделить таких ученых как Акмаев А.И., Астахов В.В., Беганская И.Ю., Вахрушева Е.В., Возиянова Н.Ю., Гурий П.С., Германова Ю.М., Досушева Е.Е., Дорофиенко В.В., Закарьяева З.М., Иркутская В.И., Кратт А.А., Костровец Л.Б., Крейк А.И., Крапивина К.Н., Конюховский А.Е., Лямзина О.Л., Лебедева Н.Б., Новикова А.Г., Ободец Р.В., Олейникова О.Н., Пушкарева Е.А., Терованесов М.Р.

Проблемами становления и развития системы образования на уровне государства и самих образовательных учреждений занимались как отечественные, так и зарубежные ученые, среди которых необходимо выделить работы Барзаевой М.А., Бочкова Д.В., Воробьевой С.В., Жильченковой В.В., Зориной М.С., Камалеевой А.Р., Кинелева В.Г., Омельянович Л.А., Панькина А.Б., Роньжовой Н.В. и др. Обоснованность и необходимость повышения уровня качества образования, а также построение эффективной системы образования для развития экономики рассматривали в своих трудах Варченко Е.И., Васгонов С.М., Данильченко С.Л., Дмитриенко Т.И., Логачев М.С., Романцов М.Г. и др. Большое распространение получили образовательные порталы, в рамках которых презентуются инновационные подходы в управлении образовательными организациями. Однако данные исследования применимы для экономических систем, в которых действие внешних факторов (политические, экономические, социальные) незначительны и, соответственно, можно прогнозировать показатели, разрабатывать стратегию развития. В условиях, когда продолжается военно-политический конфликт, действуют международные санкции, отсутствует международное признание Донецкой Народной Республики, необходимо выработать новые управленческие инструменты, способные оперативно перестраивать систему образования и подготовки специалистов под запросы рынка труда.

**Объектом исследования** являются процессы управления в системе образования.

**Предмет исследования** – новые формы функционирования и развития систем управления организациями в сфере образования.

Диссертация выполнена в соответствии с паспортом специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент), в частности: п. 10.4 «Государственная политика, механизмы, методы и технологии ее разработки и реализации. Стратегии и тактики в осуществлении государственной политики»; п. 10.11 «Проектирование систем управления организациями. Новые формы функционирования и развития систем управления организациями. Информационные системы в управлении организациями. Качество управления организацией. Методология развития бизнес-процессов. Развитие методологии и методов управления корпоративной инновационной системой»; п. 10.13 «Оценка управления организациями как социальными и экономическими системами. Критерии оценки эффективности управления. Методы и показатели оценки результативности управления».

**Цель и задачи исследования.** Цель исследования заключается в теоретико-методическом обосновании новых форм функционирования и развития систем управления организациями в сфере образования на основе алгоритма внедрения адаптивной стратегии, создания научно-практических и образовательных комплексов, а также формирования механизма внутренней трудовой миграции населения.

Достижение поставленной цели обуславливает решение следующих задач исследования:

выявить основные принципы и подходы, которые позволяют выстроить тесную взаимосвязь системы образования и общества;

обобщить понятие «человеческий капитал» и обосновать применение системного подхода в управлении образовательными организациями с целью адаптации его к современным условиям развития системы образования;

изучить международный опыт создания и функционирования научно-образовательных комплексов, которые ориентированы на развитие систем управления организациями в сфере образования;

представить социально-экономическую характеристику функционирования и управления организациями в сфере образования для сопоставления результатов работы таких организаций с требованиями рынка труда в Донецкой Народной Республике;

провести анализ систем управления организацией в сфере образования;

выявить особенности применения инструментов стратегического анализа в управлении организациями в сфере образования;

разработать адаптивную стратегию в системе управления образовательной организацией СПО и ВПО;

сформировать концептуальную схему управления занятостью и трудоустройством выпускников СПО и ВПО.

**Научная новизна полученных результатов.** Основной научный результат диссертации заключается в научно-обоснованном применении новых форм функционирования и развития систем управления организациями в сфере образования на основе инструментов стратегического анализа и системного подхода.

К числу основных результатов, определяющих научную новизну исследования, относятся следующие:

*усовершенствованы:*

адаптивная стратегия с алгоритмом ее внедрения в систему управления образовательной организацией СПО и ВПО на основе сформированного комплекса задач и методов их решения в зависимости от действия факторов внутренней и внешней среды. Такая стратегия на основе результатов соответствующего стратегического анализа позволит обеспечить развитие образовательных организаций, адаптируясь под требования работодателей и рынка труда;

положения по созданию научно-практических и образовательных комплексов по принципу «сверху вниз» и по самоинициативам – «снизу вверх» на базе организаций ВПО, которые, в виде новой формы развития систем

управления организациями, используют стратегию концентрированного роста на рынке образовательных услуг в сочетании с концептуальной схемой управления занятостью и трудоустройством выпускников СПО и ВПО;

*получили дальнейшее развитие:*

принципы применения маркетингового и стратегического подходов в построении эффективной взаимосвязи системы образования и общества, которые, в отличие от существующих, призваны решить ряд стратегических задач, адаптированных к условиям становления Донецкой Народной Республики;

концептуальное представление организации системы образования, адаптированное к условиям Донецкой Народной Республики, в контексте формирования человеческого капитала под воздействием факторов внешней и внутренней среды с оценкой результативности системы образования;

критерии, которые позволяют классифицировать научно-производственные и образовательные комплексы, создаваемые на территории Донецкой Народной Республики на базе организаций ВПО по принципу «сверху вниз»;

механизм внутренней миграции специалистов, который формируется на основании социально-экономической характеристики функционирования и управления организациями в сфере образования;

модель системы управления образовательными организациями на основе применения маркетинга образовательных услуг и формирования имиджа данной организации;

алгоритм проведения стратегического анализа внешней и внутренней среды образовательной организации в условиях Донецкой Народной Республики, который позволит научно обосновать управленческие решения в части формирования и реализации соответствующей стратегии.

**Теоретическая и практическая значимость работы.** Теоретическая значимость полученных результатов заключается в том, что полученные научные результаты расширяют отдельные понятия и положения теории управления организациями, а также дополняют теоретико-методические основы формирования новых форм функционирования и развития систем управления организациями в сфере образования. Практическая значимость работы определяется тем, что основные научные положения доведены до уровня методик и практических рекомендаций в части прогнозирования потребности в подготовке необходимых специалистов для рынка труда Донецкой Народной Республики.

Данное исследование проводилось согласно тематике научно-исследовательских работ Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» в рамках темы «Теоретико-методологические аспекты развития экономических систем на разных уровнях управления» (номер государственного учета НИОКТР № 0119D000066, 2019-2024 гг.), где автором были систематизированы теоретические положения относительно формирования системы образования в Донецкой Народной Республике.

Полученные научные результаты нашли выражение в форме конкретных рекомендаций и предложений, что подтверждено справками о внедрении. Научные результаты внедрены на государственном уровне, а именно в рамках деятельности Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики. В частности, рассмотрены вопросы по формированию обоснованных контрольных цифр приема в 2020 году на основе предложенных положений стратегии концентрированного роста на рынке образовательных услуг в сочетании с потребностями рынка труда в выпускниках СПО и ВПО (справка о внедрении от 09.12.2019 № 3672/18.1-31). На уровне ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия» внедряется схема организации работы Республиканского образовательно-научного комплекса агропромышленности (справка о внедрении от 25.11.2019 № 01/783).

Результаты исследования используются в учебном процессе при преподавании дисциплин «Стратегическое планирование и бизнес-план», «Управление изменениями», «Современный стратегический анализ». Ряд положений диссертационной работы послужил основой для разработки учебной дисциплины «Менеджмент в сфере образовательных услуг», что подтверждается справкой о внедрении Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» (справка от 02.12.2019 № 01-06/1310).

**Методология и методы исследования.** Теоретико-методологическую основу работы составляют эмпирические и теоретические методы исследований, базирующиеся на современных научных основах управленческой, экономической и родственных им наук. В процессе исследования использовались общелогические методы в решении всех задач, а именно: анализ, синтез, обобщение и систематизация данных. При решении теоретических задач, связанных с исследованиями процессов формирования человеческого капитала и описанием системного подхода, использовались исторический и логический методы. Для выявления основных принципов и подходов, которые позволяют выстроить тесную взаимосвязь системы образования и общества, использованы такие теоретические методы как дедукция, индукция, абстрагирование и классификация. Изучение международного опыта создания и функционирования научно-образовательных комплексов проводилось с помощью методов сравнения и аналогии. Представление социально-экономических характеристик функционирования и управления организациями в сфере образования проведено с помощью статистических методов измерения и сравнения основных показателей. Для анализа систем управления организацией в сфере образования применялись социологические методы в виде опросов целевых групп и проведения фокус-групп. Применялись и инструменты стратегического анализа SWOT, PEST, SNW, матрицы заинтересованных сторон, 5 сил Портера на примере общеобразовательной организации. На основе процессного подхода и метода формализации разрабатывалась адаптивная стратегия в системе управления образовательной организацией СПО или ВПО, а также обосновывались

направления по формированию схемы управления занятостью и трудоустройством выпускников СПО и ВПО.

Для обработки экономической информации, построения таблиц, диаграмм, рисунков, схем использованы современные компьютерные технологии и пакеты прикладных программ Microsoft Office®.

Информационную базу исследования составили нормативно-правовые и отчетные документы министерств и ведомств Донецкой Народной Республики, материалы Главного управления статистики Донецкой Народной Республики, аналитические издания, электронные ресурсы, периодические научные издания, монографии и другие открытые источники, а также данные, собранные и обработанные соискателем в ходе выполнения диссертации.

**Положения, выносимые на защиту.** По результатам исследования на защиту выносятся следующие основные положения:

адаптивная стратегия с алгоритмом ее внедрения в систему управления образовательной организацией СПО и ВПО на основе сформированного комплекса задач и методов их решения;

положения по созданию научно-практических и образовательных комплексов по принципу «сверху вниз» и по самоинициативам – «снизу вверх» на базе организаций ВПО, как новой формы развития систем управления организациями в сфере образования;

концептуальное представление организации системы образования, адаптированное к условиям Донецкой Народной Республики в контексте формирования человеческого капитала;

принципы применения маркетингового и стратегического подходов в построении эффективной взаимосвязи системы образования и общества;

классификация научно-производственных и образовательных комплексов, создаваемых на территории Донецкой Народной Республики;

методический подход по формированию механизма внутренней миграции специалистов, как новой формы функционирования систем управления организациями в сфере образования;

модель системы управления образовательными организациями на основе применения маркетинга образовательных услуг;

алгоритм проведения стратегического анализа внешней и внутренней среды образовательной организации в условиях Донецкой Народной Республики.

**Степень достоверности и апробация результатов.** Достоверность и обоснованность научных результатов подтверждается соответствующей информационной базой, использованием базовых положений теории экономического анализа, общих и специальных разделов теории управления экономическими системами, современных научных подходов, относящихся к объекту и предмету исследования, а также применением комплекса теоретических и эмпирических методов исследования.

Вклад автора в коллективно опубликованные работы конкретизирован в списке работ, опубликованных по теме диссертации. Основные положения диссертации представлены в материалах научно-практических конференций, а



именно: Международной научно-практической конференции «Управление стратегическим развитием основных сфер и отраслей народного хозяйства в условиях современных вызовов» (г. Донецк, 2017 г.), I-III Международных научно-практических конференциях «Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий» (г. Донецк, 2017-2019 гг.).

**Публикации.** По теме диссертации опубликовано 9 научных работ, в том числе: 5 статей в рецензируемых научных изданиях, 4 работы апробационного характера. Общий объем научных работ составляет 3,18 п.л., из них 2,98 п.л. принадлежит лично автору.

**Структура и объем диссертации.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, содержащего 175 наименований, и 12 приложений (объемом 24 страницы). Общий объем диссертации составляет 241 страницу.

### **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

В диссертации рассмотрены вопросы теоретико-методического обоснования новых форм функционирования и развития систем управления организациями в сфере образования.

В первой главе «**Теоретические основы построения систем управления образовательными организациями**» обобщено понятие человеческого капитала и обосновано применение системного подхода в управлении образовательными организациями, определены принципы и подходы в построении взаимосвязей системы образования и общества, а также исследованы научно-образовательные комплексы как новые формы развития системы управления организациями в сфере образования.

В работе определено, что всеобщее признание и важность системного подхода, который проявляется в различных областях знаний, пока не имеет четко обозначенных принципов в контексте управления образовательными организациями. Так, с учетом задач формирования жизненной компетентности учащихся, системный подход в управлении образовательной организацией будет заключаться в проведении ряда мероприятий:

- модернизация учебно-воспитательного процесса и внедрение технологий компетентностного обучения;

- разработка и обоснование принципов стандартизации и унификации диагностического и коррекционного инструментария, обновление методологического обеспечения психологических служб учебных заведений в контексте развития жизненной компетентности учащихся.

Концепция профильного обучения в старшей школе объективно требует создания условий для ориентации учащихся на дальнейший выбор профессии, расширения жизненной компетентности, формирования новых мотивов для дальнейшего обучения и получения профессии, самоорганизации и самореализации личности.

Основным направлением решения проблемы в сфере профильного обучения является системная профориентационная работа, которая включает в себя:

оценку и учет реальных возможностей ресурсного обеспечения профильного обучения, целесообразность и эффективность различных форм его организации;

разработку и апробацию учебно-методического обеспечения профильной школы с учетом составляющих содержания образования (общеобразовательных, профильных дисциплин, курсов по выбору);

создание психолого-педагогического сопровождения учебного процесса с целью осознания учеником себя как субъекта выбора профильного обучения;

реализацию задач научно-исследовательского и экспериментально-внедренческого характера, которые связаны с обоснованием содержания обучения, выбором подходов к организации профильного обучения в различных условиях;

внедрение педагогических технологий на основе самостоятельной деятельности, активных методов обучения, критериев оценки знаний;

разработку и апробирование технологии по оценке способностей и предрасположенности учащихся школы для дальнейшего получения профессии;

обеспечение необходимого уровня профессиональной компетентности учителей и руководителей школ, выбор модели и формы организации повышения квалификации педагогических кадров с учетом потребностей профильной школы.

Использование системного подхода в условиях Республики позволило выделить одно из приоритетных направлений государственной политики в области образования – расширение русскоязычного образовательного пространства.

Следующим направлением в системном подходе является оценка работы системы образования, то есть ее результатов, а именно: внедрение современных методов и технологий педагогического оценивания в практику педагогической деятельности учебных заведений, которые подчиняются идее создания государственной системы внешнего оценивания, повышение эффективности деятельности учреждений образования разных уровней аккредитации, обеспечение научного сопровождения в управлении качеством образования, направленного на определение единых подходов к оценке достижений в различных предметных и профильных отраслях.

Реализацию системного подхода относительно развития образования в государстве обеспечивают такие условия как: нормативно-правовые, социально-педагогические, психолого-педагогические, организационно-управленческие, материально-технические.

Выше перечисленные условия реализуются через методы управленческого воздействия с учетом новых подходов к управлению образованием, новых структур и механизмов независимого оценивания качества образования, систематического обнародования его результатов, усиления управленческого влияния на обеспечение равного доступа ко всем образовательным уровням.

Научно доказано, что уровень экономического состояния и уровень образования являются взаимосвязанными элементами социальной системы,

каждый из которых влияет друг на друга, причем явный приоритет принадлежит научно-образовательному развитию общества, потому что в условиях всеобщей информатизации образование является фактором воспроизводства национального богатства и его необходимым элементом.

Таким образом, учитывая изложенное, отметим, что системный подход обязательно включает в себя процессы инвестирования в человеческий капитал и построение эффективной системы управления образовательными организациями. Исходя из вышеизложенного и анализа научной литературы по данной проблематике, автором сформирована концептуальная схема организации системы образования (рисунок 1).



Рисунок 1 – Концептуальная схема организации системы образования

Данная схема (см. рисунок 1) приемлема для условий становления системы образования в Республике. Основные положения системы образования закреплены в Конституции Донецкой Народной Республики, а основные принципы, такие как: единоначалие, коллегиальность и самоуправление, обозначены статьей 3 Закона Донецкой Народной Республики № 55-ІНС от 19.06.2015 «Об образовании». В представленной схеме выделен и блок,

связанный с концепцией образования, которая не утверждена в Донецкой Народной Республике, в которой должны быть обозначены новые формы функционирования и развития систем управления организациями в сфере образования.

Образовательные учреждения должны постоянно контролировать эффективность использования получаемых средств. Современная образовательная организация должна самостоятельно пополнять недостающие финансовые ресурсы за счет организации и расширения хозяйственной и научно-образовательной деятельности. Именно маркетинговый подход становится одной из важнейших составляющих, которая увязывает систему образования и общество.

Принятые новые основные образовательные программы по СПО и ВПО позволяют оценивать достижения обучающихся, основываясь на новой философии образования. Причем определяющей целью системы образования, в контексте формирования человеческого капитала, является развитие компетентной личности, способной адаптироваться к изменениям, учиться на протяжении всей жизни, достигать жизненного успеха, самореализовываться.

Во второй главе **«Анализ систем управления образовательными организациями»** представлена социально-экономическая характеристика функционирования организаций в сфере образования на примере Донецкой Народной Республики, проведен анализ систем управления организацией в сфере образования, а также выявлены особенности применения инструментов стратегического анализа в управлении организациями в сфере образования.

В работе был проведен анализ системы дошкольного образования. В Донецкой Народной Республике по состоянию на начало 2017 г. 542 учреждения реализуют образовательные программы дошкольного образования, в том числе 472 в городах, 70 – в сельской местности. Из них: 525 дошкольных образовательных учреждений (52634 ребенка); 7 общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования (562 ребенка); 9 учебно-воспитательных комплексов (771 ребенок); 1 детский дом (42 ребенка).

Анализ педагогических кадров дошкольных образовательных учреждений по стажу работы показал, что на начало 2017 года по сравнению с январем 2016 года увеличилось количество сотрудников со стажем работы от 10 до 20 лет, осталось неизменным количество молодых педагогов и увеличилось количество пенсионеров. В 2018 году данная ситуация не изменилась. Это свидетельствует о тенденции старения педагогических кадров и о недостаточном количестве молодых специалистов. Также за этот период увеличилось количество вакансий педагогических кадров. Наибольшее число вакансий воспитателей – 296,5 ставки, что приводит к снижению производительности работы педагогов при организации воспитательно-образовательного процесса.

Средняя наполняемость общеобразовательных организаций (фактическая наполняемость от проектной мощности) составляет: по городу Донецку – 56,3%; по городам Республики – 54%; по районам Республики (сельская

местность) – 40,5%. В дневных общеобразовательных организациях Республики функционируют 7005 классов, в них обучаются 133377 обучающихся. Анализ педагогического стажа работников образовательных учреждений указывает на то, что в школах работает большое количество педагогов с опытом работы более 25 лет – 34,6%; молодых специалистов – 12,6%. Оптимальный уровень (от 10 до 25 лет педагогического стажа) составляет 41,1%.

Анализ организаций уровня СПО выявил, что на конец 2018 года действует 106 программ профессионального обучения. Для обеспечения образовательных услуг в системе СПО действуют 102 организации с государственной формой собственности и всего 4 организации частной формы собственности.

Возможности организаций СПО и ВПО в части осуществления лицензированного набора являются важным ограничительным фактором. Так, по состоянию на 2016 год в структуру лицензионного объема по специальностям СПО вошли 20980 обучающихся по образовательной программе квалифицированных рабочих и служащих, а по состоянию на 2018 год лицензионный объем сократился до 11643 обучающихся. Лицензионный объем по направлениям подготовки и специальностям ВПО за последние три года значительно не подвергся изменению.

В тоже время, на рынке труда по итогам 2018 года прослеживается превышение предложения над спросом на различные специальности в разрезе городов и районов Республики. Коэффициент напряженности составил 0,9 при 50962 свободных рабочих мест и 44496 лиц, которые стоят на учете в центре занятости как безработные. Уже к середине 2019 года коэффициент напряженности на рынке труда снижается до 0,8, то есть предложение вакансий начинает увеличиваться. Укрупненный анализ потребности в специалистах с ВПО представлен на рисунке 2.

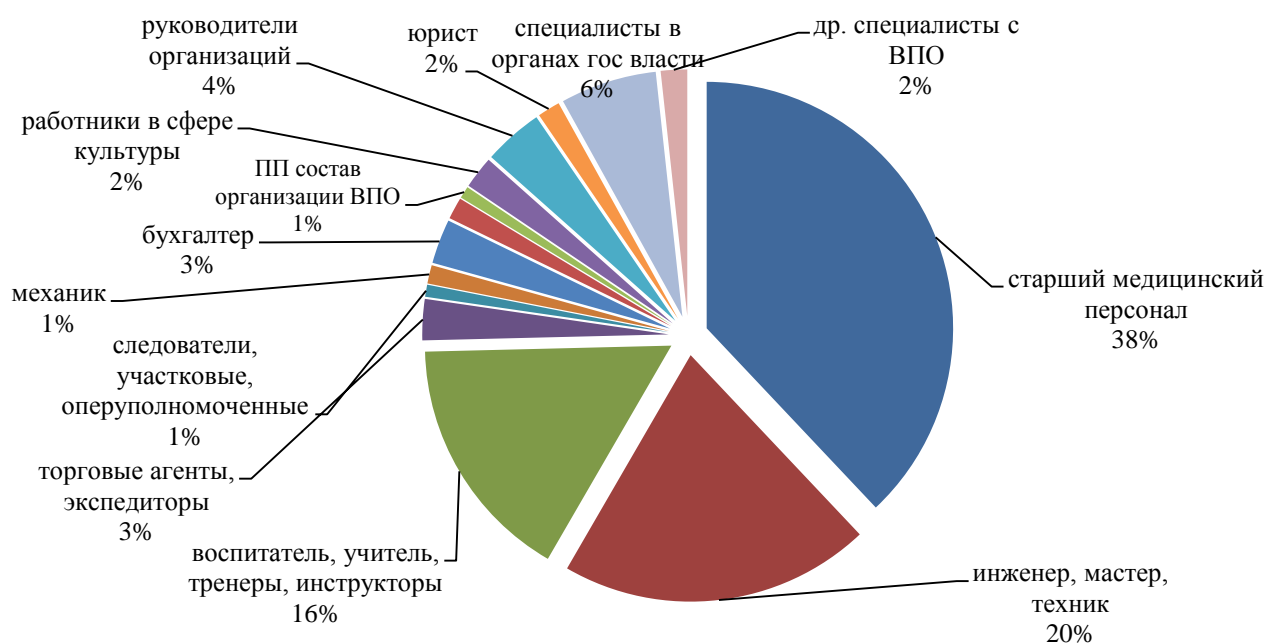


Рисунок 2 – Структура спроса на специалистов с ВПО в городах и районах Донецкой Народной Республики по состоянию на 06.06.2019 г.

В свою очередь, рынок требует специалистов в основном по рабочим специальностям, по состоянию на 06.06.2019 года проведен анализ вакансий, который состоит из 12177 записей. Исходя из данного количества вакансий, необходимость в специалистах с ВПО – 34 %, а специалистов с общим средним и средним профессиональным образованием составляет 66%.

Из 4040 вакансий наибольший удельный вес занимают старший медицинский персонал (врачи различной категории и направлений) – 38 %, инженеры, мастера и технологи – 20 % и учителя, воспитатели, тренеры и инструкторы – 16%.

В свою очередь на рынке труда в Республике сформирован профессиональный состав лиц, ищущих работу, в количестве 19452 человека по состоянию на май 2019 года, его структура представлена на рисунке 3. Данный график объединяет в себе специалистов всех уровней образования.

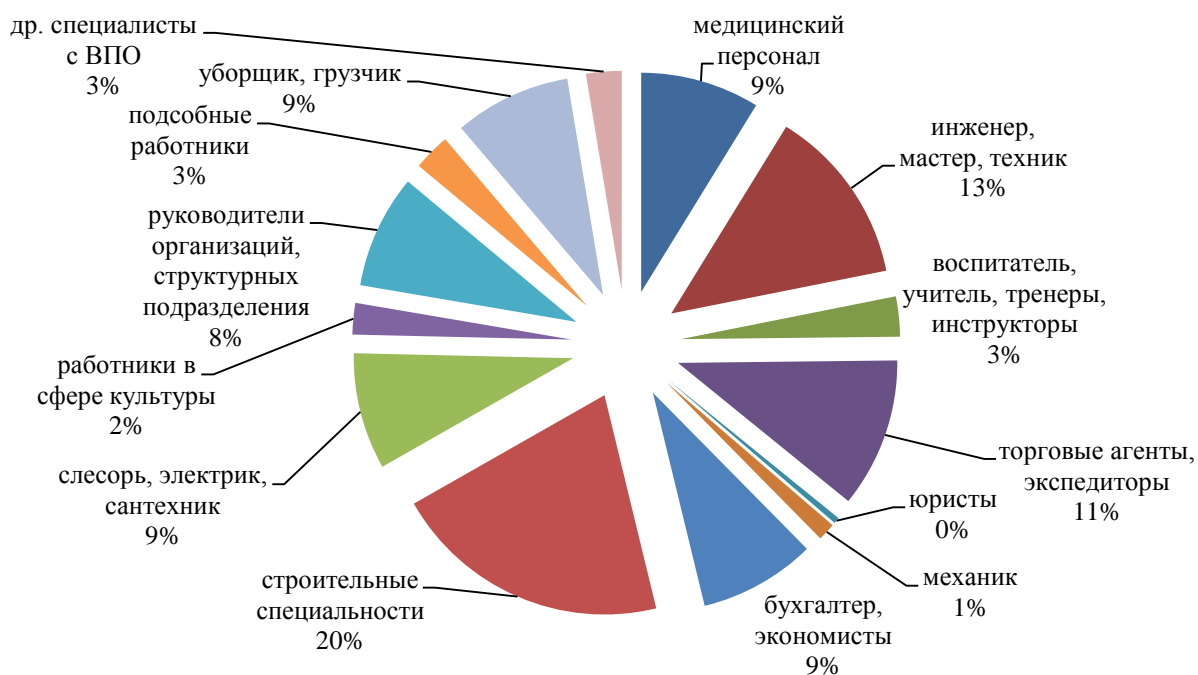


Рисунок 3 – Профессиональный состав лиц, ищущих работу в Донецкой Народной Республике

В результате, спрос на работников в данных сегментах значительно превышает предложение. Одной из причин отсутствия возможности трудоустроиться является географическое расположение (место жительства работников), которое не совпадает с местом работы или вызывает существенные сложности относительно проезда к месту работы. Второй, наиболее распространенной причиной, являются предлагаемые оклады специалистов. На рисунке 4 представлен анализ средней ставки по наиболее востребованным специальностям. Геолокация и размещение необходимых специалистов по требуемым рабочим местам – одна из важнейших задач центра занятости в плотной связке с работодателем и местными администрациями. Такая увязка организаций и представляется автором как методический подход к формированию механизма внутренней миграции специалистов параллельно с механизмом распределения выпускников, которые обучались за счет средств

бюджетных ассигнований, что станет новой формой функционирования систем управления организациями в сфере образования Республики. Для этого рекомендовано использовать руководящие принципы по вопросу о перемещении внутри страны, в которых сформулированы права перемещаемых лиц и обязательства государства по отношению к ним.

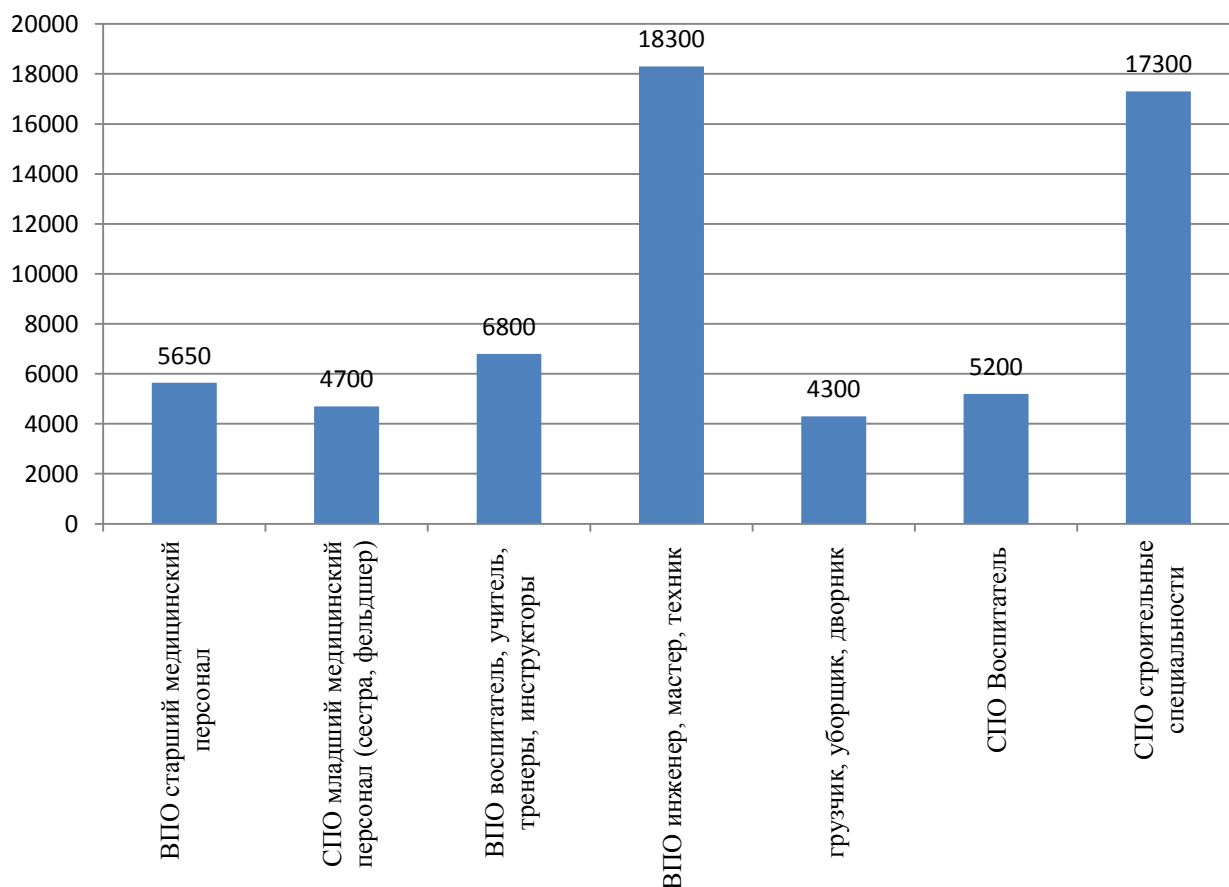


Рисунок 4 – Анализ средней ставки по востребованным специалистам с ВПО и СПО, руб.

Таким образом, для формального описания системы управления организацией в сфере образования в условиях Республики предложена модель, где действуют различные подсистемы. Обобщенная процедура моделирования системы управления образовательной организацией включает в себя следующие этапы:

- маркетинг образовательных услуг и имидж организации;
- материально-техническое обеспечение;
- интеллектуальный потенциал (методики, базы данных, ноу-хау);
- управление человеческим ресурсами;
- формирование новых программ обучения по требованию рынка,
- прогнозирование потребности в специалистах;
- практическая подготовка, интеграция с работодателями;
- трудоустройство, распределение выпускников;
- разработка стратегии развития образовательного учреждения.

В результате, перед руководителем образовательной организации на первом этапе стоят задачи по проведению ситуационного анализа: прогноз

развития рынка, положение образовательной организации на данном рынке, оценка внешней и внутренней среды с помощью таких инструментов, как SWOT- и PEST-анализ. Следующим этапом формирования стратегий является постановка целей и принятие решений по иерархии задач. По результатам достижения данных целей важно организовать маркетинговый контроль.

Таким образом, результатом комплексного исследования взглядов отечественных и зарубежных ученых на процесс эффективного стратегического управления образовательными организациями можно считать формирование концепции бизнес-моделирования.

В рамках развития систем управления организациями в сфере образования рекомендуется применять инструменты стратегического анализа с вовлечением в данный процесс высшего руководства, преподавателей и обучающихся. Такой анализ позволит руководящему составу образовательной организации увидеть полную картину происходящих процессов и оценить внутренние и внешние факторы, влияющие на деятельность организации.

Маркетинг образовательной услуги, по своей сути, охватывает весь процесс управления и имеет такие координационно-регулирующие этапы: усвоение задач; распределение обязанностей между исполнителями; ознакомление их с задачами и критериям их выполнения (инструктаж); координация действий исполнителей в процессе работы (внутренние и внешние связи); определение отстающих участков работы, перегруппировка сил (если есть необходимость); текущий анализ эффективности исполнения решения; обобщение материалов работы.

Предложенный алгоритм проведения стратегического анализа внешней и внутренней среды организации позволит научно обосновать управленческие решения.

Оценить результативность применения методов стратегического анализа позволит ряд количественных и качественных показателей, а именно: количество и качество созданных инновационных образовательных комплексов, количество педагогических работников, технопарков, качество образования, процент трудоустроенных выпускников.

В третьей главе **«Разработка новых форм функционирования и развития систем управления организациями в сфере образования»** предложена адаптивная стратегия в системе управления образовательной организацией СПО/ВПО, сформирована схема управления занятостью и трудоустройством выпускников СПО/ВПО, предложены модели прогнозирования контрольных цифр приема для подготовки специалистов.

При внедрении стратегии адаптации необходимо учитывать тот факт, что рынки образовательных услуг и труда постоянно вносят изменения в рамках количественных и качественных показателей относительно потребности в специалистах. Также использование инноваций в учебном процессе позволяет продлить жизненный цикл образовательной услуги. В результате автором предложен алгоритм внедрения адаптивной стратегии в системе управления образовательной организацией СПО или ВПО (рисунок 5). На данном рисунке отмечается блок, связанный с проведением маркетинговых и социологических



исследований рынка образовательных услуг и рынка труда, а также с выявлением потребностей в соответствующих специальностях.

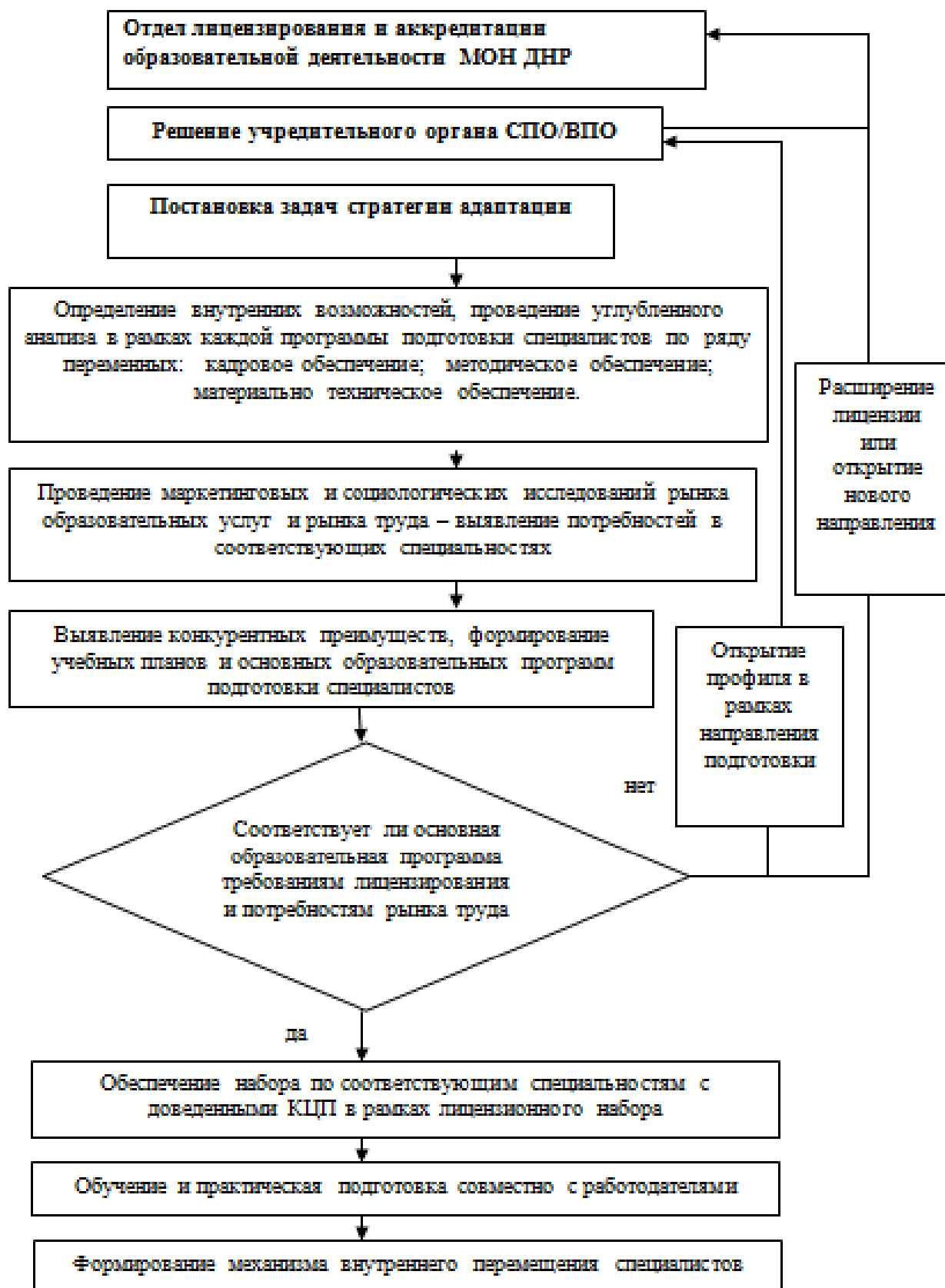


Рисунок 5 – Алгоритм внедрения адаптивной стратегии в системе управления образовательной организацией СПО и ВПО

Такие исследования рекомендовано проводить собственными силами самих образовательных организаций СПО и ВПО. Результаты подобных исследований могут стать основой для прогнозирования потребности экономики Республики в соответствующих специалистах. А инструменты стратегического анализа позволят сформировать конкурентные преимущества организации по методике, апробированной на примере МОУ «Многопрофильный лицей № 1 г. Донецка».

В условиях Донецкой Народной Республики для решения задачи по достижению коэффициента напряженности на рынке труда, равному 1, то есть для недопущения перекосов в потребности и предложении на рынке труда следует принять методический подход по формированию механизма внутреннего перемещения специалистов, который бы включал следующие пункты:

1. Привлечение общегосударственного внимания к проблеме внутренней миграции населения.

2. Материально-техническое обеспечение места, куда планируется для перемещения специалист (наличие ведомственного жилья, обеспечение социальными льготами, коммунальными ресурсами и пр.). Ответственность местных администраций Донецкой Народной Республики.

3. Нормативно-правовое регулирование в части пребывания перемещенных специалистов в соответствующих городах и районах Республики. Ответственность профильного комитета Народного Совета Донецкой Народной Республики совместно с Республиканским центром занятости и Министерством труда и социальной политики Республики.

4. Создание базы данных перемещенных специалистов по программе переобучения, трудоустройства специалистов, обучающихся за счёт бюджетных средств, по распределению после окончания учебного заведения. Ответственность Республиканского центра занятости совместно с Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики.

5. Выделение дополнительного финансирования для обеспечения рабочего места современным оборудованием или технологиями. Ответственность работодателей.

6. Повышение качества подготовки специалистов в системе СПО и ВПО с плотной работой на реальных базах практик (предприятиях), которым необходимы профильные специалисты. Ответственность работодателей и организаций СПО и ВПО.

В результате автором предложен методический подход по определению влияния образовательного уровня персонала в соответствии с их квалификацией и труда других категорий персонала предприятия на возникновение риска невостребованности и таких результатов деятельности предприятия, как затраты на производство, объем продаж и прибыль. Причины возникновения риска невостребованности выпускника в условиях Донецкой Народной Республики представлены графически (рисунок 6).



Рисунок 6 – Причины возникновения риска невостребованности выпускника СПО и ВПО

Рисунок 6 раскрывает проблему невостребованности выпускника на рынке труда, которая имеет очевидную связь с квалификацией персонала, что подтверждает необходимость исследования социальных рисков в образовании. Путем снижения таких видов риска является повышение качества образования за счет своевременной реализации корректирующих мер, которые определяются в результате оценки квалификации персонала.

В результате решения выше поставленных задач автором разработаны основные положения стратегии концентрированного роста на рынке образовательных услуг в сочетании с системой содействия трудоустройству выпускников СПО и ВПО (рисунок 7), в рамках образовательных научно-методических и практических комплексов.

Поскольку производству нужны квалифицированные работники, а с усложнением видов деятельности, технологий повышаются и требования к системе совершенствования кадров, то рынок образовательных услуг должен иметь адаптивные свойства для улучшения качественных характеристик, а, следовательно, стратегия образовательной организации должна ориентироваться на принцип адаптации к требованиям с учетом их перспективной динамики.

Исходя из вышеизложенного, требуется усиление роли государства в регулировании различных социальных направлений деятельности и необходимость формирования механизма внутреннего перемещения рабочей силы и распределения специалистов, подготовленных за счет средств республиканского бюджета. Данная работа требует адаптации таких

механизмов с учетом национальных особенностей, традиций, возможностей и культуры.

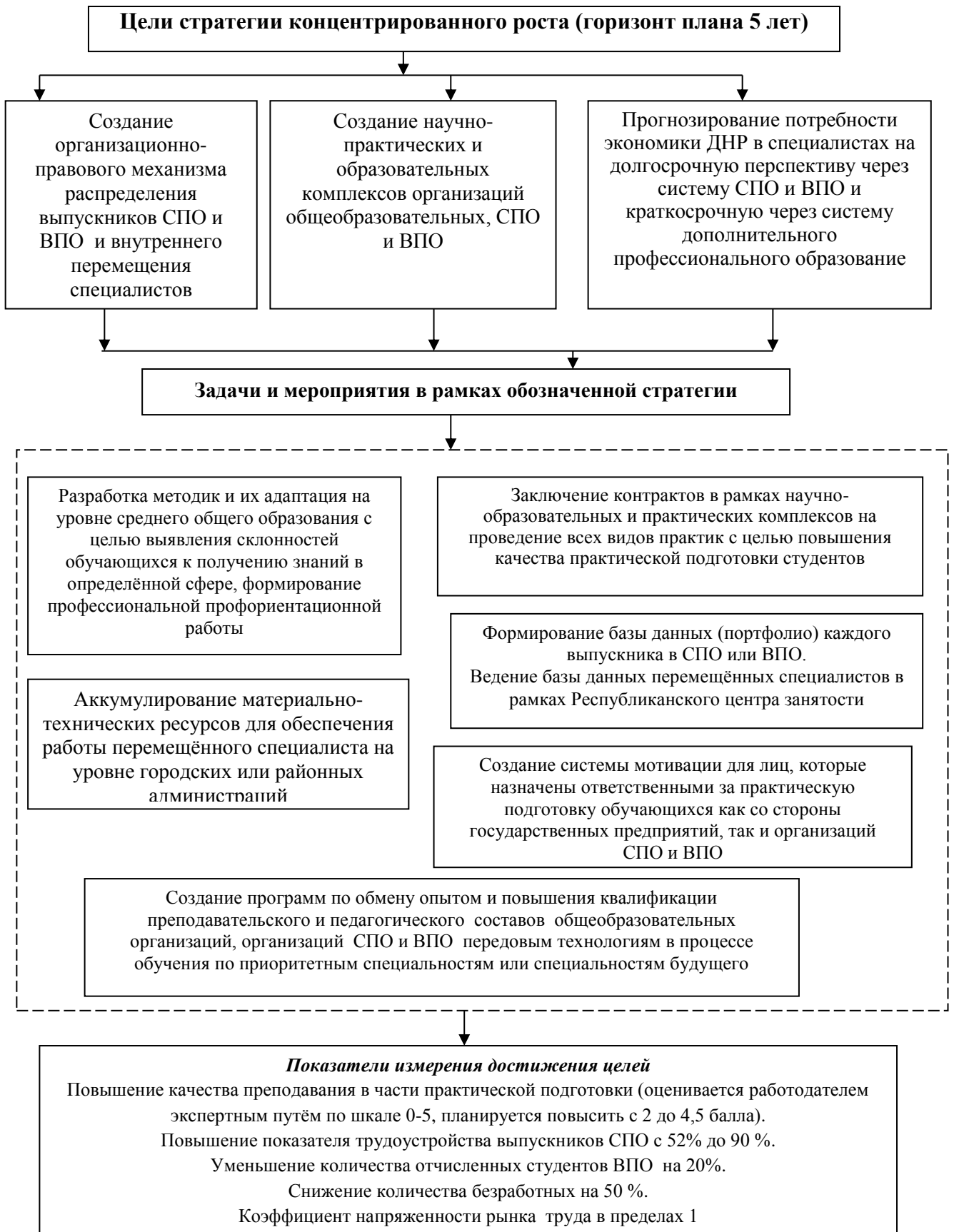


Рисунок 7 – Основные положения стратегии концентрированного роста на рынке образовательных услуг

Таким образом, образование в контексте социального риска представляет собой объективно-субъективную категорию, связанную с преодолением неопределенности и конфликтности в ситуации неизбежного выбора и отражает степень достижения ожидаемых результатов.

Для снижения социального риска целесообразно использовать инструменты прогнозирования, так как рыночные исследования позволяют выявить, прежде всего, емкость данного рынка, его потребности, оценить перспективы и выработать стратегию охвата рынка. Постоянный мониторинг позволяет создать условия для формирования и повышения спроса на специалистов и соответствующие специальности.

Корректирующие меры по предотвращению риска невостребованности выпускников можно объединить в два направления:

- социально-экономическая деятельность, ориентированная на получение необходимого специалиста с учетом требований рынка труда через систему выдачи образовательных лицензий и проведения аккредитации образовательных организаций;

- организационно-экономическая деятельность, ориентированная на удовлетворение потребителей (работодателей) с учетом их дифференциации, то есть внедрение организациями СПО или ВПО таких образовательных программ, которые позволили бы выпускнику получить желаемую работу и оправдать ожидания работодателя.

Для принятия решений по разработке новых образовательных программ в деятельности организаций СПО и ВПО необходим подход, связанный с повышением квалификации или прохождением преподавателями специальных курсов. Так, подключение дополнительного профессионального образования позволит в течение 1,5-2 лет получить специалиста с необходимой квалификацией. Прежде чем предложить выпускников организаций СПО и ВПО на рынке рабочей силы по сформированным ранее профессиям и компетенциям с учетом понимания рыночной ситуации, нужно оценивать и потенциальных потребителей, что облегчает трудоустройство. Этот вид маркетинга целесообразно использовать при разработке и реализации мер государственной политики занятости.

Как видно из рисунка 7, одной из целей стратегии концентрированного роста на рынке образовательных услуг является создание научно-практических и образовательных комплексов, данный процесс в Республике уже начался, но он не носит системного характера. Поэтому в рамках системного подхода одной из новых форм развития систем управления организациями в сфере образования автором разработана концептуальная схема управления занятостью выпускников СПО и ВПО, которая представлена на рисунке 8. Основой для успешной реализации указанных видов деятельности может стать создание государственной системы управления занятостью и трудоустройством выпускников организаций СПО и ВПО в рамках сформированных научно-практических и образовательных объединений.



Рисунок 8 – Концептуальная схема управления занятостью выпускников организаций СПО и ВПО и безработных

Такие действия позволят научно обосновывать контрольные цифры приёма (КЦП) в организациях СПО и ВПО. Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач: разработка системы мониторинга кадрового потенциала на предприятиях государственной и коммерческой форм собственности; создание единого координационного центра распределения заявок и формирования единой программы кадрового потенциала при Министерстве образования и науки Республики. Одной из важнейших функций данного центра станет подготовка предложений по КЦП; управление занятостью и трудоустройством выпускников СПО и ВПО в рамках системы распределения; формирование научно-методического и информационного обеспечения процессов планирования и внесения соответствующих изменений в основные образовательные программы подготовки специалистов в зависимости от требований рынка; формирование организационной, нормативно-правовой и информационной базы для функционирования системы по обеспечению занятости, постоянного и временного трудоустройства выпускников СПО и ВПО, а также внутреннего перемещения специалистов; межведомственное согласование объемов и профилей подготовки специалистов

с учетом состояния рынка труда и потребностей экономики государства в соответствующих специалистах для обоснования КЦП в организациях СПО и ВПО; разработка системы информационного обеспечения сферы рынка труда специалистов, основанная на единой базе данных и обеспечивающая мониторинг, функционирование и развитие кадрового потенциала Республики; формирование системы комплексной практической подготовки обучающихся в организациях СПО и ВПО на базах предприятий, которые подали заявки на подготовку специалистов.

При этом существует необходимость в подразделении, которое находится на верхнем уровне управления и подчиняется непосредственно ректору или первому проректору, осуществляющему координацию деятельности по трудоустройству в виде центра содействия трудоустройству и практической подготовке (рисунок 9).



Рисунок 9 – Концептуальная структура управления научно-практического и образовательного комплекса

Научно-практические и образовательные комплексы создаются по инициативе Министерства образования и науки Республики по географическому признаку, специфике учреждений среднего общего образования, СПО и ВПО как по принципу «сверху вниз», так и по самоинициативам – «снизу вверх». В каждой образовательной организации

назначается ответственный или структурное подразделение по обеспечению работы комиссий в направлениях: распределение и внутренняя миграция (перемещение) специалистов, трудоустройство, профориентация, организация практик, стажировок. Окончательный выбор организационной структуры зависит от специфики учебного заведения и является прерогативой директоров школ, ректоров и учредительных органов организаций СПО и ВПО.

Таким образом, в зависимости от специфики образовательной организации ВПО, как базы определенного комплекса, структура управления может быть сформирована в рамках существующей штатной численности соответствующих организаций на базе отделов или ответственных по направлениям: маркетинга, трудоустройства, контроля качества образования и практической подготовки.

В результате этих изменений существенно сократится разрыв между работодателями (промышленностью) и системой СПО и ВПО. В данных условиях такая новая форма развития систем управления организациями в сфере образования, как научно-практический и образовательный комплекс, приобретает большое значение и закладывает основу по формированию механизма внутреннего перемещения специалистов в рамках Республики. Такие комплексы должны наладить взаимодействие между школами, организациями СПО, ВПО и предприятиями различных форм собственности, повысить адекватность рынка образовательных услуг и рынка труда, определить стратегию по подготовке специалистов, необходимых экономике Республики. Роль такого комплекса сравнима с ролью службы маркетинга в крупной корпорации, производящей потребительские товары. Поскольку основным «продуктом» любой образовательной организации являются ее выпускники, то деятельность по обеспечению их гарантированной занятости является важнейшей задачей образовательной организации.

Поэтому предложенные комплексы должны занять в системах управления организациями в сфере образования первое место. Единый координационный центр с кадровым составом высокой квалификации позволит объективно формировать КЦП, влиять на учебные планы и программы и даже на смену профиля самого учебного заведения.

В условиях экономической трансформации в Республике важнейшей целью единого координационного центра станет прогнозирование и реализация потребности экономики Республики в специалистах на долгосрочную перспективу – через систему СПО и ВПО и краткосрочную – через систему дополнительного профессионального образования. Данная цель соответствует обоснованной ранее стратегии концентрированного роста на рынке образовательных услуг.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Развитие теоретических положений и практических рекомендаций относительно новых форм функционирования и развития систем управления организациями в сфере образования позволяет сделать следующие выводы:



1. Выявлено, что маркетинговый и стратегический подходы являются первостепенными в построении взаимосвязей системы образования и общества. Систематизированы соответствующие принципы, на которых выстраиваются взаимоотношения с обществом, а именно: гуманизация, демократизация, соответствие содержания образования предъявляемым требованиям, развитие жизнеспособной самодостаточной личности, оздоровление, партнерство, контрольно-оценочная деятельность. На основе применения маркетингового и стратегического подходов, с учетом обозначенных принципов, автором разработаны стратегические направления при построении взаимоотношений с обществом в условиях Республики.

2. Определено, что уровень экономического состояния в государстве и уровень образования являются взаимосвязанными элементами в понятии «человеческий капитал», поэтому реализация системного подхода относительно развития системы образования обеспечивается такими условиями как: нормативно-правовые, социально-педагогические, психолого-педагогические, организационно-управленческие, материально-технические. В результате сформирована концептуальная схема организации системы образования, адаптированная к условиям Республики.

3. В результате изучения зарубежного опыта в части использования определенных форм развития систем управления образовательными организациями выявлено, что ими являются научно-практические и образовательные комплексы. Систематизированы критерии, на основании которых можно классифицировать научно-образовательные комплексы. Учитывая требования современного рынка труда к специализации, умениям и навыкам работников в условиях Республики, обосновано применение научно-производственного и образовательного комплекса, создаваемого по принципу «сверху вниз».

4. Социально-экономическая характеристика функционирования и управления организациями в сфере образования выявила диспропорции в подготовке специалистов в организациях СПО и ВПО, в частности, превышает объем подготовки по гуманитарным специальностям, в то же время рынок труда требует подготовленных медицинских работников, педагогов, работников сферы строительства. В результате такой анализ обосновывает необходимость применения инструментов прогнозирования потребности в подготовке специалистов определенной квалификации. Также в условиях становления Республики рекомендовано реализовывать методический подход, основанный на временном перемещении (внутренней миграции) специалистов. По своей сути прогнозирование потребности в подготовке необходимых специалистов для рынка и механизм внутренней миграции специалистов становятся важным методическим подходом для совершенствования систем управления организациями в сфере образования.

5. Анализ системы управления организацией в сфере образования позволил обосновать модель, где действуют различные подсистемы. Причем приоритетными в условиях Республики становятся такие подсистемы, как маркетинг образовательной услуги и формирование имиджа образовательной

организации. Следующие подсистемы представлены интеллектуальным потенциалом (методики, базы данных, ноу-хау); управлением человеческими ресурсами; разработкой новых программ обучения по требованию рынка, прогнозированием потребности в специалистах; практической подготовкой специалистов с учетом интеграции с работодателями; трудоустройством на основе распределения выпускников; разработкой стратегии развития образовательного учреждения.

6. Важной особенностью применения инструментов стратегического анализа в управлении организациями в сфере образования стала определенная последовательность действий с вовлечением в данный процесс административного персонала образовательной организации, преподавателей и обучающихся. В результате систематизированы существенные явления в экономике и финансах в отношении формирования и реализации стратегии образовательной организации. Для реализации стратегических целей необходимо учитывать социально-психологические, контрольные и организационные функции в процессе управления образовательной организацией.

7. Предложен комплекс задач и методов их решения в рамках адаптивной стратегии в системе управления образовательной организацией СПО и ВПО в зависимости от действия факторов внутренней и внешней среды. А разработанный алгоритм внедрения адаптивной стратегии позволит обеспечить развитие образовательных организаций, подстраиваясь под требования работодателей и рынка труда. Отмечена и важность проведения маркетинговых и социологических исследований рынка образовательных услуг и рынка труда, а также выявление потребностей в соответствующих специальностях с позиции самих образовательных организаций СПО и ВПО. Также для качественного решения поставленной задачи требуется усиление роли государства в регулировании различных социальных направлений деятельности при переходе к механизму внутреннего перемещения рабочей силы и распределения специалистов, подготовленных за счет средств республиканского бюджета.

8. Сформированная концептуальная схема управления занятостью выпускников организаций СПО и ВПО основывается на новых формах функционирования и развития систем управления организациями в сфере образования, а именно: создание единого координационного центра распределения заявок и формирования единой программы кадрового потенциала при Министерстве образования и науки Республики; управление занятостью и трудоустройством выпускников организаций СПО и ВПО в рамках научно-практических и образовательных комплексов, созданных по принципу «сверху вниз» и по самоинициативам – «снизу вверх».

Дальнейшие исследования будут посвящены разработке методики формирования научно обоснованных контрольных цифр приема в зависимости от результатов стратегического анализа рынка труда. Такая методика должна основываться на методах экономико-математического моделирования системы подготовки соответствующих специалистов.

## СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ АВТОРОМ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

### Статьи в рецензируемых научных изданиях

1. Винокурова, Л.А. Принципы и подходы к формированию новых направлений взаимосвязи системы образования и общества / Л.А. Винокурова // Менеджер. – 2017. – № 3 (81). – С. 218-224.

2. Винокурова, Л.А. Применение системного подхода при построении системы образования в Донецкой Народной Республике / Л.А. Винокурова // Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»: сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 1 (5): Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С. 10-19.

3. Винокурова, Л.А. Создание образовательно-научного комплекса как направление развития в управлении образовательными организациями / Л.А. Винокурова // Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»: сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 7: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С. 160-170.

4. Винокурова, Л.А. Применение инструментов стратегического анализа в управлении организациями в сфере образования / Л.А. Винокурова // Менеджер. – 2018. – № 1 (83). – С. 213-218.

5. Винокурова, Л.А. Построение алгоритма внедрения адаптивной стратегии в системе управления образовательной организацией / Л.А. Винокурова // Менеджер. – 2019. – № 2 (88). – С. 199-208.

### Труды апробационного характера

6. Винокурова, Л.А. Комплексный подход как основа взаимодействия систем образования и здравоохранения в ДНР / Л.А. Винокурова, Р.В. Ободец // Управление стратегическим развитием основных сфер и отраслей народного хозяйства в условиях современных вызовов: материалы международной науч.-практ. конф., 25-26 октября, 2017, г. Донецк / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С. 65-68.

*Личный вклад соискателя:* обосновывается необходимость пропаганды здорового образа жизни через систему образования Республики.

7. Винокурова, Л.А. Построение эффективной организационной структуры управления в образовательной организации / Л.А. Винокурова // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы международной науч.-практ. конф., 6-7 июня, 2017, г. Донецк. Секция 2: Менеджмент образования: реалии и перспективы / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С. 41-43.

8. Винокурова, Л.А. Особенности внедрения инструментов стратегического анализа в управленческие процессы образовательных организаций / Л.А. Винокурова, Р.В. Ободец // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы международной науч.-практ. конф., 6-7 июня, 2018, г. Донецк. Секция 1: Стратегическое управление развитием экономики / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 260-262.

*Личный вклад соискателя:* выявлены особенности использования инструментов стратегического анализа на примере общеобразовательной школы.

9. Винокурова, Л.А. Концепция управления социальными рисками в системе высшего профессионального образования / Л.А. Винокурова // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы международной науч.-практ. конф., 6-7 июня, 2019, г. Донецк. Секция 1: Стратегическое управление развитием экономики / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2019. – С. 230-233.

### АННОТАЦИЯ

**Винокурова Л.А. Новые формы функционирования и развития систем управления организациями в сфере образования. – На правах рукописи.**

*Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством. – Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», Донецк 2019.*

Раскрыты сущность и принципы организации системы образования, адаптированные к условиям Донецкой Народной Республики, в контексте формирования человеческого капитала под воздействием факторов внешней и внутренней среды с оценкой результативности системы образования. Выделены особенности применения маркетингового и стратегического подходов в построении эффективной взаимосвязи системы образования и общества, которые, в отличие от существующих, призваны решить ряд стратегических задач, адаптированных к условиям становления Донецкой Народной Республики.

Сформирован методический подход, включающий в себя прогнозирование потребности в подготовке необходимых специалистов для рынка труда и механизм внутренней миграции специалистов, который формируется на основании социально-экономической характеристики функционирования и управления организациями в сфере образования.

Детализирована модель системы управления образовательными организациями на основе применения маркетинга образовательных услуг и

формирования имиджа данной организации. Проведен стратегический анализ внешней и внутренней среды образовательной организации в условиях Донецкой Народной Республики, который позволяет научно обосновать управленческие решения в части формирования и реализации соответствующей стратегии.

Сформированная концептуальная схема управления занятостью выпускников организаций СПО и ВПО основывается на новых формах функционирования и развития систем управления организациями в сфере образования, а именно: создание единого координационного центра распределения заявок и формирования единой программы кадрового потенциала при Министерстве образования и науки Республики. Разработаны положения по созданию научно-практических и образовательных комплексов по принципу «сверху вниз» и по самоинициативам – «снизу вверх» на базе организаций ВПО. Работа соответствующих комплексов на базе организаций ВПО строится на принципах проектного управления. Все мероприятия оформляются в виде проектов и распределяются между сотрудниками. Предложена адаптивная стратегия с алгоритмом ее внедрения в систему управления образовательной организацией СПО или ВПО на основе комплекса задач и методов их решения в зависимости от действия факторов внутренней и внешней среды.

*Ключевые слова: система управления, образовательная организация, формы развития систем управления, адаптивная стратегия, научно-практические и образовательные комплексы.*

## SUMMARY

**Vinokurova L.A. New forms of functioning and development of management systems of organizations in the field of education. – As a manuscript.**

*Thesis for the degree of Candidate of Economic Sciences in the specialty 08.00.05 – Economics and Management of the National Economy. – State educational institution of higher professional education «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of the Donetsk People's Republic», Donetsk, 2019.*

The essence and principles of the organization of the educational system adapted to the conditions of the DPR in the context of the formation of human capital under the influence of factors of the external and internal environment with an assessment of the effectiveness of the educational system are disclosed. The features of the use of marketing and strategic approaches in building an effective relationship between the education system and society, which, unlike the existing ones, are designed to solve a number of strategic problems adapted to the conditions of the formation of the DPR, are highlighted.

A methodological approach has been formed, which includes forecasting the need for training the necessary specialists for the labor market and the mechanism of internal migration of specialists, which is formed on the basis of the socio-economic characteristics of the functioning and management of organizations in the field of education.

The model of the educational organization management system based on the use of marketing educational services and the formation of the image of this organization is detailed. A strategic analysis of the external and internal environment of the educational organization in the conditions of the DPR is carried out, which allows scientifically substantiating management decisions regarding the formation and implementation of the corresponding strategy.

Provisions have been developed for the creation of scientific, practical and educational complexes on the principle of "top down" and self-initiatives - "bottom up" on the basis of organizations of HPE. An adaptive strategy has been formed with an algorithm for its implementation in the management system of the educational organization of secondary vocational education or higher professional education based on a set of tasks and methods for solving them, depending on the action of factors of the internal and external environment.

*Key words: management system, educational organization, forms of development of management systems, adaptive strategy, scientific, practical and educational complexes.*

Подписано в печать 17.01.2020 г.  
Формат 60x84x1/16 Усл. печ. л. 1,5.  
Печать лазерная. Заказ № \_\_\_\_ . Тираж 100 экз.  
Отпечатано ФЛП Рыжков Олег Дмитриевич.  
Свидетельство о регистрации АА01 № 18228 от 28.10.2014 г.  
83092, г. Донецк-92, ул. Независимости, 22/97.  
Тел. +38(071) 334-91-79, e-mail: mpvik@3g.ua.