

Особенности управленческого консультирования в сфере образования

Боровских Н.А.

ФГБУ ВО Уральский государственный экономический университет

Екатеринбург, Россия

tzveto4eck@yandex.ru

Аннотация. При выборе консультанта или команды консультантов нужно учитывать особенности в сфере образования. Руководство организации, должно обеспечить поддержку деятельности консультантов. Результат успеха консультирования, должен быть установлен в формальном плане, реализован и абсолютно понятен.

Ключевые слова: управленческое консультирование, консалтинг, образование, улучшения.

The features of management consulting in the educational field.

N. A. Borovskikh

FGBU VO Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

tzveto4eck@yandex.ru

Annotation. When you are choosing a consultant or a team of consultants, you have to know some features about this educational field. The managers of the organization should give the support to the consulting activities. The successful result of consulting is prepared in the formal style, realized and clear for your understanding.

Key words: management consulting, consulting, education, improvements.

Образование - общий целенаправленный процесс обучения и воспитания, также это совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности, а также компетенций. [4]

Образование состоит из нескольких уровней:

- 1) дошкольное;
- 2) начальное;
- 3) среднее;
- 4) общее;
- 5) высшее профессиональное образование;
- 6) дополнительное.

Базовый этап образования направлен на развитие личности в целом, на формирование готовности обучающихся к активному участию и к работе в социуме. В нашей стране общее образование является обязательным. Государство является гарантом обеспечения права на образование.

Рыночные отношения в сфере образования имеют некоторые проблемы взаимодействия между деятелями на этом рынке. Образовательные учреждения обязаны проводить платные услуги на образовательном рынке, хотя они не готовы удовлетворить все образовательные потребности населения, а также и рынка труда.

Формирование спроса на средне-специальное образование зависит от выбора направлений и специальности в учебном заведении, от уровня квалификаций преподавателей, использования и оснащения технической базы и, конечно, ситуацией на рынке труда.

Образовательные организации, стремясь удержать собственную конкурентоспособность, должны постоянно пересматривать свою корпоративную тактику и стратегию. К сожалению, в настоящее время, руководители образовательных организаций не готовы или не хотят вкладывать в развитие и оснащение учебных учреждений. И большинство из них, просто, не склоняются в сторону новых изменений или, даже, не хотят перемен в своей деятельности. [3]

В виду представленных условий, образовательным организациям, порой не хватает внутренних ресурсов для принятия взвешенного и адекватного решения. В данных крайне сложных условиях увеличивается значимость привлечения квалифицированного специалиста или компании, основывающейся на обеспечении консалтинговых услуг.

Постоянные изменения в образовании требуют привлечения консультанта на разных уровнях.

Следовательно, можно выделить 3 важных направления управленческого консультирования в образовательной сфере:

1. Обобщение информации и доступное изложение ее для руководства.

Изучив практику деятельности образовательных учреждений, можно сделать вывод, что управленцам и педагогам сложно справиться с постоянно обновляющейся информацией, которая связана с социальной, юридической, психолого – педагогической и управленческой деятельностью. Следовательно, руководство и преподаватели нуждаются в работе с консультационной группой, которая смогла бы обобщать все эти сведения и излагать их для клиента в доступной для него форме: лекции, пленарные заседания, круглые столы, используя свою практику и осведомленность в этих различных направлениях.

2. Повышение квалификации преподавателей.

К сожалению, в настоящее время, качество учительского потенциала в техникумах растет очень медленно, а иногда находится на одинаковом уровне. Уровень научно – исследовательских работ и научного обеспечения по-прежнему очень низкий, а это одно из самых важных элементов, которые влияют на развитие системы в целом. [5]

3. Обеспечение технической базой образовательных учреждений.

Большая часть технического оборудования, которое используется в учебных организациях, не соответствует должному уровню в техническом и научных планах. Данное оборудование или его отсутствие не может обеспечить качественную подготовку будущих специалистов и это, все ведет

к тому, что студенты выходят в социум недостаточно подготовленными и квалифицированными в своей области и в будущих перспективах страна не получит необходимое количество качественных и востребованных кадров.

Анализ итогов деятельности может реализовываться тремя основными способами:

1. Сопоставление работы консультанта с требованиями к его работе, определенным в договоре, при этом должна быть гарантирована справедливая оценка полноты и качества выполнения задачи.

2. Анализ вклада консультанта в увеличение прибыльности в образовательное учреждение.

3. Установление настоящих измерений, появившихся в следствии использования консультанта.

Необходимые результаты могут гарантировать, только официально оформленные юридические лица, оказывающие консалтинговые услуги в образовательной сфере услуг.

В основной массе ситуаций, с целью выполнения процессного и проектного консультирования привлекаются консалтинговые компании и индивидуальные предприниматели. Если в первом случае, услугу сможет оказывать одна группа специалистов, имеющая навыки в разных областях, в таком случае у руководства, возникает риск того, что один человек не сумеет сдвинуть устоявшуюся концепцию организации.

При экспертном и обучающем консультировании ситуация обратная и в основном применяются силы одного консультанта. Помимо этого, число консультантов, оказывает воздействие на продолжительность процесса. Несмотря на это, нельзя однозначно установить границы процесса, т.к. консультирование может продолжаться от 1 дня (обучающее/экспертное) до нескольких лет (проектное), в зависимости от размера учреждения и количества персонала. [2]

Обобщая результаты исследования, можно предоставить несколько советов с целью эффективного взаимодействия консультанта и образовательной организации:

1. При подборе консультанта или группы консультантов следует принимать во внимание осведомленность в образовательной сфере.
2. Руководство организации, должно организовывать поддержку в деятельности консультанта.
3. Результат успеха консультирования, должен быть установлен в формальном плане, реализован и абсолютно понятен.

Список литературы

1. Блинов, А. О. Управленческое консультирование: учебник для студентов вузов / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. - Москва: Дашков и К°, 2013 - 212 с.
2. Консультирование в управлении человеческими ресурсами: учебное пособие / Нина Ивановна Шаталова [и др.]; ред. Н. И. Шаталова. - Москва: ИНФРА-М, 2014 - 221 с.
3. Лапыгин, Ю. Н. Стратегический менеджмент: учебное пособие / Ю. Н. Лапыгин. - 2-е изд. - Москва: ИНФРА-М, 2014 – 208 с.
4. Интернет сообщество преподавателей профессионального образования. [Электронный ресурс]. Дата обращения: 25.10.2018 URL: <http://www.profobr.org/t6078-topic>
5. Подготовка специалистов по всем видам деятельности. [Электронный ресурс]. Дата обращения: 25.10.2018 URL: <http://nenuda.ru/558744.html>

