**Уфимский Технологический Институт Сервиса**

**Кафедра социально–культурного сервиса и туризма**

**ПО ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**(ОБРАЗЕЦ)**

**Выполнил:**

**студент гр. №\_\_\_\_\_ Фамилия Имя Отчество**

**Проверил:**

**доцент Наймушин Александр Иванович**

**г. Уфа – 1998 г.**

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с.

Раздел 1.

СОДЕРЖАНИЕ И СТАДИИ ПРОЦЕССА

ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ\_\_\_\_\_\_ с.

Раздел 2.

ДЕЛОВАЯ ЭТИКА – ОСНОВА БИЗНЕСА\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с.

Раздел 3.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ:

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОЦЕСС

ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с.

Раздел 4.

МОЛОДЁЖЬ КАК ОБЪЕКТ

СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ ОТДЕЛА

ПО ДЕЛАМ МОЛОДЁЖИ И КУЛЬТУРЫ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с.

СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с.

СЛОВАРЬ ПЕРСОНАЛИЙ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ\_\_\_\_\_ с.

ВЫВОДЫ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с.

ВВЕДЕНИЕ

Данная Курсовая работа существенно отличается от всех ранее написанных мною работ: оригинальным изложением выбранных мною материалов в соответствии с требованиями четырех предложенных для проработки разделов, краткостью изложения информации в виде блок-схем и таблиц в соответствии с требованиями курса ТСД, а также индивидуальным творческим подходом к обработке материалов.

Темы каждого из разделов Курсовой работы абсолютно не связаны друг с другом по смыслу и имеют право на существование в виде самостоятельных и несвязанных информационных блоков.

Основное внимание в работе сконцентрировано на том, насколько технологично изложение материала, насколько сконцентрированно и точно изложена его основная мысль, насколько материал соответствует выбранной теме и требованиям курса ТСД, насколько он актуален сегодня и готов к применению в реальной ситуации.

Раздел 1.

СОДЕРЖАНИЕ И СТАДИИ ПРОЦЕССА ПРИНЯТИЯ

УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

*Управленческое решение –* это результат конкретной управленческой деятельности менеджера. Принятие решений является основой управления. Под управленческим решением понимается мыслительная деятельность субъектов управления, которая направлена на разрешение определённой проблемы – управленческой ситуации.

Выработка и принятие решений – это творческий процесс в деятельности руководителей любого уровня, включающий:

* выработку и постановку цели;
* изучение проблемы на основе получаемой информации;
* выбор и обоснование критериев эффективности (результативности) и возможных последствий принимаемого решения;
* обсуждение со специалистами различных вариантов решения проблемы;
* выбор и формулирование оптимального решения;
* принятие решения;
* конкретизация решения для его исполнителей;
* контроль за ходом выполнения решения.

Технология менеджмента рассматривает управленческое решение как процесс, состоящий из трёх стадий: подготовка решения, принятие решения, реализация решения (см. Рис.1.1.).

На *стадии подготовки* управленческого решения проводится экономический анализ ситуации на микро- и макроуровне, включающий поиск, сбор и обработку информации, а также выявляются и формулируются проблемы, требующие решения.

На *стадии принятия решения* осуществляются разработка и оценка альтернативных решений и курсов действий, проводимых на основе многовариантных расчётов; отбор критериев выбора оптимального решения; выбор и принятие наилучшего решения.

На *стадии реализации решения* принимаются меры для конкретизации решения и доведения его до исполнителей, осуществляется контроль за ходом его выполнения, вносятся необходимые коррективы и даётся оценка полученного результата от выполнения решения. Каждое управленческое решение имеет свой конкретный результат, поэтому целью управленческой деятельности является нахождение таких форм, методов, средств и инструментов, которые могли бы способствовать достижению оптимального результата в конкретных условиях и обстоятельствах.

Управленческие решения могут быть обоснованными, принимаемыми на основе экономического анализа и многовариантного расчёта, и интуитивными, которые хотя и экономят время, но содержат в себе вероятность ошибок и неопределённость.

Принимаемые решения должны основываться на достоверной, текущей и прогнозируемой информации, анализе всех факторов, оказывающих влияние на решения, с учётом предвидения его возможных последствий.

Рис.1.1. Стадии процесса принятия управленческих решений.

СОДЕРЖАНИЕ:

Контроль за ходом выполнения решения

Конкретизация решений для исполнителей

Принятие решения

Выбор и формулирование оптимального решения

Обсуждение различных вариантов решения проблемы

Выработка и постановка цели

Изучение проблемы на основе получаемой информации

Выбор и обоснование критериев эффективности и возможных последствий

СТАДИИ:

## РЕАЛИЗАЦИЯ

## ПРИНЯТИЕ

## ПОДГОТОВКА

- экономический анализ ситуации на микро- и макроуровне;

- поиск, сбор и обработка информации;

- выявление и формулировка проблем, требующих решения

- разработка и оценка альтернатив и курсов действий;

- многовариантные расчёты;

- отбор критериев выбора оптимального решения;

- выбор и принятие наилучшего решения

- меры по конкретизации решения и доведения его до исполнителей;

- контроль за ходом выполнения;

- внесение корректив и оценка полученного результата

Руководители обязаны постоянно и всесторонне изучать поступающую информацию для подготовки и принятия на её основе управленческих решений, которые необходимо согласовывать на всех уровнях внутрифирменной иерархической пирамиды управления.

**Рис 1.2. Технология принятия управленческого решения.**

 **ИНТУИТИВНЫЙ “ЗДРАВОГО СМЫСЛА”** **НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ**

 ОБОСНОВАННОСТЬ КОНКРЕТНОСТЬ

 РЕШЕНИЯ ВО ВРЕМЕНИ

 ОПТИМАЛЬНОСТЬ АДРЕСНОСТЬ

 ВЫБОРА К ИСПОЛНИТЕЛЯМ

ИНТУИТИВНОЕ

ОБОСНОВАННОЕ

 КРАТКОСТЬ ЯСНОСТЬ

 ПРАВОМОЧНОСТЬ ОПЕРАТИВНОСТЬ

 РЕШЕНИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ

Информация, анализ всех факторов,

учёт и предвидение возможных последствий

Количество информации, которую необходимо переработать для выработки эффективных управленческих решений, настолько велико, что оно давно превысило человеческие возможности. именно трудности управления современным крупномасштабным производством обусловили широкое использование электронно-вычислительной техники, разработку автоматизированных систем управления, что потребовало создания нового математического аппарата и экономико-математических методов (Рис.1.2.).

Методы принятия решений, направленных на достижение намеченных целей, могут быть различными:

1. метод, основанный на интуиции управляющего, которая обусловлена наличием у него ранее накопленного опыта и суммы знаний в конкретной области деятельности, что помогает выбрать и принять правильное решение;
2. метод, основанный на понятии “здравого смысла”, когда управляющий, принимая решения, обосновывает их последовательными доказательствами, содержание которых опирается на накопленный им практический опыт;
3. метод, основанный на научно-практическом подходе, предполагающий выбор оптимальных решений на основе переработки больших количеств информации, помогающий обосновать принимаемые решения. Этот метод требует применения современных технических средств и прежде всего электронно-вычислительной техники. Проблема выбора руководителем решения – одна из важнейших в современной науке управления. Она предполагает необходимость всесторонней оценки самим руководителем конкретной обстановки и самостоятельность принятия им одного из нескольких вариантов возможных решений.

Поскольку руководитель имеет возможность выбирать решения, он несёт ответственность за их исполнение. Принятые решения поступают в исполнительные органы и подлежат контролю за их реализацией. Поэтому управление должно быть целенаправленным, должна быть известна цель управления. В системе управления обязательно должен соблюдаться принцип выбора принимаемого решения из определённого набора решений. Чем больше выбор, тем эффективнее управление. При выборе управленческого решения к нему предъявляются следующие требования: обоснованность решения; оптимальность выбора; правомочность решения; краткость и ясность; конкретность во времени; адресность к исполнителям; оперативность выполнения.

**Раздел 2.**

##### ДЕЛОВАЯ ЭТИКА – ОСНОВА БИЗНЕСА

Среда функционирования предпринимателя – рынок. Но рынок – это не просто некоторое множество продавцов и покупателей определённого товара или услуги. Это сложнейшая система взаимоотношений, в которой должны действовать свои правила, понятия. Конечно, взаимоотношения продавцов и покупателей на рынке регулируются различного рода законами и иными нормативными актами. Чем более развитой является рыночная экономика, тем полнее и продуманнее такого рода законодательство. Но кроме законов (и, наверное, даже в равной степени) взаимоотношения людей в сфере предпринимательства (и в том числе внутри фирм) регулируются неписаными законами рынка, то есть ЭТИКОЙ рынка. Само это понятие будет рассмотрено дальше, ведь оно намного шире, чем просто неписаные законы взаимоотношений: это и поведение предпринимателя, и его имидж, и деловой этикет, и умение управлять подчинёнными и т. д.

Предприниматель имеет дело не только с ресурсами, машинами и продуктами, не только с различными документами, производственными, снабженческими и сбытовыми процессами, он постоянно имеет дело с людьми – руководит подчинёнными, советуется со специалистами, ведёт переговоры с партнёрами, общается с трудовым коллективом. И от того, насколько хорошо он это делает, зависит его репутация и авторитет, а соответственно, и успех предпринимательского дела.

Предпринимательство – это профессия, призвание, даже свойство души или врождённая склонность, но это ещё и особый образ мыслей, поведения, стиль. Предпринимательство – это культура.

В данной работе будет рассмотрена проблема деловой этики в широком смысле этого понятия, затронут вопрос этикета предпринимателя, будет анализ “нашей” ситуации и причин её возникновения и многое другое.

В УТИСе готовят будущих специалистов в области управления, менеджмента. Поэтому цель данной работы – понять и рассмотреть не только проблемы деловой этики с точки зрения предпринимательства, но и с точки зрения области менеджмента. Различия между менеджером и предпринимателем в определённой мере стираются, если менеджер придерживается предпринимательского стиля управления. В свою очередь, предприниматель, который не достаточно усвоил принципы менеджмента, скорее всего не добьется большого успеха.

**Этика рынка: “наша” ситуация.**

Логика становления рыночных отношений в России предполагает подключение нашей экономической системы к мировым хозяйственным процессам. В этой связи особую актуальность приобретают вопросы состыковки диаметрально противоположных гуманитарно-психологических начал экономик стран Запада и России.

Опыт налаживания предпринимателями внешнеэкономических связей с зарубежными партнёрами убедительно свидетельствует, что наши бизнесмены весьма своеобразно понимают основные ценности рынка. Это обстоятельство наряду с нестабильностью политической ситуации в стране и с неконвертируемостью рубля весьма существенно влияет на готовность потенциальных западных партнёров осуществлять инвестиции в экономику России. Нам предстоит усвоить, что рынок – это не просто место купли-продажи товаров, не “базар”, а прежде всего особая логика, психология, этика, словом, значительный культурный слой, который необходимо готовить заранее. Не рынок является аморальным, жульническим, а те люди, которые приносят в него дух наживы, стяжательства, неуважения к покупателю и конкурентам. Цивилизованный рынок основывается на неписаных законах, правилах игры и на таких моральных категориях, как благородство, надёжность, порядочность, солидарность.

У нас сложились определённые антирыночные поведенческие установки и стереотипы мышления. Я имею ввиду те проявления общественного сознания, которые задерживают продвижение к эффективной экономике, основанной на использовании рыночных механизмов. Не вызывает сомнений и то, что пороки нашего нарождающегося бизнеса – своего рода производные от общего состояния общественной морали.

У многих фирм во многих странах есть такой принцип: “Прибыль превыше всего, но превыше прибыли - честь”. А у многих новых российских бизнесменов другие принципы: “Прибыль любой ценой”,”Деньги не пахнут”,”В коммерции всё дозволено”,”Не обманешь – не продашь”. А что было раньше? Вошли в легенду деловые этические нормы российского купечества, когда миллионные сделки заключались лишь кивком головы, купеческое слово было дороже золота и гарантом этого слова была жизнь. Да и сегодня во всём мире рыночные связи основаны на доверии между партнёрами, на их добропорядочности, повышенной требовательности к себе и другим, чувстве долга. Это составляет основу деловой этики предпринимателя, менеджера. Для предпринимателя данное слово – закон. В США и Японии многомиллионные сделки заключаются по телефону и никто не сомневается в их надёжности.

Но что же сегодня делает именно отечественный бизнес ущербным?

1.Практически полное отсутствие у наших предпринимателей привычки и традиций услужить, обслужить, наиболее очевидно проявляющееся у работников сферы сервиса. Не случайно при наборе персонала в многочисленные совместные предприятия (магазины, кафе, отели) обязательным требованием к претендентам является отсутствие опыта работы в государственной торговле, общественном питании, гостиничном хозяйстве.

2.Комплекс “неполноценности”, покорность, боязнь пойти “до конца”, рискуя по-крупному. Психология не победителя, а вечно проигрывающего до начала игры. И вместе с тем – надежда на почти мгновенное, сказочное улучшение, но отнюдь не опора на собственные силы, настойчивость.

3.Зеркальное отражение предыдущего – рабская агрессивность, нетерпимость, нездоровое желание “растоптать”, унизить. Иностранцы отмечают повышенную конфликтность наших людей, нежелание искать компромиссы.

4.Отчётливо выраженная у наших бизнесменов психология рантье, объясняющаяся, с одной стороны, низким уровнем жизни, а с другой – неуверенностью в завтрашнем дне.

5.Стремление к ограничению конкуренции, монополизму, опираясь на “блат”.

6.Отсутствие имиджа делового человека, предпринимателя, что проявляется в стиле мышления, манере одеваться, вести себя. На Западе много внимания уделяется тому, чтобы произвести хорошее впечатление. С человеком, неопрятно одетым, просто дело иметь не станут. Но это не значит, что обязательно должна быть “тройка” с шикарным галстуком. Хорошее впечатление можно произвести и без прекрасного костюма. Пример тому – наш миллионер Марк Горячев. С ним ведут дела солидные партнёры, не обращая внимания на то, что он на переговорах одет в джинсы и рубашку. Здесь важен имидж вообще.

**Нравственные ценности рынка.**

# Что есть этика? Учение о нравственности и разумном пользовании свободой. Свобода – важнейшая предпосылка независимости. В условиях тоталитарного общества у индивида отсутствует возможность выбора. Именно свобода предполагает, что люди добровольно делают свой выбор, сознательно идут на ограничения, когда это целесообразно. По сути, сам процесс рыночной купли-продажи всегда является нахождением компромисса между продавцом и покупателем. Рыночная экономика, кроме всего прочего, - непревзойдённый механизм, позволяющий с помощью конкуренции превратить личный, эгоистический интерес человека в общественное благо.

Существуют определённые нравственные нормы, позволяющие находить эти компромиссы. Вот некоторые из них:

**1)**концепция “служения обществу”, которой – благодаря внутрифирменной политике – привержены все работники компании от президента до наёмного персонала. Служить клиентам, получая за это разумную плату, - вот краеугольный камень их мировоззрения. “Благополучие производителя, - писал Генри Форд, - зависит в конечном счёте … от пользы, которую он приносит народу”.

**2)**как это ни парадоксально, неуважение к деньгам. Деньги являются для предпринимателя не целью, а лишь средством, которое используется для достижения поставленной цели. Деньги находятся в постоянном движении, в обороте. Дело, настоящее, захватывающее целиком, - вот главное богатство бизнесмена. Отсутствие культа денег делает предпринимателя раскрепощённым, даёт возможность идти на разумный риск.

**3)**логически вытекающая из предыдущего постоянная неудовлетворённость достигнутым, не увядающее с годами чувство здорового честолюбия. Бизнес – это не только результат, но и процесс. Бизнесмену, как и писателю, всегда кажется, что главная книга у него впереди. Эта постоянная нацеленность на успех, стремление к решению всё более сложных и масштабных задач – своеобразная “визитная карточка” западного бизнесмена.

**4)**искренность, добросовестность, открытость. Честность предпринимателя – непреложный атрибут стиля деловых взаимоотношений на Западе, ибо малейшее “пятнышко” на репутации бизнесмена может привести к серьёзным финансовым потерям, а нередко и к банкротству. В условиях развитой конкуренции быть честным выгодно. На страже честной конкуренции стоит не только государство, но и многочисленные объединения предпринимателей по профессиям – союзы, гильдии, ассоциации, которые уполномочены регулировать деятельность своих членов в интересах потребителей для обеспечения справедливой, равноправной и этически здоровой деловой практики. Кроме того, в подобных объединениях существует профессиональный кодекс чести, описывающий ряд поступков, которые признаются его членами, как неэтичные.

**5)**гордость за свой бизнес независимо от его области и масштабов. Любой бизнес, служащий удовлетворению потребностей покупателей и приносящий доход, престижен. В основе такого подхода лежат высокий профессионализм, уверенность в собственных возможностях.

**6)**такой принцип: успехи в бизнесе не должны достигаться за счёт разрушения окружающей среды.

**7)**принцип ”в распределении прибыли должны участвовать все те, кто участвовали в её создании”.

**Раздел 3.**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ:**

**ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОЦЕСС ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ**

Под технологией обучения обычно понимают совокупность используемых методов, форм, средств и режимов обучения. Технология обучения служит своеобразным передаточным звеном между целью обучения, т.е. желаемым уровнем специальных знаний, умений и навыков, а также личностным потенциалом и объектом обучения – человеком. Технология обучения характеризует в конечном итоге эффективность (См. Рис.3.1).

**Рис. 3.1.Технология обучения.**

ЧЕЛОВЕК

###### ЦЕЛЬ

ОБУЧЕНИЯ

**ТЕХНОЛОГИЯ**

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ**

**ОБУЧЕНИЯ**

Цель проектирования технологического процесса обучения – определить наиболее эффективные варианты корректировки квалификационно-личностного потенциала обучаемых для достижения некоторого условно принятого эталона личности.

Технологический процесс обучения состоит из некоторого множества элементов-модулей, служащих для своевременной дифференциальной диагностики, выявления и оценки личностно-квалификационных параметров обучаемого, последующего выбора необходимых средств воздействия для их коррекции и развития. Следовательно, от оптимального выбора этих технологических модулей зависит в конечном итоге эффект обучения.

Основными принципами, которыми необходимо руководствоваться при разработке технологического процесса обучения, являются:

* гибкость и управляемость, т.е. возможность широкого маневрирования набором модулей в рамках технологического процесса обучения, а также содержанием и действием самих модулей;
* результативность и целенаправленность ориентации модулей на достижение как локальных целей данного модуля, так и целей всего технологического процесса обучения в целом;
* современность и опережение. Технология обучения должна отражать основные традиции образовательных систем и отвечать новым условиям экономической жизни общества, учитывать достижения науки и инновационные процессы. Главные требования современности – идея непрерывного образования, его демократизация, гуманизация, приоритетность задач формирования личности человека. При этом необходим также учёт прогрессивных долгосрочных перспектив развития образовательных систем, в частности использование нетрадиционных методов и форм интенсификации обучения, средств компьютерной техники и новейших информационных технологий для контроля усвоения знаний и уровня развития личностного потенциала, а также регулирования учебным процессом;
* эффективность, т.е. возможность выбора того или иного варианта технологического процесса обучения на основе предварительной оценки и сопоставления ожидаемых результатов и затрат;
* сочетание индивидуального и группового обучения, т.е. необходимость ориентации технологических модулей как на личность конкретного человека, так и на взаимодействие в ходе обучения групп и лиц с учётом их индивидуальных особенностей;
* своевременность и конкретность обучения. Ориентация обучения на достижение конкретных практических целей, адекватных требованиям жизни, недопустим отрыв обучения от реальной действительности;
* комплексность, т.е. необходимость охвата всех параметров личности обучаемого, существенных для достижения цели обучения;
* мотивация. Весь технологический процесс обучения должен быть ориентирован на мотивацию обучаемых при взаимодействии с технологическими модулями. В частности, это ориентация на понимание, использование опыта обучаемых, ориентация на решение практических задач для получения практической пользы.

Эффективность решения задач обучения менеджеров для рыночной экономики существенно зависит от системы информационного обеспечения, которая должна перерасти из пассивного вспомогательного элемента, основанного на традиционном учёте анкетных характеристик обучаемых на бумажных носителях информации, в активный инструмент управления, построенный на современных информационных технологиях, позволяющих оперативно обрабатывать данные в режиме диалога.

Информационная и вычислительная ёмкость системы информационного обеспечения последипломного обучения, необходимость проведения комплексной научной диагностики обучаемых и повышения её объективности, в конечном итоге позволяющей управлять пополнением знаний, коррекцией личности обучаемых в соответствии с требованиями рынка, обуславливают широкое применение современных персональных компьютеров и средств оргтехники в учебном процессе.

Нужно отметить, что средства вычислительной техники и оргтехники в настоящее время применяются в учебном процессе как в ВУЗах, так и в системе повышения квалификации.

Широкое внедрение персональных компьютеров, простота и удобство диалога с пользователем требуют ускорить разработку типовой автоматизированной системы учебного центра последипломного обучения (АСПО) путём создания специализированных рабочих мест.

АСПО предназначается для автоматизации наиболее информационноёмких и рутинных функций административно-управленческого персонала учебного центра, преподавателей и слушателей в процессе ежедневного обслуживания и предоставления пользователем многоаспектной информации в диалоговом режиме на основе сформированных баз данных.

**Рис.3.2. Система АСПО.**

**«Личностно-квалификационные модели» -**

служит для ввода, накопления и хранения сведений о специальностях, по которым ведётся обучение.

**«Методическое обеспечение»**

**«Финансирование обучения»**

**«Входной контроль» -**

предназначена для оценки целесообразности обучения в данном учебном центре.

**«Составление расписания занятий»**

**«Хозяйственно-финансовая деятельность»**

**«Учёт, оценка и оплата труда преподавателей» –** предназначена для автоматизации учёта преподавателей, оценки их труда и расчёта оплаты труда преподавателей.

«Взаимодействие с другими учебными центрами»

**«Выходной контроль» –**

служит для комплексной оценки знаний, умений и личностных качеств слушателей после завершения обучения.

**«Обучение» -**

связана с процессом непосредственного оперативного диалога преподавателя и слушателей во время занятий.

**«Формирование учебных групп» –**

здесь вводятся дополнительно следующие данные: соответствие между параметрами специальности и дисциплинами; соответствие между дисциплинами по специальности и преподавателями.

**«Статистика обучения» –**

должна прежде всего наглядно отражать результаты, качество и эффективность обучения, тенденции изменения этих показателей.

**7**

**6**

**5**

**4**

**3**

**2**

**1**

**6**

**7**

**5**

**4**

**3**

**2**

**1**

Регистрация сообщения преподавателем

ПАРАМЕТРЫ

Пересылка сообщения преподавателя слушателю

Отбор слушателей по оценкам результатов входного контроля

Сведения о сданных зачётах и экзаменах и параметры комплексной личностной оценки

ЗНАНИЯ

УМЕНИЯ

Приём сообщения слушателем

ЛИЧНОСТНЫЕ

КАЧЕСТВА

Регистрация сообщения слушателем

Прикрепление ”неудовлетворительных оценок” к соответствующей дисциплине

Пересылка сообщения преподавателю

Критерий 1:

целесообразность обучения по конкретной специальности

Технологический процесс контроля

Задача 1:

Оценить целесообразность обучения по желаемой специальности

Приём сообщения преподавателем

Группировка и хранение сообщений

Оценка и анализ сообщений на ЭВМ

Распределение между преподавателями в соответствии с нагрузкой преподавателя

Комплексная личностно-квалификационная характеристика по итогам обучения

Основные показатели

Регистрация своей оценки преподавателем

Критерий 2:

наибольшая пригодность к этому виду экономической деятельности

Задача 2:

Сформулировать рекомендации, к чему пригоден испытуемый и чему его учить

Величина оплаты обучения

Итоговый результат по критериям выходного контроля

Затраты на обучение слушателей

Численность слушателей:

- принятых на обучение за год;

-завершивших обучение, из них с выдачей диплома и справки об окончании;

-полностью исправивших негативные оценки на позитивные;

-изменивших оценки по перечню качеств личности;

Эффективность обучения

Оценка личностных качеств методом экспертных оценок

Соотношение затрат на обучение и величины оплаты за обучение

Задача:

Учёт преподавательского состава

Соотношение между численностью слушателей и преподавателей

Оценка труда преподавателя

По результатам обучения

По затратам времени

Функционально в АСПО входит 12 подсистем: личностно-квалификационные модели; входной контроль; учёт, оценка и оплата труда преподавателей; выходной контроль; методическое обеспечение; составление расписания занятий; формирование учебных групп; финансирование обучения; статистика обучения; обучение; хозяйственно-финансовая деятельность; взаимодействие с другими учебными центрами (См. Рис.3.2.).

В Республике Башкортостан система АСПО может найти применение в любом из существующих учебных заведений последипломного обучения, например, в Башкирской Академии государственной службы и управления при Президенте РБ, которая учреждена Постановлением Совета Министров БССР от 9 августа 1991 года, преобразована Указом Президента РБ от 29 августа 1994 года.

Основными задачами Академии являются:

* подготовка и переподготовка специалистов по программам высшего профессионального образования для работы в органах государственной власти и управления;
* повышение квалификации государственных служащих и управленческих кадров;
* организация и проведение фундаментальных научных исследований по проблемам социально-экономического развития, кадровой политики и государственной службы в РБ;
* разработка рекомендаций по совершенствованию деятельности органов государственной власти и управления;
* участие в разработке и реализации международных, российских и республиканских программ и проектов в области государственной службы и управления;
* координация учебной, методической и научной работы в республике по программам государственной службы и управления.

Учредителем Академии является Президент РБ, им утверждён Устав Академии и осуществляется контроль за её деятельностью. В настоящее время Академия является государственным учебным заведением, осуществляющим свою деятельность в полном соответствии с законодательными и нормативными актами РФ и РБ, регулирующими деятельность образовательных учреждений.

На основании лицензии Государственного комитета РФ по высшему образованию Академия ведёт образовательную деятельность в сфере высшего и дополнительного профессионального образования по ряду специальностей и направлений.

Деятельность Академии осуществляется в соответствии с республиканским государственным заказом на подготовку, переподготовку и повышение квалификации государственных служащих, а также на основе договоров с предприятиями, учреждениями и гражданами на выполнение образовательных услуг.

Высшим органом Академии является Учёный Совет, непосредственное руководство деятельностью Академии осуществляет ректор, назначаемый ПрезидентомРБ.

**Рис.3.3. Структура Академии.**

Коллегиальные органы управления

Учёный совет

Ректорат

Учебно-методический совет

Редакционно-издательский совет

**Учебные кафедры:**

* гос.службы и муниципального управления;
* экономической теории и экон.политики;
* менеджмента;
* государственного и конституционного права;
* гражданского и трудового права;
* информатики;
* психологии и социологии;
* финансов, учёта и АХД;
* политологии;
* историко-правоведческих дисциплин.

**Факультеты и учебные центры:**

* факультет государственного управления;
* факультет повышения квалификации;
* учебно-методический центр по подготовке и повышению квалификации аудиторов

**Отделы и службы:**

* кабинет технических средств обучения;
* специализированный кабинет ПЭВМ;
* учебный отдел;
* методический кабинет;
* редакционно-издательский отдел;
* редакция журнала «Экономика и управление»;
* учебно-научная библиотека;
* общежитие гостиничного типа, хозяйственный отдел.

**Научно-исследовательский и информационно-аналитический центр:**

* научно-исследовательский отдел;
* информационно-аналитический отдел;
* отдел государственной службы.

**Раздел 4.**

**МОЛОДЁЖЬ КАК ОБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ**

**ОТДЕЛА ПО ДЕЛАМ МОЛОДЁЖИ И КУЛЬТУРЫ**

Материал предоставлен отделом по делам молодежи и культуры Ленинского района.

Проблема, которой будет посвящено исследование, - работа с подростками и молодежью. Безусловно, этот вопрос всегда остро стоял перед обществом и теми людьми, которым делегированы полномочия по решению проблем, связанных с трудоустройством, организацией досуга и образования подростков и молодежи, их внутреннего духовного и физического развития и т.д. Но в условиях переходной экономики, когда все острее чувствуется дифференциация доходов населения и, соответственно, в семьях подростков и молодежи, все большее количество последних вынуждено отказываться от высшего образования, времяпрепровождения в престижных клубах и дворцах культуры, предпочитая им подъезды или подвалы.

 Отдел по делам молодежи и культуры - некоммерческая организация социальной сферы. Два основных направления организации:

1. работа с подростками и молодежью (организация подростковых клубов);
2. организация и проведения культурных мероприятий в Ленинском районе.

В 1992 году Отделу по делам молодежи и культуры из ПЖРЭТ Ленинского района были переданы 4 подростковых клуба. К концу года открыто еще 4 клуба. На сегодняшний день в районе работает уже 15 молодежно-подростковых клубов. Общий охват занимающихся в клубах составил более 1 000 человек.

Ни в одном районе городе и республики нет такого количества клубов с туристической направленностью, как в Ленинском районе: водно-парусный клуб “Бригантина”, Клуб им. В.Нассонова, “Искатель”, “Поиск”, секция скалолазания (единственная в республике).

Спелеоклуб им. Нассонова имеет давние славные традиции. Много лет клуб представляет не только спелеологов района, города, но и республики на мероприятиях республиканского и российского значения, занимая на слетах и соревнованиях призовые места. Очень нужное начинание зародилось в клубе “Поиск”: совместно с Министерством по чрезвычайным ситуациям уже второй год ребята занимаются очисткой пещер Башкортостана. В 1992 году в Уфе проходил Международный чемпионат по культуризму. Благодаря этому в районе открыто 4 клуба с направленностью - атлетическая гимнастика В 1993-1994 годах в период летних каникул на полях учебного хозяйства Аграрного Университета (п.Миловка) подростки занимались прополкой овощей. В общей сложности в таких сельхозлагерях принимало участие до 1500 детей со всего города. Отделом создавались экологические отряды из подростков и молодежи по благоустройству стадиона УФПК и парка “Волна” (вырубка леса, покраска и т.д.) в Затоне и Нижегородке в 1996 году численностью 250 человек, в 1997 году - 75 человек Также отделом организовывались работы трудовых бригад по ремонту подростковых клубов, где ребята под руководством педагогов производили косметический ремонт своих клубов. В общей сложности, отдел постоянно организовывает оплачиваемые общественные работы для подростков и молодежи района. К сожалению, в 1997 году на эти цели выделялось мало средств. В 1996 году благодаря средствам Государственного комитета по делам молодежи (35 млн. руб.) организованы выездные туристические лагеря с трудными подростками (30 человек), для детей из малообеспеченных семей - 3 смены (80 ребят).

Для того, чтобы привлечь подростков в клубы особенных мероприятий не проводится. Ребята сами по желанию или по приглашению друзей находят туда пути, каждый - свой.

Каждый клуб открывается в соответствии с потребностями молодежи. Например, клуб “Кадет” с направленностью воспитание мальчиков в военно-спортивном режиме был открыт по просьбе жителей района, направивших письмо-просьбу в администрацию вместе со своим представителем.

Естественно, что коммерческий анализ здесь не уместен. Но можно сказать несколько слов об эффективности проведения мероприятий. Все мероприятия, организуемые отделом для подростков и молодежи, имеют прекрасные отклики со стороны последних. Туристические фестивали, слеты, праздники в клубах, клубная работа, кружки, соревнования и многое другое привлекают ребят и оставляют их достаточно удовлетворёнными, об этом говорит все более возрастающее число открывающихся клубов, появление новых кружков внутри них. Единственное нарекание в этой области касается финансовой стороны, которая, безусловно, очень важна. Очень трудно планировать расходную часть бюджета отдела, поскольку требуемые суммы в несколько раз превышают реальное финансирование, а приходная часть практически отсутствует.

Нельзя сказать, что наибольшая доля рынка такого вида “услуг” принадлежит подростковым клубам отдела. Поскольку каждый район имеет свое количество клубов, что в процентном соотношении это выглядит примерно так, как показано в таблице 2.1.

**Рис. 4.1. Доли рынка подростковых клубов районов.**

### того количества подростковых клубов, которые имеет Ленинский райо

**ПРОЦЕНТ**

7

15.2

13

10,9

10,9

10,9

32,6

100

**ДОЛЯ**

 **РЫНКА**

0.07

0.15

0.13

0.1

0.1

0.1

0.32

1

**КОЛ\_ВО**

**КЛУБОВ**

3

7

6

5

5

5

15

46

**РАЙОН**

Дёмский

Советский

Кировский

Калининский

Орджоникид-й

Октябрьский

Ленинский

**ИТОГО**

### н.

Отдел по делам молодежи и культуры располагается в здании администрации Ленинского района г. Уфы по ул. Советской. Помещение, занимаемое отделом, организацию не совсем устраивает вследствие небольшой площади, но оно достаточно удобно и “переезжать” отдел не собирается.

Управленческое обследование отдела по делам молодежи и культуры следует начать со знакомства с общим руководством.

Организационная структура отдела выглядит следующим образом (См.Рис. 4.2):

**Рис.4.2.Организационная структура отдела**

Заведующий отделом

Манахов

Пётр Александрович

Организация и координация работы отдела

Гл. специалист

1 категории

Кабанова О.Н.

- контроль над работой кинотеатров;

- организация массовых досуговых мероприятий.

Бухгалтер

Кулешова М.Г.

- ведение бух. учёта и отчётности отдела;

- ведение бух. учёта и отчётности клубов.

Гл. специалист

2 категории

Хижняк А.Ф.

- трудоустройство молодёжи;

- решение молодёжных проблем;

выдача справок молодёжи для работы

Методист подростковых клубов

Зеленина О.П.

- разработка методической базы для работы клубов;

- контроль над функционированием клуба и его педагогического состава.

Руководитель кружка

- руководство кружком в клубе.

Педагог-организатор

- занятия с детьми в клубах;

- создание методических планов.

Педагог

 по спорту

- тренерская деятельность в клубах;

- разработка методики работы.

Анализ функционального потенциала организации начнем с обследования функции маркетинга. Отдела маркетинга у организации не существует. Маркетингом полностью во всем объеме никто не занимается. Все ограничивается единичными случаями простой рекламы.

Вообще маркетинг организаций - это деятельность, предпринимаемая с целью создания, поддержания или изменения позиций и/или поведения целевой аудитории по отношению к конкретным организациям. В данном случае контактной аудиторией являются подростки и молодежь, на которых направлена молодежная политика отдела, а также жители Ленинского района, для которых организуются мероприятия и праздники. Маркетинговая задача отдела заключается в том, чтобы оценить его существующий образ, имеющийся у групп лиц, с которыми контактирует отдел. Отдел может быть либо доволен свои образом в глазах общественности, либо может обнаружить наличие в связи с ним серьезных проблем. Конкретно этим никто не занимается, как уже отмечалось, однако имеются достаточно четкие представления об этом образе.

Касательно подростков и молодежи, которые занимаются в подростковых клубах, можно сказать, что их мнение о самом отделе и клубах достаточно положительное. Правда, всех не устраивает отсутствие финансового обеспечения, но сейчас это не редкость, а внутри организации атмосфера очень дружная, теплая. С другой стороны, люди, для которых организуются массовые досуговые мероприятия: районные праздники, концерты и т.п. - часто остаются неудовлетворенными работой отдела. Часто слышны отзывы о том, что у отдела нет профессиональных участников на праздниках, что это самодеятельность. Но ведь на все нужны средства, а их нет.

Сама администрация района также практически не считает отдел нормально функционирующей деловой организацией, поскольку руководитель отдела с самого начала поставил все дело таким образом, что на отдел стали смотреть сквозь пальцы, не интересоваться его проблемами и вообще считать его и все его финансовые “запросы” на молодежь и культуру ненужными и обедняющими бюджет.

Вся реклама отдела сводится к тому, что во время проведения каких-либо мероприятий, которые организует в основном либо Управление по делам молодежи, либо ГК по делам молодежи, либо администрация района, иногда упоминается вслух или указывается на афишах “при участии отдела по делам молодежи и культуры Ленинского района”.

Работники отдела, в частности главный специалист по молодежи, давно считают необходимым проводить всех желающих детей по клубам, показывать рассказывать, писать о своей деятельности в СМИ и т.д.

Анализ финансового состояния и бухгалтерского учета в организации дает нам следующие результаты.

До 1996 года в бюджете вообще отсутствовала статья по финансированию подростковых клубов, деньги на содержание помещений, персонала, оборудования выделялись от случая к случаю из разных статей бюджета. Например, в 1995 году на подростковые клубы не было выделено ни рубля. Заработную плату педагогов (37 млн. руб.) пришлось брать со статей “Молодежная политика”, “Культура”, “Спорт”.

Как уже отмечалось выше, мало выделяется средств на трудоустройство молодежи, на проведение профилактических мероприятий для трудновоспитуемых подростков и т.п.

Из штатного расписания подростковых клубов можно видеть суммы, полагающиеся к начислению работникам клубов в будущем году. В среднем заработная плата (без налоговых вычет) составляет 217 т.р., разброс - от 190 т.р. до 245 т.р. Источников финансирования подростковых клубов достаточно много, но они не всегда выполняют свои функции.

Как уже отмечалось выше, некоторые суммы выделяются из местного бюджета, но эти суммы имеют очень маленькие размеры. Например, за все время с 1993 года по 1997 включительно до 01.10 им было выделено:

1. со статьи “Молодежная политика” - 124 857 т.р.;
2. со статьи “Подростковые клубы” - 281 272 т.р.

Дело в том, что, по сравнению с другими источниками финансирования, эти суммы и являются огромными, но ведь по сути дела это в расчете на 5 лет, а на один год приходится не так уж много - около 25 млн.р. и 56 млн.р. соответственно. Но, изучая программу развития подростковых клубов в 1998 году, можно отметить, что этих сумм хватит на финансирование только одного любого клуба. Например, только клубу “Поиск” для ремонта помещения, приобретения туристического инвентаря и оборудования клуба необходимо 80 млн. руб. Безусловно, каждый год клубу такая сумма не необходима, но ведь тогда, в порядке очереди, последний подростковый клуб придет в нормальное состояние через 15 лет.

Также деньги выделяет администрация Ленинского района г. Уфы (2 574 т.р. за 5 лет !), ГК РБ по делам молодежи (67 млн 554 т.р. за все годы и 13.5 млн. в среднем за год). Ленинское бюро занятости выделяет средства на трудоустройство молодежи: 40 млн 159 т.р. за 5 лет и около 8 млн.р. получается на год и даже одно общество с ограниченной ответственностью выделило клубам в прошлом году 8 млн.р.

В целом почти все средства, получаемые отделом, расходуются на проведение различных мероприятий культуры и молодежной политики: праздники, ярмарки, соревнования, туристические фестивали и съезды и т.п. Меньшая часть идет на организацию учебных мероприятий для подростков и работников отдела. Следующим идут расходы на приобретение инвентаря в клубы и обновление мебели отдела и самыми последними стоят расходы на ремонт.

Анализ управления операциями в нашем случае будет носить вид анализа проведения мероприятий и работы отдела.

Все мероприятия всегда планируются заранее.

1. Вначале этого процесса зав. отделом готовит Положение, определяющее основные моменты предстоящей работы.
2. Далее на основании Положения выпускается Распоряжение по ОМК (отделу молодежи и культуры), в котором определяются сроки и ответственные за проведение мероприятия.
3. Ответственный за мероприятие (главный специалист по культуре или спорту) составляет смету расходов и утверждает ее у зав. отделом.
4. Специалист пишет сценарий и ищет для него артистов.
5. Положение доводится для участников мероприятия, и специалист работает с ними.
6. Ближе к мероприятию подготавливаются все письма в организации (РОВД, торговый отдел и др.), к чьей помощи прибегает отдел при организации мероприятия или которые финансируют его.
7. Закупается призовой фонд, оформляются авансовые отчеты.
8. Проводится мероприятие.
9. Контроль за исполнением мероприятия возлагается на другую организацию, чаще всего на вышестоящие органы.

Говорить о ценах в нашем случае неуместно, однако, что качается издержек, то есть расходов на все нужды отдела и клубов, то они соизмеримы с такими же расходами отделов других районов. Однако следует еще раз отметить, что такого количества клубов больше нет ни в одном районе и Ленинскому району надо гораздо больше сумм на клубы, чем другим. Стоит также сказать, что в других районах на проведение мероприятий выделяется гораздо больше средств, ленинский район в этом смысле самый ”бедный”. Поэтому “услуги”, оказываемые отделом населению, и так довольно дешевы и снижать эти затраты уже дальше некуда.

Оборудование и материалы для проведения мероприятий также устарели и требуют обновления. На туристических соревнованиях ребята выступают со старым снаряжением, на Новый Год артисты - в старых костюмах. Это немаловажный фактор, играющий роль при формировании образа организации, а, соответственно, при его удачном функционировании.

Оценку человеческих ресурсов организации мы начали немного еще во время обследования общего руководства. Раскроем основные моменты этого вопроса подробнее и с дугой стороны.

Сейчас отдел для регламентации работы своих кадров пользуется документами народного образования, которые для этого не подходят. Для подростковых клубов нужна своя разработка этих параметров.

Кадры, которыми располагает отдел, приведены на схеме 2.2., всего работающих непосредственно в отделе - 5 человек, в клубах - 17 человек. Для успешной работы нужны следующие специалисты: психологи, социальные педагоги, наркологи и, опять таки, заведующий хозяйством. Также считается необходимым расширить количество штатных единиц педагогов в клубах. В общем количестве, на данный момент ни отдел, ни клубы не могут позволить себе расширение кадрового потенциала, но в дальнейшем надеется увеличить его на 10 единиц.

Работники отдела работают на условиях полной занятости, работники подростковых клубов - почти все совместители (около 80%).

Труд работников отдела вознаграждается твердыми окладами и премиальными, в клубах установлена система почасовой и твердой оплаты.

Достаточно широко отдел занимается переподготовкой кадров и повышением их квалификацией, точнее “выбивает” деньги на эти цели. В области повышения квалификации специалистов детских, подростковых и молодежных клубов и центров отдел также способствует посещению своими кадрами различных семинаров как в Уфе, так и других городах России. С 1997 года по всему городу одной их первых целей при введении инноваций в работу подростковых клубов является введение принципа самоорганизации. Этот принцип означает то, что дети будут сами решать, что, когда и от кого им нужно.

Таким образом, выше описан анализ основных функциональных областей организации, проблемы, которые стоят перед ней и какие необходимы изменения в управлении организацией, чтобы руководство было готово к выбору соответствующей альтернативы.

Работа отдела и подростковых клубов, кроме обязательных положений и актов о функционировании бюджетных организаций, регламентируется законом РБ “О государственной поддержке деятельности детских, подростковых, молодежных кубов и центров”, принятым Законодательной Палатой Государственного Собрания республики Башкортостан 17 сентября 1996 года и одобренным Палатой Представителей Госсобрания РБ 10 октября 1996 года. Настоящим законом определяются понятия государственной поддержки деятельности таких клубов и центров, профилактики безнадзорности и правонарушений, социализации, социального воспитания, государственно-общественной педагогической системы, воспитательной работы, досуга, учреждений дополнительного образования детей, молодежного и подросткового клубов, центров, объединений, государственной политики в отношении клубов и центров. Безусловно, о более новом законе пока мечтать не надо, так как ему нет и года, он достаточно подходит ко времени и определяет основные моменты, необходимые для основ (!) нормального функционирования клубов и центров. Но это далеко не все, что нужно.

Важным элементом организации является её миссия. Миссия обеспечивает направление и ориентиры для определения целей на различных уровнях.

Для начала определим задачи отдела по делам молодежи с точки зрения его основных “услуг”, его рынков деятельности и основных технологий. Ответом на поставленные вопросы будет служить следующее:

1. Организация досуга молодежи и подростков по месту жительства (молодежно-подростковые клубы).
2. Организация массовых досуговых мероприятий для жителей Ленинского района.
3. Разработка методической базы для работы клубов.
4. Помощь в трудоустройстве молодежи.

Вот основной блок задач фирмы, а проще говоря, какой деятельностью занимается отдел.

В добавление к этому необходимо сказать, что смысл организации такого типа в принципе не может заключаться в достижении максимальной прибыли, потому здесь не возникает раздвоения в главной цели между прибылью и удовлетворением потребителя, а остается в качестве миссии организации только последнее.

Интегрируя все вышесказанное, формулируем миссию отдела по делам молодежи и культуры (ОДМК):

**Миссия** отдела по делам молодежи и культуры Ленинского района заключается в содействии духовному, культурному и социальному развитию общества нашего города путем организации культурных мероприятий и реализации молодежной политики таким образом и в таком объеме, которые соответствуют высоким профессиональным и эстетическим стандартам, а также справедливого отношения к сотрудникам отдела и всех других организаций, вступающих в деловые соглашения с нашей организацией.

Для начала составим дерево целей отдела, в которое занесем все цели организации без разделения их на функциональные области (См. Рис.4.3.).

Систематизация целей по срокам дана на рисунке 4.4.

**Рис.4.3. Дерево целей отдела.**

1. Создать экспериментальную модель клуба с подростковой самоорганизацией в 1998 году.
2. Обеспечить максимально возможное финансирование клубов в 1998 году.
3. Обеспечить расширение штатных единиц и принятие квалифицированных специалистов для работы в клубы в количестве 10 единиц к 1999 году.
4. Создание летней и учебной занятости подростков в 1998 г.

1.Организовать рабочие места для подростков при:

1. сельско-хъозяйственной уборке летом 1998 г.;
2. при очистке пещер РБ в течение 1998 г.;
3. при экологических и ремонтных работах в районах города в течение 1998 г.;
4. Создание новых рабочих мест для молодежи на 1998 г.
5. Организовать проведение всех праздников, отмечаемых в РБ, а также мероприятий, порученных исполнению отдела в 1998 г.
6. Повысить уровень проведения культурных мероприятий в 1998 г. путем привлечения профессиональных актеров и режиссеров.
7. Разработать методическую базу для педагога организатора в течении 1998 года.
8. Разработать методическую базу для педагога по спорту в течении 1998 года.
9. Подготовить проект внедрения нового принципа работы с молодежью - метода самоорганизации в течении 1998 года.

Цели

4-го уровня

 Организовать досуг молодежи и подростков по месту жительства.

 Оказать посильную помощь в трудоустройстве молодежи

Провести культурные мероприятия в соответствии с требованиями к ним. Выполнение полного объема поставленных задач в этой области

Цели 3-го уровня

Разработать методическую базу для работы с молодежью в течении последующего года.

 Достижения максимальной эффективности при внедрении новых методических разработок для работы с подростками и молодежью

 Достижение уровня наивысшей удовлетворенности у населения при проведении массовых досуговых мероприятий

Достижение высокого уровня развития молодежи и подростков Ленинского района

 **Основные**

 **цели**

**Главная цель -** содействие духовному, культурному и социальному развитию молодёжи нашего города.

**Рис. 4.4. Краткосрочные и среднесрочные цели отдела.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Краткосрочные****(на 1998 год)** | **Среднесрочные** **(на 1998-2002 гг.)** |
| 1. Создать экспериментальную модель клуба с подростковой самоорганизацией в 1998 году.
2. Обеспечить максимально возможное финансирование клубов в 1998 году.
3. Обеспечить расширение штатных единиц и принятие квалифицированных специалистов для работы в клубы в количестве 10 единиц к 1999 году.
4. Создание летней и учебной занятости подростков в 1998 г.
5. Организовать рабочие места для подростков при:
6. сельско-хозяйственной уборке летом 1998 г.;
7. при очистке пещер РБ в течение 1998 г.;
8. при экологических и ремонтных работах в районах города в течение 1998 г.;
9. Создание новых рабочих мест для молодежи на 1998 г.
10. Организовать проведение всех праздников, отмечаемых в РБ, а также мероприятий, порученных исполнению отдела в 1998г
11. Повысить уровень проведения культурных мероприятий в 1998 г. путем привлечения профессиональных актеров и режиссеров.
12. Разработать методическую базу для педагога организатора в течении 1998 года.
13. Разработать методическую базу для педагога по спорту в течении 1998 года.
14. Подготовить проект внедрения нового принципа работы с молодежью - метода самоорганизации в течении 1998 года.
 | 1. Осуществить нововведение в работе с молодежью -- внедрить принцип самоорганизации молодежи в течение 5 лет.
2. Внедрить разработанную четкую финансовую политику по отношению к подростковым клубам.
3. Внедрить новую разработку программы организации малозатратного детского отдыха.
4. Постоянное ежегодное увеличение рабочих мест для молодежи.
5. Привлечение большего числа детей и подростков в молодежные общественные организации.
 |

Таким образом, мы описали всю систему целей, которые ставит перед собой ОДМК, занесли их в дерево целей и систематизировали по срокам.

# **Словарь терминов.**

# **АСПО – Автоматизированная система последипломног обучения –** система, предназначенная для автоматизации наиболее информационноёмких и рутинных функций административно-управленческого персонала учебного центра, преподавателей и слушателей в процессе ежедневного обслуживания и предоставления пользователям многоаспектной информации в диалоговом режиме.

# **АСУ – Автоматизированная система управления –** ряд технологий производства, позволяющих осуществлять управление работой оборудования и контроль за работой оборудования при помощи ЭВМ.

**Контроль –** процесс, обеспечивающий достижение организацией поставленных целей.

**Критерии для принятия решения –** нормы, с которыми можно соотнести альтернативные варианты решения.

**Метод экспертных оценок –** метод прогнозирования, основанный на достижении согласия группой экспертов.

**Миссия –** в планировании основная общая цель или задача организации.

**Обучение нормам этики –** процесс формирования в среде рядовых работников и руководителей представления об этике ведения дела.

**Система –** единство, состоящее из взаимозависимых частей, каждая из которых привносит что-то конкретное в уникальные характеристики целого.

**Цель –** конкретное конечное состояние или искомый результат, которого хотела бы добиться группа, работая вместе.

**Этические нормы –** система общих ценностей и правил этики, соблюдения которых организация требует от своих сотрудников.

**Этика –** отрасль знания, особая наука, позволяющая рассматривать и оценивать человеческие отношения, а также поведение людей с точки зрения их соответствия некоторым разумным, общепринятым нормам.

**Деловая этика –** адаптированные к практическим нуждам бизнесмена сведения об основных этических понятиях, о моральных требованиях к стилю работы и облику делового человека.

**Список персоналий:**

1. Башкирская Академия государственной службы и управления при Президенте РБ.

Адрес: 450000, РБ, г. Уфа, ул. Фрунзе, 40.

Телефоны: Ректорат 22-33-02

 ФГУ 22-18-86, 52-95-29

 ФПК 22-91-22, 22-06-60.

Консультант: Декан ФГУ Рысаев И.Ш.

2.Отдел по делам молодёжи и культуры Ленинского района г. Уфы.

Адрес: 450076, РБ, г. Уфа, ул. Коммунистическая 22/1.

Телефон:

Консультант: Бухгалтер Кулешова М.Г.

# **Список использованной литературы:**

1. Закон Республики Башкортостан “О государственной поддержке деятельности детских, подростковых, молодежных клубов и центров. // Принят Законодательной палатой Государственного Собрания РБ 17 сентября 1996 года.
2. Постановление № 330 “О республиканской программе предупреждения преступлений и правонарушений среди подростков и молодежи на 1993 год. // Совет Министров РБ от 2 октября 1992 года.
3. Смета на проведение мероприятий, направленных на реализацию молодежной политики на 1998 год. // Отдел по делам молодежи и культуры администрации Ленинского района г. Уфы. Утверждена зав. Отделом по делам молодежи и культуры П. А. Манаховым. Уфа, 1997.
4. Проект штатного расписания подростковых клубов Ленинского района на 1 квартал 1998 года.// Отдел по делам молодежи и культуры администрации Ленинского района г. Уфы. Утвержден зав. Отделом по делам молодежи и культуры П. А. Манаховым. Уфа , 1997.
5. Источники финансирования подростковых клубов Ленинского района г. Уфы.// Отдел по делам молодежи и культуры администрации Ленинского района г. Уфы. Утверждены зав. Отделом по делам молодежи и культуры П. А. Манаховым. Уфа, 1997.
6. Краткий обзор деятельности отдела по делам молодежи и культуры.// Отдел по делам молодежи и культуры администрации Ленинского района г. Уфы. Утвержден зав. Отделом по делам молодежи и культуры П. А. Манаховым. Уфа, 1997.
7. Отчет за 1996 год.// Отдел по делам молодежи и культуры администрации Ленинского района г. Уфы. Утвержден зав. Отделом по делам молодежи и культуры П. А. Манаховым. Уфа, 1997.
8. Программа развития подростковых клубов района на 1998 год.// Отдел по делам молодежи и культуры администрации Ленинского района г. Уфы. Утверждена зав. Отделом по делам молодежи и культуры П. А. Манаховым. Уфа, 1997.
9. Проект положения об аттестации специалистов детских, подростковых, молодежных клубов и центров Республики Башкортостан. // Госкомитет РБ по делам молодежи. Уфа, 1997.
10. Программа Управления по делам молодежи администрации г. Уфы по реализации молодежной политики на 1997-1999 гг.. // Управление по делам молодежи администрации г. Уфы. Уфа, 1997.
11. М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. Основы менеджмента. Москва, «Дело», 1992.
12. Ф. Котлер. Основы маркетинга. Москва, «Прогресс», 1992.
13. В. Хойер. Как делать бизнес в Европе. Москва, «Прогресс»,1990.
14. А. Яновский, М. Яновская. Этика предпринимательства // «Хозяйство и право», №4,1993.
15. Русинов Ф.М., Никулин Л.Ф., Фаткин Л.В. Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений. –М.: ИНФРА-М, 1996.
16. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник. –М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1995.
17. Башкирская Академия государственной службы и управления при Президенте РБ. Информационный бюллетень. Уфа, 1996.

**Макет обложки:** студент Усманов И.И., гр. МВ-3

**Курсовая работа:**  студент Габитов Р.З., гр. ЭД-44