

II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)

Обобщенные трудовые функции		Трудовые функции			
код	наименование	уровень квалификации	наименование	код	уровень (подуровень) квалификации
А	Управление организацией и ее развитием	7	Разрабатывает общую стратегию образовательной организации	A/01.7.2	7.2.
			Обеспечивает поддержку стратегии структурных единиц организации со стороны различных заинтересованных юридических и физических лиц	A/02.7.2	7.2.
			Утверждает к исполнению план финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации	A/03.7.2	7.2.
			Управляет ресурсами образовательной организации. Оценивает результаты деятельности образовательной организации	A/04.7.2	7.2.
			Представлять отчеты о результатах деятельности образовательной организации заинтересованным сторонам.		
			Выстраивает бизнес-процессы для повышения эффективности деятельности компании		
			Формулирует и стандартизирует критерии оценки эффективности деятельности подчиненных	A/05.7.2	7.2.
			Оценивает результаты деятельности членов команды руководителей		
			Организовывает разработку и развитие организационной структуры, частных политик и процедур, руководить коллегиальными органами управления, участвовать в корпоративном управлении	A/06.7.2	7.2.
Минимизирует риски изменения позиции образовательной	A/07.7.2	7.2.			

			организации на рынке образовательных услуг		
			Формирует команду руководителей высшего звена управления	A/08.7.2	7.2.
			Координирует деятельность членов команды руководителей высшего звена управления	A/09.7.2	7.2.
			Формирует эффективный стиль собственного поведения и поведения членов команды для осуществления изменений в образовательной организации	A/10.7.2	7.2.
			Планирует изменения в образовательной организации	A/11.7.2	7.2.
В	Управление проектами (процессами) в организации	7	Осуществляет стратегическое планирование по профилю(направлению) деятельности	B/01.7.1	7.1
			Представляет и отстаивает интересы образовательной организации в рамках профиля(направления) деятельности	B/02.7.1	7.1
			Участствует в формировании плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации	B/03.7.1	7.1
			Поддерживает постоянные контакты с внешними заинтересованными организациями и учреждениями	B/04.7.1	7.1
			Реализовывает стратегию развития образовательной организации	B/05.7.1	7.1
			Осуществляет оперативное управление (координацию деятельности структурных подразделений, контроль промежуточных итогов, корректировку планов)	B/06.7.1	7.1
			Отстаивает интересы образовательной организации в вышестоящих и партнерских организациях, органах государственной власти, управления и регулирования	B/07.7.1	7.1
			Управляет финансами и доходами образовательной организации	B/08.7.1	7.1
			Управляет основными (технологическими) процессами	B/09.7.1	7.1
			Управляет маркетинговой деятельностью образовательной организации.	B/10.7.1	7.1
			Утверждает и осуществляет контроль систем мотивации и стимулирования ключевых работников	B/11.7.1	7.1

			Управляет квалификацией ключевых работников для обеспечения деятельности образовательной организации	B/12.7.1	7.1
			Руководит изменениями и инновациями деятельности образовательной организации.	B/13.7.1	7.1
С	Управлять технологиями в организации	6	Участствует в разработке стратегии образовательной организации. Определяет качественные параметры целей организации	C/01.6.2	6.2
			Участствует в согласовании стратегических планов образовательной организации	C/02.6.2	6.2
			Определяет способы и пути продвижения миссии, целей, политики, культуры и ценности образовательной организации в ее внутренней и внешней среде	C/03.6.2	6.2
			Осуществляет перспективное и краткосрочное планирование финансово-хозяйственной деятельности структурных подразделения	C/04.6.2	6.2
			Планирует ресурсы для выполнения задач структурного подразделения образовательной организации	C/05.6.2	6.2
			Осуществляет управление текущей деятельностью образовательной организации	C/06.6.2	6.2
			Организовывать реализацию комплекса планов и программ стратегического развития организации	C/07.6.2	6.2
			Создавать и поддерживать эффективную систему контроля деятельности подразделения	C/08.6.2	6.2
			Организовывает получение разрешительной документации для деятельности подразделения.	C/09.6.2	6.2
			Организовывает и контролирует снабжение и хранение материально-технических ресурсов для структурного подразделения	C/10.6.2	6.2
			Реализовывает системы мотивации и стимулирования работников, совершенствовать корпоративную культуру	C/11.6.2	6.2
			Руководит аттестацией и профессиональным обучением педагогических работников	C/12.6.2	6.2

III. Характеристика обобщенных трудовых функций

3.1. Обобщенная трудовая функция

Наименование	Управлять организацией и ее развитием	Код	А	Уровень квалификации	7.2
--------------	---------------------------------------	-----	---	----------------------	-----

Происхождение обобщенной трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
				Код оригинала	Рег. номер проф. стандарта

Возможные наименования должностей	Ректор, директор, заведующий, начальник, президент.
-----------------------------------	---

Требования к образованию и обучению	Высшее образование, наличие дополнительного образования по профилю должности, специальность Менеджмент организации
Требования к опыту практической работы	не менее 5 лет практического опыта руководства образовательной организацией (подразделением)
Особые условия допуска к работе	

Дополнительные характеристики

Наименование классификатора	код	наименование
ОКЗ	1210	Руководители учреждений, организаций и предприятий
ЕКС ⁱ		Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательной организации ⁱⁱ Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательной организации
ОКСО ⁱⁱⁱ	5100002 5200002	Естественные науки и математика Гуманитарные и социально-экономические науки

	5400002	Образование
ОКНПО ^{iv}		-
ОКСВНК ^v		

3.1.1. Трудовая функция

Наименование	Разрабатывает общую стратегию организации.	Код	A/01.7.2	Уровень (подуровень) квалификации	7.2
--------------	--	-----	----------	-----------------------------------	-----

Происхождение трудовой функции				
			Код оригинала	Рег. номер проф. стандарта

Трудовые действия	<p>Анализировать внутреннюю и внешнюю среду образовательной организации.</p> <p>Анализировать механизм взаимодействия организации и внешней среды</p> <p>Выявлять и оценивать возможности и угрозы для организации со стороны внешнего окружения.</p> <p>Выявлять и оценивать сильные и слабые стороны организации Выявлять тенденции развития политико-правовой, социально-экономической, научно-технической ситуации и оценивать их влияние на деятельность образовательной организации.</p> <p>Принимать, согласовывать и утверждать стратегические решения, разрабатывать принципы функциональных политик.</p> <p>Организовывать разработку эффективных систем мониторинга внешней и внутренней среды организации.</p> <p>Определять показатели и индикаторы достижения стратегических целей организации.</p>
Необходимые умения	<p>Способность видеть направления развития бизнеса, прогнозировать и анализировать тенденции рынка</p> <p>Выбирать направление деятельности исходя из уровня компетентности и задач компании, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели; ориентированность на результат</p> <p>Выявлять тенденции и строить прогнозы на основе имеющейся</p>

информации

Анализировать большой объем информации, расставлять приоритеты, обращать внимание на детали. Структурировать информацию

Делать выводы на основе полученной информации

Технологии проведения диагностики и мониторинга организационного развития компании

Анализировать деятельность образовательной организации
Анализировать изменения во внутренней и внешней среде образовательной организации. Анализировать рыночную ситуацию.

Принципы разработки программ организационного строительства
Навыки разработки и реализации стратегических планов

Оценивать риски.

Прогнозировать развитие событий.

Принципы, формы и методы диагностики организационного развития компании

Схемы управления бизнес-процессами компании и их обеспечения

~~Оценивать реальные и потенциальные возможности работников.~~
Разрабатывать кадровую и социальную политику компании в соответствии со стратегическими планами компании

Оценивать кадровый потенциал компании и определять возможности его развития

Управлять проектами с использованием информационных технологий.
Формировать организационную стратегию, определять показатели и индикаторы ее достижения.

<p>Необходимые знания</p>	<p>Действия основных игроков рынка, государства, приоритеты и ожидания потребителей образовательных услуг.</p> <p>Экономику, отраслевую специфику региона и реального сектора экономики в регионе.</p> <p>Действительное и перспективное положение образовательной организации на рынках труда, образовательных услуг, и др.</p> <p>Методы анализа и взаимодействия образовательной организации и внешней среды. В том числе Принципы, методы, технологии, инструменты анализа сильных и слабых сторон организации.</p> <p>Методы анализа рынков.</p> <p>Методы оценки эффективности системы обучения и развития и ее вклад в достижение целей компании</p> <p>Принципы, методы, технологии анализа и мониторинга факторов внешней среды организации.</p> <p>Принципы, методы, технологии анализа рисков.</p> <p>Принципы, методы, технологии мониторинга внешнего окружения. Принципы, методы, технологии, инструменты анализа организационной структуры.</p> <p>Принципы, методы, технологии, инструменты анализа производственной, финансовой, маркетинговой, инновационной деятельности образовательной организации.</p> <p>Специфика образовательной деятельности организации. Формы получения образования и формы обучения.</p> <p>Формы интеграции экономики страны, образовательной и научной (научно-исследовательской) деятельности в высшем образовании.</p> <p>Научно-методическое и ресурсное обеспечение системы образования Уровни общего образования.</p> <p>Уровни профессионального образования.</p> <p>Федеральные государственные образовательные стандарты Федеральные государственные требования.</p> <p>Информационная открытость системы образования. Мониторинг в системе образования.</p> <p>Законодательство Российской Федерации в сфере образования.</p> <p>Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права</p> <p>Кодекс об административных правонарушениях РФ, Уголовный кодекс РФ и иные федеральные законы в части определения ответственности за</p>
---------------------------	--

	<p>нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права</p> <p>Гражданский кодекс РФ в части, относящейся к деятельности организации</p>
Другие характеристики	

3.1.2. Трудовая функция

Наименование	Обеспечивает поддержку стратегии структурных единиц организации со стороны различных заинтересованных юридических и физических лиц	Код	A/02.7.2	Уровень (подуровень) квалификации	7/2
--------------	--	-----	----------	-----------------------------------	-----

Происхождение
трудовой функции

Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
			Код оригинала	Рег. номер проф. стандарта

Трудовые действия	<p>Выявлять наиболее влиятельных представителей интересов учредителей образовательной организации.</p> <p>Определять специфику интересов учредителей образовательной организации.</p> <p>Проводить консультации с учредителями или их представителями по вопросам реализации стратегии и бизнес-плана образовательной организации.</p> <p>Минимизировать негативные воздействия со стороны учредителей/собственников или их представителей образовательной организации.</p> <p>Защищать стратегию и бизнес-план перед учредителями или их представителями образовательной организации.</p> <p>Определять особенности взаимодействия с внешними заинтересованными группами.</p> <p>Обсуждать с заинтересованными группами планы развития образовательной организации и их влияние на внешнее окружение.</p> <p>Разрабатывать и согласовывать с внешними заинтересованными группами возможные методы поддержки образовательной организации</p>
Необходимые умения	<p>Планировать деятельность образовательной организации</p> <p>Прогнозировать развитие событий \</p> <p>Оценивать программы, планы, проекты, результаты деятельности, ситуацию, эффективность отдельных процедур</p> <p>Оценивать риски.</p> <p>Использовать методы стратегического анализа организации. Синтезировать информацию</p> <p>Организовывать работы по разработке стратегии и бизнес-планов образовательной организации</p> <p>Устанавливать контакт с собеседником</p> <p>Слушать, вести беседу, учитывая эмоциональное состояние собеседника</p> <p>Строить конструктивный конфликт</p>

	<p>Отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношений</p> <p>Навыки презентации, навыки публичных выступлений</p> <p>Проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения</p> <p>Эффективно вести процесс переговоров; определить интересы участников переговоров, уметь противостоять манипуляциям, формировать и поддерживать климат сотрудничества</p> <p>Навыки влияния на других людей,</p> <p>Умение находить оптимальное решение в процессе группового или межличностного взаимодействия, корректировать нежелательное поведение членов команды</p> <p>Умение консультировать по вопросам профессиональной деятельности, трудовых и межличностных отношений</p> <p>Навыки организации конструктивной обратной связи</p> <p>Организовывать и проводить презентации.</p> <p>Отстаивать собственную позицию, учитывая мнение оппонентов. Аргументировать тезисы.</p> <p>Находить компромисс.</p> <p>Предупреждать и разрешать конфликтные ситуации.</p> <p>Оценивать и анализировать изменения.</p> <p>Оценивать и корректировать планы в соответствии с фактическими результатами деятельности.</p>
<p>Необходимые знания</p>	<p>Принципы, методы инструменты, технологии взаимодействия с различными группами лиц, учредителями/собственниками образовательной организации.</p> <p>Принципы, закономерности, особенности ведения переговоров с влиятельными собственниками организации.</p> <p>Принципы, методы, технологии успешного диалога с заинтересованными влиятельными собственниками организации.</p> <p>Основные этапы процедуры принятия стратегии.</p> <p>Особенности этапа презентации стратегии.</p> <p>Способы определения степени заинтересованности и влиятельности собственников организации.</p> <p>Принципы, методы, инструменты, технологии определения внешних заинтересованных сторон.</p>

	<p>Принципы, методы, технологии анализа степени влияния и заинтересованности различных внешних групп.</p> <p>Принципы, методы определения особенностей взаимодействия с внешними заинтересованными группами.</p> <p>Принципы, методы, инструменты, технологии разработки и согласования с внешними заинтересованными группами возможных методов поддержки организации.</p> <p>Модели экономической деятельности в сфере образования.</p> <p>Правовые возможности доступа организаций к образовательной деятельности.</p> <p>Государственная регламентация образовательной деятельности, включающая: 1) лицензирование образовательной деятельности; 2) государственную аккредитацию образовательной деятельности; 3) государственный контроль (надзор) в сфере образования.</p> <p>Независимая оценка качества образования.</p> <p>Общественная аккредитация организаций, осуществляющих образовательную деятельность.</p> <p>Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ.</p>
--	---

ⁱ Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих

ⁱⁱ Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

ⁱⁱⁱ Общероссийский классификатор специальностей по образованию

^{iv} Общероссийский классификатор начального профессионального образования

^v Общероссийский классификатор специальностей высшей научной квалификации.