

Интернет-журнал «Мир науки» / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2018, №6, Том 6 / 2018, No 6, Vol 6 <https://mir-nauki.com/issue-6-2018.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/66PDMN618.pdf>

Статья поступила в редакцию 26.11.2018; опубликована 23.01.2019

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Симаков Е.П., Якимович Е.П., Михайлова С.С., Семенова Д.В., Мечик Н.О. Факторы успеха образовательной организации // Интернет-журнал «Мир науки», 2018 №6, <https://mir-nauki.com/PDF/66PDMN618.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

**For citation:**

Simakov E.P., Yakimovich E.P., Mihailova S.S., Semenova D.V., Mechik N.O. (2018). The factors of success in educational organization. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 6(6). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/66PDMN618.pdf> (in Russian)

УДК 061.1

ГРНТИ 14.15.15

**Симаков Евгений Петрович**

ФГАОУ ВО «Дальневосточный федеральный университет»  
Филиал в г. Уссурийск, Россия  
Магистрант группы М2201мо  
E-mail: [simakov.ep@mail.ru](mailto:simakov.ep@mail.ru)

**Якимович Елена Петровна**

ФГАОУ ВО «Дальневосточный федеральный университет»  
Филиал в г. Уссурийск, Россия  
Доцент кафедры «Географии, экологии и охраны здоровья детей»  
Кандидат педагогических наук, доцент  
E-mail: [11021977ay@mail.ru](mailto:11021977ay@mail.ru)

**Михайлова Светлана Сергеевна**

ФГАОУ ВО «Дальневосточный федеральный университет»  
Филиал в г. Уссурийск, Россия  
Магистрант группы М2201мо  
E-mail: [mikhailova.sv@inbox.ru](mailto:mikhailova.sv@inbox.ru)

**Семенова Дарья Владимировна**

ФГАОУ ВО «Дальневосточный федеральный университет»  
Филиал в г. Уссурийск, Россия  
Магистрант группы М2201мо  
E-mail: [darina9526@mail.ru](mailto:darina9526@mail.ru)

**Мечик Наталья Олеговна**

ФГАОУ ВО «Дальневосточный федеральный университет»  
Филиал в г. Уссурийск, Россия  
Магистрант группы М2201мо  
E-mail: [visarchuk95@mail.ru](mailto:visarchuk95@mail.ru)

## Факторы успеха образовательной организации

**Аннотация.** Данная статья посвящена актуальной проблеме качества управления образовательными организациями для достижения успешных результатов. В настоящее время существует множество работ, посвященных изучению данного вопроса. Авторами было выделено, что преодоление данной проблемы во многом зависит от эффективной системы

управления образовательной организацией. В качестве основных факторов успешной деятельности образовательных организаций выступают: имидж; системы стимулирования, мотивации работников; система стресс-менеджмента. В ходе работы были использованы такие научные методы как анализ, синтез и сравнение. Кроме того, в данной работе подробно рассмотрены основные факторы, изучено их влияние на успешность управления образовательной организацией. Согласно Приказу Министерства образования и науки РФ от 8 ноября 2010 г. N 1116 авторами были выделены основные целевые показатели эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы общего образования, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации. К ним относятся: показатели успешности государственной (итоговой) аттестации обучающихся; количество обучающихся победителей и призеров олимпиад и конкурсов, проводимых на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях; показатели успешности выполнения требований по освоению основных общеобразовательных программ среднего (полного) общего образования; показатель технической оснащенности образовательного учреждения. Представленные результаты исследования базируются на сравнительном анализе деятельности двух общеобразовательных учреждений (МБОУ СОШ пгт. Ярославский и МБОУ школа №1 с. Хороль). Авторским коллективом данной статьи были изучены нормативно-правовые документы данных общеобразовательных организаций и выделены причины успеха.

**Ключевые слова:** образовательная организация; имидж образовательной организации; система стресс-менеджмента; система стимулирования; система мотивации; факторы успеха образовательной организации; показатели эффективности образовательной организации; эффективность работы бюджетных образовательных учреждений; бюджетные образовательные учреждения

На современном этапе развития и модернизации российской системы образования руководители образовательных организаций должны эффективно управлять организацией для достижения успешных результатов. Образовательная организация будет успешна в том случае, если будет разработана четкая система управления главным ресурсом организации – педагогическим коллективом.

Как правило, эффективный менеджмент образовательной организацией будет зависеть от ряда факторов: имиджа; систем стимулирования, мотивации работников; системы стресс-менеджмента.

Введение в общеобразовательных учреждениях механизма «подушевого» финансирования с каждым годом обостряет конкурирование учреждений, расположенных в одном районе, городе или поселке. С целью развития успешной конкуренции образовательная организация должна разработать систему механизмов, которые будут направлены на построение имиджа образовательной организации [1].

Под имиджем образовательной организации следует понимать эмоционально-окрашенный образ учебного заведения, обладающий целенаправленно заданными характеристиками и призванный оказать эмоционально-психологическое воздействие определенной направленности на конкретные группы социального окружения [2]. Здесь нужно обратить внимание на такие характеристики как целенаправленность, эмоционально-психологическое воздействие и влияние определенной направленности. Целенаправленность имиджа говорит о том, что имидж образовательной организации можно планировать и создавать, «эмоционально-психологическое влияние» позволяет управлять чувствами и эмоциями потребителей образовательных услуг, при определении такого фактора как «влияние

определенной направленности» сначала необходимо увидеть и определить потребности субъектов образовательных услуг.

Успешное образовательное учреждение должно иметь устойчивый положительный имидж. Имидж любой организации подразделяется на два основных вида: внутренний и внешний [3]. К внешнему имиджу целесообразно отнести такие составляющие как визуальные и деятельностные элементы атрибутики учреждения (эмблема, реклама в СМИ, проведение PR-мероприятий, сайт организации), а также связь учреждения с различными социальными институтами. Внутренними составляющими являются: комфортность образовательной среды (психологический микроклимат, своевременная педагогическая и психологическая помощь), качество образовательных услуг (вклад образовательной организации в развитие образовательной подготовки учащихся и их воспитание), позитивный стиль образовательного учреждения (наличие и эффективное функционирование общественных организаций различной направленности), позитивный образ руководителя и персонала.

Успешность имиджа образовательной организации, а как следствие, успешность организации проявляется только тогда, когда внутренние и внешние компоненты имиджа взаимодействуют между собой.

Если с внешним имиджем все предельно ясно, то внутренний имидж требует более детального изучения, так как зависит от человеческого ресурса. И одним из компонентов внутреннего имиджа является комфортность образовательной среды, а именно психологический микроклимат, который напрямую связан с психологическим состоянием работников образовательной организации.

Издержки педагогической профессии сказываются на здоровье педагога, т. к. он практически всегда находится в стрессовом состоянии. Отсутствие системы управления стрессом негативно сказывается на работе организации: потери кадровых ресурсов по состоянию здоровья; снижение продуктивности деятельности работников, стабильности и конкурентоспособности организации в целом.

Причины возникновения стресса педагогического работника могут зависеть от условий труда, от личных качеств, от взаимоотношений с администрацией и педагогическим составом, от специфики данной профессии [4]. Для профилактики, смягчения и преодоления стрессогенных факторов и должна быть разработана система взаимосвязанных видов деятельности.

В системе образования под термином «успешность», чаще всего понимают результативность и эффективность деятельности. Однако следует различать результат как итог деятельности и результат как превосходство себя в своих же достижениях [5]. Так вот, если говорить о стресс-менеджменте, фактором успеха он будет лишь в случае сокращения потерь кадровых ресурсов по состоянию здоровья, в случае качественной работы антистрессовых мероприятий: проведение стресс-мониторинга, разработка и внедрение проектов «Антистресс», которые заключаются в освоении тайм-менеджмента, внедрения систем мотивации и стимулирования педагогов.

В связи с многочисленными реформами в системе образования постоянно растут требования к педагогическим работникам, ставятся новые задачи, что повышает уровень преподавания, но, в тоже время, усложняет процесс труда педагогов и возрастает его интенсивность, что отражается на внутренней мотивации работника, а также выступает одной из причин возникновения стресса [6].

Грамотно и четко разработанная система стимулирования способна повысить социальную и творческую активность конкретного работника, а также многократно повысить эффективность деятельности организации в целом за счет высокого качества труда каждого работника при условии его удовлетворенности своей деятельностью. В связи с этим,

необходимо определить систему моральных и материальных механизмов стимулирования труда педагогических работников. Это поможет не только сохранить в школе лучших учителей, но и также привлечь в образовательные учреждения новых педагогов, которые способны работать в современных изменяющихся условиях.

Стимулирование – это совокупность методов, способов и средств, которые направлены на повышение эффективности труда работников [7]. Стимул – это внешнее воздействие, которое оказывается в процессе управления на работников в целях получения желаемых результатов.

Для того, чтобы рассматривать систему стимулирования педагогов как одного из факторов успешности образовательного учреждения, следует отметить, что стимулирование, которое использует администрация школы, должно носить комплексный, дифференцированный, гибкий и оперативный характер [8].

В научной литературе выделяют два основных механизма стимулирования труда:

1. механизмы материального стимулирования;
2. механизмы нематериального стимулирования.

В рамках материальных механизмов стимулирования выделяют следующие группы инструментов стимулирования:

1. инструменты материального денежного стимулирования сотрудников;
2. инструменты материального неденежного стимулирования сотрудников [9].

А.А. Воронина, Шаброва Н.В., Долгополова И.В. в своих исследованиях отмечают, что материальному стимулированию присваивается статус мощного стимула, однако по оценкам психологов, эффект от данных стимулов действует в течении трех месяцев, а после человек начинает работать в том же, привычном для него расслабленном режиме [10]. Таким образом, следует отметить, что материальное стимулирование не всегда оказывает желаемый эффект.

Перечислим основные инструменты нематериального стимулирования, которые можно использовать в образовательном учреждении (ОУ):

1. Признание за отлично выполненную работу; это похвала, поднятие статуса. Такое стимулирование обладает высоким мотивационным результатом.
2. Статьи в СМИ и размещение информации о достижениях педагогов на сайте ОУ – описание деятельности педагогов и их профессиональных достижений в профессиональном сообществе.
3. Доска почета – по итогам деятельности, роли в важных в жизни ОУ мероприятиях.
4. Награждение благодарственными письмами Управления образования, Грамотой Главы города, грамотами Министерства РФ.

Следует отметить, что для достижения положительных результатов деятельности администрации образовательного учреждения, необходимо установить правильное взаимодействие материальных и нематериальных стимулов, необходимо постоянно их развивать и совершенствовать в соответствии с новыми задачами, изменением содержания, организации и условиях труда. В современных условиях руководителям необходимо научиться умелому сочетанию материальных и нематериальных стимулов, потому что правильное сочетание стимулов и является основой управления организацией. А для этого ко всем необходимым компетенциям руководителя образовательного учреждения, он должен знать своих сотрудников и особенности их личности, а точнее их мотивы, так как внутренняя мотивация у каждого педагога своя и стимулы, которые побуждают к той или иной деятельности являются индивидуальными.

Мы пришли к тому, что система стимулирования педагогических работников тесно связана с их мотивацией и наоборот. Так, например, проведённые исследования показывают, что система мотивации изменилась в сторону усиления роли материальных стимулов, однако повышение заработной платы, по теории Ф. Герцберга, не приводит к повышению мотивации.

Мотивация «создаёт благоприятные условия для деятельности, повышает качество выполняемой работы, её результативность, а также помогает в достижении профессиональных целей» [11]. Следовательно, грамотно выстроенная система мотивации труда педагогов является еще одним фактором успеха функционирования образовательной организации.

Мозгачева Е.В. считает, что успешная мотивация возможна, только если она вплетена в саму систему управления, а не стоит отдельным блоком, но и эффективное управление и организация работы людей невозможны без продуманной системы мотивации, т. е. в данном вопросе важен системный подход [12].

Методы, которыми может пользоваться современный руководитель для повышения эффективности мотивации деятельности сотрудников учреждений образования, разнообразны. Выделяют 2 основные группы:

1. экономические методы основаны на применении денежного стимулирования педагогов;
2. неэкономические методы делятся на следующие способы мотивации педагогов:
  - организационные (привлечение педагогов к участию в делах организации; перспектива приобрести новые знания и навыки; обогащение содержания труда);
  - интеллектуально-творческие (устная похвала; проведение открытых уроков, семинаров; направление на различные семинары, мастер-классы и конференции; содействие в выдвижении на престижный конкурс; возможность представлять свою организацию на значимых мероприятиях (форумах, конференциях), в том числе международных; помощь в обобщении опыта, подготовке авторских учебников и пособий, публикаций к печати);
  - ресурсные (дополнительные отгулы; удобный график отпуска; наиболее удобный график работы; методические часы и дни; возможность выбора учебной нагрузки);
  - статусные (оказание административной помощи в разрешении конфликтных ситуаций; публичная похвала на совещании или педсовете; вынесение благодарности в приказе; представление к грамоте или званию; помещение фотографии на стенд или доску почёта) [13].

Говоря о факторах успеха современной образовательной организации, следует обратиться к Приказу Министерства образования и науки РФ от 8 ноября 2010 г. N 1116 "О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации", с изменениями и дополнениями от: 23 января 2018 г. В данном приказе утвержден перечень целевых показателей эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы общего образования, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации.

Изучив перечень целевых показателей эффективности, в рамках темы данной статьи были выбраны следующие критерии эффективности:

1. показатели успешности государственной (итоговой) аттестации обучающихся, в том числе в форме Единого государственного экзамена;
2. количество обучающихся победителей и призеров олимпиад и конкурсов, проводимых на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях;
3. показатели успешности выполнения требований по освоению основных общеобразовательных программ среднего (полного) общего образования;
4. показатель оснащенности образовательного учреждения компьютерной техникой (количество обучающихся, приходящихся на один персональный компьютер).

На основе выбранных показателей эффективности образовательных учреждений нами были проанализированы результаты деятельности двух школ Хорольского муниципального района: МБОУ СОШ пгт. Ярославский и МБОУ школа №1 с. Хороль. Данные школы находятся в одном муниципальном районе, имеют примерно одинаковое количество и контингент обучающихся.

Результаты анализа эффективности деятельности образовательных учреждений за 2017 г. представлены в таблице 1.

**Таблица 1**

**Показатели эффективности деятельности МБОУ  
школа №1 с. Хороль и МБОУ СОШ пгт. Ярославский за 2017 г.**

| Показатель  | МБОУ школа №1 с. Хороль | МБОУ СОШ пгт. Ярославский |
|---|-------------------------|---------------------------|
| Качество знаний – количество учащихся, обучающихся на 4 и 5 %   | 40,9 %                  | 41,2 %                    |
| Количество учащихся, получивших аттестат с отличием об основном общем образовании, чел.                                     | 0 чел.                  | 3 чел.                    |
| Количество учащихся, получивших аттестат с отличием о среднем общем образовании, чел.                                       | 2 чел.                  | 5 чел.                    |
| Количество учащихся, набравших не менее 160 баллов по ЕГЭ по трем предметам, %  | 47 %                    | 62 %                      |
| Количество победителей и призеров по результатам участия в краевых мероприятиях и мероприятиях Всероссийского уровня, чел.  | 2 чел.                  | 8 чел.                    |
| Средний балл государственной итоговой аттестации выпускников 9 класса по русскому языку, балл                               | 3,8 балла               | 3,9 балла                 |
| Средний балл государственной итоговой аттестации выпускников 9 класса по математике, балл                                   | 3,3 балла               | 3,4 балла                 |
| Средний балл единого государственного экзамена выпускников 11 класса по профильной математике, балл                         | 41 балла                | 53,6 балла                |
| Численность учащихся-победителей и призеров олимпиад, смотров, конкурсов, в том числе:                                      | 151 чел.                | 763 чел.                  |
| - регионального уровня, чел.  | 33 чел.                 | 19 чел.                   |
| - федерального уровня, чел.   | 0 чел.                  | 66 чел.                   |
| - международного уровня, чел.   | 0 чел.                  | 397 чел.                  |
| Численность педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в том числе: | 47 чел.                 | 55 чел.                   |
| - высшая, чел.  | 22 чел.                 | 41 чел.                   |
| - первая, чел.  | 25 чел.                 | 14 чел.                   |

Анализируя представленные показатели двух образовательных учреждений можно сделать вывод, что МБОУ СОШ пгт. Ярославский превосходит по эффективности деятельности МБОУ школа №1 с. Хороль. Так, например, процент учащихся, набравших не менее 160 баллов по ЕГЭ по трем предметам в МБОУ СОШ пгт. Ярославский на 15 % выше, чем в МБОУ школа №1 с. Хороль. Наибольший разрыв наблюдается в численности учащихся-победителей и призеров олимпиад, смотров, конкурсов. В МБОУ СОШ пгт. Ярославский данное количество

учащихся в 5 раз выше, чем в МБОУ школа №1 с. Хороль. Рассматривая остальные показатели, также видно, что деятельность МБОУ СОШ пгт. Ярославский наиболее эффективна.

Выяснив, что деятельность МБОУ СОШ пгт. Ярославский эффективнее деятельности МБОУ школы №1 с. Хороль, следует определить причины данного превосходства.

Для выявления причин нами были изучены нормативно-правовые документы образовательных учреждений: МБОУ СОШ пгт. Ярославский и МБОУ школа №1 с. Хороль.

Рассматривая имидж исследуемых образовательных организаций, следует отметить, что обе школы имеют собственную символику, сайты. Однако сайт МБОУ СОШ пгт. Ярославский в полной мере отражает деятельность школы, информация довольно часто обновляется, где осуществляется и рекламная деятельность организации. Обе школы активно взаимодействуют с внешней социальной средой (ДШИ, спорткомплексы). Но необходимо отметить, что МБОУ СОШ пгт. Ярославский также тесно взаимодействует с родительской общественностью. При организации традиционных родительских лекториев применяются различные формы: круглый стол, совместное с детьми коллективное творческое дело, педагогический обмен опытом и другие. Такие формы работы привели к повышению интереса родителей к школе. Что касается комфортности образовательной среды, в школах осуществляется программа психолого-педагогической помощи родителям и учащимся. К тому же, МБОУ СОШ пгт. Ярославский оснащена кабинетом психологической разгрузки, что немаловажно для поддержания психологического микроклимата. В школе работает психолог, который совместно с психологом РУНО обеспечивают социально-психологическую службу школы, что является одним из компонентов целостной системы образовательной деятельности школы.

Итоги оценки качества образования используются для стимулирования педагогов. Порядок материального стимулирования определяется внутренними локальными актами образовательной организации, сюда же следует отнести и экономический вид мотивации.

Рассмотрим существующие инструменты нематериального стимулирования в данных образовательных организациях. В результате опроса работников данных учреждений администрация редко использует в качестве стимулирования похвалу. Еще реже размещается информация о достижениях педагогов в СМИ. Тем не менее, профессиональных достижения работников можно увидеть на сайтах школ. Здесь преимущественно выигрывает МБОУ СОШ пгт. Ярославский, так как в «Отчете самообследования» можно проследить за деятельностью каждого педагога, за их достижениями. Мы писали о том, что одним из инструментов нематериального стимулирования является доска почета, которая и есть в МБОУ СОШ пгт. Ярославский.

Система мотивации педагогов существует и развивается в обеих школах. Педагогические работники активно принимают участие в социальной жизни своей организации (учителя физической культуры школы работают в тесном контакте с тренерами спортивной школы, учителя музыки и ИЗО с работниками ДШИ). В школах осуществляется непрерывное образование педагогических работников. За последние два года в МБОУ школе №1 с. Хороль курсовую подготовку прошли 45 из 63 педагогов (71 %), в МБОУ СОШ пгт. Ярославский 59 из 62 (95 %) на 24 % больше, чем в МБОУ школе №1 с. Хороль.

Таким образом, на основе проведенного анализа нормативно – правовых документов образовательных учреждений видно, что хорошо развитая система стресс-менеджмента, стимулирования и мотивации, а также наличие устойчивого положительного имиджа способствуют успеху деятельности образовательной организации в целом. Также обеспечение оптимального соотношения составляющих факторов успеха образовательного учреждения в процессе осуществления производственно-хозяйственной, педагогической и воспитательной деятельности окажет воздействие в сторону повышения конкурентоспособности организации. Учреждение, направленное на повышение эффективности своей деятельности должно

стремиться к сбалансированному соотношению факторов, способствующих успеху организации. Данный процесс мы и наблюдаем в деятельности МБОУ СОШ пгт. Ярославский.

Подводя итог, хотелось бы отметить, что любая деятельность, не зависимо от отрасли и размеров, напрямую связана с сотрудниками. И то, как они будут выполнять свою работу, и будет определять потенциал организации в целом. Имидж образовательной организации, правильно выстроенная система мотивации и стимулирования персонала, система стресс-менеджмента способны не только привести образовательную организацию к успеху, но и сохранить его на долгое время.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Симаков, Е.П. К вопросу о формировании имиджа образовательного учреждения // Актуальные вопросы права, экономики и управления. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2017. – С. 231-233.
2. Пшеничный, И.К. Имидж школы как ресурс ее развития // Методист. – М.: «Методист», 2012. – № 2. – С. 57-60.
3. Яковлева, Т.Н. Имидж школы глазами субъектов образовательного процесса // Universum: психология и образование. – М.: «МЦНО», 2015. – № 9-10(19). – С. 2.
4. Павлова, О.С. Факторы, влияющие на восприятие качества жизни педагогов коррекционных школ // Интернет-журнал «Концепт», 2014, №26 [Электронный ресурс] – М.: Концепт, 2014. Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2014/14803.htm>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.
5. Асмолова (Плахова), Л.М. Мотивационный менеджмент как фактор успешности образовательных организаций в условиях введения ФГОС // Отечественная и зарубежная педагогика. – М.: «Институт стратегии развития образования», 2016. – №4. – С. 33-48.
6. Михайлова, С.С. Стресс – менеджмент как фактор стабильности образовательной организации // Актуальные вопросы права, экономики и управления. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2017. – С. 237-239.
7. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст]: учеб. пособие для эконом. вузов / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаев, Е.А. Митрофанов. М.: ИНФРА-М, 2010. – 524 с. – ISBN 978-5-16-003544-4.
8. Висарчук, Н.О. Роль нематериального стимулирования в профессиональной деятельности педагога // Актуальные вопросы права, экономики и управления. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2017. – С. 234-236.
9. ИONOва, Н.В. Механизмы и методы профессиональной мотивации педагогов на проведение внеурочной деятельности // Интернет-журнал «Концепт», 2016, №26 [Электронный ресурс] – М.: Концепт, 2016. Режим доступа: <https://e-koncept.ru/2016/96337.htm>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.
10. Воробьева, М.А. Формирование системы мотивации педагогических работников // Педагогическое образование России. – Екатеринбург, 2016. – № 2. – С. 57-61.
11. Скударёва, Г.Н. Профессиональная мотивация педагога: научная теория и инновационная социально-педагогическая практика // Вестник Костромского государственного университета. – Кострома, 2014. – № 1. – С. 28-32.
12. Мозгачева, Е.В. Мотивация персонала в организации как важнейшая ступень на пути к достижению успеха // Молодежный научный форум: общественные и экономические науки. – М.: «МЦНО», 2014. – №10 (17). – С. 44-46.
13. Семенова, Д.В., Огородник, Е.Д. Роль и методы мотивации педагогов учреждений дополнительного образования // Образование и научный капитал: сб. науч. ст. – Владивосток, 2017. – С. 130-134.



**Simakov Evgeniy Petrovich**

Far eastern federal university  
Ussuriysk branch, Russia  
E-mail: [simakov.ep@mail.ru](mailto:simakov.ep@mail.ru)

**Yakimovich Elena Petrovna**

Far eastern federal university  
Ussuriysk branch, Russia  
E-mail: [11021977ay@mail.ru](mailto:11021977ay@mail.ru)

**Mihailova Svetlana Sergeevna**

Far eastern federal university  
Ussuriysk branch, Russia  
E-mail: [mikhailova.sv@inbox.ru](mailto:mikhailova.sv@inbox.ru)

**Semenova Daria Vladimirovna**

Far eastern federal university  
Ussuriysk branch, Russia  
E-mail: [darina9526@mail.ru](mailto:darina9526@mail.ru)

**Mechik Natalia Olegovna**

Far eastern federal university  
Ussuriysk branch, Russia  
E-mail: [visarchuk95@mail.ru](mailto:visarchuk95@mail.ru)

## The factors of success in educational organization

**Abstract.** This article is devoted to the actual problem of the quality of management of educational institutions to achieve successful results. Nowadays there are many studies dedicated to this issue. Authors suggest that overcoming this problem largely depends on the effective management system of the educational organization. The main success factors for educational institutions are: image; systems of stimulation and motivation; system of stress-management. Such scientific methods as analysis, synthesis and analogy were used. Moreover the research considers in detail the key factors and their influence on the success of management of an educational organization. According to the Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation dated November 8, 2010 №1116, the authors identify the main target indicators of the performance of budgetary educational institutions implementing the basic general education programs of general education, under the jurisdiction of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation. They are: indicators of success of the state certification of students, the amount of winners and laureates of competitions held at municipal, regional, federal and international levels; indicators of success meeting the requirements of mastering basic education programs of secondary general education; the indicator of technical equipment of the educational institution. The results are based on comparative analysis of the activities of two educational institutions. The group of authors of the article has studied the legal documents of these educational institutions and highlighted the reasons for success.

**Keywords:** educational organization; image of educational organization; stress-management system; incentive system; motivation system; factors of success in educational organization; the indicators of effectiveness in educational organization