

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Хакасский технический институт – филиал ФГАОУ ВО
«Сибирский федеральный университет»
институт
«Экономика и менеджмент»
кафедра

УТВЕРЖДАЮ
зав. кафедрой ЭиМ
Т.Б. Коняхина
подпись инициалы, фамилия
« ____ » _____ 2020 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.02 Менеджмент
код – наименование направления

Повышение эффективности деятельности предприятия

на примере МБУ МЦ «Лидер»
тема

Руководитель _____ Н.Л. Сигачева.
подпись, дата должность, ученая степень инициалы, фамилия

Выпускник _____ Л.А. Озерова.
подпись, дата инициалы, фамилия

Абакан 2020

Продолжение титульного листа бакалаврской работы по теме Повышение
эффективности деятельности предприятия на примере МБУ МЦ «Лидер»

Консультанты по
разделам:

Теоретическая часть

наименование раздела

подпись, дата

инициалы, фамилия

Аналитическая часть

наименование раздела

подпись, дата

инициалы, фамилия

Проектная часть

наименование раздела

подпись, дата

инициалы, фамилия

Нормоконтролер

подпись, дата

инициалы, фамилия

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	6
1 Теоретическая часть. Теоретические основы эффективной деятельности учреждений социально-культурной сферы.....	7
1.1 Сущность эффективной деятельности.....	7
1.2 Показатели эффективной деятельности учреждений.....	9
1.3 Пути повышения эффективности деятельности учреждений культурной сферы.....	21
2 Аналитическая часть. Анализ финансовой деятельности МБУ «Молодежный центр Лидер».....	23
2.1 Общая характеристика деятельности	23
2.2 Оценка финансового состояния МБУ «Молодежного центра Лидер»...	33
2.3 Заключительная оценка деятельности.....	40
3 Проектная часть. Рекомендации по повышению эффективности деятельности МБУ «Молодежного центра Лидер».....	43
3.1 Обоснование мероприятий.....	43
3.2 Прогнозные результаты при внедрении мероприятий.....	51
Заключение.....	54
Список использованных источников.....	57
Приложение А–В.....	61

ВВЕДЕНИЕ

В современном обществе Российской Федерации молодежь занимает особую ячейку общества, и является наиболее активной составляющей населения, они полны сил для строительства своей жизни, жизни России, они являются сосредоточением новых знаний и идей, в различных сферах легче обучаются инновационным технологиям.

Главным стратегическим ресурсом России является молодежь.

Понятия молодежь является широкоупотребительным, в справочной литературе молодежь считаются лица от 14 до 35 лет, когда наступает переход от детства и юности к социальной ответственности и приобретает свой статус в обществе.

Актуальность темы исследования заключается в повышении социальной эффективности учреждения, для достижения социальных и общественно значимых целей.

Целью работы является повышения эффективности деятельности «Молодежного центра Лидер».

Объект исследования – «Молодежный центр Лидер»

Предмет исследования – Внутренний механизм работы БМУ «Молодежного центра Лидер»

Задачи выпускной квалификационной работы

- 1) Изучить теоретические основы эффективной деятельности социально-культурной сферы.
- 2) Проанализировать финансовую деятельность МБУ «Молодежный центр Лидер».
- 3) Разработать мероприятия направленные на повышения эффективности деятельности МБУ «Молодежный центр Лидер».

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНО- КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ

1.1 Сущность эффективной деятельности

В современных условиях развития рыночных отношений актуальным является вопрос об эффективности деятельности учреждений независимо от вида деятельности.

Исследование вопросов эффективности относительно новой для России профессиональной деятельности, началось в 1996 г. Понятие «эффективность» как феномен, имеющий и политическую, и психологическую, и экономическую, и в целом социальную компоненты, всегда привлекало внимание представителей различных областей знаний. Это связано, во-первых, с тем, что профессиональная деятельность в любой сфере имеет своей целью достижение максимальной эффективности при минимальном ресурсном обеспечении. А во-вторых, определение эффективности является важнейшим инструментом воздействия на дальнейшее развитие человеческого труда. То есть эффективность является интегральным показателем той или иной деятельности и характеризует ее смысл и значимость, и в то же время она детерминирована спецификой этого вида деятельности [1]. Эффективность деятельности – это соотношение между достигнутыми результатами (эффектом) и затратами, связанными с обеспечением этих результатов. Основными проблемами при таком определении являются измерение результатов или эффектов и затрат, а также влияние затрат и других факторов на результаты. Соотношения между результатами бывают самыми разными [2].

Эффективность – это фактически достигнутые и необходимые результаты [3].

На основании рассмотренных выше теоретических положений следует вывод что, в системе управления эффективность, является одним из сложных элементов, складывающийся из целей, затрат, условий, результата, общепринятых норм и оно должно быть привязано к какому либо объекту или субъекту (технологиям, способам методам). Оценка эффективности деятельности – одна из важнейших задач управления.

Нужно выделить, что содержание цели зависит от объективных законов действительности, а так же применяемых средств и реальных возможностей субъекта. Типы целей бывают различные: Цели, поставленные самим субъектом деятельности и заданные ему извне, конкретные, групповые, абстрактные, стратегические, общественные, тактические, индивидуальные.

Рассматривая затраты нужно отметить что, вид затрат их совокупность зависят от вида деятельности учреждения. Рассматривая на примере социальной работы затраты могут быть материальными, финансовыми (обеспечения потребностей клиента), физическими, умственными (в том числе нравственные и психологического характера) и временные (дни, недели, года).

Условия – они являются одним из важных компонентов эффективной деятельности, к ним относят создания нормальных условий труда для работников, а так же клиентов на всех этапах взаимодействия.

Результат – это конечный итог, завершающий процесс. Хорошо известно, что результат всякой деятельности сопряжен с ее целью, поэтому от четкости поставленных целей, процесса их реализации зависит успех дела.

Норма – это установленная мера, средняя величина чего-нибудь. Нормативы являются производным понятием от понятия нормы и означают расчетные величины затрат рабочего времени, материальных и денежных ресурсов. Применяют их при нормировании труда и планировании деятельности (например, сколько в день необходимо обслужить клиентов и т.д.) [4].

1.2 Показатели эффективной деятельности учреждений

Показатели эффективной деятельности – это показатели деятельности подразделений (предприятий), учреждений и др, которые помогают организации в достижении целей или оптимизации процесса, а именно: результативности и эффективность. Использование ключевых показателей эффективности даёт организации возможность оценить своё состояние и помочь в оценке реализации стратегии [5].

В узком смысле понятие "эффективность" означает достижение наибольшего соответствия целей и полученных результатов при наименьших затратах.

Эффективность деятельности учреждений определяется, исходя из таких показателей, как развитие сети учреждений, качество предоставленных услуг, состояние и использование материальных и людских (кадровых) ресурсов, отношение результата и затрат.

Для использования категорий качества, эффективности и результативности в практической деятельности введем для каждой из них набор конкретных параметров, выражающих ключевые характеристики, пригодные для построения измерительных инструментов (анкет, статистических показателей, сводных индексов).

Качество услуги понимается как степень соответствия полезных свойств услуги потребностям и предпочтениям потребителей и включает следующие параметры: полнота предоставления в соответствии с требованиями (стандартами), доступность, своевременность, эффективность и результативность предоставления услуги [6].

Эффективность услуги определяется как степень успешности деятельности по достижению цели с наибольшей экономией затрат, т. е. до какой степени услуга способствовала своевременному и объективному

решению стоящих перед клиентами проблем с наименьшими затратами ресурсов разного рода [7].

Результативность включает следующие параметры: степень решения материальных или финансовых проблем клиента, оцениваемая непосредственным контролем результатов выполнения услуги; степень улучшения эмоционального, физического состояния клиента, решения его правовых, бытовых и других проблем в результате взаимодействия с исполнителем услуги, оцениваемая косвенным методом, при участии клиента в оценке качества услуги.

Качество и эффективность социального обслуживания – это две стороны одного явления.

В социальном обслуживании понятие "качество" относится к содержанию, условиям и результатам предоставления услуги. Следовательно, чтобы оценить качество услуги, нам понадобится набор показателей, или критериев, характеризующих услугу в этих аспектах. Это могут быть качественные и количественные показатели [8].

Условно можно разделить характеристики услуги на количественные и качественные.

Количественные характеристики услуги: время ожидания услуги; время предоставления услуги; характеристики оборудования, инструментов, материалов; полнота услуги.

Качественные характеристики услуги: репутация организации, знания (осведомленность о нуждах клиентов), компетентность и мастерство исполнителя услуги; доступность персонала; эффективность коммуникации исполнителя и потребителя, реакция сотрудников (желание и способность быстро предоставлять услугу), обходительность, вежливость, чуткость персонала; доверие к персоналу; надежность, безопасность; внешний вид сотрудников, физическая обстановка, эстетика интерьера, комфортность условий обслуживания [9].

Развитие и функционирование современных организаций в бизнес-секторе, в бюджетном или некоммерческом третьем секторе сегодня неразрывно связано с проблемой обеспечения качества их работы.

Система качества учреждения – совокупность его организационной структуры, правил, методов обеспечения качества услуг, процессов предоставления услуг, ресурсов учреждения, обеспечивающая осуществление административного руководства качеством услуг как основы формирования условий качественной работы и оценивания ее процесса и результатов. Управление качеством социального обслуживания – это логический структурный подход, учитывающий три важнейших определяющих критерия: уместность, выполнимость и устойчивость [10].

Уместность означает, что действия соответствуют потребностям клиентов и принципам оказания услуг, содержание деятельности соответствует приоритетам социальной политики и требованиям, предъявляемым к профессии; клиенты участвуют в процессе принятия решения относительно программы обслуживания; проводится тщательный анализ проблем; цели четко определены с точки зрения пользы для целевой группы.

Выполнимость означает, что планируемые цели реально достижимы в условиях, сложившихся на момент выполнения программы, и учитывают способность сотрудников и организации выполнить программу; цели логичны и поддаются измерениям; риски, допущения и препятствия приняты во внимание; мониторинг концентрируется только на уместных целях программы [11].

Устойчивость означает, что клиенты продолжают получать выгоду от программы после ее завершения; факторы, влияющие на устойчивость, рассмотрены уже на стадии разработки программы; результаты оценки используются для накопления опыта и для разработки будущих программ [12].

Управление качеством деятельности социальной службы включает в себя следующие компоненты:

- планирование качества – определение того, какие стандарты качества использовать в оказании социальных услуг, и определение того, как их внедрить;
- подтверждение качества – регулярная общая оценка оказания услуг с целью определения того, соответствуют ли услуги принятым стандартам качества;
- управление качеством – мониторинг результатов оказания услуг с целью определения соответствия исполнения принятым стандартам качества и устранение причин неудовлетворенного исполнения [13].

В самом общем виде услуга учреждения может считаться высококачественной, если она удостоверяет следующим условиям:

- имеет четко сформулированную цель (назначение);
- предоставляется в соответствии с современными методологическими принципами и технологиями;
- основывается на инклюзивном, антидискриминационном подходе и уважении к личности каждого клиента. Инклюзивный подход способствует максимальной социальной интеграции всех членов общества, позволяет избежать социальной сегрегации, являющейся следствием различий в поле, культуре, национальности, религии и индивидуальных возможностях и способностях. Подвергается постоянному мониторингу и анализу, в первую очередь, с использованием независимой информации от получателей;
- предоставляется достаточно гибко, чтобы учесть индивидуальные потребности клиентов;
- имеет значимость для получателей, оказывает заметное положительное влияние на их социально-экономическое положение и поведение;
- фокусируется на превентивных и профилактических мероприятиях;

– не вызывает недовольства получателей условиями предоставления.

Исходя из данных условий, можно сформулировать соответствующие критерии (наличие цели, соответствие методике, эксклюзивность и т.п.). Поскольку полноценную оценку по каждому критерию в отечественных учреждениях провести не всегда возможно, и не все эти условия хорошо осознаются и соблюдаются, а информация собирается в усеченном виде, то можно начать с сокращенного списка критериев оценки качества и постепенно формировать соответствующую информационную систему, чтобы достичь максимально полного списка критериев. [14].

Параметры оценки выбираются с таким расчетом, чтобы их можно было измерить с помощью доступных количественных показателей, которые называются индикаторами. Индикатор должен обладать определенными свойствами: однозначность, доступность, измеримость. Сравнение значений индикаторов с целевыми показателями, заложенными в программе, дает ответы на вопросы оценки в количественном выражении и позволяет экспертам судить от успешности программы. Для проведения оценки важно выработать систему показателей, которая может включать два типа: промежуточные и результирующие показатели. Промежуточные показатели характеризуют процесс реализации социального обслуживания [15].

Результирующие показатели характеризуют степень выполнения целей и задач программы социального обслуживания.

Система оценки качества социально-культурных услуг включает показатели, отражающие их оценку потребителями. Оценки потребителей могут быть получены несколькими способами: посредством проведения анкетных опросов, интервью с фокус-группами получателей, блиц-опросов на выходе из учреждения [16].

Если рассматривать показатели эффективности в широком смысле к ним относят демографические, экономические, социально-структурные показатели политического, нравственного, социально-культурного,

духовного развития, образа жизни различных групп населения и общества в целом. Качественные показатели фиксируют определенные свойства, количественные – меру их выраженности, развития.

Поскольку показатели могут быть достаточно общими, то используют индикаторы, т. е. простые свойства, образующие социальные показатели, доступные наблюдению и измерению характеристики социальных объектов.

В современной теории и практике социальной работы понятие эффективности имеет несколько значений (рисунок 1.1).



Рисунок 1.1 – Виды эффективности

Эффективность в смысле продуктивности, производительности экономичности (Efficiency) – это показатель эффективности деятельности, отражающий сумму выработки на единицу затрат. Часто выражается в виде процента от идеальной продуктивности. Чем меньше ресурсов затрачено на достижение запланированных результатов, тем выше продуктивность. Это понятие нередко отождествляют с эффективностью, подразумевая экономический ее смысл. Например, продуктивность, или производительность труда, может измеряться в количестве выпущенной продукции в единицу времени. Говоря об оптимизации системы социальной поддержки населения, подразумевают более эффективное управление

ресурсами, которое бы позволило повысить работоспособность системы при уменьшении затрат.

Эффективность в смысле действенности (Effectiveness) – это способность производить эффект (результат) неких действий, которая не всегда может быть измерена при помощи количественных показателей.

Эффективность в смысле результативности, оптимальности (Efficacy) – это способность производить намеченный результат в желаемом объеме. Она может выражаться мерой (процентным соотношением) фактически произведенного результата к нормативному (запланированному) (например, в этом смысле говорят об эффективности вакцины или вакцинации). Эта мера фокусируется на достижении как таковом, а не на ресурсах, затраченных на достижение желаемого эффекта [17].

Для получения комплексной оценки эффективности деятельности организации существует следующая система оценок: оценка социальной эффективности; оценка экономической эффективности; оценка организационной эффективности; оценка технологической эффективности.

Социальная эффективность связана с некой социальной задачей, для решения которой и было создано учреждение, получающее бюджетное финансирование. Социальная эффективность – индикатор, показывающий способность учреждения достигать поставленные перед ним социальные и общественно значимые цели. Это может быть организация творческого, социально значимого досуга населения; формирование навыков творческого мышления и творческой деятельности; организация массовых праздников и активных социальных взаимодействий; сохранение и передача нематериального культурного наследия [18].

Эффективность перечисленных видов деятельности может быть определена только на аналитическом уровне. При математическом анализе предлагается использовать следующие относительные показатели:

- индикатор разнообразия – количество творческих видов деятельности относительно выбранной идеальной модели;
- индикатор конкурсной деятельности – число участвующих в конкурсах относительно количества занимающихся, или число номинантов относительно количества занимающихся;
- индикатор массовости – число постоянно занимающихся в клубе относительно количества возможных посещений [19].

Если в конкретном регионе какой-либо вид творческой деятельности является особенно ценным и может быть причислен к ресурсам местной индустрии культуры, то соответствующие направления должны поощряться локальным индикатором эффективности, определяемым регионом или соответствующим учреждением отдельно. Это может быть, например, уровень развития местной разновидности декоративно-прикладного искусства или количество так называемых фольклорных традиционных деревень, или уровень приобретенных навыков изобразительной деятельности, широко востребованных в настоящий момент многочисленной армией дизайнеров [20].

На решение этой задачи направлена работа клубных подразделений, производящих коллективный творческий продукт. Например, концерты хореографических, музыкальных, хоровых коллективов дают их участникам уникальный опыт коллективного взаимодействия и коллективного успеха. Этот вид деятельности можно оценивать при помощи относительного индикатора коллективного творчества, вычисляемого как отношение числа подразделений, имеющих в результате деятельности коллективный продукт, к общему числу клубных формирований.

При оценке эффективности работы по сохранению и передаче нематериального культурного наследия необходимо определить, какие виды творческой деятельности, существующие или предлагаемые к развитию в данном учреждении, могут быть отнесены к традиционной народной

культуре – нематериальному культурному наследию, сохранение которого важно для данного региона или страны в целом. Это будет индикатор сохранения нематериального культурного наследия – отношение характеристик плана мероприятий по поддержке и развитию этого направления к результату выполнения такого плана в данном учреждении [21].

Для организаций со смешанной формой финансирования (бюджетные средства и средства от собственной коммерческой деятельности) расчет оценки экономической эффективности деятельности является далеко не второстепенной задачей. В качестве оценки эффективности использования бюджетных средств, предлагаются динамические индикаторы качества бюджетных вложений, рассчитываемые как отношение затрат бюджета за отчетный период к индикаторам социальной эффективности. Причем критерием эффективности бюджетных вложений будет наличие положительной динамики этого индикатора. Необходимость анализа динамики важна потому, что многие бюджетные вложения будут иметь, отложенный эффект (например, затраты на капитальный ремонт учреждения) [22].

Если перед организациями ставится задача сокращения бюджетных расходов и перехода на принципы самофинансирования собственных проектов, можно ввести индикатор коммерческой активности и рассчитать его как отношение собственных (зарубленных) денежных средств к бюджетным средствам.

С анализом экономической эффективности тесно связан анализ организационной эффективности бюджетного учреждения. Последний необходим даже в том случае, если динамика социальной и экономической эффективности будет свидетельствовать об успешной деятельности организации в целом. При исследовании организационной эффективности следует выявлять: работает ли организация по современным кадровым

технологиям; имеет ли она четкую структуру – утвержденные должностные инструкции, ясную форму учета и контроля деятельности; осуществляется ли компьютеризированный бухгалтерский и кадровый учет; имеет ли программу по работе с персоналом [23].

При математическом анализе организационной эффективности можно также применить индикатор отношения плана с фактом. Причем под планом следует понимать планы, как по основной социокультурной деятельности, так и любой другой внутриорганизационной, в т. ч. хозяйственной деятельности, а также деятельности в сфере безопасности и т. д.

Индикатор план/факт достаточно точно отражает организационную эффективность, т. к. показывает умение коллектива организации выполнять поставленную задачу.

Под технологической эффективностью понимается оценка способности организации к эффективному использованию ресурсов в процессе преобразования их в результат деятельности. Оценка технологической, ресурсной эффективности имеет своей целью привить новую культуру «ресурсосберегающего» мышления, что также является необходимым условием для развития социального капитала. Под ресурсами в данном контексте понимаются финансовые, технические, организационные, человеческие ресурсы, а также применяемые технологии социокультурной деятельности.

При анализе технологической эффективности необходимо оценить:

- уровень образования и профессионального мастерства кадров;
- наличие авторских программ, обучающих тренингов и семинаров;
- собственных методических разработок, изданий, публикаций;
- участие в профессиональных научно-практических конференциях;
- степень новизны учебных программ и обновляемость репертуара творческих коллективов;
- поиск новых форм и тем при проведении массовых мероприятий;

- использование разработок данной организации в работе других коллективов;
- состояние материально-технической базы.

Другим важным аспектом выявления технологической эффективности является оценка динамики производительности труда по трехуровневой системе. Вначале необходимо выявить фактическую производительность труда, которой будет считаться производительность, имеющаяся при текущем состоянии использования ресурсов, которые находятся в распоряжении организации. Далее производится оценка того, какую производительность труда может показать организация при полном и эффективном использовании собственных ресурсов – ресурсная производительность труда. Затем – экспертная оценка того, какую производительность труда может иметь организация при привлечении в качестве источников внешних реально существующих ресурсов (спонсоров, общественных волонтеров, новые технологии), а также при возможности объединить свои ресурсы с другими организациями. Все это определяет потенциальную производительность труда в организации.

Оценка четырех видов эффективности: социальной, экономической, организационной и технологической по методике И. Васильковой позволяет представить полную картину деятельности организации за рассматриваемый период. При этом предлагается простое сложение экспертных оценок, что будет являться индикатором общей эффективности. С данным моментом можно не согласиться, т. к. сложение индикаторов, отражающих разные виды эффективности, не позволит оценить совокупный результат из-за различной шкалы измерений.

На основании этого возможно измерять эффективность с помощью индексов на основе предложенных индикаторов. При расчете каждой из составляющей сводного индекса эффективности, прежде всего, нужно установить фиксированные меры оцениваемых результатов, т. е. установить

их минимальное и максимальное значение, с которыми и будут сравниваться фактические данные. Определение сводного индекса эффективности можно осуществлять в три этапа.

Первый этап – это определение индекса социальной эффективности; индекса экономической эффективности; индекса организационной эффективности; индекса технологической эффективности при помощи «индекса по элементам» по следующей формуле.

Принцип расчета каждой составляющей сводного индекса заключается в оценке относительного расстояния между ее фактическим значением и максимальным. Результат по каждому показателю будет выражаться величиной от нуля до единицы, при этом, чем ближе к единице, тем выше эффект.

Второй этап – сравнение индексов социальной, экономической, организационной и технологической эффективности с целью определения, какое направление развивается более эффективно.

Если выше индекс организационной эффективности, то в деятельности учреждения культуры быстрыми темпами развивается процесс организации труда и трудовых процессов, если выше индекс экономической эффективности значит, в организации больше внимание уделяется эффективному использованию ресурсов и т. д.

Третий этап – непосредственный расчет сводного индекса эффективности как обобщающего показателя с помощью средней арифметической индексов социальной, экономической, организационной и технологической эффективности, который будет фиксировать уровень эффективности деятельности учреждения культуры.

Данный показатель может применяться для сравнения деятельности разных организаций культуры, работающих в различных условиях и по-разному выполняющих свои задачи [24].

1.3 Пути повышения эффективности деятельности учреждений культурной среды

Эффективная деятельность учреждения всегда отображает результаты управления. Эффективное управление может быть рассмотрено в 3 аспектах.

Первый аспект это эффективность достижения определенной цели.

Второй аспект это соответствие фактическим результатам к плановым показателям.

Третий это эффективность с финансовой точки зрения [25].

Оценка эффективности деятельности учреждений имеет следующие разновидности:

- 1) Оценка качества.
- 2) Оценка экономичности.
- 3) Оценка действенности.
- 4) Оценка результативности.

Нередко все эти элементы объединяются в комплексную оценку, которая к тому же предполагает оценку всей организации в целом, оценку отдельных ее программ, компонентов программ, сотрудников и оценку работы с конкретными клиентами [26].

Для повышения эффективности необходима реализация комплекса первоочередных мер. В их числе меры, предлагаемые к реализации на разных уровнях: федеральном, региональном, муниципальном (если муниципалитетам переданы соответствующие полномочия), и принятых мер самих учреждений [27].

Так же для повышения эффективности, учреждений культурно-досуговой среды можно отнести:

- творческую управленческую деятельность, имеющую целью, расширение производства и сбыта на основе всестороннего изучения

потребностей клиента и целенаправленного воздействия на них, и ряд других общих положений;

- так как бюджет сформирован и заложен на несколько лет, актуальным будет привлечение спонсоров;
- стимулирования работников учреждения;
- повышения квалификаций, систематическое прохождения тренингов, семинаров;
- расширения спектра услуг путем разработки новых программ (на основе мнения и желания клиентов);
- укрепления материально-технического обеспечения учреждения (компьютеры, техника, все что интересно молодёжи);
- информированность населения.

Заканчивая перечень наиболее важных элементов повышения эффективности учреждений культурно-досуговой среды нужно указать о важности оценки социальной эффективности, которая отражает степень удовлетворения культурных-досуговых потребностей населения, соответствие результатов хозяйственной деятельности данных организаций социальным запросам граждан, целям социальной политики государства. Большое значение в части оценки социальной эффективности имеет анализ показателей объема и качества оказываемых услуг, которые получает население.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В выпускной квалификационной работе была рассмотрена деятельность Муниципального Бюджетного Учреждения «Молодежного центра Лидер». Учреждение основано в 2012 году, путем выделения в отдельную организацию, которая в свою очередь сочетает в себе отросли культуры и спорта и тесно сотрудничает с ними.

Располагается по адресу: Красноярский край, Каратузский район, с. Каратузское, ул. Ленина д24.

Учреждение является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, обособленное имущество, лицевые счета в Управлении Федерального казначейства по Красноярскому краю, бланки, штампы, круглую печать со своим наименованием.

Основной цель деятельности учреждения являются создание условий для развития потенциала молодежи и его реализации в интересах развития Каратузского района; создание благоприятных условий для разностороннего развития личности, реализация творческого и интеллектуального потенциала молодежи; профилактика преступности, наркомании и алкоголизма среди молодежи.

Учреждение реализует 6 направлений:

- «Моя территория»;
- «Арт-Парад»;
- «Волонтеры Победы»;
- «Беги за мной Сибирь»;
- «Добровольчество»;
- «Территория 2020».

Актуальность темы исследования является повышение социальной эффективности учреждения, для достижения социально и общественно значимых целей.

Цель исследования является повышение эффективности деятельности МБУ «Молодежного центра Лидер»

Задачи выпускной квалификационной работы

1) Изучить теоретические основы эффективной деятельности социально-культурной сферы.

2) Проанализировать финансовую деятельность МБУ «Молодежный центр Лидер».

3) Разработать мероприятия направленных на повышения эффективности деятельности МБУ «Молодежный центр Лидер».

Изучая теоретические основы эффективной деятельности социально-культурной сферы можно сделать вывод, что в современных условиях развития рыночных отношений актуальным является вопрос об эффективности деятельности учреждений независимо от вида деятельности. Исследования вопросов эффективности начались в 1996году, понятие эффективности у разных авторов ,звучит по разному , но все они сводятся к одной сути . Эффективность деятельности – это соотношение между достигнутыми результатами (эффектом) и затратами, связанными с обеспечением этих результатов. Затраты в социально-культурной сфере могут быть материальными, финансовыми (обеспечения потребностей клиента), физическими, умственными (в том числе нравственные и психологического характера) и временные (дни, недели, года). Результатом является конечный итог деятельности учреждения

Показателями эффективной деятельности считаются показатели деятельности подразделений (предприятий), учреждений и др., которые помогают учреждению в достижении целей или оптимизации процесса, а именно: результативности, эффективность и Экономичность.

Эффективное управление рассматривают в 3 аспектах:

- эффективность достижения определенной цели.

- это соответствие фактическим результатам к плановым показателям.

- эффективность с финансовой точки зрения.

Оценка эффективности деятельности учреждения включает в себя: оценка качества, оценка экономичности, оценка действенности, оценка результативности. На основе комплексного результата, принимают меры по повышению эффективности деятельности учреждения.

Анализируя финансовую деятельность можно отметить, что деятельность учреждения «Молодежный центр Лидер» осуществляется за счет муниципального бюджета. В 2019 году произошло уменьшение расходов по сравнению с предыдущим годом на 3,2%. Проанализировав качество и объём оказанных муниципальных услуг видно, что количество мероприятий по каждому направлению увеличивается, но посещаемость в 2019года относительно 2018года, снизилась на 10%.

Для повышения эффективности работы «Молодежного центра Лидер», были предложены мероприятия направленные на формирование и улучшение электронно-информационной культуры населения. Оснащения «молодежного центра Лидер» современными информационными технологиями, повысит уровень привлекательности учреждения для молодого населения села Карагузское. Подготовит молодое населения к жизни в высокоразвитой информационной среде, позволит приобретать новые умения о обмениваться опытом по средствам интернета. Повысит информационную культуру населения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Зритнев, В. В., Зритнева, Е. И. (2008) Эффективность социальной работы // Современная энциклопедия социальной работы / под ред. академика РАН В. И. Жукова. 2-е изд., доп. и перераб. М. : Изд-во РГСУ.
2. Муэрс Р. Эффективное управление. Практическое руководство: Пер. с англ. — М.: Финпресс, 2014
3. Генкин Б.М. Эффективность труда и качество жизни: Учеб. пособие. — СПб.: Гос. инж.- экон. акад., 2014
4. Управление государственными и муниципальными финансами: учеб. пособие / С.Н. Макарова[и др.].—Красноярск: Сиб.федер. ун-т, 2013. — 362 с.
5. Панов М. М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI. — М.: Инфра-М, 2013. — 255 с. — (Просто, Кратко, Быстро). — 500 экз.
6. Нарежнева О. В. Методологические основы анализа и оценки эффективности управления компанией / О. В. Нарежнева, М. Е. Глущенко. — Омск : Омский государственный институт сервиса, 2014. – 220 с.
7. Ногин А.В. Эффективность деятельности предприятия: понятие, критерии, оценка / А.В. Ногин// Азимут научных исследований: экономика и управление. 2016. Т. 2. № 3 (7). С. 64-68
8. Абрютина М. С. Экономический анализ деятельности / М. С. Абрютина – М: Издательство «Дело и Сервис», 2013. – 512 с.
9. Аджубей, Р. В. Оценка эффективности предоставления государственных и муниципальных услуг населению // Молодой ученый. — 2017. — №1. — С. 135-140.

10. Дронин Б.Н. Методология анализа показателей эффективности деятельности коммерческих организаций / Б.Н. Дронин // Современные тенденции развития науки и технологий. 2016. № 4-12 (21). С. 196-197.
11. Захарова Е.А. Оценка результативности деятельности предприятия / Е.А. Захарова // Международный студенческий научный вестник. 2017. № 5. С. 71.
12. Михеева Н.А., Галенская Л.Н. Менеджмент в социально-культурной сфере: Учеб. Пособие. – СПб.: В.А.Михайлов, 2000. – 86 с.
13. Василькова И. В. Эффективность деятельности учреждений культуры // Справочник руководителя учреждения культуры. - 2008.
14. Ицкович, Э.Л. Методы рациональной автоматизации производства: Выбор средств. Организация тендера. Анализ функционирования. Управление развитием. Оценка эффективности / Э.Л. Ицкович. - М.: Инфра-Инженерия, 2009. - 256 с
15. Алимжанова А.С. Методы и модели оценки эффективности деятельности предприятия / А.С. Алимжанова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. № 5-4. С. 47-49.
16. Медведкова Н. М. Оценка эффективности деятельности учреждения культуры // Справочник руководителя учреждения культуры. - 2009. - № 10
17. Шувалов, С.С. Оценка эффективности федеральных целевых программ: опыт США /С.С. Шувалов // Проблемы информационной экономики: сборник научных трудов. –М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2008.–Вып. 7.–С. 151-168.
18. Коленько, С.Г. Менеджмент в социально-культурной сфере : учебник и практикум / С.Г. Коленько. - М. : Издательство Юрайт, 2017. – 370 с.

19. Макаревич Л.М. Управление эффективностью компании (надежная гарантия прибыльности бизнеса). – М.: Вершина, 2004.
20. Генкин, Б. М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2009. - 448 с.
21. Социальная справедливость и экономическая эффективность. Опыт, проблемы, теория. - М.: Ленанд, 2007. - 282 с.
22. Шимко, П.Д. Оптимальное управление экономическими системами / П.Д. Шимко. - Москва: РГГУ, 2004. - 31 с
23. Чистова, М.В., Демина, Н.В. Система финансирования деятельности учреждений культуры в Российской Федерации / М. В. Чистова, Н. В. Демина // Научно-методический журнал «Концепт». – 2018. – № 2. – С. 121–125
24. Разорвин И.В. Определение эффективности оказания социальных услуг - инновационный путь управления социальными системами // Вопросы управления. 2014. №4(10). С. 169-174.
25. Зайцева Г.А. Стратегический менеджмент в современных условиях // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2009.
26. Яшкин А.А. Пути повышения эффективности деятельности предприятия / А.А, Яшкин // Студенческая наука и XXI век. 2017. № 14. С. 456-459.
27. Щербакова С. А. Пути повышения эффективности деятельности предприятия / С.А. Щербакова // Молодой ученый. – 2016. – №9.2. – С. 65.
28. Чучулина Е.В. Экономическая эффективность как главный фактор успешности деятельности предприятия / Е.В. Чучулина // Вестник научных конференций. 2017. № 2-2 (18). С. 117-119.
29. Федеральное агентство по делам молодежи [Электронный ресурс]: официальный сайт. –Режим доступа:<https://fadm.gov.ru>.

30. Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». –Режим доступа:
<http://www.consultant.ru>

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Хакасский технический институт – филиал ФГАОУ ВО
«Сибирский федеральный университет»
институт
«Экономика и менеджмент»
кафедра

УТВЕРЖДАЮ
зав. кафедрой ЭиМ
Л.Н. Коняхина Т.Б. Коняхина
подпись инициалы, фамилия
«22 » 06 2020 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.02 Менеджмент
код – наименование направления

Повышение эффективности деятельности предприятия

на примере МБУ МЦ «Лидер»
тема

Руководитель

Л.Н. Коняхина
подпись, дата, должность, ученая степень инициалы, фамилия

Выпускник

Л.Н. Коняхина
подпись, дата

Л.Н. Коняхина
подпись, дата

Абакан 2020

Продолжение титульного листа бакалаврской работы по теме Повышение эффективности деятельности предприятия на примере МБУ МЦ «Лидер»

Консультанты по разделам:

Теоретическая часть
написование раздела

Дуб, 22.06.20
подпись, дата

Н.В. Зубчук
инициалы, фамилия

Аналитическая часть
написание раздела

Дуб, 22.06.20
подпись, дата

Н.В. Зубчук
инициалы, фамилия

Проектная часть
написание раздела

Дуб, 22.06.20
подпись, дата

Н.В. Зубчук
инициалы, фамилия

Нормоконтролер

Смирнов, 22.06.20
подпись, дата

Н.Н. Смирнов
инициалы, фамилия