

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические аспекты эффективности негосударственных учреждений дополнительного образования.....	5
1.1. Понятие и особенности функционирования негосударственных учреждений дополнительного образования.....	5
1.2. Понятие эффективности негосударственных учреждений дополнительного образования.....	13
1.3. Основные показатели социально-экономической эффективности негосударственных учреждений дополнительного образования.....	21
Глава 2. Исследование показателей социально-экономической эффективности школы моделей «Uralmodels».....	36
2.1. Техничко-экономическая характеристика школы моделей «Uralmodels».....	36
2.2. Анализ показателей социально-экономической эффективности школы моделей «Uralmodels».....	41
Глава 3.Рекомендации по повышению социально-экономической эффективности школы моделей «Uralmodels».....	54
Заключение.....	57
Список использованной литературы.....	59

ВВЕДЕНИЕ

Негосударственные учреждения дополнительного образования – это частные организации, оказывающие услуги для детей и взрослых в области образования, которое направлено на удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом или профессиональном совершенствовании.

Дополнительное образование детей играет особую роль в процессе социализации и адаптации детей. Как известно, около 70% детей не имеют ярко выраженной расположенности к какой-либо деятельности [17], и дополнительное образование призвано помочь раскрыть потенциал ребенка и направить его способности в нужное русло.

Дополнительное образование взрослых является одной из наиболее интенсивно развивающихся структур непрерывного образования в экономических благополучных государствах. В то же время его важность для развития всей системы отечественного образования остается не оцененной в должной мере. Дополнительное образование взрослых помогает желанию взрослых обучаться, развиваться и совершенствоваться.

Для того, чтобы учреждения дополнительного образования существовали и достигали поставленных целей, они должны работать эффективно, однако, как показывает статистика, далеко не у всех организаций это получается. Для результативной работы любой организации необходимо уметь правильно подобрать такие показатели эффективности, которые будут соответствовать специфике деятельности данного предприятия, а также необходимо уметь правильно проанализировать такие показатели. Данная

работа будет направлена на изучение таких показателей социально-экономической эффективности, которые будут свойственны негосударственным учреждениям дополнительного образования.

Цель данной работы - исследовать показатели социально-экономической эффективности негосударственных учреждений дополнительного образования.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические аспекты эффективности деятельности негосударственных учреждений дополнительного образования;
- рассмотреть и оценить эффективность деятельности школы моделей «Uralmodels»;
- дать общую характеристику школы моделей «Uralmodels»;
- разработать рекомендации по повышению эффективности деятельности школы моделей «Uralmodels».

Объект исследования - школа моделей «Uralmodels».

Предмет исследования – показатели эффективности школы моделей «Uralmodels».

Работа состоит из введения, основной части, заключения, списка литературы.

Для написания данной работы использованы:

- данные бухгалтерской отчетности школы моделей «Uralmodels»;
- научная и методическая литература;
- нормативно-правовые акты;
- интернет-ресурсы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1.1 ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Для того, чтобы разобраться в основном понятии «негосударственное учреждение дополнительного образования», следует рассмотреть его подробнее.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» диктует следующее:

Частной образовательной организацией является образовательная организация, созданная в соответствии с законодательством Российской Федерации физическим лицом или физическими лицами и (или) юридическим лицом, юридическими лицами или их объединениями, за исключением иностранных религиозных организаций[5];

Дополнительное образование- вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования[5].

Проанализировав вышеприведенные определения, обобщим:

Негосударственные учреждения дополнительного образования – это частные организации и индивидуальные предприниматели, оказывающие платные услуги в сфере дополнительного образования.

Дополнительное образование включает в себя такие подвиды, как дополнительное образование детей и взрослых и дополнительное профессиональное образование [29].

Российской Федерацией устанавливаются следующие типы образовательных организаций, реализующих дополнительные образовательные программы [5]:

1) организация дополнительного образования - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам [5];

2) организация дополнительного профессионального образования - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, которая направлена на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды [5].

Негосударственные учреждения дополнительного образования (далее – НУДО) могут создаваться в организационно-правовых формах, предусмотренных гражданским законодательством Российской Федерации. Регистрация НУДО предусматривает подготовку устава и прочих документов, образовательной программы и обязательное получение лицензии на осуществление образовательной деятельности.

Зайдя на сайт Федеральной налоговой службы, можно узнать, сколько зарегистрировано организаций определенного вида деятельности в стране, а также в отдельно взятом регионе.

Услугам по дополнительному образованию в общероссийском классификаторе видов экономической деятельности (ОКВЭД) соответствует код 85.4 [7].

По данным сайта Федеральной налоговой службы в РФ зарегистрировано 35744 субъектов малого и среднего бизнеса, оказывающих услуги по дополнительному образованию (рисунок 1) [24], из которых:

- субъектов среднего бизнеса – 2 (автошколы);
- малых предприятий – 191;
- микропредприятий – 35551;
- с наличием образовательной лицензии – 1184;
- субъектов малого бизнеса, оказывающих услуги по образованию дополнительному детей и взрослых (код ОКВЭД 85.41 [7]) – 16000, из которых с наличием образовательной лицензии – 193;
- субъектов малого бизнеса, оказывающих услуги по дополнительному профессиональному образованию – 19742, из которых с наличием образовательной лицензии – 991 [24].

И для примера проанализируем ситуацию с регистрацией негосударственных учреждений дополнительного образования в отдельно взятом регионе – Свердловской области.

В Свердловской области зарегистрировано 1258 субъектов малого бизнеса, оказывающих услуги по дополнительному образованию, из которых:

- малых предприятий – 3;
- микропредприятий – 1255;
- с наличием образовательной лицензии – 16;
- оказывают услуги по образованию дополнительному детей и взрослых – 520, из которых с наличием образовательной лицензии – 1 (ООО «ОМЕГА-1», рисунок 2);

- оказывают услуги по дополнительному профессиональному образованию – 738, из которых с наличием образовательной лицензии – 15 [24].

В соответствии с приведенными выше данными можно заключить, что НУДО не являются субъектами среднего предпринимательства и большая их часть является микропредприятиями. Кроме того, очень мало учреждений, оказывающих услуги в сфере дополнительного образования получили образовательную лицензию.

По другим статистическим данным в настоящий момент в Екатеринбурге зарегистрировано 249 организаций дополнительного образования детей и взрослых, из которых лишь 30% являются государственными [25].

Почему же показатели так расходятся? Многие организации, осуществляющие деятельность в сфере дополнительного образования и выдающие различные сертификаты, дипломы и аттестаты об обучении, фактически зарегистрированы в похожей сфере деятельности, чтобы избежать процедуру лицензирования. Их количество превышает фактически зарегистрированное число НУДО и остается неучтенным.

Рисунок 1 – Негосударственные учреждения дополнительного образования в РФ [24]



Результаты поиска

Найдено записей: 35744 (за 0.93 секунд)

Вы искали:

Тип субъекта: ЮЛ, ИП
 Категория субъекта: Микро, Малое, Среднее
 Виды деятельности: 85.4

Вы искали:

Тип субъекта: ЮЛ, ИП
 Категория субъекта: Микро
 Регион: 66 - Свердловская область
 Виды деятельности: 85.41
 Виды лицензируемой деятельности: 1770000
 Наличие лицензий: Да

Изменить параметры поиска

Страница: 1

Элементов на странице: 5 10 25 50 100

Экспорт в Excel

Наименование субъекта	Категория	Регион	Дата вкл. в реестр
ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "ОМЕГА-1" ОГРН: 1038605190907 ИНН: 6664026487 ✓ Наличие лицензий	Микропредприятие	66 Свердловская область	01.08.2016

Рисунок 2

Негосударственные учреждения дополнительного образования с наличием образовательной лицензии в Свердловской области [24]

НУДО могут быть следующего рода деятельности:

- дома творчества;
- школы танцев;
- спортивные школы;

- музыкальные школы;
- школы изобразительных искусств;
- центры эстетического воспитания;
- экологические центры;
- центры внешкольной работы;
- центры психолого-педагогической помощи;
- центры повышения квалификации;
- центры дополнительного профессионального образования и другие.

Какую экономическую роль на рынке играют НУДО? Как было выяснено выше, НУДО является субъектами малого бизнеса. А малый бизнес — это важнейший элемент рыночной экономики, без которого любое государство не может развиваться эффективно. Правильная работа рынка возможна лишь в тот момент, когда в экономике работает огромное число предпринимательских структур. Государству обеспечение благоприятных условий для развития малого бизнеса дает налоги, а населению — получение дохода [10].

И для того, чтобы подробнее узнать об особенностях функционирования НУДО, следует разобраться — что собой представляет малый бизнес.

Малый бизнес представляет собой обширный слой мелких собственников. Именно эти собственники на данном этапе развития российской экономики в силу общей численности определяют социально-экономический облик страны. Именно данный слой создаёт широко разветвлённую сеть предприятий, которые в большей степени направлены на производство товаров и услуг массового потребления. Технологическая, управленческая и технологическая гибкость позволяет быстро реагировать на изменения конъюнктуры рынка [10].

Другими словами, в узком смысле, малый бизнес — это предпринимательская деятельность малых предприятий и небольших фирм, формально не входящих в объединения, и ограниченная соответствующими законами РФ по численности работников и доходу [10].

Малый бизнес — это сфера экономической деятельности, в которой

предприниматель ищет, находит и реализует новые технологии, возможности, товары и услуги, формы и способы обслуживания потребителей, создаёт для покупателей новые потребности и способы их удовлетворения [29].

Неудивительно, что как в научной литературе, так и в просторах сети «интернет» встречается множество различных определений малому бизнесу или же малому предпринимательству. Мне наиболее интересным показалось определение, в котором Мэтью Боултон охарактеризовал 3 главных признака малого предприятия:

1) Ограниченный рынок сбыта, не дающий фирме оказать значимое влияние на цены и объёмы реализуемого товара.

2) Юридическая независимость – предприятие управляется собственник, который самостоятельно контролирует свой бизнес, а не формализованная управленческая структура. Это условие позволяет исключить небольшие филиалы крупных фирм.

3) Персонафицированное управление, предполагающее, что собственник сам участвует во всех ступенях управления бизнесом и во время принятия решений свободен от какого-либо влияния на него извне [29].

Академик Абалкин Л.И. также интересно классифицировал субъекты малого бизнеса:

1) То, что в России немного раньше называлось индивидуальной трудовой деятельностью.

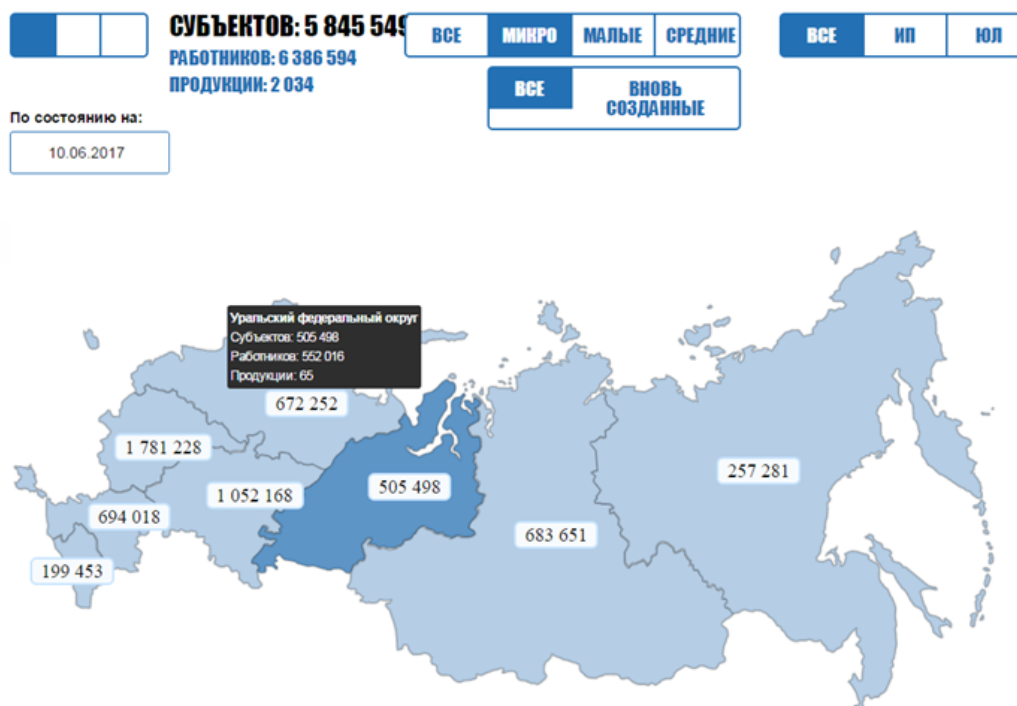
2) Это формы малого бизнеса, действующие на семейном хозяйстве с привлечением или без привлечения дополнительных работников, что развито довольно широко. Классическим примером можно считать фермерские семейные хозяйства, развивающиеся в России.

3) Это по-настоящему идущие в ногу со временем производственные предприятия, малые по числу трудящихся, но современные по технологии, организации, часто крупнейшие по масштабам производства: науке, научной деятельности и строительстве [29].

По статистическим данным по состоянию на 10 июня 2017 года в

Российской Федерации действует 6111309 субъектов малого бизнеса, которые обеспечивают занятость 25 % населения и создают около 20 % ВВП страны. При этом из них 5845549 субъектов является микропредприятиями (рисунок 3) и лишь 265760 субъектов является малыми предприятиями (рисунок 4) [24].

Рисунок 3 – Микропредприятия в РФ [24]



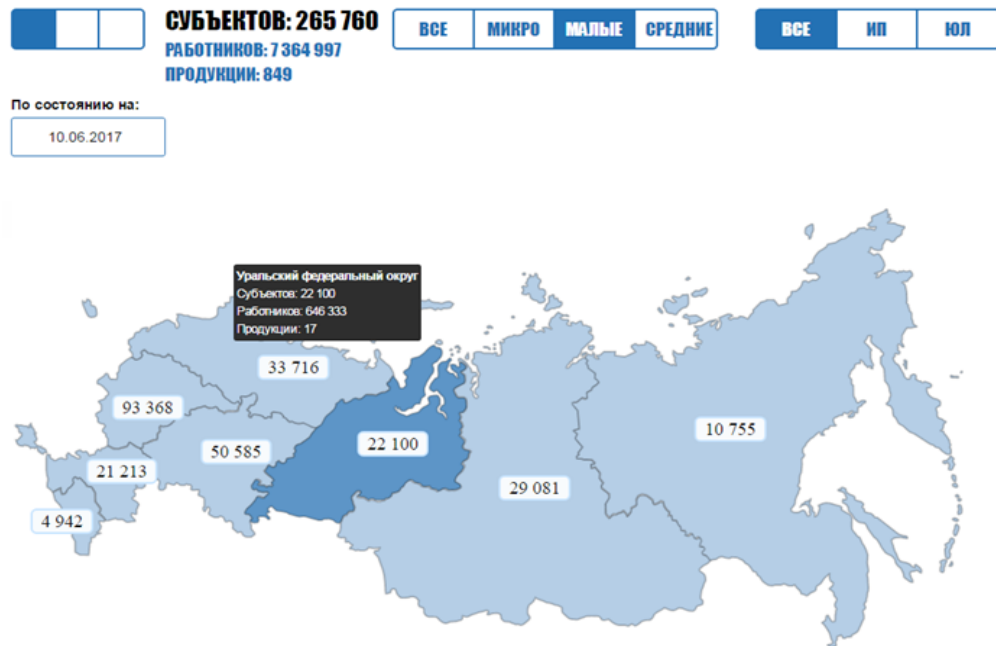
В соответствии с рисунком 3 стоит отметить, что количество малых предприятий в Уральском федеральном округе составляет 505498 субъектов.

В соответствии с рисунком 4 стоит отметить, что количество микропредприятий в Уральском федеральном округе составляет 22100 субъектов.

Также по данным сайта Федеральной налоговой службы известно, что общее количество субъектов малого бизнеса 208886, из которых 103757 микропредприятий и 8082 малых предприятий [24].

По представленным рисункам можно заключить, что малый бизнес в РФ состоит по официальным данным в основном из микропредприятий.

Рисунок 4 – Малые предприятия в РФ [24]



Малых предпринимательств в Российской Федерации по всем главным экономическим отраслям становится все больше с каждым годом. Это подтверждают результаты статистического наблюдения Росстата [25].

Данный рост объясняется тем, что во время всего периода развития предпринимательства правительство РФ предпринимает усиленные меры для поддержания малого бизнеса на должном уровне, улучшает законодательную базу, и создает благоприятные условия для экономического роста. Фундаментом укрепления и развития малого бизнеса является Закон «О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации» [4]. На каждом из уровней власти ежегодно разрабатывают государственные программы поддержки малого предпринимательства. В целях поддержки малого предпринимательства немалую роль сыграл федеральный закон от 23 октября 2015 г. «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», который должен снизить административную нагрузку на бизнес [10].

Следует также изучить информацию, установленную нормами права РФ в отношении малого бизнеса.

Федеральный закон от 24 июля 2007 года №209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» гласит, что субъектами малого и среднего предпринимательства являются:

- потребительские кооперативы и коммерческие организации, внесённые в единый государственный реестр юридических лиц (за исключением государственных и муниципальных унитарных предприятий);

- внесённые в единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, крестьянские (фермерские) хозяйства [4].

Государством РФ также определены некоторые критерии, позволяющие классифицировать предприятия.

По численности работников:

- 1) микропредприятия (входят в состав малых предприятий) – до 15 человек;
- 2) малые предприятия – до 100 человек;
- 3) средние предприятия – от 101 до 250 человек [4].

По выручке:

- 1) микропредприятия — 120 млн рублей;
- 2) малые предприятия — 800 млн рублей;
- 3) средние предприятия — 2 млрд рублей [6].

1.2. ПОНЯТИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В настоящее время проблема анализа факторов эффективности предприятий имеет место быть. При планировании развития деятельности современного частного учреждения дополнительного образования детей сложнейшей задачей сегодня выступает определение критериальной модели оценки результативности, эффективности развития учреждения.

Чем сложнее устроена организация, тем больше требуется показателей, которые характеризуют её эффективность. Объясняется это тем, что методы реализации и выработки оптимальных решений, прогнозирования и оценки обстановки в области исследуемых учреждений в современных условиях в России отличаются недоработанной научной проработанностью.

До сих пор нет полностью доработанного универсального подхода к анализу факторов эффективности деятельности предприятий. Создается сложность даже в определении термина «эффективность», ведь оно достаточно многогранно. Также нельзя с уверенностью сказать о том, что информация о работе многих предприятий достоверна и получена в полном объеме. Деятельность многих предприятий остается в тени.

Обобщая многие определения, можно сказать, что эффективность для предприятия – это способность контролировать ситуацию, как внутри предприятия, так и снаружи. Это значит, что предприятие должно уметь создавать проекты по развитию и расширению своего дела, уметь определять для предприятия нужные направления и следовать им, поддерживая значения показателей эффективности на должном уровне, и, естественно, извлекать высокую прибыль [9].

Эффективность негосударственных учреждений дополнительного образования следует рассматривать через следующие компоненты: целевая, непосредственная, потенциальная, социально-психологическая и опосредованная эффективность [8].

Целевая эффективность непременно связана с характеристиками потенциальных возможностей образовательной системы в негосударственных учреждениях дополнительного образования, а также связана с соответствием этим возможностям поставленных целей [8].

Непосредственная эффективность представляет собой эффективность в тот настоящий момент времени, когда реализуется образовательная ситуация [8].

Социально-педагогическая эффективность характеризует морально-

психологический климат в учебном заведении, а также уровень развития нравственных качеств самих учеников [8].

Опосредованная эффективность представляет собой интегративный результат, растянутый по времени и который был достигнут за определенный временной промежуток [8].

Потенциальная эффективность представляет собой результат, который зависит от множества объективных и субъективных факторов, который уходит далеко в будущее, и который еще более растянутый по времени [8].

В некоторой современной литературе выделяют экономическую, социально-педагогическую и образовательную эффективности.

Образовательная эффективность на уровне детей выражена следующими показателями:

- глубина и системность знаний детей по различным предметам и направлениям деятельности;
 - способность детей выстраивать индивидуальный образовательный маршрут;
 - способность детей применить комплексные знания на практике;
- повышение уровня общего развития и воспитанности детей и др.

На уровне родителей образовательная эффективность может выражаться:

- в приобретении знаний о своем ребенке;
- в способах взаимодействия с ним;
- в различных знаниях о вариантах проведения совместного досуга и других показателях.

На уровне педагогов:

- в повышении уровня квалификации педагогических работников системы образования за счет более широкого профессионального общения.

На уровне образовательных учреждений и системы образования:

- в обеспечении преемственности образовательных планов и программ

разных учреждений создании целостного образовательного пространства муниципального округа;

- в расширении спектра образовательных областей [8].

Социально-педагогическая эффективность может быть представлена в следующих показателях:

- повышение авторитета детей, занимающихся в разных образовательных учреждениях, и других показателях;
- повышение уровня ответственности детей за свое благополучие;
- способность детей самостоятельно выстраивать свои жизненные планы, самоопределяться, самосовершенствоваться.

Экономическая эффективность — это способность учреждения получать прибыль; это затраты на достижение поставленных целей; это способность системы (не только экономической) в процессе ее функционирования производить экономический эффект (потенциальный и фактический).

Эффективность негосударственных учреждений дополнительного образования следует рассматривать через совокупность характеристик, отличающих дополнительное образование от других видов образования. Становление качества дополнительного образования детей и его развитие осуществляется через саморазвитие содержания образования, образовательных процессов, способов деятельности, характера взаимодействия и сотрудничества, жизнедеятельности учреждений, индивидуального образования и результата, педагогических коллективов, организационной деятельности структур управления.

Кроме того, эффективность управления развитием учреждения дополнительного образования связана с понятием качества образования. Качество образования - это социальная категория, определяющая состояние и результативность процесса образования в обществе, его соответствие потребностям и ожиданиям общества (различных социальных групп) в развитии и формировании гражданских, бытовых и профессиональных

компетенций личности [8].

К основным характеристикам качества дополнительного образования детей можно отнести:

- качество дополнительного образования определяется целостностью и системностью результативности, структуры, организации или обеспечения образовательного процесса и его отдельных свойств, а не их совокупностью;

- это особый тип образования, специфическая, самостоятельная подсистема в общей системе образования детей;

- это совокупность существенных свойств и характеристик результатов образования, способных удовлетворять потребности каждого ребенка, детей, их родителей, общества, то есть заказчиков на этот тип образования, и поэтому оно обладает проектной природой и может прогнозироваться;

- оно обеспечивает развитие способности личности (педагога и ребенка) строить свою индивидуальную траекторию развития;

- оно зависит от эффективности системы управления им [8].

Оценка эффективности НУДО, как малых предприятий, имеет свои отличительные особенности, к числу которых следует отнести: относительно небольшую долю рынка их продукции; управление собственником или партнерами-собственниками лично, а не через формальную структуру; ограниченный доступ к рынку финансовых ресурсов. Названные особенности малых фирм определяют и специфику управления этими объектами.

Первая отличительная черта управления малыми предприятиями заключается в преобладании в нем неформальных приемов. Формально процесс управления, в числе прочего, предполагает изучение значительного объема информации, проведение рыночных исследований, составление прогнозов экономического, политического, социального и технологического развития. Для осуществления этих исследований в полном объеме необходимы значительные средства, а они под силу лишь крупным предприятиям, поэтому анализ внешней среды в этом случае сводится в

основном к изучению потребителей, поставщиков и конкурентов предприятия [9].

Вторая особенность управления малыми предприятиями заключается в особой роли управляющего-собственника - у собственников малых предприятий в качестве критериев принятия решений могут выступать не только экономические, но и иные критерии, например, желание самореализации и независимости. Современное состояние российской экономики также влияет на поведение предпринимателей, заставляя их, как правило, максимизировать свои доходы в текущем периоде в ущерб долгосрочным результатам деятельности предприятия [9].

Третья особенность связана с тем, что малый бизнес, особенно на начальном этапе функционирования, испытывает острую нехватку финансовых ресурсов. Собственные средства малых предприятий ограничены, а привлечение кредитов крайне затруднительно, поэтому они лишены возможности маневра. Ограниченность финансовых средств обуславливает необходимость наиболее эффективного их использования. В этой связи для малого бизнеса крайне важно осуществлять финансовое позиционирование предприятия[9].

Необходимо отметить, что организация любого предприятия базируется на разделении труда. Адам Смит еще в 1776 г. писал: «Величайший прогресс в развитии производительной силы труда и значительная доля искусства, умения и сообразительности, с какими он направляется и прилагается, явились, по-видимому, следствием разделения труда». При этом он четко формулировал, что эффективность деятельности повышается не просто за счет разделения труда, а «в результате более целесообразного разделения и распределения труда»[19].

Таким образом по Адаму Смиту предприятие для повышения своей эффективности должно:

- 1) Организовать эффективное разделение труда (дифференциация).
- 2) Обеспечить эффективное сочетание различных операций

необходимое для производства конечного продукта (интеграция) [19].

Эти положения Адама Смита были развиты Максом Вебером уже в 1922 году. Отметим здесь только два положения из его концепции рациональной бюрократии:

- 1) Четкое разделение труда на отдельные функции и специализация работников по выполняемым функциям;
- 2) Формализация и стандартизация деятельности, обеспечивающая однородность выполнения работниками своих обязанностей и скоординированность различных задач.

Таким образом, исходя из мнений Адама Смита и Макса Вебера, организация предприятия – это:

- 1) Четкое разделение труда на отдельные функции и специализации работников по выполняемым функциям (дифференциация);
- 2) Скоординированность различных задач (интеграция);
- 3) Формализация и стандартизации деятельности[12].

Анри Файоль считал (1916 г.), что «управлять означает предсказывать и планировать, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать» и эти его положения совпадают с современными. Здесь отсутствует только функция «мотивации»[21].

Менеджмент как научная организация управления, как наука управления, начался с «Принципов научного менеджмента» Фредерика Тейлора (1911 год), который (развивая идеи Чарльза Бэббиджа (1791-1871)) решил «коренным образом изменить саму систему управления так, чтобы, интересы рабочих и администрации стали тождественными вместо того, чтобы быть противоположными»[20].

Таким образом предприятие, претендующее на эффективность и высокие экономические показатели должно:

- 1) Создать такие производственные отношения, при которых интересы администрации и рабочих были бы тождественны, а не противоположны.

- выяснение (администрацией, а не рабочими) научных основ деятельности, с установлением строгих правил для каждого отдельного рабочего, а также с усовершенствованием и стандартизацией всех орудий и условий труда;

- тщательный отбор и последующая тренировка рабочих;

- постоянная помощь и внимание, оказываемое рабочему администрацией предприятия;

- организация планирования (и задания, и вознаграждения), учета, оплаты по результатам труда.

2) Провести организацию предприятия:

- организовать разделение труда, т.е. разработать соответствующую поставленным целям организационную структуру предприятия, определить функции и операции выполняемые отдельными подразделениями и сотрудниками, оформить их соответствующими документами

- организовать производственные процессы – разработать и описать процессы, при которых отдельные операции обеспечивают производство и реализацию конечного продукта.

3) Разработать и документально оформить стратегию и систему стратегического управления, направленную на постановку и реализацию максимально достижимых целей предприятия (включающую и планирование, и управленческий учет). Постоянно вести деятельность предприятия в соответствии с этой системой – эффективно управлять деятельностью предприятия.

Таким образом необходимо создать все «писанные стандартные инструкции» и по производственным отношениям, и по организации, и по управлению, ориентированные на постановку и реализацию максимально достижимых целей. Без этого ни одно предприятие практически не может осуществлять эффективную деятельность: каждый должен знать в соответствии с какими «писаными инструкциями», правилами, он должен осуществлять свою деятельность, что он будет получать за результаты своей

деятельности, и как его деятельность вписывается в процесс всего предприятия. Только при этом предприятие может четко и эффективно функционировать как единое целое, лишь при этом оно может достичь своей максимальной эффективности. Остается только внедрить их в реальную деятельность предприятия, но это, как выясняется, самое сложное. Часто то, что написано в этих инструкциях остается лишь благими намерениями, или они составлены так, что их исполнение не приводит к существенному повышению эффективности деятельности предприятия [12].

1.3. ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Многофункциональность образовательного комплекса приводит к тому, что его эффективность имеет несколько взаимосвязанных элементов: педагогический, социальный и экономический. Они практически неотделимы друг от друга и достаточно разноплановы. Поэтому показатели эффективности негосударственных учреждений дополнительного образования следует также рассматривать с как с экономической точки зрения, так и с социально-образовательной.

Выработать приемлемые методы измерения экономической эффективности НУДО очень сложно. Экономическая оценка НУДО как отрасли человеческой деятельности требует количественного измерения затрат в этой сфере с его экономической отдачей. Однако, поскольку результаты труда в сфере образования нельзя выразить в каких-либо стоимостных показателях, приходится пользоваться косвенными показателями (квалификацией). И, в следствие того, что большинство НУДО – субъекты именно малого бизнеса, в данной работе экономическая эффективность НУДО будет рассматриваться в большей степени с точки зрения эффективности субъектов малого предпринимательства.

Оценить эффективность работы организаций позволяют критерии эффективности предприятия. Многие специалисты, которые занимаются анализом эффективности предприятия, используют при этом показатели использования отдельных ресурсов организации и либо объединенные в систему, либо единичные показатели рентабельности организации.

Специалисты в управлении финансами Селезнева Н.Н. и Ионова А.Ф. считают, что для того, чтобы охарактеризовать динамику интенсификации и эффективности предприятия, необходимо использовать следующие показатели:

- амортизациоёмкость (отношение суммы начисленной амортизации к выручке от продаж); оборачиваемость основных и оборотных активов;
- трудоемкость;
- материалоемкость (расход материалов в расчете на натуральную единицу или на рубль стоимости выпускаемой продукции)[18].

Также вышеуказанные специалисты считают, что, экономическая эффективность работы любого предприятия характеризуется различными относительными показателями, которые являются системой показателей доходности или рентабельности организации.

Обобщенную концепцию эффективности функционирования малых организаций рассматривает С.Г. Мещеряков, который определяет ее как относительную величину, представляющую соотношение экономического эффекта и авансированных затрат или экономического эффекта и текущих затрат.

Чем располагает та или иная производственная единица в каждом данном периоде показывают авансированные затраты.

Текущие затраты представляют собой накопленные итоги (затраты материалов, затраты рабочего времени, и т.п.).

Общий экономический эффект представляет собой результат всей хозяйственной или производственной деятельности организации и характеризуется абсолютной величиной, при этом как продукция - величиной

положительной, как прибыль - может быть и отрицательной в виде убытков.

Ресурсный показатель применяется для оценки эффективности всей хозяйственной деятельности организации и представляет собой *общую рентабельность предприятия*.

Сумма чистой прибыли организации за исследуемый период является полученным результатом, а все вложения организации за исследуемый период (активы) - представляют собой затраты [13].

Как считает Э. Хелферт, оценка именно финансовых и экономических результатов деятельности организации необходима для правильного анализа и оценки эффективности любого предприятия, но такая оценка обязательно должна проводиться именно в комплексе.

Автор ставит особый акцент на позиции оценщика: менеджер, собственник или кредитор. В зависимости от целей оценщика формируется и система параметров эффективности предприятия [23].

Для менеджера прежде всего важны показатели рентабельности дела, параметры операционной деятельности организации и эффективности использования всех ресурсов (трудоемкость, оборачиваемость активов), [23].

Собственники предприятия обычно оценивают эффективность его деятельности с позиций рентабельности инвестиций в основной капитал и распределения прибыли, [23].

А для кредиторов особую роль играют ликвидность и информация о соотношении заёмного капитала к собственному, и, конечно, рентабельность организации и ее стабильное функционирование на рынке [23].

Для оценки этих критериев эффективности малого бизнеса применяется система сбалансированных показателей [26]. Для такой оценки необходимы сбор всех данных и их последующий анализ. Система сбалансированных показателей рассматривает организацию в целом с точки зрения четырех перспектив.

Первая перспектива работает и рассматривает уровень образования работников и влияние такого уровня образования на развитие организации в

долгосрочной перспективе. Данный показатель образования трудно оценить с точки зрения экономической эффективности [14].

Вторая перспектива изучает внутренние бизнес-процессы. На данном этапе просматриваются проблемы управления персоналом и различные коммуникативные цепочки. Полученные при анализе показатели позволяют определить эффективность работы организации с точки зрения именно этой перспективы [14].

Третья перспектива касается работы с клиентами. Здесь очень важно учитывать запросы клиента и их количественный фактор. Некачественное обслуживание клиентов и некачественное оказание услуг могут отрицательно отразиться на статусе организации, клиент может уйти за оказанием услуг к фирме-конкуренту. Необходимо понимать, что на данном идёт оценка рынка - внешнего окружения предприятия [14].

Четвёртая перспектива учитывает традиционные финансовые показатели. На данном этапе учитываются финансовых потоков, которые необходимы для прибыльной деятельности организации [14].

Принято выделять два основных подхода в оценке эффективности деятельности предприятий: затратный и потенциальный подходы [29].

Затратный подход используется для текущей оценки эффективности деятельности малого предприятия применяется, данный подход характеризует потребленные ресурсы и отнесенные на затраты. Такие меры позволяют говорить о реальной оценке эффективности организации [29].

Данный подход помогает выявить и количественно оценить тенденции эффективности потребленных ресурсов (фондоемкость, энергоёмкость, материалоемкость, зарплатоемкость, , и др.), но такой подход он не раскрывает доходность предприятия, которая, в свою очередь, является важной качественной характеристикой экономической эффективности деятельности любой организации [29].

Потенциальный подход применяется для расчета прогнозной (будущей) эффективности, т.е. характеризует потенциальную эффективность, которую

целесообразно определять для оценки инвестиционной привлекательности предприятия (проекта) [29].

В следствие этого, при составлении системы показателей для оценки эффективности деятельности предприятия, необходимо учитывать показатели, которые характеризуют рентабельность организации:

- подход по чистой доходности (рентабельность внеоборотных активов, рентабельность оборотных активов, рентабельность совокупного капитала, рентабельность собственного капитала, рентабельность производственных фондов, рентабельность продаж и др.).

Экономический подход к оценке эффективности деятельности организации:

- дает качественную ее характеристику через выявленные количественные оценки факторов, влияющих на эффективность организации;
- выявляет основные тенденции эффективности потребленных ресурсов.

В число показателей, определяемых экономическим подходом, которые характеризуют эффективность организации, должны входить и финансовые показатели, которые отражают финансовое состояние предприятия (показатели финансовой устойчивости и ликвидности).

Рекомендуемые подходы к оценке эффективности предприятия реализуются в системе конкретных аналитических показателей, которые в совокупности представляют собой методику комплексной оценки эффективности предприятия [27].

Источниками информации могут быть следующие документы статистической и финансовой отчетности организации:

1. Оборотно-сальдовая ведомость по счетам организации за период.
2. Форма №1 "Бухгалтерский баланс".
3. Форма №2 "Отчет о прибылях и убытках".
4. Форма федерального государственного статистического наблюдения №ПМ "Сведения об основных показателях деятельности малого предприятия", а также формы отчетов малого предприятия, формируемые на

основе исходных данных бухгалтерского учета и оперативного учета предприятия.

Такая система оценки эффективности организации позволит:

- увеличить прибыльность;
- эффективно управлять активами;
- путем эффективного управления активами обеспечивать финансовую устойчивость и платежеспособность предприятия;
- усовершенствовать платежную дисциплину;
- оперативно получать информацию о финансовом состоянии предприятия;
- создавать эффективные рекомендации по совершенствованию структуры активов, источников формирования капитала, привлечения заемных средств.

Чтобы оценить финансовое положение организации и эффективности ее деятельности следует использовать систему показателей с учетом отраслевых особенностей. От специфики бизнеса зависит, какие конкретные показатели наиболее точно отразят результат деятельности конкретной организации.

В настоящее время часто используется система ключевых показателей эффективности, которые позволяют организациям видеть бизнес в целом без погружения в мелкие, малозначимые детали (принцип движения денежных средств, принцип начисления прибылей и убытков, и т.д.).

Система показателей, отражающих общее состояние, а также степень развития и эффективности организации, при использовании системы ключевых показателей займет всего одну страницу.

Ключевой показатель эффективности финансово-хозяйственной деятельности организации—это оценочный критерий, который измеряется количественно, используется для определения эффективности деятельности организации и значимым с точки зрения достижения стратегических и оперативных задач предприятия [27].

Система ключевых показателей эффективности любой организации строится на основе следующих методологических принципов:

- система ключевых показателей эффективности должна включать и специфические, и универсальные отраслевые показатели;
- система ключевых показателей эффективности должна учитывать показатели финансовой, операционной и инвестиционной деятельности организации;
- обеспечение прозрачности показателей для анализа собственником организации (сточки зрения исходных данных, порядка расчета и возможности формулировки управленческих выводов);
- показатели должны комплексно характеризовать основные процессы деятельности организации;
- система ключевых показателей эффективности должна охватывать стратегические показатели развития (достижение долгосрочных и среднесрочных целей) и оперативные показатели деятельности организации.

Система ключевых показателей эффективности включает две большие группы показателей: оперативные и стратегические [27].

Оперативные показатели - отражают достижение организацией оперативных целей за один год в целом и по кварталам, делятся на оперативные отраслевые ключевые и оперативные универсальные показатели эффективности.

Стратегические показатели – отражают достижение организацией долгосрочных целей на горизонте трех и более лет, делятся на стратегические отраслевые (специфические) и стратегические универсальные ключевые показатели эффективности.

Чтобы проанализировать экономическую эффективность деятельности организации можно сгруппировать следующим образом ключевые показатели эффективности финансово-хозяйственной деятельности организации:

- технико-экономические показатели;
- финансовые показатели.

Во внимание при составлении ключевых показателей эффективности, характеризующих деятельность организации, должны быть приняты следующие показатели:

- необходимость контроля текущей финансовой и хозяйственной деятельности организации;
- различные виды деятельности организации;
- достоверность используемых исходных данных для расчета ключевых показателей эффективности;
- содержание различных процессов в работе организации.

Систему ключевых показателей эффективности деятельности организации необходимо разрабатывать также с учетом отраслевой специфики.

На уровне региональной экономики необходимо формирование такой системы показателей эффективности, в которой были бы учтены и аккумулированы показатели эффективности организаций всех отраслей, присутствующих в регионе.

Руководствуясь вышеизложенным материалом, я считаю, что для оценки эффективности негосударственного учреждения дополнительного образования должны быть приняты во внимание следующие показатели:

- 1) *Выручка* – полная сумма денежных средств, полученная предприятием или предпринимателем от реализации всей или части произведённой продукции, услуг, работ за определённый период времени;
- 2) *Прибыль* – положительная разница между суммарными доходами (в которые входит выручка от реализации товаров и услуг, полученные штрафы и компенсации, процентные доходы и т. п.) и затратами на производство или приобретение, хранение, транспортировку, сбыт этих товаров и услуг.

$$\text{Прибыль} = \text{Доходы} - \text{Затраты} \quad (1)$$

- *Чистая прибыль* – это доход, с учетом всех произведенных затрат;

Чистая прибыль = Валовая прибыль – Сумма налогов, пеней и штрафов, процентов по кредитам
(2)

- *Валовая прибыль* – это разница между выручкой и себестоимостью реализованной продукции или услуги;

Валовая прибыль = Выручка – Себестоимость проданных товаров; (3)

3) *Себестоимость* – это стоимостная оценка используемых в процессе производства продукции (работ, услуг) природных ресурсов, сырья, материалов, топлива, энергии, основных фондов, трудовых ресурсов и других затрат на её производство и реализацию;

4) *Фонд оплаты труда* - денежные средства организации, израсходованные в течение определенного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты, доплаты работникам.

5) *Основные средства* – это материальные активы, которые организация содержит с целью использования их в процессе производства или поставки товаров, предоставления услуг, сдачи в аренду другим лицам или для осуществления административных и социально-культурных функций, ожидаемый срок полезного использования (эксплуатации) которых более одного года;

6) *Средняя заработная плата* - экономический показатель, характеризующий размер начисленной заработной платы, приходящейся на одного работника организации.

Средняя заработная плата одного работника = Фонд заработной платы/Количество работников
(4)

7) *Фондоёмкость* - это средняя сумма промышленно производственных основных фондов по первоначальной стоимости деленная на объем выпущенной продукции.

Фондоемкость = Среднегодовая стоимость основных фондов / Объем выпущенной продукции (5)

Значение фондоемкости показывает, какая сумма основных средств приходится на каждый рубль готовой продукции. Естественно, что чем меньше этот показатель, тем эффективнее используется оборудование предприятия. Уменьшение показателя во времени является положительной тенденцией в развитии предприятия.

8) *Фондоотдача* - это объем выпущенной продукции деленный на среднюю сумму промышленно-производственных основных фондов по первоначальной стоимости.

Фондоотдача = Объем всей выпущенной продукции / Среднегодовая стоимость основных фондов (6)

Фондоотдача показывает, сколько готового продукта приходится на 1 рубль основных фондов. Т.е. чем значение фондоотдачи выше, тем эффективнее используются на предприятии его основные средства. Соответственно, увеличение показателя в динамике расценивается положительно.

9) *Фондовооруженность* - отражает обеспеченность работников предприятия основными фондами.

Фондовооруженность = Среднегодовая стоимость основных средств / Среднесписочная численность работников (7)

Делать выводы об изменении этого показателя можно только в его привязке к значению производительности труда. Если темпы роста производительности труда отстают от темпов роста фондов вооруженности, это свидетельствует о нерациональном использовании ресурсов предприятия.

10) *Производительность труда* - это показатель, характеризующий результативность труда, который измеряется количеством продукции, выпущенной работником, за единицу времени.

На предприятии производительность определяется через два базовых показателя:

- выработка;
- трудоемкость.

Именно они наиболее целесообразны при оценке степени эффективности затрат в единицу времени. Повышение производительности приводит к увеличению объемов производства и экономии на заработной плате.

В сущности, производительность труда отражает отношение объемов произведенной и/или проданной продукции к количеству работников.

Показатели числа работников находятся по данным списочной численности. Каждый сотрудник учитывается только один раз в каждый рабочий день.

Далее число работников, рассчитанное на каждый день, складывается и делится на число дней расчета.

Показатели производительности можно рассчитать по данным выручки, которая отражена в отчете о финансовых результатах.

Трудозатраты и затраты времени на производство изделий также учитываются в отчетной документации.

К показателям производительности труда на предприятии относят выработку, трудоемкость и индекс производительности труда.

- Выработка (В) определяет объем продукции в единицу оплачиваемого рабочего времени одним списочным работником. Показатель можно найти в зависимости от двух факторов – потраченного времени и среднего количества работников [29].

Расчет в зависимости от затраченного времени:

$$V=Q/T, \tag{8}$$

где В – выработка;

Q– объем продукции в натуральных единицах (штуках);

T – затраты оплачиваемого рабочего времени на производство данной продукции [29];

Расчет в зависимости от среднего количества персонала:

$$V=Q/Ч, \tag{9}$$

где В – выработка;

Q– объем продукции в натуральных единицах (штуках);
Ч – среднее количество персонала.

Трудоемкость (Тр) выражает объем необходимого затраченного труда одним работником для производства единицы изделия. Показатель трудоемкости является обратным по отношению к показателю выработки.

Расчет в зависимости от затраченного времени:

$$Тр=Т/Q, \quad (10)$$

где Тр – трудоемкость;
Q– объем продукции в натуральных единицах (штуках);
Т – затраты оплачиваемого рабочего времени на производство данной продукции;
Ч – среднее количество персонала [29].

Расчет в зависимости от среднего количества персонала:

$$Тр=Ч/Q, \quad (11)$$

где Тр – трудоемкость;
Q– объем продукции в натуральных единицах (штуках);
Ч – среднее количество персонала [29].

Если необходимо рассчитать производительность труда одного работника, тогда значение показателя среднесписочная численность будет равно единице. Годовая выработка на одного работника не только характеризует результативность отдельного человека, но и позволяет составить план на следующий период.

11) *Численность рабочих в организации;*

12) *Рентабельность* - относительный показатель экономической эффективности. Рентабельность комплексно отражает степень эффективности использования материальных, трудовых и денежных ресурсов, а также природных богатств. Коэффициент рентабельности рассчитывается как отношение прибыли к активам, ресурсам или потокам, её формирующим. Может выражаться как в прибыли на единицу вложенных

средств, так и в прибыли, которую несёт в себе каждая полученная денежная единица. Показатели рентабельности часто выражают в процентах [29].

Рентабельность продаж — коэффициент рентабельности, который показывает долю прибыли в каждом заработанном рубле. Обычно рассчитывается как отношение чистой прибыли (прибыли после налогообложения) за определённый период к выраженному в денежных средствах объёму продаж за тот же период. Формула рентабельности:

$$\text{Рентабельность продаж} = \text{Чистая прибыль} / \text{Выручка} \quad (12)$$

Нужный уровень рентабельности достигается с помощью организационно-технических и экономических мероприятий. Повысить рентабельность - значит получить больший финансовый результат при меньших расходах. Порог рентабельности - это точка, отделяющая прибыльное производство от убыточного, точка, в которой доходы предприятия покрывают его переменные и условно-постоянные затраты [29];

13) *Экономическая ситуация и тенденции;*

14) *Уровень инфляции;*

15) *Инвестиционный климат в отрасли;*

16) *Налогообложение;*

17) *Платежеспособный спрос и потребности потребителя;*

18) *Основные внешние издержки (энергонасосители, транспорт, сырьё и*

комплектующие, коммуникации) и др.;

19) *Качество процесса:*

- качество целей — они должны отвечать запросам к системе дополнительного образования со стороны руководителя;

- качество содержания — может быть обеспечено тогда, когда оно соответствует целям, современным требованиям к дополнительному образованию [8];

- качество технологий (методов) организации — должно обеспечивать соответствие целям, содержанию, современным требованиям;

- качество обеспечения (методического, материально-технического, психологического т. д.) — достигается тогда, когда оно соответствует целям, содержанию, технологиям и т. д. [8]

20) *Качество результата* - результат будет качественным, если он соответствует поставленным целям, при этом адекватно целям должны быть подобраны содержание, формы организации деятельности, необходимое обеспечение;

21) *Продуктивность*, которая чаще выражается в единицах продукции, соотнесенных с затратами на ее производство;

22) *Удовлетворенность*, которая понимается как психологическое состояние, вызванное соотношением определенных притязаний человека и возможностями для его осуществления;

23) *Структурированность* — разнообразие форм и структур, гибкость и адаптивность деятельности учреждения;

24) *Содержание и форма* - соответствие содержания и формы организации образовательного процесса установленным целям;

25) *Результативность* — многоуровневость, многообразие, интегрированность результатов, удовлетворенность субъектов деятельности и управления — детей, родителей, педагогов, управленцев, системность деятельности учреждения.

26) *Целесообразность* — соответствие целей специфике учреждения;

27) *Целостность* — качество интеграции внутри системы управления;

28) *Вариативность* — расширение возможности выбора разнообразных вариантов и уровней деятельности учреждения;

29) Уровень образования работников;

30) Рекламная кампания;

31) Продвижение в сети «Интернет»;

32) *Инновационный подход в деятельности*;

33) *Территориальное расположение*;

34) *Уникальность*;

35) *Ценовая политика*;

36) *Организационная политика*;

Исходя из всего вышеизложенного, я считаю, что предприятию для того, чтобы повысить уровень эффективности следует:

1) создать такую систему, которая будет стимулировать предприятие к достижению целевых показателей;

2) выделить для своего предприятия конкретные показатели

эффективности, способы их измерения, а также установить предельные значения данных показателей, учитывая особенности данного предприятия;

3) проанализировать деятельность предприятия благодаря вышеописанным показателям эффективности;

4) исходя из итогов анализа, принять соответствующие меры для повышения эффективности деятельности предприятия.

ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ШКОЛЫ МОДЕЛЕЙ «URALMODELS»

2.1. ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ШКОЛЫ МОДЕЛЕЙ «URALMODELS»

Школа моделей «Uralmodels» была открыта в 1999 году. Школа специализируется на обучении девочек и девушек в fashion-индустрии, показах коллекций одежды, организации шоу-программ, проведении фотосессий и т.п. Школа моделей «Uralmodels» существует при международном скаутинговом центре, занимающимся продвижением моделей по всему миру [28].

«Uralmodels» стабильно существует уже 17 лет, в школе работают только высококвалифицированные специалисты с большим опытом работы в данной сфере, что позволяет говорить о высоком качестве предоставляемых услуг.

«Uralmodels» является одной из самых известных и востребованных школ по обучению и продвижению моделей в г. Екатеринбурге. Также существуют филиалы школы в г. Челябинск, г. Тюмень и других городах Уральского региона.

В первую очередь школа в основном осуществляет подготовку профессиональных моделей. Но к обучению в школе принимаются все желающие, потому что упор в школе ставится на обучение пластике, изящности, красивой и легкой походке и всем основам красоты, чем должна владеть любая девушка, независимо от параметров [28].

Программа школы - это синтез следующих дисциплин (таблица 1):

- Дефиле;
- Коррекция осанки и фигуры;
- Парикмахерское искусство, make-up(визаж), косметология;
- Уход за собой, маникюр;
- Стилистика и имеджеология;
- Мастерство актера;
- Фотопозирование;
- Культура модели;
- Этикет, столовый этикет;
- Психология [28].

Таблица 1 - Набор на новый учебный курс в 2017-2018 учебном году [28]

Дети от 4 до 7 лет	Девочки от 7 до 13 лет	Девушки от 14 до 17 лет	Девушки от 17-28 лет
Дефиле, сценодвижение Позирование Коррекция фигуры и осанки Хореография Современные танцы Этикет Актерское мастерство Психология Творческие уроки Фотосессии (каждые 6 месяцев) Срок обучения 5 лет 2400-2600 руб/месяц (6-8 часов занятий в месяц)	Дефиле, сценодвижение Позирование Коррекция фигуры и осанки Хореография Современные танцы Этикет История моды Психология Актерское мастерство Основы визажа и стилистики Парикмахерское искусство Маникюр Дизайн-класс	Дефиле, сценодвижение Позирование Коррекция фигуры и осанки Современные танцы Этикет История моды Психология Актерское мастерство Визаж, стилистика Парикмахерское искусство Маникюр Фотосессии (каждые 6 месяцев) Срок обучения от 1	Дефиле, сценодвижение Позирование Коррекция фигуры и осанки Современные танцы Психология Актерское мастерство Визаж, стилистика Фотосессия Срок обучения – 2 месяца 3900 руб/мес (16 часов занятий в месяц)

	Фотосессии (каждые 6 месяцев) Срок обучения 2 года 2600 руб/месяц (8 часов занятий в месяц)	года 2600 руб/месяц (8 часов занятий в месяц)	
--	---	--	--

Возраст учениц в школе моделей «Uralmodels» – от 4 до 40 лет, основной возраст обучающихся – 4-17 лет.

Стоимость обучения – 2600 руб/месяц. В стоимость входит проведение учебной фотосессии 2 раза в год.

Срок обучения – 3 месяца / 2 года.

По окончании обучения сдается экзамен, при успешной сдаче – выдается свидетельство об обучении.

Организационно-правовая форма: индивидуальный предприниматель.

Школа зарегистрирована в форме предпринимательской деятельности 18 августа 1998 года ИП Гиенко Владимиром Андреевичем.

Директор школы моделей - Гиенко Владимир Андреевич, арт-директор – Трепалина Ирина Александровна [28].

По данным в сети «интернет» школа является микроорганизацией с количеством сотрудников менее 15 человек.

На самом деле *штат работников* более 20 человек, следовательно, школа является *малым предприятием*[27].

Учредительными документами школы моделей являются:

1. Свидетельство о государственной регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя (форма Р61003), ОГРНИП 304662730600020.

2. Выписка из Единого Государственного Реестра индивидуальных предпринимателей (ЕГРИП). Образование дополнительное детей и взрослых

3. Уведомление о постановке на учет физического лица в налоговом органе (Форма № 2-3-Учет).

4. Образовательная лицензия

5. Устав [24]

Основной вид деятельности школы моделей в соответствии с ОКВЭД:

Код ОКВЭД2: 85.41

Раздел: «Р. Образование»

85 - Класс «Образование»

85.4 - Подкласс «Образование дополнительное»

85.41 - Группа «Образование дополнительное детей и взрослых»

Наименование вида деятельности: образование дополнительное детей и взрослых [24].

Школа моделей «URAL MODELS» выбрала упрощенную систему налогообложения, в которой объектом налогообложения являются доходы (6%). Следовательно, сумма уплачиваемых налогов составляет 6 % от доходов организации.

В школе моделей «Uralmodels» действует *линейная организационная структура*, самая простая иерархическая структура управления, называемая также пирамидальной или бюрократической. Линейная структура состоит из руководителя (предприятия) и нескольких подчиненных работников и характерна для мелких и средних предприятий (рисунок 1).

Основные преимущества линейной организационной структуры:

- четкая система взаимных связей;
- быстрота реакции в ответ на прямые приказания;
- согласованность действий исполнителей;
- оперативность в принятии решений;
- ясно выраженная личная ответственность руководителя за

принятые решения.

Типы связей:

- прямые единичные между подчиненными;
- перекрестные между подчиненными;
- прямые между руководителем и любой комбинацией

подчиненных.

В подчинении директора находятся преподавательский состав, менеджеры, администраторы, модели.

Связи предприятия с внешними контрагентами:

- 1) Контролирующие органы:

- Налоговая служба;
 - Пенсионный Фонд;
 - ФСС;
 - Пожарный надзор;
 - Администрация города Екатеринбурга;
- 2) Поставщики услуг:
- Продвижение сайта «Textena»;
 - Мобильная связь и интернет «Мегафон»;
 - Танцевальные и фитнес-клубы (предоставляют школе помещения в аренду);
 - Клининговая компания «Чистюля»;
 - Центр культуры «Урал» (организует отчетные мероприятия школы);
 - Рекламные компании (реклама и продвижение в сетях, изготовление и размещение рекламных баннеров)
- 3) Клиенты:
- Ученицы;
 - Заказчики.

Виды бухгалтерской и статистической отчетности предприятия:

- до 30 апреля года, следующего за отчетным, – декларация по УСН;
- до 20 января года, следующего за отчетным, – сведения о среднесписочной численности сотрудников;
- до 1 апреля года, следующего за отчетным, – справки по форме 2-НДФЛ;
- до 15 числа второго месяца, следующего за отчетным кварталом, расчёты по пенсионным взносам (форма РСВ-1 ПФР), а также сведения индивидуального (персонифицированного) учёта;
- до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, – отчетность в ФСС (форма 4-ФСС РФ).

- Отчет в РОССТАТ

Система налогообложения , виды налогов, ставки:

1. Страховой взнос в Пенсионный фонд России (ПФР) – 22%.
2. Страховой взнос в Фонд социального страхования (ФСС) – 2,9%.
3. Страховой взнос в Фонд обязательного медицинского страхования (ФОМС) – 5,1 %.
4. Подоходный налог – 13%.
5. Налог на доходы, полученные за отчётный (налоговый) период по упрощенной системе налогообложения – 6%.

2.2. АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ШКОЛЫ МОДЕЛЕЙ «URALMODELS»

В первой главе данной работы были выявлены основные показатели социально-экономической эффективности, по которым можно проанализировать, насколько эффективна деятельность негосударственных учреждений дополнительного образования. Но для каждого отдельно взятого предприятия необходимо выстраивать индивидуальную систему показателей в зависимости от конкретного вида деятельности, структуры и формы организации.

Для оценки эффективности школы моделей «Uralmodels» я выделила следующие финансово-экономические показатели, которые необходимо проанализировать:

- прибыль;
- выручка от реализации;
- рентабельность;
- себестоимость;
- производительность труда.

В таблице 2 представлены все финансовые показатели деятельности школы моделей «Uralmodels», наиболее отражающие эффективность функционирования предприятия. Основными показателями финансово-экономической деятельности предприятия являются себестоимость, прибыль, рентабельность и выручка от реализации (данные взяты из бухгалтерской отчетности – Форма № 2).

Таблица 2 – Динамика экономических показателей школы моделей «Uralmodels» за 2014 – 2016 гг.

	Показатели	2014 г	2015 г	2016 г	Абсолютное отклонение, +/-	Темп роста, %
1	Объем реализованных услуг, тыс. руб	3 571,9	5 113,4	4008,6	436,7	112,2
2	Выручка от реализации, тыс. руб	3321,8	4806,6	3647,8	326,0	109,8
3	Себестоимость реализованных услуг, тыс. руб	1826,9	2643,6	2006,2	179,4	109,8
4	Прибыль от реализации, тыс. руб	1494,9	2163,0	1641,6	146,7	109,8
5	Среднесписочная численность работников, чел.	57,0	51,0	47,0	- 10,0	82,5
7	Затраты на один рубль реализации услуг, коп.	51,2	51,7	50,1	- 1,1	97,9
8	Рентабельность услуг, %	81,8	81,8	81,6	- 0,2	99,8
9	Производительность труда, тыс. руб\чел.	62,7	100,3	85,3	22,6	136,1

По данным таблицы 2 видно, что в период с 2014 по 2016 гг. выручка от реализации услуг увеличилась незначительно – на 436,7 тыс. руб.

Прибыль от реализации в 2014 г. составляла 1494,9 тыс. руб – неплохое значение для предприятия данного уровня. Однако в 2016 г она равнялась 1641,6 тыс. руб, то есть за 3 года прибыль практически не выросла (темп роста составил 109,8 %). Подобная динамика свидетельствует о нестабильном положении предприятия на рынке, фактически роста не происходит.

Руководству необходимо отследить возможные причины такой ситуации и направить усилия на развитие компании. Это можно сделать за

счет освоения новых рынков сбыта, налаживания партнерских отношений, отслеживания перспективных направлений бизнеса и, естественно, предложения рынку тех услуг, в которых имеется необходимость, причем услуг более качественных и по более приемлемым ценам. Затраты на рубль реализованных услуг в 2016 г. составили 50,1 коп., что на 1,1 коп. меньше уровня 2014 г., что показывает окупаемость затрат и достаточно высокую прибыль компании. Следует также отметить, что динамика в данном случае характеризуется как положительная: затраты снижаются, хотя и не слишком высокими темпами.

Рентабельность достаточно высока, что можно считать положительным моментом в деятельности предприятия.

Также я считаю, что огромную роль в эффективности предприятия играют показатели маркетинговой и рекламной деятельности предприятия. Такие показатели непосредственно влияют на основные показатели эффективности предприятия.

Руководством школы моделей «Uralmodels» постоянно производится анализ рынка, конкурентов, изучаются провидимые ими акции, ценовая политика.

В «Uralmodels» использует следующие виды рекламы и рекламные акции, направленные на привлечение новых клиентов и удержание уже имеющих:

- Сайт <http://uralmodels.com/>
- Группа в социальной сети «ВКонтакте»;
- Страница в социальной сети «Инстаграм»;
- Рекламные флаеры (раздача флаеров потенциальным клиентам в руки на улице и на различных мероприятиях, разброс в почтовые ящики);
- Реклама в школах и детских садах;
- Акция «Приведи подругу – получи скидку на обучение»;
- Взаимная реклама в социальных сетях;

- Бесплатные выступления коллективов школы моделей на мероприятиях в торговых центрах и на городских площадках;
- Рекламный баннер на ТРЦ Гринвич;
- Реклама в ТРЦ Академический;
- Рекламные щиты.

Для того, чтобы узнать насколько эффективна рекламная кампания школы моделей «Uralmodels», было проведено анкетирование клиентов, а также экспертов в рекламной сфере, которые объективно оценили рекламу, опираясь на свои впечатления, чувства и эмоции.

Была разработана шкала оценки рекламной кампании модельного агентства «Uralmodels»:

- от 0 до 1 балла – рекламная кампания практически отсутствует, элементы кампании не приносят нужного эффекта;
- от 1,1 до 2 баллов – рекламная кампания на низком уровне, некоторые элементы достигают поставленных администрацией целей;
- от 2,1 до 3 баллов – рекламная кампания на среднем уровне, часть элементов приносят положительный эффект;
- от 3,1 до 4 баллов – рекламная кампания на хорошем уровне, большая часть элементов приносит положительный эффект;
- от 4,1 до 4,9 баллов – рекламная кампания на очень хорошем уровне, почти все элементы достигают поставленных целей. При этом есть незначительные замечания;
- 5 баллов – рекламная кампания полностью удовлетворяет поставленным целям, достигает нужного эффекта. Замечаний нет.

Результаты опросов посетителей и заключения экспертов по оценке школы моделей «Uralmodels» представлены в таблице 3.

Таблица 3 - Оценка рекламной кампании модельного агентства «Uralmodels» за 2014–2016 гг., в баллах

Группы	Оценка рекламной кампании модельного агентства URAL MODELS (по 5-ти балльной системе)
--------	---

	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Эксперты агентства	3,1	3,8	4,1
Клиенты агентства	3,5	4,1	4,3

Исходя из данных таблицы, можно сделать вывод, что рекламная кампания агентства за последние 3 года высоко оценивается как клиентами, так и экспертами модельных агентств, благодаря хорошо налаженному рекламному сообщению, эффективному содержанию рекламы.

Но в тоже время имеются недостатки по поводу использования различных видов рекламных носителей.

При размещении рекламы о модельном агентстве «Uralmodels», о выпускаемой продукции и услугах, прежде всего, осуществляется отбор необходимых средств рекламы.

Чаще всего рекламу модельного агентства «Uralmodels», можно увидеть:

- в сети «интернет»;
- на рекламных щитах, расположенных вдоль дорог;
- на радио и телевидение;
- на вывесках и витринах;
- в печатных изданиях.

Оценка уровня рекламы посетителями и клиентами, показана в таблице 4.

Таблица 4 - Оценка уровня рекламы модельного агентства «Uralmodels» за 2014–2016 гг., в баллах

Вид рекламы	Оценка уровня рекламы модельного агентства «Uralmodels» (по 5-ти балльной системе)		
	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Интернет	3,9	4,3	4,7
Рекламные щиты	3,2	3,9	3,9
Печатные издания	2,9	2,9	3,5
Вывески и витрины	3,7	3,9	4,2
Радио и телевидение	2,1	3,2	3,3

Из данной таблицы можно сделать следующие выводы:

- за последние 3 года оценка уровня рекламы по всем её видам выросла;

- наибольшая оценка присвоена интернет рекламе (3,9–4,7 баллов).

Данный вид рекламы становится все более востребованным среди работающего населения;

- наименьшая оценка – радио и телевидение (2,1–3,3 балла).

Поскольку «Uralmodels» сплошное остекление, здесь хорошо просматривается оформление залов, то уже сам по себе интерьер служит рекламой. Искусство оформления витрины заключается в том, чтобы создать своеобразную декорацию, имеющую свою композицию, соответствующее освещение, оригинальную символику.

«Uralmodels» имеет свой сайт в интернете, который несет музыкальное сопровождение. На сайте можно проследить за датами мероприятий.

В целом пресса больше подходит для имиджевой рекламы: продвижения того образа заведения, которое соответствует его концепции. Печатная реклама, рассчитанная на пешеходов, лаконичная, состоит из двух-трех фраз; написанных крупным и ярким шрифтом.

Исследования показали, что за последние 3 года, рекламная политика школы моделей изменилась. Телерекламу школа осуществляет очень редко, считая ее дорогой. Большой процент посетителей узнает об агентстве из интернета и наружной рекламы. Данные за последние 3 года показаны в таблице 5. Данные получены путем анкетирования учащихся.

Таблица 5 - Структура информационных источников об «Uralmodels» за 2014–2016 гг., в процентах

Информационные источники	Структура информационных источников о агентстве		
	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Наружная реклама	25	27	29
Интернет	40	40	43
По рекомендации	15	15	15
Статьи в печатных изданиях	15	12	10
Телевидение	5	6	3

Из данной таблицы можно сделать вывод, что за последние 3 года, реклама на телевидении теряет популярность.

Сильные изменения произошли в смене формы рекламы. В настоящее время наблюдается тенденция к смене приоритетов. Если еще 4 года назад основная часть рекламодателей стремилась разместить свое рекламное сообщение на национальных каналах, то сегодня спрос растет на так называемую On-line рекламу, или рекламу в Интернете. Интернет является мощным средством создания положительного имиджа агентства и при грамотном управлении способен существенно повысить его посещаемость. Подавляющая часть населения отказывается от просмотра телевидения именно из-за рекламы. Снижение спроса на телевидение автоматически снижает эффективность рекламы.

Таблица 6 - Влияние рекламной политики модельного агентства «Uralmodels» на спрос за 2010–2015 гг., в баллах

Вид рекламы	Влияние рекламной политики агентства на спрос (по 10-ти балльной системе)		
	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Интернет	7	9	9
Наружная реклама	6	7	8
Статьи в печатных изданиях	5	6	7
Телевидение	3	3	3

Исходя из таблицы 6, можно сделать вывод, что интернет и наружная реклама оказывают большее влияние на спрос, чем телереклама и печатные издания. Но при этом наблюдается рост на 2 балла влияния рекламы в печатных изданиях. Это дает возможность менеджерам воспользоваться данной тенденцией и найти рекламные печатные носители, на которых будут рекламироваться услуги «Uralmodels».

Применение всех перечисленных видов рекламы в агентстве дает положительные результаты, привлекает большое количество посетителей, создает им дополнительные удобства и условия, что, в конечном счете, влияет

на основные экономические показатели эффективности организации. Тем не менее, рекламная кампания имеет некоторые недостатки, которые необходимо откорректировать.

Кроме всех рассмотренных выше показателей существуют и другие, не менее важные, которые следует учитывать при оценке эффективности НУДО:

1. *Качество процесса:*

- качество целей — они должны отвечать запросам к системе дополнительного образования со стороны руководителя;

- качество содержания — может быть обеспечено тогда, когда оно соответствует целям, современным требованиям к дополнительному образованию;

- качество технологий (методов) организации — должно обеспечивать соответствие целям, содержанию, современным требованиям;

- качество обеспечения (методического, материально-технического, психологического т. д.) — достигается тогда, когда оно соответствует целям, содержанию, технологиям и т. д.

Для того, чтобы проанализировать данный показатель, был проведен опрос среди учениц «Uralmodels», было предложено оценить по 5-ти балльной системе каждый структурный элемент качества процесса, количество опрошенных 200 человек.

Оценка ученицами качества процесса обучения в школе моделей «Uralmodels» показана в таблице 7.

Таблица 7 - Оценка ученицами качества процесса обучения в школе моделей «Uralmodels» за 2015–2016 гг., в баллах

Вид рекламы	Оценка качества процесса обучения в школе моделей «Uralmodels» (по 5-ти балльной системе)		
	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Качество целей	4,0	4,0	4,3
Качество содержания	3,2	3,4	3,8
Качество технологий	4,0	4,0	4,0
Качество обеспечения	3,7	3,5	3,5
Качество процесса в целом	3,7	3,9	4,1

По результатам опроса можно сделать следующие выводы:

- качество преследуемых целей школы моделей на высоком уровне и лишь изменяется в положительную сторону;
- качество содержания учебного процесса растет, но оставляет желать лучшего – многие ученицы считают такое содержание уроков неэффективным либо неинтересным, над программой школы нужно тщательно работать;
- технологии проведения учебного процесса остаются без изменений и вполне на высоком уровне;
- качество обеспечения инновационными технологиями, инвентарем, новыми костюмами и т.п. – остается на низком уровне и даже с годами понизилось, в школе из медиа-технологий используются только музыкальные проигрыватели, а из инвентаря только коврики. В то же время опрошенные отмечали большой плюс в наличии в продаже формы и обуви для занятий;
- общая оценка качества процесса обучения с годами повысилась, но показатель остается достаточно низким.

2. Удовлетворенность. С помощью опроса учениц школы моделей также удалось оценить, насколько эффективны данные показатели. Предлагалось оценить по 5-ти балльной шкале результативность обучения, а также аргументировать свой ответ. Среди 200 опрошенных:

«5» - 132 человека;

«4» - 65 человек;

«3» - 3 человека.

Большинство опрошенных очень благодарны школе моделей за полученные знания и опыт, а также за новые знакомства.

Часть опрошенных назвала некоторые минусы по итогам учебного года, считая, что результат мог бы быть лучше. Многие отмечали, что очень не хватает подиумной практики. Некоторые считают, что их результат должен быть значительно выше и в этом полная вина школы.

3. Структурированность

Как уже было указано выше, школа существует в нескольких городах, а в Екатеринбурге создано уже 16 филиалов, что позволяет выбрать школу для обучения в шаговой доступности от места проживания. Школой предлагаются различные по сроку и результату программы обучения, которые подтверждают гибкость и разнообразие форм и структуры школы, а, следовательно, говорит о высоком уровне данного показателя.

4.Содержание и форма. Содержание и форма организации образовательного процесса в школе моделей «Uralmodels» полностью соответствуют установленным целям.

5.Целостность. Любая организация, имеющая представительства в разных городах, а также имея несколько филиалов в одном городе, должна уметь правильно организовать такую систему, чтобы все ее элементы ни в коем случае не выбивались и не существовали по отдельности, все элементы системы, т.е. каждый филиал организации должен работать сообща с другим, должно сохраняться единство и целостность между ними. По отзывам учениц и преподавателей такое единство в «Uralmodels» соблюдается плохо.

6.Вариативность. В настоящее время в школе моделей существуют различные возможности выбора разнообразных вариантов и уровней деятельности в школе.

7. Уровень образования работников. Практически все основные преподаватели дисциплины «дефиле» в школе имеют высшее хореографическое образование, у некоторых образование в иной области, но за плечами огромный опыт работы в данной сфере. Большим минусом я считаю наличие хореографического образования у преподавателей, но отсутствие опыта в роли модели. Я считаю, что любой человек, который чему-то учит, должен предмет науки испробовать на себе и идеально в нем разбираться. Именно этот недочет очень сильно сказывается на качестве обучения и на общем результате в последствии.

8. Инновационный подход в деятельности и уникальность услуг. Инновации – это новые технологии обучения, уникальность – это технологии обучения, отличающие данную школу от других. Получается, любая

инновация делает школу уникальной, а любая уникальность, в свою очередь, является инновацией. Поэтому эти показатели взаимосвязаны. Инновацией в данной школе является синтез дефиле и хореографии, ни одно модельное агентство или школа моделей в городе не ставят на этом акцент в обучении. Также инновацией и уникальностью школы является создание новой формы – Fashion-балета.

9. *Территориальное расположение.* Как уже было сказано, филиалы школы моделей находятся почти во всех районах города Екатеринбурга, что является огромным плюсом.

10. *Ценовая политика.* Стоимость занятий в школе моделей «Uralmodels» 2600 рублей в месяц. В эту стоимость входит 4 занятия по 2 часа и участие в учебной фотосессии 2 раза в год. Получается стоимость 1 часа - 250 рублей. Для сравнения, любая платная услуга в обычной общеобразовательной школе сейчас стоит минимум 150 рублей. А модельный бизнес – это очень дорогая сфера. Поэтому, я считаю, что цена невелика. Кроме того, по городу это самая низкая стоимость обучения среди конкурентов.

11. *Качество результата.* Ученицы школы моделей успешно сдают экзамен по профильным предметам. После обучения девочки активно участвуют в различных показах и мероприятиях мира моды, многие девочки выигрывали в региональных, российских и даже международных конкурсах красоты, девочки регулярно участвуют в различных конкурсах и фестивалях театров мод, а также многих девушек ждет успешная международная модельная карьера.

12. *Организационная структура.* В «Uralmodels» линейная организационная структура управления. Такой структуре свойственны и плюсы, и минусы. Структура довольно простая и четкая, но, когда речь идет о школе моделей таких больших масштабов, я считаю, что такая организационная структура неэффективна и влечет за собой отрицательные последствия на качестве образовательного процесса, потому что главный

руководитель сильно загружен и просто физически не успевает контролировать свое предприятие.

13. *Количество учеников, продолжающих обучение.* Это очень важный показатель, ведь если ребенку действительно нравится обучение – он ни за что не перестанет заниматься, поэтому очень важно учесть, сколько учеников осталось в конце учебного года и сколько из них продолжило обучение в новом учебном году. Количество вернувшихся учеников в 2016-2017 учебном году – 43%, что является довольно низким показателем.

14. *Количество новых учеников.* Данный показатель отлично покажет, как сработала реклама. В 2016-2017 учебном году поступили на обучение в школу моделей «Uralmodels» 255 человек.

15. *Качество управления* – я считаю, что это самый главный показатель, потому что от этого показателя зависят все вышеуказанные. Качество управления в школе моделей «Uralmodels», безусловно, необходимо повышать, все причины указаны выше, недочет каждого показателя эффективности есть недочет качества управления.

Обобщая проанализированные показатели эффективности школы моделей «Uralmodels», в исследуемом учреждении наблюдается следующий уровень показателей:

- незначительный рост прибыли, что свидетельствует о нестабильном положении предприятия на рынке;
- незначительный рост выручки;
- высокая рентабельность;
- эффективная рекламная кампания;
- эффективность наружной рекламы;
- недостаточная реклама в социальных сетях;
- высокое качество результата обучения;
- высокая удовлетворенность обучающихся;
- соответствие содержания и форм обучения;

- отсутствие единства между всеми структурными подразделениями;

- высокий уровень образования работников;
- недостаток опыта преподавателей;
- неэффективная организационная структура управления;
- доступное территориальное расположение;
- доступная цена;
- высокая вариативность обучения;
- инновационные и уникальные технологии обучения;
- недостаточно эффективное управление организацией.

ГЛАВА 3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОВЫШЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ШКОЛЫ МОДЕЛЕЙ «URALMODELS»

Как выяснилось во второй главе данной работы, многие показатели социально-экономической эффективности школы моделей «Uralmodels» находятся на достаточно низком уровне.

Для повышения эффективности работы анализируемого предприятия я хочу предложить руководству школы моделей «Uralmodels» предпринять следующие меры:

1. Изменить организационную структуру управления. Я считаю, что руководитель должен перестать возлагать на себя обязанности других должностных лиц и категорически изменить ту систему, в которой привык работать руководитель – а эту систему можно назвать «хочешь сделать хорошо – сделай сам». Именно такой девиз у руководителя школы, судя по всему.

Я считаю, что руководитель должен создать вакантные рабочие места, и провести конкурс на эти должности. Суть данного мероприятия в том, чтобы каждый занимался своим делом, это повысит производительность и результат.

Руководитель должен разгрузить свои обязанности, назначив под собой новых ответственных лиц, отвечающих за разные сферы деятельности в организации и контролирующих разные филиалы.

2. Директор должен только руководить. В настоящий момент

директор является в том числе и преподавателем. Так быть не должно, директор должен руководить. Страдает эффективность всей школы. Получается, что внимание директора в основном сконцентрировано на «своих» учениках, а остальные ученицы других филиалов остаются без внимания, вследствие чего переходят в другие модельные агентства, где этого внимания достаточно.

3. Ввести систему поощрений. В данный момент такая система отсутствует как в отношении преподавателей, так и в отношении учеников. Элементарно нужно регулярно награждать учениц грамотами за особые успехи. Преподавателям также за участие в конкурсах и фестивалях, а также за достойные постановки вручать как дипломы, так и премии.

4. Составлять бизнес-план. В настоящий момент бизнес-план не составляется, показатели на перспективу не просчитываются.

5. Ужесточить систему контроля доходов. Ввести новую должность регулярно проверяющего человека книги учета доходов и расходов, а также все приходные кассовые ордера, чеки, справки и ведомости.

6. Нанять отдельного человека для ведения аккаунтов школы моделей в социальных сетях, в настоящий момент они ведутся очень плохо, несовременно и неэффективно. Аккаунт в социальных сетях в современном обществе способен отобразить статус организации и насколько она востребована.

7. Преобразовать школу моделей в единый организм. Все структурные элементы должны быть единым целым, а не существовать сами по себе.

8. Проводить ежегодную аттестацию преподавателей.

9. Привлекать преподавателей к участию в показах и мероприятиях, чтобы ученики видели пример.

10. Регулярный обзвон родителей учениц. У тех, которые ходят на занятия, необходимо узнавать о степени удовлетворенности учебным процессом и их пожелания и предложения. У тех лиц, что прекратили

обучение, необходимо узнавать причину.

11. Опрос учениц в социальных сетях об их удовлетворенности учебным процессом и результатами обучения.

12. Проведение мастер-классов в детских садах и школах с целью привлечения новых клиентов.

13. Ввести отчетное мероприятие школы моделей в форме показа одежды от известных брендов в торговых центрах.

14. Ввести дополнительный день занятий на неделе.

15. Закупить новое мультимедийное оборудование для просмотра медиафайлов.

16. Разработать новую современную программу обучения.

17. Самостоятельный поиск клиентов, как учениц, так и заказчиков.

В данный момент агентство занимает пассивную сторону.

По моему мнению проведение вышеуказанных мероприятий позволит повысить эффективность школы моделей «Uralmodels» как минимум в 1,5 раза.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Как было выяснено в данной работе, негосударственные учреждения дополнительного образования с экономической точки зрения являются микропредприятиями. Основная цель любого негосударственного предприятия – извлечение прибыли, соответственно, это также и первостепенная цель НУДО.

Для извлечения прибыли любое предприятие должно работать эффективно, однако, далеко не у всех организаций это получается. Именно для правильной работы предприятия необходимо уметь правильно подобрать такие показатели эффективности, которые будут соответствовать специфике деятельности данного предприятия.

Классифицируя факторы, влияющие на эффективность деятельности предприятия, можно выделить финансовые и нефинансовые. Первые являются более традиционным вариантом, но в последнее время более актуальными являются последние в силу того, что они характеризуют уровень развития персонала, инновационность деятельности, качество и многое другое.

В ходе работы были изучены основные показатели социально-экономической эффективности негосударственных учреждений

дополнительного образования, также была создана индивидуальная система ключевых показателей для негосударственного учреждения дополнительного образования школы моделей «Uralmodels». Благодаря данной системе оценки было выявлено, что многие показатели эффективности находятся на низком уровне и руководству школы необходимо в первую очередь перестроить организационную структуру предприятия, так как принятая линейная структура в школе отрицательно воздействует практически на все показатели эффективности школы, также руководству школы необходимо расширить штат сотрудников и более серьезно относиться к учету доходов и расходов предприятия, а также стоит научиться создавать бизнес-план, который значительно поможет в повышении эффективности работы школы.

Благодаря проделанной работе также следует заключить, что любой организации для повышения собственного уровня эффективности следует:

- 1) создать такую систему, которая будет стимулировать предприятие к достижению целевых показателей;
- 2) выделить для своего предприятия конкретные показатели эффективности, способы их измерения, а также установить предельные значения данных показателей, учитывая особенности данного предприятия;
- 3) проанализировать деятельность предприятия благодаря вышеописанным показателям эффективности;
- 4) исходя из итогов анализа, принять соответствующие меры для повышения эффективности деятельности предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: от 31.07.1998 N 145-ФЗ - Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
2. Налоговый кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: от 31 июля 1998 года N 146-ФЗ- Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
3. О некоммерческих организациях [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ- Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
4. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 24.07.2007 г. N 209-ФЗ. - Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
5. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон РФ от 29.12.2012 N 273-ФЗ.- Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

6. О предельных значениях выручки от реализации товаров (работ, услуг) для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 13.07.2015 г. N 702.- Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
7. Общероссийский классификатор видов экономической деятельности [Электронный ресурс]: Приказ Росстандарта от 31.01.2014 N 14-ст.- Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
8. Акимов, С. С. Оценка эффективности управления развитием учреждения дополнительного образования детей [Текст] // Молодой ученый. — 2014. — N16. — С. 317-319.
9. Босчаева, З. Н., Коган, М. В. Оценка эффективности деятельности малых предпринимательских структур [Текст] // Вестник Астраханского государственного технического университета. – 2011. – N 2. – С. 101-104.
10. Быкова, Н. Н., Рогозина, Л. С. Проблемы развития малого бизнеса в России [Текст] // Молодой ученый. — 2016. — N3. — С. 479-483.
11. Диамбеков С. А. Системный подход к оценке эффективности управления организацией [Текст]// Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XXXVII междунар. студ. науч.-практ. конф. – 2015. - N 10(37) – С.10-15.
12. Жемчугов, А.М., Жемчугов, М.К. Повышение эффективности деятельности предприятия. Не на проценты – в разы! [Текст] // Проблемы экономики и менеджмента. – 2016. - N 8. - С. 3-21.
13. Мещеряков, С.Г. Основные экономические показатели и методы оценки эффективности деятельности холдинга [Электронный ресурс] / С.Г. Мещеряков. - Режим доступа: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn03/03.shtml>
14. Мироседи, С. А., Алпатова, М. В. Подходы к анализу факторов эффективности деятельности предприятия малого бизнеса [Текст]: - 2015.
15. Основы финансового менеджмента [Текст]: И.А. Лисовская. - М. : ТЕИС, 2006.- 120 с.

16. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. С. А. Баркова. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 453 с.
17. Рябова, Н.В., Барцаева Е.В. Дополнительное образование как институт социализации детей дошкольного возраста [Текст]: Современные наукоемкие технологии. – 2016. – N 9 (часть 1) – С. 159-163
18. Селезнева, Н.Н. Финансовый анализ. Управление финансами [Текст]: учебное пособие для вузов / Н.Н. Селезнева, А.Ф. Ионова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2006. - 639 с.
19. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов. [Текст]: А. Смит. - М.: Эксмо, 2009. – 956 с.
20. Тейлор, Ф. У. Принципы научного менеджмента [Текст]: - М.: Контроллинг, 1991 - 104 с.
21. Файоль, А. Общее и промышленное управление [Текст]: - М.: ДиС, 2001. – 145 с.
22. Финансовый анализ. Управление финансами [Текст]: учебное пособие для вузов / Н.Н. Селезнева, А.Ф. Ионова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2006. - 639 с.
23. Хелферт, Э. Техника финансового анализа [Текст]: Э. Хелферт. - М. : Питер, 2003.
24. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс].- Режим доступа: <https://rmsp.nalog.ru/>
25. Эффективность малых предприятий [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.atis-ars.ru/>
26. Малый бизнес Москвы [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.mbm.ru/>

27. Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://wikipedia.org/>

28. Школа моделей «Uralmodels» [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://uralmodels.com/>

29. Энциклопедия экономиста [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.grandars.ru/>