

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ НА ЕЁ ИЗМЕНЕНИЯ	8
1.1 Понятие и сущность производительности труда.....	8
1.2 Основные факторы, влияющие на рост производительности труда и определение эффективности темпов роста производительности труда.....	18
1.3 Механизмы влияния социально-экономических факторов на производительность труда	23
Выводы по главе 1.....	31
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА СОТРУДНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА» И ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ НА ЕЁ ИЗМЕНЕНИЯ.....	33
2.1 Анализ трудовых процессов и затрат рабочего времени сотрудников Муниципального казенного учреждения «Централизованная библиотечная система»	33
2.2 Анализ и оценка уровня производительности труда сотрудников Муниципального казенного учреждения «Централизованная библиотечная система»	38
2.3 Рекомендации по повышению уровня производительности труда сотрудников Муниципального казенного учреждения «Централизованная библиотечная система».....	52
Выводы по главе 2.....	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	58
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	61

ВВЕДЕНИЕ

С развитием рыночной экономики увеличивается важность задачи повышения производительности труда и анализа факторов, влияющих на её изменения. Опыт высокоразвитых стран показывает, что решение этой проблемы возможно лишь на основе научно обоснованного управления трудом. Главная цель такого управления – установить, с одной стороны, необходимые затраты труда в процессе производства, а другой – пути их эффективного снижения.

Анализ производительности труда позволяет определить эффективность использования предприятием трудовых ресурсов и рабочего времени штата сотрудников. Для того, чтобы работать надлежащим образом, необходимо своевременное исполнение расчетов с поставщиками, покупателями, другими предприятиями, финансовыми системами, банками и сотрудниками, организация должна иметь необходимые финансовые ресурсы. Так установлено что финансовые ресурсы компании, при необходимых условиях должны формироваться так, чтобы происходил устойчивый рост производства показателей экономической деятельности, и в тоже время качество и эффективность управления улучшалось.

В условиях рынка предприятия поставлены в такие условия, когда они заинтересованы в эффективном и высокопроизводительном труде.

Теоретические вопросы, связанные с понятием и подходом к оценке производительности труда, рассматриваются такими авторами, как В. М. Гусаров, И. И. Елисеева, Е. В. Кучина, В. А. Парфенов, Н. Н. Шаш и другими.

Вопросы определения факторов производительности труда поднимаются такими авторами, как А. А. Ефремова, Н. К. Калигина, А. Г. Мокронос, Е. В. Потапова, С. Н. Смирных и другими исследователями.

Механизмы влияния факторов на производительность труда описывают в своих работах следующие авторы: Н. В. Гоффе, А. А. Исмогалова, В. Е. Киреева, Г. А. Монусова, Н. В. Спаская.

Теоретические аспекты экономическо-статистического анализа производительности труда рассматривают такие авторы, как Л. Д. Бадриева, Е. А. Гафарова, Н. А. Лагунова, В. А. Лобанов, О. А. Столярова.

Теоретические аспекты функционирования муниципальных предприятий раскрыты в работах И. А. Василенко, Ю. В. Гимазовой, Я. Я Кайль, А. Н. Митина и др.

Вопросам специфики управления муниципальными предприятиями посвящены исследования В. Б. Зотова, В. В. Иванова, В. Г. Игнатова, В. П. Орешина и т.д.

Таким образом, возникает противоречие между необходимостью повышения производительности труда сотрудников в Муниципальных учреждениях и недостаточным методическим обеспечением данного процесса.

Актуальность данной проблемы обусловила выбор **темы исследования:** «Анализ производительности труда и оценка влияния факторов на её изменение».

Объектом исследования является процесс повышения производительности труда.

Предметом исследования является анализ производительности труда и оценка влияния факторов на её изменения.

Цель выпускной квалификационной работы теоретическое обоснование проблемы повышения производительности труда и разработка рекомендаций по повышению уровня производительности труда сотрудников Муниципального казенного учреждения «Централизованная библиотечная система».

Для реализации поставленной цели ставятся следующие **задачи:**

1. Рассмотреть понятие и сущность производительности труда.
2. Определить ключевые факторы, влияющие на рост производительности труда сотрудников.
3. Выделить механизмы влияния социально-экономических факторов на производительность труда сотрудников.
4. Провести анализ трудовых процессов и затрат рабочего времени сотрудников Муниципального казенного учреждения «Централизованная библиотечная система».
5. Провести анализ и дать оценку уровня производительности труда сотрудников в Муниципальном казенном учреждении «Централизованная библиотечная система».
6. Разработать рекомендации по повышению уровня производительности труда сотрудников в Муниципальном казенном учреждении «Централизованная библиотечная система».

Теоретико-методологической базой исследования выступили работы таких специалистов, как В. С. Жидкова, Е. К. Пипилян, Н. А. Михеевой, В. Е. Новаторова, Л. Перепелкина, Т. Размутовой, К. Б. Соколова, Г. Л. Тульчинского, Н. Н. Ярошенко, и многих других.

В процессе исследования использовались также законодательные и нормативные акты Российской Федерации: Конституция РФ, Бюджетный кодекс РФ, федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативно-правовые акты законодательных органов и органов местного самоуправления, муниципальные программы.

Методы исследования: анализ, сравнение, наблюдение, индукция.

Анализ использовался на нескольких этапах исследования для систематизации теоретической и практической информации. В рамках данного метода проводились следующие действия:

Анализ литературы. Были изучены работы В. С. Жидкова, Е. К. Пипилян, Н. А. Михеевой, В. Е. Новаторова, Л. Перепелкина, Т. Размутовой,

К. Б. Соколова, Г. Л. Тульчинского, Н. Н. Ярошенко, чтобы определить существующие подходы к оценке производительности труда и выделить ключевые факторы, влияющие на ее уровень. Так же производился анализ нормативных документов и анализ данных предприятия.

Сравнительный метод использовался для сопоставления различных подходов и методов оценки производительности труда, а также для сравнения показателей производительности труда в разных подразделениях и за разные периоды времени. Основные этапы реализации включают:

Метод наблюдения использовался для получения первичных данных о реальных условиях труда и организации рабочего процесса.

Индуктивный метод использовался для обобщения данных и формирования общих выводов. Основные этапы реализации включают: Сбор эмпирических данных. Были собраны данные из наблюдений, анкетирования сотрудников и анализа документов. Обобщение данных. На основе собранных данных были сделаны обобщения относительно факторов, влияющих на производительность труда, и выявлены основные тенденции.

Практическая значимость исследования: разработанные рекомендации по повышению производительности труда сотрудников Муниципального учреждения могут быть использованы в работе руководителей Муниципальных организаций.

База исследования: Муниципальное казенное учреждение «Централизованная библиотечная система». Юридический адрес: 456318, г. Миасс Челябинской области, пр-т. Октября, д. 9

Структура исследования: работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка использованных источников и приложений.

В первой главе раскрыты теоретические аспекты изучения производительности труда. Рассмотрено понятие и сущность производительности труда. Определены основные факторы, влияющие на

рост производительности труда. Рассмотрены механизмы влияния социально-экономических факторов на производительность труда.

Во второй главе нами был проведен анализ производительности труда сотрудников муниципального казенного учреждения «Централизованная библиотечная система» и оценка влияния факторов на её изменение. Разработаны рекомендации по повышению уровня производительности труда сотрудников Муниципального казенного учреждения «Централизованная библиотечная система».

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ НА ЕЁ ИЗМЕНЕНИЕ

1.1 Понятие и сущность производительности труда

Производительность труда – показатель плодотворности целесообразной деятельности персонала, измеряемый количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, то есть она представляет собой количественную характеристику работы, выполняемой персоналом, которая обусловлена уровнем эффективности труда [15].

В странах с развитой рыночной экономикой при оценке ее состояния аналитики широко используют такие категории, как «производительность труда», «нормирование труда», «мотивация труда», рассматривая их во взаимосвязи. Несмотря на это, в сознании ряда российских экономистов категория производительности труда отождествляется с реалиями плановой социалистической экономики, хотя ход развития социально-трудовых отношений объективно свидетельствует о признании необходимости учета и контроля уровня эффективности труда, в том числе в рамках предприятий и организаций. В результате осуществления экономических реформ показатель производительности труда в России попал под своеобразное «сокращение», но настоящие экономисты и бухгалтера, всегда используют этот показатель в качестве критерия экономического роста, и количество научных изданий по проблемам производительности труда на сегодняшний день так же, как и прежде является неотъемлемым в анализе хозяйственной деятельности.

Включение мероприятий по повышению производительности труда в механизм реализации рыночных реформ связано с тем, что одной из главных отрицательных макроэкономических тенденций сегодня в России является опережающий рост реальных доходов в сравнении с ростом производительности труда. Это способствует дальнейшему развитию

инфляционных процессов: так, например, в 2012 г. прирост денежной массы оказался примерно в 1,5 раза меньше прироста реального продукта в фактических ценах. Вероятно, этим и обусловлено, то обстоятельство, что в последнее время в средствах массовой информации, в сообщениях о заседаниях правительства страны все чаще употребляется понятие «производительность труда» [12].

Финансовое положение компании может быть устойчивым, неустойчивым (до кризиса) и кризисным. Способность организации своевременно производить уплаты, чтобы финансировать свою деятельность на расширенной основе, переносить непредвиденные потрясения и поддерживать свою платежеспособность в неблагоприятных временных промежутках, говорит о его устойчивом финансовом положении и наоборот [14].

Мировой опыт свидетельствует о том, что повышение производительности труда в масштабах национальной экономики возможно в условиях стабильного притока долгосрочных инвестиций в реальный сектор и устойчивого снижения годовых темпов инфляции до 10 %-ной отметки. Это подчеркивает значение показателя производительности труда как одного из рычагов государственного макроэкономического управления [9].

Низкий уровень производительности труда в обществе является одним из ключевых элементов так называемого круга отсталости, в рамках которого прослеживается влияние уровня развития человеческого капитала на результативность общественного производства.

Из-за малого уровня экономического развития страна не выделяет достаточных средств для народного образования, профессиональной подготовки и переподготовки кадров. Это обуславливает отсталость системы образования, вследствие чего создается недостаток квалифицированной рабочей силы, недостаток специалистов, что тормозит повышение производительности труда, а неспешные темпы ее роста являются

важнейшей причиной отсталости экономики, которая не может выделить необходимые инвестиции в образование для кардинального изменения существующего положения. Это наглядно иллюстрирует влияние системы развития персонала на экономику, безопасность и развитие человеческого капитала.

Значение роста производительности труда как фактора экономического развития производства объективно велико, и оно не может быть сыгнорировано в практике управления организациями. Здесь принципиально важным является выбор наиболее отвечающего интересам и целям организации подхода к процессу управления производительностью труда.

Одним из важнейших условий обеспечения финансово-экономической устойчивости работы предприятий и организаций является соблюдение рациональных соотношений в темпах роста производительности труда и заработной платы. Взаимосвязь между этими показателями допустимо трактовать в виде управленческого принципа, который может быть сформулирован, во-первых, как принцип справедливости, согласно которому, если работник повысил производительность труда, то ему обязательно должна быть выплачена дополнительная заработная плата. Во-вторых, как принцип рациональной организации оплаты труда, когда дополнительная заработная плата выплачивается только при росте производительности. И, в-третьих, как принцип эффективности, в соответствии с которым темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы.

Эти аспекты, так или иначе, находят отображение в методиках, позволяющих практически организовать выплату дополнительной заработной платы на основании конкретных цифровых расчетов [22].

В общем случае методика повышения заработной платы в зависимости от роста производительности труда содержит несколько этапов, в число которых входят:

- определение границ субъекта труда;
- измерение производительности труда;
- определение источника финансирования дополнительной заработной платы;
- определение общего размера фонда оплаты труда, направляемого на дополнительное поощрение работников в связи с ростом производительности;
- распределение общего фонда дополнительной заработной платы между субъектами труда [32].

Методика ориентирована на несколько или на один из субъектов труда: отдельных работников, их группы или всех работников предприятия. От решения этого вопроса зависит осуществление других этапов методики. Более того, в зависимости от выбранного субъекта труда по-разному может быть измерена производительность, а ее уровень может изменяться в разных направлениях.

Источник финансирования дополнительной заработной платы в связи с ростом производительности труда может быть увязан (не увязан) с ее положительной динамикой. Например, дополнительная заработная плата может быть выплачена (не выплачена) повысившему выработку работнику даже в случае, если производительность труда по предприятию в целом за отчетный период не возросла, а, следовательно, не привела к получению дополнительных доходов или экономии средств.

От выбора границ субъекта труда зависит не только объем дополнительной заработной платы, но и алгоритм ее определения. При групповом или системном субъекте труда требуется разработка алгоритма распределения дополнительной заработной платы, который может выглядеть по-разному в зависимости от характера и степени структуризации субъекта труда.

На практике производительность труда в отраслях народного хозяйства в целом и в частности в строительной отрасли, измеряется отношением приведенной продукции к средней численности эксплуатационного контингента. В теоретическом отношении ни числитель, ни знаменатель этого отношения не являются бесспорными. В печати периодически с разной степенью интенсивности обсуждаются методы измерения продукции транспорта. Однако, по нашему мнению, при этом недостаточное внимание уделяется измерению объема продукции и его динамики с учетом качества именно в части измерения производительности труда. Этот аспект носит сущностный, а не просто измерительный характер. Верное решение позволит избежать парадоксальных ситуаций, в которых принцип соотношения производительности и оплаты труда не может быть реализован [31].

Предлагаемый метод исчисления показателя производительности труда сводится к следующему: объем продукции в натуральном выражении умножается на коэффициент качества продукции, который, в свою очередь, определяется отношением текущего уровня качества продукции к эталонному.

Коэффициент качества может быть больше, меньше или равен единице. Если коэффициент больше единицы, растет числитель формулы производительности труда, что при неизменном знаменателе и объеме продукции служит индикатором роста самой производительности. При значениях коэффициента меньше единицы картина противная. Равенство единице означает, что параметр качества не оказывает влияния на уровень производительности труда.

Обоснование необходимости определения числителя, который является отражателем показателя производительности труда с учетом качества продукции содержит ряд аргументов.

Во-первых, согласно экономической теории, которая долгие годы в нашей стране считается доминирующей, производительность труда

определяется отношением к рабочему времени не объема продукции в натуральном выражении, а количества произведенных потребительных стоимостей. Потребительная стоимость представляет собой совокупность потребительских свойств, каждое из которых оценивается в единицах полезности. Величина полезности характеризуется степенью соответствия потребительских свойств конкретным потребностям. Степень удовлетворения той или иной потребности зависит не только от количества выпущенной продукции, но и определяется качеством каждой ее единицы.

Во-вторых, возможна ситуация, когда руководством предприятия для конкретных работников или их групп установлено задание по росту качества продукции, но не по ее объему. Если повышение заработной платы осуществляется только в зависимости от качества продукции, то динамика производительности труда перестает иметь для работника мотивационное значение. В случае, когда заработная плата повышается в зависимости от роста производительности труда, исчисленной без учета качества, теряет смысл задание по качеству продукции. В условиях, когда дополнительная заработная плата выплачивается и за повышение качества, и за рост традиционно исчисляемой производительности труда, мотивация работника к труду заметно возрастает, а чему и соответствует предлагаемый метод расчета [25].

Предлагаемый способ может быть представлен так, будто традиционный показатель производительности труда умножается на коэффициент качества, и с точки зрения математики – это действительно допустимо. Однако по своей сути коэффициент качества продукции связан только с числителем формулы производительности и предлагается он как способ приведения количества выпускаемой продукции к объему потребительных стоимостей.

В-третьих, даже если задание по качеству не сформулировано как цель и как критерий дополнительной заработной платы, объективно может

отсутствовать возможность роста объема продукции в натуральном выражении.

Принятие решения об эталонном уровне качества предоставляемых услуг должно предопределяться характером эталона и способом его расчета. По своему характеру эталон качества может быть идентифицирован в одном из трех вариантов: как существующий отечественный или зарубежный стандарт по продукции или ее потребительским свойствам, как плановое задание по качеству транспортной продукции и как фактический средний уровень качества продукции за несколько предыдущих отчетных периодов.

По способу расчета эталонный уровень качества может быть определен как интегральный показатель, учитывающий характеристики всех или нескольких потребительских свойств продукции, или как частный показатель, характеризующий одно доминирующее свойство (при условии сохранения других).

Источником финансирования дополнительной заработной платы является дополнительный доход от продажи предоставления дополнительных услуг и (или) экономия средств, полученных в результате роста производительности труда. Для дополнительного вознаграждения работника (группы работников) за индивидуальные (групповые) показатели производительности труда могут быть использованы другие финансовые источники, тем более, если в целом по предприятию роста производительности не произошло, а внутрипроизводственные нормативные положения составлены таким образом, что руководство предприятия обязано выплачивать дополнительную заработную плату за индивидуальные (групповые) показатели производительности независимо от других обстоятельств. Специальный источник дополнительной заработной платы может формироваться в том случае, если речь идет не о вознаграждении состоявшегося роста производительности труда, а о мотивации высокопроизводительного труда в будущем. Здесь уместно говорить о

вложении средств в человеческие ресурсы с ожиданием окупаемости затрат в течение ближайшего времени [24].

Для определения размера дополнительной заработной платы, связанного с ростом производительности труда, требуется четкий однозначный алгоритм, при разработке которого следует принять решения по ряду вопросов.

Прежде всего, необходимо установить основание дополнительных выплат: будут ли они осуществляться за фактический рост производительности или (и) за повышение ее планового задания.

Далее следует установить, какой из прошлых периодов надо взять за базу сравнения. Это может быть период, непосредственно предшествующий отчетному или отстоящий от него на несколько шагов. В последнем случае требуется наличие важных организационно-экономических предпосылок для решения этого вопроса и контроля за потерей или возрастанием их актуальности во времени с тем, чтобы база сравнения регулярно пересматривалась или какой-то срок оставалась неизменной.

Помимо перечисленного необходимо однозначное установление периода сравнения – год, квартал или месяц. От этого зависит периодичность сопоставления динамики производительности труда и дополнительных выплат при ее росте. Наиболее приемлемой величиной периода представляется квартал. Данные за месяц не успевают отразить устойчивый вклад работников в повышение производительности. Кроме того, ежемесячная обработка данных может вызвать неоправданно возрастание расходов на содержание информационных управленческих систем. Данные за год, чрезмерно усреднены во времени и не отражают существенные, том числе сезонные, изменения производительности. Дополнительные выплаты по заработной плате, которые осуществляются раз в год делали бы слишком длинным временной мотивационный интервал, а управляющие

мотивационные воздействия на работников – редкими и менее результативными [21].

Следующим важным моментом является естественно разработка алгоритма расчета добавочного фонда заработной платы, в котором следует выделить три основных элемента: вид вычислительной шкалы; уровень ставки заработной платы: ограничения по ее росту.

На практике могут применяться вычислительные шкалы следующих видов. Во-первых, равномерная шкала, когда всякому проценту повышения производительности труда соответствует один и тот же процент роста заработной платы. Во-вторых, шкала может быть равномерно или прогрессивно спадающей, если с ростом производительности труда ставка роста заработной платы уменьшается равномерно или прогрессивно с каждым процентом роста производительности или выбранным интервалом ее изменения. В-третьих, может быть применена равномерно или прогрессивно возрастающая шкала, когда с ростом производительности труда ставка повышения заработной платы увеличивается.

Уровень ставки возрастания заработной платы выражает сравнительную меру ее изменения по отношению к динамике производительности труда, например, 0,5 % или 0,7 % за каждый процент повышения производительности труда. Теоретически ставка динамики заработной платы должна быть не только с положительным, но и отрицательным знаком, указывающим на снижение заработной платы при отрицательной динамике производительности. На практике внедрение такого подхода может вызвать сопротивление работников, поскольку снижение заработка всегда воспринимается болезненно. В процессе регулирования подобной ситуации заработная плата должна выполнять одну из своих важных функций – компромиссную, которая проявляется в том, что определенные аспекты организации и политики заработной платы, а также ее

конкретные выплаты осуществляются с целью предотвращения или урегулирования социальных конфликтов [23].

Снижение заработной платы в связи с падением производительности труда так же справедливо, как и ее повышение с ростом производительности.

Соблюдение принципа справедливости в деятельности любых организационных систем является одним из условий их жизнеспособности. Однако в ряде случаев администрации предприятия следует, прежде всего, руководствоваться принципом приоритета целостности, согласно которому она имеет право отступать от справедливости, но только тогда, когда ее приоритетное соблюдение могло бы привести к потере социальной устойчивости и гибели организационной системы.

Третий элемент алгоритма расчета дополнительной заработной платы – ее ограничения – может отсутствовать или иметь место, принимая разные значения. Любое административное ограничение возможностей объективного роста заработной платы должно иметь обоснование и не снижать степени мотивационного воздействия иных управленческих воздействий и эффективности внутрифирменных правовых норм, регламентирующих их последовательность.

Не прямо, но тесным образом с ростом производительности труда связан порядок определения «права» на фонд заработной платы по каждому предприятию.

Последний пятый этап методики повышения оплаты труда в зависимости от роста производительности связан с распределением фонда дополнительной заработной платы между различными субъектами труда. Для этого надобен понятный и объективный мерил, которым мог бы стать вклад субъекта труда в динамику совместной производительности.

Дополнительные трудности возникают и в связи с разнородной структурой показателя приведенной продукции. В таких условиях вклад в производительность может быть оценен лишь с помощью весовых (долевых,

рейтинговых) коэффициентов, которые по своей природе в значительной степени условны. Но не большей мерой условности обладают подобные коэффициенты, если их использовать для оценки вклада субъектов труда в доходы [20].

Таким образом, отечественный и зарубежный опыт свидетельствуют, что развитие рыночных отношений приводит к большей актуализации дохода, и вклад работников в его формирование имеет не меньшее значение, чем в производительность. Однако и натуральный метод измерения производительности труда достаточно перспективен, в том числе в определении вклада работников в общую производительность. Дифференциация самой производительности и вклада каждой из групп в общую производительность и доходы позволят более объективно оплачивать труд и целенаправленно оказывать мотивирующие управленческие воздействия [24].

1.2 Основные факторы, влияющие на рост производительности труда и определение эффективности темпов роста производительности труда

Рост производительности труда часто является главным из факторов прироста объема произведенной продукции и улучшения его качества, поэтому темпы ее роста определяют скорости развития общественного производства и повышения его эффективности. При рассмотрении вопроса о повышении производительности труда необходимо выявить факторы, оказывающие важнейшее влияние на изменение производительности труда.

Под факторами роста производительности труда понимают движущие силы, источники, в результате влияния которых изменяется уровень производительности труда. Разнообразные факторы, воздействующие на изменение уровня производительности труда, можно подразделять на следующие основные группы по критериям их отличия: государственная экономическая политика, структурные факторы и изменение объема

производства, технический уровень производства, организационный уровень производства, социальные факторы, прочие факторы.

Государственная экономическая политика представляет собой проводимую правительством страны генеральную линию экономических действий и предпринимаемых мер для достижения намечаемых целей, задач и решения социально-экономических проблем.

В государственную экономическую политику входят следующие существенные части:

- финансово-бюджетная,
- кредитно-денежная,
- структурно-инвестиционная,
- социальная,
- антимонопольная,
- экологическая,
- приватизационная,
- региональная,
- внешнеэкономическая.

Структурные факторы связаны с прекращением или сокращением спроса на одни виды продукции и появлением или увеличением спроса на другие. Структурные факторы характеризуют изменение производства продукции как по объему, так и по номенклатуре и качеству и приводят к изменению соотношений между различными видами продукции [4].

Технический уровень производства связан с применением прогрессивной технологии и новой техники, с использованием новых видов сырья и материалов. Технический уровень производства достигается внедрением новых прогрессивных технологий, использованием новых видов сырья и материалов, автоматизацией и механизацией производства, модернизацией оборудования, заменой морально устаревшего оборудования новым. Влияние технического уровня производства на изменение

производительности труда характеризуется следующими основными показателями: энерговооруженностью и электровооруженностью труда, материалоемкостью, уровнем механизации труда, уровнем автоматизации производства.

Организационный уровень производства включает уровень организации управления производством, уровень организации производства, уровень организации труда. Уровень организации управления производством предполагает совершенствование структуры аппарата управления, а также системы управления производством, улучшение оперативного управления производственным процессом, внедрение автоматизированных систем управления производством. Уровень организации производства характеризуется улучшением как материальной, технической и кадровой подготовки производства, так и организации производственных подразделений и расстановки оборудования в основном производстве; совершенствованием организации вспомогательных служб и хозяйств.

Уровень организации труда предполагает улучшение разделения и кооперации труда; использование передовых приемов и методов труда; совершенствование организации и обслуживания рабочих мест; применение технически обоснованных нормзатрат труда; использование гибких форм организации труда; улучшение профессионального подбора кадров, их подготовки и повышение квалификации; улучшение условий труда, рационализацию режимов труда и отдыха [17].

Социальные факторы включают условия труда, качественный уровень персонала, отношение работников к труду. Условия труда представляют собой совокупность элементов производственной среды и трудового процесса, оказывающие влияние на функциональное состояние организма человека.

Условия труда подразделяют на санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические, социально-психологические. На

микроуровне для целей прогнозирования и планирования производительности труда, а также их системного восприятия применяются различные группировки (рисунок 1).

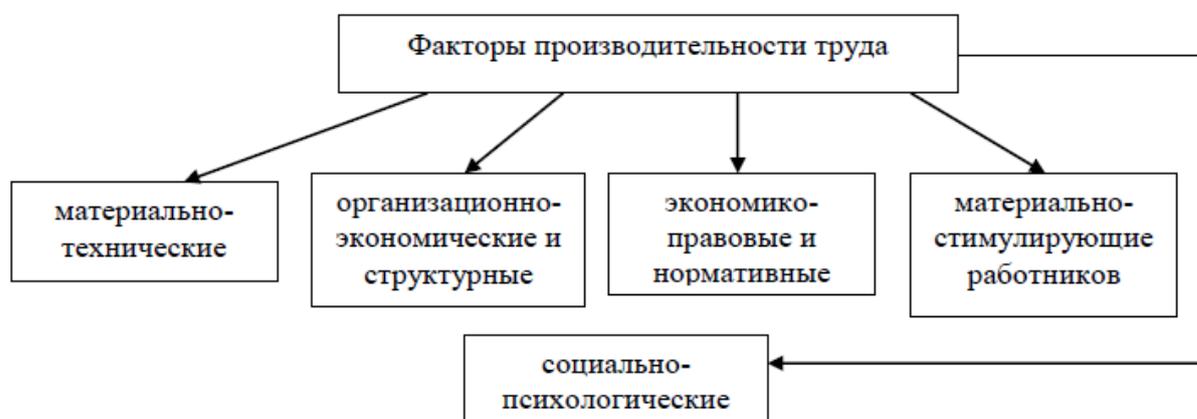


Рисунок 1 – Классификация факторов, воздействующих на рост производительности труда

Квалификация работников также оказывает большое влияние на производительность труда. Уровень квалификации работников определяется в соответствии со степенью сложности работ, которые они могут выполнять, характеризуется уровнем овладения знаниями и трудовыми навыками по профессии (специальности) и измеряется разрядом в тарифной сетке. Средний тарифный разряд работников, определяющий уровень квалификации трудового коллектива, должен быть дополнен показателем среднего тарифного разряда работы, так как фактически работники могут использоваться на работах, тарифицируемых ниже или выше присвоенного разряда. Отношение работников к труду отражается на трудовой дисциплине, использовании рабочего времени, производительности труда и интенсивности труда [29].

Темп роста производительности труда представляет собой отношение величины показателя производительности труда за данное время к величине его за непосредственно предшествующее такое же время или к величине за какое-либо другое аналогичное время, принятое за базу сравнения.

Рост производительности труда за счет одновременного изменения объема произведенной продукции и численности работников может быть обусловлен следующими соотношениями:

- рост объема произведенной продукции – сокращение численности работников;

- рост объема произведенной продукции – численность работников остается неизменной;

- рост объема произведенной продукции – увеличение численности работников, но более низкими темпами;

- объем произведенной продукции остается неизменным – сокращение численности работников;

- сокращение объема произведенной продукции – сокращение численности работников, но более быстрыми темпами [8].

Повышение производительности труда за счет одновременного изменения затрат живого труда и затрат прошлого (овеществленного) труда может быть представлено в виде следующих соотношений:

- снижение затрат живого труда – снижение затрат прошлого труда;

- снижение затрат живого труда – затраты прошлого труда не изменяются;

- увеличение затрат живого труда – снижение затрат прошлого труда, но более быстрыми темпами;

- затраты живого труда не изменяются – сокращение затрат прошлого труда;

- снижение затрат живого труда – увеличение затрат прошлого труда, но более низкими темпами [27].

Таким образом, изменение производительности труда на любом предприятии представляет собой сложный процесс, складывающийся под влияние множества факторов, действующих в разных направлениях и с различной интенсивностью. Показатели, влияющие на производительность

труда можно исследовать с помощью анализа показателей по труду. Анализ показателей по труду и использование трудовых ресурсов позволяет дать оценку трудовых ресурсов и разработать мероприятия по повышению производительности труда.

1.3 Механизмы влияния социально-экономических факторов на производительность труда

Существует значительная сложность в изучении детерминант данного показателя. Как было показано, источники, ресурсы роста производительности труда достаточно разнообразны и могут включать в себя самые разные факторы – от природно-климатических условий до культуры труда различных социальных групп.

Прежде всего, на наш взгляд, следует уделить внимание некоторым концепциям экономического развития, без которых сегодня практически невозможно представить себе современную экономику любой развитой страны. Так, разбирая подробно каждый из факторов роста производительности труда, необходимо обращать внимание на его приверженность концепции устойчивого развития. Отметим, что в научно-исследовательской литературе представлено множество определений данной концепции [18]. В большинстве случаев данная концепция базируется на позиции экологически сбалансированного решения социально-экологических проблем, при котором рост благосостояния людей не вызывает ухудшения качества окружающей среды и деградации природных ресурсов [17]. Таким образом, рассматривая каждый фактор, мы будем руководствоваться основными положениями данной концепции, определяя не принесет ли данная компонента роста производительности труда больше вреда, чем пользы.

Помимо учета концепции устойчивого развития, для выявления наиболее значимых факторов производительности труда, на наш взгляд,

целесообразно учитывать и практики корпоративной социальной ответственности на предприятиях региона. Здесь, как и в случае с понятием устойчивого развития, в научной литературе существует разнообразие трактовок. В статье Ю. Е. Благова подробно рассмотрен генезис корпоративной социальной ответственности. В процессе анализа автор приходит к выводу, что подход А. Керолла получил наибольшее распространение в научном дискурсе и считается наиболее комплексным. Данный подход можно обозначить следующим образом: корпоративная социальная ответственность подразумевает под собой соответствие экономическим, правовым, этическим и дискреционным ожиданиям предъявленным обществом организации в данный период [27].

Таким образом модель А. Керолла является многоступенчатой системой ответственности включающую в себя:

- экономическую ответственность – создание товаров и услуг на рынке, позволяющие удовлетворить потребности потребителя;
- правовую ответственность – законопослушность организации в рамках принятых правовых норм государства;
- этическую ответственность как аналог правовой ответственности на уровне морали и нравственности;
- дискреционную ответственность, побуждающую фирму к действиям филантропического характера, иными словами участие организации в различных социальных программах [13].

Перейдем непосредственно к анализу детерминант производительности труда.

Для удобства анализа мы разделим рассматриваемые нами факторы на следующие группы:

- факторы, влияющие на овеществленный труд;
- факторы, относящиеся к человеческому капиталу;
- факторы, связанные с качеством жизни населения.

Факторы, влияющие на овеществленный труд

В современном мире в условиях глобализации и развития информационных-коммуникационных технологий важная роль в росте производительности труда принадлежит инвестициям в основные фонды организаций.

Так, в модели Р. Солоу [17] страна, направляющая значительную часть дохода на капиталовложения, будет иметь высокую капиталовооружённость труда и вследствие этого высокий уровень дохода на душу населения. Это в свою очередь положительно отразится на производительности труда.

Рассмотрим механизм влияния инвестиционного фактора на производительность труда более подробно. В общем виде данный механизм может быть представлен следующим образом. Привлекая инвестиции, предприятия вкладываются в закупку нового или модернизацию существующего оборудования, тем самым оказывая прямое влияние на средства производства. В большинстве случаев высокопроизводительные рабочие места создаются именно за счет современного оборудования и инноваций [19].

В отечественной научной среде представлен ряд исследований, демонстрирующих влияние инвестиций в основной капитал на производительность труда. Наиболее комплексный и детальный, на наш взгляд, подход представлен в работе Н. В. Спасской и В. Е. Киреева [23]. В данной статье авторы посредством статистического анализа показали, что сам по себе показатель удельных инвестиций не позволяет объяснить изменения производительности труда в регионах. Авторы предположили, что действительный механизм воздействия более глубокий и сложный. Исследователи справедливо отмечают, что инвестиции влияют на производительность труда опосредованно, процесс воздействия реализуется в несколько этапов: сначала происходит увеличение инвестиций в основные производственные фонды, далее за счет роста их стоимости должен

происходить рост фондовооруженности (данный показатель отражает отношение стоимости основных средств к среднесписочной численности работников), что непосредственно ведет к увеличению валовой добавленной стоимости. Последнее, очевидно, приводит к росту производительности труда.

Важность фактора инвестиций в основной капитал отмечают исследователи А. Г. Мокроносов, Е. В. Потапцева и С. Н. Смирных. Следует отметить, что фактор технической оснащенности необходимо рассматривать в совокупности с другими не менее важными компонентами. Действительно, предприятие может привлечь инвестиции, закупить современное оборудование, но при этом столкнуться с кадровой проблемой. Персонала, который будет работать или обслуживать новое оборудование, может не хватать как в количественном отношении, так и в качественном аспекте.

Факторы, относящиеся к человеческому капиталу

Решение проблем повышения уровня производительности труда не рассматривается исключительно с точки зрения и на основе улучшения использования средств производства. Полностью обновив оборудование на предприятии, организация столкнется с более сложной проблемой – нехваткой человеческого капитала. Под человеческим капиталом в научно-исследовательской литературе чаще всего понимается имеющийся у каждого человека запас знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые могут быть использованы в различной деятельности (в частности, трудовой) [27].

Человек накапливает этот капитал через инвестиции в образование, производственную подготовку, охрану здоровья, миграцию, поиск информации [37]. Похожая трактовка содержится и в исследовании [12], в котором автор, отмечает, что человеческий капитал образуется из следующих фондов:

- образования, подготовки и переподготовки кадров на производстве;
- науки (куда входят затраты на разработку и исследования);

- инновационного фонда, включая создание интеллектуальной собственности;
- здоровья, подразумевающий расходы на здравоохранение, экологию и физическую культуру;
- мобильности и культуры.

Н. Р. Кельчевская и Е. В. Ширинкина в работе изучают значимость компонент человеческого капитала на основе оценки регрессионных моделей. Авторы выделили ряд значимых для человеческого капитала факторов:

- образование (формальное и неформальное),
- пол,
- региональную специфику,
- отраслевую специализацию территорий.

Кроме того, в качестве важнейшего контекста представленного в работе анализа авторы указывают тенденции цифровизации мировой экономики [16].

Таким образом, проведенный анализ научно-исследовательских работ показал, что человеческий капитал является многосоставным показателем, и измерить его одной конкретной величиной достаточно сложно. Остановимся на основных составляющих человеческого капитала более подробно.

Влияние мотивации человека на производительность труда отмечается в работах многих специалистов [13]. Страны, граждане которых называют основной причиной желая хорошо трудиться интересную работу и получение удовлетворения от конечного результата, характеризуются высоким уровнем производительности труда.

Другой важной составляющей человеческого капитала является фактор здоровья населения. Очевидно, что здоровый человек, будет иметь лучшие трудовые, психологические и мотивационные способности. В научной литературе исследователи приводят множество примеров. Так, Д.И. Блум, Д.

Кэннинг и Д.Т. Джеймисон в своем исследовании пришли к выводу, что одной из предпосылок восточноазиатского экономического чуда стало улучшение состояния здоровья населения [14].

Заметим, что увеличение продолжительности жизни и количества здорового населения напрямую зависят от уровня и доступности медицинских услуг. Здесь стоит обратиться к упомянутой нами ранее концепции корпоративной социальной ответственности, точнее к ее дискреционной части.

Таким образом, компоненты человеческого капитала оказывают непосредственное влияние на производительность труда. Также необходимо отметить, что все данные характеристики необходимо рассматривать в совокупности. Другими словами, для получения корректных результатов в исследовании влияния фактора человеческого капитала на производительности труда необходимо поставить в один ряд с формальным образованием следующие компоненты: периодическое обновление профессиональных навыков, неформальное образование в процессе трудовой деятельности, отношение населения (работников) к работе, уровень здоровья, а также мотивацию.

Факторы, связанные с качеством жизни населения

В процессе исследования влияния этих факторов на производительность возникает методическая проблема. Очевидно, что производительность труда сама по себе влияет на уровни ВВП или ВРП. Таким образом, анализ данных показателей в качестве факторов производительности труда может дать ложную корреляцию. Помимо этого, влияние фактора здоровья населения на производительность труда мы рассматриваем в контексте человеческого капитала, отдельно от качества жизни в целом. Также аргументом может стать преимущественное использование данного показателя для анализа на макроуровне, что подтверждает количество работ в индексах научного цитирования. Учитывая

сказанное, в процессе нашего анализа мы не использовали комплексный показатель качества жизни и вместо этого ориентировались на показатели, отражающие качество жизни населения на уровне регионов России.

Еще одним фактором производительности труда, на наш взгляд, может быть индекс потребительской уверенности. Данный индекс рассчитывается Росстатом и является композитным показателем. Он рассчитывается на основе следующих частных индексов: произошедшего и ожидаемого изменения личного материального положения опрашиваемого, изменения экономической ситуации в России, а также благоприятности условий для крупных покупок [14].

Достоинством такого показателя, на наш взгляд, является то, что он представляет собой оценки мотивационных (субъективных) факторов роста производительности труда, которые очень сложно поддаются количественному измерению. Учет субъективных факторов важен в исследовании производительности труда. Таким образом, используя данный показатель, мы планируем получить значимый индикатор, который, наряду с количественными (объективными) статистическими показателями, может быть использован в качестве детерминанты производительности труда.

Как отмечает в своей работе Р. Т. Базаров, индекс потребительской уверенности используется в России не так часто, как в странах запада и некоторых странах Азии [25]. Несмотря на это, на сегодняшний день в российском научно-исследовательском дискурсе встречаются работы, посвященные использованию данного показателя в различных целях. Авторы отмечают значимость этого макроэкономического индикатора в развитых странах как для бизнеса, так и для мониторинга состояния экономики в целом.

Основным важным фактором роста данного индикатора Р. Т. Базаров называет уровень реального дохода граждан. Помимо этого, экономист

отмечает важность инфляции, психологии, уровня безработицы и кризисных ситуаций [27].

Заметим, что в российском индексе научного цитирования не нашлось работ, посвящённых влиянию фактора потребительской уверенности на производительность труда.

Помимо индекса потребительской уверенности, важными детерминантами производительности труда являются факторы, связанные с демографической ситуацией в регионах. Как отмечалось ранее, показатель производительности труда представляет собой отношение выработанного количества продукции к затратам, в том числе затратам труда. Следовательно, демографические факторы могут стать существенной детерминантой производительности труда, так как имеют непосредственное отношение к воспроизводству человеческих ресурсов. Важно заметить, что для показателя производительности труда качество воспроизводимых человеческих ресурсов будет более значимым, их количество.

На наш взгляд, важнейшим фактором производительности труда может быть демографический потенциал территории. Как отмечено в работе О. М. Шубат [35], подходов к расчету данного показателя существует достаточно много. Автор отмечает, что данные подходы различаются своей целенаправленностью, и как следствие, в них используются самые разные переменные, характеризующие демографический потенциал.

Характер и особенности оказания медицинских услуг, качество медицинского обслуживания, несомненно, оказывают непосредственное влияние на качество жизни населения. Вместе с тем, существуют и другие социально-значимые институты, способные оказывать влияние на производительность труда.

Механизм влияния данного фактора на производительность труда достаточно очевиден: развитая институциональная среда позволяет удерживать и привлекать высокопроизводительную (квалифицированную)

рабочую силу в регионы и городские агломерации, располагающиеся на значительном расстоянии от развитых регионов. Действительно, развитая инфраструктура региона создает для человека условия для комфортного проживания и удовлетворения его потребностей.

Выводы по главе 1

По результатам теоретического изучения проблемы исследования мы определили ключевые направления работы:

1. Производительность труда – показатель плодотворности целесообразной деятельности персонала, измеряемый количеством продукции, произведённой в единицу рабочего времени, то есть она представляет собой количественную характеристику работы, выполняемой персоналом, которая обусловлена уровнем эффективности труда.

2. Отечественный и зарубежный опыт свидетельствует, что развитие рыночных отношений приводит к большей актуализации дохода, и вклад работников в его формирование имеет не меньшее значение, чем в производительность. Однако и натуральный метод измерения производительности труда достаточно перспективен, в том числе в определении вклада работников в общую производительность. Дифференциация самой производительности и вклада каждой из групп в общую производительность и доходы позволяет более объективно оплачивать труд и целенаправленно оказывать мотивирующие управленческие воздействия.

3. Под факторами роста производительности труда понимают движущие силы, источники, в результате влияния которых изменяется уровень производительности труда.

4. В государственную экономическую политику входят следующие существенные части: финансово-бюджетная, кредитно-денежная,

структурно-инвестиционная, социальная, антимонопольная, экологическая, приватизационная, региональная, внешнеэкономическая.

5. Факторы, воздействующие на рост производительности труда: факторы, влияющие на овеществлённый труд; факторы, относящиеся к человеческому капиталу; факторы, связанные с качеством жизни населения.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА СОТРУДНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА» И ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ НА ЕЁ ИЗМЕНЕНИЯ

2.1 Анализ трудовых процессов и затрат рабочего времени сотрудников Муниципального казенного учреждения «Централизованная библиотечная система»

Централизованная библиотечная система получила статус юридического лица 31.10.2002 года. Учредителем Муниципального казенного учреждения «Централизованная библиотечная система» (МКУ «ЦБС») является Администрация Миасского городского округа. Количество работников учреждения составляет 104 человека.

В состав МКУ «ЦБС» входят:

- Центральная городская библиотека им. Ю.Н. Либединского;
- 13 городских библиотек-филиалов (№ 1, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22), одна (№ 6) имеет статус модельной библиотеки;
- Из них 2 детских библиотеки-филиала (№ 5, 22);
- 7 сельских библиотек-филиалов (№ 8, 9, 10, 12, 13, 14, 18), среди которых 3 библиотеки носят звание Павленковских (№9, 13, 14) и одна (№ 9) имеет статус модельной библиотеки.

Муниципальное казенное учреждение «Централизованная библиотечная система» (ЦБС) в городе Миасс включает в себя центральную библиотеку и несколько филиалов, разбросанных по разным районам города. Эти учреждения предоставляют жителям доступ к широкому спектру информационных ресурсов, включая книги, журналы, газеты, а также электронные ресурсы и базы данных. Кроме того, библиотеки регулярно проводят культурные и образовательные мероприятия, такие как чтения, лекции, выставки и мастер-классы.

Основные задачи ЦБС:

1. Предоставление доступа к печатным и цифровым образовательным ресурсам.
2. Организация культурно-образовательных мероприятий для разных возрастных групп.
3. Поддержание и развитие библиотечных фондов, включая приобретение новых материалов и отслеживание состояния существующих коллекций.
4. Информационное обслуживание и помощь посетителям в исследовательской деятельности.

Рассмотрим подробнее анализ трудовых процессов.

Обслуживание посетителей

Обслуживание посетителей – это фронтальная и наиболее видимая часть работы библиотеки. В нее входит:

1. Консультации посетителей: сотрудники библиотеки помогают посетителям в выборе литературы и ресурсов, ориентации в каталогах и базах данных. Эта деятельность требует глубоких знаний в различных областях знаний, а также умения работать с людьми.

2. Выдача и прием литературы: этот процесс включает в себя регистрацию выдачи книг на руки или в зал, их прием после использования, а также решение вопросов, связанных с просроченным возвратом или повреждением материалов.

3. Организация мероприятий: разработка и проведение культурно-образовательных мероприятий, таких как авторские вечера, тематические лекции, образовательные семинары и детские утренники. Эти мероприятия способствуют привлечению новых посетителей и поддержанию интереса постоянной аудитории.

Административные и хозяйственные задачи

Эти задачи, хоть и менее заметны для посетителей, играют критически важную роль в функционировании библиотеки:

1. Обработка поступлений: каждый новый ресурс (книга, журнал, электронное издание) должен быть каталогизирован, что включает введение его данных в электронную систему, маркировку и расстановку по местам хранения.

2. Управление библиотечными фондами: включает в себя инвентаризацию, а также планирование и осуществление мер по обновлению и оптимизации хранения коллекций.

3. Поддержание порядка в помещениях: регулярная уборка, подготовка помещений к мероприятиям, обеспечение порядка и удобства для посетителей.

Анализ затрат рабочего времени.

Анализ затрат рабочего времени в Муниципальном казенном учреждении «Централизованная библиотечная система» г. Миасса помогает выявить, как время сотрудников распределяется между различными задачами и функциями. Это ключевой элемент для оптимизации процессов и повышения общей продуктивности работы.

Основные категории затрат времени:

- прямое обслуживание посетителей;
- административные задачи;
- поддержка и техническое обслуживание;
- организация и проведение мероприятий.

Для лучшего понимания различных аспектов работы Муниципального казенного учреждения «Централизованная библиотечная система» г. Миасса, представим информацию в виде таблицы 1, которая разделяет задачи по основным категориям:

Таблица 1 – Детализация анализа затрат рабочего времени

Категория	Задачи	Описание задач
Прямое обслуживание посетителей	Консультации поиска и использования ресурсов	Помощь в навигации по каталогам и поддержка в использовании цифровых инструментов, таких как электронные читальные залы и онлайн-доступы.
	Регистрация новых пользователей	Оформление новых читательских билетов, введение данных в систему, объяснение правил пользования библиотекой.
	Выдача и прием литературы	Детальный учёт каждой книги или материала, проверка состояния возвращаемых книг на предмет повреждений.
Административные задачи	Обработка поступлений новых материалов	Детальная каталогизация поступлений, включая физическую маркировку и ввод в базу данных.
	Управление архивом	Систематизация и обновление архивных записей, что требует времени и точности.
	Финансовый учёт и отчётность	Подготовка бюджетных отчётов, учёт расходов и доходов, взаимодействие с внешними бухгалтерскими службами.
Поддержка и техническое обслуживание	Техническое обслуживание и обновления	Управление ИТ-инфраструктурой, обновление программного обеспечения, ремонт оборудования.
	Поддержание чистоты и порядка	Ежедневная уборка помещений, обеспечение санитарных норм и удобства для посетителей.
	Безопасность	Мониторинг систем безопасности, обучение персонала методам обеспечения безопасности.
Организация и проведение мероприятий	Планирование мероприятий	От выбора темы и формата до подготовки необходимых материалов и приглашения спикеров.
	Логистика мероприятий	Расстановка мебели, настройка технического оборудования, обеспечение доступности мест для посетителей.
	Проведение и модерирование	Управление ходом мероприятия, взаимодействие с участниками и гостями, обеспечение соблюдения временных рамок.

Подробный анализ каждой категории позволяет выявить ключевые области для улучшения. Например, внедрение автоматизированных систем

учета и управления может значительно сократить время на административные задачи, освободив ресурсы для улучшения прямого обслуживания клиентов и развития новых сервисов.

Следующем направлении в данном параграфе работы рассчитаем потери рабочего времени, включая следующие критерии:

1. Болезни: в среднем в организации на одного сотрудника приходится около 20 рабочих дней нетрудоспособности в год.

2. Отпуска: отпуск составляет 28 календарных дней, но мы рассчитаем рабочие дни. В месяце в среднем 21 рабочий день, так что 28 календарных дней будет примерно 20 рабочих дней.

3. Прогоулы: в среднем 3 рабочих дня в год теряется на прогулы.

4. Перерывы: перерыв на обед составляет 1 час в день, то за 247 рабочих дней это составит 247 часов, что равно примерно 27 рабочим дням (247 часов / 9 часов в день).

Теперь мы можем рассчитать общие потери рабочего времени для всех 104 сотрудников за год:

- Болезни: 104×20 дней = 2080 дней.
- Отпуска: 104×20 дней = 2080 дней.
- Прогоулы: 104×3 дней = 312 дней.
- Перерывы: 104×27 дней = 2808 дней.

Общие потери рабочего времени = $2080 + 2080 + 312 + 2808 = 7280$ дней потерь в год. Это общее количество дней потерь рабочего времени для всего персонала за год.

Рабочих часов потерь = 7280 дней $\times 9$ часов/день = 65520 часов

Таким образом, учреждению важно учитывать потери при планировании численности и расписаний сотрудников для обеспечения непрерывности работы и достижения целей. Важно пересмотреть политику относительно перерывов или исследовать причины высоких потерь времени на болезни, возможно, улучшив условия труда или здоровьесберегающие

меры. Затраты на нерабочее время также должны быть учтены в бюджетных расчетах учреждения. Такие аналитические расчеты помогают более эффективно управлять персоналом, предвидеть потенциальные проблемы и принимать меры по их предотвращению или минимизации.

Анализ рабочего времени в «Централизованной библиотечной системе» г. Миасса показывает значительные потери времени, которые оказывают влияние на общую производительность и операционную эффективность учреждения.

2.2 Анализ и оценка уровня производительности труда сотрудников Муниципального казенного учреждения «Централизованная библиотечная система»

Для анализа и оценки уровня производительности труда сотрудников в Муниципальном казенном учреждении «Централизованная библиотечная система» нами были определены следующие показатели:

Кадровая ситуация в ЦБС за 2021-2023 гг.:

– изменения в штатном расписании: исключение/введение должностей, сокращение/увеличение штатных единиц по той или иной должности - не производилось;

– сокращение тарифных ставок, соотношение полных и неполных ставок; число сотрудников, работающих на неполные ставки, преобладающий размер неполных ставок; вакансии в муниципальных библиотеках – сокращений не было;

– из 122 штатных единиц имеются 2 ставки по 0,5. 98% полных ставок, 2% не полные ставки (0,5) – 1 сотрудник работает на 0,5 ставки;

– число библиотекарей, работающих на неполную ставку: всего, в т.ч. на 0,25; 0,5; 0,75 и другие ставки – 1 сотрудник работает на 0,5 ставки.

Таблица 2 – Показатели кадровой ситуации за 2021-2023 г

Показатели	2021	2022	2023
Штатных единиц всего	122	122	122
Численность работников всего, в том числе:	93	90	91
основной персонал			
вспомогательный персонал	26	26	26
персонал в КДУ			
Возрастной состав библиотечных работников:	11	4	3
до 30 лет			
30–55 лет	63	59	62
старше 55 лет	21	28	26
Состав специалистов по образованию:	60/34	60/35	62/23
высшее, из них библиотечное			
среднее профессиональное, из них библиотечное	31/20	25/18	21/13
общее	2	2	2
Состав специалистов по профессиональному стажу:	11	11	2
до 1 года			
до 3 лет	16	16	8
3-10 лет	22	18	16
от 10 лет	57	59	61
Численность IT-специалистов в штате библиотек	1	1	1
Вновь принятые работники, их образование	11	16	7
Процент сменяемости специалистов	11,6%	14%	9%
Количество уволенных (процент уволенных, причины увольнения)	9/ 9%	19/ 17%	12
Число библиотечных работников, имеющих подготовку по использованию ИКТ, в том числе для работы с соц. сетями и продвижению книги и чтения в соц. сетях, обучению населения информационной грамотности	83	83	83
Число сотрудников библиотек, ведущих (отвечающих за ведение) соцсети	47	50	56
Наличие вакансий	6	6,5	8

Продолжение таблицы 2

Средняя месячная заработная плата основного персонала (по данным бухгалтерии вашего муниципалитета) / в сравнении со средней месячной зарплатой по области	32 766,29	32 528,03	41 340,27
--	-----------	-----------	-----------

Стабильность штата: в течение последних трех лет (2021-2023) численность штатных единиц осталась неизменной на уровне 122, что свидетельствует о стабильности кадровой политики. Изменения в штатном расписании не производились, что указывает на отсутствие значительных реорганизаций в структуре учреждения.

Работа на неполные ставки: на неполную ставку работает лишь один сотрудник (0,5 ставки), что составляет 2% от общего числа ставок. Это может указывать на высокую степень задействования персонала.

Возрастной и профессиональный состав: большинство работников (63-62) находятся в возрасте от 30 до 55 лет. Наблюдается тенденция к старению коллектива, что может потребовать внимания в плане планирования последующей замены уходящих на пенсию сотрудников. Уровень образования специалистов высок, большинство имеют высшее образование, что способствует качеству выполнения работы.

Таким образом, нами были выявлены проблемы обеспечения муниципальных библиотек персоналом, отвечающим технологическим и информационным вызовам времени, в том числе на основе обучения и переподготовки кадров.

Таблица 3 – Наличие вакансий за 2021 г.

№п/п	Подразделение	Наименование должности	Кол-во ставок	Примечание
1	Администрация	специалист по охране труда	0,5	
2	ЦГБ	библиотекарь	0,5	
3	ООиИЕФ	Заведующий отделом	1,0	
4	ООиИЕФ	библиотекарь	2,0	

Продолжение таблицы 3

5	филиал №7	библиотекарь	1,0	
6	филиал №22	библиотекарь	1,0	

Таблица 4 – Наличие вакансий за 2022 г.

№п/п	Подразделение	Наименование должности	Кол-во ставок	Примечание
1	ЦГБ	библиотекарь	1,0	
2	ООиИЕФ	библиотекарь	2,0	
3	ОМиПТ	библиотекарь	1,0	
4	филиал №7	библиотекарь	1,0	
5	филиал №12	библиотекарь	1,0	
6	филиал №22	библиотекарь	0,5	

Таблица 5 – Наличие вакансий за 2023 г.

№п/п	Подразделение	Наименование должности	Кол-во ставок	Примечание
1	ООиИЕФ	Заведующий отделом	1	
2	ООиИЕФ	библиотекарь	1,5	
3	ОМиПТ	библиотекарь	1	
4	ОМиПТ	ведущий художник	0,5	
5	ОМиПТ	ведущий художник	0,5	
6	филиал №1	заведующий филиалом	1	с 17.11.2023
7	филиал №12	библиотекарь	1	с 05.10.2023
8	филиал №21	библиотекарь	1	с 25.11.2023
	Итого		7,5	

Таким образом, нами определены проблемы обеспечения муниципальных библиотек персоналом, отвечающим технологическим и информационным вызовам времени, являются одними из ключевых проблем. В МКУ «ЦБС» стараются обучить весь персонал, через отслеживание

обучения и переподготовки кадров. Важное внимание уделяется поиску и привлечению специалистов. Однако проблема устаревания кадров по-прежнему актуальна.

Производительность труда

Производительность труда в учреждении можно оценить, исходя из данных о численности основного и вспомогательного персонала, а также изменениях в составе и численности работников:

Основной персонал: Численность основного персонала снизилась с 93 до 91 человека за три года. Это небольшое снижение может быть связано с естественным уменьшением числа работников (увольнения по собственному желанию) и указывает на потребность в оптимизации работы персонала.

Вспомогательный персонал: Постоянство числа вспомогательного персонала (26 человек) подчеркивает стабильность поддерживающих процессов в библиотеках.

Материально-технические ресурсы библиотек

Общая характеристика зданий, помещений муниципальных библиотек.

Таблица 6 – Обеспеченность муниципальных библиотек зданиями и помещениями 2021 г.

№ п/п	Подразделение	Адрес	Площадь (м ²)	Характеристика здания	Физическое состояние зданий, помещений муниципальных библиотек
1	ЦГБ	пр. Октября, 9	667,0	Многоэтажное здание (жилой дом)	Удовлетворительное
2	Филиал № 1	ул. Ст. Разина, 29	424,6	Пристрой к многоэтажному зданию	Удовлетворительное
3	Филиал № 2	ул. Пушкина, 56	128,1	Многоэтажное здание (жилой дом)	Аварийное
4	Филиал № 3	ул. Городская, 12	322,3	Пристрой к многоэтажному зданию	Удовлетворительное
5	Филиал № 4	ул. Циолковского, 10	359,2	Многоэтажное здание (жилой дом)	Удовлетворительное

Продолжение таблицы 6

6	Филиал № 5	ул. Вернадского, 30	239,6	Пристрой к многоэтажному зданию	Удовлетворительное
7	Филиал № 6	ул. Нахимова, 12	351,8	Пристрой к многоэтажному зданию	Хорошее
8	Филиал № 7	ул. п. Озерный	45,0		
9	Филиал № 8	с. Смородинка, ул. Советская, 7	48,9	Отдельностоящее здание	Удовлетворительное
10	Филиал № 9	п. Тургояк, ул. Коминтерна, 39б	249,9	Отдельностоящее здание	Удовлетворительное
11	Филиал № 10	с. Ленинск, п. Нефтяников, 17	31,9	Помещение в отдельностоящем здании (договор безвозмездного пользования)	Удовлетворительное
12	Филиал № 12	с. Сыростан, ул. Ленина, 6	24,7	Отдельностоящее здание	Удовлетворительное
13	Филиал № 13	с. Новоандреевка ул. Макурина, 154	41,4	Помещение в отдельностоящем здании (договор безвозмездного пользования)	Удовлетворительное
14	Филиал № 14	с. Новотагилка, ул. Школьная, 47В	50,8	Помещение в отдельностоящем здании (договор безвозмездного пользования)	Удовлетворительное
15	Филиал № 15	ул. Орловская, 34	203,1	Многоэтажное здание (жилой дом)	Удовлетворительное
16	Филиал № 16	ул. Ленина, 6	220,8	Отдельностоящее здание	Удовлетворительное
17	Филиал № 17	ул. Готвальда, 38	207,5	Помещение в отдельностоящем здании (договор безвозмездного пользования)	Удовлетворительное
18	Филиал № 18	с. Черновское, ул. Ленина	27,6	Помещение в отдельностоящем здании (договор безвозмездного пользования)	Удовлетворительное

Продолжение таблицы 6

19	Филиал № 19	ул. Тельмана, 56	353,3	Пристрой к многоэтажному зданию	Удовлетворительное
20	Филиал № 20	ул. Ферсмана, 5	329,8	Многоэтажное здание (жилой дом)	Удовлетворительное
21	Филиал № 21	пр. Автозаводцев, 9	1105,4	Многоэтажное здание (жилой дом)	Удовлетворительное
22	Филиал № 22	ул. Лихачева, 25	480,4	Многоэтажное здание (жилой дом)	Удовлетворительное

Таблица 7 – Обеспеченность муниципальных библиотек зданиями и помещениями 2022 г.

№ п/п	Подразделение	Адрес	Площадь (м ²)	Характеристика здания	Физическое состояние зданий, помещений муниципальных библиотек
1	ЦГБ	пр. Октября, 9	667,0	Многоэтажное здание (жилой дом)	Удовлетворительное
2	Филиал № 1	ул. Ст. Разина, 29	424,6	Пристрой к многоэтажному зданию	Удовлетворительное
3	Филиал № 2	ул. Пушкина, 56	128,1	Многоэтажное здание (жилой дом)	Аварийное в ноябре 2022г передано в МГО
4	Филиал № 3	ул. Городская, 12	322,3	Пристрой к многоэтажному зданию	Удовлетворительное
5	Филиал № 4 Филиал № 23	ул. Циолковского, 10	359,2	Многоэтажное здание (жилой дом)	Удовлетворительное
6	Филиал № 5	ул. Вернадского, 30	239,6	Пристрой к многоэтажному зданию	Удовлетворительное
7	Филиал № 6	ул. Нахимова, 12	351,8	Пристрой к многоэтажному зданию	Хорошее
8	Филиал № 7	ул. п. Озерный	45,0		
9	Филиал № 8	с. Смородинка, ул. Советская, 7	48,9	Отдельностоящее здание	Удовлетворительное

Продолжение таблицы 7

10	Филиал № 9	п. Тургояк,	249,9	Отдельностоящее	Удовлетворите
----	------------	-------------	-------	-----------------	---------------

		ул. Коминтерна, 39б		здание	льное
11	Филиал № 10	с. Ленинск, п. Нефтяников, 17	31,9	Помещение в отдельностоящем здании (договор безвозмездного пользования)	Удовлетворите льное
12	Филиал № 12	с. Сыростан, ул. Ленина, 6	24,7	Отдельностоящее здание	Удовлетворите льное
13	Филиал № 13	с. Новоандреевк а ул. Макурина, 154	41,4	Помещение в отдельностоящем здании (договор безвозмездного пользования)	Удовлетворите льное
14	Филиал № 14	с. Новотагилка, ул. Школьная, 47В	50,8	Помещение в отдельностоящем здании (договор безвозмездного пользования)	Удовлетворите льное
15	Филиал № 15	ул. Орловская, 34	203,1	Многоэтажное здание (жилой дом)	Удовлетворите льное
16	Филиал № 16	ул. Ленина, 6	220,8	Отдельностоящее здание	Удовлетворите льное
17	Филиал № 17	ул. Готвальда, 38	207,5	Помещение в отдельностоящем здании (договор безвозмездного пользования)	Удовлетворите льное
18	Филиал № 18	с. Черновское, ул. Ленина	27,6	Помещение в отдельностоящем здании (договор безвозмездного пользования)	Удовлетворите льное
19	Филиал № 19	ул. Тельмана, 5б	353,3	Пристрой к многоэтажному зданию	Удовлетворите льное
20	Филиал № 20	ул. Ферсмана, 5	329,8	Многоэтажное здание (жилой дом)	Удовлетворите льное
21	Филиал № 21	пр. Автозаводцев, 9	1105,4	Многоэтажное здание (жилой дом)	Удовлетворите льное
22	Филиал № 22	ул. Лихачева, 25	480,4	Многоэтажное здание (жилой дом)	Удовлетворите льное

Таблица 8 – Обеспеченность муниципальных библиотек зданиями и помещениями 2023 г.

№ п/п	Подразделение	Адрес	Площадь (м ²)	Характеристика здания	Физическое состояние
-------	---------------	-------	---------------------------	-----------------------	----------------------

					зданий, помещений муниципальных библиотек
1	ЦГБ	пр. Октября, 9	667,0	Многоэтажное здание (жилой дом)	Хорошее
2	Филиал № 1	ул. Ст. Разина, 29	424,6	Пристрой к многоэтажному зданию	Удовлетворительное
3	Филиал № 3	ул. Городская, 12	322,3	Пристрой к многоэтажному зданию	Удовлетворительное
4	Филиал № 4	ул. Циолковского, 10	359,2	Многоэтажное здание (жилой дом)	Удовлетворительное
5	Филиал № 5	ул. Вернадского, 30	239,6	Пристрой к многоэтажному зданию	Удовлетворительное
6	Филиал № 6	ул. Нахимова, 12	351,8	Пристрой к многоэтажному зданию	Хорошее
7	Филиал № 7	ул. п. Озерный	45,0		
8	Филиал № 8	с. Смородинка, ул. Советская, 7	48,9	Отдельностоящее здание	Удовлетворительное
9	Филиал № 9	п. Тургояк, ул. Коминтерна, 39б	249,9	Отдельностоящее здание	Удовлетворительное
10	Филиал № 10	с. Ленинск, п. Нефтяников, 17	31,9	Помещение в отдельностоящем здании (договор безвозмездного пользования)	Удовлетворительное
11	Филиал № 12	с. Сыростан, ул. Ленина, 6	24,7	Отдельностоящее здание	Удовлетворительное
12	Филиал № 13	с. Новоандреевка ул. Макурина, 154	41,4	Помещение в отдельностоящем здании (договор безвозмездного пользования)	Удовлетворительное
13	Филиал № 14	с. Новотагилка, ул. Школьная, 47В	50,8	Помещение в отдельностоящем здании (договор безвозмездного пользования)	Удовлетворительное

Продолжение таблицы 8

14	Филиал № 15	ул. Орловская, 34	203,1	Многоэтажное здание (жилой дом)	Удовлетворительное
15	Филиал № 16	ул. Ленина, 6	220,8	Отдельностоящее здание	Удовлетворительное
16	Филиал № 17	ул. Готвальда, 38	207,5	Помещение в отдельностоящем здании (договор безвозмездного пользования)	Удовлетворительное
17	Филиал № 18	с. Черновское, ул. Ленина	27,6	Помещение в отдельностоящем здании (договор безвозмездного пользования)	Удовлетворительное
18	Филиал № 19	ул. Тельмана, 56	353,3	Пристрой к многоэтажному зданию	Удовлетворительное
19	Филиал № 20	ул. Ферсмана, 5	329,8	Многоэтажное здание (жилой дом)	Удовлетворительное
20	Филиал № 21	пр. Автозаводцев, 9	1105,4	Многоэтажное здание (жилой дом)	Удовлетворительное
21	Филиал № 22	ул. Лихачева, 25	480,4	Многоэтажное здание (жилой дом)	Удовлетворительное

Доступность зданий для лиц с ограниченными возможностями здоровья: в 2021-2023 все здания филиалов библиотек доступны условно. Имеются паспорта доступности всех библиотек-филиалов.

Следующие направление – финансовое обеспечение материально-технической базы.

Таблица 9 – Финансовое обеспечение материально-технической базы.

Показатели	2021	2022	2023
Сумма средств, израсходованных на ремонт и реставрацию	2288,24 тыс. руб.- библиотека филиал №6(капитальный ремонт); 238,94 тыс. руб.-библиотека-филиал №22(космет. ремонт); 163,72 тыс. руб.-б/ф №15(замена окон); 265,78	50,00 тыс. руб.- б/ф №13(замена окон); 117,02 руб.- б/ф №3(замена окон); 490,00 тыс. руб.- ЦГБ им. Н.Ю. Либединского (замена окон); 50,00 тыс. руб.	100 тыс. руб.- б/ф 21(замена окон); 150,00 тыс. руб.- б/ф. №19(электромонтажные работы); 602,58 тыс. руб.- б/ф №4(замена окон); 50,00 руб.- б-ф №16(аварийный ремонт систем

Продолжение таблицы 9

	тыс. руб.-б/ф	б/ф	№19(ремонт отопления); 7958,29
--	---------------	-----	--------------------------------

	№3(косметический ремонт) ИТОГО:2956,68 тыс. руб.	оконных проемов);175,00тыс.руб. - б/ф№1(электромонтажные работы);599,90 тыс.руб.-б/ф.6(ремонт фасада) ИТОГО:1413,92 тыс.руб.	тыс. руб. ЦГБ им. Н.Ю. Либединского (капитальный ремонт) ИТОГО:8810,87 тыс.руб.
Сумма средств, израсходованных на приобретение оборудования всего	2142,47тыс.руб.- б/ф №6;134,00тыс.руб.- б-ф№19:75,89тыс.руб.-ЦГБ им. Н.Ю. Либединского ИТОГО:2352,36 тыс. руб.	67,73 тыс. руб.-б/ф №3	50,00тыс.руб.- б/ф№15;80,00 тыс.руб.-б/ф№3 ИТОГО:130,00 тыс.руб.

Финансово-техническое обеспечение

Материально-техническое состояние и финансирование: средства, направленные на ремонт и модернизацию, значительно увеличились в 2023 году, что говорит о повышении внимания к состоянию инфраструктуры. Вложения в приобретение оборудования сократились в 2022 году, что может потребовать пересмотра в будущем для поддержания актуальности технической базы.

Таблица 11 – Аварийные ситуации в библиотеках (количество ситуаций, причины возникновения и последствия)

№п/п	Показатели	2021	2022	2023
1	Филиал №3 ул. Городская,12 07.07.2023, 16.08.2023г. в зале мероприятий после сильных дождей ливневая труба, проходящая по помещению стала протекать, произошло сильное намокание пола. После аварии Управляющая компания прочистила ливневую трубу в 2023г.	1	1	2
2	Филиал №4 ул. Циолковского,10 12.10.202, 24.10.2023 протечка в кабинет заведующего из вышестоящей квартиры на втором этаже.	-	-	2

Продолжение таблицы 11

3.	Ф.15 ул.Орловская,34 26.03. 2021 и 13.08.2021г. засор внешнего коллектора, засор системы водоотведения. Управляющая компания и ОАО «Водоканал» прочистили коллектор.	2		
	Ф.15.ул. Орловская, д.34 16.01. 2022, 06.05.2022, 24.11.2022 , 26.11.2022г. засор внешнего коллектора, засор системы водоотведения. Управляющая компания с 07.09.2021г. по 31.05.2022 провела капитальный ремонт инженерной системы. Проблема протечек осталась		4	
	Ф.15 ул. Орловкая,34 03.03. 2023 и 18.09.2023г. засор внешнего коллектора, засор системы водоотведения.			2
	Написаны письма в октябре 2023г. в УК ООО «Жилищник» и ОАО «Водоканал» с просьбой решить проблему затопления филиала.			
5.	Ф.5 ул. Вернадского, 30 Ежегодно в период таяния снега и дождей систематически протекает крыша, засорение ливневой системы. Внутри помещения филиала №5 потеки воды по стенам. Требуется ремонт крыши. Собственниками здания являются несколько организаций, поэтому затруднен вопрос по финансированию ремонта крыши.	3	3	3
6.	Ф.16 ул. Ленина,6 06.12.2022 прорвало трубу горячего теплоснабжения на площадке лестницы на 2-ом этаже. Устранили течь посредством установки «заплатки». В 2023г. сделана замена прогнувшейся трубы.	1		
	Ф.16 ул. Ленина,6 29.09.2021 прорвало трубу горячего теплоснабжения на площадке лестницы на 2-ом этаже. Устранили течь посредством установки «заплатки». В 2023г. сделана замена прогнувшейся трубы.		1	
	Ф.16 ул. Ленина,6. Выделены финансовые средства на ремонт трубы. Течь устранена.			-

Продолжение таблицы 11

7.	Ф.19 2023 Лопнула лежка КНС в	-	-	1
----	-------------------------------	---	---	---

	подвале под стеной. Необходимо замена КНС в теплое время года в 2023г.			
8.	Ф.20 12.07.2021. общедомовой прорыв трубы в кабинете заведующего. Замена КНС управляющей компанией.	1	-	-
9.	Ф.22 01.02.2021г. в коридоре перед детским абонементом аварийная ситуация. Трещина в общедомовой КНС. Управляющая компания заменила общедомовую трубу.	1	-	-
10.	ЦГБ пр. Октября,9. 22.01.2021 (в детском абонементе); 08.07.2023г.; 22.11.2023 (зал мероприятий и фонды библиотеки) протекли стояки КНС в разных частях библиотеки в зале. Замена КНС управляющей компанией. Помещение библиотеки занимает цокольный этаж, поэтому существует вероятность протечек труб от жильцов первого этажа.	1	1	2

Модернизации библиотечных зданий, приспособления внутреннего пространства библиотек к современным потребностям пользователей, создание условий для безбарьерного общения:

– в 2021 г. модернизирована Библиотека-филиал № 6;

– в 2023 г. модернизирована Центральная городская библиотека им. Н. Ю. Либединского. Транспортные средства отсутствуют.

Таблица 12 – Привлечение внебюджетного финансирования (платные услуги и др.)

Показатель	2021	2022	2023
От основных видов уставной деятельности- платные услуги, предоставляемые филиалами	14263,00	40268,00	37035.50
Благотворительные вклады	-	-	-
От иной приносящей доход деятельности (указать, какой):			
Арендная плата по договору с ПАО «Ростелеком», ул. Городская,12	32197,56	32197,5	32197,56
Арендная плата по договору с ПАО «МТС» ул. Вернадского,30	144000,00	144000,00	144000,00

Продолжение таблицы 12

Вознаграждение при поступлении в Банк	-	-	80000,00
---------------------------------------	---	---	----------

денежных средств согласно электронным реестрам			
Поступлений всего	190460,56	216465,50	293233,06

Таблица 13 – Экономические показатели

Показатель	2021 руб. (пандемия)	2022 руб.	2023 руб.
Расходы на одного пользователя	192,74	258,13	398,23
Расходы на одно посещение	-	270,22	847,25
Расходы на одну документовыдачу	192,74	249,49	290,47

Таким образом, нами было определено, что необходимо улучшить материально-техническую базу библиотек – отремонтировать помещения, приобрести компьютерную технику, мультимедиа аппаратуру, современные витрины, мебель, фотокамеры, создать условия для безбарьерного общения. Только при наличии такой полноценной материально-технической и ресурсной базы муниципальные библиотеки могут развивать инновационные направления работы.

Деятельность библиотек, входящих в состав МКУ «ЦБС» направлена на удовлетворение информационных и культурных потребностей жителей Миасского городского округа, а также оказание им помощи в образовании, самообразовании, творческом развитии. Тем самым библиотеки способствуют социальному развитию территории, формированию жизненных ориентиров и общечеловеческих ценностей миасцев. За прошедший год была сохранена библиотечная сеть. Были проведены ремонты помещений. Сохранилась подписка на периодические издания. Происходило комплектование фонда литературы. Прошло обучение персонала. Велась работа по привлечению новых сотрудников. Активно работала профсоюзная организация. Остались нерешенные проблемы по привлечению на работу сотрудников в библиотеки № 12 и 7.

Общая эффективность и вызовы: стабильность штатного расписания и уровень образования персонала положительно сказываются на качестве предоставляемых услуг. Однако, возрастной состав требует планомерной подготовки к обновлению кадров. Необходимость в улучшении материально-технической базы и обновлении помещений является приоритетом, так как это напрямую влияет на качество обслуживания и доступность услуг для посетителей.

С целью решения данных проблем, целесообразно разработать рекомендации по повышению уровня производительности труда сотрудников в Муниципальном казенном учреждении «Централизованная библиотечная система», которые мы представим в следующем параграфе работе.

2.3 Рекомендации по повышению уровня производительности труда сотрудников Муниципального казенного учреждения «Централизованная библиотечная система»

На основе представленных данных, анализа затрат рабочего времени и текущей ситуации в Муниципальном казенном учреждении «Централизованная библиотечная система», можно выделить несколько ключевых проблем и предложить соответствующие рекомендации:

Проблемы:

1. Высокий уровень потерь рабочего времени из-за болезней, отпусков, прогулов и перерывов.
2. Задачи, требующие значительного времени, особенно административные и технические.
3. Старение персонала и необходимость обновления кадров.
4. Физическое состояние зданий, особенно тех, что находятся в удовлетворительном и аварийном состояниях.
5. Необходимость модернизации технической базы и обновления оборудования.

Для решения данных проблем представим следующие рекомендации по повышению уровня производительности труда сотрудников в Муниципальном казенном учреждении «Централизованная библиотечная система», которые представлены в таблице 14.

Таблица 14 – Рекомендации по повышению уровня производительности труда сотрудников в Муниципальном казенном учреждении «Централизованная библиотечная система»

Рекомендация	Цель	Ключевые действия
Оптимизация управления временем	Минимизировать потери рабочего времени и повысить общую производительность.	Внедрение системы электронного учета времени. Программа поддержки здоровья сотрудников.
Автоматизация и цифровизация процессов	Ускорение и упрощение рутинных библиотечных процессов через технологические инновации.	Внедрение интегрированной библиотечной системы. Переход на электронный документооборот.
Обновление и развитие персонала	Обеспечение высокой квалификации персонала и подготовка к переходу на новые технологии.	Регулярное обучение и повышение квалификации. Программа привлечения молодых специалистов.
Ремонт и модернизация инфраструктуры	Улучшение физического состояния зданий и обеспечение доступности для всех категорий посетителей.	Плановый ремонт и реконструкция зданий. Доступность для людей с ограниченными возможностями.
Улучшение финансового планирования	Эффективное распределение финансовых ресурсов для поддержания и развития библиотечных услуг.	Пересмотр бюджетных расходов. Привлечение дополнительных средств (доноры, платные услуги, аренда помещений).

Данные критерии повышения уровня производительности труда сотрудников в Муниципальном казенном учреждении «Централизованная библиотечная система» обеспечивают структурированный подход к реализации улучшений, каждая рекомендация сопровождается конкретными действиями для достижения определенной цели, что позволяет организованно подходить к процессу оптимизации работы библиотеки. Рассмотрим более детально.

1. Оптимизация управления временем

Цель – минимизировать потери рабочего времени и повысить общую производительность персонала.

Действия:

1. Внедрение системы электронного учета времени: позволит точно отслеживать рабочие часы, перерывы, болезни и отпуска сотрудников. Система может автоматически генерировать отчеты для руководства, помогая анализировать и оптимизировать распределение рабочего времени.

2. Программа поддержки здоровья сотрудников: организация занятий по физкультуре, предоставление льготных или бесплатных абонементов в спортзалы, проведение регулярных медицинских осмотров. Это может помочь снизить количество дней, потерянных по болезни.

2. Автоматизация и цифровизация процессов

Цель – ускорение и упрощение рутинных библиотечных процессов через технологические инновации.

Действия:

Внедрение интегрированной библиотечной системы: автоматизация процессов каталогизации, выдачи и приема литературы, что значительно сократит время, необходимое для этих операций.

Электронный документооборот: переход на полностью безбумажные технологии для внутренних документов и отчетности уменьшит время на обработку бумаг и сделает хранение документов более эффективным.

3. Обновление и развитие персонала

Цель – обеспечение высокой квалификации персонала и подготовка к переходу на новые технологии.

Действия:

1. Регулярное обучение и повышение квалификации: организация тренингов и семинаров, особенно в области информационных технологий и обслуживания клиентов.

2. Программа привлечения молодых специалистов: сотрудничество с учебными заведениями, предложение стажировок и начальных позиций для выпускников.

4. Ремонт и модернизация инфраструктуры

Цель – улучшение физического состояния зданий и обеспечение доступности для всех категорий посетителей.

Действия:

1. Плановый ремонт и реконструкция зданий: осуществление капитального и текущего ремонта зданий, особенно тех, что находятся в аварийном состоянии.

2. Доступность для людей с ограниченными возможностями: обеспечение безбарьерной среды во всех филиалах.

5. Улучшение финансового планирования

Цель – эффективное распределение финансовых ресурсов для поддержания и развития библиотечных услуг.

Действия:

1. Пересмотр бюджетных расходов: оптимизация расходов на основе анализа текущих потребностей и прогнозирование будущих нужд.

2. Привлечение дополнительных средств: разработка программы для увеличения доходов, включая платные услуги, аренду помещений и привлечение спонсоров.

Данные рекомендации должны быть реализованы в строгой последовательности и с учетом специфики и текущего состояния библиотечной системы. Важно систематически анализировать результаты внедрения каждого из предложенных мероприятий и при необходимости корректировать стратегию развития.

Выводы по главе 2

В связи с необходимостью повышения эффективности работы Муниципального казенного учреждения «Централизованная библиотечная система», был проведен детальный анализ текущего состояния организации, который включал оценку затрат рабочего времени, анализ кадровой

структуры и состояния инфраструктуры. На основе полученных данных были выявлены основные проблемные зоны и разработаны целенаправленные рекомендации.

Основные проблемы организации включают высокие потери рабочего времени на болезни, отпуска и административные задачи, устаревание персонала и несоответствие инфраструктуры современным требованиям доступности и технологичности. Также стоит отметить недостаточную автоматизацию процессов и необходимость в совершенствовании финансового планирования.

Для решения указанных проблем предложены следующие шаги:

1. Оптимизация управления временем с помощью внедрения системы электронного учета рабочего времени и программ поддержки здоровья сотрудников для снижения количества болезненных absences.

2. Автоматизация и цифровизация процессов через внедрение интегрированных библиотечных систем и переход на безбумажный документооборот для ускорения работы и уменьшения бумажной нагрузки.

3. Обновление и развитие персонала путем регулярного обучения и введения программ привлечения молодых специалистов для обновления кадрового состава, и подготовки сотрудников к работе с новыми технологиями.

4. Ремонт и модернизация инфраструктуры, что включает капитальный и текущий ремонт зданий, а также обеспечение их доступности для людей с ограниченными возможностями.

5. Улучшение финансового планирования для оптимизации расходов и увеличения доходной части бюджета за счет привлечения дополнительных средств и развития платных услуг.

Эти меры позволят не только улучшить текущее состояние организации, но и создать устойчивую основу для ее дальнейшего развития и адаптации к изменениям в современном информационном и культурном

пространстве. Эффективная реализация предложенных рекомендаций потребует комплексного подхода, четкой координации всех отделов и служб библиотеки, а также регулярного мониторинга достигнутых результатов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках теоретического анализа были рассмотрены основные понятия и определения, касающиеся производительности труда и эффективности работы персонала. Производительность труда можно определить, как показатель эффективности трудовой деятельности, измеряемый количеством продукции или услуг, произведенных в единицу времени. Это количественная характеристика, отражающая степень использования трудовых ресурсов организации.

Производительность труда тесно связана с экономической эффективностью, которая представляет собой соотношение между полученным результатом (выходом) и затратами ресурсов (входом). Эффективность определяется как способность достигать максимальных результатов при минимальных затратах.

На международном уровне опыт управления производительностью труда демонстрирует, что акцент на инновациях, качестве управления и мотивации персонала играет ключевую роль в повышении показателей работы. Также значительное влияние на производительность оказывает адаптация к рыночным условиям, что включает гибкость в принятии управленческих решений и способность к быстрой реорганизации процессов в ответ на изменения внешней среды.

Дифференциация производительности труда на основе вклада различных групп работников позволяет разработать более справедливые системы вознаграждения и мотивации, что, в свою очередь, стимулирует дальнейшее повышение эффективности и продуктивности.

Исходя из проведенного теоретического анализа и опыта различных стран, ключевые направления повышения производительности труда сотрудников в Муниципальном казенном учреждении «Централизованная библиотечная система» были определены в контексте современных рыночных отношений и внутренних факторов развития организации.

Производительность труда как количественная характеристика работы персонала напрямую связана с эффективностью использования рабочего времени и качеством управления человеческими ресурсами.

Важно отметить, что для реализации потенциала работников требуется не только учет их вклада в производительность, но и разработка целенаправленных управленческих воздействий, способных мотивировать и поддерживать высокий уровень вовлеченности. Факторы роста производительности включают в себя как материальные, так и социальные аспекты, влияющие на овеществленный и живой труд.

Принимая во внимание различные аспекты государственной экономической политики, включая финансово-бюджетную и социальную составляющие, был проведен анализ текущего состояния «Централизованной библиотечной системы», выявив ключевые проблемы:

1. Значительные временные потери, связанные с управлением персоналом и административными задачами.
2. Технологическое отставание и недостаточная автоматизация процессов.
3. Физическое и моральное устаревание инфраструктуры.
4. Необходимость в совершенствовании финансового планирования и управления ресурсами.

Рекомендуемые меры направлены на решение данных проблем:

1. Оптимизация управления временем: внедрение современных систем учёта рабочего времени и разработка программ поддержки здоровья сотрудников.
2. Автоматизация процессов: переход на электронный документооборот и интеграция информационных систем для ускорения работы библиотек.
3. Развитие персонала: проведение обучения и внедрение программ для привлечения и удержания молодых специалистов.

4. Модернизация инфраструктуры: капитальный и текущий ремонт зданий, улучшение условий доступности для всех категорий посетителей.

5. Финансовое планирование: оптимизация расходов и разработка стратегий для увеличения доходной части бюджета.

Таким образом, для достижения устойчивого роста производительности и качества обслуживания в библиотеках необходим комплексный подход, который включает стратегическое планирование, инвестиции в персонал и инфраструктуру, а также внедрение современных технологий. Это позволит не только существенно улучшить текущее состояние учреждения, но и обеспечить его долгосрочное развитие в соответствии с требованиями времени.

Таким образом, цель исследования достигнута, задачи выполнены.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аганбегян А.Г. Инвестиции в основной капитал и вложения в человеческий капитал – два взаимосвязанных источника социально-экономического роста / А.Г. Аганбегян // Проблемы прогнозирования. – 2017. – № 4. – С. 17-20.
2. Агеева О.А. Бухгалтерский учет и анализ: учеб. для академического бакалавриата / О.А. Агеева, Л.С. Шахматова. – Люберцы : Юрайт, 2016. – 509 с.
3. Алексеева Г.И. Бухгалтерский учет: учеб. / С.Р. Богомолец, Г.И. Алексеева, Т.П. Алавердова; под ред. С.Р. Богомолец. – Москва : МФПУ Синергия, 2013. – 720 с.
4. Анализ финансовой отчетности, составленной по МСФО : учеб. – 2-е изд. / Н.С. Пласкова. – Москва : Вузовский учеб., ИНФРА-М, 2016. – 269 с.
5. Белокопытов А.В. Факторный анализ производительности труда в условиях развития региона / А.В. Белокопытов, А.Н. Треновчук // Экономика труда. – 2019. – № 1. – С. 285-294.
6. Булатов Е.И. Экономика: учебник / Е.И. Булатов. – Москва : БЭК, 2012. – 358 с.
7. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. – Москва: Юрист, 2013. – 253 с.
8. Генкин Б.Н. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б.Н. Генкин. – 8-е изд., доп. – Москва : Норма, 2016. – 448 с.
9. Герасимов Б.И. Комплексный экономический анализ финансово-хозяйственной деятельности организации: учеб. пособие / Б.И. Герасимов, Т.М. Коновалова, С.П. Спиридонов, Н.И. Саталкина. – Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2008. – 160 с.
10. Горелов Н.В. Экономика труда: учеб. / Н.В. Горелов, М. Винокуров. – Санкт-Петербург : Питер, 2013. – 214 с.

11. Горфинкель В.Я. Экономика предприятия: учеб. для вузов / В.Я. Горфинкель, Е.М. Купряков, В.П. Прасолова и др. – Москва : Банки и биржи, ЮНИТИ, 2012. – 286 с.
12. Грузинов В.П. Экономика предприятия и предпринимательства / В.П. Грузинов. – Москва : Софит, 2012. – 180 с.
13. Ефремова А.А. Факторы и пути повышения производительности труда / А.А. Ефремова, К. Солонинчик // Инновационная наука. – 2015. – № 6-1. – С. 76-80.
14. Исмогалова Л.А. Инвестиции и производительность труда: анализ тенденций / Л.А. Исмогалова, Е.Е. Будник // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2018. – № 1. – С. 78-83.
15. Калугина Н.К. Производительность труда и направления повышения ее уровня на предприятии / Н.К. Калугина, И.С. Найденко // Современные научные исследования и инновации. – 2016. – № 12. – С. 53-55.
16. Ковалев В.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / В.В. Ковалев, О.Н. Волкова. – Москва : Проспект, 2015. – 424 с.
17. Кучина Е.В. Методологические подходы к оценке производительности труда на микроуровне / Е.В. Кучина, А.К. Тащев // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2017. – № 2. – С. 42-47.
18. Лапин А.Е. Модели регионального развития в Российской Федерации и инвестиционные стратегии / А.Е. Лапин, М.Б. Вуйко // Регионология. – 2019. – Т. 27. – № 1. – С. 10-29.
19. Маркарьян Э.А. Экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие / Э.А. Маркарьян, С.Э. Маркарьян, Г.П. Герасименко. – 2-е изд., исправл. и дополнен. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2015. – 330 с.

20. Маркарьян Э.А. Экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие / Э.А. Маркарьян, С.Э. Маркарьян, Г.П. Герасименко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: КНОРУС, 2015. – 534 с.

21. Масалитина Е.С. Производительность труда как важный фактор экономического развития страны / Е.С. Масалитина, Е.А. Филягина // Научный форум: Экономика и менеджмент: сб. ст. по материалам IV междунар. науч.-практ. конф. – 2017. – № 2 (4). – С. 71-75.

22. Масыч М.А. Производительность труда в отраслях промышленности: экономико-статистический анализ / М.А. Масыч и др. // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 12. – С. 605-608.

23. Мелькьян Г.Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Г.Г. Мелькьян, Р.П. Колосова. – Москва : МГУ, 2012. – 251 с.

24. Мокроносов А.Г. Условия и факторы роста производительности труда в аграрном секторе Свердловской области / А.Г. Мокроносов, Е.В. Потапцева, С.Н. Смирных // Аграрный вестник Урала. – 2019. – № 6. – С. 71-86.

25. Остапенко Ю.М. Экономика труда: учеб. пособие / Ю.М. Остапенко. – 2-е изд. – Москва : Инфра-М, 2012. – 272 с.

26. Петрова Е.В. Статистика: учебное пособие / Е.В. Петрова, О.И. Ганченко, А.Л. Кевш. – Москва : Финансы и статистика, 2013. – 180 с.

27. Полина С.В. Проблема производительности труда в экономике региона / С.В. Полина // Вопросы территориального развития. – 2017. – № 1. – С. 1-10.

28. Почекутова Е.Н. Оценка динамики производительности труда в России / Е.Н. Почекутова // Петербургский экономический журнал. – 2018. – № 3. – С. 6-15.

29. Рофе А.И. Теоретические основы экономики и социологии труда / А.И. Рофе. – Москва : МИК, 2013. – 275 с.

30. Рофе А.И. Экономика и социология труда / А.И. Рофе. – Москва : МИК, 2016. – 200 с.
31. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности: учеб. / Г.В. Савицкая. – 2-е изд., испр. и доп. – Минск : РИГТО, 2012. – 367 с.
32. Семенов А. Производительность труда и перспективы экономического роста / А. Семенов // Экономист. – 2015. – № 2. – С. 54-57.
33. Семенов А.Г. Факторы производительности труда / А.Г. Семенов, С.В. Кузнецов // Экономист. – 2013. – № 4. – С. 21-23.
34. Сербиновский Б.Ю. Экономика и социология труда / Б.Ю. Сербиновский, В.А. Чуланов. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2013. – 252 с.
35. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д.С. Синк. – Москва : Финансы и статистика, 2016. – 196 с.
36. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д.С. Синк. – Москва : Финансы и статистика, 2016. – 196 с.
37. Скляренко В.К. Планирование труда / В.К. Скляренко // Экономика. – 2014. – № 5. – С. 25-30.
38. Смирных С.Н. Факторы повышения производительности труда в сельском хозяйстве / С.Н. Смирных // Современные тренды Российской экономики: вызовы времени – 2017. – № 1. – С. 240-243.
39. Федченко А.А. Методические подходы к исследованию производительности труда / А.А. Федченко // Экономика труда. – 2016. – № 1. – С. 41-62.
40. Фильев В. Управление ростом производительности труда / В. Фильев // Экономист. – 2016. – № 3. – С. 23-28.
41. Шеремет А.Д. Методика финансового анализа / А.Д. Шеремет. – Москва : ИНФРА-М, 2016. – 236 с.

42. Юркова С.Ю. Проблемы производительности труда в России / С.Ю. Юркова, Т.В. Савкина // Студенческая наука Подмосквю: материалы Международной научной конференции молодых ученых, Орехово-Зуево, 2017 г. – С. 717-719.

43. Юсупов Р.Н. Формирование трудовых ресурсов в условиях переходной экономики / Р.Н. Юсупов // Экономика и социология труда. – 2012. – № 1. – С. 31-32.