Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация
«Сибирская региональная школа бизнеса (колледж)»

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
Тема: Анализ трудового потенциала организации и оценка рациональности его использования (на примере МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска)»

По специальности:
Квалификация:
Форма обучения: очная

Допущено к защите
Заместитель директора Е.В Шевченко
«_____»_____2022г.

Руководитель выпускной
квалификационной работы,
преподаватель В.В Швыдко

Обучающийся (аяся)
группы А.В Севостьянова

Дата защиты ВКР «____»_____2023 г.

г. Омск 2023

Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация
«Сибирская региональная школа бизнеса (колледж)»

СОГЛАСОВАНО

Ректор АНОО ВО «Сибирский институт бизнеса и информационных технологий»
кандидат экономических наук, доцент,
М.Г.Родионов

УТВЕРЖДАЮ
Директор

_____ С.И Белецкая
«__» _____ 2023г

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО
на заседании педагогического совета
(протокол от «__» _____ 2023г №__)

Задание
на выпускную квалификационную работу

Обучающемуся (ейся) **Савостьяновой Анастасии Викторовны**
Тема выпускной квалификационной работы: Анализ трудового потенциала организации и оценка рациональности его использования (на примере МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска)
Срок сдачи студентом законченной выпускной квалификационной работы «__» июня 2023 г.

ИСХОДНЫЕ ДАННЫЕ
Перечень подлежащих разработке задач/вопросов:
Перечень графического иллюстративного/ практического материала:
Рисунок 1 –
Рисунок 2
Таблица 1…..

Дата выдачи задания «__» _____ 2023 г.

Руководитель _____В.В Швыдко

Задание принял к исполнению _____А.В Севостьянова

«__» _____ 2023

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН ВКР

(с указанием сроков выполнения отдельных этапов)

Сроки преддипломной практики		**2 недели** ***с 02.05.22 по 14.05.22***
1.	Выбор темы, руководителя	**с 25.04.22 по 01.05.22**
2.	Утверждение темы ВКР	***21.12.2021***
3.	Выполнение задания по теме ВКР	**с *02.05.22 по 14.05.22***
4.	Предоставление отчета по практике руководителю	***14.05.22***
5.	Аттестация по практике	***14.05.22***
Подготовка ВКР		**4 недель(и)** **с 16.05.2022 по** ***12.06.2022***
1.	Утверждение задания на ВКР	**1 неделя** **с 16.05.22 по 22.05.22**
2.	Подбор и анализ исходной информации	
3.	Подготовка и утверждение плана (оглавления) ВКР	
4.	Работа над разделами (главами) и устранение замечаний руководителя ВКР	**2 неделя** **с 23.05.22 по 29.05.22**
5.	Согласование содержания ВКР, устранение замечаний	**3 неделя** **с 30.05.22 по 05.06.22**
6.	Оформление и представление руководителю полного текста работы. Получение отзыва руководителя ВКР.	**4 неделя**
7.	Предоставление студентом готовой ВКР рецензенту	***с 06.06.22 по12.06.22***
8.	Защита ВКР	***с 13.06.22 по25.06.22***

Руководитель ВКР подпись В.В Швыдко

План принял к исполнению подпись А.В Севостьянова

«___» _____202__ г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ…….. 5
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ …….7
1.1 Понятие и сущность трудового потенциала организации …….7
1.2 Факторы, влияющие на рациональность использования трудового потенциала и методы управления трудовым потенциалом ……...13
1.3 Методика анализа трудового потенциала организации и рациональности его использования …….20
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ И ОЦЕНКА РАЦИОНАЛЬНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ МБОУ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 ГОРОДА ЛЕНСКА ……31
2.1 Организационно-экономическая характеристика МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска ……..31
2.2 Анализ трудового потенциала МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска ……..39
2.3 Оценка рациональности использования трудового потенциала в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска ……48
ГЛАВА 3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МБОУ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 ГОРОДА ЛЕНСКА И ПОВЫШЕНИЮ РАЦИОНАЛЬНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ …55
3.1 Мероприятия по улучшению трудового потенциала организации и повышению рациональности его использования ……..55
3.2 Оценка эффективности разработанных рекомендаций ……...60

ЗАКЛЮЧЕНИЕ …….63
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ …….65
ПРИЛОЖЕНИЯ ……69

ВВЕДЕНИЕ

Главным источником благосостояния человека и качество жизни людей является труд и капитал. Соединяя труд и капитал, человек создает все материальные и духовные ценности, развивает свои профессиональные способности и трудовой потенциал.

Управление персоналом в любой организации является на столько эффективным, на сколько ее сотрудники умело и полно используют свой трудовой потенциал, все свои умственные, физические и предпринимательские способности в осуществлении главных экономических и организационных целей, стоящих перед предприятием.

Между трудовым потенциалом, результатом труда и уровнем жизни человека существует прямая зависимость: рост одних факторов вызывает соответствующее изменение всех остальных. Трудовой потенциал человека имеет свои границы, определяемые его умственными и физическими способностями, нравственными и интеллектуальными качествами, и другими личными характеристиками. Изучение состояния трудового потенциала предприятия имеет важное практическое значение для сбалансирования ресурсов труда и числа рабочих мест с учётом изменений как в численности и составе трудового потенциала, так и в сфере приложения труда, совершенствования структуры экономики и производства, территориального размещения и других факторов.

Цель работы заключается в проведении анализа трудового потенциала организации и оценке рациональности его использования на примере МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска.

Для достижения поставленной цели в ходе работы необходимо решить такие задачи, как:

- рассмотреть понятие и сущность трудового потенциала организации;

- ознакомиться с факторами, влияющими на рациональность использования трудового потенциала и методами управления трудовым потенциалом;

- изучить методику анализа трудового потенциала организации и рациональности его использования;

- представить организационно-экономическую характеристику МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска;

- проанализировать трудовой потенциал МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска;

- оценить рациональность использования трудового потенциала в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска;

- разработать мероприятия по улучшению трудового потенциала организации и повышению рациональности его использования;

- оценить эффективность разработанных рекомендаций.

Предметом работы является трудовой потенциал организации МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска и рациональность его использования.

Объектом работы является МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска.

Структура работы состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Понятие и сущность трудового потенциала организации

Трудовой потенциал предприятия – это одно из основополагающих показателей, влияющих на финансовое состояние предприятия. Анализ эффективности использования трудового потенциала – важнейшая часть комплексного анализа экономической деятельности предприятия.

Есть несколько подходов к определению трудового потенциала предприятия.

По мнению С.С. Демцуры, трудовой потенциал есть ничто иное, как располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности предприятия, характеризуемые количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем и другими качественными характеристиками [15, С. 66].

Ю.Е. Мелихов под трудовым потенциалом понимает запасы труда, зависящие от общей численности трудовых ресурсов и их структуры по полу и возрасту, накопленных знаний, степени соответствия демографической структуры работающих условиям повышения эффективности труда, социальной мобильности населения (территориальной и профессиональной) [23, С. 117].

А.А. Алетдинова рассматривает трудовой потенциал как предельную величину возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта при наличии необходимый организационно-технических условий [9, С. 95].

А.Н. Чумаков и И.Н. Горелова описывают трудовой потенциал, как совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность

достигать в заданных условиях определённых результатов, а также совершенствоваться в процессе труда [32, С. 182].

О.В. Беспалова под трудовым потенциалом подразумевает возможности персонала и администрации, которые могут быть использованы для достижения целей организации [14, С. 70].

Л.Т. Снитко и Ю.А. Чужикова трактуют трудовой потенциал, как совокупность способностей и возможностей кадров обеспечивать достижение целей [28, С. 65].

Н.Р. Балынская, Н.В. Кузнецова и О.Н. Синицына характеризуют трудовой потенциал как обобщающую (количественную и качественную_ характеристику персонала как одного из видов ресурсов, связанную с выполнением возложенных на него функций и достижений целей перспективного развития организации [12, С. 216].

Трудовой потенциал организации формируется в результате взаимодействия составляющих его трудовых потенциалов работников, однако, не является простой арифметической суммой данных потенциалов – здесь имеет место эффект синергии.

Исследуя трудовой потенциал организации как систему, состоящую из ряда компонентов, необходимо отметить, что с течением времени данная система подвергается изменениям, которые условно можно разделить на прогрессивные и регрессивные (таблица 1).

Таблица 1 – Изменения трудового потенциала организации [18, С. 127]

Изменение прогрессивного характера	Изменения регрессивного характера
1	2
Внедрение инновационных техники и технологии в процесс производства организации	Чрезмерный уровень текучести кадров организации
Улучшения условия труда в организации	Отсутствие технического перевооружения, применение технологий, являющихся неэффективными
Улучшение системы отношений в трудовом коллективе: взаимопонимание, взаимопомощь	Учащение уровня конфликтности в коллективе организации

Трудовой потенциал предприятия как система всегда больше суммы составляющих ее частей – индивидуальных трудовых потенциалов отдельных работников.

Трудовой потенциал предприятия включает:

- психофизиологический потенциал – способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т. д.;

- квалификационный потенциал – объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обусловливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности;

- личностный потенциал – уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, в труда [21, С. 152].

Несколько иную структуру трудового потенциала предприятия представляет в своих научных работах О.Д. Устинов (рис. 1).

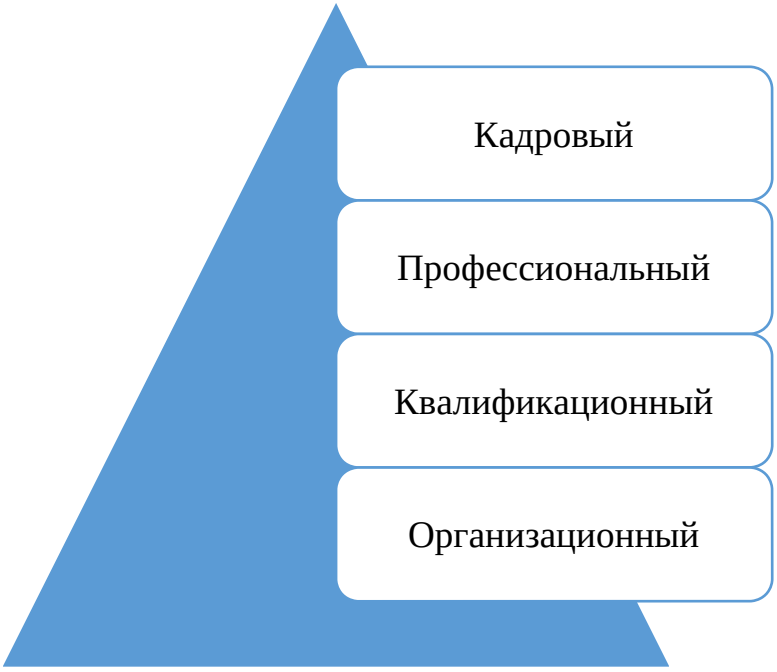


Рисунок 1 – Структурные компоненты трудового потенциала организации [30, С. 210]

Несомненным является то, что выбор организационной структуры - ключевая задача управленцев организации, но при этом большинство исследователей пришли к выводу, что акцент нужно делать на создании условий благоприятного характера для работы трудового коллектива. Особо это является актуальным на начальном этапе функционирования организации, когда ее организационная структура должна адаптироваться под кадровый состав сотрудников, а не напротив.

Квалификационный компонент структуры трудового потенциала характеризуется расширением набора компетенций персонала организации. Неоспоримо, что любая организация, желающая повысить трудовой потенциал своих сотрудников, должна заботиться о создании таких возможностей и разрабатывать перспективные планы квалификационного роста сотрудников.

В данном контексте интересен взгляд на структуру трудового потенциала В.М. Маслова [22, с.125], которой был разработан и предложен «творческий паспорт молодого специалиста».

В творческий паспорт в течение 3-х лет с момента трудоустройства вносятся все сведения об участии молодого специалиста в производственной деятельности, общественной жизни предприятия, рационализаторской работе и т. д. За каждое действие, отмеченное руководством предприятия, специалист получает определенное количество баллов, которые может накапливать и «обменивать» на определенные льготы: премии, дополнительное обучение, дополнительные дни к отпуску.

Профессиональный компонент структуры трудового потенциала, в отличие от квалификационного, представляет собой распределение сотрудников организации по профессиям, направлениям подготовки, специальностям. Данный компонент структуры предопределяется изменениями в характере и содержании труда под влиянием научно-технического прогресса, который непосредственно влияет на актуальность той или иной профессии и ее специфику [16, с.199].

Наконец, кадровый компонент структуры трудового потенциала тесно связан как с профессиональной, так и с квалификационной деятельностью, и включает в себя профессиональные компетенции сотрудников. Кроме того, в рамках кадровой структуры каждого сотрудника можно рассматривать со стороны его личностных характеристик, характера, способностей.

Если рассматривать стандартный процесс работы организации, то можно увидеть поэтапную социализацию персонала в работу организации: привлечение кандидатов на должность или рабочее место, их становление и адаптацию, и затем уже в процессе трудовой деятельности – реализацию трудового потенциала.

Рассмотрим основные характеристики трудового потенциала (таблица 2).

Таблица 2 – Основные характеристики трудового потенциала [35]

Компоненты трудового потенциала	Объекты анализа и соответствующие им показатели		
	Человек	Организация	Общество
1	2	3	4
Здоровье	Трудоспособность; время отсутствия на работе из-за болезней	Потери рабочего времени из-за болезней и травм; затраты на обеспечение здоровья персонала	Средняя продолжительность жизни: затраты на здравоохранение; смерть по возрастам
Нравственность	Отношение к окружающим	Взаимоотношения между сотрудниками; потери от конфликтов	Отношение к инвалидам. Детям и престарелым; преступность, социальная напряженность
Творческий потенциал	Творческие способности	Количество изобретений, патентов, рацпредложений, новых изделий на одного работающего, предприимчивость	Доходы от авторских прав; количества патентов и международных премий на одного жителя страны; темпы технического прогресса
Активность	Стремление к реализации способностей, предприимчивость		

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4
Организованность	Аккуратность, рациональность, дисциплинированность, бережливость, обязательность, порядочность	Потери от нарушения дисциплины; чистота; исполнительность	Качество законодательства; качество дорог и транспорта; соблюдение договоров и законов
Образование	Знания: количество лет учёбы в школе и вузе	Доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности работающих; затраты на повышение квалификации персонала	Среднее количество лет обучения в школе и вузе; доля затрат на образование в госбюджете
Профессионализм	Умения: уровень квалификации	Количество продукции; потери от брака	Доходы от экспорта; потери от аварий
Ресурсы рабочего времени	Время занятости в течении года	Количество сотрудников; количество часов работы за год одного сотрудника	Трудоспособное население; количество занятых; уровень безработицы; количество часов занятости в год

Как видно, понятие «трудовой потенциал» рассматривается на уровне человека, организации и общества и представляет собой комплекс показателей полезного действия всех представленных категорий. Трудовой потенциал в своём роде выступает как предельная величина, которая выражается участием сотрудников в производстве, учитывая их психологические особенности, уровень профессионализма и опыт. Также, он может являться системой важных навыков человека, необходимых ему для своего развития.

Таким можно о что трудового как явления в что категорию рассматривать в числового так в качественной То можно вывод, анализ использования потенциала количественную качественную характеристики.

1.2 Факторы, влияющие на рациональность использования трудового потенциала и методы управления трудовым потенциалом

Трудовой потенциал находится под влиянием таких факторов, как:

1) Внешние: социальный, технический, экономический. Социальный: качество трудовой жизни: зарплата, возможность сделать карьеру, возможность реализации личных целей, уровень благосостояния работника, обеспечить работника социальными льготами, текучесть кадров, качество работы. Технические: производительность труда, характер и содержание труда, качество труда персонала, оснащённость производства (уровень механизации и автоматизации производства), коэффициент труда и безопасность труда. Экономический: состояние экономики, ситуация на рынке труда (спрос на персонал, его количественная структура; предложение в области персонала — это ситуация в сфере учебных заведений, центре занятости), уровень безработицы, уровень инфляции [31, С. 73].

2) Внутренние факторы: личностные, статусный потенциал, мотивационный фактор. Личностные: психофизиологические: пол, возраст, характерологический тип, работоспособность, способности, компетентность, знания, умения, навыки, опыт работы. Статусный потенциал – реализация потребностей работников трудовой деятельности. Признание результатов работы коллегами, одобрение работы. Мотивационный фактор предполагает, что каждый сотрудник может, мотивировано работать, когда знает чётко поставленную цель и считает её достижимой. Внутренний фактор, вызывающий удовлетворённость своей работой [11, С. 29].

Управление трудовым потенциалом организации должно осуществляться на всех этапах: его формирования, использования и развития. На рисунке 2 представлены этапы управления трудовым потенциалом организации.

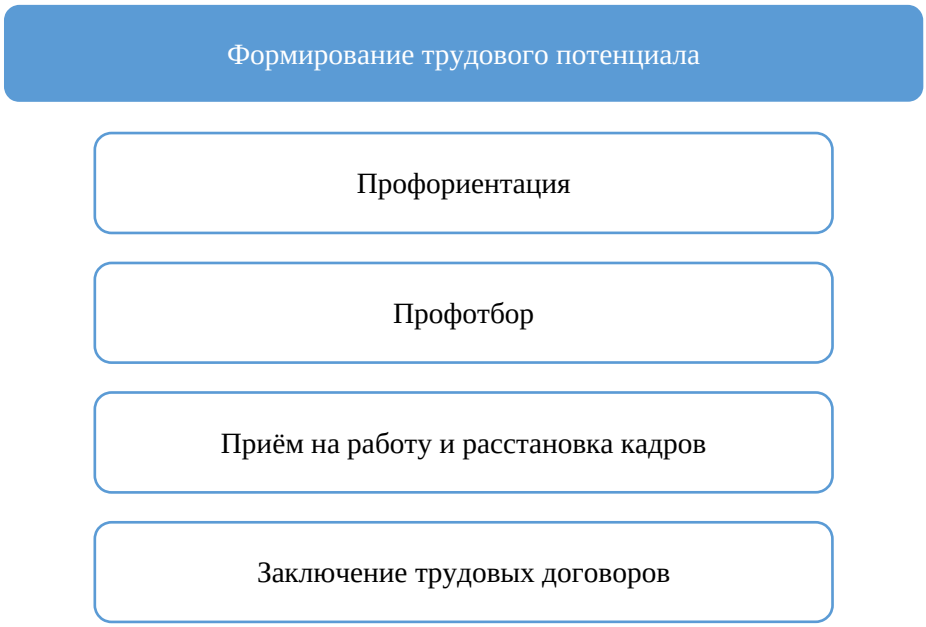


Рисунок 2 – Характеристика этапов управления трудовым потенциалом организации [10, с.165]

Рассмотрим факторы рационального использования трудового потенциала:

1. Устойчивость – это способность коллектива развивать и сохранять свой трудовой потенциал в условиях динамичности и подвижности кадров (изменения развития, сокращения, продвижения, текучести и др.).

2. Текучесть кадров – это движение рабочей силы, вызванное неудовлетворенностью персонала рабочим местом или неудовлетворенность организации конкретным рабочим. Текучесть персонала – один из показателей, связанных с увольнением и влияющих на жизнеспособность и успех организации. Уход квалифицированного работника с значительного поста к конкуренту является опасным. Так же, опасно, если уходит лидер (неформальный и формальный в одном лице), а на его место приходит сотрудник с другим стилем работы. В данном случае персоналу понадобятся значительные усилия и время для того, чтобы сработаться с новым руководителем.

3. Мотивация – это процесс побуждения определенного работника или всего коллектива к деятельности для достижения целей предприятия и для удовлетворения своих потребностей.

4. Стимулирование отличается от мотивации. Суть отличия между ними заключается в том, что стимулирование – является как средство, с помощью которого можно осуществлять мотивирование. Чем больше уровень развития отношений на предприятии, тем меньше в качестве средств управления персоналом применяют стимулирование.

5. Обучение персонала – комплекс действий, разрабатываемых в рамках общей концепции обучения предприятия и направленных на систематическое обучение кадров. Обучение связано с развитием общего интеллекта у человека, а подготовка – с приобретением знаний, относящихся непосредственно к выполняемой работе. Профессиональная подготовка представляет целевое обучение, конечная цель которого – обеспечение предприятия достаточным количеством работников, чьи профессиональные качества в полной мере соответствуют производственно-коммерческим целям организации. Программы обучения должны быть составлены с учетом конкретных особенностей структуры персонала и актуальных задач развития каждой организации (или ее подразделений и филиалов) [7, С. 327].

Кадры являются бесспорным фактором конкурентного преимущества как с позиции управления персоналом, а также и со стороны стратегического менеджмент, поскольку при эффективном его использовании каждое предприятие может вести успешную деятельность, несмотря на то, что в современных условиях усиливается конкуренция и происходит развитие научно-технического прогресса. Управление кадровым потенциалом подразумевает приведение в соответствие способностей работников и целей организации. Задачей системы управления персоналом является не только удовлетворение потребностей организации в укомплектовании персоналом, но и наиболее полное удовлетворение потребностей работников. При правильном управлении кадровым потенциалом качество трудовой жизни

улучшается. Под этим мы понимаем, что, работая в организации, работники имеют возможность удовлетворить свои личные потребности.

Базовые и дополнительные методики управления помогут повысить лояльность работников компании, заинтересовать их в повышении результатов труда. Основные методы управления персоналом в организации должны применяться на всех этапах формирования и поддержания на высоком уровне кадрового состава, начиная от набора новых сотрудников и заканчивая назначением руководителей подразделений [24, С.36].

Выделяют несколько групп методов управления персоналом: организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические. Для гармоничного удовлетворения всех потребностей необходимо их комплексное применение. Характеристика основных методов управления представлена в таблице 3.

Таблица 3 – Характеристика основных методов управления трудовым потенциалом [34, с.200]

Административные методы	Организационно-распорядительные методы	Экономические и социально-психологические методы
1	2	3
Данные методы основаны на осознанной необходимости дисциплины труда, чувстве долга и стремлении сотрудника работать в конкретной компании, то для них характерно прямое воздействие в виде регламентирующих и административных актов, которые необходимо исполнять. Административные методы соответствуют правовым нормам и распоряжениям вышестоящих органов управления.	В качестве основы воздействия на сотрудников используются поведенческие факторы обязательная дисциплина трудовых отношений, желание вносить свой вклад в достижение общи ‘целей, чувство долга. Члены коллектива подчиняются требованиям административных и регламентирующих актов.	Используются в качестве дополнительных способов воздействия. В их основе лежат система взаимоотношений и материальное стимулирование. Важен баланс между стремлением удовлетворить социальные потребности сотрудников и не навредить благосостоянию компании.

В целом можно выделить шесть типов воздействий на персонал:

1. Организационные воздействия. В основе этого типа воздействий – утвержденные внутренние нормативные документы: устав организации,

организационная структура и штатное расписание, коллективный договор, должностные инструкции, правила внутреннего распорядка. Эти документы регламентируют деятельность персонала компании.

2. Распорядительные воздействия. Данный тип воздействия подразумевает соблюдение требований внутренних нормативных документов, к которым относятся приказы, указания, распоряжения, инструкции и др. Так, например, приказы от имени руководителя организации обязывает сотрудников точно исполнять принятые решения в установленные сроки. А распоряжения, как правило, издаваемые от имени заместителей руководителя по направлениям, становятся обязательными для исполнения в пределах конкретной функции. Что касается таких инструментов воздействия, как указания и инструкции, то они оперативно регулируют управленческий процесс, хотя затрагивают ограниченное число сотрудников.

3. Дисциплинарная ответственность и взыскания. Дисциплина подразумевает подчинение определенным правилам поведения. Поэтому за дисциплинарный проступок работодатель имеет право применить к сотрудникам такие дисциплинарные взыскания, как замечание, выговор, увольнение.

4. Материальная ответственность. Если сотрудник наносит компании ущерб в результате своих противоправных действий или, наоборот, бездействия, то он несет материальную ответственность.

5. Административная ответственность и взыскания. Применяются если сотрудник совершает административные правонарушения. Это может быть предупреждение, административный штраф, лишение специального права, дисквалификация.

6. Уголовная ответственность. Крайняя мера, которая грозит сотруднику в случае, если он совершает общественно опасное деяние в виде противоправных действий: посягательство на личность и на собственность (превышение власти и полномочий – мелкие хищения имущества, клевета, оскорбление); самоуправство (должностной подлог, злоупотребление

служебным положением, получение или дача взятки, халатность); нарушение законов о труде (похищение или подделка документов, увольнение беременной женщины или кормящей матери) [25, С.73].

Работодатели могут воздействовать на персонал и исходя из экономических законов. Среди распространенных форм такого воздействия – материальное стимулирование, экономические нормы и нормативы. Материальное стимулирование подразумевает определение уровня материального вознаграждения сотруднику (заработная плата, премии), а также компенсаций и льгот.

Исследователи-экономисты выделяют четыре принципа управления трудовым потенциалом. В таблице 4 представлена взаимосвязь данных принципов с возможными путями их реализации, а также мнением авторов о необходимости возрастания роли личностных и психофизиологических особенностей работников в процессе управления ими.

Таблица 4 – Взаимосвязь принципов управления трудовым потенциалом с возможными путями их реализации [8, С.223]

Принципы управления	Пути реализации
1	2
Соответствие трудового потенциала организации характеру и объему выполняемых трудовых функций и работ	1. Избегание перегрузки работников. 2. Предоставление времени для перерывов, в т. ч., для неформального общения работников в коллективе и т. д.
Обусловленность структуры трудового потенциала материально-вещественными факторами производства	1. Контроль за соответствием квалификации работников выполняемым функциям. 2. Проведение обучающих тренингов и семинаров с целью повышения эффективности взаимодействия работников со средствами производства и т. д.
Обеспечение эффективного использования трудового потенциала	1. Создание условий для максимизации эргономичности производственного процесса. 2. Наличие обратной связи между работниками и менеджером, реакция менеджера на различные идеи и предложения персонала и т. д.

Продолжение таблицы 4

1	2
Создание условий для профессионально-	1. Организация и проведение тренингов и курсов для повышения квалификации и

квалификационного продвижения работников	переподготовки работников. 2. Поддержка творческой и рационализаторской инициативы, изобретательской деятельности, креативности работников и т. д.

Следует выделить, что трудовой потенциал тесно взаимодействует с эффективностью труда, достигающаяся в результате реализации трудового потенциала одного человека или обществом при определенных условиях, которые обеспечивают возможность реализации полной отдачи рабочего. Кроме этого, формирование благоприятных условий для более производительного труда зависит не только от отдельно взяты организаций, но и от государства. Если государство предоставляет возможность создать условия для полной реализации и постоянного развития профессионального, квалифицированного, психофизиологического, творческого, мотивационного и морального потенциала работников по всей стране, то есть исходя из требований политики, то можно полагаться на максимум отдачи от трудового потенциала в целом.

Таким образом, в организации должны быть созданы условия для справедливых, доверительных, равноправных и открытых взаимоотношений, где для каждого сотрудника есть возможность полностью использовать свои знания, умения и навыки. Кроме того, для работников важны активное участие в процессе принятии решений, адекватные и справедливые компенсации, здоровые и безопасные условия труда. Создав такие условия для своих работников, руководство организации повышает уровень преданности персонала. В современных условиях это очень важно, так как текучесть кадров во многих сферах довольно высокая, а нанять нового работника стоит дороже, чем удержать уже работающего. Все эти условия нацелены на повышение результативности работников, что приводит к росту конкурентоспособности.

1.3 Методика анализа трудового потенциала организации и рациональности его использования

Количественная определяется демографическими и интенсивностью процесса. Качественная - способностью ресурсов производить стоимость и отношениями. В связи можно матрицу методов трудового потенциала предприятия, которая наглядно отображен в виде таблицы 5 данной работы.

Таблица 5 – методов трудового предприятия [17, С.118]

Показатели	Натуральный подход		подход		Относительный подход	
	Ресурсный	Временной	Затратный	Результатный	Бальный	Комбинированный
1	2	3	4	5	6	7
Количественные	Численность ресурсов	рабочего времени	плата	Добавленная стоимость	Показатель градации	Эффективность ресурсов
Качественные	Квалификация численности	фонда времени	повышения квалификации	Инновационность (услуги)	Качественные градации	Показатель Эффективности
Интегральные	численность	фонд времени	Общие затраты	добавленная стоимость	балл оценки	эффективность

Подходы расчету потенциала на взаимосвязанные группы:

- натуральный при трудовой определяется ресурс, в единицах (человеко-дни, человеко-годы);

- подход, стоимость потенциала, в показателях;

- относительный основанный на синергетических характеристик потенциала и труда в ситуации [19, С.118].

Среди показателей трудового потенциала выделить следующие количественные, качественные, интегральные. Анализ матрицы показывает, такие показатели количественные целесообразно с использованием и стоимостного

Качественные и показатели наиболее отражает система как основа подхода. Обобщенные трудового потенциала рациональной комбинацией показателей с внешних и факторов. Следует что большинство методик оценки потенциала относятся предприятию, и этом существует мало методологических оценки потенциала страны, группы относительных оценок.

В с затратным потенциал рассматривается совокупность используемых производственном процессе ресурсов и по фактической нормативной оплате затратам на трудовых ресурсов момента их в производственный затратам на квалификации, по среднегодовой труда среднего трудовой активности.

подход же рассмотрение потенциала средства, помощью организация условиях перехода инновационному для достижения и целей.

общем смысле трудовым потенциалом принято понимать количество и труда, которым трудовой коллектив при определенном развития. В отношении трудовой посредством материализации в процессе выступает как рабочая сила, в совокупности качественных и характеристик, как потенциал организации.

Для трудового потенциала количественной стороны такие показатели, как:

- численность промышленно-производственного и персонала подразделений;

- количество времени, возможного отработке при уровне интенсивности труда;

- плата персонала персонала подразделений [27, С.84].

Касательно численности и непромышленных можно следующую показателей, характеризующих потенциал с количественной характеристики:

- структура по полу;

- возрастной ППП 18 18 25, - 37 50, 50);

- ППП стажу (до года, - 2 5, лет более);

- уровень (неполное общее среднее незаконченное высшее);

- состав работников;

- уровень подготовки [26, С.114].

Также показатели анализировать связи категориями и весом результата в структуре.

Трудовой предприятия натуральном определяется численности персонала персонала подразделений времени Трудовой предприятия призму подхода определить формуле:

$$ТП_С = \sum_{i=1}^{n} Ч_i З_i Т_i ТП_С = \sum_{i=1}^{n} Ч_i З_i Т_i \quad (1)$$

где, Чi - трудящихся в группе;

Зi заработная трудящихся группе;

Тi время группы; - групп системе.

Численность персонала является из показателей, производственные предприятия. больше тем прочих условиях больше произведенной продукции. путь увеличения производства классифицируется экстенсивный.

показатель работников по деятельности основной занятые непроизводственных предприятия др.), категориям персонала для характеристики потенциала, для управления в рыночной экономики.

Кроме численности количественная характеристика потенциала предприятия его внутренних может быть и фондом труда (Фрт) человеко-днях или который можно путем умножения численности работников на среднюю рабочего периода днях или :

$$Фрт = \text{ x } Трв. \quad (2)$$

где, Чсс – среднесписочная численной работников;

Трв – средняя продолжительность рабочего периода в днях или часах.

образом, характеристика потенциала неотъемлемой анализа использования потенциала Оценка стороны объекта в показателей, численность и иллюстрирующих рабочего времени.

характеристика потенциала на оценку:

- физического психологического потенциала предприятия (способность склонность работника труду, состояние физического развития, и т.п.);

- общих специальных трудовых и обусловливающих к определенного (образовательный квалификационный фундаментальность и т.п.);

- качества коллектива как хозяйственной деятельности сознательная зрелость, сопричастность к деятельности предприятия т.п.);

- качества коллектива субъектов деятельности подход выполняемым обязанностям, в деятельности) [29, С.128].

характеристику представляют следующие качественные здоровье; нравственность; потенциал; активность; ассертивность; уровень профессионализм; ресурсы времени.

качественной трудового также быть с количественных показателей.

для состояния можно коэффициент здоровья который рассчитать следующей формуле:

$$= - = - ФБ/Ф, \quad (3)$$

где, КБ коэффициент заболеваемости, как соотношение по болезням общему фонду времени, т. состояние здоровья косвенно через заболеваемости (в единицы).

Для уровня используется квалификации Данный для категорий предприятия по-разному. для рабочих можно как среднего рабочих предприятии максимальному разряду:

$$= RMAX, \quad (4)$$

где, - квалификации (в единицы);

RCP средний рабочих целом предприятию;

RMAX - для разряд.

Если разных максимальный имеет значение, берется значение разряда.

Для необходимым повышения является в тренингах, повышения с внедрением в процесс. характеристикой служащих и персонала, также если организация услуги) служить коэффициента как количества прошедших повышения стажировки, в тренингах специальности общей сотрудников. расчета квалификации служащих иметь вид:

= (5)

, ККС - квалификации служащих;

NK - сотрудников, повысивших квалификацию за год (чел.);

N общая численность (чел.).

На производственных коэффициент квалификации как сумма квалификации рабочих коэффициента квалификации Для предприятия, услуги, следует вести по формуле коэффициента квалификации служащих.

климат коллективе характеризовать нравственности который определить времени из-за конфликтов фонду времени:

KN ФК/Ф , (6)

где, - времени, на конфликта (час.);

- фонд времени (час.).

Инновационную трудового потенциала коэффициенты новаторства инновационной активности и уровня КО. Коэффициент характеризует результативность деятельности работников результате внедрения и усовершенствованных работы, внедрения изобретений, рационализаторских новых изделий одного работника. инновационная деятельность должна быть Конечным результатом деятельности является эффективности производства. коэффициент новаторства как отношение дохода от деятельности к сумме затрат внедрение инновации:

КН Эі/Зі, (7)

где, Эі экономический эффект внедрения новшества (руб.);

- затраты внедрение новшества (руб.).

то же есть виды на предприятии, не сопровождаются экономическим эффектом его очень выделить в измерении. Тем менее эффект новшества работника, сократить время документации, имеется. выражается он увеличении производительности Поэтому, наряду коэффициентом новаторства для более оценки трудового потенциала следует расчет инновационной Кі формуле:

Кі Ni/N, (8)

где, - внедрения и методов внедрения изобретений, предложений, изделий

N численность (чел.).

Коэффициент образования определяемый работников высшим средним в численности рассчитывается формуле:

КО NO/N, (9)

где, NO численность работников высшим и образованием (чел.);

N общая численность (чел.).

условиями результатами моральным и материального является высоких работы Поэтому место оценке потенциала коэффициент коллектива, может рассчитан отношение работников, в организации менее лет, общему работников формуле:

КС NC/N, (10)

где, - сотрудников, в не 3-х (чел.);

- численность (чел.).

Как человек, трудовой в своей проходит стадии Так, после образования накопление (период 22-28 Затем последовательные становления, и реализации трудового что жизненным 28-35 35-40 40-50

Далее свойственно свои и навыки. устаревает, смену более рабочие специалисты. указанные временные носят характер, каждом случае изменения, спецификой процесса. на с условиями границы будут в омоложения.

данной можно что потенциалом трудовому и производительности коллективы, главным из в 28-50 Поэтому физической является коэффициент КФТ, рассчитывается отношение работающих возрасте лет производительный к численности формуле:

КФТ NПР/N, (11)

где, – численность в наиболее возрасте 28-30 (чел.);

N общая численность (чел.).

оценке потенциала учитывать деятельности что в значимости параметров. этого быть какой-либо экспертных Например, Дельфи экспертов определяет каждого составляющих трудового Далее интегрального производится формуле:

ТП aЧК3 bЧККР cЧКК dЧКN eЧКН tЧКi fЧКО gЧКС hЧКФТ (12)

где , , , , , , , , - значимости трудового потенциала [33].

образом, задачей трудового является комплекса его позволяющих все составляющие.

всего можно вывод, уникальность трудового состоит том, в основу как составляющая, и приведение в вид наисложнейшей в эффективности потенциала предприятия.

количественной качественной трудового дают и информацию показателе потенциала предприятия.

данных помогает основные в трудовым что сказаться результатах деятельности с стороны.

ГЛАВА 2 АНАЛИЗ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ И ОЦЕНКА РАЦИОНАЛЬНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ МБОУ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2» ГОРОДА ЛЕНСКА

2.1 Организационно-экономическая характеристика МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска, полное название Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №2 с углубленным изучением отдельных предметов г. Ленска» муниципального образования "Ленский район" Республики Саха (Якутия), представляет собой многопрофильное государственное образовательное учреждение, деятельность которого объединяют гуманистические концептуальные идеи о образовании как социокультурной технологии, интегрирующей возможности педагогов с потребностями развития личности ребенка и освоения культурных ценностей.

Организация Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Ленска с углубленным изучением отдельных предметов" муниципального образования "Ленский район" Республики Саха (Якутия)' зарегистрирована 13 декабря 2002 года по адресу 678144, САХА /ЯКУТИЯ/ РЕСПУБЛИКА, У. ЛЕНСКИЙ, Г. ЛЕНСК, УЛ. ОЙУНСКОГО, Д.36. Компании был присвоен ОГРН 1021400691773 и выдан ИНН 1414009673.

Основным видом деятельности является образование среднее общее. Директор школы Суянко Татьяна Алексеевна.

Школа работает в режиме полного дня, обучение осуществляется в две смены (I смена 8.30 – 14.10; II смена 14.30 – 20.00).

Количество учебных дней в неделю - 6 Выходной день - воскресенье.

Управление МБОУ СОШ №2 осуществляется в соответствии с Федеральным законом РФ "Об образовании в Российской Федерации» (от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ), Уставом МБОУ СОШ №2. Единоличным исполнительным органом образовательной организации является директор. Управление Образовательным Учреждением осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности.

Структура МБОУ СОШ №2 представлена на рисунке 3.



Рисунок 3 – Структура МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска

Реализуемые образовательные программы, в том числе адаптированные образовательные программы:

1. Основная образовательная программа начального общего образования ФГОС 2022 (1 класс);

2. Основная образовательная программа начального общего образования ФГОС НОО 2009 (2-4 класс);

3. Основная образовательная программа основного общего образования ФГОС 2022 (5 класс);

4. Основная образовательная программа основного общего образования ФГОС ООО 2010 (6-9 класс);

5. Основная образовательная программа среднего общего образования;

6. Адаптированная основная общеобразовательная программа начального общего образования;

7. Адаптированная основная общеобразовательная программа начального общего образования обучающихся с ЗПР;

8. Основная образовательная программа начального общего образования 2023 год.

Помимо основных видов деятельности, указанных ранее, МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска также осуществляет деятельность в следующих направлениях дополнительного образования:

1) Естественнонаучная направленность;

2) Социально-педагогическая направленность;

3) Физкультурно-спортивная направленность;

4) Художественная направленность.

В соответствии с этим, на сегодняшний день МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска реализует следующие направления обучения и развития детей и подростков в рамках дополнительного образования:

- предметная область географии и страноведение;

- проектная и исследовательская деятельность, интеллектуальное развитие;

- общая экология, социальная экология и устойчивое развитие;

- логопедические занятия;

- подготовка к школе;

- художественно-эстетическое и творческое развитие;

- английский язык;

- русский язык и культура речи;

- общая физическая подготовка, каратэ, рукопашный бой, футбол, художественная гимнастика, шахматы, акробатика.

- академический хор, вокальный ансамбль, фольклорный или этнокультурный коллектив, эстрадный вокал.

Образовательная программа учреждения разработана на основе следующих рекомендуемых программ и технологий:

1. «Программно-методических материалов для подготовки к школе детей с задержкой психического развития (ЗПР)» под ред. С.Г.Шевченко;

2. Проекта "Типовой программы коррекционного обучения детей с задержкой психического развития";

Организацией и ведением бухгалтерского учёта в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска занимается бухгалтерия. С другими подразделениями, за исключением руководительского состава, бухгалтерия взаимодействует только на уровне получения запросов на те или иные нужды подразделения, в момент выделения денежных средств начальникам подразделений. Кроме того, бухгалтерия активно взаимодействует с отделом кадров в отношении вопросов начисления и выплаты заработных плат, больничных, отпускных и других выплат.

При этом, все расходы бухгалтерия в обязательном порядке согласовывает с заведующей МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска в ходе ежегодной разработки и принятия бюджета на следующий календарный год, а также в ситуациях отклонения расходной части бюджета, от предварительно утверждённого, в связи с теми или иными форсс-мажорными обстоятельствами.

Рассмотрим основные экономические показатели деятельности МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска (табл. 6).

Таблица 6 – Анализ основных экономических показателей деятельности МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска за 2022 год

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя		Изменение (+/-)	Темп изменения, %
		На начало периода	На конец периода		
1	2	3	4	5	6
1	Выручка от реализации, руб.	25465521,33	29836853,65	4371332,32	117,17

Продолжение таблицы 6

1	2	3	4	5	6
2	Себестоимость реализованной продукции, руб.	25743313,09	30061735,40	4318422,31	116,77
3	Запасы и затраты, руб.	1085758,05	907326,77	-178431,28	83,57
4	Стоимость имущества, руб.	12167519,69	94655575,20	82488055,51	777,94
5	Собственные средства, руб.	-7735346,82	-7960228,57	-224881,75	102,91
6	Чистая прибыль, руб.	-277791,76	-224881,75	52910,01	80,95
8	Коэффициенты рентабельности всего капитала по балансовой прибыли (п.1/п.7*100 %)	-2,2831	-0,2376	2,05	-
9	Коэффициенты рентабельности всего капитала по чистой прибыли (п.2/п.7*100%)	-2,2831	-0,2376	2,05	-
10	Коэффициенты рентабельности собственных средств по балансовой прибыли (п.1/п.4*100%)	3,5912	2,8251	-0,77	-
11	Коэффициенты рентабельности собственных средств по чистой прибыли (п.2/п.4*100%)	3,5912	2,8251	-0,77	-
12	Рентабельность производственных фондов по балансовой прибыли (п.1/(п.5+п.6)*100%)	-3,5385	-3,0513	0,49	-
13	Рентабельность производственных фондов по чистой прибыли (п.2/(п.5+п.6)*100%)	-3,5385	-3,0513	0,49	-

Как видно из представленных данных деятельность организации является нерентабельной. Так, на протяжение всего исследуемого периода наблюдается отрицательное значение коэффициента рентабельности капитала и рентабельности производственных фондов. Положительной тенденцией в данном аспекте является увеличение на конец исследуемого периода коэффициента рентабельности капитала на 2,05 % и рентабельности производственных фондов на 0,49 %.

Коэффициент рентабельности собственных средств имеет положительное значение. Однако это является результатом специфики расчёта

данного показателя в контексте исследования МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска и связано с убыточностью части деятельности организации, которая является коммерческой и отрицательным значением собственных средств.

Но учитывая некоммерческий характер деятельности организации этот аспект существенно не влияет на успешность её деятельности.

В дополнение к основным экономическим показателям, проведём расчёт коэффициентов ликвидности, результат которого представлен в табл. 7 .

Таблица 7 – Расчёт коэффициентов ликвидности МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска

Название	Расчет	На начало периода	На конец периода	Нормативное значение
1	2	3	4	5
Коэффициент абсолютной ликвидности	А1 / (П1 + П2)	0,0007	0,0138	≥ 0,2
Коэффициент промежуточного покрытия	(А1 + А2) / (П1 + П2)	0,0008	3,0315	0,5 – 1,0
Коэффициент текущей ликвидности	(А1 + А2 + А3) / (П1 + П2)	0,0574	3,0672	≥ 2,0

Как видно из представленных данных, на протяжение всего исследуемого периода только коэффициент текущей ликвидности соответствует установленному нормативному значению и только на конец анализируемого периода.

На протяжение всего 2022 года коэффициент абсолютной ликвидности не достигает нормативного значения. Полученные значения коэффициента абсолютной ликвидности МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска говорят о том, что организация не сможет вовремя погасить долги, в случае, если срок платежей наступит в скором времени. Несмотря на то, что на конец периода ситуация улучшилось, этого всё ещё недостаточно.

Коэффициент промежуточного покрытия на начало периода не достигает нормативного значения. Это говорит о том, что ликвидные активы не покрывают краткосрочные обязательства, а значит существует риск потери платёжеспособности. При этом, на конец 2022 года, коэффициент

промежуточного покрытия существенно превышает установленное нормативное значение. Данная тенденция не является негативной, так как чем выше коэффициент промежуточного покрытия, тем лучше, а нормативное значение установлено как усреднённый ориентир нижнего порогового значения.

Что же касается низкого значения коэффициента текущей ликвидности на начало исследуемого периода, следует отметить, что в начале 2022 года у МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска были трудности в погашении текущих обязательств, однако к концу года данная проблема была решена. Это может являться следствием специфической системы зачисления денежных средств бюджетной организации для дальнейшего финансирования своей деятельности.

Проанализируем показатели финансовой устойчивости исследуемой организации (табл. 8).

Таблица 8 – Расчет показателей финансовой устойчивости МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска, руб.

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя			Нормативное значение
		На начало периода	На конец периода	Изменение (+/-)	
1	2	3	4	5	6
1	Собственные средства	-7735346,82	-7960228,57	-224881,75	-
2	Сумма задолженности	19902866,51	102615803,77	82712937,26	-
3	Дебиторская задолженность	1992,08	76558312,6	76556320,52	-
4	Долгосрочные заемные средства	-	-	-	-
5	Стоимость имущества	12167519,69	94655575,20	82488055,51	-
6	Коэффициент независимости (собственности) (п.1/п.5)	-0,6357	-0,0841	0,55	не ниже 0,7
7	Соотношение собственных и заемных средств (п.2/п.1)	-2,5730	-12,8911	-10,32	не выше 1

Продолжение таблицы 8

1	2	3	4	5	6
8	Удельный вес заемных средств в стоимости имущества (п.2/п.5)	1,6357	1,0841	-0,55	не ниже 0,2 – 0,25
9	Удельный вес дебиторской задолженности (п.3/п.5)	0,0002	0,8088	0,81	не ниже 0,7 – 0,8
10	Удельный вес собственных и долгосрочных заемных средств (сроком более года) в стоимости имущества ((п.1+п.4)/п.5)	-0,6357	-0,0841	0,55	не ниже 1 (до 2,0 – 2,5)

Коэффициент независимости МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска на конец исследуемого периода вырос на 0,55 %. Показатель соотношения собственных и заёмных средств снизился на 10,32 %. Удельный вес заёмных средств и стоимости имущества уменьшился на 0,55 %. Удельный вес дебиторской задолженности увеличился на 0,81 %. Удельный вес собственных и долгосрочных заёмных средств увеличился на 0,55 %.

Как видно из представленных данных коэффициент независимости МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска значительно ниже установленного нормативного значения. Это говорит о том, что организация полностью зависима от третьих лиц. Негативная тенденция также сложилась в отношении показателя удельного веса собственных и долгосрочных заёмных средств, который имеет отрицательное значение при условии нормативного значения не ниже 1. Что же касается остальных показателей, они соответствуют установленным нормативным значениям.

По типу финансовой устойчивости МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска можно отнести ко второму классу, то есть к организациям, которые имеют признаки финансовой

нестабильности, но обладают потенциальными возможностями их преодоления.

2.2 Анализ трудового потенциала МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска

В рамках исследования трудового потенциала МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска, в первую очередь проанализируем степени квалификации работников организации (табл. 9).

Таблица 9 – Анализ динамики кадрового состава МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска по степени квалификации, чел.

Показатель	2020 год	2021 год	2022 год	Абсол. откл. (2022 / 2020)	Темп изменения (2022 / 2020), %
1	2	3	4	5	6
Руководящий состав	11	11	12	1	109,09
Основной преподавательский состав, в т.ч.:	58	63	83	25	143,10
- педагоги	28	33	43	15	153,57
- другие специалисты	30	30	40	10	133,33
Вспомогательный состав кадров, в т.ч.:	21	26	34	13	161,90
- специалисты и служащие	15	18	24	9	160,00
- рабочие	6	8	10	4	166,67
Всего	90	100	129	39	143,33

Для наглядности, рассмотрим данные представленные в табл. 9 с помощью диаграммы (рис. 4).

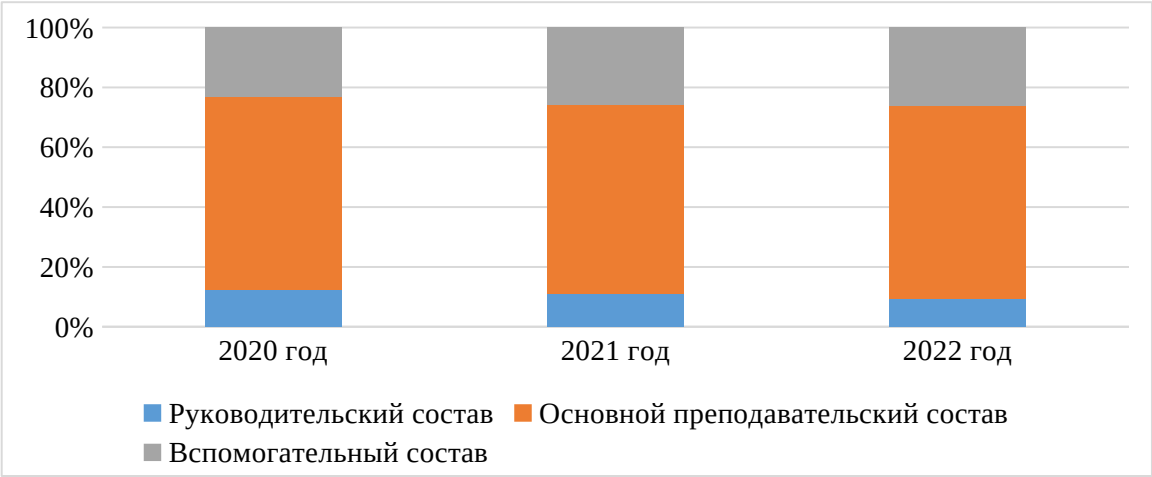


Рисунок 4 – Структурная диаграмма изменения кадрового состава по степени квалификации

Таким образом, наибольшую часть кадрового состава МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска по степени квалификации занимает основной преподавательский состав, который на конец исследуемого периода составляет 83 чел., что на 25 чел. или 43,10 % больше, чем в 2020 году. На втором месте по величине структурной части кадров находятся работники вспомогательного состава, количество которых в 2022 году составило 34 чел., что на 13 чел. или 61,9 % больше, чем в 2020 году. Наименьшую часть кадрового состава занимают работники руководящего состава, а именно 12 чел. на конец 2022 года, что на 1 чел. или 9,09 % больше, чем в 2020 году. Такая структура трудового потенциала в данном аспекте, является максимально оптимальной для обеспечения быстрых темпов развития всей организации.

Следует отметить, что на протяжение 2021 – 2022 годов основной состав персонала МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска состоит в большей степени из специалистов и служащих и в меньшей степени из рабочих. За проанализированный период рост количества специалистов и служащих основного состава равен 15 чел. или 53,57 %, в то время как рост рабочих только 10 чел. или 33,33 %.

Проанализируем кадровый состав Б МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска по возрастной структуре (табл. 10).

Таблица 10 – Анализ динамики изменения кадрового состава МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска по возрастной структуре, чел.

Показатель	2020 год	2021 год	2022 год	Абсол. откл. (2022 / 2020)	Темп изменения (2022 / 2020), %
1	2	3	4	5	6
От 18 до 25 лет	10	18	22	12	220,00
От 26 до 35 лет	20	27	33	13	165,00
От 36 до 45 лет	17	26	37	20	217,65
От 46 до 55 лет	33	19	28	-5	84,85
От 55 до 65 лет	9	10	8	-1	88,89
Старше 65 лет	1	0	1	0	100,00
Всего	90	100	129	39	143,33

Для наглядности, рассмотрим данные представленные в табл. 10 с помощью диаграммы (рис. 5).

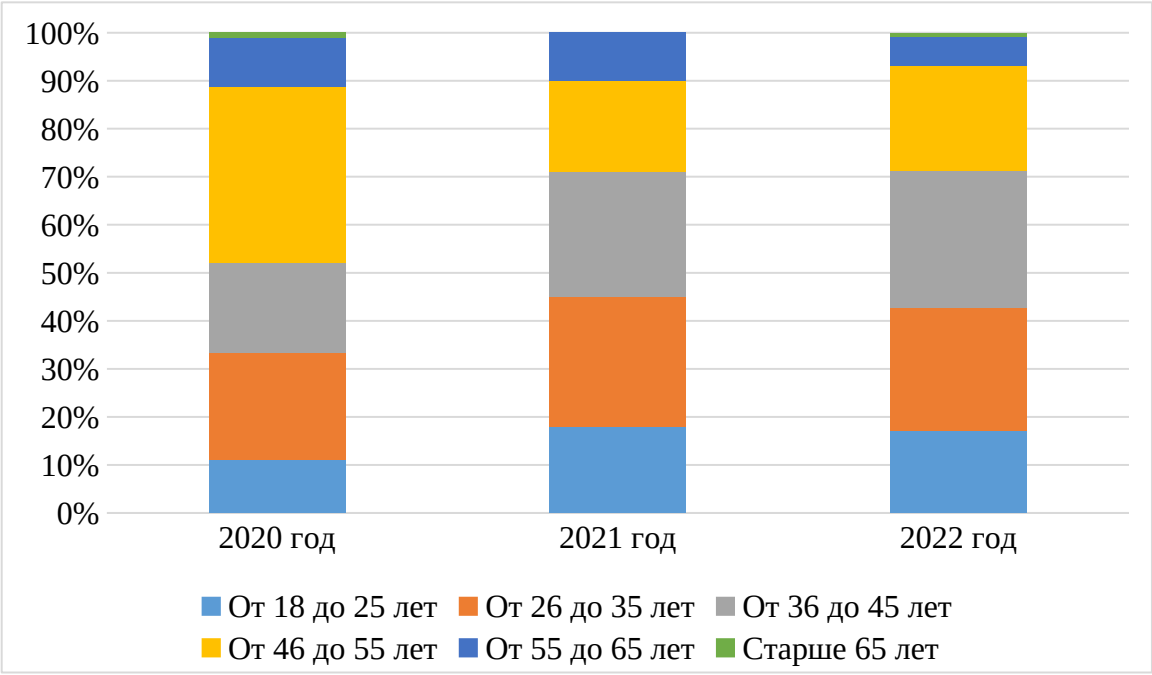


Рисунок 5 – Структурная диаграмма изменения кадрового состава МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска по возрасту

Таким образом, в 2022 году наибольшую часть работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска составляют кадры в возрасте от 36 до 45 лет и от 26 до 35 лет.

На втором месте по структурной части работников находятся кадры в возрасте от 46 до 55 лет, на третьем в возрасте от 18 до 25 лет. Работников от 55 лет и старше в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска мало. За последние 3 года количество сотрудников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска в возрасте от 18 до 25 лет увеличилось на 12 чел. или 120 %, от 26 до 35 лет – на 13 чел. или 65 %, от 36 до 45 лет – на 20 чел. или 117,65 %.

Количество работников от 46 до 55 лет уменьшилось на 5 чел. или 15,15 %, от 55 до 65 лет – на 1 чел. или 11,11 %. Следовательно, наблюдается омоложение кадрового состава.

Проанализируем кадровый состав МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска по уровню образования (табл. 11).

Таблица 11 – Анализ динамики изменения кадрового состава МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска по уровню образования за период 2020 – 2022 годов, чел.

Показатель	2020 год	2021 год	2022 год	Абсол. откл. (2022 / 2020)	Темп изменения (2022 / 2020), %
1	2	3	4	5	6
Среднее образование	18	15	10	-8	55,56
Среднее специальное (профессиональное) образование	27	25	18	-9	66,67
Бакалаврат	21	33	73	52	347,62
Магистратура	21	24	27	6	128,57
Аспирантура и докторантура	3	3	1	-2	33,33
Всего	90	100	129	39	143,33

Для наглядности, рассмотрим данные представленные в табл. 11 с помощью диаграммы (рис. 6).

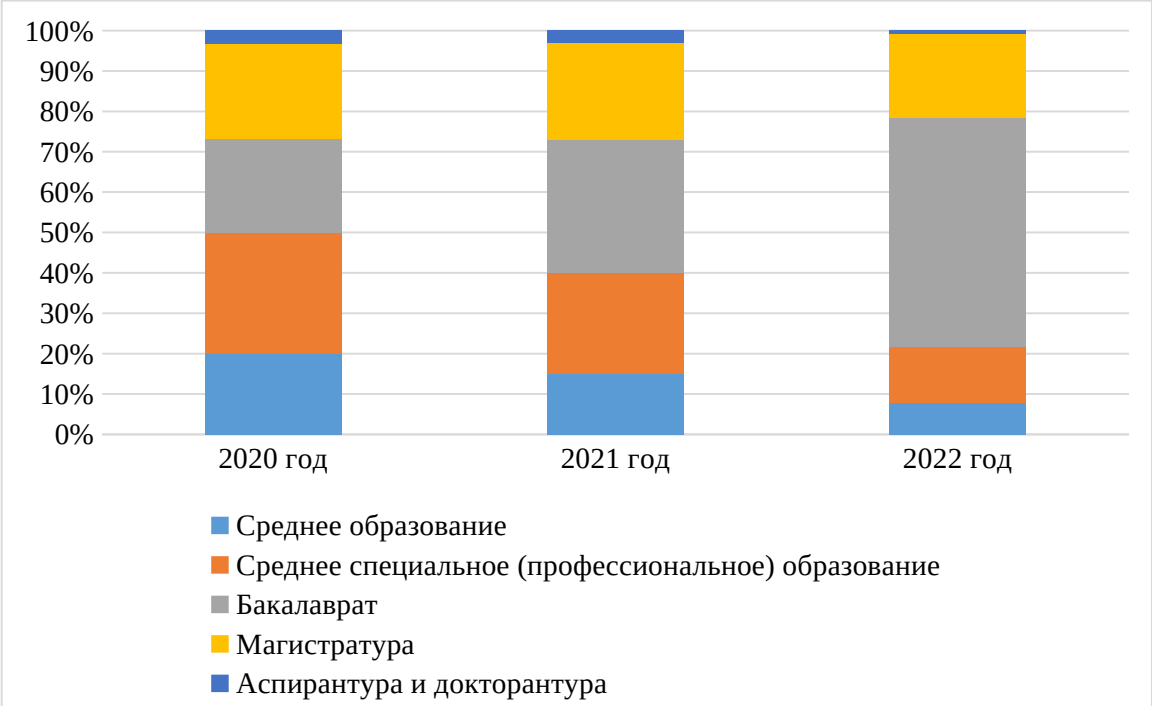


Рисунок 6 – Структурная диаграмма изменения кадрового состава МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска по уровню образования

За последние 3 года в штате сотрудников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска произошло уменьшение работников со средним образованием на 8 чел. или 44,44 %, со средним специальным образованием на 9 чел. или 33,33 %, а также закончивших аспирантуру и / или докторантуру на 2 чел. или 66,67 %.

При этом, количество работников с бакалаврским образованием увеличилось на 52 чел. или в 2,48 раз, с магистерским образованием на 6 чел. или 28,57 %. Таким образом, наблюдается повышение уровня образованности работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска.

Проанализируем кадровый состав МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска по опыту работы (табл. 12).

Таблица 12 – Анализ динамики изменения кадрового состава МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска по опыту работы (стажу) за период 2020 – 2022 годов, чел.

Показатель	2020 год	2021 год	2022 год	Абсол. откл. (2022 / 2020)	Темп изменения (2022 / 2020), %
1	2	3	4	5	6
До 1 года	27	27	23	-4	85,19
От 1 до 3-х лет	30	36	39	9	130,00
От 3-х до 5 лет	10	13	28	18	280,00
От 5 до 10 лет	8	11	22	14	275,00
Более 10 лет	15	13	17	2	113,33
Всего	90	100	129	39	143,33

На конец исследуемого периода большая часть МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска имеет стаж работы от 1 до 3-х лет, на втором месте по численности работников находится группа кадров, стаж работы которых составляет от 3-х до 5 лет, на третьем месте работники со стажем до 1 года, не многим от них по численности отстаёт группа работников со стажем от 5 до 10 лет. При этом, за последние 3 года, количество работников со стажем до 1 года уменьшилось на 4 чел. или 14,81 %, количество работников со стажем от 1 до 3-х лет увеличилось на 9 чел. или 30 %, со стажем от 3-х до 5 лет на 18 чел. или 180 %, со стажем от 5 до 10 лет на 14 чел. или 175 %, со стажем более 10 лет на 2 чел. или 13,33 %. Представленные изменения говорят о повышении опытности персонала МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска

Для наглядности, представим данные табл. 12 с помощью диаграммы (рис. 7).

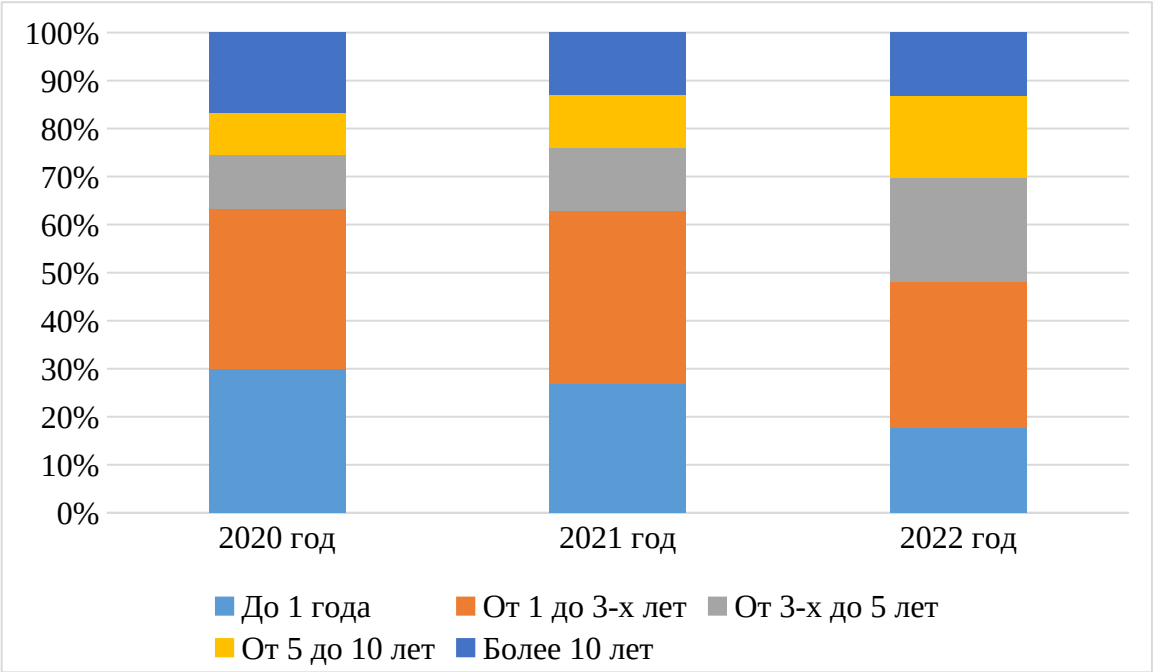


Рисунок 7 – Структурная диаграмма изменения кадрового состава МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска по стажу работы

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что произошедшие изменения за последние 3 года в кадровом составе МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска, положительно влияют на трудовой потенциал. Работники в возрасте 26 – 45 лет обладают достаточным опытом для того, чтобы выполнять возложенные на них обязательства эффективно, но при этом ещё не слишком консервативны в силу возраста для того чтобы не тормозить развитие организации, а наоборот, способствовать ему.

качественной стороны потенциала также быть произведена использованием количественных показателей.

оценки состояния рассчитаем коэффициент здоровья. Для необходимо использовать заболеваемости, который как отношение по болезням часа в 2022 году по к общему рабочего времени:

КЗ = 1 – 2193 / (298 * 8 * 129) = -6,131

полученного можно вывод, коэффициент достаточно то количество выходов работу состоянию составляет 6,13% времени.

Для уровня используется квалификации. категории данный равняется: =((6+7*4+8+9)/7)/15=0,486. Данный характеризует самую картину квалификационном категории рабочих.

служащих расчета квалификации иметь ККС 5/129=0,039, говорит необходимости отношения к по квалификации работников.

Нравственный в характеризует нравственности который определить времени из-за конфликтов фонду времени: = – 1967 / (300*8*129) = – 0,006 = 0,994, что о нравственном в рассматриваемой организации.

Для полной трудового организации проводить коэффициента активности по формуле:

= 231/129=1,79

результат о что в организации внедряются рационализаторские по многим так на работника по новых усовершенствованных внедрения.

уровня Ко, долей с образованием общей работающих, по формуле:

= (73+27+1)/129 0,783

Это свидетельствует довольно уровне в организации.

место оценке потенциала коэффициент коллектива, может рассчитан отношение работников, в организации менее лет, общему работников: = (28+22+17)/129 = 0,519, что о уровни коллектива.

Теперь показатель трудоспособности – коэффициент который как количества в 28-50 (наиболее возраст) общей по КФТ (33+37+28)/129=0,760. на уровне свидетельствует том, половина на 2021 находилась наиболее возрасте.

Далее провести интегрального качественной трудового МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска, в соответствии с формулой 12, представленной в первой главе данной работы. Однако, прежде чем перейти к расчёту интегрального показателя, необходимо каждому параметру трудового потенциала МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска присудить соответствующий коэффициент значимости.

Коэффициенты значимости параметров трудового потенциала МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска были присуждены по ряду параметров трудового потенциала посредством экспертной оценки. В качестве экспертов по данному аспекту были взяты начальник отдела кадров, заместитель начальника отдела кадров и 1 штатный работника отдела кадров компании, которым были присуждены позиции эксперт №1, эксперт № 2 и эксперт № 3. Оценка производилось по 3-х балльной шкале, где коэффициент 1 был взят, как низкий уровень значимости, коэффициент 2 был взят, как средний уровень значимости, коэффициент 3 был взят, как высокий уровень значимости конкретного параметра. Наглядно результаты проведённой экспертной оценки представлены в таблице 13 данной работы.

Таблица 13 – Коэффициенты значимости трудового потенциала МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска

Характеристика	для организации, уд. ед.			
	Эксперт № 1	Эксперт № 2	Эксперт № 3	Итоговая оценка значимости*
1	2	3	4	5
Здоровье	1	2	3	2
Квалификация	2	2	2	2
Нравственность	1	1	3	2
Новаторства	2	1	1	1
образования	3	2	2	2
Стабильность	3	3	2	3
Физическая трудоспособность	3	3	2	3

данной можно сделать вывод, организация упор значимости трудового на персонала на физическую трудоспособность. Таким образом, подсчитать интегральный трудового потенциала рассматриваемой организации.

ТП=2*0,984+2*(0.486+0,087)+0,957+4,052+2*0,912+3*0,684+3*0,508 = 13,523.

образом, рассматриваемом качественно потенциал 13,523. можно средний трудового 13,523/8=1,690.

2.3 Оценка рациональности использования трудового потенциала в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска

В рамках оценки эффективности использования трудового потенциала рассмотрим показатели внешнего движения работников в динамике за последние 3 года (табл. 14).

Таблица 14 – Анализ движения работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска за период 2020 –2022 годов

Показатели	2020 год	2021 год	2022 год	Абсол. откл. (2022 / 2020)	Темп изменения (2022 / 2020), %
1	2	3	4	5	6
Среднесписочная численной работников, чел.	90	100	129	39	143,33
Численность работников со стажем до 1 года, чел.	27	27	23	-4	85,19
Принято на работу, чел.	10	35	39	29	390,00
Уволено с работы, всего, чел.	0	6	8	8	-
В том числе: - за нарушение трудовой дисциплины;	0	1	3	3	-
- по собственному желанию	0	5	5	5	-
Коэффициент приема	0,37	1,30	1,70	1,33	459,46
Коэффициент выбытия	-	0,22	0,35	0,35	-
Коэффициент текучести кадров	-	0,19	0,22	0,22	-

За последние 3 года штат организации вырос на 39 чел. или 43,33 %. При этом, численность работников со стажем работы до 1 года уменьшилась на 4 чел. или 14,81 %.

Кроме того, к концу года наблюдается рост коэффициента выбытия на 35 % и коэффициента текучести кадров на 22 %, что является негативной тенденцией развития кадрового менеджмента компании. Уровень текучести кадров в компании является очень высоким. Нормальным считается уровень

текучести до 6%. В МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска он составляет на конец исследуемого периода – 22%.

Проанализируем показатели системы ротации персонала (табл. 15).

Таблица 15 – Анализ показателей системы ротации персонала МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска за период 2020 – 2022 годов

Показатель	2020 год	2021 год	2022 год	Абсол. откл. (2022 / 2020)	Темп изменения (2022 / 2020), %
1	2	3	4	5	6
Количество сотрудников, прошедшие внутренние перемещения в течение года, чел.	29	30	33	4,00	113,79
Структурная часть сотрудников, прошедших ротацию за год, %	32,22	30,00	25,58	-6,64	-
Количество сотрудников, перемещённые внутри компании более 1 раза за год, чел.	5	3	4	-1,00	80,00
Количество сотрудников перемещённых на должность выше занимаемой на начало года, чел.	2	4	2	0,00	100,00
Количество сотрудников, перемещённых на должность ниже занимаемой на начало года, чел.	9	5	7	-2,00	77,78
Количество сотрудников, перемещённых по горизонтали, чел.	8	11	14	6,00	175,00
Коэффициент соответствия квалификации персонала	0,75	0,77	0,79	0,04	-
Коэффициент взаимозаменяемости персонала	0,64	0,58	0,55	-0,09	-
Коэффициент совмещения специальностей	0,70	0,72	0,70	0,00	-
Коэффициент внутренних трудовых перемещений	0,62	0,55	0,57	-0,05	-
Коэффициент ротационного замещения	0,61	0,58	0,57	-0,04	-

Как видно из представленных данных, за последние 3 года произошло снижение коэффициента взаимозаменяемости персонала на 0,09, коэффициента трудовых перемещений на 0,05 и коэффициента ротационного замещения на 0,05. Коэффициент совмещения специальностей остался без изменения. Исходя из этого, положительная динамика наблюдается только в отношении коэффициента соответствия квалификации персонала.

Лучше всего эффективность использования трудового потенциала организации характеризуют результативные показатели деятельности

организации, поэтому в завершение исследуемого вопроса, произведём оценку данных показателей. Учитывая то, что МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска является некоммерческой организацией, основные показатели, характеризующие эффективность его деятельности, носят не финансовый характер. Наглядно изменение данных показателей за последний отчётный период представлено в табл. 16.

Таблица 16 – Оценка эффективности использования трудового потенциала МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска на основании результативных показателей деятельности организации

Показатель	2021 год	2022 год	Абсолютное отклонение	Темп роста, %
1	2	3	4	5
Загруженность школы учащимися, %	76	82	6	107,89
Количество работников, участвующих в методической работе школы, чел.	1	3	2	300,00
Количество работников, участвующих в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах, чел.	-	3	3	-
Количество работников, участвовавших в программах повышения квалификации за год, чел.	3	5	2	166,67
Уровень выполнения плана по воспитательной работе, %	79	84	5	106,33
Уровень выполнения плана по образовательной работе, %	81	93	12	114,81
Количество проведённых внеурочных мероприятий, шт.	4	6	2	150,00
Количество организованных открытых мероприятий, с привлечением учащихся других учреждений, шт.	1	3	2	300,00
Количество научных публикаций педагогов школы, шт.	-	3	3	-
Количество детей, закончивших учебный год с результатами выше среднего, чел.	104	131	27	125,96

Продолжение таблицы 16

1	2	3	4	5
Удельный вес детей, закончивших учебный год с результатами выше среднего, %	48	60	12	125,00
Кол-во детей, проходящих платные программы школы (пользующиеся платными услугами), чел.	54	67	13	124,07
Доходы школы от предоставления платных услуг, тыс. руб.	25465521,33	29836853,65	4371332,32	117,17

Как видно из анализа динамики показателей, представленных в таблице 8, все исследованные показатели демонстрируют в краткосрочной перспективе (1 год) положительную динамику изменения. Это свидетельствует о том, что несмотря на наличие некоторых проблем в рамках использования трудового потенциала организации, в целом, трудовой потенциал МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска реализуется эффективно.

В завершение исследуемого вопроса проанализируем фонд рабочего времени МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска .

Полноту использования потенциала оценить количеству дней часов работником анализируемый Данная характеристика для рассматриваемой организации представлена в табл. 17.

Таблица 17 – Расчётные данные для анализа влияния фонда рабочего времени на доход МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска за 2022 г.

Показатель	План	Факт	Абсолютный прирост	Процент плана
1	2	3	4	5
работающих, чел.	100	129	29	129,00
дней дней	300	298	-2	99,33

Продолжение таблицы 17

1	2	3	4	5
Продолжительность дня, часов	7,97	7,95	-0,02	99,75

выработка, руб./чел.	254655,21	231293,44	-23361,77	90,83
Доход реализации руб.	25465521,33	29836853,65	4371332,32	117,17

Для анализа методом абсолютных разниц:

$ДР = Ч \times Д \times Тсм \times Вч$

$\Delta ДР^{Ч} = \Delta Ч \times Д_{пл} \times Тсм_{пл} \times Вч_{пл}$

$\Delta ДР^{Д} = \Delta Д \times Ч_{ф} \times Тсм_{пл} \times Вч_{пл}$

$\Delta ДР^{Тсм} = \Delta Тсм \times Д_{ф} \times Ч_{ф} \times Вч_{пл}$

$\Delta ДР^{Вч} = \Delta Вч \times Д_{ф} \times Тсм_{ф} \times Ч_{ф}$

$\Delta ДР = \Delta ДР^{Ч} + \Delta ДР^{Д} + \Delta ДР^{Тсм} + \Delta ДР^{Вч}$

$\Delta ДР^{Ч} =$

$\Delta ДР^{Д} = -2 \times 129 \times 7,97 \times 254655,21 = -101496,36$ тыс. руб.

$\Delta ДР^{Тсм} = -0,02 \times 62 \times 298 \times 102,7 = -37949,70$ тыс. руб.

$\Delta ДР^{Вч} = 62 \times 298 \times 7,95 \times 0,15 = 22032,63$ тыс. руб.

$\Delta ДР = \Delta ДР^{Ч} + \Delta ДР^{Д} + \Delta ДР^{Тсм} + \Delta ДР^{Вч} = -101496,36 - 37949,70 + 22032,63 = -117413,43$ тыс. руб.

выявления целодневных внутрисменных рабочего сопоставим данные фактического и планового баланса рабочего времени (табл. 18).

Они могут быть вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами, не планом: отпусками разрешения заболеваниями с потерей прогулами, простоями из-за оборудования, механизмов, в сырья, электроэнергии, и Каждый потерь подробнее, особенно которые зависят предприятия. Уменьшение рабочего времени причинам, зависящим трудового коллектива, резервом увеличения продукции, который требует дополнительных вложений и быстро получить отдачу.

Таблица 18 – Баланс рабочего времени МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска за 2022 г.

№ п/п	Показатель	План*	Факт**	Абсолютное отклоне	Процент отклонения от

				ние	плана
1	2	3	4	5	6
1	Календарное количество дней, в том числе:	365	365	0	100,00
2	дни, дней	9	9	0	100,00
3	выходные дни, дней	56	58	2	103,571
4	Среднесписочное количество всех работников предприятия	100	129	29	129,00
5	Календарный фонд рабочего времени, дней (п. 1 * п. 4)	22630	22630	-	-
6	фонд времени на 1 человека, дней	300	300	-	-
7	Номинальный фонд рабочего времени всего, дней (п. 6 * п. 4)	18600	18600	-	-
8	Продолжительность рабочей смены, часов	7,97	7,95	-0,02	99,75
9	Кол-во смен, шт.	1	1	-	-
10	Номинальный фонд рабочего времени в часах на 1 работника, часов (п. 8 *п.6)	2391	2385	-6	99,75
11	Номинальный фонд рабочего времени в часах всего, часов (п.10*п.4)	136287	135945	-342	99,75
12	рабочего времени, час, в т. ч.:	4977	11591	6614	232,89
12.1	ежегодные отпуска, час	912	912	0	100
12.2	по учебе, час	456	457,71	1,71	100,375
12.3	отпуска беременности и родам, час	456	912	456	200
12.4	отпуска разрешения администрации, час	285	513	228	180
12.5	болезни, час	1500	2193	693	146,2
12.6	от конфликтов, час	0	1967	1967	-
12.7	простои, час	1368	2736	1368	200
13	Табельный фонд рабочего времени всего, часов (п.11 – п.12)	131310	124254	6956	94,63

Таким образом, на основании данных таблицы 18 следует отметить, что:

1. Номинальный фонд рабочего времени в 2022 году по факту уменьшился на два дня или на 0,97%.

2. Показатель общей потери рабочего времени фактически превысил план на 132,885% или 6613,71 час (с 4977 часов по плану до 11590,71 час).

3. Фактический показатель потерь от ежегодного отпуска достигла плановый показатель в 912 часов.

4. Фактический показатель потери рабочего времени от отпуска по учебе увеличился на 0,375% или на 1,71 час.

5. Потери от отпусков по беременности и родам имели тенденцию к повышению в два раза по отношению к плану (с 456 до 912 часов).

6 Фактический показатель потерь от дополнительного отпуска с разрешения администрации превысил плановый на 228 часов или на 80%.

7. Потери от простоев составили фактически 1368 часов, плановый показатель равен 2736 часам. Темп роста показателя составил 200%.

образом, с точки зрения использования календарного фонда рабочего времени можно отметить отсутствие эффективной системы использования трудового потенциала компании, что является упущением непосредственно процесса управления днным аспектом. В течение проанализированного периода наблюдается высокий уровень незапланированных потерь рабочего времени, что в свою очередь негативно отображается на финансово-экономическом положении предприятия.

ГЛАВА 3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МБОУ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2» ГОРОДА ЛЕНСКА И ПОВЫШЕНИЮ РАЦИОНАЛЬНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

3.1 Мероприятия по улучшению трудового потенциала организации и повышению рациональности его использования

Учитывая недостатки действующей системы использования трудового потенциала МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска , выявленные в ходе проведённого анализа, исследуемой организации для рационализации использования трудового потенциала рекомендуется следующее:

1. Ввести командные поощрения для работников основного состава.
2. Ввести мероприятия по сплочению коллектива и улучшению социально-психологического климата.

В рамках сплочения коллектива и улучшения социально-психологического климата рекомендуется:

1. С целью профилактики конфликтных ситуаций в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска следует провести учебный семинара-тренинг, который предусматривает использование информационно-познавательных, диагностических и коррекционно-развивающих методов, и является одним из самых эффективных способов оказания помощи субъектам рабочего процесса по предотвращению конфликтов.

Рассмотрим наглядно программу данного тренинга с помощью таблицы 19, представленную ниже.

Таблица 19 – Сценарий тренинга по решению конфликтных ситуаций

Часы	Содержание тренинга
1	2
09.00 - 11.30	1.Вступление, представление участников и их ожидания от тренинга 2.Принятие норм коммуникативного взаимодействия на тренинге

Продолжение таблицы 19

1	2
	3.Мудрые мысли об общении. Модель конфликтологической компетентности 4.Самооценка компетенций, необходимых для решения конфликта 5.Конфликт - это ... Составление ментальной карты 6.Конфликт - это хорошо или плохо. Мини дискуссия 7."Корзина проблем"
Перерыв	
11.45 - 13.15	1.Динамика, этапы, структура конфликта 2.Пути выхода из конфликтных ситуаций. 3.Виды поведения в конфликтной ситуации: агрессивность, уступчивость, уход от конфликта, ассертивность (Положительная настойчивость). 4.Концепция "Победа - победа"
Обеденный перерыв	
14.00 - 15.30	1.Круг ценностей 2.Правила общения в конфликте 3.Организация и процедура посреднического процесса. 4. Самопосредничество в конфликте. 5.Основные принципы и стадии процесса посредничества 6.Составление карты конфликта 7.Генератор альтернатив. Способы поиска решений, устраивающих обе стороны
Перерыв	
15.45 - 19.15	1.Типичные конфликтные ситуации в коллективе и способы их предупреждения, урегулирования 2.Ролевая игра на решение конфликтных ситуаций 3.Сохранение самообладания в стрессовой ситуации 4.Использование конфликта для организационного развития

В реализации тренинга применяются современные методы и техники обучения взрослых: ментальные карты, интерактивные мини-лекции, обсуждения проблемных вопросов и дискуссии, деловые и ролевые игры, просмотр и обсуждение видео фрагментов, моделирование проблемных ситуаций, отработка конкретных компетенций, домашние задания.

Включение тренинга в программу курсов повышения квалификации для руководителей способствовать формированию их конфликтологической компетентности, и, как следствие, созданию здорового и безопасного социально-психологического климата в коллективе, который они возглавляют.

Результаты предложенного учебного семинара-тренинга и предварительная оценка его эффективности позволили выявить вызванные

влиянием обучения достоверные количественные и качественные изменения в экспериментальной группе. Так, в экспериментальной группе выявлено динамику определенных изменений уровня психологических особенностей проявления межличностных конфликтов.

2. С целью решения фактически возникающих конфликтных ситуаций в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска и увеличения эффективности данного процесса (апогеем которого, является не только устранение текущего конфликта, но и предотвращение возможных в будущем конфликтных ситуаций), рекомендуется организовать в структуре предприятия психологическую консультационную службу, на основании приёма в штатную структуру сотрудников одной дополнительной штатной единицы – консультанта-психолога.

Цель создания данной службы заключается в профилактике конфликтных ситуаций в организации и снижении текучести кадров.

Основные задачи консультационной службы по решению конфликтных ситуаций на предприятии должны заключаться в тщательном отборе персонала при найме на работу; а так же в проведении коррекционной работы с конфликтными людьми, если данные люди представляют ценность для организации.

Учитывая полученные результаты эмпирического исследования конфликтных ситуаций в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска, следует отметить, что наиболее оптимальной моделью построения службы психологического консультирования является «Модель сотрудничества», использование которой заключается в том, что основной целью и соответственно функцией консультанта будет являться помощь последнего в процессе выработки решений. Главная задача консультанта-психолога МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска будет заключаться в том, чтобы вовлечь консультируемых субъектов в активный поиск решения задачи. При содействии консультанта, консультируемые сотрудники предприятия смогут активно сформулировать

свои проблемы, проанализировать их и сгенерировать возможные пути их решения.

Вместе с этим, следует учитывать тот факт, что для получения максимально-позитивного результата от внедрения и использования службы психологического консультирования, последняя должна действовать исключительно на основании этических принципов консультанта, важнейшим из которых являются: не нанесение вреда; сохранение конфиденциальности; не превышение профессиональной компетенции; уважение ценностей клиента; отсутствие попыток поставить клиента в зависимость.

Если в работающем коллективе выделяется сотрудник, который провоцирует конфликты, а также испытывает определенное удовлетворение от того, что возник конфликт и усиливается напряженность в коллективе, рекомендуются применение следующих технологий консультирования:

- объективная оценка положительных результатов работы конфликтного сотрудника. Необходимо сформулировать, какую конкретную пользу конфликтный работник приносит общему делу. Если положительный результат его работы превосходит его личностные недостатки, обычно руководитель смиряется с присутствием данного работника в своем коллективе;

- организация эффективного «тандема». Эффективным в практике управления показал себя прием, при котором в паре с конфликтным работником руководитель ставит сотрудника, обладающего противоположными личными и деловыми качествами: спокойствием, мягкостью и уступчивостью – и который искренне ценит деловые качества, имеющиеся у конфликтного человека;

- воспитательная работа. С конфликтным сотрудником, если он является ценным в содержательном плане, руководитель должен проводить регулярные беседы с разъяснением требований и целей, стоящих перед работающей командой;

3. Разработка внутриорганизационного документа подробно разъясняющего работникам организации порядок их действий в случае возникновения таковых в ходе рабочего процесса. Данный документ должен включать перечень основных возможных конфликтных ситуаций, основные причины таковых по каждой группе, с целью осведомления работников для избегания подобных ситуаций.

Представим наглядно основную структурную часть данного документа в виде таблицы 20 данной работы, представленной ниже.

Таблица 20 – Порядок поведения на рабочем месте в ходе возникновения конфликтных ситуаций в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска и причины конфликтов, которые следует избегать

Типичные конфликтные ситуации	Причины конфликтных ситуаций	Пути разрешения конфликтных ситуаций
1	2	3
1.Конфликтные ситуации с коллегами.	1. Несовпадение взглядов; 2. Психологическая несовместимость 3. Личные взаимоотношения; 4. Распределение обязанностей по работе; 5. Борьба за первенство (лидерство) в коллективе.	1. Строго выполнять свои обязанности 2. Хорошо знать свои слабые места, чтобы в сложных ситуациях не сорваться; 3. Не поддаваться на эмоциональные провокации; не брать чужие проблемы на себя (в большинстве случаев это личные проблемы "трудного" человека); 4. Находить компромисс, стремиться к сотрудничеству в конфликте; 5. Разграничивать личные взаимоотношения и рабочие. 6. Включить в разрешение конфликтной ситуации авторитетное лицо (начальника отдела, руководителя)
2. Конфликты с руководителем	1. Невыполнение требований руководителя 2. Несовместимость взглядов на проблему и ее решение	1. Разъяснение руководителем требований к своей работе 2. Своевременно и качественно выполнять свою работу 3. Установить сотрудничество в разрешении конфликтной ситуации – поиск альтернативных путей решения проблемы 4. В общении с руководителем всегда сохранять уверенность и спокойствие, доброжелательный тон.

Продолжение таблицы 20

1	2	3

3. Конфликты с посетителями	1. Невыполнение обязательств перед заявителями 2. Несовместимость общения. «Трудные» клиенты: «паровой каток, «жалобщик» и пр. 3. Не предоставление точной информации заявителю.	1. Придерживаться этических, моральных норм поведение 2. Угождение заявителю не во вред себе и организации. 3. Усилить самоконтроль в общении 4.Знание правовых норм, условий договора и пр. 5. Идти на компромисс в случае, если таковой не противоречит целям и стратегии организации 6. Придерживаться норм морали и этики доступно объяснить заявителю причину невозможности выполнения его пожеланий.

При этом следует отметить, что данный нормативный документ должен быть включён в качестве приложения в общую кадровую политику организации.

3.2 Оценка эффективности разработанных рекомендаций

Рассчитаем объём затрат, которые понесёт МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска в связи с реализацией мероприятий по совершенствованию деятельности бюджетной организации (табл. 21).

Таблица 21 – Расходы на реализацию предложений по повышению рациональности использования трудового потенциала МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска

Наименование статьи расходов	Сумма, руб.	Кол-во в год	Стоимость всего, руб.
1	2	3	4
Оплата организатора и ведущего тренинга	10 000	2	20 000
Заработная плата психолога-консультанта	30 000	12	360 000
ПФ РФ (22 %)	6 600	12	79 200
НДФЛ (13 %)	3 900	12	46 800
ФФОМС (5,1 %)	1 530	12	18 360
ФСС (2,9 %)	870	12	10 440
Итого	X	X	534 800

В завершение исследуемого вопроса, рассмотрим, как реализация предложенных рекомендаций отобразится на показателях, характеризующих производительность и эффективность труда работников основного состава МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска (табл. 22).

Таблица 22 – Оценка социально-экономической эффективности реализации предложений по совершенствованию деятельности МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска

Показатель	2022 год	Прогноз	Абсолютное отклонение	Темп роста, %
1	2	3	4	5
Загруженность школы учащимися, %	82	95	13,00	115,85
Количество работников, участвующих в методической работе школы, чел.	3	5	2,00	166,67
Количество работников, участвующих в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах, чел.	3	6	3,00	200,00
Количество работников, участвовавших в программах повышения квалификации за год, чел.	5	7	2,00	140,00
Уровень выполнения плана по воспитательной работе, %	84	98	14,00	116,67
Уровень выполнения плана по образовательной работе, %	93	98	5,00	105,38
Количество проведённых внеурочных мероприятий, шт.	6	8	2,00	133,33
Количество организованных открытых мероприятий, с привлечением учащихся других школ, шт.	3	5	2,00	166,67
Количество научных публикаций педагогов школы, шт.	3	6	3,00	200,00

Продолжение таблицы 22

1	2	3	4	5

Количество детей, закончивших учебный год с результатами выше среднего, чел.	131	158	27,00	120,61
Удельный вес детей, закончивших учебный год с результатами выше среднего, %	60	84	24,00	140,00
Кол-во детей, проходящих платные программы школы (пользующиеся платными услугами), чел.	67	79	12,00	117,91

Как видно из представленных данных, ожидается положительный социально-экономический эффект для МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска от реализации предложенных рекомендаций. Следовательно, разработанные мероприятия рекомендуются для фактического внедрения и реализации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе работы в полной мере была реализована её цель, а именно проведён анализ трудового потенциала организации и оценка рациональности его использования на примере МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска.

Для достижения поставленной цели в ходе работы были выполнены такие задачи, как:

- рассмотрены понятие и сущность трудового потенциала организации;

- проведено ознакомление с факторами, влияющими на рациональность использования трудового потенциала и методами управления трудовым потенциалом;

- изучена методика анализа трудового потенциала организации и рациональности его использования;

- представлена организационно-экономическая характеристика МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска;

- проанализирован трудовой потенциал МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска;

- оценена рациональность использования трудового потенциала в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска;

- разработаны мероприятия по улучшению трудового потенциала организации и повышению рациональности его использования;

- проведена оценка эффективности разработанных рекомендаций.

В аналитической части исследования было отмечено, что с точки зрения использования календарного фонда рабочего времени МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Ленска можно отметить отсутствие эффективной системы использования трудового потенциала компании, что является упущением непосредственно процесса управления днным аспектом. В течение проанализированного периода наблюдается высокий уровень

незапланированных потерь рабочего времени, что в свою очередь негативно отображается на финансово-экономическом положении предприятия.

При этом анализ качественных показателей оценки эффективности использования трудового потенциала организации показал, что несмотря на наличие некоторых проблем в рамках использования трудового потенциала организации, в целом, трудовой потенциал МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска реализуется эффективно.

Для повышения рациональности использования трудового потенциала МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска в практической части работы было предложено следующее:

1. Ввести командные поощрения для работников основного состава.
2. Ввести мероприятия по сплочению коллектива и улучшению социально-психологического климата.

Оценка эффективности предложенных рекомендаций показала целесообразность их фактического внедрения в общую систему управления персоналом организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Конституция Российской Федерации** (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПК КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (08.10.2021)
2. **Трудовой кодекс** Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022, с изм. на 01.03.2022) // СПК КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 01.04.2022)
3. **Налоговый кодекс Российской Федерации (часть 1)** от 31.07.1998 г. №146-ФЗ (ред. от 26.03.2022) // СПК КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/ (дата обращения: 01.04.2022)
4. **Налоговый кодекс Российской Федерации (часть 2)** от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (ред. от 26.03.2022) // СПК КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/ (дата обращения: 01.04.2022)
5. **Федеральный закон** от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (с изм. и доп. от 01.01.2022) // СПК КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/ (дата обращения: 13.03.2022)
6. **Приказ Минфина России** от 06.05.1999 № 33н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99» (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 № 1790) // СПК КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12508/ (дата обращения: 13.03.2022)

7. **Аксенова Е.А.** Управление персоналом: учебник для вузов / Е. А. Аксенова, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин и др. ; ред. Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2018. – 561 с.

8. **Алавердов А.Р.** Управление человеческими ресурсами организации: учебник, 3-е издание, переработанное и дополненное. – М.: Университет «Синергия», 2020. – 680 с.

9. **Алетдинова А.А**. Трудовой потенциал работников как источник конкурентного преимущества / А.А. Алетдинова // Современная конкуренция. – 2018. – Т. 9. – № 6 (54). – С. 92 – 101.

10. **Базаров Т.Ю**. Управление персоналом: учебник / Т.Ю. Базаров. – 13-е изд., перераб. и доп.— М.: Издательский центр «Академия», 2019. – 320 с.

11. **Бакирова Г. Х**. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие. Издательство: Юнити-Дана, 2019.

12. **Балынская Н.Р.** Система управления кадровым потенциалом современной организации / Н.Р. Балынская, Н.В. Кузнецова, О.Н. Синицына // Вопросы управления. – 2019. – № 2 (20). – С. 214-220.

13. **Безвительнов Д.В**. Роль кадровой политики в системе обеспечения экономической безопасности предприятия / Д.В. Безвительнов, Н.В. Котельникова // Вестник Димитровградского инженерно-технического института. – 2021. – № 2 (24). – С. 75 – 79.

14. **Беспалов О.В**. Методологический подход к кадровому потенциалу предприятия / О.В. Беспалов // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2020. – № 1 (4). – С. 69 – 72.

15. **Демцура С.С.** Цена труда и инвестирования в профессионально-квалификационное развитие сотрудников предприятия / С.С. Демцура, Д.С. Гордеева // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2020. – Т.6. – № 1 (18). – С. 65 – 68.

16. **Еленевская, Е.А**. Учет, анализ, аудит: Учебное пособие / Е.А. Еленевская, Л.И. Ким, С.Н. Христолюбов. – М.: Инфра-М, 2021. – 319 с.

17. **Жуков А. Л.** Аудит человеческих ресурсов организации: учебное пособие / А.Л. Жуков, Д.В. Хабарова. – М.: Директ-Медиа, 2022. – 364 с.

18. **Кибанов А.Я**. Управление персоналом: учебное пособие / А.Я. Кибанов. – 6-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2018. – 202 с.

19. **Кобозева, Н.В**. Банкротство: учет, анализ, аудит: Практ. пос. / Н.В. Кобозева. – М.: Магистр, 2018. – 368 с.

20. **Кузьмич Н.П**. Влияние кадровой политики на эффективность деятельности предприятия / Н.П. Кузьмич, М.Ф. Якимович // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. - № 1-1 (71). – С. 187 – 189.

21. **Лукашевич В.В**., Одегов Ю.Г., Карташов С.А., Шкляев А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник / Под общ. редакцией В.В. Лукашевича, Ю.Г. Одегова. – М.: КноРус, 2019. – 222 с.

22. **Маслова В.М**. Управление персоналом: Учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. – Люберцы: Юрайт, 2020. – 492 с.

23. **Мелихов Ю.Е**. Управление персоналом: портфель надежных технологий: Учебно-практическое пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. – М.: Дашков и К, 2021. – 344 с.

24. **Митрофанова Е.А.** Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал: Учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова. – М.: Проспект, 2019. – 80 с.

25. **Михайлина Г.И**. Управление персоналом: Учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева. – М.: Дашков и К, 2019. – 280 с.

26. **Моргунов Е.Б.** Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: Учебник для академического бакалавриата / Е.Б. Моргунов. – Люберцы: Юрайт, 2020. – 424 с.

27. **Рофе А.И**., Р.И., В.П., В.Т. труда: пособие/ ред. А.И. - МИК, 2019. – 220 с.

28. **Снитко Л.Т**. Компонента «кадровый потенциал» в системе оценки рыночного потенциала организации / Л.Т. Снитко, Ю.А. Чужикова //

Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2020. – № 3 (51). – С. 64-70.

29. **Телесенко И.Б.** Понятие, цели, функции стратегии управления персоналом и значение подсистемы управления персоналом в общей системе управления организацией / И.Б. Телесенко // Молодой учёный. – 2020. - № 30 (320). – С. 127 – 130.

30. **Устинов О.Д.** Стратегическое управление предприятием / О.Д. Устинов // Символ науки. – 2018. – № 1–1. – С. 209–211.

31. **Фёдорова, Н.В**. Управление персоналом организации / Н.В. Фёдорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КноРус, 2018. – 190 с.

32. **Чумаков А.И**. Определение квалификационного потенциала трудовых ресурсов торгового предприятия / А.И. Чумаков, И.Н. Горелова // Вестник СибАДИ. – 2021. - № 4 (50). – С. 180 – 187.

33. **Шапиро, С.А.** Основы кадровой политики и кадрового аудита в компании: учебное пособие для студентов магистратуры / С.А. Шапиро, А.Б. Вешкурова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 71 с.

34. **Щербакова Ю. В.**, Куприянчук Е. В. Управление персоналом: комплектование, адаптация, развитие. – М.: РИОР, 2021. – 225 с.

35. **Кречетников К.Г.** Смысл и содержание понятия «кадровый потенциал» / К.Г. Кречетников // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд [Электронный ресурс]. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/smysl-i-soderzhanie-ponyatiya-kadrovyy-potentsial

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Баланс государственного (муниципального) учреждения МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска

ериодичность: годовая
диница измерения: руб

по ОКЕИ 383

АКТИВ	Код строки	На начало года				На конец отчетного периода			
		деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого	деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I. Нефинансовые активы									
сновные средства (балансовая стоимость, 010100000)*	010		14,508,290.35		14,508,290.35		14,508,290.35		14,508,290.3
меньшение стоимости основных средств**, всего*	020		7,743,576.83		7,743,576.83		8,045,485.97		8,045,485.9
из них: амортизация основных средств*	021		7,743,576.83		7,743,576.83		8,045,485.97		8,045,485.9
сновные средства (остаточная стоимость, стр. 010–стр. 020)	030	-	6,764,713.52	-	6,764,713.52	-	6,462,804.38	-	6,462,804.3
ематериальные активы (балансовая стоимость, 010200000)*	040				-			1.00	1.0
меньшение стоимости нематериальных активов**, всего*	050				-				
из них: амортизация нематериальных активов*	051				-				
ематериальные активы (остаточная стоимость, стр. 040–стр. 050)	060	-	-	-	-	-	-	1.00	1.0
епроизведенные активы (010300000)** (остаточная стоимость)	070		4,300,912.80		4,300,912.80		10,376,898.10		10,376,898.1
атериальные запасы (010500000), всего	080			1,085,758.05	1,085,758.05			907,326.77	907,326.7
из них:									

Форма 0503730 с. 2

АКТИВ	Код строки	На начало года				На конец отчетного периода			
		деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого	деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Права пользования активами (011100000)** (остаточная стоимость), всего	100				-				
из них: долгосрочные	101				-				
Вложения в нефинансовые активы (010600000), всего	120				-				
из них: внеоборотные	121				-				
Нефинансовые активы в пути (010700000)	130				-				
Затраты на изготовление готовой продукции, выполнение работ, услуг (010900000)	150				-				
Расходы будущих периодов (040150000)	160				-				
Итого по разделу I (стр. 030+стр. 060+стр. 070+стр. 080+ стр. 100+стр. 120+стр. 130+стр. 150+стр. 160)	190	-	11,065,626.32	1,085,758.05	12,151,384.37	-	16,839,702.48	907,327.77	17,747,030.2
II. Финансовые активы									
Денежные средства учреждения (020100000), всего	200	8,821.20	-	5,322.04	14,143.24	147,513.22	163,569.78	39,149.35	350,232.3
в том числе: на лицевых счетах учреждения в органе казначейства (020110000)	201	8,821.20		5,322.04	14,143.24	147,513.22	163,569.78	39,149.35	350,232.3
в кредитной организации (020120000), всего	203				-				
из них: на депозитах (020122000), всего	204				-				
из них: долгосрочные	205				-				
в иностранной валюте (020127000)	206				-				
в кассе учреждения (020130000)	207				-				
Финансовые вложения (020400000), всего	240				-				
из них: долгосрочные	241				-				
Дебиторская задолженность по доходам (020500000, 020900000), всего	250				-		76,558,312.60		76,558,312.6
из них: долгосрочная	251				-				
Дебиторская задолженность по выплатам (020600000, 020800000, 030300000), всего	260		1,992.08		1,992.08				
из них: долгосрочная	261				-				

Форма 0503730 с. 3

АКТИВ	Код строки	На начало года				На конец отчетного периода			
		деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого	деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Расчеты по займам (ссудам) (020700000), всего	270				-				
из них: долгосрочные	271				-				
Прочие расчеты с дебиторами (021000000), всего	280				-				
из них: расчеты по налоговым вычетам по НДС (021010000)	282				-				
Вложения в финансовые активы (021500000)	290				-				
Итого по разделу II (стр. 200+стр. 240+стр. 250+стр. 260+стр. 270+стр. 280+стр. 290)	340	8,821.20	1,992.08	5,322.04	16,135.32	147,513.22	76,721,882.38	39,149.35	76,908,544.9
БАЛАНС (стр.190 + стр. 340)	350	8,821.20	11,067,618.40	1,091,080.09	12,167,519.69	147,513.22	93,561,584.86	946,477.12	94,655,575.2

Форма 0503730 с.4

ПАССИВ	Код строки	На начало года				На конец отчетного периода			
		деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого	деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
III. Обязательства									
Расчеты с кредиторами по долговым обязательствам (030100000), всего	400				-				
из них: долгосрочные	401				-				
Кредиторская задолженность по выплатам (030200000, 020800000, 030402000, 030403000), всего	410	4,439.54	610,932.15	763,169.25	1,378,540.94	3,226.38	776,535.08	640,744.69	1,420,506.1
из них: долгосрочная	411				-				
Расчеты по платежам в бюджеты (030300000)	420		690,481.88		690,481.88	147,513.22	690,494.28		838,007.5
Иные расчеты, всего	430	-	-	-	-	-	-	-	
в том числе: расчеты по средствам, полученным во временное распоряжение (030401000)	431	X	X		-	X	X		
внутриведомственные расчеты (030404000)	432				-				
расчеты с прочими кредиторами (030406000)	433				-				
расчеты по налоговым вычетам по НДС (021010000)	434				-				
Кредиторская задолженность по доходам (020500000, 020900000), всего	470			290,992.18	290,992.18			217,116.92	217,116.9
из них: долгосрочная	471				-				
Расчеты с учредителем (021006000)	480		16,846,568.66		16,846,568.66		22,894,398.95		22,894,398.9
Доходы будущих периодов (040140000)	510	8,821.20			8,821.20		76,558,312.60		76,558,312.6
Резервы предстоящих расходов (040160000)	520		687,461.65		687,461.65		687,461.65		687,461.6
Итого по разделу III (стр. 400+стр. 410+стр. 420+стр. 430+стр. 470+стр. 480+стр. 510+стр. 520)	550	13,260.74	18,835,444.34	1,054,161.43	19,902,866.51	150,739.60	101,607,202.56	857,861.61	102,615,803.7
IV. Финансовый результат									
Финансовый результат экономического субъекта	570	- 4,439.54	- 7,767,825.94	36,918.66	- 7,735,346.82	- 3,226.38	- 8,045,617.70	88,615.51	- 7,960,228.5
БАЛАНС (стр.550 + стр. 570)	700	8,821.20	11,067,618.40	1,091,080.09	12,167,519.69	147,513.22	93,561,584.86	946,477.12	94,655,575.2

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Отчёт о финансовых результатах деятельности учреждения МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска

Наименование показателя	Код стро-ки	Код анали-тики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Доходы (стр.030 + стр.040 + стр.050 + стр.060 + стр.070 + стр.090 + стр.100 + стр.110)	010	100	-	25,465,521.33	4,371,332.32	29,836,853.65
Доходы от собственности						
в том числе:	030	120	-	-	-	-
						-
Доходы от оказания платных услуг (работ), компенсаций затрат						
в том числе:	040	130	-	25,189,869.78	4,369,331.32	29,559,201.10
Доходы от оказания платных услуг (работ)	040	131		25,189,869.78	4,369,331.32	29,559,201.10
Штрафы, пени, неустойки, возмещения ущерба						
в том числе:	050	140	-	-	-	-
						-
Безвозмездные поступления текущего характера от бюджетов						
в том числе:	060	150	-	-	2,000.00	2,000.00
Поступления текущего характера бюджетным и автономным учреждениям от сектора государственного управления	060	152			2,000.00	2,000.00
Безвозмездные поступления капитального характера от бюджетов						
в том числе:	070	160	-	-	-	-
						-
Доходы от операций с активами						
в том числе:	090	170	-	-	-	-
						-

Форма 0503721 с.2

Наименование показателя	Код стро-ки	Код анали-тики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Прочие доходы						
в том числе:	100	180	-	275,651.55	-	275,651.55
Иные доходы	100	189		275,651.55		275,651.55
Безвозмездные недежные поступления в сектор государственного управления						
в том числе:	110	190	-	-	1.00	1.00
Прочие неденежные безвозмездные поступления	110	199			1.00	1.00
Расходы (стр.160 + стр.170 + стр. 190 + стр.210 + стр. 230 + стр. 240 + стр. 250 + стр. 260 + стр. 270)	150	200	- 1,213.16	25,743,313.09	4,319,635.47	30,061,735.40
Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда						
в том числе:	160	210	-	22,687,622.55	-	22,687,622.55
Заработная плата	160	211		17,489,924.00		17,489,924.00
Начисления на выплаты по оплате труда	160	213		5,197,698.55		5,197,698.55
Оплата работ, услуг						
в том числе:	170	220	-	1,846,361.88	-	1,846,361.88
Услуги связи	170	221		20,164.79		20,164.79
Коммунальные услуги	170	223		1,536,786.13		1,536,786.13
Работы, услуги по содержанию имущества	170	225		107,348.96		107,348.96
Прочие работы, услуги	170	226		182,062.00		182,062.00
Обслуживание долговых обязательств						
в том числе:	190	230	-	-	-	-
						-
Безвозмездные перечисления текущего характера организациям						
в том числе:	210	240	-	-	-	-
						-
Безвозмездные перечисления бюджетам						
в том числе:	230	250	-	-	-	-
						-
Социальное обеспечение						
в том числе:	240	260	-	287,862.77	-	287,862.77
Пособия по социальной помощи населению в денежной форме	240	262		286,942.77		286,942.77
Социальные пособия и компенсации персоналу в денежной форме	240	266		920.00		920.00
Расходы по операциям с активами						
в том числе:	250	270	-	675,626.14	4,319,635.47	4,995,261.61
Амортизация	250	271		301,909.14		301,909.14
Расходование материальных запасов	250	272		373,717.00	4,319,635.47	4,693,352.47
Безвозмездные перечисления капитального характера организациям						
в том числе:	260	280	-	-	-	-
						-

Форма 0503721 с.3

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Прочие расходы						
в том числе:	270	290	- 1,213.16	245,839.75	-	244,626.59
Налоги, пошлины и сборы	270	291		245,839.75		245,839.75
Другие экономические санкции	270	295	- 1,213.16			- 1,213.16
Чистый операционный результат (стр.301 - стр.302); (стр.310 + стр.410)	300		1,213.16	- 277,791.76	51,696.85	- 224,881.75
Операционный результат до налогообложения (стр.010 - стр.150)	301		1,213.16	- 277,791.76	51,696.85	- 224,881.75
Налог на прибыль	302					-
Операции с нефинансовыми активами (стр.320 + стр.330 + стр.350 + стр.360 + стр.370+ стр.380 + стр.390 + стр.400)	310		-	5,774,076.16	- 178,430.28	5,595,645.88
Чистое поступление основных средств	320		-	- 301,909.14	-	- 301,909.14
в том числе: увеличение стоимости основных средств	321	310				-
уменьшение стоимости основных средств	322	41X		301,909.14		301,909.14
Чистое поступление нематериальных активов	330		-	-	1.00	1.00
в том числе: увеличение стоимости нематериальных активов	331	320			1.00	1.00
уменьшение стоимости нематериальных активов	332	42X				-
Чистое поступление непроизведенных активов	350		-	6,075,985.30	-	6,075,985.30
в том числе: увеличение стоимости непроизведенных активов	351	330		6,075,985.30		6,075,985.30
уменьшение стоимости непроизведенных активов	352	43X				-
Чистое поступление материальных запасов	360		-	-	- 178,431.28	- 178,431.28
в том числе: увеличение стоимости материальных запасов в том числе:	361	340		49,588.00	4,539,578.36	4,589,166.36
						-
уменьшение стоимости материальных запасов в том числе:	362	440		49,588.00	4,718,009.64	4,767,597.64
						-
Чистое поступление прав пользования активом	370		-	-	-	-
в том числе: увеличение стоимости прав пользования активом	371	350				-
уменьшение стоимости прав пользования активом	372	450				-
Чистое изменение затрат на изготовление готовой продукции (работ, услуг)	390		-	-	-	-

Форма 0503721 с.4

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
в том числе: увеличение затрат	391	x				-
уменьшение затрат	392	x				-
Чистое изменение расходов будущих периодов	400	x				-
Операции с финансовыми активами и обязательствами (стр.420 - стр. 510)	410		1,213.16	- 6,051,867.92	230,127.13	- 5,820,527.63
Операции с финансовыми активами (стр. 430 + стр. 440 + стр. 450 + стр. 460 + стр. 470 + стр. 480)	420		138,692.02	70,672,060.01	33,827.31	70,844,579.34
Чистое поступление денежных средств и их эквивалентов	430		138,692.02	163,569.78	33,827.31	336,089.11
в том числе: поступление денежных средств и их эквивалентов	431	510	138,692.02	25,161,714.77	4,371,332.32	29,671,739.11
выбытие денежных средств и их эквивалентов	432	610		24,998,144.99	4,337,505.01	29,335,650.00
Чистое поступление ценных бумаг, кроме акций	440		-	-	-	-
в том числе: увеличение стоимости ценных бумаг, кроме акций и иных финансовых инструментов	441	520				-
уменьшение стоимости ценных бумаг, кроме акций и иных финансовых инструментов	442	620				-
Чистое поступление акций и иных финансовых инструментов	450		-	-	-	-
в том числе: увеличение стоимости акций и иных финансовых инструментов	451	530				-
уменьшение стоимости акций и иных финансовых инструментов	452	630				-
Чистое предоставление займов (ссуд)	460		-	-	-	-
в том числе: увеличение задолженности по предоставленным займам (ссудам)	461	540				-
уменьшение задолженности по предоставленным займам (ссудам)	462	640				-
Чистое поступление иных финансовых активов	470		-	-	-	-
в том числе: увеличение стоимости иных финансовых активов	471	550				-
уменьшение стоимости иных финансовых активов	472	650				-
Чистое увеличение дебиторской задолженности	480		-	70,508,490.23	-	70,508,490.23
в том числе: увеличение дебиторской задолженности	481	560	138,692.02	101,852,921.32	4,369,332.32	106,360,945.66
уменьшение дебиторской задолженности	482	660	138,692.02	31,344,431.09	4,369,332.32	35,852,455.43

Форма 0503721 с.5

Наименование показателя	Код стро-ки	Код анали-тики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Операции с обязательствами (стр.520 + стр.530 + стр.540+ стр.550+ стр.560)	510		137,478.86	76,723,927.93	- 196,299.82	76,665,106.97
Чистое увеличение задолженности по внутренним привлеченным заимствованиям	520		-	-	-	-
в том числе: увеличение задолженности по внутренним привлеченным заимствованиям	521	710				-
уменьшениезадолженности по внутренним привлеченным заимствованиям	522	810				-
Чистое увеличение задолженности по внешним привлеченным заимствованиям	530		-	-	-	-
в том числе: увеличение задолженности по внешним привлеченным заимствованиям	531	720				-
уменьшение задолженности по внешним привлеченным заимствованиям	532	820				-
Чистое увеличение прочей кредиторской задолженности	540		146,300.06	165,615.33	- 196,299.82	115,615.57
в том числе: увеличение прочей кредиторской задолженности	541	730	147,513.22	28,058,299.22	4,217,080.45	32,422,892.89
уменьшение прочей кредиторской задолженности	542	830	1,213.16	27,892,683.89	4,413,380.27	32,307,277.32
Чистое изменение доходов будущих периодов	550	x	- 8,821.20	76,558,312.60		76,549,491.40
Чистое изменение резервов предстоящих расходов	560	x				-

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Пример расчётно-платёжной ведомость МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Ленска по заработной плате

РАСЧЕТНО - ПЛАТЕЖНАЯ ВЕДОМОСТЬ № ДС258-158

В кассу для оплаты в срок

с "01" января 2021 г. по "31" января 2021 г.

в сумме Ноль рублей 00 копеек

Руководитель учреждения _____ (подпись) Ильченко Н.А. (расшифровка подписи)

Главный бухгалтер _____ (подпись) Ионина У.Ю. (расшифровка подписи)

№ п/п	Учетный номер		Должность (профессия)	Начислено																		
				Должностной оклад	Подработка	Ежем.над.отд.кат.раб	Вредные условия	За интенсивность	Премия суммой	Надбавка за стаж	Ночные	Праздничные	Совмещение проф.	Увел.об.работ	Доплата до минимума	Р/К	Отпуск	Доп.вых.дни Инв.	БЛ 3 дня	Пособие до 3 лет	Долг прошлого месяца	компенсационные выплаты	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	ДС258	1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2570.00	0.00	320.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	6425.00	0.00	1397.25	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
2	ДС258	3	Воспитатель	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	57.50	0.00	0.00	
3	ДС258	4	Кухонный рабочий	4961.00	0.00	640.00	198.44	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	6992.56	1918.80	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
4	ДС258	6	Повар	4961.00	0.00	640.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	6399.20	0.00	7191.00	2878.68	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
5	ДС258	7	Учитель-дефектолог	10878.00	0.00	0.00	0.00	0.00	5750.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2494.20	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
6	ДС258	7	Учитель-логопед	2719.50	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	407.93	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
7	ДС258	81	Дворник	4784.00	0.00	640.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	7368.00	1918.80	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
8	ДС258	9	Шеф-повар	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	

ДС258-158

			КОДЫ
		Форма по ОКУД	0504401
за Январь 2021 г.		Дата	29.01.2021
Учреждение БДОУ г. Омска "Центр развития ребенка - детский сад № 258"		по ОКПО	43966279
Структурное подразделение БДОУ г. Омска "Центр развития ребенка - детский сад № 258"	ИНН 5505022904	КПП	550501001
Единица измерения: руб.		по ОКЕИ	383
	Расходный кассовый ордер №	Дата	

					Удержано и зачтено							Выплачено			Задолженность					
	компенсационные выплаты	пособия		всего начислено	налог на доходы физических лиц	страховой пенсионный взнос	НДФЛ	Профсоюз	Аванс	Банк	Аванс%	заработная плата		Всего удержано	за организацией	за работником	Сумма к выдаче	Расписка в получении	Фамилия, имя, отчество
		по времен-ной нетрудо-способности	по уходу за ребенком																
	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
0	0.00	0.00	0.00	10712.25	0.00	0.00	1393.00	0.00	0.00	5034.25	4285.00	0.00		10712.25		0.00	0.00		Адёнов Александр Викторович
0	0.00	0.00	0.00	57.50	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	57.50	0.00	0.00		57.50		0.00	0.00		Алгазина Ольга Александровна
0	0.00	0.00	0.00	14710.80	0.00	0.00	1158.00	147.11	0.00	10318.69	3087.00	0.00		14710.80		0.00	0.00		Баландина Анна Евгеньевна
0	0.00	0.00	0.00	22069.88	0.00	0.00	2505.00	220.70	0.00	13392.18	5952.00	0.00		22069.88		0.00	0.00		Бертрам Ольга Анатольевна
0	0.00	0.00	0.00	19122.20	0.00	0.00	2303.00	0.00	0.00	9170.20	7649.00	0.00		19122.20		0.00	0.00		Бойкова Нина Валерьевна
0	0.00	0.00	0.00	3127.43	0.00	0.00	407.00	0.00	0.00	1469.43	1251.00	0.00		3127.43		0.00	0.00		Бойкова Нина Валерьевна
0	0.00	0.00	0.00	14710.80	0.00	0.00	1912.00	0.00	0.00	9861.80	2937.00	0.00		14710.80		0.00	0.00		Булхаиров Болтабай Жунусович
0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		0.00		0.00	0.00		Васнева Тамара Ивановна