

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

Департамент бакалавриата (экономических и управленческих программ)
(наименование департамента)

38.03.01 «Экономика»
(код и наименование направления подготовки, специальности)

«Бухгалтерский учёт, анализ и аудит»
(направленность (профиль)/специализация)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования (на примере администрации Харлуского сельского поселения)»

Студент

А.Ю. Чечина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

А.П. Данилов

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

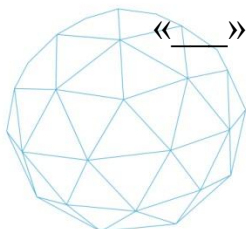
Руководитель департамента, канд. экон. наук, С.Е. Васильева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« » _____ 20 г.

Тольятти 2019



Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: А. Ю. Чечина.

Тема работы: «Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования на примере администрации Харлуского сельского поселения».

Научный руководитель: А. П. Данилов к.э.н. доцент департамента бакалавриата (экономических и управленческих программ).

Цель исследования – проанализировать обеспеченность предприятия трудовыми кадрами и эффективность их использования, обозначить проблемы и попытаться найти оптимальные их решения в отношении кадровой политики администрации Харлуского сельского поселения.

Предмет исследования - трудовые ресурсы — трудовой коллектив администрации Харлуского сельского поселения.

Методы исследования – факторный анализ, прогнозирование, статистическая обработка результатов.

По результатам исследования были предложены рекомендации по улучшению работы администрации, увеличению производительности труда сотрудников, снижению текучести кадров, оптимизации расходов бюджета на содержание аппарата управления сельского поселения.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 30 источников и 3 приложений. Общий объем работы, без приложений, 49 страниц машинописного текста, в том числе таблиц – 10, рисунков – 1.

Содержание

Введение.....	4
1 Нормативно-правовые основы использования трудовых ресурсов в России.....	6
1.1 Теоретические основы понятия «трудовые ресурсы».....	6
1.2 Классификация трудовых ресурсов	9
2 Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами администрации Харлуского сельского поселения	14
2.1 Краткая экономическая характеристика администрации Харлуского сельского поселения.....	14
2.2 Анализ обеспеченности администрации трудовыми ресурсами ...	22
3 Эффективность использования трудовых ресурсов, основные проблемы и пути их решения.....	31
3.1 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов администрации Харлуского сельского поселения.....	31
3.2 Основные проблемы обеспеченности трудовыми ресурсами и пути их решения	35
Заключение	42
Список используемой литературы	45
Приложение	50

Введение

Актуальность темы состоит в том, что на каждом предприятии необходимо тщательно следить за кадрами, работниками, анализировать их квалификацию, мотивировать их на работу и на получение результата. Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами, а также анализ эффективности использования имеющихся ресурсов в виде трудового коллектива - это необходимость и современная данность, которая является неотъемлемой частью работы по формированию качественных кадров, ресурсов труда.

Цель исследования состоит в том, чтобы освятить понятие «трудовые ресурсы», обозначить их классификацию, проанализировать обеспеченность современного бюджетного предприятия трудовыми кадрами, провести анализ обеспеченности и определить потребность в кадрах, обозначить проблемы и попытаться найти оптимальные их решения в отношении кадровой политики отдельно взятой бюджетной организации — администрации Харлуского сельского поселения.

Основные задачи исследования следующие:

1. Рассмотреть понятие «трудовые ресурсы» и их классификацию;
2. Провести анализ обеспеченности трудовыми ресурсами администрации Харлуского сельского поселения;
3. Провести анализ эффективности использования трудовых ресурсов администрации Харлуского сельского поселения;
4. Выявить основные проблемы обеспеченности трудовыми ресурсами администрации и возможные пути их решения.

Предметом исследования являются трудовые ресурсы — трудовые кадры, коллектив администрации Харлуского сельского поселения.

Объект исследования — администрация Харлуского сельского поселения Питкярантского муниципального района Республики Карелия.

Теоретическая, как и практическая значимость исследования состоит в необходимости анализа потребности организации в трудовых ресурсах, формировании кадрового резерва, работы с ним, также работы в области качественной подготовки трудовых резервов индивидуально для каждого вида деятельности, поскольку индивидуализация подходов, конкретика задач могут дать результаты, которые в первую и самую важную очередь дадут возможность достижения первоочередных целей любой организации — получении прибыли и устойчивого развития на рынке.

В качестве информационной базы исследования предполагается использование законодательных актов Российской Федерации, прежде всего Конституции РФ, кодексов, федеральных законов, приказов Правительства РФ, общедоступных публикаций в сети «Интернет», бухгалтерской (финансовой) отчетности анализируемого предприятия, первичной документации и др.

Бакалаврская работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы, таблиц, приложений.

Первая глава посвящена теоретическому обоснованию понятия трудовых ресурсов, их классификации в Российской Федерации.

Вторая глава посвящена анализу обеспеченности администрации Харлуского сельского поселения трудовыми ресурсами.

В третьей главе проводится анализ эффективности использования администрацией Харлуского сельского поселения трудовых ресурсов, основные проблемы и пути их решения.

В заключении сформулированы основные выводы по проведенному исследованию.

1 Нормативно-правовые основы использования трудовых ресурсов в России

1.1 Теоретические основы понятия «трудовые ресурсы»

Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. [1]

Слово «труд» имеет несколько значений:

- деятельность человека, направленная на создание с помощью орудий производства материальных и духовных ценностей, необходимых для жизнедеятельности;

- работа, занятие;

- усилие, направленное на достижение чего - либо;

- результат деятельности, работы, произведение.

В энциклопедическом определении это целесообразная деятельность людей по созданию материальных или духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей людей (каждого индивидуума) и общества в целом.

По определению К. Маркса, труд – это процесс, совершающийся между человеком и природой, то есть целесообразная деятельность человека, в процессе которой он своей собственной деятельностью регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой, создает необходимые потребительные стоимости. Это определение не утратило своего значения и сегодня, его до сих пор используют большинство экономистов.

Поскольку человек не может существовать без труда то понятия человеческие ресурсы, равно как и трудовые ресурсы связаны. Эта связь настолько тесная еще и потому, что человек в некотором смысле сам является

ресурсом, частью природы, которая в свою очередь дает жизнь и делает ее лучше не только для себя, но и для всего человечества в целом. Можно смело говорить о том, что человек одновременно является и ресурсом, и его потребителем. Ведь труд можно рассматривать не только со стороны работника как трудового ресурса для достижения целей какого-либо предприятия, но и как работника, труд которого приносит пользу или вред только ему самому.

Трудовые ресурсы – это трудоспособное население России, его большая часть, которое обладает возможностями, знаниями и практическим опытом для осуществления трудовой деятельности. Это трудоспособная часть населения включает в себя мужчин и женщин в трудоспособном возрасте от 18 до 65 лет (в некоторых исключениях с 14 лет), представляет самые разные слои населения, такие как школьники, студенты, пенсионеры и др.

Трудовые ресурсы это самая важная составляющая экономики, правильное использование которой обеспечит повышение всех уровней деятельности страны и мира.

Все трудоспособное население страны можно условно разделить на:

- экономически активное — рабочая сила страны, население потенциально способное участвовать в выполнении работ и (или) оказании услуг;
- занятое — часть населения непосредственно занятая в выполнении работ, оказании услуг, работающие по найму, предприниматели, военнослужащие, студенты;
- безработное — трудоспособные граждане, у которых по разным причинам отсутствует работа, они могут быть зарегистрированы в службе занятости.

Трудовые отношения один из самых сложных механизмов, поскольку включает в себя взаимодействие людей для достижения единых производственных и иных целей.

Основные факторы, влияющие на стабильность работы любого предприятия:

- слаженность и стабильность трудового коллектива;
- регулярность обучения и переобучения трудовых кадров;
- соотношение объемов выполняемой работы и уровня оплаты труда;
- постоянно совершенствующаяся система подбора и подготовки кадров

на предприятии.

Существуют два основных критерия отбора будущих работников предприятия:

1. Высокая квалификация и профессионализм работника;
2. Способность и желание к постоянному совершенствованию как в профессиональном так и в личностном уровнях.

Процесс хозяйственной деятельности организации связан с затратами средств труда и живого труда. Повышение производительности труда является главным фактором увеличения эффективности всей деятельности предприятия. Затраты живого труда (трудовых ресурсов, работников) измеряются отработанным временем, в зависимости от выбранной системы учета труда и рабочего времени. Одним из главных обязательств предприятия является выплата вознаграждения персоналу, т.е. заработной платы в соответствии с отработанным временем. Ведение бухгалтерского учета в области оплаты труда необходимость для любой организации.

Учет рабочего времени сотрудников ведется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации. В каждой организации в обязательном порядке ведется кадровый учет работников, учет отработанного времени, личные дела сотрудников оформляются в соответствии с требованиями законодательства.

Работодатель обязан: соблюдать трудовое законодательство; предоставлять работникам работу; обеспечивать безопасность и условия труда,

соответствующие требованиям охраны труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей; обеспечивать работникам плату за их труд, выплачивать заработную плату в определенные сроки и др.

Каждый работник имеет право получать вознаграждение за свой труд. Организация должным образом обязана вести учет заработной платы своих сотрудников, вести налоговый учет, делать перечисления во внебюджетные фонды, налоговую инспекцию.

1.2 Классификация трудовых ресурсов

Основные факторы деятельности организации это средства труда, предметы труда и рабочая сила, т.е. кадровый состав организации. Из этих трех составляющих главенствующая роль отводится рабочей силе — кадрам организации, ведь именно от них зависит насколько эффективно на предприятии используются предметы труда и как эффективно работает предприятие в целом.

Следует рассмотреть следующие понятия:

1. Трудовые ресурсы предприятия — вся потенциальная рабочая сила предприятия, включает в себя абсолютно всех от рабочего до руководителя и учредителя;
2. Персонал предприятия — весь личный состав работающих на предприятии, в том числе постоянные и временные работники;
3. Кадры предприятия - основной (постоянный) штатный состав работников.

Выделим четыре основных категорий персонала организации: рабочие, служащие, специалисты и руководители. Остановимся подробнее на каждой категории.

Рабочие предприятия — это работники непосредственно занятые производством товарно-материальных ценностей, оказанием услуг. Они в свою очередь подразделяются на основных и вспомогательных. Основные работники связаны с процессом производства товаров, работ, услуг, а вспомогательные в основном связаны с обслуживанием производства.

Служащие предприятия — это работники, ответственные за подготовку и оформление документов, учет, контроль, обслуживание и делопроизводство. К служащим относят, например секретарей, кассиров, делопроизводителей и т.д.

Специалисты предприятия — это работники, имеющие высшее или среднее специальное образование, занятые экономическими, бухгалтерскими, юридическими и т.п. видами деятельности на предприятии.

Руководители предприятия — это работники, имеющие высшее образование и опыт работы, наделенные некоторыми полномочиями по принятию управленческих решений, а также организующие процесс их выполнения. Руководителей можно поделить на линейных — осуществляют руководство подразделениями, предприятиями, и функциональных — руководят отделами и службами предприятия.

Трудовые ресурсы (кадры) на предприятии также подразделяют по уровню квалификации, профессиям и специальностям.

Профессия — особый вид деятельности, требующий определенного уровня знаний и умений. Обычно профессией овладевают в процессе обучения в учебных заведениях, таких как училище, техникум, колледж, институт, университет. Человек самостоятельно выбирает интересующую профессию, проходит обучение и получает необходимые знания, и как подтверждение — диплом об окончании учебного заведения.

Специальность — вид деятельности в рамках полученной профессии. В процессе получения профессии человеком выбирается некоторая

специальность, направление, которое наиболее ему интересно, обучение по которому он хотел бы пройти.

Квалификация — степень владения той или иной профессией, ее специальностью. Как итог получения профессии — это некоторый уровень владения знаниями и умениями в определенной области, например в бухгалтерском учете или юриспруденции. Квалификация это гибкое понятие характеризующее уровень знаний конкретного человека в конкретной области жизнедеятельности в определенный промежуток времени. Возможно получение более глубоких знаний, большего опыта в процессе трудовой деятельности — это является повышением квалификации. Предельного уровня квалификации не существует, как и нет предела совершенствованию себя, своих умений.

Одной из первостепенных задач организации является стимулирование персонала к развитию, повышению уровня знаний, умений и навыков, т.е. повышению квалификации. На многих крупных и средних предприятиях существуют специальные программы, задача которых совершенствование производства, улучшение качества выпускаемой продукции, выполняемых работ, предоставляемых услуг. А пути достижения этих целей - стимулирование трудовых ресурсов предприятия к саморазвитию, повышению своих знаний, развитие не только для себя, а для общих интересов коллектива и компании, достижения главной цели - сокращения затрат и увеличение прибыли.

Согласно статье 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право, в том числе на подготовку и дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя или частичном возмещении затрат. [4]

Для каждого вида организаций по направлению деятельности имеет место быть профессиональный стандарт — характеристика квалификации работников, имеющих право замещать определенные должности в организации, для замещения которых предусмотрен стандарт, уровень квалификации. Характеристики квалификации, содержащиеся в профессиональных стандартах

могут применяться работодателями в качестве основы для определения требований к работникам, также могут быть дополнены организацией с учетом специфики деятельности. Необходимость повышения уровня профессиональной подготовки работников определяется работодателями самостоятельно, на основе проведенных исследований и мониторинга эффективности и финансовой возможности.

Основным аргументом выбора работником работодателя в настоящее время является уровень заработной платы, стабильность ее выплаты, «социальный пакет», предоставляемый работодателем.

Организации в отношениях со своими работниками должны руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации. Учет рабочего времени, расчет заработной платы, начисление налогов и взносов должны вестись с применением специального программного обеспечения, в целях предотвращения ошибок при учете. Для данных целей применяются различные программы, одной из самых популярных в настоящее время является 1С: Зарплата и кадры. Учет ведется в соответствии с Федеральным законом «О бухгалтерском учете в Российской Федерации».[7]

Каждая группа работников организации должна исполнять свои обязанности, предусмотренные трудовым договором, соблюдая правила внутреннего трудового распорядка, режим труда и отдыха.

Производительность труда работников напрямую зависит от «климата» в организации, от отношения руководства к персоналу.

Рабочее время — время, в течение которого работник исполняет свои обязанности на благо организации. Работодатели не должны привлекать работников к деятельности во время, предусмотренное для отдыха. В организации должен вестись учет фактически отработанного времени работников, на основании табеля учета рабочего времени производится начисление заработной платы.

Уровень образования, квалификации влияет на возможность карьерного роста работников, дает стимул для повышения уровня образования, профессиональной подготовленности, что в свою очередь положительно сказывается на организации, улучшает ее производительность, укрепляет ее статус на рынке.

2 Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами администрации Харлуского сельского поселения

2.1 Краткая экономическая характеристика администрации Харлуского сельского поселения

Администрация Харлуского сельского поселения учреждена решением Совета Питкярантского муниципального района Республики Карелия в декабре 2005 года. Согласно выписке из Единого государственного реестра юридических лиц администрация является юридическим лицом.

Территориально находится в административном центре Харлуского сельского поселения п. Харлу, Питкярантского муниципального района Республики Карелия.

В состав Харлуского сельского поселения входят: п. Харлу, д. Рауталаhti, д. Хямекоски, д. Алатту, д. Улмалаhti, ст. Янисъярви. По данным регистрационного учета по состоянию на 1 января 2019 года население Харлуского сельского поселения 1468 человек.

Одной из целей учреждения администрации, как самостоятельно осуществляющего деятельность юридического лица, являлась необходимость иметь в сельском поселении орган местного самоуправления, главной целью которого значится служение на благо граждан поселения, исполнение бюджета поселения, деятельность по улучшению жизни в сельском поселении в рамках полномочий определенных для органов местного самоуправления сельских поселений Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».[6]

Основной вид экономической деятельности администрации 84.11.35 - Деятельность органа местного самоуправления сельского поселения.

Администрация Харлуского сельского поселения обладает всеми правами юридического лица в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, имеет гербовую печать, необходимые бланки и штампы, счет в банке, имущество в казне, а также обязательства перед населением по исполнению бюджета поселения в соответствии с законодательством и принятыми решениями представительного органа власти сельского поселения — Совета депутатов.

Организационная структура администрации Харлуского сельского поселения представлена на рисунке 1 (Приложение А).

Администрация Харлуского сельского поселения как орган местного самоуправления в своей деятельности руководствуется:

- Конституцией Российской Федерации;
- Федеральными законами РФ;
- Указами, распоряжениями Президента Российской Федерации;
- Постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации;
- Уставом Республики Карелия;
- Законами и постановлениями Законодательного собрания Республики Карелия;
- Указами, распоряжениями Главы Республики Карелия;
- Уставом Питкярантского муниципального района РК, постановлениями, распоряжениями, решениями Совета Питкярантского муниципального района;
- Уставом МО Харлуское сельское поселение;
- Постановлениями, распоряжениями Главы Харлуского сельского поселения, решениями Совета Харлуского сельского поселения.

Свою деятельность администрация Харлуского поселения осуществляет на основе принципов: широкого участия населения поселения в выработке, принятии и реализации решений, законности, самостоятельности при

соблюдении общегосударственных и территориальных интересов, гласности и учета общественного мнения, национальных особенностей и исторических традиций, подотчетности и подконтрольности населению, сочетания коллективности и единоначалия.

Свои функции и полномочия администрация Харлуского поселения осуществляет, используя экономические, властные, воспитательные и организационные методы.

Основными организационными методами деятельности администрации Харлуского поселения являются: планирование, принятие актов, контроль и координация.

Кадровая численность администрации Харлуского сельского поселения согласно штатному расписанию — 4 единицы. (Приложение Б) Это Глава поселения, специалист 1 категории (муниципальный служащий), специалист 1 категории (не муниципальный служащий), главный бухгалтер администрации.

Для работников администрации Харлуского поселения установлена 36-часовая пятидневная рабочая неделя. Начало рабочего дня в 08,30 часов, перерыв на обед с 13,00 часов до 14,00 часов, окончание в 17,00 часов с понедельника по четверг, в пятницу с 08,30 часов до 14,30 часов без перерыва на обед.

В соответствии с трудовым законодательством к работникам администрации применимы все правила и нормы, соблюдается режим труда и отдыха, нормы пожарной безопасности, трудовой дисциплины, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, выплачиваются пособия по временной нетрудоспособности, командировки, иные премии и поощрения.

Ведение табеля учета рабочего времени осуществляет специалист администрации.

Работа по подбору и расстановке кадров, а также по формированию кадрового резерва муниципальной службы ведется в администрации в соответствии с Уставом МО Харлуское сельское поселение, Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе», Законом Республики Карелия от 24.07.2007 № 1107-ЗРК «О муниципальной службе в Республике Карелия», иными решениями, постановлениями администрации и Совета Харлуского сельского поселения в части регулирования некоторых вопросов муниципальной службы в Харлуском сельском поселении.

Контроль надлежащей организации кадровой работы осуществляется главой поселения. Прием на работу и увольнение муниципальных служащих осуществляет глава поселения в соответствии с трудовым законодательством РФ. Прием на работу служащих, перемещение на другую должность и увольнение оформляется распоряжением главы поселения.

Для ведения бухгалтерского учета в администрации Харлуского сельского поселения используется программный комплекс 1С - 8.3 «Зарплата и кадры». Для юридической консультации и обзора изменений в законодательстве применяется интернет-версия программного обеспечения «Консультант плюс». Для расчетов с контрагентами, а также совершения расчетов с бюджетом по налогам, работниками по заработной плате используется ПО «Сбербанк бизнес-онлайн», а для взаимодействия с органами Федерального казначейства ПО «Континент».

Администрация Харлуского сельского поселения является организацией бюджетной сферы, муниципальным органом власти, органом местного самоуправления.

Главный законодательный акт, регулирующий деятельность администрации – Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Основными нормативно-правовыми актами в части регулирования и ведения бухгалтерского учета, а также для представления отчетности являются:

- Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 145-ФЗ;
- Налоговый кодекс Российской Федерации части 1 и 2;
- Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;
- Положения по бухгалтерскому учету: 1/2008 «Учетная политика организации», 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации», 5/01 «Учет материально-производственных запасов», 6/01 «Учет основных средств», 9/99 «Доходы организации», 10/99 «Расходы организации», 14/2007 «Учет нематериальных активов».

Администрацией Харлуского сельского поселения разработаны и успешно применяются внутренние нормативно-правовые акты, регулирующие порядок ведения учета, в том числе решения Совета, постановления администрации, рабочий план счетов, учетная политика.

Учетная политика администрации Харлуского сельского поселения утверждена постановлением администрации Харлуского сельского поселения от 23.01.2009 года № 5 «Об утверждении учетной политики администрации Харлуского сельского поселения».

Она состоит из трех разделов, а также приложений, регламентирующих деятельность бухгалтерско-финансового отдела администрации Харлуского сельского поселения.

Первый раздел «Общие вопросы организации учета» регулирует основные вопросы по организации и ведению бухгалтерского учета в администрации.

Раздел 2 «Общие правила ведения бухгалтерского учета» включает в себя 6 подразделов, в том числе: «Учет основных средств и нематериальных активов», «Учет материальных запасов», «Учет денежных средств и денежных документов», «Учет расчетов, дебиторской и кредиторской задолженности»,

«Учет санкционирования», «Учет финансового результата», которые в свою очередь подробно описывают действия бухгалтера в каждом разделе учета в администрации поселения.

Раздел 3 «Общие принципы ведения налогового учета» определяет, что для ведения налогового учета администрацией должны использоваться данные бухгалтерского учета, регистры налогового учета, ответственность главного бухгалтера за ведение налоговых регистров.

Приложениями к учетной политике является:

1. Положение о выдаче наличных денежных средств в подотчет и представлении отчетности подотчетными лицами, которое регулирует размеры, срок выдачи, срок отчета по суммам, представляемые подотчетным лицом документы;

2. Положение о служебных командировках, которое определяет особенности порядка направления работников в служебные командировки, отчет работников, размеры суточных;

3. Положение об инвентаризации, которое регламентирует случаи проведения инвентаризации, сроки проведения, документальное оформление результатов.

Совет Харлуского сельского поселения — представительный орган, состоящий из 10 депутатов, осуществляющих деятельность на безвозмездной основе и избранных путем общего голосования населения Харлуского сельского поселения на выборах. В обязанности Совета входит рассмотрение и принятие нормативно-правовых актов поселения, в том числе принятие решений о бюджете Харлуского сельского поселения на очередной финансовый год.

Администрация Харлуского сельского поселения обязана руководствоваться в своей деятельности решениями представительного органа местного самоуправления - Совета Харлуского сельского поселения. В

частности решениям о внесении изменений и дополнений в бюджет Харлуского сельского поселения в очередном финансовом году.

В конце каждого календарного финансового года формируется годовой отчет о расходовании средств бюджета, который должен сопоставляться с бухгалтерским балансом и отчетом о финансовых результатах организации.

Таблица 2.1 – Основные финансовые показатели деятельности администрации Харлуского сельского поселения

№ п/п	Наименование показателя	2016 год, руб.	2017 год, руб.	2018 год, руб.
1	Основные средства	1542071,77	1582862,26	1810562,95
2	Материальные запасы	42808,6	50184,6	35322,2
3	Нефинансовые активы имущества казны	152219,8	152039,8	152039,8
4	Финансовые вложения	55000	55000	55000
5	Расчеты по платежам в бюджет	4325,74	4489,23	67493,03
6	Расчеты по принятым обязательствам	137302,69	63921,67	455002,81
7	Финансовый результат	1659123,22	1780654,17	2155621,56

Из данных таблицы 2.1 следуют следующие выводы:

1. Основные средства администрации увеличились, их стоимость в 2018 году в сравнении с 2016 годом выросла на 268491,18 рублей и на 227700,69 рублей в сравнении с 2017 годом;

2. Материальные запасы напротив уменьшились в 2018 году на 14862,40 рублей в сравнении с 2017 годом и на 7486,40 рублей в сравнении с 2016 годом;

3. Нефинансовые активы имущества казны администрации Харлуского сельского поселения в 2018 году остались на уровне 2017 года, но незначительно уменьшились в сравнении с 2016 годом на 180 рублей;

4. Финансовые вложения администрации в 2018 году остались на уровне 2016-2017 годов;

5. Расчеты по платежам в бюджеты очень незначительно увеличились в 2017 году супротив 2016 года на 163,49 рублей, но в 2018 году значительно увеличились на 63167,29 рублей по сравнению с 2016 годом;

6. Расчеты по принятым обязательствам значительно выросли в 2018 году в сравнении с 2017 годом на 391081,14 рублей, так как в 2017 году произошло их уменьшение на 73381,02 рубля в сравнении с 2016 годом;

7. Финансовый результат экономического субъекта - администрации Харлуского сельского поселения постепенно увеличивался в периоде с 2016 по 2018 годы на 496498,34 рублей.

Стабильность материального обеспечения администрации показывает укрепление материального положения поселения в целом. В тоже время увеличение задолженности по платежам в бюджет указывает на ослабление платежеспособности администрации как юридического лица из-за уменьшения финансирования бюджета поселения.

Увеличение суммы расчетов по принятым обязательствам объясняется участием Харлуского сельского поселения в Программе поддержки местных инициатив, прохождении конкурсного отбора и получении субвенции из бюджета Республики Карелия и Питкярантского муниципального района на реализацию проектов вышеназванной программы.

Стабильность финансового результата администрации Харлуского сельского поселения является показателем устойчивости хозяйствующего субъекта, при том, что администрация является бюджетной организацией, и ее финансовый результат деятельности зависит от сформированного в начале отчетного финансового года бюджета поселения.

2.2 Анализ обеспеченности администрации трудовыми ресурсами

Постановление Правительства Республики Карелия от 18 июня 2012 года № 190-П (в ред. на 28.01.2019) «Об установлении нормативов формирования расходов на оплату труда депутатов, выборных должностных лиц местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, муниципальных служащих и (или) содержание органов местного самоуправления» определяет, в том числе численность должностей органа местного самоуправления. Для сельских поселений с численностью жителей до 1,5 тысячи человек в количестве 3 штатные единицы. Численность населения Харлуского сельского поселения по состоянию на 01.01.2019 года составляет 1468 человек. Кадровый состав администрации Харлуского сельского поселения 4 штатных единицы — 4 человека.(Приложение Б)

Согласно статье 31 Устава Муниципального образования «Харлуское сельское поселение» непосредственное руководство поселением осуществляет Глава поселения — выборная должность. Выборы проходят 1 раз в 4 года, при отсутствии обстоятельств, при которых выборы назначаются ранее четырехлетнего срока (досрочная отставка главы по различным причинам). В штатном расписании данная должность присутствует в обязательном порядке в количестве 1 штатная единица. В исключительных случаях может дополнительно вводиться должность временно исполняющего обязанности главы поселения на определенный срок.

Поскольку администрация это муниципальный орган самоуправления то в штатном расписании присутствует должность муниципальный служащий с категорированием 1 категории в количестве 2 штатные единицы.

Также вследствие того, что администрация это юридическое лицо, в штатном расписании имеется должность главный бухгалтер администрации в количестве 1 ставка.

Поскольку в соответствии с действующим законодательством на территориях поселений органы местного самоуправления осуществляют полномочия по первичному воинскому учету граждан, зарегистрированных либо пребывающих без регистрации более трех месяцев на территории поселения, то в дополнительном штатном расписании присутствует должность инспектора по учету и бронированию на 0,4 ставки (военно-учетный работник администрации).

На 2019 год превышение по занимаемым ставкам составляет 1 штатную единицу. Количество штатных единиц администрации за 2016-2018 годы в разрезе должностей представлено в Таблице 2.2.

Таблица 2.2 – Штатная укомплектованность Администрации Харлуского сельского поселения в 2016-2018 годах

№ п/п	Наименование должности	2016 год	2017 год	2018 год
1	Глава Харлуского сельского поселения	1	1	1
2	Специалист 1 категории (муниципальный служащий)	2	2	1
3	Специалист администрации (не муниципальный служащий)	0	0	1
4	Главный бухгалтер	1	1	1
5	Уборщик служебных помещений	1	0	0
6	Специалист по комплексному обслуживанию администрации	1	0	0
	ИТОГО	6	4	4

Из таблицы 2.2 можно сделать следующие выводы:

1. Штатная численность работников администрации в 2018 году осталась на уровне 2017 года, но уменьшилась в сравнении с 2016 годом и составила 4 штатные единицы. Это обусловлено тенденцией последних лет к оптимизации органов местного самоуправления с целью экономии бюджетных средств.

2. В 2017 году сокращены 2 должности обслуживающего персонала администрации, но введена должность специалиста администрации, не являющегося муниципальным служащим. Данные действия явились результатом мер по сокращению расходов бюджета поселения на содержание аппарата администрации.

Понятие обеспеченности трудовыми ресурсами предусматривает полную укомплектованность администрации Харлуского сельского поселения квалифицированными специалистами. Ввиду того, что бюджет Харлуского сельского поселения из года в год имеет направление к уменьшению, доля расходов на содержание административных работников уменьшается, заработная плата, отсутствие перспектив для карьерного роста, отсутствие премирования и поощрения не являются привлекательными факторами для привлечения квалифицированных кадров в сельское поселение.

В администрации ведется учет кадрового резерва, который формируется из потенциальных претендентов на должности в администрации. Формирование осуществляется на основании муниципальных нормативно-правовых актов администрации (решения Совета Харлуского сельского поселения). В настоящее время кадровый резерв в администрации Харлуского сельского поселения не сформирован, основной причиной этого является отсутствие квалифицированных специалистов, включение которых в резерв дало бы надежность в работе административного органа сельского поселения.

Необходимо провести сравнительный анализ фактического количества сотрудников с плановой потребностью.

Таблица 2.3 – Обеспеченность администрации Харлуского сельского поселения трудовыми ресурсами на 1 января 2019 года

№ п/п	Занимаемая должность	Численность, чел.		Обеспеченность, %
		План	Факт	
1	Глава Харлуского сельского поселения	1	1	100
2	Специалист администрации (мун. служащий)	1	1	100
3	Специалист администрации (не мун. служащий)	1	1	100
4	Инспектор по учету и бронированию (ВУР)	1	1	100
5	Главный бухгалтер	1	1	100
	Итого	5	5	100

Из данных таблицы 2.3 следует, что в целом обеспеченность трудовыми ресурсами администрации составляет 100 %, при этом обеспеченность административным персоналом составляет 100 %.

Ввиду оптимизационных процессов в администрации Харлуского сельского поселения ставки обслуживающего персонала были полностью сокращены. На 2019 год в планах кадрового резерва не числятся кандидату на замещение должностей по сокращенным ставкам.

Кадровый состав администрации зависит от возраста работников, уровня образования, стажа работы.

Необходимо провести сравнительный анализ трудовых ресурсов администрации по этим показателям, а также сделать выводы по показателя в таблицах 2.4, 2.5, 2.6.

Таблица 2.4 – Анализ трудового состава администрации Харлуского сельского поселения по возрасту

№ п/п	Возраст, лет	Численность, чел.		Удельный вес, %	
		2018	2017	2018	2017
1	18-25	0	0	0	0
2	26-33	2	2	50	50
3	34-41	1	0	25	0
4	42-49	0	0	0	0
5	50-57	0	2	0	50
6	58-65	1	0	25	0
	Итого	4	4	100	100

Из таблицы 2.4 следует, что основу работников администрации составляют сотрудники в возрасте от 26 до 33 лет в 2018 году и от 50 до 57 в 2017 году.

В администрации Харлуского сельского поселения есть тенденция к увеличению численности молодых сотрудников (в возрасте от 26 до 41) и уменьшению численности предпенсионеров.

Подобная динамика является положительным показателем деятельности администрации по привлечению молодых кадров для осуществления трудовой деятельности в сельской местности.

Вместе с этим можно сделать вывод об уменьшении численности сотрудников в возрасте от 50 до 65 лет, что показывает снижение потребности работников этой возрастной категории в трудовой деятельности в администрации.

Таблица 2.5 –Анализ трудового состава администрации Харлуского сельского поселения по уровню образования

№ п/п	Уровень образования	Численность, чел.		Удельный вес, %	
		2018	2017	2018	2017
1	Высшее (бакалавр, магистр и др.)	1	1	25	25
2	Неоконченное высшее	1	1	25	25
3	Среднее специальное	2	2	50	50
	Итого	4	4	100	100

Из таблицы 2.5 следует, что численность работников имеющих среднее специальное образование составляет 50%, высшее образование имеют только 25%, неоконченное высшее также 25 % (находится в процессе получения высшего образования). В целом повышение уровня существующего образования работниками администрации показывает наличие благоприятных условий для повышения уровня образования в администрации.

Таблица 2.6 –Анализ трудового состава администрации Харлуского сельского поселения по стажу работы

№ п/п	Стаж работы, лет	Численность, чел.		Удельный вес, %	
		2018	2017	2018	2017
1	от 0 до 10	1	2	25	50
2	от 11 до 20	2	1	50	25
3	от 21 до 30	0	0	0	0
4	от 31 до 40	1	1	25	25
	Итого	4	4	100	100

Из таблицы 2.6 следует, что в 2017 году сотрудников со стажем работы до 10 лет было 50%, а в 2018 году 50 % работников имеют стаж работы от 11 до 20 лет. Это показывает повышение опытности сотрудников и как следствие увеличение производительности администрации как органа местного самоуправления сельского поселения.

Численность работников администрации Харлуского сельского поселения не изменилась в рассматриваемом периоде 2017-2018 годов, составила 4 штатные единицы.

Увеличение стабильности и удовлетворенности текущим рабочим местом благоприятно влияет на общую статистику администрации, также накопление стажа работы, опыта работы в администрации является необходимым фактором дальнейших перспектив развития сотрудников, в том числе стаж работы может в будущем помочь работнику оформить дополнительную выплату к страховой пенсии по старости (инвалидности), но при условии отработанной в муниципальных органах власти (органах местного самоуправления) продолжительности стажа, достаточной для подобного начисления. Для исполнения данной муниципальной функции администрацией утвержден соответствующий административный регламент, содержащий исчерпывающий перечень условий для оформления доплаты к пенсии.

Поскольку изменения количественного и качественного состава персонала администрации происходит в результате его движения необходимо провести анализ движения трудовых ресурсов администрации, также рассчитать коэффициенты прибытия, выбытия, текучести и постоянства кадров, чтобы выявить направления развития или торможения административного органа местного самоуправления. Данные для анализа движения трудовых ресурсов администрации представлены в таблице 2.7.

Таблица 2.7 –Анализ движения трудовых ресурсов администрации Харлуского сельского поселения

№	Показатель	2018 год	2017 год
1	Численность персонала на начало года, чел. (Чспис)	3	5
2	Принято в течении года, чел. (Кпр)	1	0
3	Выбыло в течении года, чел. (Квб)	0	1
4	Численность персонала на конец года, чел.	4	4
5	Среднесписочная численность, чел. (Чсрсп)	4	4
6	Коэффициент оборота по приему, % (Кпр/Чсрсп*100%)	25	0
7	Коэффициент оборота по выбытию, % (Квб/Чсрсп*100%)	0	25
8	Коэффициент текучести кадров, % (Квб*100%)/Чсрсп	0	25
9	Коэффициент постоянства кадров, % (Чспис-Квб)/Чсрсп*100%	75	100

Анализируя данные таблицы 2.7 можно сделать следующие выводы:

- коэффициент оборота по приему в 2018 году составил 25%, что говорит о росте кадрового состава администрации;

- коэффициент оборота по выбытию в 2017 году составил 25%, а в 2018 вовсе отсутствует, что говорит о росте стабильности кадрового состава администрации;

- коэффициент текучести кадров в 2018 году отсутствует, а в 2017 составил 25%, что показывает положительную тенденцию в развитии администрации как стабильного органа местного самоуправления;

- коэффициент постоянства кадров в 2018 году уменьшился в сравнении с 2017 годом на 25 % и составляет 75 %, что показывает незначительное ухудшение стабильности кадров администрации Харлуского сельского поселения.

Проведя анализ обеспеченности трудовыми ресурсами администрации Харлуского сельского поселения можно сделать общий вывод о стабильности

трудового потенциала, росте удовлетворенности работников текущим положением, отсутствии кадрового дефицита администрации.

Несмотря на довольно непривлекательные условия для осуществления трудовой деятельности, такие как отсутствие достойного денежного вознаграждения, карьерного роста, непрестижности работы, трудовые ресурсы администрации достаточно стабильны, имеют тенденцию к улучшению своих качественных способностей, в том числе увеличению уровня имеющегося образования.

3 Эффективность использования трудовых ресурсов, основные проблемы и пути их решения

3.1 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов администрации Харлуского сельского поселения

Единых правил измерения эффективности использования трудовых ресурсов нет. Каждая организация самостоятельно разрабатывает подходящие именно ей методики.

В анализе эффективности использования трудовых ресурсов предприятия можно выделить два направления:

1. Анализ производительности труда, в т.ч. анализ выполнения планов по росту производительности и эффективности труда, возможные резервы роста производительности труда.

2. Анализ оплаты труда, в т.ч. анализ состава фонда оплаты труда, анализ эффективности использования фонда оплаты труда.

Эффективность использования трудовых ресурсов можно проследить по количеству отработанного времени персоналом за определенный временной промежуток (месяц, квартал, год).

Анализ использования рабочего времени является важной частью аналитической работы. В процессе анализа использования рабочего времени следует проверить обоснованность производственных заданий, изучить уровень их выполнения, выявить потери рабочего времени, установить их причины, наметить пути дальнейшего улучшения использования рабочего времени, разработать необходимые мероприятия.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени.

Показатели производительности труда и временные затраты персонала администрации Харлуского сельского поселения представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Показатели производительности труда персонала администрации Харлуского сельского поселения в 2017-2018 годах

№ п/п	Показатели	2018 год	2017 год	Отклонение +/-	Удельный вес, %
1	ФОТ, тыс.руб.	455,9	400,7	55,2	113,8
2	Среднесписочная численность, чел.	4	4	0	100
3	Число отработанных дней	247	230	17	107,4
4	Число отработанных часов	1772,4	1652,7	119,7	107,2
5	Среднегодовая выработка, руб.	114	100	14	114
6	Среднедневная выработка, руб.	1,8	1,7	0,1	105,9
7	Среднечасовая выработка, руб.	0,3	0,2	0,1	150
8	Среднее число дней отработанных 1 работником в год	61,8	57,5	4,3	107,5
9	Средняя продолжительность рабочего дня, час.	7,2	7,2	0	100
10	Среднее число часов отработанных 1 работников за год	443,1	413,2	29,9	107,2

Из данных таблицы 3.1 следуют следующие выводы:

- фонд оплаты труда (ФОТ) в 2018 году был незначительно увеличен в сравнении с 2017 годом на 55,2 т.р. (13,8 %);
- среднесписочная численность персонала администрации в 2018 году не изменилась и составила 4 единицы;
- число отработанных сотрудниками администрации дней увеличилось в 2018 году на 7,4 % или на 17 дней, в связи с этим число отработанных часов увеличилось на 119,7 или 7,2 %;

- среднегодовая, среднемесячная и среднедневная выработки увеличились в 2018 году в сравнении с 2017 годом на 14, 0,1 и 0,1 соответственно;

- среднее число дней отработанных одним работников за 2018 год увеличилось на 4,3 в сравнении с 2017 годом;

- средняя продолжительность рабочего дня составила 7,2 часа и осталась неизменной в 2018 году;

- среднее число часов отработанных одним работников в 2018 году увеличилось на 29,9 (7,2 %) и составило 413,2 часа.

В связи с тем, что в 2018 году во исполнение Постановления Главы Республики Карелия работникам бюджетной сферы в органах местного самоуправления была проиндексирована заработная плата в сторону увеличения и сравнения с МРОТ по Республики Карелия, то ФОТ в 2018 году был увеличен, также ввиду большего количества рабочих дней и часов, средние показатели выработки увеличились в сравнении с 2017 годом.

Из вышеперечисленного следует сделать вывод об улучшении материального положения персонала администрации Харлуского сельского поселения, стимулировании увеличения производительности труда, увеличению эффективности использования трудовых ресурсов администрации Харлуского сельского поселения.

Анализ эффективности использования трудовых ресурсов в организации связан с анализом производительности труда и оплаты труда.

Анализ использования фонда оплаты труда состоит в анализе основных показателей, характеризующих использование фонда оплаты труда в организации.

Основные показатели фонда оплаты труда администрации Харлуского сельского поселения представлены в таблице 3.2.

Таблица 3.2 – Динамика фонда оплаты труда администрации Харлуского сельского поселения в 2016-2018 годы

№ п/п	Показатель	2016 год	2017 год	Отклонения +/-	2018 год	Отклонения +/-
1	ФОТ, т.р.	482,2	400,7	-81,5	455,9	55,2
2	Среднесписочная численность, чел.	4	4	0	4	0
3	Число отработанных дней	243	230	-13	247	17
4	Среднегодовая зарплата 1 сотрудника, т.р.	120,6	100,2	-20,4	114	13,8
5	Среднемесячная зарплата 1 сотрудника, т.р.	40,2	33,4	-6,8	38	4,6
6	Среднедневная зарплата 1 сотрудника, т.р.	2	1,7	-0,3	1,9	0,2

Из данных таблицы 3.2 можно сделать следующие выводы:

- фонд оплаты труда администрации в 2016 году уменьшился на 81,5 т.р. в сравнении с 2017 годом, а в 2018 увеличился на 55,2 к данным на 2017 год. Подобная скачкообразность ФОТ объясняется уменьшением финансирования бюджета поселения на 2017 год в связи с ухудшением материальной обеспеченности Питкярантского муниципального района и снижением дотационных выплат из бюджета Республики Карелия;

- среднесписочная численность персонала администрации осталась стабильной на протяжении исследуемого промежутка времени и составила 4 единицы;

- среднегодовая заработная плата 1 сотрудника уменьшилась в 2017 году в связи с уменьшением ФОТ, но увеличилась в 2018 году по той же причине;

- среднемесячная и среднедневная заработная плата также имеют тенденцию к уменьшению в 2017 году и незначительному увеличению в 2018 году.

На основании проведенного анализа эффективности использования трудовых ресурсов администрации Харлуского сельского поселения необходимо сделать следующие выводы:

- численность работников администрации не изменилась в период с 2016 по 2018 годы, что показывает стабильность трудовой деятельности в администрации;

- фонд заработной платы изменялся в периоде 2016-2018 годы исключительно ввиду снижения предоставления Харлускому сельскому поселению дотаций, субвенций и прочих доплат;

- несмотря на уменьшение заработной платы работников в 2017 году, ее незначительного повышения в 2018 штат сотрудников не претерпел значительных изменений, численность не изменилась;

Положительная динамика увеличения заработной платы работникам является несомненным стимулом для продолжения трудовой деятельности в администрации Харлуского сельского поселения.

3.2 Основные проблемы обеспеченности трудовыми ресурсами и пути их решения

В современной России проблема обеспеченности организаций трудовыми ресурсами стоит достаточно остро. В особенности проблема обеспеченности рабочей силой, т.е. специалистами в сфере обслуживания, работниками, выполняющими физически трудную деятельность.

Рассмотрим потребность в трудовых ресурсах в целом по Республике Карелия в разрезе муниципальных районов республики на примере данных о вакансиях Управления труда и занятости населения в 2016-2018 годы.

Таблица 3.3 – Количество вакансий в организациях, находящихся на территории Республики Карелия в 2016-2018 годы

Район трудоустройства	Количество вакансий, шт.				
	2016 год	2017 год	Отклонения +/-	2018 год	Отклонения +/-
Питкярантский	165	160	-5	178	18
Сортавальский	168	241	73	307	66
Лахденпохский	49	26	-23	157	131
Олонецкий	93	87	-6	87	0
Сегежский	306	310	4	297	-13
Кемский	140	87	-53	153	66
Медвежьегорский	145	79	-66	113	34
Муезерский	18	46	28	39	-7
Кондопожский	176	303	127	307	4
Беломорский	106	129	23	130	1
Лоухский	40	58	18	89	31
Калевальский	59	59	0	38	-28
Пряжинский	129	125	-3	167	42
Пудожский	84	98	14	144	46
Суоярвский	124	132	8	146	14

Из данных в таблице 3.3 следует:

- районы с самой большой потребностью в работниках в 2018 году — Сортавальский, Кондопожский, Сегежский, Питкярантский, Лахденпохский, Кемский. В них показатели вакансий от 307 до 153, что является достаточно высокой потребностью в трудовых ресурсах.

- районы с самой низкой потребностью в работниках в 2018 году — Калевальский, Муезерский, Олонецкий, Лоухский. В них показатели потребности в рабочей силе не достигают 100 вакансий, что показывает достаточно высокую оснащенность данных районов Республики Карелия трудовыми ресурсами.

По данным выборочного исследования рабочей силы в периоде с декабря 2018 года по февраль 2019 года, проведенного Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Республике Карелия, численность рабочей силы в возрасте от 15 лет и старше оценивалась в 307,7

тыс. человек. Уровень занятости населения в возрасте от 15 до 72 лет составил 60,0 %. Эти данные показывают достаточно высокий уровень востребованности рабочей силы, в тоже время в среднем 40,0 % населения республики являются соискателями вакансий, а это означает, что потребность предприятий и организаций в трудовых ресурсах высока.

Необходимо рассмотреть некоторые наиболее часто встречающиеся проблемы обеспеченности организаций трудовыми ресурсами, обозначить возможные их решения.

Основными проблемами обеспеченности трудовыми ресурсами организаций могут являться:

1. Отсутствие программ подготовки и (или) переподготовки квалифицированных кадров для нужд конкретных предприятий.

Данная проблема состоит в том, что в настоящее время, в отличие от времен СССР, почти полностью отсутствует связь между предприятиями и учебными заведениями. Выпускники учебных заведений зачастую выходят «вникуда», не имея перспектив найти достойную работу по специальности. Также предприятия и организации, в особенности сферы производства, не имеют возможностей для формирования конкретных «заявок» на выпускников определенных профессий, что в свою очередь затрудняет обеспеченность подобных предприятий качественными, квалифицированными трудовыми ресурсами.

В некоторой степени решение данной проблемы найдено, учебные заведения организуют краткосрочные курсы для подготовки специалистов в определенной области во взаимодействии с предприятиями, которые в свою очередь стимулирует своих работников учиться на данных курсах, путем оплаты полностью или частично непосредственно учебного процесса.

В администрации Харлуского сельского поселения приветствуется заинтересованность сотрудников в обучении, существует возможность получать

дополнительное образование на краткосрочных курсах, в основном дистанционных, имеется возможность обучаться за счет средств бюджета поселения. В 2017-2019 годах трое сотрудников прошли краткосрочные курсы повышения квалификации и обучение, в том числе нормам пожарной безопасности, работе с порталом госзакупок, делопроизводству, а одна сотрудница прошла 4-месячный курс профессиональной переподготовки в направлении организации образовательного процесса.

2. Недостаточно разработанная или отсутствующая вовсе политика организаций в сфере премирования, поощрения своих работников при достижении ими поставленных целей в трудовой деятельности, выполнения и перевыполнения плана и др.

Данная проблема состоит в том, что некоторые организации ставя перед своим трудовым коллективом определенные задачи, получив результат, не считают необходимостью дополнительно поощрить работников за успешное выполнение задач, мотивируя это, в том числе своевременной выплатой заработной платы, которой, по их мнению, более чем достаточно для выражения поощрения за проделанную работу.

Решением данной проблемы может быть разработка предприятиями «политики поощрения» для своих работников. Поскольку с точки зрения психологии люди устроены так, что для успешного выполнения задач нуждаются в стимулировании, в том числе материальном, моральном и др., руководители, заинтересованные в развитии своих организаций могут разработать определенную политику поощрения работников, отличившихся в выполнении работы. В свою очередь остальные сотрудники, глядя на успехи сослуживцев, также начнут более усердно относиться к выполнению своих трудовых обязанностей, что, несомненно, повысит шансы организации на успешное и долгое существование на рынке.

В администрации Харлуского сельского поселения есть утвержденное Советом Харлуского сельского поселения положение о поощрении работников администрации. В настоящее время ввиду недофинансирования бюджета поселения работникам не выплачиваются премии, а проводится работа в области поощрения отличившихся в деятельности путем вручения почетных грамот и благодарственных писем как администрации Харлуского сельского поселения, так и Питкярантского муниципального района. При улучшении материального положения поселения выполнение условий данного положения не заставит себя ждать, поскольку настроение трудового коллектива зависит, в том числе от поощрительной работы.

3. Отсутствие перспектив карьерного роста в организации.

Данная проблема состоит в том, что на некоторых предприятиях, в силу разных причин может отсутствовать продвижение по карьерной лестнице. Такое положение вещей может быть вызвано реальным отсутствием должностей, предполагающих карьерный рост или же искусственно созданные препятствия разнообразного характера как для всех работников, так и для определенной их категории.

Решение этой проблемы при отсутствии должностей предполагающих карьерный рост может быть только в подборе кадров, которых не прельщает этот самый рост, удовлетворенных своим настоящим положением в организации. Решение при искусственно созданных барьерах будет в кардинальном пересмотре кадровой политики организации, устранению сотрудников, создающих эти барьеры, более тщательном подборе кандидатов на вакантные места в организации.

В администрации Харлуского сельского поселения существует только один вариант продвижения по карьерной лестнице. Он состоит в том, что специалист, имея достаточный уровень образования, опыта работы, обладающий знаниями и умениями может выдвинуть свою кандидатуру на

выборах главы поселения. К сожалению, в связи с тем, что сельское поселение достаточно маленькое штат сотрудников состоит только из четырех человек, а должность «специалист первой категории» не предполагает карьерного роста, поскольку выше нее находится только должность главы поселения — выборная должность.

4. Низкий уровень оплаты труда в организации.

Эта проблема является наиболее распространенной в настоящее время. Ввиду того, что процесс оптимизации подразумевает под собой сокращение штата сотрудников и распределение их обязанностей между оставшимися работниками, при незначительном увеличении заработной платы или же вовсе без этого, большая часть работников просто оказывается в ситуации несовместимости трудовых обязанностей с уровнем материального поощрения за их выполнение. Из-за того что должностные обязанности растут, а уровень заработной платы не изменяется и возникает неоправданно низкий уровень оплаты труда в некоторых категориях профессий.

Решение проблемы — это однозначный пересмотр оптимизационной политики государства. Нельзя вести политику экономии бюджетных средств в ущерб качеству, нельзя сокращать штат работников нерационально перераспределяя их обязанности между оставшимися.

В администрации Харлуского сельского поселения в 2017 году в целях экономии бюджетных средств были сокращены должности обслуживающего персонала, при этом их обязанности возложены на специалистов администрации без увеличения оплаты. К сожалению, никакие возражения трудового коллектива и главы поселения во внимание не были приняты. По этой причине в настоящее время, особенно в зимний период возникают трудности в уборке прилегающей территории в связи с отсутствием должности специалиста по комплексному обслуживанию.

Вышеперечисленные проблемы обеспеченности организации трудовыми ресурсами являются малой частью всех возможных проблем, но наиболее заметными и часто встречающимися в современных условиях деятельности организаций.

Представленные пути решения этих проблем не могут быть однозначно верными, поскольку для каждого предприятия верным будет какое-то свое решение.

Заключение

В первой главе рассмотрены нормативно-правовые основы использования трудовых ресурсов в России, в том числе теоретические основы понятия «Трудовые ресурсы», приведена классификация трудовых ресурсов.

Цель исследования - освятить понятие «трудовые ресурсы», обозначить их классификацию, проанализировать обеспеченность современного бюджетного предприятия трудовыми кадрами, провести анализ обеспеченности и определить потребность в кадрах, обозначить проблемы и попытаться найти оптимальные их решения в отношении кадровой политики отдельно взятой бюджетной организации — администрации Харлуского сельского поселения.

Основные задачи исследования:

- рассмотрение понятие «трудовые ресурсы» и их классификации;
- проведение анализа обеспеченности трудовыми ресурсами администрации Харлуского сельского поселения;
- проведение анализа эффективности использования трудовых ресурсов администрации Харлуского сельского поселения;
- выявление основных проблем обеспеченности трудовыми ресурсами администрации и возможные пути их решения.

К основным методам анализа обеспеченности трудовыми ресурсами администрации Харлуского сельского поселения и эффективности их использования относятся: анализ штатной укомплектованности, анализ численности сотрудников, анализ состава по возрасту, уровню образования, стажу работы, анализ движения трудовых ресурсов, анализ производительности и оплаты труда.

Информационной базой исследования обеспеченности трудовыми ресурсами и эффективности их использования в администрации Харлуского сельского поселения являются: штатное расписание администрации, учетная

политика, Устав Харлуского сельского поселения, отчет главы Харлуского сельского поселения о проделанной работе и работе администрации Харлуского сельского поселения за 2016-2018 годы, бухгалтерская отчетность, а именно бухгалтерский баланс главного распорядителя, распорядителя, получателя бюджетных средств, главного администратора, администратора источников финансирования дефицита бюджета, главного администратора, администратора доходов бюджета на 01.01.2019 годов.

В качестве нормативно-законодательной базы бакалаврской работы использовались: Конституция Российской Федерации, Бюджетный кодекс Российской Федерации, Налоговый кодекс Российской Федерации части 1 и 2, Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Положения по бухгалтерскому учету: 1/2008 «Учетная политика организации», 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации», 9/99 «Доходы организации», 10/99 «Расходы организации», Постановление Правительства Республики Карелия от 18 июня 2012 года № 190-П (в ред. на 28.01.2019) «Об установлении нормативов формирования расходов на оплату труда депутатов, выборных должностных лиц местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, муниципальных служащих и (или) содержание органов местного самоуправления».

Во второй главе проведен анализ обеспеченности трудовыми ресурсами администрации Харлуского сельского поселения с помощью анализа штатной укомплектованности, численности сотрудников, состава по возрасту, уровню образования, стажу работы, движения трудовых ресурсов администрации.

В третьей главе проведен анализ эффективности использования трудовых ресурсов администрацией Харлуского сельского поселения с помощью анализа производительности труда и оплаты труда. Обозначены основные проблемы

обеспеченности трудовыми ресурсами, предложены рекомендации направленные на их решение.

Внедрение предложенных рекомендаций в администрацию Харлуского сельского поселения позволит улучшить работу администрации, повысить качество предоставления муниципальных услуг населению, увеличить производительность труда сотрудников администрации, обеспечит стабильность трудового коллектива, снизит текучесть кадров, оптимизировать расходы бюджета поселения на содержание аппарата управления сельского поселения, совершенствовать уровень востребованности органов местного самоуправления в Питкярантском муниципальном районе Республики Карелия.

Таким образом, основная цель бакалаврской работы достигнута, поставленные задачи решены.

Список используемой литературы

1. Конституция Российской Федерации (с поправками от 30 декабря 2008 г., 5 февраля 2014 г.) [Электронный ресурс] / . — Электрон. текстовые данные. — : , 2015. — 36 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18271.html>
2. Бюджетный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] / . — Электрон. текстовые данные. — : Электронно-библиотечная система IPRbooks, 2017. — 288 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1244.html>
3. Налоговый кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] / . — Электрон. текстовые данные. — : Электронно-библиотечная система IPRbooks, 2017. — 1269 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1250.html>
4. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] / . — Электрон. текстовые данные. — : Электронно-библиотечная система IPRbooks, 2016. — 226 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1251.html>
5. Федеральный закон от 9 февраля 2009 г. № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» [Электронный ресурс] / . – Электрон. текстовые данные. - : Консультант Плюс, 2019. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_84602/
6. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [Электронный ресурс] / . – Электрон. текстовые данные. - : Консультант Плюс, 2019. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/

7. Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» [Электронный ресурс] / . — Электрон. текстовые данные. — : Электронно-библиотечная система IPRbooks, 2015. — 20 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18268.html>

8. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ, «О муниципальной службе в Российской Федерации» [Электронный ресурс] / . — Электрон. текстовые данные. - : Консультант Плюс, 2019. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/

9. Приказ Минфина РФ от 31 октября 2000 г. № 94н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению» [Электронный ресурс] / . — Электрон. текстовые данные. — : , 2013. — 118 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18290.html>

10. Приказ Минфина РФ от 6 мая 1999 г. № 33н «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99» [Электронный ресурс] / . — Электрон. текстовые данные. — : , 2016. — 7 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30530.html>

11. Приказ Минфина РФ от 6 мая 1999 г. № 32н «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Доходы организации» ПБУ 9/99» [Электронный ресурс] / . — Электрон. текстовые данные. — : , 2016. — 7 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30529.html>

12. Приказ Минфина РФ от 6 июля 1999 г. № 43н «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» ПБУ 4/99» [Электронный ресурс] / . — Электрон. текстовые данные. — : , 2015. — 12 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30528.html>

13. Приказ Минфина РФ от 29 июля 1998 г. № 34н «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» [Электронный ресурс] / . — Электрон. текстовые

данные. — : , 2015. — 17 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30526.html>

14. Приказ Минфина РФ от 1 декабря 2010 г. № 157н «Об утверждении единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений и Инструкции по его применению» [Электронный ресурс] / . – Электрон. Текстовые данные. - : Консультант Плюс, 2019. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_107750/

15. Ведяева Е.С. Государственное и муниципальное управление [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ведяева Е.С., Гребенникова А.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2019.— 166 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/82669.html>.

16. Горбунов А. П. Местное самоуправление и муниципальное управление [Электронный ресурс] : учебник / А. П. Горбунов, И. А. Алексеев, А. С. Прудников ; под ред. А. С. Прудников, М. С. Трофимов. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 543 с. — 978-5-238-01866-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15397.html>

17. Дресвянников В. А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. А. Дресвянников, О. В. Лосева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Вузовское образование, 2014. — 170 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22644.html>

18. Захарова Т. И. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т. И. Захарова, С. В. Гаврилова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2010. — 264 с. — 978-5-374-00388-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10791.html>

19. Иванова-Швец Л.Н. Управление трудовыми ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Иванова-Швец Л.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2009.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11100.html>.

20. Красина Ф.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Красина Ф.А.— Электрон. текстовые данные.— Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент, 2013.— 158 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72206.html>.

21. Корнейчук О. В. Трансформация занятости в условиях трудовой миграции [Электронный ресурс] : монография / О. В. Корнейчук, Е. Б. Крылова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский гуманитарный университет, 2010. — 188 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8630.html>

22. Макарова, И. К. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / И. К. Макарова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2005. — 142 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11101.html>

23. Свиридова Л.А. Бухгалтерский учет в бюджетных учреждениях [Электронный ресурс]: методические указания к практическим занятиям/ Свиридова Л.А.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2006.— 105 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/50043.html>.

24. Суняева Р. Л. Азбука трудовых отношений [Электронный ресурс] : полезные советы / Р. Л. Суняева. — Электрон. текстовые данные. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2008. — 273 с. — 5-222-09665-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1524.html>

25. Соколова, Е. С. Бухгалтерский учет [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. С. Соколова, О. В. Соколов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 404 с. — 978-5-374-00294-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10634.html>

26. Попова А. Г. Бюджетные организации. Бухгалтерский учет и налогообложение [Электронный ресурс] / А. Г. Попова, Е. Г. Шредер. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2008. — 209 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/971.html>

27. Постовой Н. В. Проблемы компетенции в системе местного самоуправления и пути их решения [Электронный ресурс] / Н. В. Постовой. — Электрон. текстовые данные. — М. : Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, Юриспруденция, 2013. — 106 с. — 978-5-9516-0618-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/23032.html>

28. Татаркова Н. В. История трудовых отношений [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н. В. Татаркова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2006. — 127 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10693.html>

29. <http://www.consultant.ru/> - официальный сайт компании «Консультант Плюс»

30. <https://www.garant.ru/> - официальный сайт Информационно-правовой системы «Гарант»

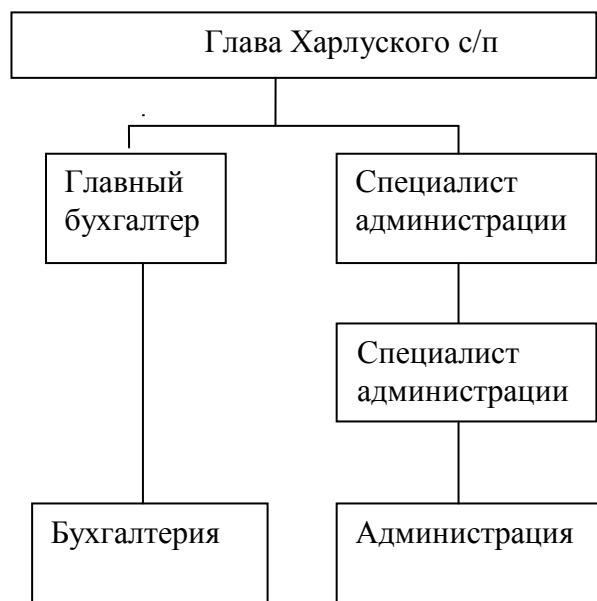


Рисунок 2.1 – Организационная схема администрации Харлуского сельского поселения

Таблица 2.8 – Штатное расписание администрации Харлуцкого сельского поселения на 01.01.2019

Должность	Штатная	Оклад	Надбавки								
			коэф. стаж	сумма	премия	сумма	особ. усл. труда	сумма	РК 15%	Сев. ндб. 50%	ФОТ
Глава	1	8850,0	20 %	1770,0	0	0	80%	7080,0	2655,0	8850,0	29205,0
					до мрот						
Спец. 1 кат.	1	5726,0	10 %	572,6	0	5384,9	30%	1717,8	1202,5	4008,2	18612,0
							надб. за сложн.				
Гл. бухг.	1	5726,0	30 %	1717,8		661,0	60%	3435,6	1631,9	5439,7	18612,0
Спец. 1 кат.	1	5726,0				6329,7	30%	1717,8	1116,6	3721,9	18612,0
ИТОГО		26028,0		4060,4		12375,6		13951,2	6606,0	22019,8	85041,0

Таблица 2.9 – Баланс главного распорядителя, распорядителя, получателя бюджетных средств, главного администратора, администратора источников финансирования дефицита бюджета, главного администратора, администратора доходов бюджета на 1 января 2019 года(форма 0503130)

АКТИВ	Код строки	на 01.01.2019	на 01.01.2018	на 01.01.2017
I. Нефинансовые активы ОС (баланс. ст-ть 010100000), всего	010	8912968,77	8747776,94	8637155,57
в т.ч.:				
недвижимое имущество (010110000)	011	0,00	7596693,42	7689713,42
иное движимое имущество (010130000)	013	0,00	1151083,52	947442,15
Амортизация основных средств	020	7102405,82	7164914,68	7095083,80
в т.ч.:				
амортизация недвижимого имущества (010410000)	021	7102405,82	6254428,70	6229163,75
амортизация иного движимого имущества (010430000)	023	0,00	910485,98	865920,05
ОС (остаточная стоимость)	030	1810562,95	1582862,26	1542071,77
из них:				
недвижимое имущество	031	0,00	1342264,72	1460549,67
иное движимое имущество	033	0,00	240597,54	81522,10
Материальные запасы (010500000)	080	35322,20	50184,60	42808,60
Нефинансовые активы имущества казны (балансовая стоимость, 010800000)	110	0,00	760199,04	761999,04
Амортизация имущества, составляющего казну (010450000)	120	0,00	608159,24	609779,24
Нефинансовые активы имущества казны (остаточная стоимость)	130	152039,80	152039,80	152219,80
Итого по разделу I	150	1997924,95	1785086,66	1737100,17

Продолжение таблицы 2.9

АКТИВ	Код строки	на 01.01.2019	на 01.01.2018	на 01.01.2017
II. Финансовые активы				
Денежные средства учреждения (020100000)	170	0,00	0,00	0,00
Финансовые вложения (020400000)	210	55000,00	55000,00	55000,00
акции и иные формы участия в капитале (020430000)	212	55000,00	55000,00	55000,00
Дебиторская зад. по доходам (020500000, 020900000)	250	745637,03	0,00	0,00
Расчеты по платежам в бюджеты (030300000)	380	163,39	4489,23	4325,74
Итого по разделу II	400	800800,42	59489,23	59325,74
БАЛАНС	410	2798725,37	1844575,89	1796425,91
ПАССИВ				
III. Обязательства				
Расчеты по принятым обязательствам (030200000)	490	643103,81	63921,72	137302,69
Итого по разделу III	600	643103,81	63921,72	137302,69
IV. Финансовый результат				
Финансовый результат экономического субъекта (040100000)	620	2155621,56	1780654,17	1659123,22
БАЛАНС	900	2798725,37	1844575,89	1796425,91