

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)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)**

на тему Определение путей развития трудового потенциала персонала организации
(на примере МБУК «Фоминский сельский Дом культуры»)

Обучающийся

Л.В. Пяткина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук, доцент А.Л. Никишина

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: Л.В. Пяткина.

Тема работы: «Определение путей развития трудового потенциала организации (на примере МБУК «Фоминский сельский Дом культуры»)».

Научный руководитель: кандидат педагогических наук, доцент Никишина А.Л.

Цель исследования – разработка путей развития трудового потенциала персонала в МБУК «Фоминский сельский Дом культуры» на основе проведенного анализа.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является организация МБУК «Фоминский сельский Дом культуры».

Предмет исследования выпускной квалификационной работы – трудовой потенциал организации МБУК «Фоминский сельский Дом культуры».

Методы исследования – диалектический, теоретического обобщения, анализ и синтез, декомпозиция, метод формализации, научной абстракции.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов 2.2 и 3.1 могут быть использованы специалистами организации с целью развития трудового потенциала персонала организации. Структура и объем работы. Работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка используемой литературы из 28 источников и 4 приложений. Общий объем работы, без приложений, составляет 57 страниц машинописного текста, в том числе таблиц – 12, рисунков – 13.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические аспекты трудового потенциала персонала организации	6
1.1 Понятие, сущность и структура трудового потенциала персонала	6
1.2 Подходы к использованию трудового потенциала персонала	12
2 Анализ трудового потенциала персонала в МБУК «Фоминский сельский Дом культуры».....	18
2.1 Организационно-экономическая характеристика организации	18
2.2 Оценка трудового потенциала персонала организации	27
3 Пути развития трудового потенциала персонала в МБУК «Фоминский сельский Дом культуры»	34
3.1 Мероприятия по развитию трудового потенциала персонала организации	34
3.2 Оценка социально-экономической эффективности предложенных мероприятий	46
Заключение	52
Список используемой литературы	55
Приложение А Отчет о финансовых результатах деятельности МБУК «Фоминский сельский Дом культуры» на 01 января 2021 года.....	58
Приложение Б Отчет о финансовых результатах деятельности МБУК «Фоминский сельский Дом культуры» на 01 января 2022 года.....	61
Приложение В Отчет о финансовых результатах деятельности МБУК «Фоминский сельский Дом культуры» на 01 января 2023 года.....	63
Приложение Г Методика «чек-лист»	66

Введение

В современных условиях функционирования предприятий важным фактором повышения конкурентоспособности того или иного предприятия является эффективное использование и развитие его ресурсного потенциала. И одним из самых ценных и важнейших ресурсов предприятия является его трудовой потенциал, ведь, как известно «кадры решают все».

Развитие потенциала трудовых ресурсов является ключевым фактором для обеспечения стратегического развития предприятий, поскольку выполняет несколько функций. Одна из них – экономическая: производительность труда, качество продукции и услуг, рентабельность и окупаемость производственных издержек зависят от количественных и качественных характеристик трудового потенциала. Еще одна функция – инновационная: носители трудового потенциала являются активными субъектами создания и обновления инноваций, инновационной деятельности, инновационного развития производства и научно-технического прогресса. Третья функция – корпоративная: профессионализм персонала, его трудовое поведение, уровень доверия к руководству и приверженность целям производственной деятельности, а также уровень корпоративной культуры формируют имидж предприятия. Поэтому развитие трудового потенциала является важной задачей для любой компании, стремящейся к успеху и процветанию.

Проблемы формирования и развития трудового потенциала предприятий изучали многие отечественные и зарубежные ученые. Однако повышение роли человека в обеспечении производственного процесса, необходимость формирования инновационно-ориентированной системы управления персоналом требует более детального изучения сущности понятия трудовой потенциал, определение его составляющих и роль в стратегическом развитии предприятий. Это и обуславливает актуальность темы исследования выпускной квалификационной работы.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка путей развития трудового потенциала персонала в МБУК «Фоминский сельский Дом культуры» на основе проведенного анализа.

Для достижения данной цели необходимо решить ряд задач:

- рассмотреть теоретические аспекты трудового потенциала персонала организации;
- провести анализ трудового потенциала персонала в МБУК «Фоминский сельский Дом культуры»;
- разработать мероприятия по развитию трудового потенциала персонала организации и оценить социально-экономическую эффективность предложенных мер.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы выступает организация МБУК «Фоминский сельский Дом культуры».

Предмет исследования выпускной квалификационной работы – трудовой потенциал организации МБУК «Фоминский сельский Дом культуры».

Поставлена цель и задачи исследования достигается использованием системы общенаучных и специальных методов: диалектического, теоретического обобщения, анализа и синтеза, декомпозиции, метода формализации, научной абстракции.

Информационной базой исследования стали труды отечественных и зарубежных ученых по экономической теории, теории систем, управления трудовым потенциалом субъектов экономических отношений, управление персоналом, данные и отчетность организации МБУК «Фоминский сельский Дом культуры».

Структура выпускной квалификационной работы представлена введением, основной частью, которая содержит три раздела, заключением и списком используемых литературы и источников.

1 Теоретические аспекты трудового потенциала персонала организации

1.1 Понятие, сущность и структура трудового потенциала персонала

В современных условиях успешное развитие организаций зависит от уровня обеспеченности качественным и адаптированным трудовым потенциалом, качество которого обеспечивается системой управления им. Трудовой потенциал охватывает процессы его формирования, развития и использования, и способен привести как к перспективному позитивному, так и негативному социально-экономическому эффекту. Именно организационно-экономический механизм взаимодействия работников организации позволяет эффективно использовать имеющийся трудовой потенциал таких работников. Это будет способствовать достижению основных производственных целей.

Формирование прогрессивного трудового потенциала, выступающего в качестве важнейшего ресурса организации, является важной предпосылкой развития успешных организаций в конкурентной изменяющейся среде.

«Понятие «трудовой потенциал» является более широким, чем понятие «трудовые ресурсы». В свой состав они включают только трудоспособных людей по определенным формальным признакам. Однако «трудовой потенциал» охватывает тех, кто еще только готовится к эффективной трудовой деятельности (дети). А также тех, кто уже вышел из сферы занятости (пенсионеры)» [20]. «Поэтому трудовые ресурсы являются частью трудового потенциала, носителями которого являются люди, трудовой потенциал которых имеет такой уровень, что позволяет самостоятельно обеспечивать себя прибылью в сфере занятости. Все другие категории населения также имеют определенный уровень трудового потенциала, но ниже минимального уровня» [15].

В одной части формально не трудоспособного населения, таких как учащиеся и студенческая молодежь, потенциал для трудовой деятельности имеет тенденцию быстро расти, в то время как в других частях, включая людей пенсионного возраста, этот потенциал склонен к снижению.

Многочисленные зарубежные и отечественные ученые занимались научным изучением трудового потенциала, но не существует единой трактовки понятия "трудо­вой потенциал", как показывает таблица 1. Это объясняется тем, что разные ученые подходят к изучению этого понятия из разных позиций.

Таблица 1 – Анализ понятия «трудо­вой потенциал»

Автор	Понятие
О.А. Горленко	«Трудовой потенциал – имеющиеся и будущие трудовые возможности, характеризующиеся определенными количественными и качественными характеристиками: численность трудоспособного населения, его профессионально-квалификационный состав и т.д.» [6].
О.М. Исаева	«Трудовой потенциал – это существующие сегодня и предполагаемые трудовые возможности, определяемые численностью, возрастной структурой, профессиональными, квалификационными и другими характеристиками персонала организации» [10].
Т.М. Храмова, О.П. Ходенкова, О.К. Минева, Т.А. Мордасова	«Носителями трудового потенциала региона считают все трудоспособное население. Как трудоспособного возраста, так и вне его пределов, скорректированное на величину миграционных перетоков межрегионального и межнационального характера» [23].
В.П. Пугачев	«Рассматривается трудовой потенциал человека как часть ее потенциала, как личности, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и опыта» [18].
С.Е. Елкин	«Трудовой потенциал – это запасы труда, зависящие от общей численности трудовых ресурсов и их структуры по полу и возрасту, накопленных знаний, степени соответствия демографической структуры работников условиям повышения эффективности труда, социальной мобильности населения (территориальной и профессиональной)» [9].
О.Л. Чуланова	«Трудовой потенциал является экономической формой личностного фактора производства в его общем движении с вещественными факторами, выражающимся в конечном результате, который может быть получен при полноценной реализации имеющихся потенциалов» [28].
И.А. Максимцев	«Под трудовым потенциалом понимается потенциал рабочего времени человека, обладающего совокупностью общепрофессиональных и профессионально-квалификационных характеристик, которые, учитывая исторические, демографические, национальные и другие особенности могут быть использованы в той или иной сфере публичного производства» [25].

Продолжение таблицы 1

Автор	Понятие
Г.Г. Руденко, В.Н. Сидорова, Н.В. Сидоров, М.В. Полевая	«По определению авторов трудовой потенциал, принимая вид человеческих способностей, будучи особой частью материального производства, его качественной характеристикой, характеризуется нарастанием материальных благ в процессе развития индивидуальности человека и охватывает только его часть, в которой наблюдается нарастание материальных благ сверх достигаемого уровня раньше и в процессе развития индивидуальности человека» [24].
М.А. Коргова	«Предлагается структура трудового потенциала общества, которая включает в себя: трудовой потенциал личности; трудовой потенциал коллектива компании, организации, компании; трудовой потенциал отрасли, региона и т. д. Данную им трактовку определяет трудовой потенциал общества как совокупное общественное способность к труду; потенциальную трудовую дееспособность общества» [11].
Е.Б. Моргунов	«Трудовой потенциал – это производственная способность предприятия (группы, индивида), определяемый личностными (физическими, интеллектуальными и духовными) способностями индивидов (индивида) с учетом сложившихся взаимосвязей с материально-техническими, инновационными, социокультурными и другими составляющими экономического потенциала предприятия» [14].
Е.Н. Белеванцева, Д.С. Батарчук	«Трудовой потенциал – персонифицированная рабочая сила, которая рассматривается в совокупности своих качественных характеристик. Трудовой потенциал оценивает уровень использование потенциальных возможностей как отдельно взятого работника, так и совокупности работников в целом, что необходимо для активизации человеческого фактора и обеспечивает качественную сбалансированность в развитии личного и овеществленного факторов производства» [2].

Трудовой потенциал является важной технологией, которая представляет собой движущую силу организации. Любая организация ставит целью получить прибыль и удовлетворить социальные потребности, что невозможно без эффективного труда работников. Работники организации являются представителями трудового потенциала, характеризующегося качеством и количеством трудовых ресурсов, задействованных в производственной деятельности.

Трудовой потенциал организации формируется за счет использования потенциальных возможностей отдельных работников и персонала

организации в целом, что позволяет обеспечить качественную сбалансированность всех факторов производства. Современные тенденции формирования потенциала организации, в частности трудового, построены на индустриальном аспекте развития (ключевой фактор – технико-технологическая база производства) и социальном.

«В зависимости от критерия анализа и поставленной цели рассматривают следующие видовые проявления трудового потенциала организации:

- по спектру охвата возможностей работников (индивидуальный трудовой потенциал, коллективный трудовой потенциал);
- по характеру участия в технологическом процессе (потенциал технологического персонала, управленческий потенциал);
- предпринимательский трудовой потенциал;
- трудовой потенциал организации» [1].

Структура трудового потенциала организации отражается в соотношении составляющих, отражающих демографические, социальные, профессиональные свойства групп рабочих. «Компонентная структура трудового потенциала организации делится на внутренние и внешние компоненты. К внутренним компонентам относятся половозрастные группы, состояние и опыт работы, образовательно-квалификационный уровень работников, состояние здоровья, профессионализм, нравственность и умение работать в коллективе, мотивация труда, система оплаты труда. К внешним – спрос и предложение на рынке труда, спрос на конкретные специальности, политико-экономическое состояние государства, мировые миграционные процессы, уровень минимальной заработной платы, демографический потенциал государства» [19].

На рисунке 1 представим структуру трудового потенциала организации.

«Трудовой потенциал состоит из таких составляющих, как кадровая, профессиональная, квалификационная, организационная. Кадровая составляющая имеет такие элементы, как квалификационный потенциал и

образовательный. Квалификационная составляющая состоит из качественных переменных в личной составляющей трудового потенциала. Организационная составляющая отражает эффективность трудового потенциала организации» [5].

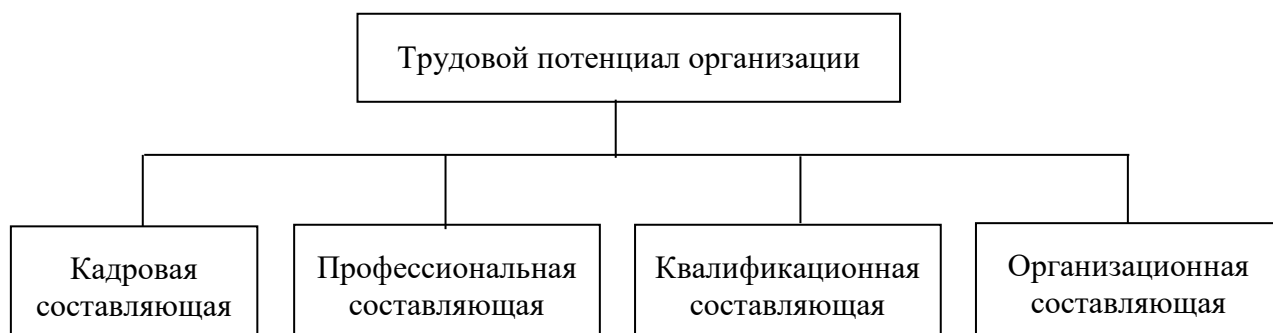


Рисунок 1 – Структура трудового потенциала организации

Для характеристики всей совокупности работников организации используются такие определения, как персонал, кадры, трудовой коллектив, трудовой потенциал. Персонал организации – совокупность постоянных работников, профессионально подготовленных, с опытом практической деятельности. Тогда как трудовой потенциал включает возможности и умения работников, не только те, что могут использоваться, но и те, которые в перспективе могут быть вовлечены.

Основные факторы, влияющие на персонал организации, отражаются в макроэкономических показателях, таких как численность трудоспособного населения, уровень образования, предложение рабочей силы, уровень занятости, потенциальный резерв рабочей силы.

Формирование трудового потенциала работника зависит от его стремления и определенных навыков к труду, от его инициативы и энергичности на рабочем месте. Отсюда можно прийти к выводу, что трудовой потенциал является динамичным явлением, потому что происходит постоянное изменение в процессе накопления опыта, получения определенных навыков, образовательной степени и квалификации. Основной

причиной снижения уровня трудового потенциала есть изменение состояния здоровья.

«Трудовой потенциал отражается в максимально возможном использовании работы работников в процессе производства с учетом психофизических особенностей, уровня мастерства при наиболее благоприятных условиях труда. Совокупность работников, взаимодействующих в процессе производства, создает эффект коллективного труда и умножает сумму трудового потенциала организации. При анализе трудового потенциала определенной организации нужно взять во внимание специфические свойства, такие как территориальное расположение, отраслевая принадлежность, социальная структура коллектива, стиль управления и т.п.» [7].

Трудовой потенциал является важным фактором эффективного функционирования организации, поэтому нужно учесть, как влияют внутренние и внешние причины на деятельность организации и трудовой потенциал. Эффективность использования трудового потенциала имеет зависимость от вида производимой продукции или услуг, оказываемых организацией. Каждая организация старается развиваться во времени, создавать инновационную продукцию, применять нововведения, поэтому нужно также учитывать приспособленность трудового потенциала к нововведениям и проводить мероприятия, повышающие степень их готовности. Рост производительности, изменение технологии производства и изменения на внешнем рынке вынуждают работника развиваться в разных направлениях.

Таким образом, трудовой потенциал является важной составляющей деятельности организации, поэтому правильное его использование дает возможности относительно проявления работником своих способностей, сокращения текучести кадров, увеличения производительности и прибыли. При правильной внутренней политике организации трудовой потенциал будет расти, что приведет к эффективному развитию организации в целом.

организации с правильно организованной управленческой структурой обладают высокой конкурентоспособностью.

1.2 Подходы к использованию трудового потенциала персонала

Трудовой потенциал организации является сложной и многовекторной категорией экономической науки. Сложность оценки данной категории связана с ее содержанием. С одной стороны, трудовой потенциал объединяет способности, возможности, умения, навыки, опыт и компетенции отдельных работников, но они реализуются исключительно в процессе производственной деятельности организации, сочетаясь со средствами производства в процессе воспроизводства.

Формирование и использование трудового потенциала на предприятии осуществляется в рамках функционирования отдельных подсистем персонала. Определение потребности в кадрах осуществляется в ходе маркетинга персонала и планирования потребности в соответствии с очерченным уровнем квалификации. На следующем этапе осуществляется отбор, набор и наём кадров. Этот этап напрямую формирует трудовой потенциал организации. На следующих этапах осуществляется включение кадров в текущую производственную и управленческую деятельности. Эта функция опосредуется в пределах подсистем адаптации кадров – при кратчайшем периоде адаптации работников, в рамках которого проводится ознакомление с основным функционалом деятельности и базовый инструктаж, достигается минимальное сокращение производительности труда и максимально эффективное формирование коллектива кадров [26].

Следующей системой является установка вознаграждения и стимулирование работников к труду. Данные подсистемы часто рассматриваются отдельно в исследованиях, так как вознаграждение чаще всего ассоциируется с непосредственно установлением компенсации работнику за израсходованные трудовые ресурсы на достижение

поставленных целей и решение задач, а стимулирование нацелено на повышение уровня мотивированности кадров в эффективной деятельности, постоянном развитии и повышении уровня собственной компетентности [20].

Учитывая близость методов, применяемых для реализации функций вознаграждения персонала и стимулирования, их целесообразно объединить в единую систему решения задач управления трудовым потенциалом.

Наряду с вознаграждением важной подсистемой в повышении эффективности использования трудового потенциала следует считать подсистему развития кадров охватывающей широкий круг методов обучения, переобучения, переквалификации и повышения квалификации кадров. Учитывая высокие темпы обновления знаний и имплементации достижений научно-технического прогресса в непосредственную деятельность предприятий, вопросы развития работников становятся одними из самых актуальных [8].

Если оценка подсистемы адаптации трудового потенциала ориентируется на период полного привлечения работника к производственному процессу и возмещения потерь от снижения производительности труда, то подсистемы развития кадров оцениваются исходя из объема затрат на обучение кадров и желаемых результатов от мероприятий по формированию новых компетентностей или обновления существующих в ходе их реализации. Важной подсистемой, которая частично может рассматриваться как дополнение к подсистеме вознаграждения и мотивации трудового потенциала, следует рассматривать подсистему движения и ротацию кадров. Карьерный рост работников ставит перед ними необходимость в решении новых задач, зачастую более высокого уровня сложности [12]. Это требует аккумулирования всех профессиональных способностей и психофизиологических качеств по возможности решать новые задачи.

Ротация кадров как вертикальное перемещение работников с одной функциональной сферы к другой на одном и том же уровне иерархии

выступает дополнением к вертикальному перемещению работника в пределах одного функционала. Именно такой метод развития кадров позволяет получить принципиально новые умения, знания и навыки в области деятельности субъекта экономических отношений. Ощутимым недостатком данного метода является временное снижение производительности труда перемещенных работников из-за необходимости их максимального вовлечения в процесс. Недостатком данного метода является теоретическое снижение мотивированности кадров из-за неоправданных всех ожиданий: вертикальное движение традиционно обеспечивает рост оплаты труда, не всегда реализуется в ходе ротации кадров. С другой стороны, именно ротация кадров позволяет сформировать устойчивые команды, способные совместно и эффективно решать сложные задачи [21].

Важной подсистемой управления персоналом в организации, в рамках которой осуществляется управление трудовым потенциалом, выступает система оценивания. Степень изменчивости возможных методов оценки кадров очень высока: от непосредственной выработки для рабочих профессий до сложных систем бонусов и выплат топ-менеджмента в зависимости от результирующих показателей деятельности организации.

Несмотря на то, что данная подсистема в формировании и развитии трудового потенциала играет только учетную функцию, ее важность является принципиальной, так как она связана с эффективностью функционирования системы вознаграждения и мотивации кадров. Только объективная и всесторонняя оценка кадров позволяет установить справедливое вознаграждение и определить степень достижения поставленных перед конкретными работниками и командами целей. Это обосновывает целесообразность включения данной подсистемы в систему оценки трудового потенциала организации [17].

Особое внимание следует уделить подсистеме социального обеспечения, которая предусматривает предоставление работникам дополнительных нефинансовых услуг в виде пакета социального обеспечения.

Это одна из немногих подсистем, которая обеспечивает развитие психофизиологических составляющих трудовой потенциал сотрудников. С одной стороны, такие методы могут быть отнесены к подсистеме вознаграждения и мотивации, но учитывая их назначение и формирование частично социальной инфраструктуры, следует отнести именно к подсистеме социального обеспечения. Так как отдельные элементы стимулирования, мотивирующих работников к более эффективной деятельности и более высокого уровня реализации собственного трудового потенциала, относятся к различным подсистемам в менеджменте персонала в организации, то систему мотивации и вознаграждения следует сузить исключительно к вознаграждению как возмещению затрат на использование работником собственного трудового потенциала [25].

Обобщение сфер формирования и использования элементов трудового потенциала по вышеприведенным подсистемам менеджмента персонала представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Показатели оценки элементов трудового потенциала по подсистемам менеджмента персонала [3; 4; 13; 27]

Подсистемы	Показатели	Формула	Обозначения	Тип
Маркетинг персонала	Уровень обеспеченности организации кадрами	$\frac{Ч_{Ф}}{Ч_{Н}}$	Ч _Ф – фактическая численность персонала; Ч _Н – нормативная численность персонала.	С
	Уровень абсентеизма	$\frac{ПРВ}{БРВ}$	ПРВ – потери рабочего времени; БРВ – баланс рабочего времени.	Д
Набора, отбора и найма кадров	Коэффициент текучести персонала	$\frac{Ч_{ВЫБ}}{Ч_{ОБЩ}}$	Ч _{ВЫБ} – численность работников организации, которые выбыли по собственному желанию или за нарушение дисциплины; Ч _{ОБЩ} – общая численность работников организации.	Д
	Эффективность создания нового рабочего места	$\frac{\Delta ВР}{С_{РМ}}$	ΔВР – прирост выручки от реализации; С _{РМ} – стоимость рабочего места.	С
Адаптация кадров	Коэффициент динамики адаптации новых сотрудников	$\frac{T_{Аф}}{T_{Ан}}$	T _{Аф} – время адаптации новых сотрудников фактически; T _{Ан} – время адаптации новых сотрудников по нормативу.	С

Продолжение таблицы 2

Подсистемы	Показатели	Формула	Обозначения	Тип
Адаптация кадров	Оценка качества труда нанятых работников	$\frac{PK + PR + OP}{Ч}$	PK – средний показатель качества выполненных работ нанятыми работниками; PR – процент новых (работающих) сотрудников, что продвинулись по службе на протяжении 1 года, %; OP – процент новых сотрудников, которые остались работать после 1 года, % Ч – количество показателей, которые учитывались при расчете, ед.	С
Вознаграждение кадров	Соотношение темпов роста пр-ности труда и зарплаты	$\frac{t_{пп}}{t_{зп}}$	t _{пп} – темпы роста производительности труда; t _{зп} – темпы роста заработной платы.	С
	Удельный вес вознаграждения за конечные результаты деятельности и премий за основные результаты в ФОТ	$\frac{В_{кр} + П_{ор}}{ФОТ}$	В _{кр} – вознаграждение за конечные результаты деятельности; П _{ор} – объем премии за основные результаты; ФОТ – фонд оплаты труда работников.	С
Развитие сотрудников	Коэффициент развития персонала	$\frac{P_{разв.}}{Ч_{п}}$	P _{разв.} – расходы организации на профессиональную подготовку, повышение квалификации персонала; Ч _п – количество работников, которые на протяжении некоторого промежутка времени проходили профессиональную подготовку, повышение квалификации.	С
	Рентабельность расходов на развитие сотрудников	$\frac{Ч_{п}}{P_{разв.}}$	Ч _п – чистая прибыль организации.	С
Движение персонала	Коэффициент внутренней мобильности	$\frac{Ч_{сд}}{Ч_{общ}}$	Ч _{сд} – общая численность работников, которые сменили должность на протяжении исследуемого периода;	С
	Средний стаж работы сотрудников			С
Оценки кадров	Профессионально-квалификационная структура	$\frac{Ч_{ук}}{Ч_{общ}}$	Ч _{ук} – количество работников, которые занимают должности в соответствии уровнем квалификации;	С
	Удельный вес сотрудников, которые прошли аттестацию			С
Социальное обеспечение	Коэффициент развития ЖКХ	$\frac{З_{жкх}}{Ч_{общ}}$	З _{жкх} – затраты организации на жилищно-коммунальное хозяйство.	С
Коммуникации	Коэффициент расходов на управление	$\frac{ру}{Ч_{общ}}$	ру – сумма расходов на управление.	Д

Следовательно, учитывая особенности исследуемого объекта, были представлены особенности оценки использования трудового потенциала организации, показатели для которой представлены в таблице 2.

Таким образом, рассмотрев теоретические аспекты трудового потенциала персонала организации, сформулируем следующие выводы.

Трудовой потенциал является важной составляющей деятельности организации, поэтому правильное его использование дает возможности относительно проявления работником своих способностей, сокращения текучести кадров, увеличения производительности и прибыли. При правильной внутренней политике организации трудовой потенциал будет расти, что приведет к эффективному развитию организации в целом, а организации с правильно организованной управленческой структурой обладают высокой конкурентоспособностью.

Таким образом, на основе анализа теоретических аспектов трудового потенциала персонала организации можно сделать вывод о том, что трудовой потенциал является важным фактором эффективного функционирования организации, поэтому нужно учесть, как влияют внутренние и внешние причины на деятельность организации и трудовой потенциал. Эффективность использования трудового потенциала имеет зависимость от вида производимой продукции или услуг, оказываемых организацией. Каждая организация старается развиваться во времени, создавать инновационную продукцию, проводить нововведения, поэтому нужно также учитывать приспособленность трудового потенциала к нововведениям и проводить мероприятия, повышающие степень их готовности. Рост производительности, изменение технологии производства и изменения на внешнем рынке нуждаются, чтобы работник развивался в разных направлениях.

Для оценки использования трудового потенциала представлены особенности оценки трудового потенциала по подсистемам менеджмента персонала.

2 Анализ трудового потенциала персонала в МБУК «Фоминский сельский Дом культуры»

2.1 Организационно-экономическая характеристика организации

Полное фирменное наименование организации – Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Фоминский сельский Дом культуры».

Сокращенное фирменное наименование организации – МБУК «Фоминский СДК».

Место нахождения МБУК «Фоминский СДК»: Ростовская область, Заветинский район, х. Фомин, ул. Центральная, д. 9.

МБУК «Фоминский СДК» создан в соответствии с постановлением Администрации Фоминского сельского поселения от 15.10.2011 № 99 «Об изменении типа муниципальных учреждений в целях создания муниципальных бюджетных учреждений Фоминского сельского поселения», в связи с изменением типа муниципального учреждения и в целях приведения учредительных документов муниципального учреждения культуры «Фоминский сельский Дом культуры» в соответствие с законодательством, без ограничения срока деятельности.

МБУК «Фоминский СДК» является некоммерческой организацией, является муниципальным учреждением бюджетного типа.

МБУК «Фоминский СДК» не имеет извлечения прибыли в качестве основной цели своей деятельности.

«МБУК «Фоминский СДК» действует в соответствии с Гражданским Кодексом РФ, Бюджетным Кодексом РФ, Федеральным законом «О некоммерческих организациях», Законом РФ «Основы законодательства РФ о культуре», другими законами и иными правовыми актами РФ и Ростовской области, правовыми актами Фоминского сельского поселения и Уставом. МБУК «Фоминский СДК» является юридическим лицом, обладает обособленным имуществом на праве оперативного управления и оборотными

средствами, имеет самостоятельный баланс, расчётный и иные счета в банковских учреждениях, печать со своим наименованием, бланки, штампы, необходимые для его деятельности. Учреждение вправе от своего имени заключать договоры, приобретать имущественные и не имущественные права, выступает истцом и ответчиком в судах. МБУК «Фоминский СДК» строит свои отношения с органами государственной власти, органами местного самоуправления района, организациями и гражданами на основе договоров (соглашений, контрактов). Учреждение свободно в выборе форм и предметов договоров и обязательств, которые не противоречат действующему законодательству и Уставу учреждения» [16].

Учредителем муниципального бюджетного учреждения культуры «Фоминский сельский Дом Культуры является Администрация Фоминского сельского поселения. Учредитель утверждает Устав Дома Культуры и изменения к нему, назначает на должность и освобождает от должности директора Дома Культуры.

Предметом деятельности и целями создания МБУК «Фоминский СДК» является оказание услуг в целях обеспечения реализации полномочий органов местного самоуправления, предусмотренных пунктом 12 части 1 статьи 14 Федерального закона Российской Федерации от 6 октября 2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» в сфере культуры.

«Основными целями деятельности МБУК «Фоминский СДК» являются развитие культурной деятельности на территории Фоминского сельского поселения и Заветинского района, удовлетворение культурных потребностей населения района в услугах в области культуры, в различных их формах и видах, организация досуга и приобщение жителей Заветинского района к творчеству, культурному развитию и самообразованию, любительскому искусству» [16].

МБУК «Фоминский СДК» не имеет обособленных подразделений – филиалов, представительств.

«Источниками формирования имущества МБУК «Фоминский СДК» являются:

- субсидии, предоставляемые МБУК из бюджета муниципального образования «Фоминское сельское поселение» на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием МБУК в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), на иные цели;
- доходы МБУК, полученные от осуществления приносящей доходы деятельности, в случаях, предусмотренных настоящим уставом, и приобретенное за счет этих доходов имущество;
- имущество, закрепленное за МБУК на праве оперативного управления;
- добровольные имущественные взносы и пожертвования;
- иные источники, не противоречащие законодательству Российской Федерации» [16].

МБУК «Фоминский СДК» без согласия органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, не вправе отчуждать или иным способом распоряжаться недвижимым имуществом.

Нормативный правовой акт, регулирующий порядок оказания муниципальной услуги – распоряжение Главы Администрации Фоминского сельского поселения от 05.02.2010 г. №6 «Об утверждении показателей качества и количества муниципальных услуг, предоставляемых учреждениями культуры Фоминского сельского поселения».

МБУК «Фоминский СДК» оказывает платные услуги согласно Постановлению Администрации Фоминского сельского поселения от 31.12.2010 г. № 126 «Об утверждении положения о платных услугах, перечня платных услуг, предоставляемых населению муниципальным бюджетным учреждением культуры Фоминского сельского поселения.

На рисунке 2 представлена организационная структура МБУК «Фоминский СДК».

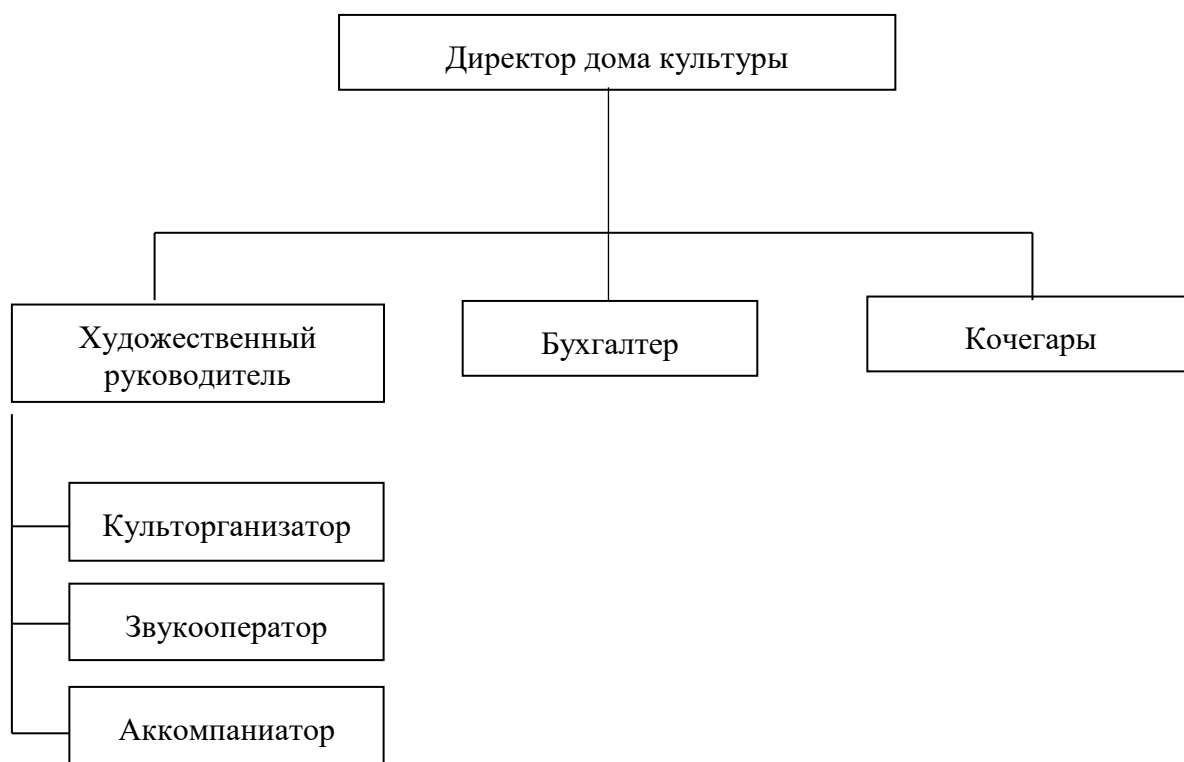


Рисунок 2 – Организационная структура МБУК «Фоминский СДК»

МБУК «Фоминский СДК» полностью укомплектован кадрами, согласно штатному расписанию:

- директор дома культуры – 1,0 ставки;
- бухгалтер – 0,5 ставки;
- художественный руководитель – 1,0 ставки;
- культ организатор – 0,5 ставки;
- звукооператор – 1,0 ставки;
- аккомпаниатор – 0,5 ставки;
- кочегары – 2,0 ставки.

Всего в МБУК «Фоминский СДК» работает 8 человек, большая часть коллектива – женщины.

Высшее образование – 3 чел.

Среднее специальное – 5 чел.

«Структура функционирования МБУК «Фоминский СДК» основана на взаимодействии профессионального или полупрофессионального труда

организаторов в лице штатных работников с одной стороны, а с другой – развивающей, творческой игровой, развлекательной, оздоровительной деятельности всех участников: детей, подростков, молодежи, взрослых.

Сотрудники МБУК «Фоминский СДК» руководствуются в своей работе закреплёнными и утверждёнными Положениями. Каждое лицо имеет свои обязанности и несёт определённую ответственность согласно занимаемой должности. Все эти условия прописаны в должностных инструкциях работников исследуемой организации» [16].

МБУК «Фоминский СДК» представляет собой 2-х этажное здание, площадью 2099,38 кв. м. Дата постройки 1979 год. Здание расположено в центре населенного пункта. Впереди большая площадка, парк зеленых насаждений. Хорошее внутреннее и внешнее освещение.

Прилегающий участок обнесён забором, благоустроен. Уложена тротуарная плитка на площади Дома культуры, отремонтирован пожарный водоём. Здание отапливается централизованно, имеется канализация и водоснабжение.

В здании находятся: зрительный зал на 300 мест, спортивный зал, досуговая комната, игровая комната, кабинет директора, методический кабинет, подсобные помещения, костюмерная.

Общая стоимость основных средств – 5963 тыс. рублей.

В конце 2020 года закончен капитальный ремонт здания ДК общей стоимостью 23200 тыс. рублей, приобретена мебель на сумму более 80 тыс. рублей.

В 2021 году Учреждение приняло участие в конкурсе на улучшение материально-технической базы. Заключены договоры на приобретение кресел для зрительного зала на сумму 843,3 тыс. рублей, одежды и механики сцены – более 900 тыс. руб., а также светового оборудования на сумму 1846 тыс. рублей.

Согласно муниципальному заданию на 2020 год было проведено 88 офлайн и онлайн-мероприятий, в которых приняли участие-23248 человек.

В Доме культуры работают 16 клубных формирований, из них 14 самодеятельного творчества, 2-любительских объединения. Количество участников -180 человек.

Далее проведем анализ основных технико-экономических показателей деятельности МБУК «Фоминский СДК» (таблица 3).

Таблица 3 – Основные организационно-экономические показатели деятельности МБУК «Фоминский СДК» за 2020-2022 гг.

Показатели	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				2021-2020гг.		2022-2021гг.	
				Абс. Изм. (+/-)	Темп прироста, %	Абс.Изм. (+/-)	Темп прироста, %
1.Доходы, тыс.руб.	3742	8393	4575	4651	124,29	-3818	-45,49
2.Расходы, тыс.руб.	3815	4806	5123	991	25,98	317	6,60
3.Чистый операционный результат, тыс.руб.	-72	3587	-548	3659	-5081,94	-4135	-115,28
4. Среднесписочная численность ППП, чел.	9	8	8	-1	-11,11	0	0
5. Фонд оплаты труда персонала, тыс. руб.	1765	1907	2228	142	8,05	321	16,83
6. Среднегодовая выработка работающего, тыс.руб. (стр1/стр.4)	415,78	1049,13	571,88	633,35	152,33	-477,25	-45,49
7. Среднегодовая заработная плата работающего, тыс. руб. (стр11/стр10)	196,11	238,38	278,50	42,26	21,55	40,125	16,83
8. Рентабельность деятельности, % (стр3/стр1) ×100%	-1,92	42,74	-11,98	44,66	-	-54,72	-
9. Затраты на рубль доходов, (стр2)/стр1*100 коп.)	1,02	0,57	1,12	-0,45	-43,83	0,55	95,55

На рисунках 3-6 представим динамику основных показателей деятельности МБУК «Фоминский СДК».

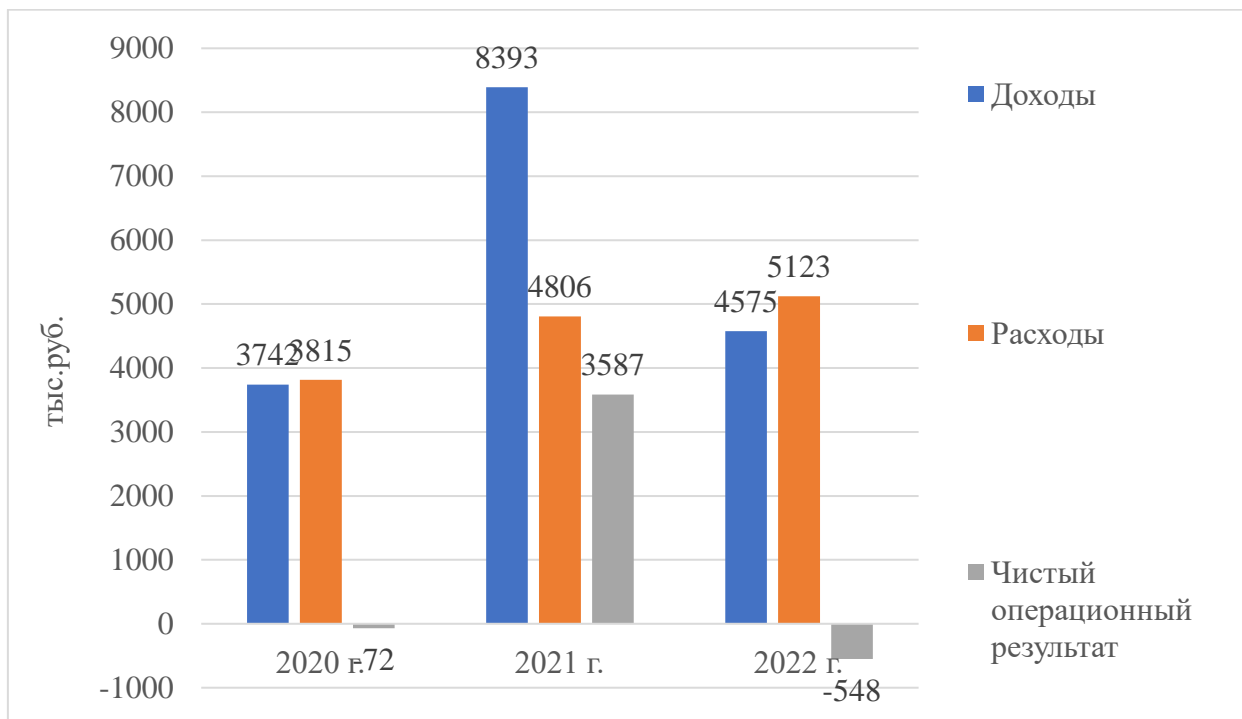


Рисунок 3 – Динамика основных показателей деятельности МБУК «Фоминский СДК» за 2020-2022гг.

По данным, представленным в таблице 3 и на рисунке 3, видно, что в 2021 году доходы организации выросли на 4651 тыс. руб. или на 2,24 раза, тогда как расходы увеличились на 991 тыс. руб. или на 25,98%. Это привело к увеличению чистого операционного результата с -72 тыс. руб. до 3587 тыс. руб., что свидетельствует об улучшении финансовых результатов организации.

В 2022 году МБУК «Фоминский СДК» столкнулась с серьезными проблемами в своей деятельности. Общие доходы организации снизились на 3818 тыс. руб., что составляет 45,49% от общих доходов. Это произошло из-за сокращения доходов от оказания платных услуг. В то же время, расходы увеличились на 6,60%, что привело к отрицательному чистому операционному результату.

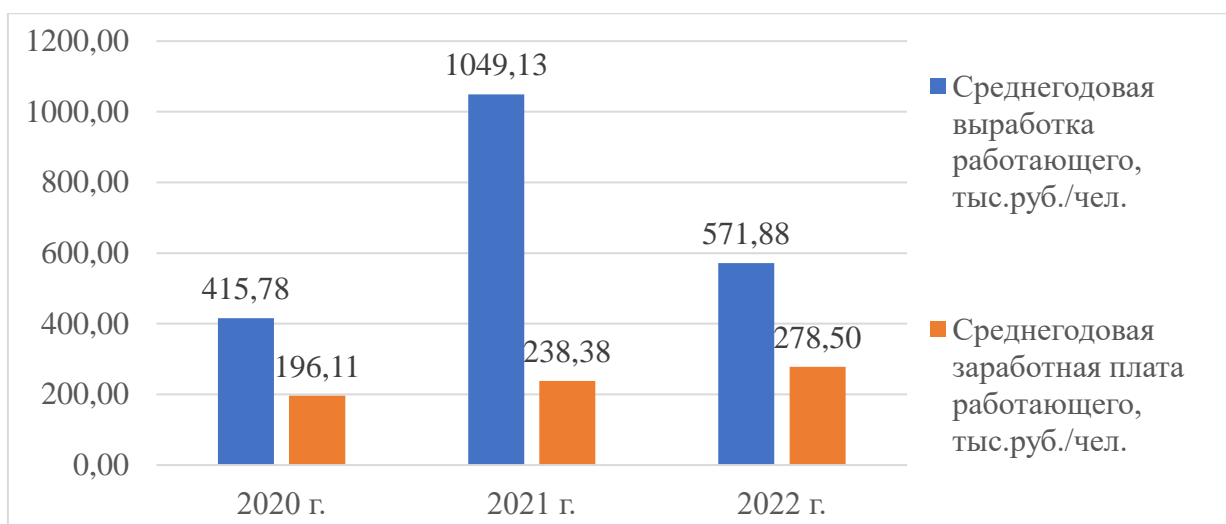


Рисунок 4 – Динамика производительности и оплаты труда в МБУК «Фоминский СДК» за 2020-2022гг.

Благодаря росту доходов в 2021 году также была увеличена производительность персонала организации в 2,52 раза, тогда как среднегодовая заработная плата выросла на 21,55%. Это указывает на более эффективное использование персонала организации. Но в 2022 году наблюдалось снижение производительности труда при росте уровня оплаты (на 16,83%). Это указывает на ухудшение использования персонала.

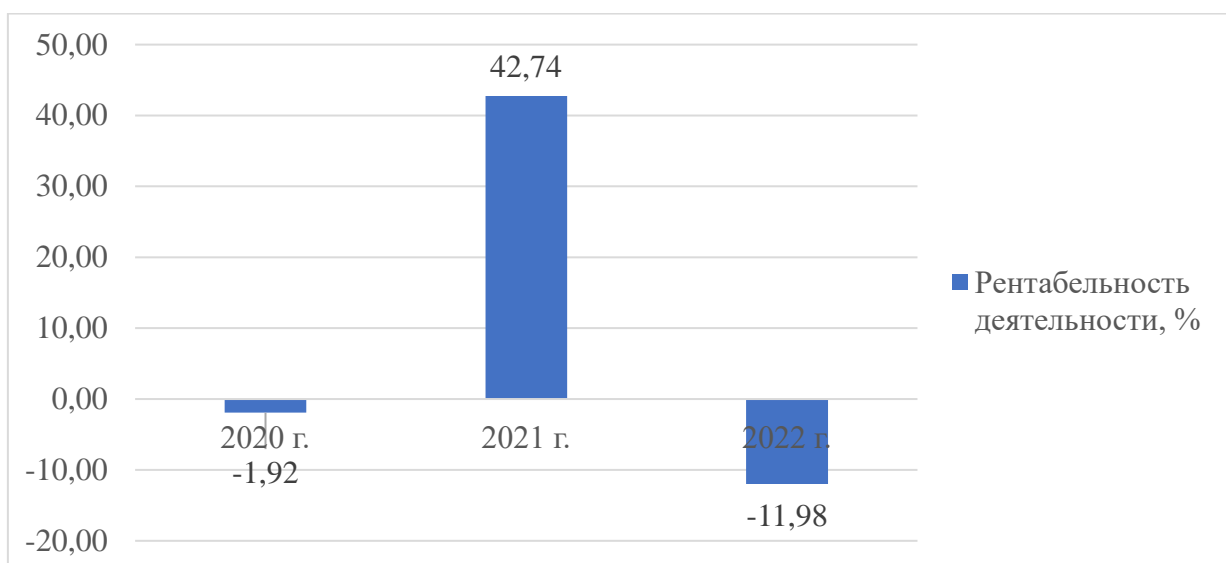


Рисунок 5 – Динамика рентабельности деятельности в МБУК «Фоминский СДК» за 2020-2022гг.

Рентабельность деятельности в 2021 году существенно повысилась (с - 1,92% до 42,74%), что указывает на повышение эффективности деятельности организации и было обусловлено повышением чистого операционного результата. В 2022 году показатель рентабельности деятельности снизился до -11,98%. Это свидетельствует о снижении эффективности деятельности организации.

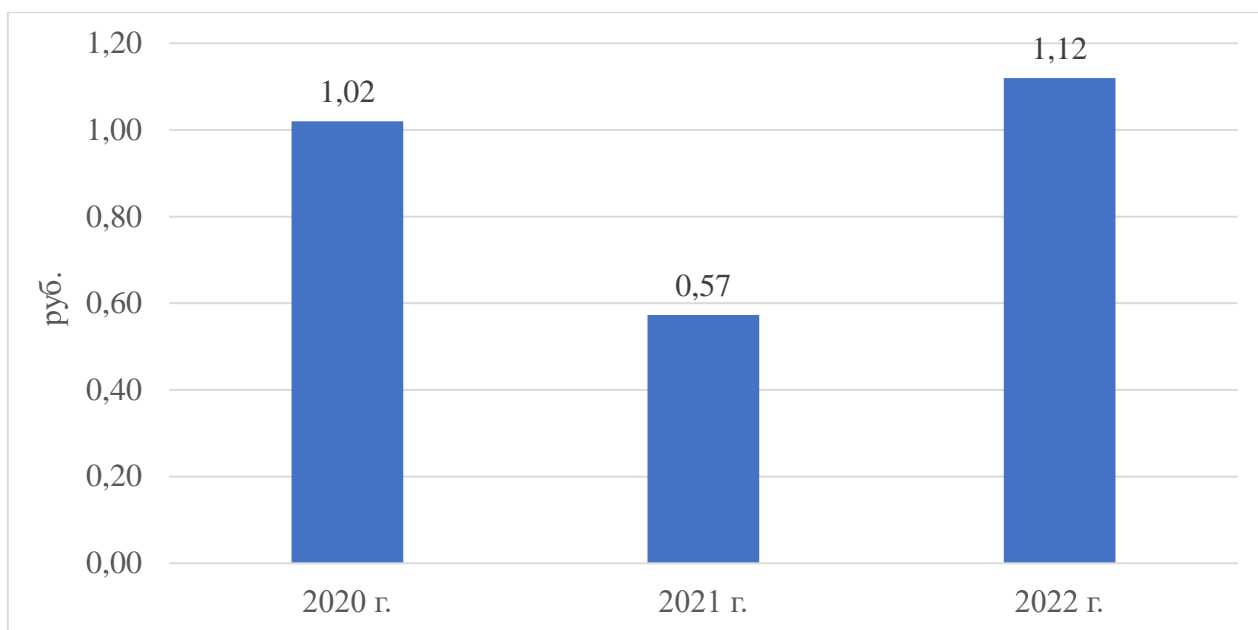


Рисунок 6 – Динамика затрат на рубль доходов в МБУК «Фоминский СДК» за 2020-2022гг.

Кроме того, в 2021 году затраты на рубль доходов уменьшились на 43,83%, что свидетельствует о лучшем использовании затрат организации. Но в 2022 году затраты на рубль доходов выросли на 95,55%, что указывает на ухудшение деятельности организации.

Таким образом, проведенный анализ показал, что деятельность МБУК «Фоминский СДК» стала менее эффективной за анализируемый период. Однако, у организации есть некоторые положительные моменты: за анализируемый период повысилась эффективность использования персонала, так как среднегодовая выработка персонала увеличилась на 16,83%.

2.2 Оценка трудового потенциала персонала организации

Оценку трудового потенциала персонала МБУК «Фоминский СДК» начнем анализа состава и динамики персонала организации (таблица 4).

Таблица 4 – Анализ состава и динамики персонала МБУК «Фоминский СДК» за 2020-2022 годы, чел.

Категории персонала	2020г.	2021г.	2022г.	Абсол. отклон., +/-		Относ. отклон., %	
				2021г./2020г.	2022г./2021г.	2021г./2020г.	2022г./2021г.
Руководители	1	1	1	-	-	-	-
Специалисты	6	5	5	-1	-	-16,67	-
Рабочие	2	2	2	-	-	-	-
Итого:	9	8	8	-1	-	-11,11	-

На рисунке 7 представим динамику персонала МБУК «Фоминский СДК» по категориям.

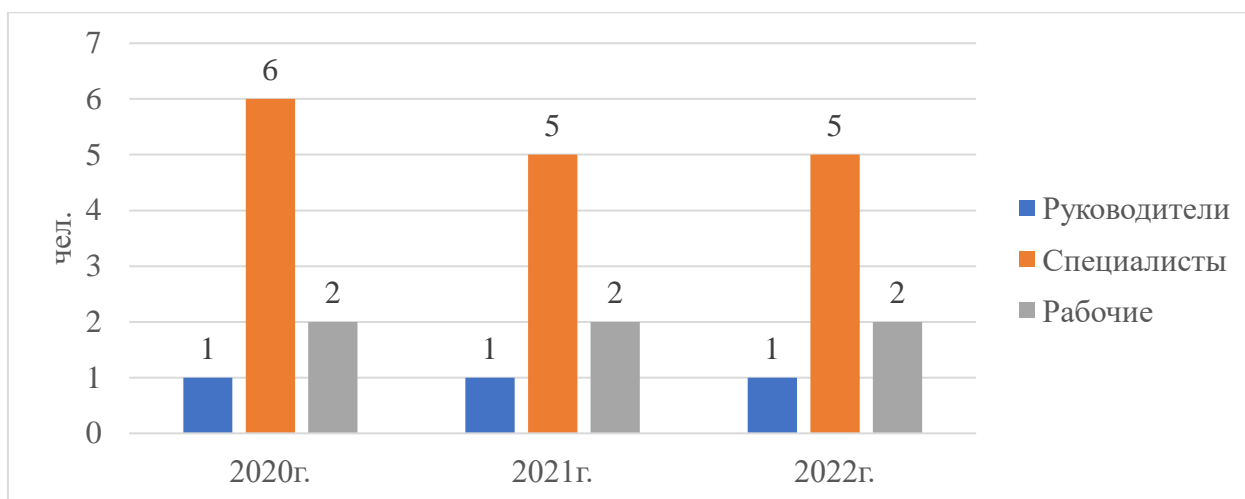


Рисунок 7– Динамика персонала МБУК «Фоминский СДК» по категориям за 2020-2022 годы, чел.

Из представленных в таблице 4 и рисунке 7 данных видно, что в 2021 году численность персонала организации сократилась на 1 работника за счет сокращения 1 специалиста. Это было обусловлено сокращением штатной

численности персонала организации. В 2022 году численность и состав работников оставался на уровне 2022 года.

Далее проведем анализ структуры персонала МБУК «Фоминский СДК» (таблица 5).

Таблица 5 – Анализ структуры персонала МБУК «Фоминский СДК» за 2020-2022 годы

Категории персонала	2020г.		2021г.		2022г.		Изменение удел. веса, %	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	2021г./2020г.	2022г./2021г.
Руководители	1	11,11	1	12,5	1	12,5	1,39	-
Специалисты	6	66,67	5	62,5	5	62,5	-4,17	-
Рабочие	2	22,22	2	25	2	25	2,78	-
Итого:	9	100	8	100	8	100	-	-

На рисунке 8 представим структуру персонала МБУК «Фоминский СДК» по категориям.

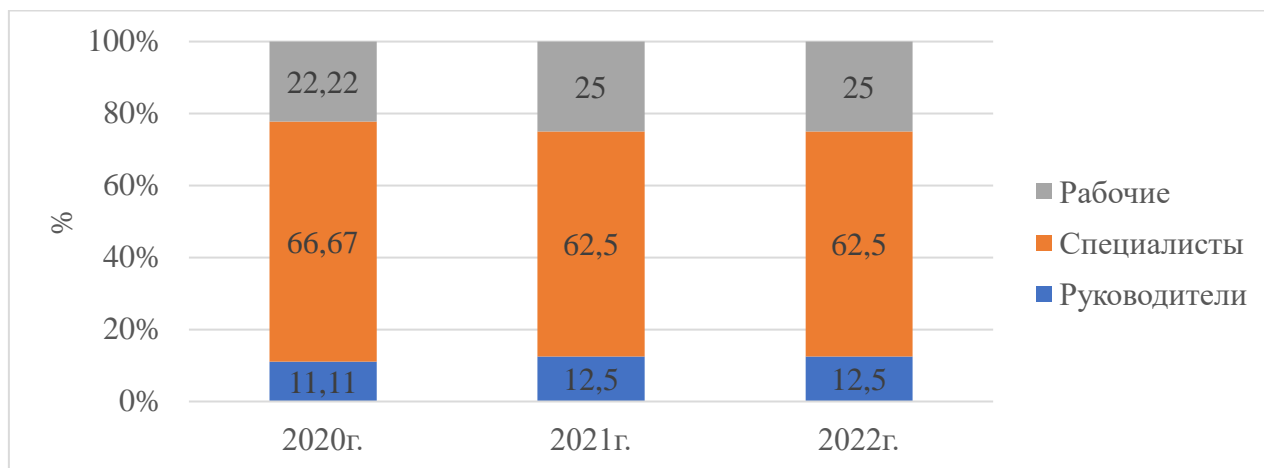


Рисунок 8 – Структура персонала МБУК «Фоминский СДК» по категориям за 2020-2022 годы

Из представленных в таблице 5 и рисунке 8 данных видно, что в структуре персонала организации преобладают специалисты, что обусловлено

спецификой деятельности данной организации. Их удельный вес уменьшился с 66,67% до 62,5% за счет сокращения 1 работника этой категории. Следовательно, за счет этого наблюдался рост удельного веса руководителей и рабочих.

Далее проведем оценку элементов трудового потенциала МБУК «Фоминский СДК» по показателям, которые представлены в таблице 2 (таблица 6).

Таблица 6 – Оценка элементов трудового потенциала МБУК «Фоминский СДК» за 2020-2022 годы

Показатели	2020г.	2021г.	2022г.	Абсол. отклон., +/-		Относ. отклон., %	
				2021г./2020г.	2022г./2021г.	2021г./2020г.	2022г./2021г.
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Штатная численность персонала, шт.ед.	9	8	8	-1	0	-11,11	0
2. Фактическая численность персонала, чел.	9	8	8	-1	0	-11,11	0
3. Численность работников организации, которые выбыли по собственному желанию или за нарушение дисциплины, чел.	1	1	2	0	1	-	100
4. Фонд оплаты труда, тыс.руб.	4153	3766	3826	-387	60	-9,32	1,59
5. Вознаграждения за конечные результаты деятельности, тыс.руб.	113	89	75	-24	-14	-21,24	-15,73
6. Затраты на премии за основные результаты, тыс.руб.	80	60	45	-20	-15	-25	-25
7. Расходы организации на профессиональную подготовку, повышение квалификации персонала, тыс.руб.	230	180	155	-50	-25	-21,74	-13,89
8. Количество работников, которые проходили профессиональную подготовку, повышение квалификации, чел.	3	1	1	-2	0	-66,67	0

Продолжение таблицы 6

1	2	3	4	5	6	7	8
9. Количество работников, которые занимают должности в соответствии уровню квалификации, чел.	9	8	8	-1	0	-11,11	0
10. Уровень обеспеченности организации кадрами (стр.1 / стр.2),	1	1	1	0	0	-	-
11. Коэффициент текучести персонала (стр.3/ стр.2*100), %	11,11	12,50	25,00	1,39	12,5	12,50	100
12. Удельный вес вознаграждений за конечные результаты деятельности и премий за основные результаты в ФОТ (стр.5+стр.6/стр.4*100), %	4,65	3,96	3,14	-0,69	-0,82	-14,86	-20,73
13. Коэффициент развития персонала (стр.7/стр.2), тыс.руб./ чел.	25,56	22,50	19,38	-3,06	-3,13	-11,96	-13,89
14. Профессионально-квалификационная структура (стр.9/стр.2)	1	1	1	0	0	-	0

Из данных таблицы 6 видно, что за анализируемый период уровень обеспеченности организации кадрам составлял 100%, и все работники соответствовали занимаемой должности.

Однако за анализируемый период наблюдается ежегодный рост текучести кадров – с 11,11% до 25%, что гораздо выше естественного уровня (3-5%). Это является негативной тенденцией и указывает на неудовлетворенность работников трудом в данной организации.

За анализируемый период удельный вес вознаграждений за конечные результаты деятельности и премий за основные результаты в ФОТ снижался (с 4,65% до 3,14%), и также снижался коэффициент развития персонала (с 25,56% до 19,38%).

Подобные изменения рассмотренных показателей указывают на ухудшение трудового потенциала МБУК «Фоминский СДК».

Далее целесообразно провести анализ использования рабочего времени в МБУК «Фоминский СДК» (таблица 7).

Таблица 7 – Анализ баланса рабочего времени в среднем на 1 работника МБУК «Фоминский СДК» за 2020-2022 годы

Показатели	Единицы измерения	2020г.	2021г.	2022г.	Темп роста, %	
					2021г./2020г.	2022г./2021г.
1	2	3	4	5	6	7
Календарное количество дней	Дней	366	366	365	100,27	99,73
Праздничные и выходные дни	Дней	119	118	118	100,85	99,16
Номинальный фонд рабочего времени	Дней	247	247	247	100	100
Неявки на работу	Дней	48	49	50	102,08	102,04
невыходы по болезни	Дней	10	13	14	130	107,69
неявки, разрешенные законом	Дней	38	36	35	94,74	97,22
в т.ч.: отпуска без сохранения зарплаты	Дней	8	7	6	87,50	85,71
Явочный фонд рабочего времени	Дней	199	198	197	99,50	99,49
Продолжительность рабочей смены	Часов	8	8	8	100	100
Бюджет рабочего времени	Часов	1592	1584	1576	99,50	99,49
Предпраздничное сокращение рабочего дня	Часов	5	2	3	40	150
Внутрисменные простои	Часов	5,94	8,86	21,64	149,16	244,24
Полезный фонд рабочего времени	Часов	1580,06	1566,18	1550,39	99,12	98,99
Средняя продолжительность рабочего дня	Часов	7,94	7,91	7,87	99,62	99,49

В таблице 7 отчета видно, что в 2021 году МБУК «Фоминский СДК» столкнулся с уменьшением явочного фонда и бюджета рабочего времени на 0,5%. Это было обусловлено увеличением невыходов по болезни на 30%, тогда как неявки, которые законом разрешены, уменьшились на 5,26%. В то же

время, в 2020 году полезный фонд рабочего времени сократился на 0,88%, и это было вызвано ростом внутрисменных простоев на 49,16%. Кроме того, средняя продолжительность рабочего дня работников снизилась на 0,38% в 2020 году.

В 2022 году МБУК «Фоминский СДК» сократил явочный фонд и бюджет рабочего времени на 0,51%. При этом невыходы по болезни увеличились на 7,69%, а неявки, разрешенные законом, сократились на 2,78%. В 2021 году полезный фонд рабочего времени снизился на 1,01%, в связи с ростом внутрисменных простоев на 144,24%. Это привело к уменьшению средней продолжительности рабочего дня сотрудников с 7,91 до 7,87 часов или на 0,51%.

Таким образом, можно сделать вывод, что организация сталкивается с проблемами в управлении рабочим временем, что приводит к сокращению полезного фонда и бюджета рабочего времени. Необходимо принимать меры для сокращения невыходов по болезни и внутрисменных простоев, а также для повышения эффективности использования рабочего времени.

Итак, по результатам оценки трудового потенциала персонала МБУК «Фоминский СДК» были определены следующие основные проблемы:

- рост текучести кадров выше естественного уровня;
- снижение эффективности развития персонала организации;
- снижение эффективности использования рабочего времени работниками организации.

Таким образом, проанализировав трудовой потенциал персонала в МБУК «Фоминский СДК», сформулируем следующие выводы.

МБУК «Фоминский сельский Дом Культуры» создан в соответствии с постановлением Администрации Фоминского сельского поселения от 15.10.2011 № 99 «Об изменении типа муниципальных учреждений в целях создания муниципальных бюджетных учреждений Фоминского сельского поселения», в связи с изменением типа муниципального учреждения и в целях приведения учредительных документов муниципального учреждения

культуры «Фоминский сельский Дом культуры» в соответствии с законодательством, без ограничения срока деятельности.

Основными целями деятельности МБУК «Фоминский СДК» являются развитие культурной деятельности на территории Фоминского сельского поселения и Заветинского района, удовлетворение культурных потребностей населения района в услугах в области культуры, в различных их формах и видах, организация досуга и приобщение жителей Заветинского района к творчеству, культурному развитию и самообразованию, любительскому искусству.

В 2021 году численность персонала организации сократилась на 1 работника за счет сокращения 1 специалиста. Это было обусловлено сокращением штатной численности персонала организации. В 2022 году численность и состав работников оставался на уровне 2021 года.

За анализируемый период уровень обеспеченности организации кадрам составлял 100%, и все работники соответствовали занимаемой должности. Однако за анализируемый период наблюдается ежегодный рост текучести кадров – с 11,11% до 25%, что гораздо выше естественного уровня (3-5%). Это является негативной тенденцией и указывает на неудовлетворенность работников трудом в данной организации. За анализируемый период удельный вес вознаграждений за конечные результаты деятельности и премий за основные результаты в ФОТ снижался (с 4,65% до 3,14%), и также снижался коэффициент развития персонала (с 25,56% до 19,38%). Подобные изменения рассмотренных показателей указывают на ухудшение трудового потенциала МБУК «Фоминский СДК».

Также за анализируемый период наблюдается снижение эффективности использования рабочего времени персонала МБУК «Фоминский СДК». Следовательно, резервом развития и улучшения трудового потенциала МБУК «Фоминский СДК» является принятие мер по сокращению текучести персонала, улучшение развития персонала и улучшение использования рабочего времени.

3 Пути развития трудового потенциала персонала в МБУК «Фоминский сельский Дом культуры»

3.1 Мероприятия по развитию трудового потенциала персонала организации

Результаты оценки трудового потенциала МБУК «Фоминский СДК» показали наличие таких проблем:

- рост текучести кадров выше естественного уровня;
- снижение эффективности развития персонала организации;
- снижение эффективности использования рабочего времени работниками организации.

Поэтому для развития трудового потенциала МБУК «Фоминский СДК» предлагаются следующие мероприятия:

- совершенствование развития персонала организации;
- мероприятие по усилению морального стимулирования персонала организации.

Далее рассмотрим подробнее предложенные мероприятия.

Мероприятие 1. Совершенствование развития персонала организации.

Для повышения эффективности управления процессами развития персонала в МБУК «Фоминский СДК» было решено создать Стратегию развития персонала. Эта стратегия будет представлять собой совокупность моделей действий, направленных на формирование определенных требований к персоналу и уровню его эффективности работы, которые необходимы для достижения поставленных целей организации. Предлагается следующий алгоритм формирования стратегии управления развитием персоналом (таблица 8).

Для начала процесса выявления стратегии организации необходимо сформировать целевую группу. В данном случае, руководители и специалисты были выбраны в качестве испытуемых, и их число составило 7 человек. Поскольку не существует традиционной методики для определения стратегии

организации, в данном случае было решено использовать анкетирование в качестве основного метода исследования.

Таблица 8 - Алгоритм формирования стратегии управления развитием персоналом МБУК «Фоминский СДК»

№ п/п	Название этапа	Описание	Методика исследования
1	Изучение связи стратегии организации и стратегии развития персонала	Во время данной стадии осуществляется анализ каждого пункта и направления, указанных в стратегии организации, а также определение требований к персоналу и ее участию в осуществлении стратегических целей.	Анкетирование
2	Оценка потенциала персонала	Важным этапом в развитии организации является анализ имеющихся ресурсов и стратегий их реализации. Особое внимание уделяется анализу потенциала персонала и выделению ключевых типов сотрудников, необходимых для дальнейшего развития организации. После этого определяется, какие программы развития персонала следует расширять, а какие – сокращать. Таким образом, осуществление анализа сбалансированного потенциала персонала позволяет оптимизировать использование имеющихся ресурсов и обеспечить эффективное развитие организации.	Чек-лист
3	Выявить приоритетные направления инвестирования в персонал организации	Выбираются направления инвестирования в персонал	Анализ кадровой документации

На первом шаге нужно сформировать целевую группу. В качестве испытуемых будут выступать руководители и специалисты в количестве 7 человек. В настоящее время не существует традиционной методики по выявлению стратегии организации, поэтому, основным методом исследования стало анкетирование.

Анкетирование предоставляет гибкие вопросы, которые могут быть адаптированы к различным исследовательским задачам. Это также позволяет проводить дальнейший контент-анализ и количественную обработку данных.

По результатам опроса, около 90% респондентов подтвердили высокую авторитетность руководства организации. В ответ на вопрос о стратегии управления персоналом на предприятии, 42,86% опрошенных сотрудников считают, что используется смешанная стратегия управления, в которой преобладают административные (28,57%) и экономические методы (28,57%) (рисунок 9).

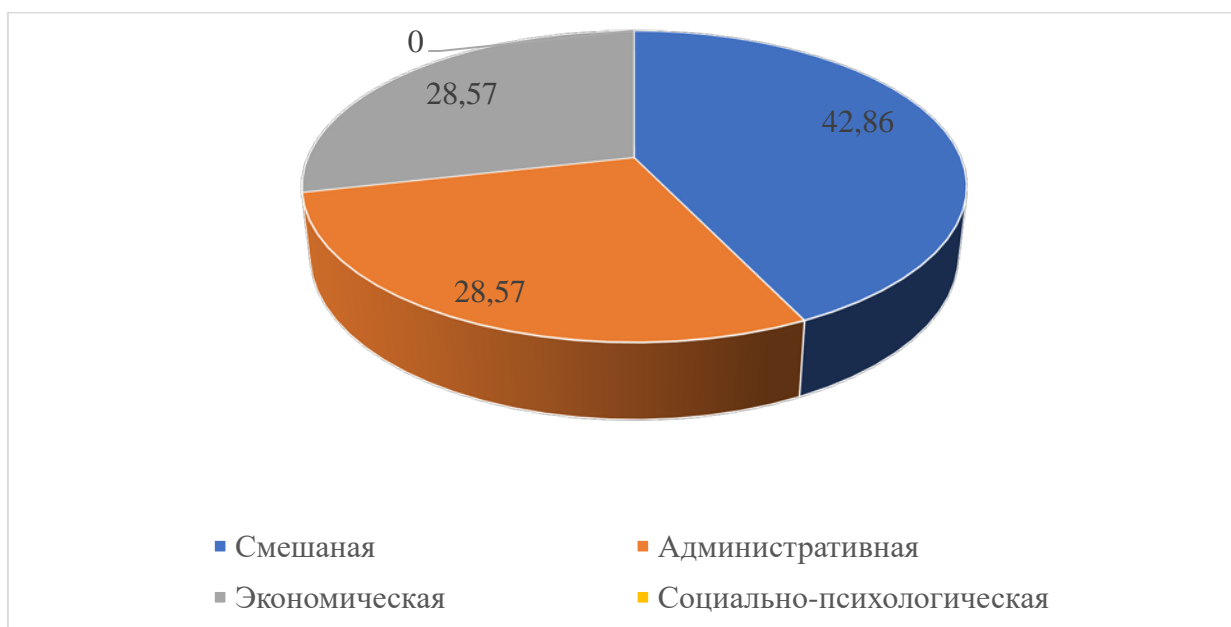


Рисунок 9 – Ответы респондентов на вопрос «Какая стратегия управления персоналом существует в организации?», %

Смешанная стратегия управления подразумевает правильное использование экономических законов, хозяйственных расчетов и соответствующих способов влияния на персонал, основанных на власти и дисциплине труда.

На следующий вопрос ответы работников выглядят следующим образом (рисунок 10).

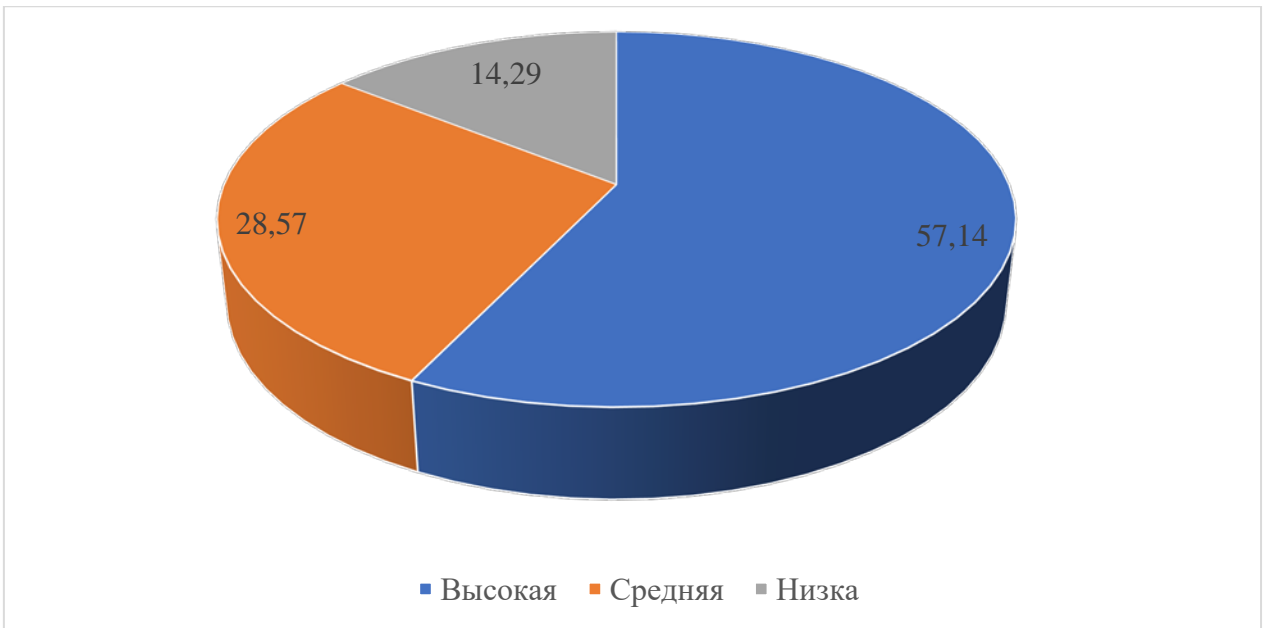


Рисунок 10 – Ответы респондентов на вопрос «Какова Ваша оценка имеющейся способности организации привлекать и сохранять талантливых работников?», %

Из ответов видно, что 57,14% респондентов «высоко» оценивают работу персонала, «средне» - 28,57%, «низко» - 14,29% сотрудников. Более 50% опрошенных удовлетворены работой сотрудников организации (рисунок 10).

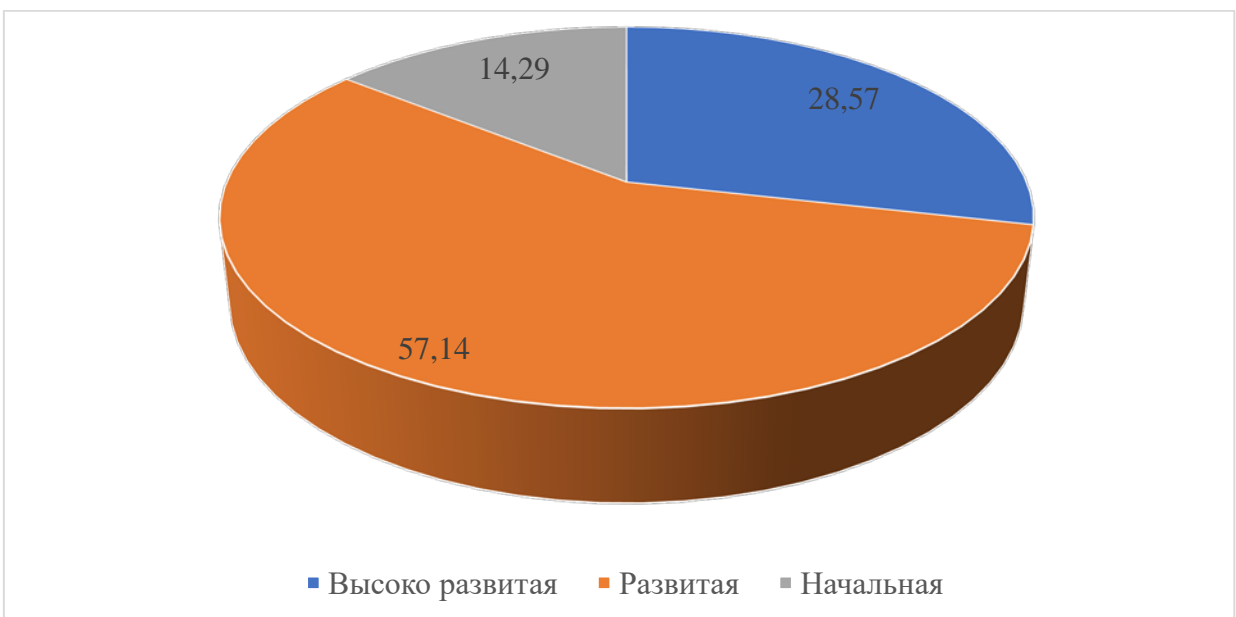


Рисунок 11 – Ответы респондентов на вопрос «Как вы оценивание системы обучения и повышения квалификации персонала в организации», %

На следующий вопрос, касающийся оценки системы обучения и повышение квалификации персонала, 28,57% сотрудников отметили ее как «высоко развитую», а 57,14% как «развитую», 14,29% – как «начальную» (рисунок 11).

На втором этапе процесса необходимо оценить потенциал персонала, который представляет собой важную задачу для достижения поставленных целей организации. Для определения потребностей сотрудников МБУК «Фоминский СДК» в развитии управленческих качеств и профессиональных знаний, необходимо выбрать аудиторию, основываясь на целях, которые были поставлены. Для того чтобы решить первую из перечисленных проблем, необходимо определить характеристики, наиболее значимые для работников данной организации, что потребует четкого понимания ее функционирования в целом.

«Определить потребность в развитии сотрудников МБУК «Фоминский СДК» можно помощью балльных оценок по следующим критериям:

- степень готовности к работе;
- уровень самостоятельности;
- инициативность;
- надежность выполнения работ;
- способность убеждать;
- сотрудничество;
- деловая контактность – умение мотивировать и координировать работу сотрудников» [8].

Для того, чтобы определить потребности в развитии и обучении, необходимо иметь представление об уровне квалификации менеджеров на данный момент и зафиксировать желаемый, но реально достижимый уровень квалификации по каждому из критериев. Для достижения этой цели были разработаны чек-листы, которые включают в себя все необходимые вопросы, (Приложение Г), для использования в МБУК «Фоминский СДК». Результаты оценки сотрудников МБУК «Фоминский СДК» представлены на рисунке 12.

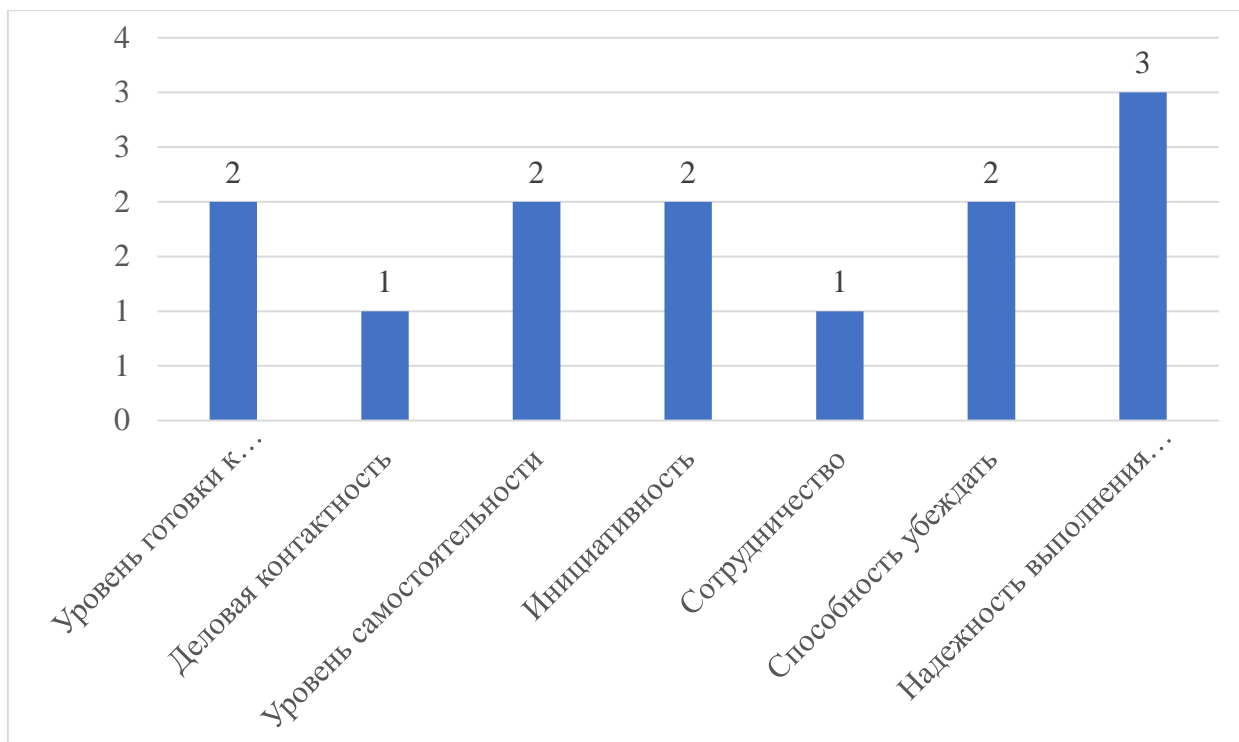


Рисунок 12 - Выявлены потребности в развитии сотрудников МБУК «Фоминский СДК», баллы

На этапе третьего этапа проекта необходимо решить важный вопрос о том, какие конкретные навыки и знания должны быть получены сотрудниками. Однако главной проблемой здесь является то, что потребности в обучении каждого сотрудника должны быть соотнесены с общими потребностями организации.

Для обеспечения эффективной стратегии развития персонала в организации необходимо поощрять и поддерживать стремление сотрудников к обучению и профессиональному росту. В связи с отсутствием системы управления развитием в организации, предлагается провести мероприятия по ее внедрению, начав с определения целей и задач, а также функций системы управления развитием персонала.

Одной из целей профессионального развития персонала МБУК «Фоминский СДК» является обеспечение высококвалифицированных и мотивированных работников для эффективной деятельности и конкурентоспособности организации. Для достижения этой цели необходимо

проводить организацию обучения, повышение квалификации и переквалификации персонала, проведение стажировок, аттестации и ротацию кадров, формирование кадрового резерва, отслеживание кадровой карьеры персонала, а также научно-информационное обеспечение работников.

«Функции системы управления развитием персонала могут быть определены следующим образом:

- разработка годовой программы развития персонала на основе заявок структурных подразделений организации и реализация мер программы в соответствии с полномочиями управления персоналом;

- профессиональное развитие персонала, включая обучение, переобучение, производственную аттестацию и переаттестацию персонала, а также повышение квалификации работников организации;

- профессиональное развитие административно-управленческого персонала, включая переобучение, повышение квалификации, организацию стажировок, ротацию, аттестацию руководителей и специалистов, внутрифирменное обучение целевого назначения;

- подбор и профессиональная адаптация новых работников, включая ведение базы данных о специалистах региона, поиск кадров по заявкам руководителей структурных подразделений организации (в том числе контакты с региональными службами занятости населения, организацию и проведение конкурсных процедур, профессиональный подбор кадров) и сотрудничество с профильными профессиональными учебными заведениями по подбору молодых специалистов; составление и реализация программы адаптации новых работников, сопровождение трудоустроенных руководителей и специалистов в адаптационный период;

- организация опросов общественного мнения по эффективности деятельности отдельных работников и структурных подразделений, анализ результатов опроса, подготовка выводов для аттестационной комиссии, руководителя, а также для самооценки работников;

- составление раздела "Подготовка и повышение кадров" ежеквартального аналитического отчета службы персонала;
- осуществление управленческого учета, первичного бухгалтерского учета и ведение статистической по подготовке кадров» [21].

Итак, совершенствование внутрифирменного обучения и развития персонала состоит из следующих направлений (рисунок 13).



Рисунок 13 – Направления внутрифирменного обучения и развития персонала МБУК «Фоминский СДК»

Работники МБУК «Фоминский СДК» направляются на обучение для получения первого или второго профильного высшего образования, если у них нет соответствующего профессионального образования по специальности или профилем деятельности структурного подразделения, но они имеют большой практический опыт работы, внесли значительный вклад в развитие организации, имеющих потенциал карьерного роста, может быть в будущем зачислены в кадровый резерв.

В МБУК «Фоминский СДК» на обучение направляются сотрудники предприятия, которые обычно не старше 45 лет и имеют стаж работы не менее 3 лет. Таким образом, работникам предоставляется возможность повысить свою квалификацию, а предприятие имеет возможность сохранить квалифицированный персонал.

Когда работникам требуются новые знания и навыки в связи с изменениями в их должностных обязанностях, они могут быть направлены на

профессиональную переподготовку. Целью такой переподготовки является получение новой специальности, которая позволит им эффективно выполнять свои обновленные обязанности. В этот процесс входят обучающие программы, которые длительностью более 500 часов и предоставляются на условиях, аналогичных получению высшего образования.

Повышение квалификации высшего управления имеет крайне важное значение. Работники данной категории обязаны обладать широким кругозором и умением стратегически мыслить для эффективного развития организации. Семинары по повышению квалификации рассматривают приоритетные направления деятельности организации. Особое внимание уделяется роли руководителя в создании эффективной управленческой команды и формировании корпоративной культуры.

По оценкам руководителя МБУК «Фоминский СДК», совершенствование развития персонала организации позволит повысить доходы организации на 2%.

Мероприятие 2. Мероприятие по усилению морального стимулирования персонала организации.

Считаем, что для МБУК «Фоминский СДК» активизация работы по моральной мотивации может помочь в преодолении ряда кризисных явлений, выявленных в ходе анализа трудового потенциала персонала организации.

Обоснованно теоретически и практически доказано, что существует тесная взаимосвязь между уровнем осведомленности коллектива и мотивационными установками персонала. Перед коллективом организации встало немало проблем, поэтому необходимо систематически информировать работников о реальных обстоятельствах и меры, предпринимаемые руководством по выходу из кризиса. В связи с этим для руководства организации очень важна наладка механизмов регулярного общения и обмена мнениями с сотрудниками.

Активное общение со своими работниками чрезвычайно важно и с других причин. Для того чтобы сотрудник был полностью мотивирован и мог

работать с полной отдачей, он должен четко понимать, чего от него ждут. Нужно не только, чтобы сотрудники знали об ожиданиях своих руководителей, но также имели информацию о том, как выполняют свою работу. Должно организовано прямое общение с руководителями свидетельствует о равной важности всех работников.

Главным в организации механизмов по регулярному общению и обмена мнениями с сотрудниками есть внедрение надежных и четких каналов связи. Это должны быть каналы обратной связи, по которым подчиненные могут обращаться к руководителям. Наблюдение за организацией и не нарушением данных каналов должно входить в компетенцию отдела кадров.

Предлагается внедрение нескольких программ обратной связи с руководством организации. Первая программа — применение принципа «Говори». В рамках этой программы каждый работник сможет обратиться к руководству с помощью служебной записки и направить ее в ту инстанцию, которая отвечает за решение определенной проблемы. Ответы на записки должны быть предоставлены в четко установленные сроки, которые, например, не будут превышать десяти дней. Благодаря возможностям дистанционной связи без обязательного личного присутствия прогнозируется популярность этой программы обратной связи среди работников организации. Однако эффективность канала зависит от того, сколько серьезным будет отношение со стороны руководства.

Второй программой, которую предлагается использовать, является программа «Открытая дверь». Суть ее состоит в том, что любой сотрудник может лично обратиться к руководителю любого ранга, и он будет в праве ждать ответов на свои вопросы. Благодаря внедрению этой программы прогнозируется уменьшение злоупотреблений руководящей властью.

Третья программа заключается в налаживании системы собеседований «Через голову руководителя». Согласно этой программе, каждый работник раз в год должен обязательно собеседование с руководителем своего руководителя. Это позволит руководству высших уровней оценить

эффективность работы руководителя низшего уровня по отношению к подчиненным. Введение данной программы будет заставлять руководство прислушиваться к мнению подчиненных. Конечно, проведение этих собеседований является достаточно трудоемким процессом, но они могут послужить эффективным средством решения многих вопросов как производственной сферы, а также из сферы управления персоналом организации.

Четвертой программой является внедрение опросов общественного мнения, которой должно уделяться наибольшее внимание и отдаваться важнейшее место среди всех каналов обратной связи. Периодичность опросов предлагается раз или два раза в год. Опрос должен быть анонимным и проводиться в виде анкеты с большим количеством вопросов, охватывающих самые разные стороны деятельности организации. Основная задача этих анкет – дисциплинирование, усовершенствование системы мотивации на основе приоритетов, определение наиболее действенных методов воздействия на работников. На основе полученных данных смогут определяться присутствующие тенденции, рассчитываться индексы настроений, отражающих моральный климат в коллективе (таблица 9).

Таблица 9 – Содержание и ожидаемые результаты предлагаемых программ обратной связи с руководством МБУК «Фоминский СДК»

№ п/п	Название программы	Содержание и ожидаемые результаты предложенных мер
1	Принцип «Говори»	<ul style="list-style-type: none"> - каждый работник сможет обратиться к руководству с помощью служебной записки; - записка направляется в инстанцию, отвечающую за решение определенной проблемы; - ответы на записки должны быть предоставлены в четко установленные сроки

Продолжение таблицы 9

№ п/п	Название программы	Содержание и ожидаемые результаты предложенных мер
2	Программа «Открытых дверей»	<ul style="list-style-type: none"> - любой сотрудник может лично обратиться к руководителя любого ранга; - он будет в праве ждать ответов на свои вопросы; - прогнозируется уменьшение злоупотреблений руководящей властью
3	Система собеседований «Через голову руководителя»	<ul style="list-style-type: none"> - каждый работник раз в год должен обязательно иметь собеседование с руководителем своего руководителя; - руководство высших уровней сможет оценить эффективность работы руководителей более низкого уровня; - введение программы заставит руководство прислушиваться к мнению подчиненных
4	Система опросов общественного мнения	<ul style="list-style-type: none"> - периодичность опросов предлагается один раз в год; - опрос должен быть анонимным и проводиться в виде анкеты с большим количеством вопросов, охватывающих самые разные стороны деятельности организации; - полученные данные позволят определять присутствующие тенденции и настроения, отражающие моральный климат в коллективе

Развитие нематериального стимулирования сможет существенным образом дополнить систему материального стимулирования работников МБУК «Фоминский СДК». Получив за свою работу моральное поощрение, чувствуя внимание к своему мнению, работник будет пытаться оправдать проявленное доверие и поэтому будет стремиться проявить инициативу, работать лучше и более продуктивно.

Предполагается, что внедрение предложенных мероприятий позволит сократить текучесть кадров в организации до 0, и улучшит развитие персонала.

Далее проведем оценку социально-экономической эффективности предложенных мероприятий.

3.2 Оценка социально-экономической эффективности предложенных мероприятий

Для начала стоит рассчитать расходы на внедрение предложенных мероприятий. Стоит отметить, что внедрение мер касательно усиления морального стимулирования персонала организации не повлечет за собой дополнительных расходов, поскольку его внедрением будет заниматься директор организации.

В таблице 10 представим расходы на внедрение предложенных мероприятий в МБУК «Фоминский СДК».

Таблица 10 – Расходы на внедрение предложенных мероприятий в МБУК «Фоминский СДК»

Расходы	Величина, тыс.руб.
Компенсация расходов на получение высшего образования (1 чел.)	50
Профессиональная переподготовка (1 чел.)	20
Повышение квалификации (1 чел.)	15
Итого:	85

Итак, расходы на внедрение предложенных мероприятий в МБУК «Фоминский СДК» составят 85 т.р.

Поскольку внедрение предложенных мероприятия позволит сократить текучесть кадров до 0, то в плановом году организация сможет сэкономить средства на подбор и найм новых работников. В 2022 году с организации уволились 2 работника, и организация была вынуждена заниматься подбором и наймом 2 сотрудников, потратив на это 130 т. р. Следовательно, эту величину можно считать экономией средств в плановом году в качестве финансового результата от внедрения предложенных мероприятий (ФР).

Далее рассчитаем экономический эффект и эффективность от внедрения предложенных мероприятий в МБУК «Фоминский СДК», и результаты

расчета представим в таблице 11. Для расчета эти показателей будут использоваться формулы (1-2):

$$ЭКЭ = ФР - ЗМ, \quad (1)$$

где ЭКЭ – экономический эффект от внедрения мероприятий;

ФР – финансовый результат от реализации предложенных мер;

ЗМ – затраты на реализацию предложенных мер.

$$ЭКЭФ = \frac{ФР}{ЗМ}, \quad (2)$$

где ЭКЭФ – экономическая эффективность от внедрения мероприятий.

$$ЭКЭ = 130 \text{ т. р.} - 85 \text{ т. р.} = 45 \text{ т. р.}$$

$$ЭКЭФ = 130 \text{ т. р.} / 85 \text{ т. р.} = 1,53 \text{ т. р.}$$

Таблица 11 – Показатели экономического эффекта и экономической эффективности от внедрения предложенных мероприятий в МБУК «Фоминский СДК»

Показатели	Величина
Финансовый результат от внедрения предложенных мероприятий, тыс. руб.	130
Расходы на внедрение мероприятий, тыс. руб.	85
Экономический эффект, тыс. руб.	45
Экономическая эффективность, руб./руб.	1,53

Данные, представленные в таблице 11, показывают, что за счет внедрения предложенных мероприятий организация сможет получить экономический эффект, который составит 45 т. р., а экономическая эффективность мероприятий составит 1,53 р./р. Это свидетельствует о целесообразности внедрения данных мероприятий в МБУК «Фоминский

СДК» для совершенствования развития трудового потенциала персонала организации.

Учитывая то, что реализация предложенных мероприятий позволит повысить доходы МБУК «Фоминский СДК» на 2% и снизить текучесть кадров до 0, в таблице 12 представим расчет показателей деятельности персонала организации по следующим формулам:

$$D_{\text{план.}} = D_{2022\text{г.}} \times 2\%, \quad (3)$$

где $D_{\text{план.}}$ – плановая величина дохода организации;

$D_{2022\text{г.}}$ – величина дохода организации за 2022 год.

$$ПТ_{\text{план.}} = \frac{D_{\text{план.}}}{Ч_{\text{пер.}}}, \quad (4)$$

где $ПТ_{\text{план.}}$ – плановая величина производительности труда организации;

$Ч_{\text{пер.}}$ – численность персонала организации.

$$K_{\text{тек.}} = \frac{Ч_{\text{выб.план.}}}{Ч_{\text{пер.}}}, \quad (5)$$

где $K_{\text{тек.}}$ – коэффициент текучести кадров;

$Ч_{\text{выб.план.}}$ – плановая численность работников организации, которые выбыли по собственному желанию или за нарушение дисциплины.

$$P_{\text{развит.план.}} = P_{\text{развит.2022г.}} + 3M, \quad (6)$$

где $P_{\text{развит.план.}}$ – плановая величина расходов на профессиональную подготовку, повышение квалификации персонала;

$P_{\text{развит.2022г.}}$ – величина расходов на профессиональную подготовку, повышение квалификации персонала за 2022 год.

$$K_{\text{развит.}} = \frac{P_{\text{развит. план.}}}{\text{Ч}_{\text{пер.}}}, \quad (7)$$

где $K_{\text{развит.}}$ – плановый коэффициент развития персонала.

$$D_{\text{план.}} = 4575 \text{ т. р.} * 2\% = 4666,5 \text{ т. р.}$$

$$ПТ_{\text{план.}} = 4666,5 \text{ т. р.} / 8 \text{ чел.} = 583,31 \text{ т. р./чел.}$$

$$K_{\text{тек.}} = 0 \text{ чел.} / 8 \text{ чел.} * 100\% = 0$$

$$P_{\text{развит. план.}} = 155 \text{ т. р.} + 85 \text{ т. р.} = 240 \text{ т. р.}$$

$$K_{\text{развит.}} = 240 \text{ т. р.} / 8 \text{ чел.} = 30 \text{ т. р./чел.}$$

В таблице 12 представим сравнительный анализ показателей деятельности персонала МБУК «Фоминский СДК».

Таблица 12 – Сравнительный анализ показателей деятельности персонала МБУК «Фоминский СДК» с учетом реализации предложенных мероприятий

Наименование показателя	2022г.	Плановый год	Абсол. отклон., +/-	Относ. отклон., %
Доходы, тыс. руб.	4575	4666,5	91,5	2
Среднесписочная численность персонала, чел.	8	8	0	0
Численность работников организации, которые выбыли по собственному желанию или за нарушение дисциплины, чел.	2	0	-2	-100
Расходы организации на профессиональную подготовку, повышение квалификации персонала, тыс. руб.	155	240	85	54,84
Производительность труда, тыс. руб./чел.	571,88	583,31	11,44	2
Коэффициент текучести персонала, %	25	0	-25	-
Коэффициент развития персонала, тыс. руб./чел.	19,38	30,00	10,63	54,84

Из данных таблицы 12 видно, что за счет реализации предложенных мероприятий повысится производительность труда, снизится текучесть кадров и повысится коэффициент развития персонала. Это указывает на повышение развития трудового потенциала персонала.

Внедрение предложенных мероприятий по развитию трудового потенциала персонала МБУК «Фоминский СДК» может привести к ряду социальных эффектов, таких как:

- улучшение качества услуг, предоставляемых домом культуры. Развитие трудового потенциала персонала позволит им повысить профессиональный уровень, усовершенствовать свои навыки и знания, что приведет к более качественному выполнению работы;

- увеличение уровня удовлетворенности посетителей. При повышении квалификации и профессиональном развитии персонала дома культуры улучшаются условия и качество обслуживания посетителей. Это в свою очередь повышает уровень их удовлетворенности услугами дома культуры;

- повышение престижа и репутации дома культуры. Дом культуры, в котором регулярно проводятся мероприятия по развитию трудового потенциала персонала, становится более привлекательным для посетителей. Это может привести к увеличению числа посетителей, а также к улучшению имиджа организации;

- улучшение условий труда и повышение мотивации персонала. Развитие трудового потенциала персонала может включать в себя не только повышение профессиональных знаний и навыков, но и ознакомление с новыми технологиями работы, обучение коммуникационным навыкам. Это может привести к повышению уровня мотивации персонала и улучшению их условий труда.

Таким образом, разработав пути развития трудового потенциала персонала в МБУК «Фоминский СДК» сформулируем следующие выводы.

Результаты оценки трудового потенциала МБУК «Фоминский СДК» показали наличие таких проблем: рост текучести кадров выше естественного уровня; снижение эффективности развития персонала организации; снижение эффективности использования рабочего времени работниками организации.

Поэтому для развития трудового потенциала МБУК «Фоминский СДК» предлагаются следующие мероприятия: совершенствование развития персонала организации; меры касательно усиления морального стимулирования персонала.

Было определено, что расходы на внедрение предложенных мероприятий составят 85 т.р. Поскольку внедрение предложенных мероприятия позволит сократить текучесть кадров до 0, то в плановом году организация сможет сэкономить средства на подбор и найм новых работников. В 2022 году с организации уволились 2 работника, и организация была вынуждена заниматься подбором и наймом 2 сотрудников, потратив на это 130 т.р. Эта величина будет считаться экономией средств в плановом году.

За счет внедрения предложенных мероприятий организация сможет получить экономический эффект, который составит 45 т.р., а экономическая эффективность мероприятий составит 1,53 р./р. Это свидетельствует о целесообразности внедрения данных мероприятий в МБУК «Фоминский СДК» для совершенствования развития трудового потенциала персонала.

Также было определено, что за счет реализации предложенных мероприятий повысится производительность труда, снизится текучесть кадров и повысится коэффициент развития персонала. Это указывает на повышение развития трудового потенциала персонала.

Внедрение предложенных мероприятий по развитию трудового потенциала персонала МБУК «Фоминский СДК» может привести к ряду социальных эффектов, таких как: улучшение качества услуг, предоставляемых домом культуры, увеличение уровня удовлетворенности посетителей, повышение престижа и репутации дома культуры, улучшение условий труда и повышение мотивации персонала.

Заключение

Трудовой потенциал является важной составляющей деятельности организации, поэтому правильное его использование дает возможности относительно проявления работником своих способностей, сокращения текучести кадров, увеличения производительности и прибыли. При правильной внутренней политике организации трудовой потенциал будет расти, что приведет к эффективному развитию организации в целом, а организации с правильно организованной управленческой структурой обладают высокой конкурентоспособностью.

Таким образом, на основе анализа теоретических аспектов трудового потенциала персонала организации можно сделать вывод о том, что трудовой потенциал является важным фактором эффективного функционирования организации, поэтому нужно учесть, как влияют внутренние и внешние причины на деятельность организации и трудовой потенциал. Эффективность использования трудового потенциала имеет зависимость от вида производимой продукции или услуг, оказываемых организацией. Каждая организация старается развиваться во времени, создавать инновационную продукцию, проводить нововведения, поэтому нужно также учитывать приспособленность трудового потенциала к нововведениям и проводить мероприятия, повышающие степень их готовности. Рост производительности, изменение технологии производства и изменения на внешнем рынке нуждаются, чтобы работник развивался в разных направлениях.

Для оценки использования трудового потенциала представлены особенности оценки трудового потенциала по подсистемам менеджмента персонала.

МБУК «Фоминский сельский Дом Культуры» создан в соответствии с постановлением Администрации Фоминского сельского поселения от 15.10.2011 № 99 «Об изменении типа муниципальных учреждений в целях создания муниципальных бюджетных учреждений Фоминского сельского

поселения», в связи с изменением типа муниципального учреждения и в целях приведения учредительных документов муниципального учреждения культуры «Фоминский сельский Дом культуры» в соответствие с законодательством, без ограничения срока деятельности.

В 2021 году численность персонала организации сократилась на 1 работника за счет сокращения 1 специалиста. Это было обусловлено сокращением штатной численности персонала организации. В 2022 году численность и состав работников оставался на уровне 2021 года.

За анализируемый период уровень обеспеченности организации кадрам составлял 100%, и все работники соответствовали занимаемой должности. Однако за анализируемый период наблюдается ежегодный рост текучести кадров – с 11,11% до 25%, что гораздо выше естественного уровня (3-5%). Это является негативной тенденцией и указывает на неудовлетворенность работников трудом в данной организации. За анализируемый период удельный вес вознаграждений за конечные результаты деятельности и премий за основные результаты в ФОТ снижался (с 4,65% до 3,14%), и также снижался коэффициент развития персонала (с 25,56% до 19,38%). Подобные изменения рассмотренных показателей указывают на ухудшение трудового потенциала МБУК «Фоминский СДК».

Также за анализируемый период наблюдается снижение эффективности использования рабочего времени персонала МБУК «Фоминский СДК». Следовательно, резервом развития и улучшения трудового потенциала МБУК «Фоминский СДК» является принятие мер по сокращению текучести персонала, улучшение развития персонала и улучшение использования рабочего времени.

Результаты оценки трудового потенциала МБУК «Фоминский СДК» показали наличие таких проблем: рост текучести кадров выше естественного уровня; снижение эффективности развития персонала организации; снижение эффективности использования рабочего времени работниками организации.

Поэтому для развития трудового потенциала МБУК «Фоминский СДК» предлагаются следующие мероприятия: совершенствование развития персонала организации; меры касательно усиления морального стимулирования персонала организации.

Было определено, что расходы на внедрение предложенных мероприятий в МБУК «Фоминский СДК» составят 85 т.р. Поскольку внедрение предложенных мероприятия позволит сократить текучесть кадров до 0, то в плановом году организация сможет сэкономить средства на подбор и найм новых работников. В 2022 году с организации уволились 2 работника, и организация была вынуждена заниматься подбором и наймом 2 сотрудников, потратив на это 130 т.р. Эта величина будет считаться экономией средств в плановом году.

За счет внедрения предложенных мероприятий организация сможет получить экономический эффект, который составит 45 т.р., а экономическая эффективность мероприятий составит 1,53 р./р. Это свидетельствует о целесообразности внедрения данных мероприятий в МБУК «Фоминский СДК» для совершенствования развития трудового потенциала персонала организации.

Также было определено, что за счет реализации предложенных мероприятий повысится производительность труда (на 2%), снизится текучесть кадров (с 25% до 0) и повысится коэффициент развития персонала (с 19,38 до 30 т.р./чел.). Это указывает на повышение развития трудового потенциала персонала в МБУК «Фоминский СДК».

Внедрение предложенных мероприятий по развитию трудового потенциала персонала МБУК «Фоминский СДК» может привести к ряду социальных эффектов, таких как: улучшение качества услуг, предоставляемых домом культуры, увеличение уровня удовлетворенности посетителей, повышение престижа и репутации дома культуры, улучшение условий труда и повышение мотивации персонала.

Список используемой литературы

1. Архипова Н.И. Современные проблемы управления персоналом: монография / С.В. Назайкинский, О.Л. Седова, Рос. гос. гуманитар. ун-т, Н.И. Архипова. М.: Проспект, 2020. 161 с.
2. Белеванцева Е. Н., Батарчук Д. С. Управление трудовым потенциалом организации: проблемы и перспективы // Экономика и социум. 2021. № 12 (55). С. 173-179.
3. Блажко А. А. Оценка трудового потенциала // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2021. № 5 (133). С. 151-154.
4. Варданын С. Р. Особенности оценки трудового потенциала предприятия для его развития // Теория и практика современной науки. 2021. № 5 (23). С. 204-209.
5. Глик Д. И. Эффективная работа с персоналом: практическое пособие. 2-е изд. Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. 144 с.
6. Горленко О. А. Управление персоналом: учебник для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2020. 249 с.
7. Данилина Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник. М.: ИТК «Дашков и К», 2019. 208 с.
8. Дмитрива Н. В., Суслов А. А. Методы формирования трудового потенциала в условиях конкурентной среды // Форум молодых ученых. 2020. № 3-1 (19). С. 170-178.
9. Елкин С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием: учебное пособие. Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. 236 с.
10. Исаева О. М. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов. 2-е изд. М.: Издательство Юрайт, 2021. 168 с.
11. Коргова М. А. Кадровый менеджмент: учебное пособие для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2020. 216 с.

12. Кязимов К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие: учебник для вузов / К. Г. Кязимов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2021. 202 с.
13. Монгуш О. Н., Хомушку А.А., Хуурак А. Н. Оценка трудового потенциала в организации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 6-1 (76). С. 146-149.
14. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для вузов. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2021. 424 с.
15. Одегов Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2020. 467 с.
16. Официальный сайт МБУК «Фоминский сельский Дом культуры»
URL: <http://klubfomin.rnd.muzkult.ru/>
17. Попова Э. М., Плеханова Т. Г., Коваленко И. Н., Ткачева О. А. Основные аспекты управления трудовым потенциалом организации // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 11-2. С. 137-142.
18. Пугачев В. П. Управление персоналом организации: практикум: учебное пособие для вузов / В. П. Пугачев. 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2021. 280 с.
19. Солдаткин А.А., Крахмалов А. Н. Концептуальные основы определения категории «трудовой потенциал» // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021. № 8-1. С. 68-75.
20. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023)
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
21. Тыкынаев А.В., Сибилева Е.В. Эффективность управления трудовым потенциалом // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 5-3. С. 166-170.

22. Управление персоналом в России: концепции новой нормальности. Книга 8: монография / под ред. И.Б. Дураковой. М.: ИНФРА-М, 2021. 248 с.

23. Управление персоналом организации. Технологии управления развитием персонала: учебник / Т.М. Храмова, О.П. Ходенкова, О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова. М.: ИНФРА-М, 160 с.

24. Управление талантами как современная технология управления персоналом: монография / Г.Г. Руденко, В.Н. Сидорова, Н.В. Сидоров, М.В. Полевая. М.: Русайнс, 2021. 160 с.

25. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.]; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2021. 467 с.

26. Хитринцев В. Б. Аспекты определения параметров оценки трудового потенциала // Экономика и социум. 2020. № 7 (38). С. 151-159.

27. Чернышова Л. И. К вопросу оценки трудового потенциала предприятия // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 10-3. С. 339-344.

28. Чуланова О. Л. Кадровый консалтинг: учебник. М.: ИНФРА-М, 2020. 358 с.

Приложение А

Отчет о финансовых результатах деятельности МБУК «Фоминский сельский Дом культуры» на 01 января 2021 года

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

Учреждение МБУК "Фоминский СДК" на 1 января 2021 г.

Обособленное подразделение _____

Учредитель _____

Наименование органа, осуществляющего полномочия учредителя бюджет сельского поселения

Периодичность: годовая

Единица измерения: руб.

Коды	0503721
Форма по ОКУД	01.01.2021
Дата	83362054
по ОКПО	6110004508
ИНН	60217834001
по ОКМО	
по ОКПО	
ИНН	951
Глава по БК	
по ОКЕИ	383

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность по целевым средствам	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Доходы	010	100	-	3 740 700,00	1 710,00	3 742 410,00
в том числе:						
Доходы от оказания платных услуг (работ)		131	-	3 740 700,00	1 710,00	3 742 410,00
Расходы	150	200	-	3 812 828,17	1 710,00	3 814 538,17
в том числе:						
Заработная плата		211	-	1 764 998,85	-	1 764 998,85
Начисления на выплаты по оплате труда		213	-	529 780,58	-	529 780,58
Услуги связи		221	-	9 188,40	-	9 188,40
Коммунальные услуги		223	-	69 438,39	-	69 438,39
Работы, услуги по содержанию имущества		225	-	237 168,00	-	237 168,00
Прочие работы, услуги		228	-	805 280,50	700,00	805 980,50
Амортизация		271	-	292 339,88	-	292 339,88
Расходование материальных запасов		272	-	269 766,87	1 010,00	270 776,87
Налоги, пошлины и сборы		291	-	33 062,70	-	33 062,70
Прочие не социальные выплаты персоналу в денежной форме		212	-	1 809,00	-	1 809,00
Чистый операционный результат (стр. 301 - стр. 302); (стр. 310 + стр. 410)	300		-	-72 128,17	-	-72 128,17
<i>Операционный результат до налогообложения (стр. 010 - стр. 150)</i>	301		-	-72 128,17	-	-72 128,17
<i>Налог на прибыль</i>	302		-	-	-	-
Операции с нефинансовыми активами (стр. 320 + стр. 330 + стр. 350 + стр. 360 + стр. 370 + стр. 380 + стр. 390 + стр. 400)	310		-	-60 577,61	-	-60 577,61
Чистое погашение основных средств	320		-	-153 149,88	-	-153 149,88
в том числе:						
увеличение стоимости основных средств	321	310	-	139 190,00	-	139 190,00
уменьшение стоимости основных средств	322	41X	-	292 339,88	-	292 339,88
Чистое погашение нематериальных активов	330		-	-	-	-
в том числе:						
увеличение стоимости нематериальных активов	331	320	-	-	-	-
уменьшение стоимости нематериальных активов	332	42X	-	-	-	-

Продолжение Приложения А

Чистое погашение произведенных активов	350			-	-	-
в том числе:						
увеличение стоимости произведенных активов	351	330		-	-	-
уменьшение стоимости произведенных активов	352	43X		-	-	-
Чистое погашение материальных запасов	360			-	92 572,27	92 572,27
в том числе:						
увеличение стоимости материальных запасов	361	340		-	362 339,14	1 010,00
в том числе:						
увеличение стоимости прочих материальных запасов		346		-	362 339,14	1 010,00
уменьшение стоимости материальных запасов	362	440		-	269 766,87	1 010,00
в том числе:						
уменьшение стоимости прочих оборотных ценностей (материалов)		446		-	269 766,87	1 010,00
Чистое погашение прав пользования	370			-	-	-
в том числе:						
увеличение стоимости прав пользования	371	350		-	-	-
уменьшение стоимости прав пользования	372	450		-	-	-
Чистое и изменение затрат на изготовление готовой продукции, выполнение работ, услуг	390			-	-	-
в том числе:						
увеличение затрат	391	x		-	-	-
уменьшение затрат	392	x		-	-	-
Расходы будущих периодов	400	x		-	-	-
Операции с финансовыми активами и обязательствами (стр. 420 - стр. 510)	410			-	-11 550,56	-11 550,56
Операции с финансовыми активами (стр. 430 + стр. 440 + стр. 450 + стр. 460 + стр. 470 + стр. 480)	420			-	-	-
Чистое погашение денежных средств и их эквивалентов	430			-	-	-
в том числе:						
поступление денежных средств и их эквивалентов	431	510		-	3 740 700,00	17 10,00
выбытие денежных средств и их эквивалентов	432	610		-	3 740 700,00	17 10,00
Чистое погашение 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 погашение 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	460			-	-	-
в том числе:						
увеличение задолженности по предоставленным займам	461	540		-	-	-
уменьшение задолженности по предоставленным займам	462	640		-	-	-
Чистое погашение иных финансовых активов	470			-	-	-
в том числе:						
увеличение стоимости иных финансовых активов	471	550		-	-	-
уменьшение стоимости иных финансовых активов	472	650		-	-	-
Чистое увеличение прочей дебиторской задолженности	480			-	-	-
в том числе:						
увеличение прочей дебиторской задолженности	481	560		-	3 740 700,00	17 10,00
уменьшение прочей дебиторской задолженности	482	660		-	3 740 700,00	17 10,00

Продолжение Приложения А

Операции с обязательствами (стр. 520 + стр. 530 + стр. 540 + стр. 550 + стр. 560)	510		-	11 550,58	-	11 550,58
Чистое увеличение задолженности по внутренним привлеченным займам	520		-	-	-	-
в том числе:						
увеличение задолженности по внутренним привлеченным займам	521	710	-	-	-	-
уменьшение задолженности по внутренним привлеченным займам	522	810	-	-	-	-
Чистое увеличение задолженности по внешним привлеченным займам	530		-	-	-	-
в том числе:						
увеличение задолженности по внешним привлеченным займам	531	720	-	-	-	-
уменьшение задолженности по внешним привлеченным займам	532	820	-	-	-	-
Чистое увеличение прочей кредиторовской задолженности	540		-	11 550,58	-	11 550,58
в том числе:						
увеличение прочей кредиторовской задолженности	541	730	-	3 950 025,49	1 710,00	3 951 735,49
уменьшение прочей кредиторовской задолженности	542	830	-	3 938 474,93	1 710,00	3 940 184,93
Чистое изменение доходов будущих периодов	550	x	-	-	-	-
Чистое изменение резервов предстоящих расходов	560	x	-	-	-	-

Руководитель _____ Л.В. Пяткина _____ Главный бухгалтер _____ А.А. Авдеевко _____
(подпись) (расшифровка подписи) (подпись) (расшифровка подписи)

Централизованная бухгалтерия _____
(наименование, ОГРН, ИНН, КПП, местонахождение)

Руководитель _____
(уполномоченное лицо) (должность) (подпись) (расшифровка подписи)

Исполнитель _____
(должность) (подпись) (расшифровка подписи) (телефон, e-mail)

1 января 2021 г.

Приложение Б

Отчет о финансовых результатах деятельности МБУК «Фоминский сельский Дом культуры» на 01 января 2022 года

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

на 1 января 2022 г.

Учреждение: МБУК "Фоминский СДК"

Обособленное подразделение: _____

Учредитель: _____

Наименование органа, осуществляющего полномочия учредителя: бюджет сельского поселения

Периодичность: годовая

Единица измерения: руб.

Форма по ОКУД	0503721
Дата по ОКПО	01.01.2022
ИНН	83362054
по ОКТМО	6110004506
по ОКПО	60217834001
ИНН	
Глава по БК	951
по ОКВН	383

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
Доходы	010	100	4 322 738,71	4 068 700,00	1 450,00	8 392 888,71
в том числе:						
Доходы от оказания платных услуг (работ)		131	-	4 068 700,00	1 450,00	4 070 150,00
Поступления текущего характера бюджетным и автономным учреждениям от сектора государственного управления		152	4 322 738,71	-	-	4 322 738,71
Расходы	150	200	-	4 804 473,88	1 450,00	4 805 923,88
в том числе:						
Заработная плата		211	-	1 906 780,59	-	1 906 780,59
Начисления на выплаты по оплате труда		213	-	575 850,75	-	575 850,75
Услуги связи		221	-	26 825,60	-	26 825,60
Коммунальные услуги		223	-	78 105,23	-	78 105,23
Работы, услуги по содержанию имущества		225	-	149 173,24	-	149 173,24
Прочие работы, услуги		226	-	728 482,02	150,48	728 632,50
Амортизация		271	-	846 925,99	-	846 925,99
Расходование материальных запасов		272	-	417 204,69	1 299,52	418 504,21
Налоги, пошлины и сборы		291	-	75 125,77	-	75 125,77
Чистый операционный результат (стр. 301 - стр. 302); (стр. 310 + стр. 410)	300		4 322 738,71	-735 773,88	-	3 586 964,83
Операционный результат до налогообложения (стр. 010 - стр. 150)	301		4 322 738,71	-735 773,88	-	3 586 964,83
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		-	3 582 236,03	-	3 582 236,03
Чистое поступление основных средств	320		-	3 511 812,72	-	3 511 812,72
в том числе:						
увеличение стоимости основных средств	321	310	4 322 738,71	4 358 738,71	-	8 681 477,42
уменьшение стоимости основных средств	322	41X	4 322 738,71	846 925,99	-	5 169 664,70
Чистое поступление нематериальных активов	330		-	118 550,00	-	118 550,00
в том числе:						
увеличение стоимости нематериальных активов	331	320	-	118 550,00	-	118 550,00
уменьшение стоимости нематериальных активов	332	42X	-	-	-	-
Чистое поступление производственных активов	350		-	-	-	-
в том числе:						
увеличение стоимости производственных активов	351	330	-	-	-	-
уменьшение стоимости производственных активов	352	43X	-	-	-	-
Чистое поступление материальных запасов	360		-	-48 126,69	-	-48 126,69
в том числе:						
увеличение стоимости материальных запасов из н/ос.	361	340	-	369 078,00	1 299,52	370 377,52
уменьшение стоимости материальных запасов	362	440	-	417 204,69	1 299,52	418 504,21

Продолжение Приложения Б

из них:						
Чистое поступление прав пользования	370					
в том числе:						
увеличение стоимости прав пользования	371	350				
уменьшение стоимости прав пользования	372	450				
Чистое изменение затрат на изготовление готовой продукции, выполнение работ, услуг	390					
в том числе:						
увеличение затрат	391	x				
уменьшение затрат	392	x				
Расходы будущих периодов	400	x				
Операции с финансовыми активами и обязательствами (отр. 420 - отр. 610)	410		4 322 738,71	-4 318 009,91		4 728,80
Операции с финансовыми активами (отр. 430 + отр. 440 + отр. 460 + отр. 470 + отр. 480)	420					
Чистое поступление денежных средств и их эквивалентов	430					
в том числе:						
поступление денежных средств и их эквивалентов	431	510	4 322 738,71	4 068 700,00	2 900,00	8 394 338,71
выбытие денежных средств и их эквивалентов	432	610	4 322 738,71	4 068 700,00	2 900,00	8 394 338,71
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 преобразование заимствований	460					
в том числе:						
увеличение задолженности по предоставленным заимствованиям	461	540				
уменьшение задолженности по предоставленным заимствованиям	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 прочей дебиторской задолженности	480					
в том числе:						
увеличение прочей дебиторской задолженности	481	560	4 322 738,71	4 068 700,00	2 900,00	8 394 338,71
уменьшение прочей дебиторской задолженности	482	660	4 322 738,71	4 068 700,00	2 900,00	8 394 338,71
Операции с обязательствами (отр. 520 + отр. 630 + отр. 640 + отр. 650 + отр. 660)	510		-4 322 738,71	4 318 009,91		-4 728,80
Чистое увеличение задолженности по внутренним привлеченным заимствованиям	520					
в том числе:						
увеличение задолженности по внутренним привлеченным заимствованиям	521	710				
уменьшение задолженности 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		-4 322 738,71	4 318 009,91		-4 728,80
в том числе:						
увеличение прочей кредиторской задолженности	541	730	4 322 738,71	8 618 135,91	1 450,00	12 942 324,62
уменьшение прочей кредиторской задолженности	542	830	8 645 477,42	4 300 126,00	1 450,00	12 947 053,42
Чистое изменение доходов будущих периодов	550	x				
Чистое изменение резервов предстоящих расходов	560	x				

Руководитель _____ Л.В. Петина _____ Главный бухгалтер _____ Е.С. Тимченко _____
(подпись) (расшифровка подписи) (подпись) (расшифровка подписи)

Централизованная бухгалтерия _____
(наименование, ОГРН, ИНН, КПП, место нахождения)

Руководитель _____
(уполномоченное лицо) (должность) (подпись) (расшифровка подписи)

Исполнитель _____
(должность) (подпись) (расшифровка подписи) (телефон, e-mail)

1 января 2022 г.

Приложение В

Отчет о финансовых результатах деятельности МБУК «Фоминский сельский Дом культуры» на 01 января 2023 года

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

на 1 января 2023 г.

Учреждение МБУК "Фоминский СДК"

Обособленное подразделение _____

Учредитель _____

Наименование органа, осуществляющего полномочия учредителя бюджет сельского поселения

Периодичность: годовая

Единица измерения: руб.

Форма по ОКУД	Коды
Дата	0503721
по ОКПО	01.01.2023
ИНН	83362054
	6110004506
по ОКТО	60217834001
по ОКПО	
ИНН	
Глава по БК	951
по ОКЕИ	383

Наименование показателя	Код строки	Код аналитик и	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Доходы	010	100	-	4 564 700,00	10 000,00	4 574 700,00
в том числе:						
Доходы от оказания платных услуг (работ)		131	-	4 564 700,00	10 000,00	4 574 700,00
Расходы	150	200	-	5 113 049,79	10 000,00	5 123 049,79
в том числе:						
Заработная плата		211	-	2 227 739,21	-	2 227 739,21
Начисления на выплаты по оплате труда		213	-	688 335,33	-	688 335,33
Услуги связи		221	-	28 694,14	-	28 694,14
Коммунальные услуги		223	-	94 746,26	-	94 746,26
Работы, услуги по содержанию имущества		225	-	81 416,12	-	81 416,12
Прочие работы, услуги		226	-	899 321,00	500,00	899 821,00
Амортизация		271	-	764 191,60	-	764 191,60
Расходование материальных запасов		272	-	290 111,13	9 500,00	299 611,13
Налоги, пошлины и сборы		291	-	38 495,00	-	38 495,00
Чистый операционный результат (стр. 301 - стр. 302); (стр. 310 + стр. 410)	300		-	-548 349,79	-	-548 349,79
<i>Операционный результат до налогообложения (стр. 010 - стр. 150)</i>	301		-	-548 349,79	-	-548 349,79
<i>Налог на прибыль</i>	302		-	-	-	-
Операции с нефинансовыми активами (стр. 320 + стр. 330 + стр. 350 + стр. 360 + стр. 370 + стр. 380 + стр. 390 + стр. 400)	310		-	-577 700,73	-	-577 700,73
Чистое поступление основных средств	320		-	-642 378,60	-	-642 378,60
в том числе:						
увеличение стоимости основных средств	321	310	-	121 813,00	-	121 813,00
уменьшение стоимости основных средств	322	41X	-	764 191,60	-	764 191,60
Чистое поступление нематериальных активов	330		-	-	-	-
в том числе:						
увеличение стоимости нематериальных активов	331	320	-	-	-	-
уменьшение стоимости нематериальных активов	332	42X	-	-	-	-
Чистое поступление произведенных активов	350		-	-	-	-
в том числе:						
увеличение стоимости произведенных активов	351	330	-	-	-	-
уменьшение стоимости произведенных активов	352	43X	-	-	-	-

Продолжение Приложения В

Чистое поступление материальных запасов	360			-	64 677,87	-	64 677,87
в том числе:							
увеличение стоимости материальных запасов	361	340		-	359 984,87	9 500,00	369 484,87
из них							
уменьшение стоимости материальных запасов	362	440		-	295 307,00	9 500,00	304 807,00
из них							
Чистое поступление прав пользования	370			-	-	-	-
в том числе:							
увеличение стоимости прав пользования	371	35X		-	-	-	-
уменьшение стоимости прав пользования	372	45X		-	-	-	-
Чистое изменение затрат на изготовление готовой продукции (работ, услуг)	390			-	-	-	-
в том числе:							
увеличение затрат	391	x		-	-	-	-
уменьшение затрат	392	x		-	-	-	-
Расходы будущих периодов	400	x		-	-	-	-
Операции с финансовыми активами и обязательствами (стр. 420 - стр. 510)	410			-	29 350,94	-	29 350,94
Операции с финансовыми активами (стр. 430 + стр. 440 + стр. 450 + стр. 460 + стр. 470 + стр. 480)	420			-	33 141,80	-	33 141,80
Чистое поступление денежных средств и их эквивалентов	430			-	-	-	-
в том числе:							
поступление денежных средств и их эквивалентов	431	510		-	4 564 700,00	20 000,00	4 584 700,00
выбытие денежных средств и их эквивалентов	432	610		-	4 564 700,00	20 000,00	4 584 700,00
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			-	33 141,80	-	33 141,80
в том числе:							
увеличение дебиторской задолженности	481	560		-	4 597 841,80	20 000,00	4 617 841,80
уменьшение дебиторской задолженности	482	660		-	4 564 700,00	20 000,00	4 584 700,00

Продолжение Приложения В

Операции с обязательствами (стр. 520 + стр. 530 + стр. 540 + стр. 550 + стр. 560)	510			-	3 790,86	-		3 790,86
Чистое увеличение задолженности по внутренним привлеченным заимствованиям	520			-	-	-	-	-
в том числе:								
увеличение задолженности по внутренним привлеченным заимствованиям	521	710		-	-	-	-	-
уменьшение задолженности 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			-	3 790,86	-		3 790,86
в том числе:								
увеличение прочей кредиторской задолженности	541	730		-	4 800 036,14	10 000,00		4 810 036,14
уменьшение прочей кредиторской задолженности	542	830		-	4 796 245,28	10 000,00		4 806 245,28
Чистое изменение доходов будущих периодов	550	x		-	-	-	-	-
Чистое изменение резервов предстоящих расходов	560	x		-	-	-	-	-

Руководитель _____ Л.В. Пяткина _____ Главный бухгалтер _____ Е.С. Тимченко _____
(подпись) (расшифровка подписи) (подпись) (расшифровка подписи)

Централизованная бухгалтерия _____
(наименование, ОГРН, ИНН, КПП, местонахождение)

Руководитель _____
(уполномоченное лицо) (должность) (подпись) (расшифровка подписи)

Исполнитель _____ _____ _____ _____
(должность) (подпись) (расшифровка подписи) (телефон, e-mail)

15 января 2023 г.

Приложение Г
Методика «чек-лист»

«Оценка кадрового потенциала организации»

Добрый день, уважаемые коллеги! Перед вами представлена таблица. В этой таблицы необходимо оценить управленческие качества сотрудника организации в целом от 0 (очень низкий балл), 1 (низкий), 2 (средний балл), 3 (выше среднего), 4 (высокий балл).

Инициалы:

Должность:

Стаж работы в организации:

Профессиональные качества сотрудника	0	1	2	3	4
Уровень подготовки к выполнению работы					
Деловая контактность					
Уровень самостоятельности					
Инициативность					
Сотрудничество					
Способность убеждать					
Надежность выполнения работ					