

Содержание

Введение	2
Глава 1. Общая характеристика организации.....	3
1.1. Историческая справка.....	3
1.2. Анализ элементов внутренней среды	4
1.3. Анализ внешней среды организации	10
Глава 2. Экономический анализ	14
Глава 3. Совершенствование оценки руководящих кадров ГОУ СПО Политехнический колледж №31.....	23
Заключение	30
Приложения	32
Приложение 1	32
Приложение 2	33
Приложение 4	35

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Введение

Преддипломная практика является составной частью учебного процесса подготовки квалифицированных специалистов. Во время практики происходит закрепление и конкретизация результатов теоретического обучения, приобретение умений и навыков практической работы по избранной специальности и присваиваемой квалификации.

Целью практики является закрепление теоретических знаний, полученных при изучении дисциплин «Основы управления персоналом», «Управление трудовыми ресурсами», «Экономика и социология труда», «Инновационный менеджмент», «Мотивация трудовой деятельности», «Делопроизводство в кадровой службе» и др.; развитие и накопление творческих навыков по анализу и совершенствованию организации системы управления персоналом, подбор материала для написания выпускной квалифицированной работы.

Задачи практики состоят в следующем:

1. Знакомство с историей и направлениями развития предприятия.
2. Изучение структуры предприятия, организации.
3. Изучение и анализ показателей характеризующих кадровый потенциал предприятия.
4. Выполнение индивидуального задания практики – изучение системы управления персоналом на предприятии.

Объектом практики является ГОУ СПО Политехнический колледж №31.

Адрес организации: 115280, г. Москва, Автозаводская улица, 23, к.12.

Глава 1. Общая характеристика организации

1.1. Историческая справка

ГОУ СПО Политехнический колледж №31 образован в результате слияния государственных образовательных учреждений:

- Московского автомобильного колледжа при АМО ЗиЛ (бывшее ПТУ № 1 и Московский автомеханический техникум)
- Профессионального училища № 6
- Профессионального училища № 153
- Профессионального училища № 154

Имеет Государственную аккредитацию и лицензию

Сегодня колледж — это крупное учебное заведение нового типа. В подразделениях колледжа обучается около 2 тысяч студентов, которые осваивают 6 специальностей и 10 профессий. В колледже созданы все условия для получения избранной профессии и специальности: 60 учебных классов, лабораторий, 11 производственных мастерских, оснащенных современным оборудованием и техническими средствами обучения.

Колледж в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, Гражданским и Трудовым кодексами РФ, Законом РФ «Об образовании», Типовым Положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования, утвержденным постановлением Правительства РФ от 03.03.2001 года № 160, нормативными правовыми актами Федерального агентства по образованию и настоящим Уставом. При осуществлении предпринимательской деятельности КОЛЛЕДЖ руководствуется законодательством РФ, регулирующим данную деятельность.

Колледж является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, расчетный, валютный и другие счета в банковских и иных кредитных учреждениях.

Цель и виды деятельности:

- Создание благоприятных условий для разностороннего развития личности, в том числе путем удовлетворения потребностей обучающихся в самообразовании и получении дополнительного образования;
- Формирование общей культуры личности обучающихся на основе усвоения обязательного минимума содержания общеобразовательных и профессиональных программ, их адаптации к жизни обществе;
- Воспитание гражданственности и любви к Родине.

1.2. Анализ элементов внутренней среды

Цель деятельности предприятия: оказание услуг в сфере образования.

Задачи деятельности:

В колледже могут быть осуществлены главные и дополнительные профессиональные образовательные программы основного и второго профессионального образования. Действия колледжа для реализации указанных образовательных программ (включая прием на обучение, выпуск документов об образовании, обеспечивая права, социальные гарантии и обучаемые привилегии и рабочим) выполнены согласно стандартному предоставлению на соответствующих образовательных учреждениях.

Реализация образовательных программ второго (полного) общего образования в рамках главных профессиональных образовательных программ второго профессионального образования удостоверяется документом государственного образца согласно Предоставлению на полном государственном удостоверении о выпускниках образовательных учреждений.

Организационная структура – это форма разделения и кооперации управленческой деятельности, в рамках которой происходит процесс управления направленной на достижения цели.

Персонал: БГПК составляет 69 человек. Весь персонал предприятия мы рассмотрим на рисунке 1.

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31



Рисунок 1 – Организационная структура колледжа

Таблица № 1 - Структура персонала по полу, возрасту и образованию.

Возраст, пол Образование	До 30		31-40		41-50		51-60		старше	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Высшее		5С	1С	12С 1Р	1С	4С	1С	8С	1С	
Среднетехническое		1С			1С	3С	2С	1С	1С	1С
Среднеспециальное		4С	2С			1С	1Р			
Среднее				3Р	2Р		2Р	2Р	2Р	6Р
* С – служащие Р – рабочие										

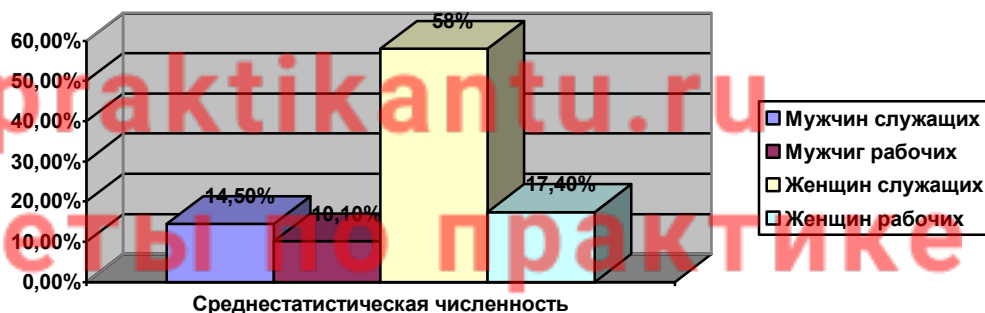


Рисунок 2 - Среднеспisочная численность

Анализируя рисунок 2 можно сделать вывод о том, что из 69 человек мужчин служащих 14,5%, мужчин рабочих 10,1%, женщин служащих 58%, женщин рабочих 17,4%. В целом мужчин - 24,6%, женщин – 75,4%.

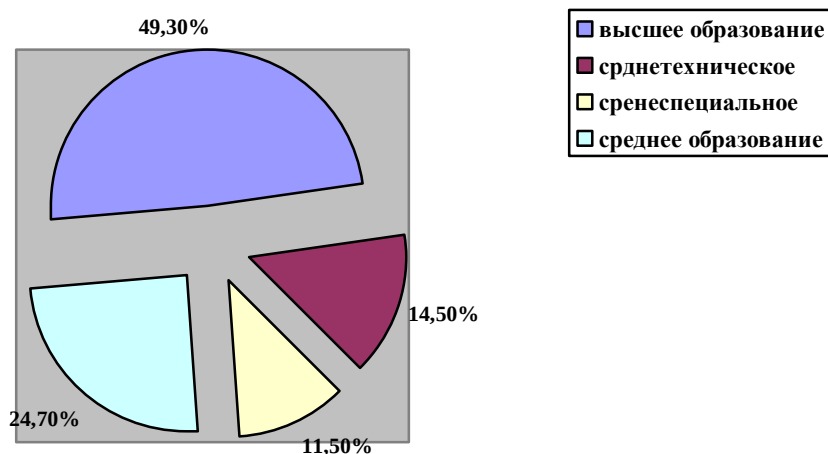


Рисунок 3 – Уровень образования общий

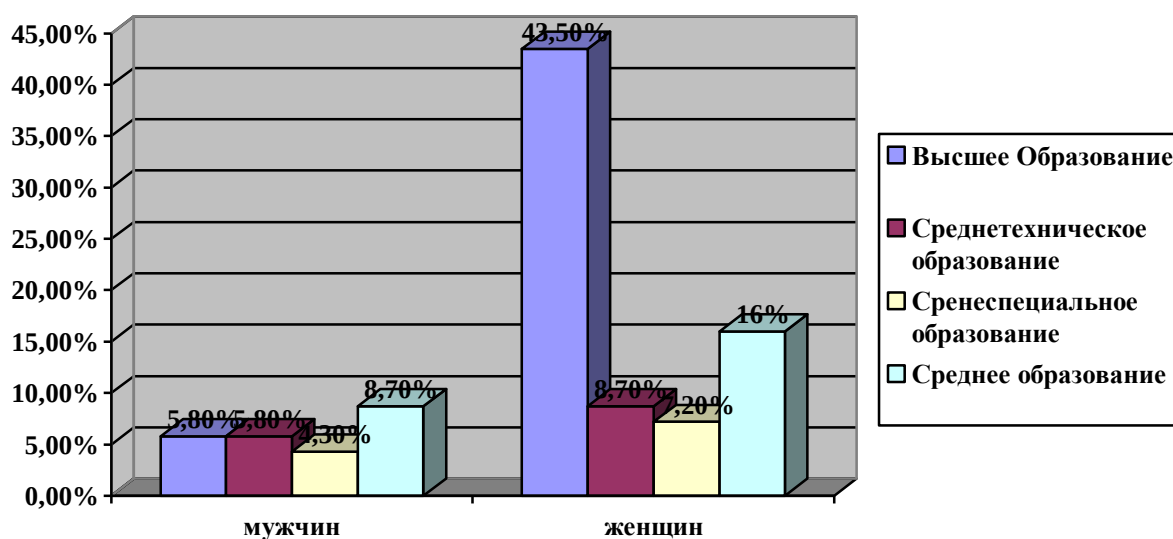


Рисунок 4 – Уровень образования среди мужчин и женщин

Из анализа рисунка 3 и 4 можно сделать вывод о том, что высшее образование имеют 49,3%, из них: мужчин 5,8%, а женщин 43,5%; среднетехническое образование имеют 14,5%, из них: 5,8% мужчин и 8,7% женщин; среднеспециальное образование имеют 11,5%, из них: 4,3% мужчин, женщины 7,2%; среднее образование имеют 24,7% из них: 8,7% мужчин и 16% женщин. Таким образом, можно сделать вывод о том, что в колледже преобладают специалисты с высшим образованием, что характеризует организацию с положительной стороны уровня высококвалифицированных специалистов.

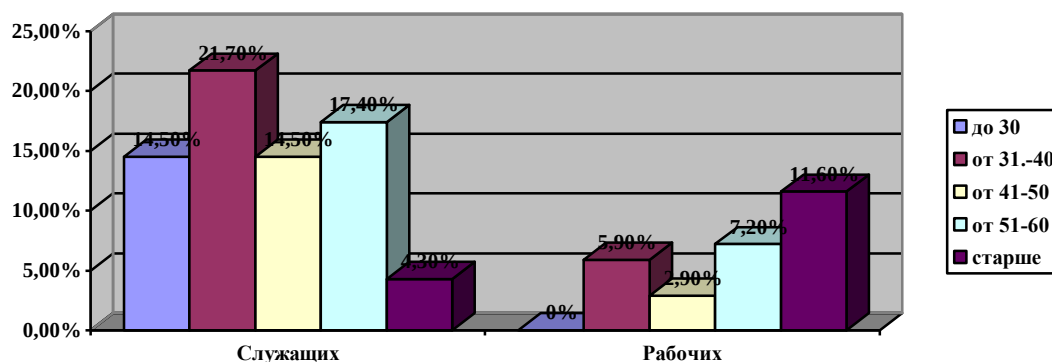


Рисунок 5 – Анализ по возрасту

Анализируя рисунок 5 мы получили данные по возрасту:

до 30:

из них служащих 14,5%

из них рабочих 0%

от 31 – 40:

из них служащих 21,7%

из них рабочих 5,9%

от 41 – 50:

из них служащих 14,5%

из них рабочих 2,9%

от 51 – 60:

из них служащих 17,4%

из них рабочих 7,2%

старше:

из них служащих 4,3%

из них рабочих 11,6%

Таким образом, становится очевидным, что преобладающее большинство рабочих мест занимают женщины, занятые в сфере образования. Лидирующие позиции по количеству имеющих высшее среднетехническое образование так же принадлежат женскому коллективу. В данной организации слишком небольшой процент молодых специалистов в возрасте до 30 лет, а рабочий персонал этого возраста вообще отсутствует. Зато высокий процент рабочих можно увидеть среди лиц достигших возраста от 50 лет и выше. Нельзя не отметить положительную тенденцию в том, что в большое количество служащих приходится на возраст от 30 до 40 лет. Этот возраст является благоприятным для карьерного роста, повышения и усовершенствования профессиональных качеств.

1.3. Анализ внешней среды организации

В данной организации мы рассматриваем внешнее окружение, обычно выделяют среду прямого и косвенного воздействия. Среда прямого воздействия включает в себя следующие компоненты:

1. **Поставщиков** в данном предприятии нет.

2. **Конкуренцию** нашего предприятия составляют два лица и два колледжа.

3. Колледж по сути деятельности руководствуется Конституцией РФ, Гражданским и Трудовым кодексами РФ, Законом РФ «Об образовании», Типовым Положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования, утвержденным постановлением Правительства РФ от 03.03.2001 года № 160, нормативными правовыми актами Федерального агентства по образованию и настоящим Уставом. При осуществлении предпринимательской деятельности Колледж руководствуется законодательством РФ, регулирующим данную деятельность.

Колледж является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, расчетный, валютный и другие счета в банковских и иных кредитных учреждениях. Колледж имеет право от своего имени заключать договора, приобретать имущества и личные неимущественные права и нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде, арбитражном и третейском судах.

Отношение между КОЛЛЕДЖОМ и УЧРЕДИТЕЛЕМ определяют договором, заключенным в соответствии с законодательством РФ. Отношение Колледжа с обучающимися и (или) их родителями (лицами их заменяющими) регулируется в порядке, установленном настоящим уставом.

1. Педагогические работники колледжа имеют право:
- защищать свою профессиональную честь и достоинства;

- свободно выбирать и использовать методики обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники, методы оценки знаний обучающихся;

- повышать свою квалификацию;

- аттестоваться на добровольной основе на соответствующую квалификацию, категорию и получить ее в случае успешного прохождения аттестации;

- участвовать в управлении колледжем через органы самоуправления и общественной организации;

- на сокращенную рабочую неделю;

- на досрочное получение пенсии в порядке, установленном законодательством РФ;

- порядок и условия предоставления отпуска определяется графиком;

- на социальные льготы и гарантии, установленные законодательством РФ и дополнительные льготы предоставленные учредителем педагогическим работником колледжа.

1. Педагогические работники колледжа обязаны:

- Удовлетворять требованиями соответствующих педагогических характеристик;

- Выполнять устав колледжа и правила внутреннего распорядка;

- Выполнять условия трудового договора (контракта);

- Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей, оговариваемая в трудовом договоре не должна превышать 1440 часов.

В данной организации косвенное воздействие показывает:

- Колледж самостоятельно разрабатывает, принимает и реализовывает образовательные программы с учетом государственных образовательных стандартов;

- Колледж осуществляет рекламно – агитационную работу по набору студентов, и дополнительные курсы для поступления;
- Выбирает формы, средства и методы обучения и воспитания в пределах, определенных Законом РФ «Об образовании»;
- Может осуществлять научно – исследовательскую и опытно – конструкторскую работу, а также инновационную деятельность;
- Колледж может устанавливать прямые связи с зарубежными предприятиями, учреждениями и организациями, осуществлять внешнеэкономическую деятельность в установленном РФ порядке.

В данной организации есть сильные и слабые стороны. В данный момент, в исследуемой организации сильная сторона превышает слабые стороны.

Педсостав колледжа имеет наибольшее количество преподавателей с высшим образованием и педагогическим стажем.

Каждый раз, на учебный год колледж набирает наибольшее количество учащихся и выпускает квалифицированных специалистов.

В передовых компьютерных открытых классах колледжа, при физической подготовке высокого уровня студентов (спортзалы и спортивные секции), оборудование новым оборудованием мастерских, открытый ряд кругов (литературный, танец, вокал, и т.д.).

Методы принятия решения этой организации, запланированные цели, направленные на успех, могут быть различными:

1) метод, основанный на интуиции управляющего директора, который вызван существованием в нем ранее, сэкономил опыт и сумма знания в конкретной сфере деятельности, которая помогает выбрать и принять правильное решение;

2) метод, основанный на понятии "здорового смысла", когда управляющий директор, принятие решений, доказывает их последовательные доказательства, какое содержание полагается на практический опыт, сэкономил им;

3) метод, основанный на научном и практическом подходе, принимая выбор оптимальных решений на основе обработки больших количеств информации, помогая доказать принятые решения. Этот метод требует применение современных технических средств и, прежде всего, средства электронно-вычислительной машины. Труднейшая глава выбора решения один из самых важных в современном менеджменте. Она принимает потребность всесторонней оценки глава конкретной ситуации и независимость принятия им одной из нескольких версий возможных решений. Поскольку у главы есть возможность выбрать решения, он несет ответственность за их выполнение. Принятые решения прибывают в исполнительные органы и подвергаются контролю их реализации. Поэтому управление должно быть целеустремленным, управленческая цель должна быть известна. В системе управления, конечно, должен наблюдаться принцип выбора принятого решения от определенного набора решений. Больше выбора, эффективное управление. По выбору административного решения следующие требования сделаны к нему: законность решения; компетентность решения; краткость и ясность; конкретность вовремя; адресация к исполнителям; эффективность работы.

Глава 2. Экономический анализ

Объем обучения специалистов в колледже разделяется по бюджетным и по внебюджетным группам (см. табл.2.1). Однако в процентном соотношении доля бюджетных групп увеличивается, а внебюджетных - уменьшается. А так же в таблице № 2 и 3 предоставлены данные поступивших студентов очной и заочной формы обучения.

Таблица бюджетных и платных учебных групп за последние 3 года.

Таблица № 2 - Структура объемов обучения

	2010г		2011г		2012г.	
	Кол-во учащихся	% к общему кол-ву учащихся	Кол-во учащихся	% к общему кол-ву учащихся	Кол-во учащихся	% к общему кол-ву учащихся
Бюджет	784	50,7	745	61,1	681	66,4
В/бюджет	762	49,3	474	38,9	345	33,6
всего	1546	100	1219	100	1026	100

Таблица №3 - Таблица поступивших студентов за последние 3 года.
(Дневное отделение)

Наименование специальности	Код специальности по ОККО	Подано заявлений	Принято	Из них с полным возмещением стоимости обучения
1	2	3	4	5
2010 год				
Программы на базе среднего (полного) общего образования - всего	-	314	229	19
Правоведение	030503	25	19	19
Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	080110	70	30	-
Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	270103	151	120	-
Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств и вентиляций	270110	-	-	-
Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов	270206	33	30	-

Прикладная геодезия	120101	35	30	-
2011 год				
Программы на базе среднего (полного) общего образования - всего	-	372	225	15
Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	080110	95	45	15
Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	270103	185	120	-
Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов	270206	52	30	-
Прикладная геодезия	120101	40	30	-
2012 год				
Программы на базе среднего (полного) общего образования - всего	-	252	205	-
Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	080110	43	25	-
Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	270103	148	120	-
Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов	270206	30	30	-
Прикладная геодезия	120101	31	30	-

Таким образом, исходя из данных таблицы № 3, можно сделать выводы, что поступающих студентов за три года становится всё меньше с каждым годом, это связано с рядом причин:

- демографическое состояние;
- в колледже нет отсрочки от армии;
- идёт набор студентов только на базе 11-и классов.

Таблица №4 - Таблица поступивших студентов за последние 3 года.

(Дневное отделение)

Наименование специальности	Код специальности по ОККО	Подано заявлени й	Приня то	Из них с полным возмещением стоимости обучения
1	2	3	4	5
2010 год				
Программы на базе среднего (полного) общего образования - всего	-	100	99	99
Правоведение	030503	-	-	-
Строительство и эксплуатация	270103	100	99	99

зданий и сооружений				
2011 год				
Программы на базе среднего (полного) общего образования - всего	-	78	73	73
Правоведение	030503	-	-	-
Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	270103	78	73	73
2012 год				
Программы на базе среднего (полного) общего образования - всего	-	73	68	68
Правоведение	030503	-	-	-
Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	270103	73	68	68

В таблице № 4 видно, что количество студентов заочной формы обучения уменьшается каждый год, это связано с рядом причин:

- у студентов не хватает денежных средств платить за обучение;
- сложно добираться из областей до учебного заведения;
- не справляются с учебной программой колледжа.

Финансовые ресурсы, предназначенные для развития учебно-производственного процесса (покупка материалов, предметов труда, орудий труда, рабочей силы), представляет собой капитал в его денежной форме, т.е. это деньги, пущенные в оборот и приносящие доход от этого оборота.

Согласно ст. 161 Бюджетного кодекса РФ бюджетное учреждение - организация, созданная органами государственной власти Российской Федерации или органами местного самоуправления для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера, деятельность которого финансируется из соответствующего бюджета или бюджета государственного внебюджетного фонда на основе сметы доходов и расходов. Бюджетные учреждения могут выступать в качестве получателей средств бюджета, распорядителей и главных распорядителей средств. Министерства, иные федеральные органы исполнительной власти вправе выделять ассигнования по распорядителям и получателям средств бюджета, находящимся в их ведении, и на собственное

содержание, являясь, таким образом, одновременно главными распорядителями средств и получателями. Распорядители средств бюджета получают ассигнования от главного распорядителя для их распределения между получателями средств бюджета, находящимися в их ведении.

В соответствии с законодательством Российской Федерации бюджетное учреждение может финансироваться из нескольких источников и иметь в своем распоряжении как бюджетные, так и внебюджетные средства (от предпринимательской деятельности и целевые).

Финансирование из ФБ осуществляется на основе сметы расходов. Согласно правилам, которые прописаны в Бюджетном кодексе, смета составляется с разбивкой по кварталам и по статьям экономической классификации, принятой для бюджетных учреждений.

Кроме того, у Колледжа есть внебюджетные средства, которые образуются от собственной предпринимательской деятельности:

- платные образовательные услуги (82,35 %);
- сдача в аренду здания по заключенным договорам с коммерческими предприятиями (0,2%);
- столовая (7,68%);
- доход от общежитий (5%);
- услуги ксерокса (0,14%);
- бланочная продукция (1,7%);
- прочие услуги (2,93%)

В скобках указан удельный вес этих доходов в общей сумме.

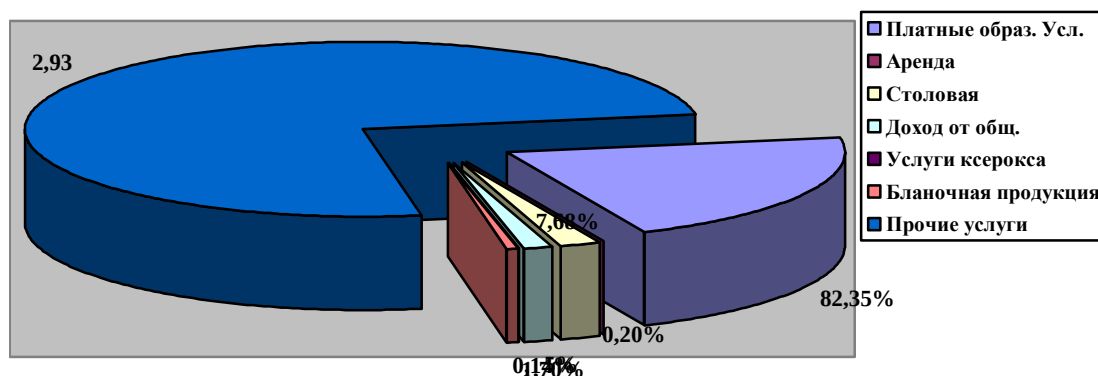


Рисунок 5 - Удельный вес доходов за 2012 год

Далее проанализируем сметы (бюджет и внебюджет) расходов и доходов Колледжа за период с 2010 года по 2012 год. (Приложение 4-9).

Проанализировав сметы доходов и расходов колледжа за 2010-2012 года можно сделать следующие выводы:

1. Мы видим, что по бюджетным сметам с каждым годом финансирование становится меньше, это связано с тем, что в колледж поступает всё меньше студентов, т.к. финансирование зависит от числа студентов поступивших в учебное заведение, это объясняется следующим:

- демографической ситуацией в Кировской области;
- стало меньше выпускников после 11-и классов, так как колледж набирает абитуриентов только на базе 11-и классов, но планируется в ближайшем времени открыть набор на базе 9-и классов;
- уменьшено количество бюджетных мест, в связи с увеличением коммерческих;
- отток абитуриентов обусловлен отсутствием в колледже отсрочки службы в Российской Армии

2. По сметам вне бюджета видно, что доход увеличивается с каждым годом, так как бюджетного финансирования стало не хватать, учебное заведение ищет доходы от коммерческой деятельности такие как:

- сдачи в аренду кабинетов;
- проведением дополнительного образования, например (курсы по спец. программам в строительной деятельности);
- сдачи в аренду пищеблока.

Рассмотрим в таблице 5 ситуацию кадровой текучести в Колледже и определим, какой характер она носит.

Таблица №5 - Количество уволенных и причины увольнения в Колледже с 2010 по 2012 года

Причины увольнения	2010 год	2011 год	2012 год
Истечение срока трудового договора	2 (28,5%) (в связи с перевыборами,	-	1 (5,2%)

	смена команды главы города)		
Переход в коммерческие структуры	3 (42,8%)	6 (40%)	8 (42%)
Перевод в государственные структуры	1 (14,2%)	3 (20%) (в связи с передачей полномочий из ведения ОМС в госструктуры)	-
Переход в другие органы местного самоуправления	-	4 (26,6%)	7 (36,8%)
Выход на пенсию	-	2 (13%)	3 (15,7%)
Смерть	1(14,2%)	-	-
Всего:	7	15	19

Основными причинами увольнения является увольнение по собственному желанию в связи с переходом в коммерческие структуры и переход служащих в другие образовательные учреждения.

Очень высокий процент перехода в коммерческие структуры (и при этом стабильный в процентном соотношении – 40-42%, а число перешедших работников растет с каждым годом), показывает низкую престижность службы в образовательных учреждениях, а также отсутствие мотивации и стимулирования труда, служащих в образовательных учреждениях. Основной из причин автор считает более высокую оплату труда в коммерческих структурах, как один из основных способов стимулирования труда. Таким образом, коммерческие организации составляют серьезную конкуренцию образовательным учреждениям в привлечении специалистов.

Второе место по увольнению служащих занимает процент перехода специалистов в другие образовательные учреждения, причем как численное, так и процентное соотношение перешедших работников по данной причине растет с каждым годом. Автор считает, что это связано со средним размером выплат в образовательных учреждениях. Также этому способствуют и другие причины перехода специалистов, которые необходимо выявлять и ликвидировать.

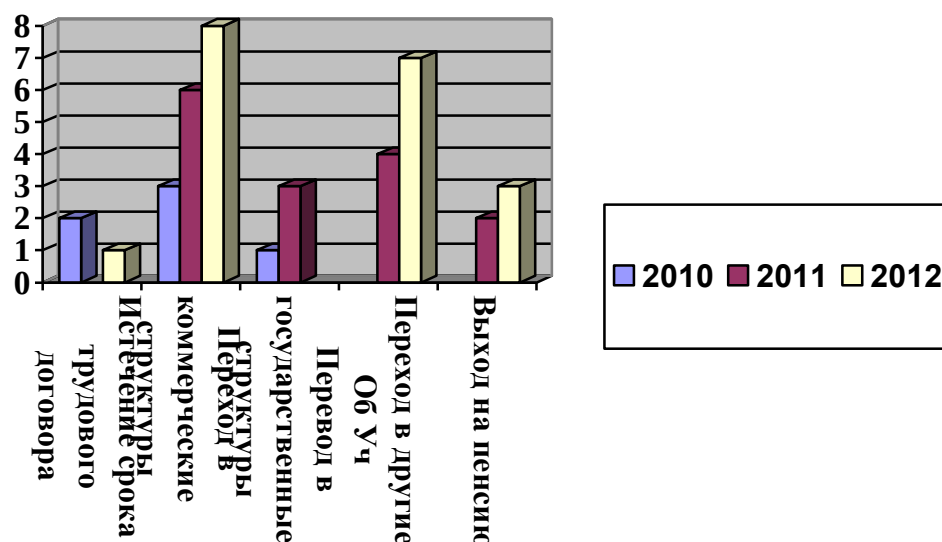


Рисунок 5 - Диаграмма причин смены работы в Колледже

Рассчитаем коэффициент текучести:

$$K_{\text{текуч.2010}} = 5,1\%$$

$$K_{\text{текуч.2011}} = 10,6\%$$

$$K_{\text{текуч.2012}} = 11,1\%$$

Коэффициент текучести в колледже достаточно высок и вырос за три года более чем в 2 раза, что говорит об излишней и растущей текучести кадров. Излишняя текучесть кадров отрицательно сказывается на работе колледжа, как и на любом другом предприятии, не дает сформироваться коллективу, а значит и корпоративному духу, что неизменно влечет за собой снижение производственных показателей и эффективности работы.

Сложившаяся в Колледже ситуация говорит о малоэффективной работе по управлению персоналом.

Основным источником трудовых ресурсов для Колледжа являются специалисты других учебных заведений, а также успешные выпускники ВУЗов. Состав трудовых ресурсов представлен постоянными.

Подбор кадров, руководителей и специалистов осуществляется специалистом отдела кадров. При принятии на работу проводится предварительная подготовка (детально изучается резюме), потом непосредственно проводится собеседование с работником. Его проводят

директор и специалист отдела кадров. Они решают, подходит ли человек для данной работы или нет. Кандидата на определенную должность оценивают по следующим качествам:

1. Профессиональной пригодности. Например, перед нами ставится задача, найти грамотного юриста с опытом работы. Недостаточно просто обратить внимание на стаж в этой области, необходимо оценить будет ли этот работник по своим профессиональным качествам соответствовать всем требованиям конкретного вакантного места, его должностным обязанностям.

2. Профессиональным навыкам – его знания, умения и владение определенными навыками, необходимыми для выполнения ряда операций, входящих в должностные обязанности.

3. Деловым качествам. Наличие необходимых качеств для каждой должности в отдельности действительно обеспечит постоянный успех претендента в исполнении четких функций.

4. Психофизическим качествам: работоспособность, выносливость, острота ума, глазомер и другие.

5. Индивидуально-психологическим качествам: эмоциональная устойчивость, мотивация, особенности мышления и памяти и т.п.

Испытательный срок является обязательным условием приёма на работу и, прописывается в трудовом договоре.

В период испытательного срока ведется наблюдение за профессиональными действиями работника, а также другими аспектами его рабочей деятельности, например за тем, как складываются его отношения с коллегами.

Длительность испытательного срока зависит от типа выполняемой работы и, обычно, длится от 30 до 90 дней. Если в течение испытательного срока работник удовлетворительно выполняет свою работу, то работник признаётся успешно завершившим испытательный срок и годным к работе, что часто связано с повышением заработной платы, которая может быть снижена во время испытательного срока.

Стимулирование в Колледже проводится путем премирования работников, дополнительной оплаты за квалификацию, совмещение должностей. Система оплаты труда повременно-премиальная. Суть её заключается в том, что работникам начисляется основной заработок по окладу, а за выполнение работ при хорошем качестве и в установленный срок выдается премия по итогам квартала. (Приложение 10).

Что касается морального стимулирования в Колледже, то применяется такое стимулирование как вынесение благодарности работнику, помещение фотографии на стенде отличившегося работника.

Требования, предъявляемые работникам аппарата управления Колледжа, подробно представлены в должностных инструкциях, которые предоставляются каждому работнику аппарата управления. В должностной инструкции подробно представлены должностные обязанности работника, ответственность, та информация, которую должен знать работник.

На предприятии проводится работа с кадрами. Это повышение квалификации, переподготовка кадров. Колледж направляет на обучение сотрудников в зависимости от необходимости в обучение или повышения квалификации.

Система аттестации и оценки персонала в колледже практически не налажена. Аттестация персонала не проводится. Одним из поводов к проведению аттестации сотрудника является основание, предусмотренное в трудовом законодательстве РФ (увольнение, повышение по службе и т.д.). Но этого недостаточно. Современная наука управления персоналом имеет в своём наборе достаточно обширный список методик по применению различных систем аттестации и оценки персонала. Это оценка по результатам деятельности, ведение системы шкалирования, взаимосвязь оценки с экономической мотивацией и т.д. Применение этих методик на предприятиях позволяет повысить конечный результат их деятельности.

Глава 3. Совершенствование оценки руководящих кадров ГОУ СПО Политехнический колледж №31

Одним из главных условий, которые предъявляются к системе оценки персонала – это объективность анализа работников. Объективность в качестве основного принципа противоположна субъективности, чаще всего расцениваемой как зло, заканчивающегося чередой управленческих ошибок. Страх совершить такую ошибку часто приводит к тому, что от субъективности пытаются избавиться различными способами.

Субъективность, чаще всего, имеет связь с личными особенностями конкретно взятого человека. Сама проблема наличия индивидуальных отличий детально исследуется и активно обсуждается в психологии. Сущность понятия субъективности управленческих кадров при оценке персонала необходимо искать в психологии управления. Выбор подобного рода определяется взаимоотношениями между управляющими кадрами и подчиненными, когда группа работников всегда является предметом исследования и изучения указанной ранее ветви психологии. Несмотря на это, однако, каждая теория может стать практически применимой, если попытаться применить ее на конкретном предприятии или в учреждении.

Ориентированный на такую цель управленческий кадр заинтересован в основном в достижении эффекта, на поставленной задаче, при этом, рискуя нажать плохие межличностные отношения со своими. Для него эффективность труда в решении задачи представляет собой способ повышения собственной самооценки.

Ориентированный на внутриличностные отношения управленческий кадр, смотрит на отношения как на инструмент, с помощью которого он может выдвинуться и завоевать почет и уважение среди своего коллектива. Управленцы различных личностно-стилевых видов при анализе персонала так же исходят из различных характеристик своих сотрудников. Так, при анализе наименее предпочтительного работника управленцы, ориентирован-

ные на межличностные отношения, оценивали большей оценкой данный пункт, чем управленцы, ориентированные на достижение цели. Субъективность, следовательно, в данной схеме может быть выражена, как готовность оценить и заметить одно, не видя иного. Из таких фактов следует вывод о том, что субъективность управленца при оценке персонала работника, может позволить руководителю сделать однобокий, или субъективный вывод и, как следствие этого факта, неправильное решение относительно данного сотрудника. Именно такова причина большого количества приемов, нацеленных на увеличение получаемых результатов.

Место власти управленца может быть охарактеризовано той ролью, в которой занимаемая позиция позволяет ему «заставлять» своих работников выполнять его требования и соглашаться с его управлением. Это может проявляться в таких качествах как возможность руководства над действиями сотрудников, использование разнообразных способов мотивации их активности.

Следовательно, субъективность управленца с одной стороны может иметь в итоге односторонний анализ действий работника. С иной же позиции, субъективность управленца в определенных ситуациях представляет собой основу эффективного управления. Но здесь появляется вопрос: какая связь имеется с эффективностью управления, когда мы разговариваем об оценке персонала сотрудников и влиянии субъективности управленца на правильность оценки работника? Как связаны между собой процессы оценки персонала работников и управление коллективом подчиненных?

Главная цель линейного управленца по сути та же самая – осуществление стратегии организации на порученном ему отрезке бизнес-процесса.

Линейный управленец выполняет вспомогательные функции, осуществляя формирование программы оценки персонала и ее реализации (консультации по выделению параметров анализа; экспертиза количества,

качества и эффективности труда работников). Но линейный управленец может пользоваться процедурами оценки персонала и как дополнительным инструментом работниками в вверенном ему отделе. Мы предположили, что, сформировав специальные программы аттестационного собеседования линейного управленца с его подчиненными, можно обогатить его арсенал дополнительным средством управления – способом влияния на его работников.

Но, став инструментом в управлении, аттестационное собеседование обязано продолжать быть так же и инструментом работы с персоналом. Другими словами, управленец может пользоваться аттестацией для того, чтобы оказывать влияние на работников и это способно само по себе увеличить эффективность деятельности его отдела, даже с учетом того, что управленец субъективен. Однако аттестация также обязана являться фактором для вынесения кадровых решений об отправки на обучение, зачислении в кадровый резерв, изменении заработной платы и проч. С этой же целью, результаты анализа деятельности сотрудников и рекомендации, вынесенные на их основе, обязаны носить объективный характер.

Следовательно, положительное влияние субъективности управленческих кадров на успешность управления коллективом и отрицательное влияние на результаты анализа работников – являются основной трудностью при оценки персонала.

Обычно влияние субъективности непосредственного управленца на результаты оценки персонала работников, возможно, изменить следующими методами:

- используется перекрестный анализ работников – один работник оценивается несколькими специалистами и с помощью нескольких методов;
- не учитываются крайние оценки – наиболее низкая и наиболее высокая с той целью, чтобы избежать намеренного «заваливания» или «подтягивания» работника кем-то из аттестационной комиссии;

– используется дифференциация критериев – анализ работника происходит по трем векторам: личностно-деловые черты, требуемые знания и умения, эффективность труда. По каждому выделенному отделу оценку выносит соответствующий специалист или группа специалистов.

Другими словами, роль линейного управленца в структуре оценки персонала снижается до минимума, чтобы снизить влияние его субъективности на результат оценки персонала. Подобный подход к формированию процедур оценки персонала может называться «стратегией уменьшения субъективного влияния».

Для альтернативы, предложим другой подход – «стратегию компенсации субъективного влияния». Ранее было сказано, что понятие субъективности управленца состоит в его субъективной оценке работников. Стороны, которые будет замечать руководитель, определяются его личностно стилевым типом. Другими словами, он будет пытаться найти даже в «плохом» сотруднике что-то хорошее, или же наоборот будет преувеличивать его негативные черты.

Скорее всего, применение «стратегии компенсации субъективного влияния» в ходе реализации и осуществления оценки персонала в большей степени увеличит точность анализа работников руководителем. С иной стороны, такой факт позволит сохранить возможность положительного влияния субъективности руководителя на успешность управления группой.

Субъективность руководителя (в виде его личностно стилевых характеристик) может конструктивно оказать влияние на успешность управления группой. Руководитель определенного типа, оказываясь в группе с соответствующим уровнем ситуативного контроля, начинает быть максимально успешным. Скорее всего, аттестационное собеседование, выстроенное на принципе «вероятностной модели руководства», может помочь руководителю более эффективно руководить своими работниками.

Осуществляя аттестационное собеседование, линейный руководитель может показывать приемлемый для себя уровень ситуативного контроля показанным ниже способом:

- уровень структурированности цели способно варьироваться за счет конкретизации для работника результатов и шагов по решению новых задач;
- позиция власти может меняться исходя из частоты апелляции руководителя к согласованным целям и функциям работника и санкциям (поощрениям), принимаемым по итогам аттестационного собеседования;
- степень положительного исхода формирования межличностных отношений руководителя и его сотрудников может меняться в зависимости от глубины обсуждения социальных и организационных трудностей, мешающих успешной деятельности работника.

Позиция власти руководителя может быть охарактеризована тем уровнем, в котором занимаемая им позиция сможет позволить руководителю «заставлять» своих работников подчиняться его требованиям и соглашаться с его управлением.

Субъективность руководителя с одной позиции может привести к односторонней оценке работников. С иной же стороны, субъективность руководителя в некоторых ситуациях становится залогом успешного управления.

Положительное влияние субъективности руководителя на успешность управления трудовым коллективом и отрицательное влияние на эффективность работников – составляют трудность при оценки персонала.

Другими словами, функция линейного руководителя в структуре оценки персонала работников снижается, чтобы уменьшить влияние его субъективности на результат оценки персонала. Подобный подход к построению процедур оценки персонала может быть назван – «стратегия уменьшения субъективного влияния».

Перед началом внедрения программы реализации мероприятий по осуществлению оценки персонала в Управлении образования нужно отметить, что в рамках новой структуры оценки персонала работников должен быть продуман различный уровень и разная степень глубины тестирования объектов оценки персонала. Учитывая тот факт, что в Управлении образования не имеется собственной социально-психологической службы, а привлечение специалистов слишком дорогостоящий процесс и руководство на него не согласится, тогда можно использовать сокращенную (или упрощенную) модель системы оценки персонала, в которой большая нагрузка будет ложиться на членов аттестационной комиссии учреждения.

Аттестация дает наиболее существенные результаты, в условиях комплексного подхода к данной работе.

Эффективность работы по оценке персонала может быть, достаточно высокой, только в случае обеспечения нормативного подхода, то есть на основе сравнения фактических параметров подразделений с нормативными значениями (по стандартам, типовым проектам, картам организации труда и т.п.), что позволяет, дать, входе оценки персонала, наиболее объективную оценку соответствия персонала подразделений, требованиям научной организации труда, а затем, осуществить его полную рационализацию.

В качестве примера, далее, приведен, рекомендуемый перечень показателей оценки персонала колледжа (см. приложение 3).

При составлении программы оценки персонала персонала, возможно использовать опыт европейских стран, когда в целях проведения оценки персонала действуют оценочные центры. В этих центрах для оценки специалистов применяются не только различные опросники, но и практические задания, с помощью которых выявляются способности испытуемого применять имеющиеся знания на практике. При этом особое внимание обращается не на служебные характеристики и прошлый опыт оцениваемого, а на его действия в специально смоделированных условиях.

Так, например, одной из форм проведения оценки персонала в колледжа может стать следующая: аттестуемому предлагается проанализировать заданную ситуацию, составить о ней письменное заключение, принять участие в коллективной разработке управленческого решения, деловой или оценочной игре, подготовить выступление и другое. Используемые методы дают возможность полностью проявить свои способности, что в реальных условиях работы, в служебной обстановке весьма затруднительно. Оценка может продолжаться несколько дней. В итоге, и специалист, и руководитель получает исчерпывающее заключение о профессиональном уровне работника и возможность разработать оптимальную программу повышения его квалификации и профессиональных навыков.

Все вышеперечисленное поможет сплотить коллектив, повысить работоспособность и ответственность, раскрыть таланты, что очень важно для развития организации даже в кризисной ситуации.

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Заключение

На основании вышеизложенного в работе было проведено исследование системы управления персоналом в ГОУ СПО Политехнический колледж №31, предлагающем свои услуги на рынке образовательных услуг.

В работе показано, для данной организации все большее значение приобретает более полное использование человеческих ресурсов. Это связано с теми проблемами, которые ставят перед руководителями вопрос о совершенствовании системы управления персоналом. Однако очень часто приходится сталкиваться с тем, что стараясь поставить на должный уровень работу с персоналом в организации, руководители делают целый ряд ошибок, которые не позволяют достичь тех целей, ради достижения которых, собственно, и была начата работа с персоналом.

Основными задачами ГОУ СПО Политехнический колледж №31 в вопросах совершенствования системы управления персоналом являются:

- Совершенствование профессионализма всех сотрудников, дальнейший рост образовательного уровня сотрудников.

- Укрепление трудовой дисциплины и повышение ответственности сотрудников за результаты своей работы.

- Планирование и моделирование кадрового состава в соответствии с перспективными планами развития организации.

- Проведение постоянного анализа кадрового состава организации на предмет его профессионализма, профессионального соответствия занимаемым должностям.

Для того чтобы все задачи, поставленные перед организацией были достигнуты, недостаточно только набора квалифицированных кадров. Необходимо так организовать труд, чтобы каждый работник прилагал максимум усилий для выполнения поставленных задач, независимо от своих личных проблем. Для этого необходимо разработать систему экономического стимулирования. Следовательно, для такой организации, как ГОУ СПО

Политехнический колледж №31, в целях улучшения эффективности ее деятельности необходимо создать службу управления персоналом и четко определить ее задачи и полномочия в связи с нынешними реалиями деятельности организации, а также разработать систему оценки персонала, внедрить программу работы с кадровым резервом.

Использование различных форм стимулирования и мотивации труда позволит руководству колледжа сплотить коллектив, повысить профессиональную подготовку персонала и обеспечить хорошую возможность для стремительного развития организации. Необходимо внедрять новые способы мотивации.

Успех деятельности организации во многом зависит от правильной оценки состояния персонала и своевременных действий, направленных на усиление его сплоченности, увеличения профессионализма и патриотичности, на улучшение трудовой дисциплины, а также поощрение инициативы.

Поэтому очень важно, чтобы каждый руководитель был теоретически и практически подготовлен к кризисным ситуациям, чтобы вовремя вносить изменения в деятельность по управлению персоналом.

Приложения

Приложение 1

Методика оценки психологического климата в коллективе

1.	Дружелюбие	1 2 3 4 5 6 7 8	Враждебность
2.	Согласие	1 2 3 4 5 6 7 8	Несогласие
3.	Удовлетворенность	1 2 3 4 5 6 7 8	Неудовлетворенность
4.	Продуктивность	1 2 3 4 5 6 7 8	Непродуктивность
5.	Теплота	1 2 3 4 5 6 7 8	Холодность
6.	Сотрудничество	1 2 3 4 5 6 7 8	Несогласованность
7.	Взаимоподдержка	1 2 3 4 5 6 7 8	Недоброжелательность
8.	Увлеченность	1 2 3 4 5 6 7 8	Равнодушие
9.	Занимательность	1 2 3 4 5 6 7 8	Скука
10.	Успешность	1 2 3 4 5 6 7 8	Безуспешность

Обработка и интерпретация результатов.

Чем меньше балл по каждому показателю, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего. Сумма баллов всех 10 оценок колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная оценка).

Методика оценки глубины конфликта

Шкала глубины конфликта

1.	Стороны осознают причину конфликта	1 2 3 4 5	Стороны не осознают причину конфликта
2.	Причина конфликта имеет эмоциональный характер	1 2 3 4 5	Причина конфликта имеет (материальный) служебный характер
3.	Цель конфликтующих – устремленность к социальной справедливости	1 2 3 4 5	Цель конфликтующих – получение привилегий
4.	Есть общая цель, к которой стремятся все	1 2 3 4 5	Общей цели нет
5.	Сферы сближения выражены	1 2 3 4 5	Сферы сближения не выражены
6.	Сферы сближения касаются эмоциональных проблем	1 2 3 4 5	Сферы сближения касаются материальных (служебных) проблем
7.	Лидеры противоположных мнений не выделяются	1 2 3 4 5	Замечено влияние лидеров противоположных мнений
8.	В процессе общения оппоненты придерживаются норм поведения	1 2 3 4 5	В процессе общения оппоненты не придерживаются норм поведения

Показатели аттестации персонала

Наименование показателя 1	Определяющий критерий оценки 2
1. Организация труда	
Разделение труда:	
Функциональное	Удельный вес работ соответствующих задачам подразделения
Квалификационное	Удельный вес работ соответствующих квалификации работника
Организация трудового процесса:	
1.2.1 Использование трудовых регламентов	Наличие должностной инструкции
1.2.2 Применяемые методы труда	Удельный вес процедур, выполняемых с использованием средств автоматизации труда
Нормирование оплата труда:	
1.3.1 Использование норм труда	Наличие и выполнение соответствующих норм
1.3.2 Загрузка работника во времени	Коэффициент загрузки выполняемыми функциями
Внедрение новых условий труда	Утвержденное положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения
Состояние трудовой и исполнительской дисциплины	Наличие нарушений дисциплины
2.2. Информационное обеспечение (руководящая, методическая, нормативная, справочная литература)	Степень соответствия предъявляемым требованиям по количеству информационных материалов
3. Деловые и личные качества работника	Характеристика
4. Эффективность труда (полнота, своевременность, качество)	Коэффициенты качества

БЮДЖЕТНАЯ СМЕТА НА 2010 год

ДОХОДЫ									
Наименование видов доходов	Код доходного источника			Код строки	Исчислено		Утверждено		
1	2			3	4		5		
Финансирование из бюджета				1	26850,2		26850,2		
Прочие доходы от оказания платных услуг получателями средств бюджетов субъектов Российской Федерации и компенсации затрат бюджетов субъектов Российской Федерации	801 1 13 03020 02 0000 130			2					
ИТОГО ДОХОДОВ				3	26850,2		26850,2		
РАСХОДЫ									
Наименование групп, статей, подстатей экономической классификации расходов	РПР	ЦСР	ВР	Код			Исчислено	Утверждено	
				ОСГУ	Доп. класс.	строки			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
РАСХОДЫ	073	4279900	001	200		4	25903,0	25903,0	
Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда				210		5	22339,2	22339,2	
Заработная плата				211		6	17680,8	17680,8	
Прочие выплаты				212		7	26,0	26,0	
Начисления на выплаты по оплате труда				213		8	4632,4	4632,4	
Оплата работ, услуг				220		9	3522,1	3522,1	
Услуги связи				221		10	84,1	84,1	
Транспортные услуги				222		11	24	24	
Коммунальные услуги:				223		12	2039,4	2039,4	
Расходы на оплату услуг по отоплению и горячему водоснабжению				223	501	13	548,0	548,0	
Расходы на оплату услуг по газоснабжению				223	502	14			
Расходы на оплату услуг по предоставлению электроэнергии				223	503	15	1403,5	1403,5	
Расходы на оплату услуг по холодному водоснабжению				223	504	16	87,9	87,9	
Прочие расходы на оплату коммунальных услуг				223	505	17			
Арендная плата за пользование имуществом				224		18			

Работы, услуги по содержанию имущества				225		19	994,9	994,9
Прочие работы, услуги				226		20	379,7	379,7
Безвозмездные перечисления организациям				240		21		
Безвозмездные перечисления государственным и муниципальным организациям				241		22		
Безвозмездные перечисления организациям, за исключением государственных и муниципальных организаций				242		23		
Социальное обеспечение				260		24	0,0	0,0
Пенсии, пособия и выплаты по пенсионному, социальному и медицинскому страхованию населения				261		25		
Пособия по социальной помощи населению				262		26		
Пенсии, пособия выплачиваемые организациями сектора государственного управления				263		27		
Прочие расходы				290		28	41,7	41,7
ПОСТУПЛЕНИЕ НЕФИНАНСОВЫХ АКТИВОВ				300		29	947,2	947,2
Увеличение стоимости основных средств				310		30	398,2	398,2
Увеличение стоимости материальных запасов				340		31	549,0	549,0
ИТОГО РАСХОДОВ	0000	00000000	000	000		32	26850,2	26850,2

Приложение 5

ВНЕБЮДЖЕТНАЯ СМЕТА НА 2010 год

ДОХОДЫ								
Наименование видов доходов	Код доходного источника		Код строки	Исчислено			Утверждено	
1	2		3	4			5	
Финансирование из бюджета			1					
Прочие доходы от оказания платных услуг получателями средств бюджетов субъектов Российской Федерации и компенсации затрат бюджетов субъектов Российской Федерации	801 1 13 03020 02 0000 130		2	11772,6			11772,6	
ИТОГО ДОХОДОВ			3	11772,6			11772,6	
РАСХОДЫ								
Наименование групп, статей, подстатей экономической классификации расходов	РПР	ЦСР	ВР	Код			Исчислено	Утверждено
				ОСГУ	Доп. класс.	строки		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
РАСХОДЫ	073	4279900	800	200		4	10118,8	10118,8
Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда				210		5	6502,7	6502,7
Заработная плата				211		6	5000,0	5000,0
Прочие выплаты				212		7	2,2	2,2
Начисления на выплаты по оплате труда				213		8	1500,5	1500,5
Оплата работ, услуг				220		9	3076,1	3076,1
Услуги связи				221		10	150,5	150,5
Транспортные услуги				222		11	13	13
Коммунальные услуги:				223		12	540,0	540,0
Расходы на оплату услуг по отоплению и горячему водоснабжению				223	501	13	140,0	140,0
Расходы на оплату услуг по газоснабжению				223	502	14		
Расходы на оплату услуг по предоставлению электроэнергии				223	503	15	400,0	400,0
Расходы на оплату услуг по холодному водоснабжению				223	504	16	63,2	63,2
Прочие расходы на оплату коммунальных				223	505	17		

услуг							
Арендная плата за пользование имуществом			224		18		
Работы, услуги по содержанию имущества			225		19	900,0	900,0
Прочие работы, услуги			226		20	525,2	525,2
Безвозмездные перечисления организациям			240		21		
Безвозмездные перечисления государственным и муниципальным организациям			241		22		
Безвозмездные перечисления организациям, за исключением государственных и муниципальных организаций			242		23		
Социальное обеспечение			260		24	0,0	0,0
Пенсии, пособия и выплаты по пенсионному, социальному и медицинскому страхованию населения			261		25		
Пособия по социальной помощи населению			262		26		
Пенсии, пособия выплачиваемые организациями сектора государственного управления			263		27		
Прочие расходы			290		28	100,7	100,7
ПОСТУПЛЕНИЕ НЕФИНАНСОВЫХ АКТИВОВ			300		29	4200,0	4200,0
Увеличение стоимости основных средств			310		30	200,0	200,0
Увеличение стоимости материальных запасов			340		31	4000,0	4000,0
ИТОГО РАСХОДОВ	0000	00000000	000	000	32	11772,6	11772,6

Приложение 6

БЮДЖЕТНАЯ СМЕТА НА 2011 год

ДОХОДЫ								
Наименование видов доходов	Код доходного источника			Код строки	Исчислено		Утверждено	
1	2			3	4		5	
Финансирование из бюджета				1	22071,4		22071,4	
Прочие доходы от оказания платных услуг получателями средств бюджетов субъектов Российской Федерации и компенсации затрат бюджетов субъектов Российской Федерации	801 1 13 03020 02 0000 130			2				
ИТОГО ДОХОДОВ				3	22071,4		22071,4	
РАСХОДЫ								
Наименование групп, статей, подстатей экономической классификации расходов	РПР	ЦСР	ВР	Код			Исчислено	Утверждено
				ОСГУ	Доп. класс.	строки		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
РАСХОДЫ	073	4279900	001	200		4	25591,3	25591,3
Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда				210		5	20335,2	20335,2
Заработная плата				211		6	15680,8	15680,8
Прочие выплаты				212		7	20,0	20,0
Начисления на выплаты по оплате труда				213		8	4632,4	4632,4
Оплата работ, услуг				220		9	3076,1	3076,1
Услуги связи				221		10	73,6	73,6
Транспортные услуги				222		11	21	21
Коммунальные услуги:				223		12	1107,0	1107,0
Расходы на оплату услуг по отоплению и горячему водоснабжению				223	501	13	187,0	187,0
Расходы на оплату услуг по газоснабжению				223	502	14		
Расходы на оплату услуг по предоставлению электроэнергии				223	503	15	856,8	856,8
Расходы на оплату услуг по холодному водоснабжению				223	504	16	63,2	63,2
Прочие расходы на оплату коммунальных услуг				223	505	17		
Арендная плата за пользование имуществом				224		18		

Работы, услуги по содержанию имущества				225		19	1542,3	1542,3
Прочие работы, услуги				226		20	332,2	332,2
Безвозмездные перечисления организациям				240		21		
Безвозмездные перечисления государственным и муниципальным организациям				241		22		
Безвозмездные перечисления организациям, за исключением государственных и муниципальных организаций				242		23		
Социальное обеспечение				260		24	0,0	0,0
Пенсии, пособия и выплаты по пенсионному, социальному и медицинскому страхованию населения				261		25		
Пособия по социальной помощи населению				262		26		
Пенсии, пособия выплачиваемые организациями сектора государственного управления				263		27		
Прочие расходы				290		28	180,0	180,0
ПОСТУПЛЕНИЕ НЕФИНАНСОВЫХ АКТИВОВ				300		29	480,1	480,1
Увеличение стоимости основных средств				310		30		
Увеличение стоимости материальных запасов				340		31	480,1	480,1
ИТОГО РАСХОДОВ	0000	00000000	000	000		32	22071,4	22071,4

Приложение 7

ВНЕБЮДЖЕТНАЯ СМЕТА НА 2011 год

ДОХОДЫ									
Наименование видов доходов	Код доходного источника			Код строки	Исчислено		Утверждено		
1	2			3	4		5		
Финансирование из бюджета				1					
Прочие доходы от оказания платных услуг получателями средств бюджетов субъектов Российской Федерации и компенсации затрат бюджетов субъектов Российской Федерации	801 1 13 03020 02 0001 130			2	16671,0		16671,0		
ИТОГО ДОХОДОВ				3	16671,0		16671,0		
РАСХОДЫ									
Наименование групп, статей, подстатей экономической классификации расходов	РПР	ЦСР	ВР	Код			Исчислено	Утверждено	
				ОСГУ	Доп. класс.	строки			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
РАСХОДЫ	073	4279900	800	200		4	10944,3	10944,3	
Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда				210		5	8338,7	8338,7	
Заработная плата				211		6	6605,0	6605,0	
Прочие выплаты				212		7	3,2	3,2	
Начисления на выплаты по оплате труда				213		8	1730,5	1730,5	
Оплата работ, услуг				220		9	2448,9	2448,9	
Услуги связи				221		10	166,5	166,5	
Транспортные услуги				222		11	16,0	16	
Коммунальные услуги:				223		12	541,2	541,2	
Расходы на оплату услуг по отоплению и горячему водоснабжению				223	501	13	181,0	181,0	
Расходы на оплату услуг по газоснабжению				223	502	14			
Расходы на оплату услуг по предоставлению электроэнергии				223	503	15	360,2	360,2	
Расходы на оплату услуг по холодному водоснабжению				223	504	16			
Прочие расходы на оплату коммунальных услуг				223	505	17			
Арендная плата за пользование имуществом				224		18			

Работы, услуги по содержанию имущества				225		19	1000,0	1000,0
Прочие работы, услуги				226		20	725,2	725,2
Безвозмездные перечисления организациям				240		21		
Безвозмездные перечисления государственным и муниципальным организациям				241		22		
Безвозмездные перечисления организациям, за исключением государственных и муниципальных организаций				242		23		
Социальное обеспечение				260		24	0,0	0,0
Пенсии, пособия и выплаты по пенсионному, социальному и медицинскому страхованию населения				261		25		
Пособия по социальной помощи населению				262		26		
Пенсии, пособия выплачиваемые организациями сектора государственного управления				263		27		
Прочие расходы				290		28	156,7	156,7
ПОСТУПЛЕНИЕ НЕФИНАНСОВЫХ АКТИВОВ				300		29	5726,7	5726,7
Увеличение стоимости основных средств				310		30	320,0	320,0
Увеличение стоимости материальных запасов				340		31	5406,7	5406,7
ИТОГО РАСХОДОВ	0000	00000000	000	000		32	16671,0	16671,0

Приложение 8

БЮДЖЕТНАЯ СМЕТА НА 2012 год

ДОХОДЫ								
Наименование видов доходов	Код доходного источника			Код строки	Исчислено		Утверждено	
1	2			3	4		5	
Финансирование из бюджета				1	15688,25		15688,25	
Прочие доходы от оказания платных услуг получателями средств бюджетов субъектов Российской Федерации и компенсации затрат бюджетов субъектов Российской Федерации	801 1 13 03020 02 0001 130			2				
ИТОГО ДОХОДОВ				3	15688,25		15688,25	
РАСХОДЫ								
Наименование групп, статей, подстатей экономической классификации расходов	РПР	ЦСР	ВР	Код			Исчислено	Утверждено
				ОСГУ	Доп. класс.	строки		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
РАСХОДЫ	073	4279900	001	200		4	14595,5	14595,5
Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда				210		5	12519,0	12519,0
Заработная плата				211		6	9913,6	9913,6
Прочие выплаты				212		7	8,0	8,0
Начисления на выплаты по оплате труда				213		8	2597,4	2597,4
Оплата работ, услуг				220		9	1981,5	1981,5
Услуги связи				221		10	82,5	82,5
Транспортные услуги				222		11	15	15
Коммунальные услуги:				223		12	1342,0	1342,0
Расходы на оплату услуг по отоплению и горячему водоснабжению				223	501	13	422,5	422,5
Расходы на оплату услуг по газоснабжению				223	502	14		
Расходы на оплату услуг по предоставлению электроэнергии				223	503	15	841,5	841,5
Расходы на оплату услуг по холодному водоснабжению				223	504	16	78,0	78,0
Прочие расходы на оплату				223	505	17		

коммунальных услуг							
Арендная плата за пользование имуществом			224		18		
Работы, услуги по содержанию имущества			225		19	240,0	240,0
Прочие работы, услуги			226		20	302,0	302,0
Безвозмездные перечисления организациям			240		21		
Безвозмездные перечисления государственным и муниципальным организациям			241		22		
Безвозмездные перечисления организациям, за исключением государственных и муниципальных организаций			242		23		
Социальное обеспечение			260		24	0,0	0,0
Пенсии, пособия и выплаты по пенсионному, социальному и медицинскому страхованию населения			261		25		
Пособия по социальной помощи населению			262		26		
Пенсии, пособия выплачиваемые организациями сектора государственного управления			263		27		
Прочие расходы			290		28	95,0	95,0
ПОСТУПЛЕНИЕ НЕФИНАНСОВЫХ АКТИВОВ			300		29	1092,75	1092,75
Увеличение стоимости основных средств			310		30	30,75	30,75
Увеличение стоимости материальных запасов			340		31	1062,0	1062,0
ИТОГО РАСХОДОВ	0000	00000000	000	000	32	15688,25	15688,25

Приложение 9

ВНЕБЮДЖЕТНАЯ СМЕТА НА 2012 год

ДОХОДЫ								
Наименование видов доходов	Код доходного источника			Код строки	Исчислено		Утверждено	
1	2			3	4		5	
Финансирование из бюджета				1				
Прочие доходы от оказания платных услуг получателями средств бюджетов субъектов Российской Федерации и компенсации затрат бюджетов субъектов Российской Федерации	801 1 13 03020 02 0000 130			2	18338,0		18338,0	
ИТОГО ДОХОДОВ				3	18338,0		18338,0	
РАСХОДЫ								
Наименование групп, статей, подстатей экономической классификации расходов	РПР	ЦСР	ВР	Код			Исчислено	Утверждено
				ОСГУ	Доп. класс.	строки		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
РАСХОДЫ	073	4279900	800	200		4	12016,5	12016,5
Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда				210		5	9173,0	9173,0
Заработная плата				211		6	7265,5	7265,5
Прочие выплаты				212		7	3,9	3,9
Начисления на выплаты по оплате труда				213		8	1903,6	1903,6
Оплата работ, услуг				220		9	2721,3	2721,3
Услуги связи				221		10	105,0	105
Транспортные услуги				222		11	27,0	27
Коммунальные услуги:				223		12	287,5	287,5
Расходы на оплату услуг по отоплению и горячему водоснабжению				223	501	13	132,3	132,3
Расходы на оплату услуг по газоснабжению				223	502	14		
Расходы на оплату услуг по предоставлению электроэнергии				223	503	15	115,2	115,2
Расходы на оплату услуг по холодному водоснабжению				223	504	16	40,0	40,0
Прочие расходы на оплату коммунальных услуг				223	505	17		
Арендная плата за пользование имуществом				224		18		

Работы, услуги по содержанию имущества				225		19	1621,6	1621,6
Прочие работы, услуги				226		20	680,2	680,2
Безвозмездные перечисления организациям				240		21		
Безвозмездные перечисления государственным и муниципальным организациям				241		22		
Безвозмездные перечисления организациям, за исключением государственных и муниципальных организаций				242		23		
Социальное обеспечение				260		24	0,0	0,0
Пенсии, пособия и выплаты по пенсионному, социальному и медицинскому страхованию населения				261		25		
Пособия по социальной помощи населению				262		26		
Пенсии, пособия выплачиваемые организациями сектора государственного управления				263		27		
Прочие расходы				290		28	122,2	122,2
ПОСТУПЛЕНИЕ НЕФИНАНСОВЫХ АКТИВОВ				300		29	6321,5	6321,5
Увеличение стоимости основных средств				310		30	730,6	730,6
Увеличение стоимости материальных запасов				340		31	5590,9	5590,9
ИТОГО РАСХОДОВ	0000	0000000	000	000		32	18338,0	18338,0

Приложение 10

Размеры окладов и повышающих коэффициентов. По приказу от 05.05.2008г. №216н

ПКГ	Квалиф	Должности		Минимальный размер оклада	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня	1	Секретарь учебной части	Среднее (полное) образование	1700	1	1700
			Среднее проф. образование		1,2	2040
			Высшее проф. образование		1,33	2261
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	2	Диспетчер по расписанию	Среднее (полное) образование	1700	1	1700
			Среднее проф. образование		1,2	2040
			Высшее проф. образование		1,33	2261
Педагогические работники	3	Воспитатель – высшее образование (педагогический стаж (по специальности)	0-5 лет	2500	1,19	2975
			5-10 лет		1,31	3275
			10-20 лет		1,44	3600
		Воспитатель <u>II квалификационная категория или педагогический стаж (по специальности) свыше 20 лет</u>		2500	1,55	3875
		Воспитатель <u>I квалификационная категория</u>			1,68	4200
		Воспитатель <u>высшая квалификационная категория</u>			1,8	4500
		Мастер производственного обучения, методист (педагогический стаж (по специальности)	0-3	2500	1,09	2725
			3-5		1,19	2975
			5-10		1,31	3275
		Мастер производственного обучения, методист <u>II квалификационная категория или педагогический стаж (по специальности) свыше 20 лет</u>		2500	1,44	3600
		Мастер производственного обучения,			1,55	3875

		методист <u>I</u> квалификационная категория					
		Мастер производственного обучения, методист <u>высшая</u> квалификационная категория			1,68	4200	
Педагогические работники	4	Преподаватель среднее профессиональное образование (<u>стаж работы по специальности:</u>	0-5 лет	3100	1	3100	
			5-10 лет		1,11	3441	
			Свыше 10 лет		1,22	3782	
		Преподаватель высшее образование (<u>стаж работы по специальности:</u>	До 2 лет		1,01	3131	
			2-5 лет		1,11	3441	
			5-10 лет		1,22	3782	
			10-20 лет		1,34	4154	
		Преподаватель <u>II</u> квалификационная категория или педагогический стаж (по специальности) <u>свыше 20 лет</u>			1,44	4464	
		Преподаватель <u>I</u> квалификационная категория			1,56	4836	
		Преподаватель <u>высшая</u> квалификационная категория			1,68	5208	
		руководитель физического воспитания, педагог-психолог (<u>стаж работы по специальности:</u>	0-5 лет	2500	1,19	2975	
			5-10 лет		1,31	3275	
			10-20 лет		1,44	3600	
		руководитель физического воспитания, педагог-психолог <u>II</u> квалификационная категория или педагогический стаж (по специальности) <u>свыше 20 лет</u>			1,55	3875	
		руководитель физического воспитания, педагог-психолог <u>I</u> квалификационная категория			1,68	4200	
		руководитель физического воспитания, педагог-психолог <u>высшая</u> квалификационная категория			1,8	4500	

Руководители структурных подразделений	2	Руководители структурных подразделений, заведующие отделений не имеющий категории		2900	1,34	3886
		Руководители структурных подразделений, заведующие отделений <u>I квалификационная категория</u>			1,45	4205
		Руководители структурных подразделений, заведующие отделений высшая квалификационная категория			1,56	4524
		Руководитель КИЦ, ПиПК	IV группа	2900	1,28	3712
			III группа		1,43	4147
	II группа		1,59		4611	
	I группа		1,72		4988	

По приказу от 29.05.2008 №247н

ПКГ	Квалиф	Должности		Минимальный размер оклада	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1	Архивариус		1750	1,05	1837,5
		дежурный по общ-ю,			1,05	1837,5
		комендант			1,16	2030
		секретарь-машинистка,			1	1750
		паспортистка			1	1750
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1	Лаборант		1750	1,05	1837,5
	2	Заведующий канцелярией			1,05	1837,5
	3	Заведующий производством (шеф-повар)	8 разряд	1850	1,47	2719,5
			9 разряд		1,62	2997
			10 разр.		1,77	3274,5
			11 разр.		1,94	3589
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1	Бухгалтер	Бухгалтер	1900	1,19	2261
			II категория		1,31	2489
			I категория		1,58	3002
		Инженер, юристконсульт	Инженер, юристконсульт	1900	1,19	2261
			II категория		1,44	2736
			I категория		1,58	3002
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1	специалист по кадрам	Среднее профессион. образование	1900	1,19	2261
			ВПО или СПО и стаж 3 года		1,31	2489
			ВПО и стаж 5 лет		1,44	2736
		программист	Программист		2200	1,13

			III категория		1,36	2992
			II категория		1,49	3278
			I категория		1,64	3608
			ведущий		1,91	4202
	4	Ведущий бухгалтер, ведущий инженер, ведущий юрисконсульт		2200	1,64	3608
Общепромышленные должности Служащих четвертого уровня	1	Начальник отдела кадров	IV группа	2900	1,28	3712
			III группа		1,43	4147
			II группа		1,59	4611
			I группа		1,72	4988

По приказу от 06.08.2007 №526

ПКГ	Квалиф	Должности		Минимальный размер оклада	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Средний медицинский и фармацевтический персонал	4	Зубной врач	9 разр.	1900	1,58	3002
	5	Заведующий здравпунктом	10 разр.		1,73	3287

По приказу от 31.08.2007 №570

ПКГ	Квалиф	Должности	Минимальный	Повышающий	Должностной
			размер оклада	коэффициент	оклад
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		Культорганизатор	1900	1,19	2261
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		Библиотекарь	2900	1,14	3306
		Среднее профессион. образование		1,24	3596
		Высшее профессион. образование			
		Ведущий библиотекарь	1,24	3596	

По приказу от 29.05.2008 №248н

ПКГ	Квалиф	Должности	Минимальный размер оклада	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Общепромышленные профессии рабочих первого уровня	1	Гардеробщик, дворник, сторож, оператор по обслуживанию ТС	1500	1,08	1620
		Старший сторож		1,11	1665
		кладовщик, кастелянша, уборщик служебных помещений,		1,11	1665
		оператор копировально-		1,17	1755

		множительных машин, калькулятор				
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1	оператор ЭВМ		1500	1,22	1830
		столяр-плотник	4 р.		1,22	1830
			5 р.		1,36	2040
	2	Водитель автомобиля	4 р.	2500	1,75	4375
			5 р.		1,98	4950
		слесарь-сантехник	5 р.		1,81	4525
			6 р.		1,98	4950
		электрик	5 р.		1,75	4375
			6р.		1,91	4775

По приказу от 29.05.2008 №248н

Работники ОСП

ПКГ	Квалиф	Должности	Минимальный размер оклада	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		мойщица посуды	1500	1,11	1665
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня		кассир столовой, калькулятор повар, кондитер	3 р.	1,1	1749
			4 р.	1,15	1828,5
			5 р.	1,28	2035

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31