

**СОДЕРЖАНИЕ**

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	2
<b>1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ</b> .....	3
1.1 Организационная характеристика предприятия .....	3
1.2 Положение организации на рынке .....	6
1.3 Основные технико-экономические и финансовые показатели работы организации .....	17
1.4 Корпоративные информационные системы (КИС), применяемые в деятельности организации .....	19
<b>2 ОЦЕНКА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ..</b>	<b>21</b>
2.1 Организационная характеристика производственной деятельности организации .....	21
2.2 Характеристика общей направленности производственной деятельности организации .....	23
2.3 Организация транспортно-складских операций на предприятии .....	25
Заключение .....	27
Список использованных источников .....	28
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ</b> .....	<b>29</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Цель ознакомительной практики состоит в том, чтобы студенты приобрели опыт профессиональной деятельности, развили и закрепили практические навыки и компетенции, выполняя рабочие задачи, связанные с их будущей профессией.

Для достижения этой цели необходимо решить следующие задачи:

- получить документ для допуска (пропуск), который будет постоянным для действующих сотрудников;
- согласовать с представителем организации график практики, порядок выполнения задач, место проведения работ, а также правила использования технических ресурсов и литературы;
- ознакомиться с правилами внутреннего распорядка и требованиями по технике безопасности предприятия, учреждения или организации и строго им следовать;
- уточнить у ответственного лица, кто будет непосредственным руководителем на рабочем месте и каким образом будет происходить консультация;
- самостоятельно и в полном объеме выполнять задания согласно программе и календарному плану практики;
- подготовить отчет и своевременно представить его для оценки и получения отзыва от представителя организации.

Ознакомительная практика проходила с 01.09.2024 по 14.09.2024 года, в отделе планирования ООО «НИ». Пройдя ознакомительную практику, мной были освоены такие компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-5, ОПК-6, ПК-2, ПК-4, ПК-8.

## 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

### 1.1 Организационная характеристика предприятия

Общество с ограниченной ответственностью «НИ» (далее ООО «НИ») было учреждено в соответствии с ГК РФ, ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» и другими нормативными актами.

Таблица 1 – Учредители предприятия

ИНН	9724019010
Находится	г. Москва, ул. Ягодная адрес
Возраст	<b>4 года 2 месяца</b> (для сравнения: в среднем по отрасли – 9 лет)
Учредитель	Алексеевко Юлия Александровна (100%; 10 тыс. руб.)
Руководитель	Алексеевко Юлия Александровна (директор)

Таблица 2 – Виды деятельности ООО «НИ»

Виды деятельности	Код
Основной	70.22
Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления	
Дополнительные	
01.13	01.13
Выращивание овощей, бахчевых, корнеплодных и клубнеплодных культур, грибов и трюфелей	
01.42.12	01.42.12
Разведение племенного мясного и прочего крупного рогатого скота	
01.47.1	01.47.1
Выращивание и разведение сельскохозяйственной птицы	
01.61	01.61
Предоставление услуг в области растениеводства	
01.62	01.62
Предоставление услуг в области животноводства	
02.10	02.10
Лесоводство и прочая лесохозяйственная деятельность	
03.11	03.11
Рыболовство морское	
09.10	09.10
Предоставление услуг в области добычи нефти и природного газа	
09.10.2	09.10.2
Предоставление услуг по монтажу, ремонту и демонтажу буровых вышек	
09.10.9	09.10.9
Предоставление прочих услуг в области добычи нефти и природного газа	
10.11	10.11
Переработка и консервирование мяса	
10.31	10.31
Переработка и консервирование картофеля	
10.72.35	10.72.35

Производство кексов, рулетов и аналогичных изделий длительного хранения	
10.82.2	10.82.2
Производство шоколада и сахаристых кондитерских изделий	
13.20	13.20
Производство текстильных тканей	
16.21	16.21
Производство шпона, фанеры, деревянных плит и панелей	
18.11	18.11
Печатание газет	
18.12	18.12
Прочие виды полиграфической деятельности	
19.20	19.20
Производство нефтепродуктов	
20.12	20.12
Производство красителей и пигментов	
25.12	25.12
Производство металлических дверей и окон	
26.11	26.11
Производство элементов электронной аппаратуры	
30.20.4	30.20.4
Производство частей железнодорожных локомотивов	
33.17	33.17
Ремонт и техническое обслуживание прочих транспортных средств и оборудования	
41.10	41.10
Разработка строительных проектов	
41.20	41.20
Строительство жилых и нежилых зданий	
42.11	42.11
Строительство автомобильных дорог и автомагистралей	
43.21	43.21
Производство электромонтажных работ	
43.29	43.29
Производство прочих строительно-монтажных работ	
43.32.3	43.32.3
Производство работ по внутренней отделке зданий	
45.20.1	45.20.1
Техническое обслуживание и ремонт легковых автомобилей	
49.42	49.42
Предоставление услуг по перевозкам	
52.10	52.10
Деятельность по складированию и хранению	
52.24	52.24
Транспортная обработка грузов	
55.10	55.10
Деятельность гостиниц и прочих мест для временного проживания	
56.10	56.10
Деятельность ресторанов и услуги по доставке продуктов питания	
58.11.1	58.11.1
Издание книг, брошюр, рекламных буклетов и аналогичных изданий	

58.11.2	58.11.2
Издание книг, брошюр, рекламных буклетов и аналогичных изданий на электронных носителях	
59.12	59.12
Деятельность монтажно-компоновочная в области производства кинофильмов	
62.01	62.01
Разработка компьютерного программного обеспечения	
62.02	62.02
Деятельность консультативная и работы в области компьютерных технологий	
63.12	63.12
Деятельность web-порталов	
63.12.1	63.12.1
Деятельность сетевых изданий	
69.10	69.10
Деятельность в области права	
69.20.2	69.20.2
Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета	
70.21	70.21
Деятельность в сфере связей с общественностью	
71.11	71.11
Деятельность в области архитектуры	
71.12.7	71.12.7
Кадастровая деятельность	
71.12.9	71.12.9
Землеустройство	
74.30	74.30
Деятельность по письменному и устному переводу	
75.00	75.00
Деятельность ветеринарная	
85.11	85.11
Образование дошкольное	
85.41.9	85.41.9
Образование дополнительное детей и взрослых, не включенное в другие группировки	
86.90	86.90
Деятельность в области медицины прочая	
88.99	88.99
Предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания	
93.12	93.12
Деятельность спортивных клубов	

Таблица 3 – Правовое обеспечение деятельности ООО «НИ»

Наименование документа	Номер, дата принятия	Основные положения
Гражданский кодекс РФ	№ 51-ФЗ от 30 ноября 1994 года	Регулирует имущественные отношения, а также связанные с имущественными личные неимущественные отношения
Налоговый кодекс РФ	№ 146-ФЗ от 31 июля 1998 года	Устанавливающий систему налогов и сборов в Российской Федерации

Трудовой кодекс РФ	№ 197-ФЗ от 30 декабря 2001 года	Устанавливает права и обязанности работника и работодателя, регулирует вопросы охраны труда, профподготовки, переподготовки и повышения квалификации, трудоустройства, социального партнерства, правила оплаты и нормирования труда, порядок разрешения трудовых споров.
Федеральный закон о защите прав потребителей	№ 2300-1 от 07 февраля 1992 года	Защищает права потребителей, устанавливает обязанности продавцов и производителей, регулирует отношения при приобретении товаров и услуг.
Закон о рекламе	№ 38-ФЗ от 13 марта 2006 года	Регулирует отношения, связанные с рекламной деятельностью, устанавливает требования к содержанию и форме рекламы, а также порядок ее размещения и распространения.
Федеральный закон о защите информации	№ 149-ФЗ от 27 июля 2006 года	Определяет основные принципы защиты информации, устанавливает требования к обеспечению информационной безопасности и регламентирует порядок обработки и хранения данных.
Закон о коммерческой тайне	№ 98-ФЗ от 29 июля 2004 года	Определяет понятие коммерческой тайны, устанавливает порядок ее охраны и ответственность за разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну.
Закон о персональных данных	№ 152-ФЗ от 27 июля 2006 года	Регулирует отношения, связанные с обработкой персональных данных, устанавливает права субъектов данных и обязанности операторов по обеспечению их защиты.

Документы создают надежную правовую основу для функционирования компании, обеспечивая соблюдение законов и защиту интересов как предприятия, так и его партнеров, и клиентов.

## 1.2 Положение организации на рынке

Анализ внешней среды ООО «НИ» необходимо провести при помощи анализа факторов макро- и микроокружения.

Основные факторы макросреды необходимо поделить на четыре группы, которые включают: экономические, политические, технологические и социально-культурные.

Рассмотрим политические факторы. В данное время происходят некоторые изменения в законодательстве относительно предоставления мобильной связи и услуг интернета.

Изменение налогового законодательства. Связи с этим в ООО «НИ», возложено в обязательном порядке использовать онлайн-кассы, что усиливает контроль кассовой дисциплины контролирующими органами. Также усиливается контроль по защите прав потребителя.

Экономические факторы.

В наше время надлежит уделять особое внимание, потому что экономическая обстановка в РФ отличается нестабильностью, а также сложившейся ситуации связи пандемией коронавирусной инфекции. Данное очень сильно сказывается на ООО «НИ».

Уровень и темпы инфляции. Уровень и темпы инфляции влияют на изменение цен, на сырье и материальные ценности. В 2021 году инфляция 3%, в 2022 г. – 4,9%, в 2023 г. – 8,4% . Следовательно, происходит повышение инфляции.

Происходит колебания курса рубля. Курс валют ЦБ РФ в 2022 году показало, что минимальное значение доллара составило 69,5526 руб., евро – 80,7019 руб. Следовательно, колебания курса рубля относительно валют влияет на изменение цен, а также на оборудование.

Изменение ставки рефинансирования. С 22 июня 2022 года ставка рефинансирования равна 4,5%.

Покупательская способность населения. Покупательная способность среднедушевых денежных доходов населения России снизилась.

Технологические факторы.

Низкое качество китайской продукции (например, телефонов, планшетов).

Больше ценится дизайн, чем технологические свойства продукта. Исследования и новые разработки ведутся только в области улучшения сенсорики.

Социально-культурные факторы.

Сокращение уровня жизни населения, рост безработицы, численность населения влияют как положительно, так и отрицательно на деятельность организации.

В целом, из анализа факторов можно сделать вывод, что одна из серьезных угроз для ООО «НИ» является – экономические факторы.

Например, снижение доходов населения приведет к изменению корзины потребляемых товаров, отказу от части товаров, росту спроса на более дешевые товары. Для ООО «НИ» это может означать, например, увеличение продаж более дешевых товаров. Курсы валют в дальнейшем времени будут продолжать расти.

После изучения всех факторов, влияющих на управление трудовой мотивации, полученные результаты объединим в таблице SWOT- анализа.

Таблица 1 – Матрица SWOT – анализ организации ООО «НИ»

	<p>Возможности внешней среды:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Рост продаж более дешевых товаров.</li> <li>2. Увеличение покупателей</li> <li>3. Рост спроса на дополнительные товары и услуги</li> <li>4. Увеличение цен у поставщиков</li> </ol>	<p>Угрозы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Уровень инфляции увеличились и составила в 2023 году 8,4%.</li> <li>2. Изменение уровня доходов населения.</li> <li>2. Снижение темпов роста рынка.</li> <li>3. Изменение уровня цен. Цены на многие товары выросли почти в 2 раза</li> <li>4. Изменение потребностей и вкусов потребителей на многие товары и услуги</li> </ol>
<p>Сильные стороны</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Высокое качество товаров</li> <li>2. Достаточная известность.</li> <li>4. Создание новых технологий .</li> <li>5. Высокая</li> </ol>	<p>ПОЛЕ «СИВ» (сила и возможности)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Репутация, активная роль маркетинга, образованное руководство.</li> <li>2. Увеличение числа потребителей за счет соотношения цена-качество.</li> </ol>	<p>ПОЛЕ «СИУ» (сила и угрозы)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Гибкая ценовая политика, реклама.</li> <li>2. Усиление конкуренции, инфляция и рост налогов повлияют на проведение стратегии.</li> </ol>

квалификация персонала 6. Большой ассортимент товаров	3. Достаточная известность будет способствовать выходу на новые рынки 4. Постоянное обучение и повышение квалификации сотрудников	3. Удержать потребителей от перехода к конкуренту, проинформировать их о высоком качестве товаров
Слабые стороны 1. Недостаточная мотивация сотрудников. 2. Текучесть кадров 3. Реклама для конечных потребителей 4. Высокая цена по сравнению с конкурентами	ПОЛЕ "СЛВ" (слабость и возможности) 1. Повышение мотивации сотрудников 2. Удержание персонала	ПОЛЕ "СЛУ" (слабость и угрозы) 1. расширить предоставление услуг, перейти в группу с лучшей стратегией, расширить долю рынка за счет новых программ и сопутствующих товаров; 2. Разрабатывать рекламу в сети интернет

Таким образом, на основе SWOT-анализа можно сделать вывод о том, что организация ООО «НИ» стремится упрочить свое положение на рынке, сглаживая угрозы и нейтрализуя слабые стороны предприятия.

Нормативно-правовое обеспечение кадровой работы - это оснащение работников кадровой службы необходимыми нормативными правовыми документами, устанавливающими нормы и правила поведения в конкретной сфере деятельности.

В качестве основных нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность кадровой службы организации по юридической силе, можно выделить следующие:

1. Конституция РФ.
2. Международные правовые акты о труде.
3. Федеральные конституционные законы, федеральные законы.
4. Акты Президента РФ, Правительства РФ, министерств и ведомств федерального уровня.
5. Законы и подзаконные акты субъектов РФ.
6. Нормативные правовые акты органов местного самоуправления.
7. Соглашения и коллективные договоры.
8. Локальные акты организации.

По территории применения документы могут быть классифицированы на федеральные, субъектов федерации, местные и локальные.

К федеральным можно отнести: Конституцию РФ, Трудовой кодекс РФ, Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 09.03.2016) «О занятости населения в Российской Федерации», ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности», ФЗ от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством».

К основным задачам правового обеспечения кадровой работы можно отнести:

- правовое регулирование трудовых отношений, которые складываются между работодателем и работником;

- защита прав и законных интересов работников;

- соблюдение, исполнение, применение норм трудового законодательства;

- разработка локальных нормативных актов, касающихся работы кадровой службы, а также всего персонала организации в целом;

- внесение изменений в действующие и отмена устаревших локальных нормативных актов организации, изданных по кадровым вопросам.

Кадровая служба организации может лишь тогда успешно выполнять стоящие перед ней задачи по осуществлению своих обязанностей, когда будет обладать безупречным знанием действующих законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих кадровую работу. Всестороннее знание действующего законодательства является составной частью правовой культуры каждого кадрового работника. Слабое знание законов, регулирующих кадровую работу, неумение ими пользоваться нередко приводит к серьезным ошибкам данных работников.

Миссия ООО «НИ»: «Обеспечивать для клиентов самый лучший сервис, который только возможен».

В своей деятельности компания поставила перед собой следующие цели:

- реализовать социально-экономические интересы членов трудового коллектива и владельцев бизнеса на основе прибыли;

- удовлетворение потребностей сотрудников в социальной самооценке и личной самореализации через демократический механизм автономии и социального профессионального развития. В последнее время предприятие преодолело небольшой кризис, из-за пандемии коронавируса.

В организации ООО «НИ» действует классическая структура управления небольшим предприятием - линейно-функциональная.

Линейно-функциональная структура управления сочетает в себе все основные преимущества линейной и соответственно функциональной структуры, основные связи - линейные, дополняющие - функциональные.

Линейные руководители низших ступеней административно не подчинены функциональным руководителям высших ступеней управления. Данная структура наиболее распространена и достаточно хорошо показывает себя в течение долгих лет, однако, применять её стоит в небольших и средних организациях. Так же стоит отметить, что ООО «НИ» небольшая организация поэтому данная ОСУ ей вполне подходит и не требует каких-либо существенных изменений или доработок. Более детально ознакомиться с ОСУ ООО «НИ» можно на рисунке 1.

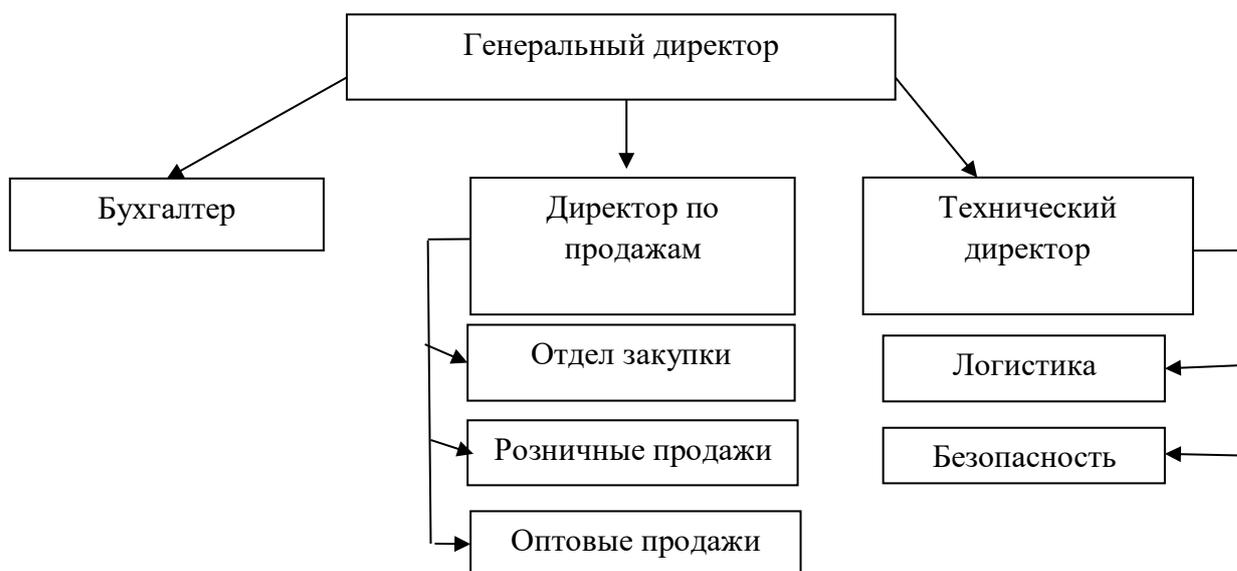


Рисунок 1 – Организационная структура управления ООО «НИ»

Показателем эффективности менеджмента организации может служить норма управляемости. Норма управляемости или так называемый диапазон контроля – это число работников, которыми может эффективно управлять руководитель. На высшем уровне руководства – это примерно 3-5 человек.

Обеспечение предприятия персоналом является одним из главных показателей функционирования ООО «НИ». В настоящее время в ООО «НИ» работает 55 человек, проанализируем весь персонал по динамике численности на основании штатных расписаний, представлено в таблице 4.

Таблица 4 – Структура и динамика персонала ООО «НИ», 2021–2023 гг.

Показатели	2021 г.	%	2022 г.	%	2023 г.	%	Оклоне ние, 2023/ 2022 гг.	Темп роста, 2023/2022 гг.,%
Численность работников, чел. в том числе	51	100,0	53	100,0	55	100,0	2	103,7
Администра- тивный	6	12,3	6	12,0	6	11,8	0	100,0
Торгово- оперативный персонал	35	68,5	36	69,2	38	69,8	2	105,5
Младший обслужива- ющий персонал	10	19,1	11	18,6	11	18,4	0	100,0

Из данной таблицы следует, что общая численность персонала ООО «НИ» за 2023 год увеличилась с 53 до 55 человек. Увеличение численности персонала произошло в торгово-оперативном персонале. В 2023 году по сравнению с 2022 годом произошло увлечение на 2 человека или на 5,5%.

Структуру работников ООО «НИ» можно считать рациональной, так как наибольшую долю в 2023 году (69,8%) занимает категория работников, то есть торгово-оперативный персонал.

Далее рассмотрим качественный состав персонала ООО «НИ» за 2021–2023 гг. В настоящее время на данном предприятии работают как мужчины,

так и женщины. Анализ динамики и структуры персонала в данном разрезе показан в таблице 5.

Таблица 5 – Структура и динамика персонала ООО «НИ» по полу, 2021–2023 гг.

Категория персонала	2021 г.	%	2022 г.	%	2023 г.	%	Отклонение, 2023/2022, чел.	Темп роста, 2023/2022, %
Женщины	36	72,0	40	75,2	44	78,2	4	110,0
Мужчины	15	28,0	13	24,8	11	21,8	-2	84,6
Численность всего	51	100,0	53	100,0	55	100,0	2	103,7

По анализу данных можно сказать, что наибольшую долю численности персонала занимают женщины, на них приходится более 78,2 % от всей численности персонала в 2023 году.

На долю мужчин приходится всего от 21,8% от всей численности персонала предприятия в 2023 году. Такая доля связана со спецификой деятельности предприятия, потому что предприятие занимается торговлей.

На формирование персонала также оказывает и структура по возрастному составу. Анализ возрастного состава необходим в связи с тем, что заметное нарушение в возрастной структуре персонала может изменить психосоциологическое равновесие внутри всего коллектива.

Наибольшую долю персонала ООО «НИ» занимают работники в возрасте от 20 до 24 лет.

Доля молодого персонала повышается, что является положительной тенденцией для предприятия.

Таблица 6 – Динамика и структура возрастной структуры персонала, 2021-2023 гг.

Возраст	2021 г.		2022 г.		2023 г.		Отклонение, 2023/2022 гг.	Темп роста, 2023 к 2022 гг., %
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%		
От 20 -24 лет	18	36,7	19	36,5	20	36,6	1	105,2
25-30 лет	16	31,4	16	32,0	17	32,1	1	106,2

31 -39 лет	12	24,9	13	24,9	14	24,9	1	107,6
40-49 лет	3	5,0	3	4,8	3	4,7	0	100,0
50 -60 лет	2	2,0	2	1,8	1	1,7	-1	50,0
Численность всего	51	100,0	53	100,0	55	100,0	2	103,7

Динамика возрастной структуры персонала за 2023 год показывает, что наибольшую долю персонала предприятия составляют работники с трудовым и жизненным опытом и знаниями в возрасте от 30 до 39 лет, с каждым годом происходит омоложение персонала.

Важнейшей элемент в социально трудовой сфере является разработка системы социально-трудовых показателей, принципов организации и управления деятельностью.

Стаж общий выявляет немаловажное влияние на работников их профессиональные качества. Распределение работников организации по стажу работы представлено в таблице 7.

Таблица 6– Динамика и структура распределения по стажу работников ООО «НИ», 2021–2023 гг.

Категория	2021г.	%	2022г.	%	2023г.	%	Откло- нение 2023/ 2022 гг., чел.	Темп роста, 2023/2022 гг., %
До 1 года	11	23,2	11	22,4	12	23,5	1	109,0
От 1 до 3	25	50,0	26	50,2	27	50,0	1	103,8
От 4 до 5	13	25,6	14	26,6	15	30,0	1	107,1
От 6 до 10	2	1,2	2	0,8	1	0,5	-1	50,0
Численно сть всего	51	100,0	53	100,0	55	100,0	2	103,7

Анализ трудового стажа показал, что в ООО «НИ» работает персонал, главным образом, со стажем от 1 до 3 лет, по годам удельный вес составил в 2023 году 50%. Удельный вес работников со стажем до 1 года в 2023 г. увеличился на 1,11%.

С большим стажем, а именно 5-10 лет на предприятии работает всего 1 человек. Это говорит, что работники долго не задерживаются на данном предприятии. На рисунке 2 представим динамику стажа работников за 2021-2023 гг.

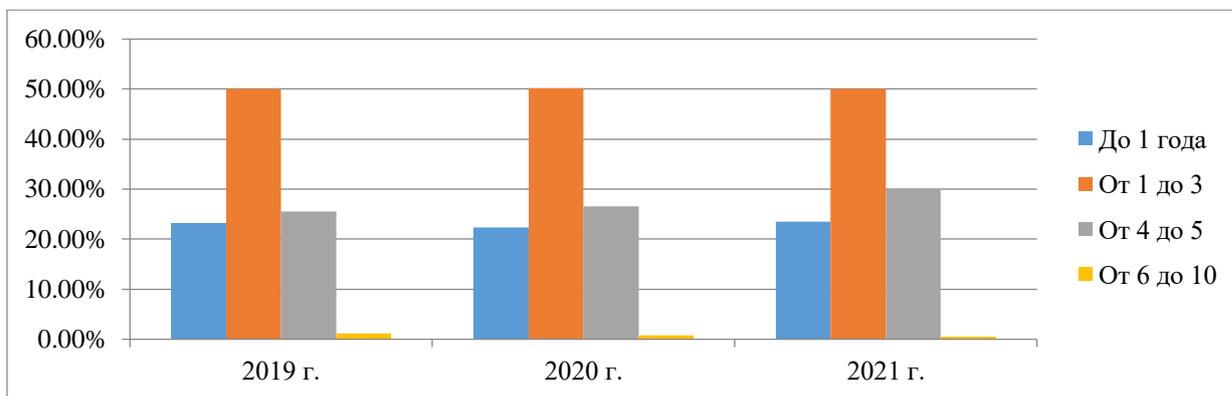


Рисунок 2 – Динамика и структура распределения по стажу работников ООО «НИ», %

Следовательно, общий стаж работы не меняется в течение трех лет. Данное связано с тем, что на предприятии работает большое количество работников молодого и среднего возраста, что влияет на качество работы и говорит о профессионализме коллектива.

Структура сотрудников предприятия не будет полностью исследована без анализа динамики и структуры по образовательному уровню, таблица 8.

Проанализировав таблицу 8, можно отметить, что образовательный потенциал персонала не высокий. В ООО «НИ» работают сотрудники с высшим образованием, в 2023 году их составило 7 человек. 5 человек в 2023 году обучаются в ВУЗе.

Следовательно, предприятие недостаточно обеспечено кадрами с высшим образованием.

Таблица 8 – Структура и динамика работников по уровню образования ООО «НИ», 2021-2023 гг.

По образованию	2021 г.	%	2022 г.	%	2023 г.	%	Отклонение 2023/2022 гг.	Темп роста, 2023/2022 гг., %
Среднее общее	11	22,2	10	20,0	11	20,1	1	110,0
Среднее специальное	30	59,8	32	61,2	32	58,9	0	100,0

Неоконченное высшее	4	8,0	4	8,3	5	9,0	1	125,0
Высшее	6	10,0	7	10,5	7	12,0	0	100,0
Численность всего	51	100,0	53	100,0	55	100,0	2	103,7

Персонал ООО «НИ» находится в постоянном движении вследствие приема на работу одних и увольнения других работников.

Данные для изучения движения персонала приведены в таблице 9.

Таблица 9 – Показатели движения персонала в ООО «НИ», 2021–2023 гг.

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Отклонение 2023/2022 гг.	Темп роста, 2023/2022 гг., %
Численность персонала, чел.	51	53	55	2	103,7
Принято, чел.	10	8	10	2	125,0
Выбыло, чел.	12	9	11	2	122,2
Количество уволенных сотрудников, чел., в том числе					
- по собственному желанию	8	5	7	2	140,0
- за нарушение трудовой дисциплины и прогулы, чел.	2	3	2	-1	66,6
- по состоянию здоровья, чел.	0	0	1	1	-
- уход на пенсию, чел.	2	1	1	0	100,0
Общее число сотрудников принятых и уволенных	22	17	21	4	123,5
коэффициент оборота по приему работников, %	19,6	15,0	18,1	3,1	120,6
Коэффициент оборота по выбытию работников, %	23,5	16,9	20,0	3,1	118,3
Коэффициент текучести кадров, %	19,6	15,0	16,3	1,3	108,6
Коэффициент общего оборота рабочей силы, %	43,1	32,0	38,1	6,1	119,0

Из данных таблицы 9 видно, что в ООО «НИ» наблюдается активное движение персонала. Когда сотрудники постоянно покидают предприятие, это оказывает влияние

на моральный дух сотрудников и производительность труда, и, в конечном счете, на прибыль. Значит, высокая текучесть дорого обходится ООО «НИ»

На основании приведенного выше анализа необходимо сделать следующие выводы. В ООО «НИ» имеется определенный состав работников, который трудится небольшой период времени, имеет небольшой стаж работы.

Основной проблемой в организации является текучесть кадров, которая ухудшает моральный климат всего персонала.

В основном с предприятия увольняются молодые работники.

### 1.3 Основные технико-экономические и финансовые показатели работы организации

Для анализа характеристики детальности предприятия необходимо рассмотреть социально-экономические показатели, которые представим в таблице 2.

Таблица 2 – Основные социально-экономические показатели деятельности ООО «НИ», 2021–2023 гг.

Показатели	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Отклонение, 2023/2022 гг. (+,-)	Темп роста (снижения), 2023/2022 %
Выручка, тыс. руб.	154842	208206	216874	8668	104,1
Себестоимость продаж, тыс. руб.	105087	144019	137644	-6375	95,5
Валовая прибыль, тыс. руб.	49755	64187	79230	15043	123,3
Прибыль от продаж, тыс. руб.	32974	22183	32974	10791	148,6
Чистая прибыль, тыс. руб.	562	1200	1590	390	132,5
Численность работников, чел.	51	53	55	2	103,7
Средняя заработная плата в месяц, тыс. руб.	36,0	37,6	39,3	1,7	104,5
Производительность труда, тыс. руб./ чел.	3036	3928	3943	15	100,3
Рентабельность продаж, %	21,2	10,6	15,2	4,6	143,3

Как видно из таблицы 2 экономическое положение ООО «НИ» последние 3 года улучшилось.

Выручка предприятия возросла на 8668 тыс. руб. и составила 216874 тыс. руб. в 2023 году.

Себестоимость продукции снизилась в 2023 году – на 6375 тыс. руб. или на 4,5%. В итоге прибыль от продаж в 2023 году составила 32974 тыс. руб., что на 10791 тыс. руб. больше показателя 2022 года.

Чистая прибыль в 2023 году по сравнению с 2022 годом незначительно выросла – на 390 тыс. руб., что связано со значительным уменьшением прочих расходов.

Рентабельность продаж в 2023 году увеличилась на 4,6%. Рентабельность продаж составляет 15,6%, это значит, что чистый заработок – 15 копеек из каждого рубля выручки.

Производительность труда в 2023 году увеличилась на 15 тыс. руб.

Наблюдается увеличение численности персонала на 2 чел. или на 3,7. На ООО «НИ» сформирован процесс повышения эффективности деятельности предприятия, который способствует увеличению прибыли за счет улучшения продаж, повышения конкурентоспособности продукции на рынке сбыта, повышения мотивации персонала на достижение конечных результатов.

Одним из обобщающих показателей эффективности деятельности предприятия является производительность труда.

Проведем анализ производительности труда на предприятии ООО «НИ» за 2021–2023 гг., и представим в таблице 3.

Таблица 3 – Показатели производительности труда ООО «НИ»

Показатели	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Отклонение, 2023/2022 гг. (+,-)	Темп роста (снижения), 2023/2022 %
Выручка, тыс. руб.	154842	208206	216874	8668	104,1
Численность работников, чел	51	53	55	2	103,7
В том числе рабочих, чел	35	36	38	2	105,5
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	247	249	250	1	100,4

Средняя продолжительность рабочего дня, ч.	7,8	7,8	7,9	0,1	101,2
Общее количество отработанного времени					
Всеми рабочими за год, чел.-ч.	67431	70020	75050	5030	107,1
Среднегодовая выработка, тыс. руб.	3036	3928	3943	15	103,0
В том числе рабочих, чел.	4424	5783	5707	-76	98,6
Среднедневная, руб.	626	836	867	31	103,7
Среднечасовая, руб.	80	107	109	2	101,8

Из данной таблицы 3 видно, что в 2023 г. среднегодовая выработка работников предприятия выше, чем в 2022 г. на 15 тыс. руб.

При этом среднегодовая выработка рабочих предприятия в 2023 году уменьшилась на 76 тыс. руб.

Из представленных выше расчетов, можно сделать вывод проведенный анализ деятельности показал, что основные социально-экономические показатели ООО «НИ» в 2023 году имеют тенденцию к увеличению, несомненно, является положительным моментом в деятельности данной организации.

#### **1.4 Корпоративные информационные системы (КИС), применяемые в деятельности организации**

Корпоративная информационная система в общем виде - это система, предназначенная для обеспечения эффективного функционирования компании путем автоматизированного выполнения функций управления.

Корпоративные информационные системы, или интегрированные системы управления охватывают практически все аспекты работы современного предприятия, делая все более тесной связь между производственными объектами и компонентами информационной инфраструктуры, и обладают рядом неотъемлемых характеристик.

Основные характеристики для интегрированных систем управления следующие:

Кросс - платформность - приложение, которое реализует функции отдельной дисциплины управления, прозрачно для различных операционных сред;

Кросс - дисциплинарность - приложения для различных дисциплин используют общую информацию;

Открытость - возможность интеграции средств управления других поставщиков.

Кросс - дисциплинарные возможности обеспечивают совместную работу различных управляющих модулей и тем самым повышают эффективность всей системы в целом. Например, можно интегрировать средства управления программным обеспечением с приложением управления хранением. В результате программа резервирования будет информирована о том, какие прикладные системы устанавливались в последнее время, и выполнять резервирование только при необходимости.

## **2 ОЦЕНКА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **2.1 Организационная характеристика производственной деятельности организации**

Эффективность производственной - предмет постоянного внимания как экономической теории, так и практики. Основными факторами, рассматриваемыми при этом, традиционно являлись отдача капитала, ресурсов и труда. Однако по мере автоматизации производственных процессов они перестают играть главную роль. Этому же способствует перенесение центра тяжести конкуренции в сферу удовлетворения потребностей клиентов. Как следствие, на передний план выдвигаются такие важные человеческие качества, как способность к логическому и творческому мышлению, умение слушать и убеждать людей, эффективно с ними взаимодействовать.

Цель любой предпринимательской деятельности - получение прибыли (иначе говоря, создание прибавочной стоимости). Для этого необходимо принести пользу клиенту, т.е. произвести и продать тот или иной товар (услугу), устраняя все возможные препятствия на его пути к покупателю. На современном этапе для достижения указанной цели требуется обеспечить условия для того, чтобы клиентура затратила как можно меньше своего времени, усилий и средств для получения желаемого товара (услуги).

Научно-технический прогресс оказывает комплексное влияние на конечные результаты деятельности предприятий и производств. Поэтому при выявлении и использовании резервов необходимо, с одной стороны, учитывать воздействие каждого усовершенствования на все стороны деятельности предприятий, на все экономические показатели, а с другой стороны, выявить совокупное влияние усовершенствований на каждый показатель. Следовательно, при анализе резервов следует использовать комплексный подход. Анализ показал, что принципу комплексности в

наибольшей степени соответствует построение системы классификации резервов по направлениям совершенствования производства на базе его интенсификации и коммерциализации.

Система резервов эффективного развития предприятия включает следующие подсистемы:

- техническое развитие производства;
- совершенствование организационного уровня;
- развитие систем управления;
- конкурентоспособность продукции производства;
- повышение социального уровня развития персонала;
- коммерциализация производства.

Техническое развитие, как один из важных резервов роста эффективности производства, можно объединить в два направления:

- внедрение нового, более производительного оборудования и прогрессивных технологических процессов;
- освоение новых видов продукции.

Усиление интенсификации процессов изготовления продукции на базе внедрения прогрессивного оборудования составляет одно из основных направлений технического развития производства. Поэтому в подсистему технического развития производства включаются мероприятия, направленные на совершенствование продукции, совершенствование технологии на базе внедрения нового оборудования.

Известно, что результаты производственно-хозяйственной деятельности при одинаковом технологическом уровне могут быть различны в зависимости от степени использования вещественных и личностных элементов производства. Эти результаты во многом зависят от организации производства, т.е. от способа сочетания во времени и пространстве предметов труда, орудий труда и живого труда как целесообразной деятельности человека. Поэтому подсистема совершенствования организационного уровня производства включает два основных направления:

- совершенствование организации производства;
- совершенствование организации труда.

## **2.2 Характеристика общей направленности производственной деятельности организации**

Управление производством играет важнейшую роль в деятельности предприятия, поэтому в данную подсистему включены мероприятия, направленные на ее развитие. Известно, что эффективность производства определяется совершенствованием основных элементов производства. Поэтому проблема роста эффективности, на основе НТП заключается в повышении качественного уровня производства. Любая продукция выпускается для удовлетворения определенных потребностей человека (физических и духовных). Но удовлетворить потребности может не любая изготовленная продукция» а продукция, обладающая заданным уровнем качества. Отсюда вытекает объективная необходимость повышения качественного уровня как вещественных, так и личных факторов производства. Это особенно актуально в современных условиях, в период коммерциализации, перехода рыночной экономике. Проблема создания и обеспечения качества находит свое разрешение в соответствующих подсистемах. В научно-исследовательских и опытно-конструкторских работах качество выступает целевой функцией. Здесь устанавливаются основные требования к качеству будущего изделия. Поэтому «выход» подсистемы «проектирование» становится «входом» подсистемы «производство», где качество уже рассматривается как заданная функция. Чтобы обеспечить в производстве запроктированный уровень качества, требуется повышение качественного уровня всех элементов производства. Следовательно, при обеспечении установленного качества в процессе производства следует учитывать всю совокупность объективных и субъективных факторов.

При этом качественным должен быть и организованный уровень производства. Поэтому система обеспечения конкурентоспособности продукции включает два направления:

использование нововведений;

совершенствование производства, направленное на обеспечение заданного уровня качества выпускаемой продукции.

В решении проблемы роста эффективности производства, наряду с вещественными элементами, ведущая роль принадлежит субъективному фактору. В современных условиях роль человеческого фактора в выявлении и использовании резервов эффективности производства возрастает. В связи с этим в подсистему развития персонала как фактора повышения эффективности производства включаются две группы мероприятий, направленных на развитие человека как рабочей силы и как личности. К| этим мероприятиям можно отнести:

повышение образовательного и квалификационного уровня работающих;

улучшение системы подбора, подготовки, переработки и расстановки кадров;

совершенствование системы оплаты и рост уровня заработной платы работников;

рост творческой активности рабочих и специалистов цехов предприятий;

соблюдение трудовой дисциплины;

совершенствование системы мотивации труда.

Коммерциализация включает в себя комплекс мероприятий, направленных на совершенствование производственных отношений:

изменение форм собственности на имущество;

изменение организационно-правовых форм;

самоорганизация производства;

организация коммерческого расчета.

Современные общемировые тенденции и переход к рыночной экономике в России предъявляют новые требования к экономическим субъектам. Сегодня, как никогда, сильно воздействие факторов внешней среды, где особое влияние приобрел научно-технический прогресс, составляющим элементом которого является технологический прогресс.

### **2.3 Организация транспортно-складских операций на предприятии**

Внешние перевозки осуществляются преимущественно транспортом общего пользования, внутривозовские — транспортным хозяйством предприятия. Транспортное хозяйство предприятия должно работать согласованно с внешними перевозчиками, в качестве которых обычно выступают специализированные транспортно-экспедиторские (логистические) компании.

Ввоз и вывоз грузов с территории предприятия через внешние подъездные пути осуществляется, как правило, большегрузным автомобильным и железнодорожным транспортом. При этом требуется согласование типа, количества, порядка и сроков подачи автопоездов, железнодорожных составов, организации маневрирования, погрузочно-разгрузочных работ и приемо-сдаточных операций. Согласование достигается в результате совместной разработки процесса работы внутреннего и внешнего транспорта, а также единых графиков транспортных операций и суточного плана-графика работы подъездных путей. Точное соблюдение графиков работы обеспечивает сокращение простоя подвижного состава под погрузкой и выгрузкой, а также ускорение обработки прибывающих и отдаваемых грузов.

Транспортное хозяйство предприятия включает:

- общезаводское транспортное хозяйство;
- транспортное хозяйство отдельных цехов (цеховое транспортное хозяйство).

Внутрицеховой транспорт находится в ведении того цеха, где он применяется. Для эффективного управления транспортным хозяйством на его базе создается единый транспортный цех, который выполняет ряд функций:

- функция движения: осуществляет приемку и отправку подвижного става, подачу под погрузку и выгрузку на погрузочно-разгрузочных пунктах;

- грузовая и коммерческая функция: ведает погрузочно-разгрузочными работами, оформляет перевозочные документы, ведет учет поступающих и отправляемых грузов, а также расчеты с внешними перевозчиками;

- функция технического обслуживания и ремонта: отвечает за содержание и ремонт подвижного состава и подъемно-транспортных средств, за обеспечение запасными часами и горюче-смазочными материалами;

- функция дорожного хозяйства: ведает содержанием и ремонтом заводского дорожного хозяйства, включая транспортные магистрали, инженерные сооружения, средства связи и сигнализации, дорожную разметку и указатели.

## Заключение

Таким образом, в процессе прохождения практики нами было изучено следующее:

- проведен анализ макроэкономического и отраслевого окружения организации ООО «НИ»;
- изучена нормативно-правовая база, методические и распорядительные документы, плановая, отчетная документация в части управления персоналом;
- показаны миссия, цели, задачи, стратегия развития организации;
- выявлены особенности организационной структуры организации ООО «НИ»;
- дана характеристика основных видов продукции (работ, услуг);
- дана характеристика основных технико-экономических показателей ООО «НИ»;
- проведен анализа состава кадров организации ООО «НИ»;
- проведен анализ данных отечественных и зарубежных источников информации, позволяющих провести сравнительную оценку уровня эффективности деятельности организации в части кадрового управления.

**Список использованных источников**

1. Баженов С. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / С.В. Баженов // Интернет-журнал «Науковедение». - 2022. - №4. - С. 84-87.
2. Бухалков М. И. Управление персоналом. Развитие трудового потенциала: учебное пособие для студентов вузов / М. И. Бухалков. – Москва: ИНФРА–М, 2018. – 191 с.
3. Владимирова Л. П. Управление социальным развитием персонала : учебник / Л. П. Владимирова. – М.: Высшая школа, 2018. – 471 с.
4. Егоршин А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А. П. Егоршин. – Москва: РИОР: Инфра–М, 2017. – 378 с.
5. Еремин В. И. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие для студентов вузов/ В. И. Еремин, Ю. Н. Шумаков, С. В. Жариков; под ред. В. И. Еремина. – Москва: ИНФРА–М, 2018. – 272 с.
6. Жигалко З.М. Механизм мотивации и целеполагания / З.М. Жигалко // Экономикс. - 2022. - №12. - С. 36-39.
7. Зайцева, Т. В. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / под ред. проф. В. П. Пугачева. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 394 с.
8. Казаков С. П. Персонал учится, компания считает прибыль / С. П. Казаков // Высшая школа. – 2022. - № 2. – С. 84-91.
9. Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева. – М.:

## ПРИЛОЖЕНИЕ

## Бухгалтерский баланс

Наименование показателя	Код	31.12.23	31.12.22	31.12.21	31.12.20	31.12.19	31.12.18	31.12.17	31.12.16	31.12.15	31.12.14
<b>АКТИВ</b>											
<b>I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>											
Основные средства	1150	803	875	1 771		1 292		487	501	777	538
Итого по разделу I	1100	803	875	1 771		1 292		487	501	777	538
<b>II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>											
Запасы	1210	4 787	9 044			6 509			0	-	673
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	42	350				511		-	-	-
Дебиторская задолженность	1230	307 621*	282 254*		227 015			30 064*	20 692*	14 479*	602
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	7 286	1 975			12 126	78				
Прочие оборотные активы	1260	25 139	26 581	18 500						7 678	-
Итого по разделу II	1200	344 875*	320 204				75 751	37 073*		22 251*	
<b>БАЛАНС</b>	<b>1600</b>	<b>345 678</b>	<b>321 079</b>		<b>262 777</b>				<b>27 140</b>	<b>23 028</b>	
<b>ПАССИВ</b>											
<b>III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ</b>											
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	27 846	25 568					347	231		31
Итого по разделу III	1300	27 856	25 578	26 154	26 735	26 490		357	241		
<b>IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>											

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

Заемные средства	141 0	39 858	48 448		22 267		1 000	-	-	-	-
Итого по разделу IV	140 0	39 858	48 448		22 267		1 000	-	-	-	-
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА											
Заемные средства	151 0	60	60	60	60	60	60	60	60		154
Кредиторская задолженность	152 0	277 904	246 993		222 769*		71 434	37 143*			2 941
Итого по разделу V	150 0	277 964	247 053				71 494	37 203*		22 956	3 095
<b>БАЛАНС</b>	<b>170 0</b>	<b>345 678</b>	<b>321 079</b>		<b>262 777</b>	<b>173 411</b>			<b>27 140</b>	<b>23 028</b>	

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ