

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

ОТЧЕТ
по производственной практике по получению
профессиональных умений и опыта
профессиональной деятельности
(ознакомительная)
АО «Учебный центр», г. Владивосток

Студент
группы ЗБМН-19-УБ



Кислюкова У.В.

Руководитель
к.э.н., доцент



Лебединская Ю.С.

Руководитель от предприятия
директор

Левон Ю.В.

Нормоконтролер
к.э.н., доцент

Лебединская Ю.С.

Владивосток 2022

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА
(ВГУЭС)
ИНСТИТУТ ЗАОЧНОГО И ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ

на производственную практику по получению профессиональных умений и опыта
профессиональной деятельности (ознакомительная)

Студенту: Кислюкова У.В.

Группы: ЗБМН-19-УБ

Срок сдачи: 21.05.2022г

Содержание отчета по производственной практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (ознакомительная)

Введение: Формулируются цель, задачи и место практики, основные методы, необходимые для их достижения, дается описание отрасли, в которой функционирует хозяйствующий субъект, его место на рынке. Также, описывается последовательность прохождения практики, перечень работ, выполненных в процессе практики

Раздел 1 Анализ условий осуществления деятельности предприятия

1.1 Оценить экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности. Дать краткое описание предприятия: организационно-правовая форма, виды деятельности, опыт работы на рынке, выпускаемая продукция (анализ ассортимента в табличной форме), динамика основных экономических показателей деятельности предприятия (ПК-17) (Приложение 4), описать организационную культуру (ПК-1).

1.2 Представить организационно-управленческую структуру предприятия, дать характеристику структурного подразделения, его положения в общей организационной структуре предприятия. Рассмотреть должностные обязанности сотрудников, методы организации работы коллектива (ПК-1)

1.3 Провести анализ кадровой ситуации на предприятии (анализ кадрового состава, его структуры, соответствия структуре и штатному расписанию, оценка укомплектованности, кадровой обеспеченности; оценку соответствия уровня образования и квалификации требованиям должностей, рабочих мест, производства; анализ данных об использовании рабочего времени; анализ текучести кадров, изучение движения работников, их карьеры; оценка эффективности использования трудовых ресурсов; изучение степени удовлетворенности работников; исследование мотивации работников). Провести анализ существующей системы мотивации и разработать предложения (мероприятий) по мотивированию и стимулированию персонала (ПК-1)

Раздел 2 Оценка эффективности принятия управленческих решений

2.1 Анализ эффективности управления активами организации (ПК-4)

Охарактеризовать основной капитал, его состав и структуру, провести оценку эффективности его использования.

Охарактеризовать оборотный капитал, состав и структуру оборотных фондов и оборотных средств предприятия, определить источники пополнения оборотных средств, повести оценку эффективности их использования

2.2 Анализ эффективности управления структурой капитала (ПК-4)

Охарактеризовать источники финансирования деятельности, их состав и структуру, рассмотреть альтернативные варианты финансирования деятельности предприятия

2.3 Анализ эффективности деятельности организации

Провести анализ формирования прибыли и рентабельности предприятия (ПК-4), оценить влияние структуры затрат на рентабельность деятельности (ПК-14)

2.3 Индивидуальное задание: Выявить и обосновать новые рыночные возможности для предприятия на основе проведенного анализа (ПК-17) Сформировать перечень организационных и распорядительных документов, необходимых для осуществления предпринимательской деятельности с учетом выявленных возможностей (ПК-20)

Заключение: Представить основные результаты исследования, сделать заключение об эффективности принятых управленческих решений в организации и возможных путей совершенствования деятельности с учетом новых выявленных возможностей (ПК-10).

Список использованных источников (не менее 20-ти позиций)

Составить список литературы с использованием профессиональных баз данных и профессиональных Интернет-ресурсов (ОПК-7).

Оформить работу в соответствии со стандартами ВГУЭС (ПК-8).

Руководитель практики

к.э.н., доцент кафедры экономики и управления

Лебединская Ю.С.

Задание получил:



Кислюкова У.В.

Задание согласовано:

Руководитель практики от профильной организации
Генеральный директор АО «Учебный центр»



Левон Ю.В.

Содержание

Введение.....	3
1 Анализ условий осуществления деятельности АО «Учебный центр», г. Владивосток.....	4
1.1 Краткое описание предприятия.....	4
1.2 Организационно-управленческая структура предприятия.....	5
1.3 Анализ кадровой ситуации на предприятии	8
2 Оценка эффективности принятия управленческих решений АО «Учебный центр», г. Владивосток	13
2.1 Анализ эффективности управления активами организации	13
2.2 Анализ эффективности управления структурой капитала	17
2.3 Индивидуальное задание.....	18
Заключение	29
Список использованных источников	30
Приложение А. Бухгалтерский баланс	33
Приложение Б. Отчет о финансовых результатах	35

Введение

Это определило выбор места для прохождения производственной практики (ознакомительной). Им стало АО «Учебный центр», старейшее учебное заведение для дополнительного образования в г. Владивостоке и Приморском крае.

Практика имела целью анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия и его кадрового состава.

К достижению этой цели были предпосланы следующие задачи практики:

1) оценить экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности.

2) дать краткое описание предприятия: организационно-правовая форма, виды деятельности, опыт работы на рынке, услуги.

3) представить организационно-управленческую структуру предприятия, дать характеристику структурного подразделения, его положения в общей организационной структуре предприятия.

4) провести анализ кадровой ситуации на предприятии.

5) провести анализ эффективности управления активами организации и дать общую характеристику его финансового состояния;

6) выявить и обосновать новые рыночные возможности для предприятия на основе проведенного анализа.

Отчет включает введение, две главы, заключения и три приложения.

1 Анализ условий осуществления деятельности АО «Учебный центр», г. Владивосток

1.1 Краткое описание предприятия

АО «Учебный центр» основан 1 июля 1993 года. Основной вид деятельности – профессиональное обучение. АО «Учебный центр» является правопреемником учебного комбината «Главвладивостокстроя» и был основан в 1961 году. Следовательно, компании 60 лет.

АО «Учебный центр» находится по адресу 690034, Приморский край, г. Владивосток, ул. Фадеева, д. 37, является непубличным акционерным обществом, находится в частной собственности.

ИНН/КПП 2536008453 / 253601001.

С 09.07.2008 компания является малым предприятием. Учреждение работает по лицензии, лицензия на право осуществления образовательной деятельности № 142 от 19 мая 2015г. Серия 25Л01 № 0000828.

Компания имеет многочисленные грамоты за качество работы от Администрации г. Владивостока и Приморского края, пример приведен в Приложении А.

По окончанию обучения и успешной сдачи экзамена выдается документ установленного образца.

Основным нормативным документом АО «Учебный центр» является Устав. Согласно Уставу, основными целями создания АО «Учебный центр» является организация учебной деятельности.

Высшим органом управления АО «Учебный центр» является общее собрание акционеров. Общее собрание вправе рассматривать и принимать решение по любым вопросам деятельности предприятия. Руководство текущей деятельностью АО «Учебный центр» осуществляется генеральным директором. Генеральный директор избирается сроком на 5 лет, если иное не предусмотрено трудовым договором (контрактом). К компетенции генерального директора относится решение всех вопросов, не составляющих компетенции общего собрания участников.

1.2 Организационно-управленческая структура предприятия

Организационно-управленческая структура компании отражена на рисунке 1.1.

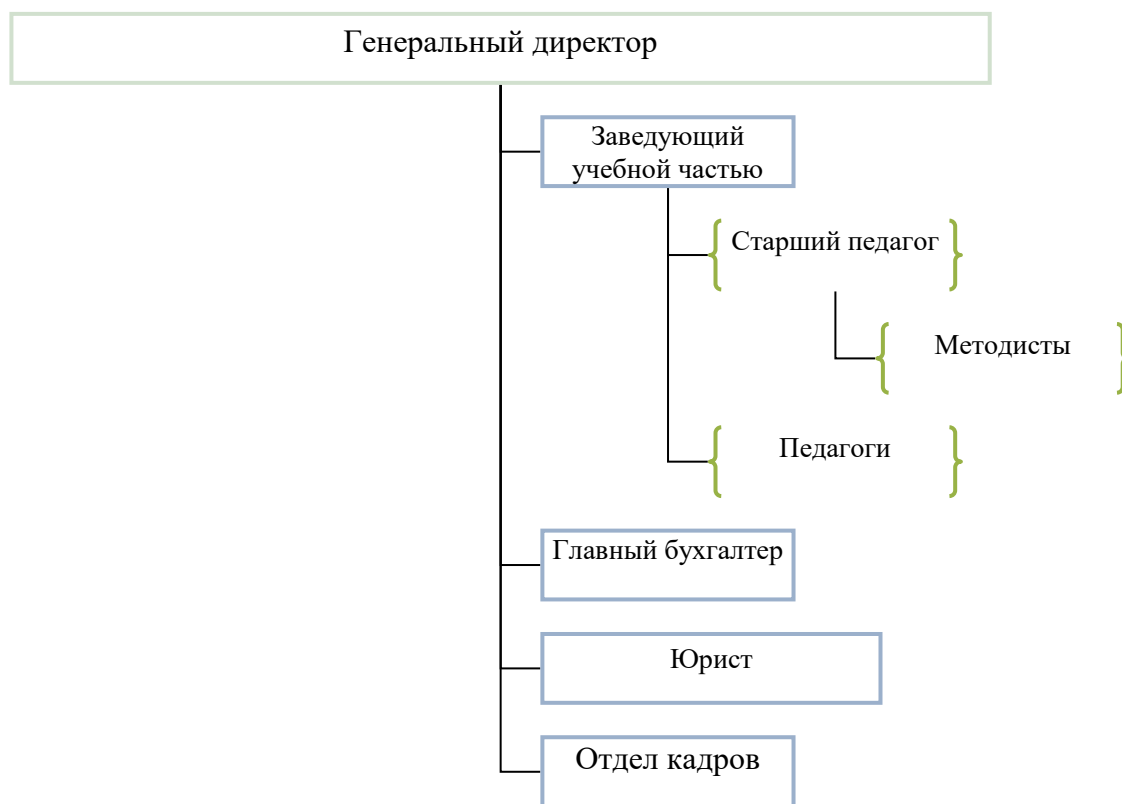


Рисунок 1.1 – Организационная структура управления АО «Учебный центр»

Эта структура является линейно-функциональной. Она имеет следующие преимущества:

- 1) четкая система взаимных связей функций и подразделений;
- 2) четкая система единоначалия;
- 3) ясно выраженная ответственность;
- 4) быстрая реакция исполнительных подразделений на прямые указания вышестоящих.

Однако структура имеет и ряд недостатков, например:

- 1) отсутствие звеньев, занимающихся вопросами стратегического планирования. В деятельности АО «Учебный центр» стратегическое планирование отсутствует напрочь. В работе руководителя практически всех уровней оперативные проблемы главенствуют над стратегическими;

- 2) малая гибкость и приспособляемость к изменению ситуации;
- 3) критерии эффективности и качества работы подразделений и организации в целом – разные, например, для учебного отдела это уровень образования, результаты сдачи экзаменов, а для экономического отдела – это показатели продаж;
- 4) тенденция к формализации оценки эффективности и качества работы подразделений приводит обычно к возникновению атмосферы страха и разобщенности;
- 5) перегрузка управленцев верхнего уровня, на руководителях отделов лежит большой объем нагрузки, в то время как ни у одного из них нет заместителя.

Говоря об ассортименте специальностей, предлагаемых АО «Учебный центр», приведем некоторые из них в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Некоторые специальности, предлагаемые АО «Учебный центр»

Экология		
1.	Охрана окружающей среды и экологическая безопасность	72 час.
2.	Профессиональная подготовка лиц на право работы с медицинскими отходами	72 час.
3.	Обеспечение экологической безопасности при работах в области обращения с опасными отходами I-IV класса опасности	112 час.
4.	Охрана окружающей среды и экологическая безопасность / Профессиональная подготовка лиц на право работы с отходами I – IV класса опасности	72+112 час.
Промышленная безопасность		
1.	Предаттестационная подготовка по промышленной безопасности для лиц, ответственных за безопасную эксплуатацию (за каждую область):	40 – 72 час.
2.	Предаттестационная подготовка по промышленной безопасности для лиц, членов аттестационной комиссии (за каждую область):	40 – 72 час.
3.	Предаттестационная подготовка лиц, ответственных за исправное состояние и безопасную эксплуатацию тепловых энергоустановок	16 час.
4.	Предаттестационная подготовка лиц для проверки знаний на группу по электробезопасности	24-72 час.
5.	Аппаратчик – оператор, эксплуатирующий сосуды, работающие под давлением	40 час.

Продолжение таблицы 1.1

Охрана труда и др.		
1.	Охрана труда и проверка знаний требований охраны труда	24- 40 час.
2.	Охрана труда и безопасность технологических процессов и производств (повышение квалификации для ответственных за охрану труда)	72 час.
3.	Профессиональная переподготовка специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда	256 час.
4.	Оказание первой медицинской помощи	16 час.
5.	Охрана труда при работе на высоте	8 0 час.
6.	Пожарная безопасность (пожарно- технический минимум)	10- 28 час.
7.	Обучение по программе «Пожарно-технический минимум для электрогазосварщика»	10ч ас.
8.	Специалист ответственный за безопасную эксплуатацию лифтов и лифтового оборудования	16 час.
9.	Лифтер	160 час.
10.	Рабочий люльки	1 мес.
11.	Специалист по обслуживанию баллонов	16 час.
12.	(ПТМ для электрогазосварщика + Специалист по обслуживанию баллонов + Электробезопасность) пакет услуг для электрогазосварщика	48 час.
Транспортная безопасность		
1.	Программа ежегодных занятий с водителями автотранспортных организаций	20 час.
2.	Специалист ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения (профильная переподготовка для лиц не имеющих профильного образования)	275 час. + 82 час.
3.	Контролер технического состояния автотранспортных средств (профильная переподготовка для лиц не имеющих профильного образования)	275 час.+ 82 час.
4.	Диспетчер автомобильного городского наземного электрического транспорта (профильная переподготовка для лиц не имеющих профильного образования)	275 час+ 82 час..
5.	«Диспетчер – Контролер» (для лиц не имеющих профильное образование)	275 + 275 час.
6.	«Диспетчер – Контролер» (профильное)	82+82 час.
7.	БДД Безопасность движения (для ответственных за выпуск на линию автомобильного транспорта) (сроком на 5 лет) Диспетчер (профильное)	82 час.
8.	БДД Безопасность движения (для ответственных за выпуск на линию автомобильного транспорта) (сроком на 5 лет) Контролер (профильное)	82 час.
9.	Специалист, БДД (для ответственных за выпуск на линию автомобильного транспорта) (предаттестационная подготовка) (профильное)	40 час.
10.	Зимняя контраварийная подготовка	40 час.
11.	Водитель по перевозке опасных грузов ДОПОГ (полный курс)	74 час.
12.	Водитель по перевозке опасных грузов ДОПОГ (базовый)	22 час.

Окончание таблицы 1.1

13.	Водитель по перевозке опасных грузов ДОПОГ (базовый+цистерны)	40 час.
14.	Подготовка специалистов по организации перевозок автомобильным транспортом в международном сообщении (сроком на 5 лет)	от 40 до 114 час.
15.	Совместная квалификационная подготовка специалистов по организации перевозок автомобильным транспортом в пределах РФ	130 час.
16.	Водитель – наставник	32 час.
17.	«Подготовка водителей к управлению транспортными средствами, оборудованными устройствами для подачи специальных световых и звуковых сигналов»	36 час.

В качестве отдельного подразделения опишем «Учебный отдел». Данное подразделение несет ответственность за организацию образовательного процесса. В его состав входят начальник отдела, заведующий учебной частью, педагоги, методисты.

Организационная культура в компании является иерархической по типологии Камерона/ Квина. Это разновидность организационной культуры, в рамках которой основными инструментами координации действий сотрудников являются иерархические связи и взаимоотношения.

В организации действует материальная (представлена премиями) и нематериальная (представлена доской почета и корпоративными праздниками) системы мотивации. Однако развиты они очень слабо.

1.3 Анализ кадровой ситуации на предприятии

Изучим динамику численности кадрового состава предприятия АО «Учебный центр» за 2019 – 2021 годы в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Структура персонала АО «Учебный центр» по категориям в 2019 – 2021 г.

Категория персонала	Численность персонала, чел.			Темп роста, %	
	2019	2020	2021	2020/ 2019	2021/ 2019
Руководители	2	2	2	100,00	100,00
Педагоги	6	7	7	116,67	100,00
Специалисты	3	4	3	133,33	75,00
Служащие	4	3	3	75,00	100,00
Итого	15	15	15	100,00	100,00

Как видим, в компании 15 сотрудников, из них 46% - это педагоги, остальные – руководство, специалисты и служащие.

Далее рассмотрим структуру персонала по гендерному признаку в таблице 1.3.

Таблица 1.3 – Состав персонала АО «Учебный центр» по гендерному признаку в 2019 – 2021 г.

Показатель	Численность персонала			Удельный вес, %			Темп роста, %	
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2020/ 2019	2021/ 2020
Женщины	9	8	10	60	53,3	66,7	88,89	125,00
Мужчины	6	7	5	40	47,7	33,3	116,67	71,43
Итого	15	15	15	100	100	100	100,00	100,00

Представим данные таблицы 1.3 для наглядности в виде рисунка 1.2.

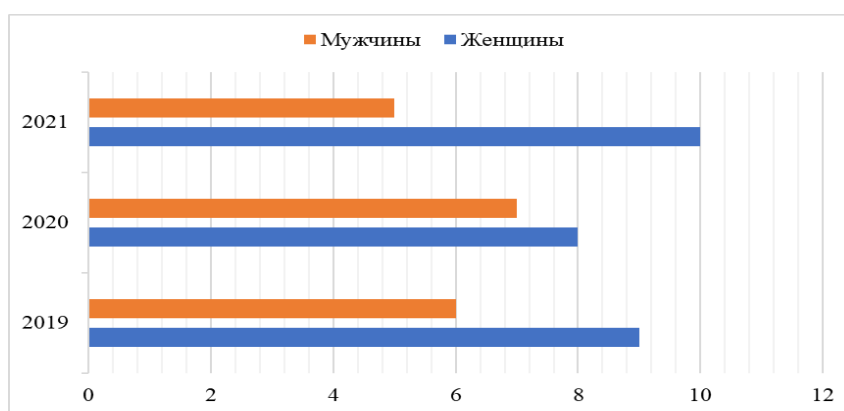


Рисунок 1.2 – Состав персонала АО «Учебный центр» по гендерному признаку в 2019 – 2021 гг.

Как видим, преобладает женский пол: удельный вес женщин на протяжении трех лет увеличивается и составил в 2021 году почти 70%.

Состав персонала по возрасту приведен в таблице 1.4.

Таблица 1.4 – Состав персонала АО «Учебный центр» по возрасту в 2019 – 2021 г.

Показатель	Численность персонала			Удельный вес, %			Темп роста, %	
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2020/ 2019	2021/ 2020
По возрасту, лет:								
от 20 до 30	11	10	12	73,4	66,7	80,0	90,91	120,00
от 30 до 40	2	3	1	13,3	20,0	6,7	150,00	33,33
от 40 до 50	1	1	1	13,3	13,3	13,3	100,00	100,00
от 50 до 60	1	1	1	0	0	0	-	-
старше 60	0	0	0	0	0	0	-	-
Итого	15	15	15	100	100	100	100,00	100,00

Наибольший удельный вес в структуре персонала занимают молодые работники – от 20 лет до 30 лет – наблюдается тенденция к росту данной категории сотрудников на 20 % за три года. Специалистов в возрасте старше 50 в компании нет. Для наглядности приведем возрастную структуру персонала организации на рисунке 1.3.

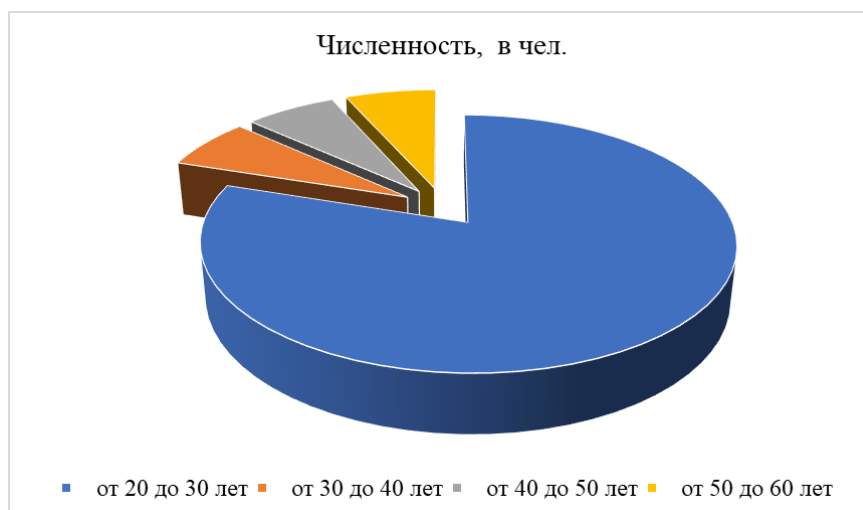


Рисунок 1.3 – Состав персонала АО «Учебный центр» по возрасту в 2019 – 2021 г.

Важную роль в работе организации играет уровень образования сотрудников. Так, анализ структуры персонала АО «Учебный центр» по образованию приведен в таблице 1.5.

Таблица 1.5 – Состав персонала АО «Учебный центр» по образованию в 2019 – 2021 г.

Показатель	Численность персонала			Удельный вес, %			Темп роста, %	
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2020/ 2019	2021/ 2020
Тип образования:								
высшее	8	6	8	53,4	40,0	53,3	75,0	133,3
средне-специальное	2	3	3	13,3	20,0	20,0	150,0	100,0
неоконченное высшее	5	6	4	33,3	40,0	26,7	120,0	66,7
Итого	15	15	15	100	100	100	100,0	100,0

Для наглядности приведем данные таблицы 1.5 на рисунке 1.4.

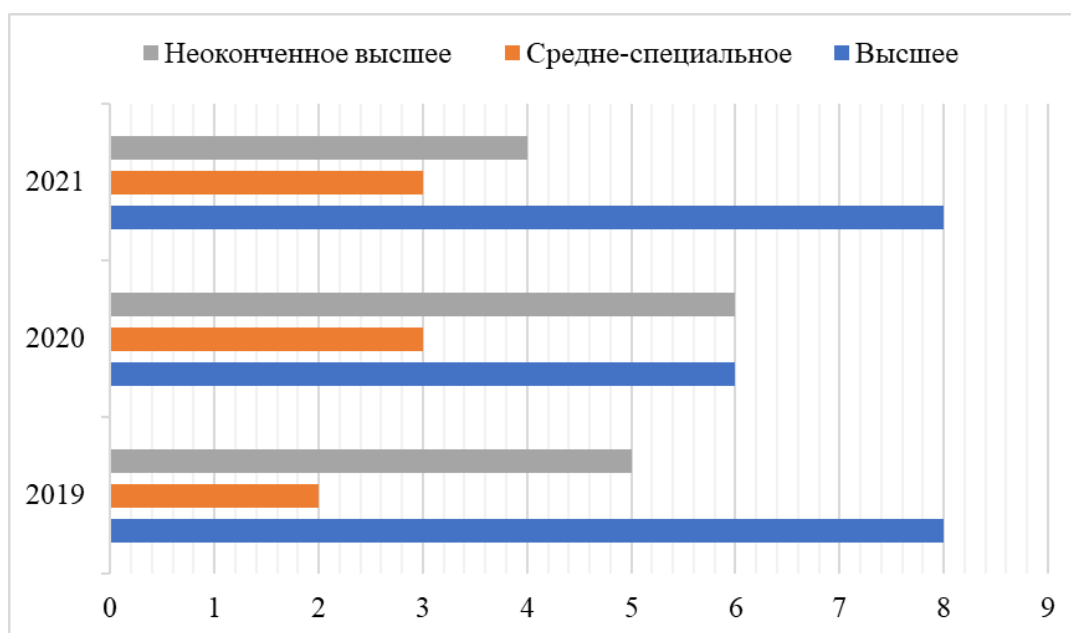


Рисунок 1.4 – Состав персонала АО «Учебный центр» по образованию в 2019 – 2021 г.

Согласно представленным данным таблицы 1.5 и рисунка 1.4, видим положительную динамику числа работников с высшим образованием. Так, темп роста этой категории персонала в 2021 г. по сравнению с предыдущим годом составил 33,3 %.

Важным показателем кадрового состава компании является трудовой стаж, ведь чем дольше человек работает в должности, тем он опытнее и тем выше его результат. Анализ состава персонала по трудовому стажу приведем в таблице 1.6.

Таблица 1.6 – Состав персонала АО «Учебный центр» по трудовому стажу в 2019 – 2021 г.

Показатель	Численность персонала			Удельный вес, %			Темп роста, %	
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2020/2019	2021/2020
По стажу, лет:								
до 5	9	8	10	60	53,3	66,6	88,9	125,0
от 5 до 10	4	5	3	26,6	33,3	20,0	125,0	60,0
от 10 до 15	1	1	1	6,7	6,7	6,7	100,0	100,0
от 15 до 20	1	1	1	6,7	6,7	6,7	100,0	100,0
Итого	15	15	15	100	100	100	100,0	100,0

Как видим, темп роста работников с трудовым стажем от 10 лет составил снизился, тогда как растет число работников со стажем до 5 лет. Это

негативный показатель деятельности предприятия. Сотрудники со стажем от 10 лет и свыше 20 лет. Налицо снижение доли более опытных работников.

Персонал организации не является статичным образованием, он движется: люди выбывают и приходят, причем выбытие обусловлено различными показателями.

В таблице 1.7 приведен анализ движения персонала АО «Учебный центр».

Таблица 1.7 – Данные о движении персонала АО «Учебный центр»

Показатель	2019	2020	2021
1. Численность персонала	15	15	15
2. Выбыли	3	4	3
в том числе:			
2.1. По собственному желанию	3	4	3
2.2. Уволены по инициативе администрации	0	0	0
3. Принято	3	4	3
4. Оборот по выбытию	0,2	0,267	0,2
5. Оборот по приему	0,2	0,267	0,2
6. Коэффициент текучести кадров (стр.2.1.+стр.2.2.)/стр.1	0,2	0,267	0,2

Темпы текучести персонала невысоки, кадровый состав можно считать устойчивым. Основной причиной увольнения выступает неудовлетворенность системой и размером оплаты труда.

2 Оценка эффективности принятия управленческих решений АО «Учебный центр», г. Владивосток

2.1 Анализ эффективности управления активами организации

Анализ структуры и эффективности использования основных фондов АО «Учебный центр» за 2019 – 2021 годы представлен в таблице 2.1 и 2.2.

Таблица 2.1 – Структура и динамика основных фондов АО «Учебный центр» за 2019 – 2021 гг.

Виды основных фондов	Годы						Темп роста, %	
	2019		2020		2021		2020/2019	2021/2020
	тыс. руб.	уд. вес, %	тыс. руб.	уд. вес, %	тыс. руб.	уд. вес, %		
1. Здания	305680	21,5	246758	19,9	257849	21,4	80,7	104,5
2. Сооружения	56759	4,0	55489	4,5	50478	4,2	97,8	91,0
3. Передаточные устройства	37590	2,6	30056	2,4	25870	2,1	80,0	86,1
4. Машины и оборудование	548345	38,6	523278	42,1	504573	41,8	95,4	96,4
5. Транспортные средства	209578	14,8	205648	16,5	205123	17,0	98,1	99,7
6. Вычислительная техника	130589	9,2	100034	8,0	102473	8,5	76,6	102,4
7. Инструмент	75489	5,3	50980	4,1	34868	2,9	67,5	68,4
8. Производственный и хозяйственный инвентарь	29251	2,1	16476	1,3	14800	1,2	56,3	89,8
9. Прочие виды основных средств	26785	1,9	13974	1,1	10556	0,9	52,2	75,5
Итого, в т.ч.:	1420066	100,0	1242693	100,0	1206590	100,0	87,5	97,1
производственные	1305639	91,9	1117489	89,9	1105784	91,6	85,6	99,0
непроизводственные	114427	8,1	125204	10,1	100806	8,4	109,4	80,5

Основную долю в составе основных фондов компании занимают машины и оборудование, и это 38,6%. На втором месте находятся здания. Статья «Здания» продемонстрировала в 2021 году рост на 4,5%, это итог амортизации. В целом компания теряет в объеме основных средств год от года, в 2020 году снижение составило 14,4%, в 2021 году – 1%.

В таблице 2.2 рассчитаем динамику показателей движения и состояния основных фондов.

Таблица 2.2 – Динамика показателей движения и состояния основных фондов АО «Учебный центр» за 2019 – 2021 гг.

Показатели	Годы			Темп роста, %	
	2019	2020	2021	2020/2019	2021/2020
1. Основные средства на начало года, тыс. руб.	1493232	1420066	1242693	95,1	87,5
2. Выбыло основных средств, тыс. руб.	145638	304789	145478	209,3	47,7
3. Поступило основных средств, тыс. руб.	72472	127416	109375	175,8	85,8
4. Основные средства на конец года, тыс. руб.	1420066	1242693	1206590	87,5	97,1
5. Первоначальная стоимость основных средств, тыс. руб.	1867489	1749171	1644279	93,7	94,0
6. Износ, тыс. руб.	447423	506478	437689	113,2	86,4
7. Коэффициент обновления	0,051	0,103	0,091	202,0	88,3
8. Коэффициент выбытия	0,098	0,215	0,117	219,4	54,4
9. Коэффициент износа	0,240	0,290	0,266	120,8	91,7
10. Коэффициент годности	0,760	0,710	0,734	93,4	103,4

Для наглядности динамику коэффициентов движения основных средств приведем на рисунке 2.1.

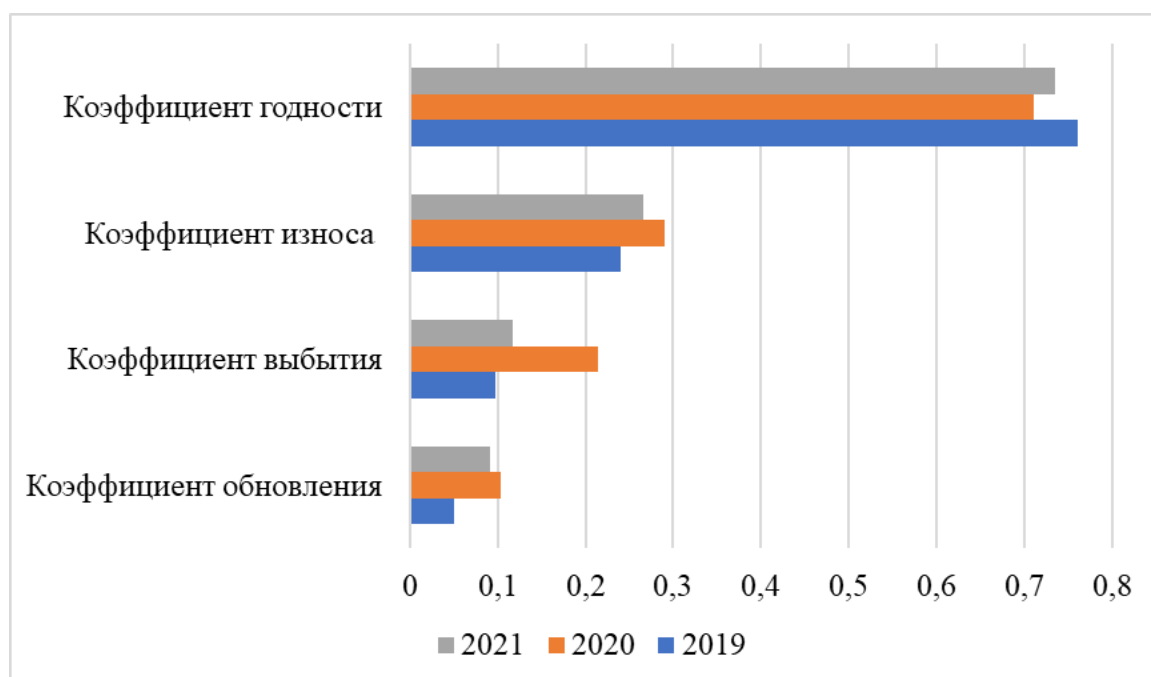


Рисунок 2.1 – Динамика показателей движения и состояния основных фондов АО «Учебный центр» за 2019 – 2021 гг.

Итак, все коэффициенты, кроме коэффициента годности ОС, демонстрируют снижение, что свидетельствует о неэффективности использования таковых.

Структура и динамика оборотных активов АО «Учебный центр» за 2019 – 2021 годы отражены в таблице 2.3.

Таблица 2.3 – Структура и динамика оборотных средств АО «Учебный центр» за 2019 – 2021 гг.

Статьи оборотных активов	Годы						Темп роста, %	
	2019		2020		2021		2020/2019	2021/2020
	тыс. руб.	уд. вес, %	тыс. руб.	уд. вес, %	тыс. руб.	уд. вес, %		
1. Запасы, в т.ч.:	681610	46,7	559662	38,6	516314	35,2	82,1	92,3
1.1. Сырье и материалы	350689	24,0	256480	17,7	227548	15,5	73,1	88,7
3. Дебиторская задолженность	257724	17,7	303883	20,9	324740	22,1	117,9	106,9
4. Финансовые вложения	447237	30,7	539277	37,2	580327	39,6	120,6	107,6
5. Денежные средства	7957	0,5	5430	0,4	6315	0,4	68,2	116,3
6. Прочие оборотные активы	57571	3,9	41141	2,8	45906	3,1	71,5	111,6
Итого оборотных активов, в т.ч.:	1459044	100,0	1450715	100,0	1466317	100,0	99,4	101,1
Оборотные производственные фонды	966822	66,3	954707	65,8	982610	67,0	98,7	102,9
Фонды обращения	492222	33,7	496008	34,2	483707	33,0	100,8	97,5

Запасы в составе оборотных средств АО «Учебный центр» в отчетном году показали отрицательную динамику по всем пунктам.

Налог на добавленную стоимость вырос вдвое. Дебиторская задолженность увеличилась в 2021 году на 6%, тогда как в 2020 году рост составил 17%. Следовательно, в компании стали успешнее работать с дебиторской задолженностью.

Основным источником финансовых ресурсов АО «Учебный центр» служат доходы (прибыль) от основной и других видов деятельности, внереализационных операций. Альтернативных источников финансовых

ресурсов в компании не имеется.

Приведем в таблице 2.4 представлен анализ оборачиваемости оборотных средств предприятия за 2019 – 2021 годы.

Таблица 2.4 – Анализ оборачиваемости оборотных средств предприятия за 2019 – 2021 гг.

Показатели	Годы			Темп роста, %		Среднегод овой темп роста, %
	2019	2020	2021	2020/20 19	2021/2020	
1. Выручка, тыс. руб.	1069244	1053194	1107096	98,5	105,1	101,8
2. Средний остаток оборотных средств, тыс. руб.	1550993	1454880	1458516	93,8	100,2	97,0
3. Средний остаток запасов, тыс. руб.	715219	620586	537988	86,8	86,7	86,7
4. Средний остаток дебиторской задолженности, тыс. руб.	303573	280804	314312	92,5	111,9	101,8
5. Коэффициент оборачиваемости оборотных средств	0,689	0,724	0,759	105,1	104,8	105,0
6. Длительность одного оборота оборотных средств, в днях	522,5	497,2	474,3	95,2	95,4	95,3
7. Коэффициент оборачиваемости запасов	1,495	1,697	2,058	113,5	121,3	117,3
8. Оборачиваемость запасов, дни	240,8	212,1	174,9	88,1	82,5	85,2
9. Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности	3,522	3,751	3,522	106,5	93,9	100,0
10. Оборачиваемость дебиторской задолженности, дни	102,2	96,0	102,2	93,9	106,5	100,0

Выручка от реализации услуг предприятия в 2021 году показала небольшой рост, увеличившись на 1,8%. Однако прибыль по прежнему со знаком минус.

В предшествующем году рост составил чуть более 5%. Коэффициент оборачиваемости оборотных средств увеличился на 5%, что говорит об успешности экономической деятельности предприятия. Также продолжительность одного оборота снизилась на 5%.

2.2 Анализ эффективности управления структурой капитала

Для анализа эффективности деятельности АО «Учебный центр» произведем расчет динамики и структуры источников капитала АО «Учебный центр» приведена в таблице 2.5.

Таблица 2.5 – Динамика и структура источников капитала АО «Учебный центр»

Показатели	Годы						Темп роста, %	
	2019 год		2020 год		2021 год		2020/2019	2021/2020
	тыс. руб.	уд. вес, %	тыс. руб.	уд. вес, %	тыс. руб.	уд. вес, %		
1 Уставный капитал	9	0,0	9	0,0	9	0,0	100,0	100,0
2 Резервный капитал	54	0,0	54	0,0	54	0,0	100,0	100,0
3 Нераспределенная прибыль	-4719260	-163,9	-6456075	-239,7	-7895032	-295,4	136,8	122,3
Итого собственный капитал	-4719197	-163,9	-6456013	-239,7	-7894969	-295,4	136,8	122,3
1. Долгосрочные обязательства	2576368	89,5	1181000	43,8	1567349	58,6	45,8	132,7
2 Кредиторская задолженность	5021939	174,4	7968421	295,8	9000519	336,7	158,7	113,0
3 Прочие краткосрочные обязательства	8	0,0	8	0,0	8	0,0	100,0	100,0
Итого заемный капитал	7598307	263,9	9149413	339,7	10567876	395,4	120,4	115,5
Всего	2879111	100,0	2693408	100,0	2672907	100,0	93,5	99,2

Налицо факт, что прибыль компании остается отрицательной, следовательно, эффективность ее финансовой деятельности крайне низка и требуются меры по ее стабилизации. Так, нераспределенная прибыль компании выросла на 22%, а объем заемного капитала – на 15,5%. А собственный капитал показал рост более чем на 22%, при этом долгосрочные обязательства увеличились почти на 30%, тогда как заемные средства предприятия демонстрируют рост на 15%.

Кредиторская задолженность компании увеличилась в отчетный период на 13%. Сказанное, как видится, свидетельствует о том, что финансово-экономическая деятельность предприятия демонстрирует проблемы. Руководству следует предпринять шаги по оптимизации деятельности организации, например, грамотно распределить объем нераспределенной прибыли, которая выросла в отчетный период на 22%.

2.3 Анализ эффективности деятельности предприятия

Таблица 2.6 – Динамика и источники формирования прибыли предприятия за 2019 – 2021 гг.

Показатели	Годы			Темп роста, %	
	2019 год	2020 год	2021 год	2020/2019	2021/2020
	тыс. руб.	тыс. руб.	тыс. руб.		
Выручка	1069244	1053194	1107096	98,5	105,1
Расходы на производство и реализацию услуг	1330899	1335505	1364198	100,3	102,1
Прибыль (убыток) от продаж	-261655	-282311	-257102	107,9	91,1
Прочие доходы	930323	841197	890832	90,4	105,9
Прочие расходы	833426	2295034	2067047	275,4	90,1
Прибыль (убыток) до налогообложения	-164758	-1736148	-1433317	1053,8	82,6
Налог на прибыль	0	0	0	-	-
Прочее	19860	-668	-5640	-	-
Чистая прибыль (убыток)	-144898	-1736816	-1438957	1198,6	82,9

Итак, финансовое положение компании остается крайне нестабильным. Экономической прибыли не наблюдается, что требует внимания руководства компании и принятия мер.

Показатели показателей рентабельности приведем в таблице 2.7.

Таблица 2.7 – Динамика показателей рентабельности предприятия в 2019 – 2021 гг.

Показатели	2020 год	2021 год	Абсолютное отклонение	Относительное отклонение, %
1. Прибыль (убыток) от продаж	-261655	-282311	-20656	7,9
2. Прибыль чистая (убыток)	-144898	-1736816	-1591918	В 11 раз
3. Выручка от продаж	1069244	1053194	-16050	-1,5
4. Полная себестоимость	1330899	1335505	4606	0,3

Продолжение таблицы 2.7

Показатели	2020 год	2021год	Абсолютное отклонение	Относительное отклонение, %
5. Среднегодовая стоимость имущества (активов)	3009833	2786259	-223574	-7,4
6. Собственный капитал	-4646748	-5587605	-940857	20,2
7. Рентабельность продаж, % (п1 / п3)	-24,5	-26,8	-2,3	9,5
8. Рентабельность основной деятельности, % (п1 / п4)	-19,7	-21,1	-1,5	7,5
9. Рентабельность активов (экономическая рентабельность), % (п2 / п5)	-4,8	-62,3	-57,5	В 12 раз

Показатели рентабельности показывают, что компания неэффективна финансово: чистая прибыль сократилась в 11 раз, более чем в 10 раз снизились показатели рентабельности активов, а рентабельность основной деятельности понизилась на 7,5 %. Рентабельность продаж снизилась на более чем 80%.

Следовательно, этим подтверждаются выводы об эффективности деятельности предприятия, сделанные ранее. Необходима система мер для повышения показателей эффективности деятельности предприятия.

2.4 Индивидуальное задание

Стремительность изменений на рынке, усиление конкуренции, быстро растущие показатели неэффективности деятельности АО «Учебный центр» повышают требования к менеджерам и сотрудникам компаний.

Важнейшее условие успешного функционирования любой организации – развитие персонала, которое особенно актуально при значительном ускорении научно-технического прогресса и, как следствие, слишком быстрого устаревания профессиональных знаний и умений. Несоответствие квалификации персонала требованиям компании отрицательно сказывается на результатах деятельности, при этом инвестирование в развитие человеческого капитала играет большую роль, чем инвестирование в модернизацию производственных мощностей.

Цель развития персонала – повышение трудового потенциала работников. Работник нового типа – успешный сотрудник – должен обладать не только

высокой профессиональной компетентностью, но и общей эрудицией, стратегическим мышлением, технической грамотностью, творчески относиться к труду, быть предприимчивым, владеть основами самоменеджмента, быть готовым постоянно меняться вместе с организацией.

Развитие персонала – совокупность мероприятий, направленных на повышение качества человеческих ресурсов организации. Общее развитие персонала – процесс обогащения интеллектуального капитала работников, осознания окружающей действительности, принятия новых ценностей, расширения социальных связей и возможностей партнерства, способствующих полному раскрытию индивидуального трудового потенциала с целью личностного роста и увеличения вклада в дела организации. Профессиональное развитие направлено на совершенствование профессиональных компетенций работников и их мотивации с целью выполнения не только необходимых для работы обязанностей, но и новых функций для решения актуальных и перспективных задач организации. Сущность профессионального развития персонала – повышение уровня знаний, формирование умений, отработка навыков, овладение различными способами коммуникации, совершенствование производственной и организационной культуры.

Создание мотивации на обучение и обучение персонала – базисные элементы системы профессионального развития. Помимо непосредственного влияния на финансовые результаты компании, затраты на профессиональное развитие способствуют формированию благоприятного климата в организации, повышают мотивацию сотрудников и их преданность организации, обеспечивают преемственность в управлении.

Профессиональное развитие положительно влияет и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые знания и умения, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри организации, так и вне ее, что особенно ценно в кризисных условиях.

Постоянные и быстрые изменения в технике и технологиях требуют непрерывного обучения персонала, так как необходимая квалификация не может быть гарантирована базовым образованием специалиста.

Квалифицированный персонал становится фактором стратегического конкурентного преимущества, и многие компании активно развивают системы корпоративного обучения сотрудников.

Внутрифирменная профессиональная подготовка – важнейший элемент системы профессионального развития персонала.

Обучение персонала – целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей.

Задача профессионального обучения – в короткие сроки научить решать разнообразные типовые задачи, актуальные для профессиональной деятельности.

Гибкая система непрерывного образования позволяет адекватно реагировать на появление новых объективных тенденций в обществе и экономике, учитывать изменения требований, предъявляемых к работникам.

Внутрифирменное обучение – подготовка персонала, проводимая на территории предприятия (или корпоративных учебных центров) и основанная на решении проблем, специфичных для конкретной организации, с привлечением собственных или внешних преподавателей, в также ведущих специалистов самой компании.

Организации, имеющие современную систему внутрифирменной подготовки, лидируют в условиях конкуренции, имеют возможность в кратчайшие сроки ответить на любой вызов внешней среды повышением собственной продуктивности.

Экономически выгодно увеличивать отдачу от уже работающих сотрудников на основе их непрерывного обучения, чем привлекать новых работников, поэтому организации стремятся повышать эффективность

внутрикорпоративного обучения, чтобы работник достигал требуемого уровня профессионализма в максимально короткие сроки.

В соответствии с новой парадигмой менеджмента – Management by Learning (MBL) – главное конкурентное преимущество – учиться больше, быстрее, а главное, эффективнее, чем конкуренты, что требует современных технологий и механизмов образовательного процесса, обеспечивающих развитие профессиональных компетенций.

Система внутрифирменной подготовки может быть успешной только в том случае, если будут проанализировано существующее положение компании, оценена перспектива и сформирован образ желаемого будущего, спрогнозированы изменения, подготовлены проекты изменений, определены сроки и затраты.

При проектировании процесса внутрифирменной подготовки необходимо учитывать, что обучение – управляемый процесс, обеспечивающий достижение поставленных целей поэтапным, постепенным переводом системы из исходного состояния в конечное. Взаимодействие между педагогом (управляющая подсистема) и обучающимся (управляемая подсистема) осуществляется по сформированным каналам прямой и обратной связи.

Принцип, на основе которого осуществляется объединение компонентов учебного процесса в систему, ориентированную на достижение результата, – эффективность обучения обеспечивается центральной связью между обучающей деятельностью педагога и учебно-познавательной деятельностью обучающегося, в свою очередь обуславливающей функционирование системы «обучающийся (как личность) – его учебно-познавательная деятельность – содержание образования».

Таким образом, для повышения эффективности обучения основное внимание должно уделяться тщательному отбору содержания образования, организации учебно-познавательной деятельности обучающихся с учетом основных положений андрогогики и концепции «витагенного обучения».

Внутрифирменное обучение – особая схема организации подготовки взрослых. Как правило, программы внутрифирменной подготовки разрабатываются специально для конкретного предприятия и ориентированы на развитие и подготовку персонала к изменениям в организации.

Аудитория системы внутрифирменного обучения – сформированные личности, обладающие жизненным и профессиональным опытом со всеми вытекающими из этого преимуществами и ограничениями. Выделяют следующие специфические аспекты взрослой аудитории.

1. Мотивация. Большое преимущество взрослой аудитории состоит в том, что она может быть достаточно высоко мотивирована на обучение, глубоко осознает причины необходимости обучения, сферы возможного приложения полученных знаний и готова точно сформулировать запрос к преподавателю. Но, когда в учебную группу попадают люди, не имеющие желания обучаться, ситуация резко осложняется. В работе с такими слушателями преподаватель вынужден обосновывать важность обучения, для чего ему необходимы знания об индивидуальных целях, склонностях, мотивах слушателя, а также представление о ситуации, в которой слушатель окажется по возвращении с курса подготовки.

2. Особенности психических функций взрослых людей. Данный аспект важен с точки зрения организации подачи учебного материала. Память взрослого человека в среднем менее объемна, он быстрее утомляется, ему труднее долгое время концентрировать внимание. С другой стороны, взрослый человек обладает существенным преимуществом, которого, как правило, нет у более молодых людей, – хорошо развитыми навыками мышления. Именно поэтому программа обучения взрослых требует гораздо более четкого определения понятий, системной структурированности учебного материала, максимальной ориентации на практику.

3. Профессиональный опыт человека. Здесь прежде всего важна специфика того вида деятельности, которой занимается слушатель.

4. Прошлый опыт и сложившийся при этом индивидуальный стиль овладения знаниями. Еще один фактор, оказывающий существенное влияние на ожидания слушателей по отношению к процессу обучения.

Повышению эффективности обучения также способствуют использование материалов, отражающих жизненный опыт обучающихся, их открытость к приобретению нового опыта и способность переосмысления старого (уже имеющегося); большая подверженность влиянию внеучебных факторов.

В соответствие с законом активности учащихся в обучении (усвоение содержания возможно только посредством деятельности обучаемых) достижение цели обучения невозможно без собственной активности обучающихся.

Практика доказала, что взрослый человек может научиться чему-либо, только при обучении действием, то есть чем активнее включен обучаемый в специально организованную обучающую деятельность, чем более эта деятельность взаимосвязана с его профессиональными обязанностями, тем результативнее будет процесс обучения. Поэтому обучение действием завоевало прочные позиции в бизнес-образовании.

Основой для отбора содержания образовательных курсов и выбора технологий обучения могут стать основные направления организации обучения, представленные в книге М. Педлера «Практика обучения действием»:

От пассивного обучения – к активному, при котором участник процесса обучения – активный творец знаний, решений.

От изучения отдельных тем и вопросов – к интегрирующему обучению в контексте изучаемого предмета.

Перенос акцента с поиска «правильных» ответов на развитие умения анализировать ситуацию и решать проблему [3].

От контроля учебного процесса преподавателем – к контролю достижения целей обучения слушателями (самоконтролю).

От преподавателя-ментора и наставника – к преподавателю, создающему обучающее пространство, среду для творчества.

От длительных программ обучения – к модульным программам, содержащим короткие интенсивные и целостные курсы-модули.

От жестко структурированных программ – к гибким программам обучения, позволяющим выстраивать траекторию индивидуального развития обучающихся.

Исследования эффективности различных методов обучения взрослых показали, что более высокий средний процент усвоения знаний в дискуссионных группах, при практических действиях и немедленном применении знаний.

Данные активные методы вовлекают обучающихся в процесс формирования знаний-умений и одновременно требуют высочайшего уровня профессионализма педагога.

Преподавателю необходимо учитывать, что обучающиеся часто самостоятельно принимают решения о необходимости освоения тех или иных тем программы. Проблемно-ориентированное обучение способствует тому, что слушатели начинают четко осознавать наличие знаний и, что еще более важно, их недостаток.

Один из способов повышения уровня осознанности при восприятии материала – оценка того насколько уверенно слушатели ориентируются в каждой из изучаемых тем.

Изучаемый материал лучше закрепится в памяти, если воспользоваться уже имеющимися у слушателей знаниями по рассматриваемой теме. В памяти остается информация, которую либо пытались специально запомнить путем повторения, либо она являлась важной или интересной слушателю.

Простое восприятие информации при пассивных формах обучения может быть эффективным только, если слушатель активно вникает в материал и заинтересован в нем. Чтобы слушатель не отвлекался от восприятия информации необходимо вовлекать его в диалог: задавать вопросы и заставлять

думать над ответом. Создание возможностей для взаимодействия с материалом делает занятие более увлекательным для мотивированных слушателей. Активная работа с материалом, преодоление трудностей, возникающих в процессе обучения, помогают закрепить получаемую информацию в долговременной памяти [6].

Слушатель, уверенный в том, что он знает или понимает какую-либо тему, не обращает внимание на то, что ему уже известно, хотя на самом деле имеющиеся знания могут оказаться ошибочными или неполными.

Для предотвращения ошибок в понимании материала нужно точно знать, что именно усваивают слушатели. Обратная связь возможна путем ответов на вопросы, приведением собственных примеров и объяснением изучаемых понятий.

Профессиональное обучение должно учить находить оптимальные решения, а педагог выступать в роли помощника в их поиске. Преподаватель, рассказывающий, что «правильно», а что «ошибочно», лишает слушателей возможности самостоятельно делать выводы на основе теоретического материала и полученных практических результатов, т. е. быть активными участниками процесса.

Концентрация внимания в процессе обучения индивидуальна и зависит от большого количества факторов. Потенциальная продолжительность концентрации внимания безгранична, если не считать таких физиологических ограничений, как голод, усталость и естественные потребности. Пределы имеет время, в течение которого человек может заставить себя концентрировать внимание. Если слушателям интересно, то они могут достаточно долго оставаться сосредоточенными [6].

Привлечь внимание аудитории и поддерживать интерес слушателей можно также разнообразной подачей материала. Изложение в сочетании с вопросами, диалог и аудиторией побуждают слушателей критически мыслить.

Достижению целей образовательного процесса способствуют стимулирование взаимодействия между слушателями, организация групповой работы.

Формирование уверенности в своих силах у слушателей возможно путем выполнения реальных заданий, а не просто «отвлеченных упражнений по пройденному материалу», работой над собственными задачами.

Самостоятельное управление процессом и возможность видеть результат применения полученных знаний побуждают креативность.

Одним из методов активного обучения, направленным на развитие знаний, умений, навыков, социальных установок и широко используемым для обучения различных категорий специалистов и работников компаний является тренинг. Цель тренинга – сформировать необходимые профессиональные навыки, для каждой специальности – свои.

Преподаватель, выступающий в роли тренера-консультанта и использующий тренинговую форму работы со слушателями в процессе переподготовки или повышения квалификации, в полной мере реализует акмеологические (андрологические) принципы не столько обучения, сколько осознанного развития (саморазвития) взрослых людей на основе имеющегося у них жизненного опыта.

В рамках семинара-тренинга можно создать наиболее оптимальные условия для обучения и взаимообучения, самоисследования и самосовершенствования. Специфика семинара-тренинга предполагает определенную гибкость в его проведении. При сохранении концептуальной целостности учебного курса, время, отводимое на отдельные темы, регламентируется условно, что позволяет учитывать уровень компетентности и конкретные потребности участников тренинга.

Семинар-тренинг является игровой формой обучения. Ряд моментов «игровой» деятельности носит условный характер, что позволяет отвлечься от реальной ситуации с ее ответственностью и многочисленными привходящими обстоятельствами. В процессе игры слушатели осваивают конкретные навыки и

умения, необходимые для профессиональной деятельности. Вовлечение слушателей в инсценировку реальных рабочих ситуаций воссоздает эмоциональный контекст ситуации и дает им возможность попрактиковаться.

В условиях ограниченных финансовых ресурсов и как следствие значительного сокращения сроков обучения немаловажное значение имеет подготовленность слушателей к процессу обучению.

Рассылка по электронной почте или размещение на доступном интернет-ресурсе позволяет всем участникам до начала учебного процесса получить основные теоретические материалы, ситуации для анализа, упражнения и контрольные вопросы для закрепления и проверки изученного; при необходимости попросить заполнить анкеты, подготовить вопросы или описание реальных проблем и трудностей в собственной профессиональной деятельности и др. Уровень освоения в дальнейшем можно проверить с помощью входного контроля, а полученную слушателями информацию использовать в процессе обучения [10].

Все вышеперечисленные положения необходимо учитывать при разработке корпоративных образовательных программ.

Таким образом, эффективная система внутрифирменной профессиональной подготовки может стать основой профессионального развития сотрудников компаний и дает ему возможность соответствовать все повышающимся требованиям бизнес-среды и полностью реализовывать свой потенциал.

Эффективность обучения оценивается по параметрам новизны, полезности, применимости полученных знаний в плане личностного и профессионального развития, а также реальными показателями индивидуальной и командной работы.

Заключение

Итак, в ходе производственной практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, пройденной в АО «Учебный центр», были решены следующие задачи:

- 1) ознакомление с основными направлениями и характеристиками деятельности предприятия;
- 2) сбор исходные данных для проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность АО «Учебный центр»;
- 3) расчет экономических и социально-экономических показателей на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;
- 4) поиск, сбор и анализ данных, необходимых для проведения конкретных экономических расчетов;
- 5) обработка массивов экономических данных в соответствии с поставленной задачей, их анализ и оценка;
- 6) разработка вариантов управленческих решений, обосновании их выбора на основе критериев социально-экономической эффективности с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий принимаемых решений.

Список использованных источников

- 1 Анциферова Л.Т. Мотивация процесса управления персоналом / Л.Т. Анциферова // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. - 2018. - Т. 14. - № 4-5. - С. 1426-1429.
- 2 Архипова Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров: учебное пособие / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: Проспект, 2018. – 212 с.
- 3 Базаров Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина. - М.: Юнити, 2018. - 327 с.
- 4 Бережная Е.В. Адаптация персонала как элемент системы управления персоналом организации или предприятия / Е.В. Бережная, Ф.К. Пашалиева // В сборнике: Современные проблемы экономики и менеджмента: поиск решений сборник научных трудов. - М., 2019. - С. 162-167.
- 5 Брагина З.В. Управление персоналом / З.В. Брагина. – М.: КноРус медиа, 2018. - 893 с.
- 6 Веснин В.Р. Управление персоналом в схемах: учебное пособие / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2018. - 96 с.
- 7 Виханский О.С. Менеджмент: учеб. / О.С.Виханский, А.И.Наумов. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономистъ, 2018. - 669 с.
- 8 Добровольский Д. В. Оптимальное распределение и переподготовка персонала предприятия по уровню квалификации // Российское предпринимательство. - 2017. - №8. - С. 132 – 136.
- 9 Доля Д.С. Оптимизация затрат на персонал и методы, влияющие на мотивацию сотрудников / Д.С. Доля, Д.В. Тихонов // В сборнике: Неделя науки СПбПУ материалы научной конференции с международным участием. - 2019. - С. 185-186.
- 10 Евтихов О. В. Управление персоналом организации: Учебное пособие / О.В. Евтихов. – М.: ИНФРА-М, 2019. - 304 с.
- 11 Иванцевич Дж. М. Человеческие ресурсы управления / Дж. М. Иванцевич, А.А. Лобанов. - М.: Дело, 2017. – 329 с.

12 Карташова Л. В. Управление человеческими ресурсами: Учебник. / Л.В. Карташова. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 236 с.

13 Кибанова А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Организация оплаты труда персонала / А.Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2019. - 232 с.

14 Кореньков А.В. Управление мотивацией персонала на основе оценки уровня удовлетворенности персонала / А.В. Кореньков, Л.И. Гайнутдинова // В сборнике: Интеллектуальный потенциал образовательной организации и социально-экономическое развитие региона Сборник материалов международной научно-практической конференции Академии МУБиНТ. - 2017. - С. 239-244.

15 Лебедев М.А. Мотивация как фактор управления персоналом организации / М.А. Лебедев, А.Г. Ивасенко // Современные наукоемкие технологии. - 2017. - № 7-2. - С. 164.

16 Лобанова Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебник и практикум / Т.Н. Лобанова. – М.: Юрайт , 2019. - 484 с.

17 Мескон М.Х. Основы менеджмента. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – 3-е изд. / Пер. с англ. – М.: Вильямс, 2018. – 672 с.

18 Нефедов М.А. Учет фактора важности отбора персонала при управлении предприятием / М.А. Нефедов // Качество науки - качество жизни. - 2017. - № 2. - С. 38-39.

19 Репина Е.А. Основы менеджмента: Учебное пособие / Е.А. Репина. - М.: Академцентр, 2017. - 240 с.

20 Романов А.Н. Персонал: управление, характеристика, мотивация / А.Н. Романов, Н.И. Лобаов, А.И. Петрунин // В сборнике: Глобализация науки: проблемы и перспективы. Сборник статей Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор А.А. Сукиасян. - 2017. - С. 112-114.

21 Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник. –М.: Инфра-М, 2020. – 384с.

22 Чумакова Е.А. Роль системы управления персоналом организации как фактора управления качеством бизнеса / Е.А. Чумакова, М.А. Калмыкова // Методы науки. - 2017. - № 1. - С. 14-15.

Приложение А

Бухгалтерский баланс на январь 20 22 г.

Организация АО «Учебный центр» Форма по ОКУД 0710001
 Дата (число, месяц, год) 01 01 2022 по ОКПО 01316432
 Идентификационный номер налогоплательщика 2536008453 / 253601001 ИНН/КПП
 Вид экономич. деятельности Обучение профессиональное по ОКВЭД 85.30
 Организационно-правовая форма/форма собственности Частная по ОКОПФ/ОКФС 12267 16
 Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.) по ОКЕИ 384
 Местонахождение (адрес) 690034, Приморский край, г. Владивосток, ул. Фадеева, д. 37

Пояснения	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2021г.	На 31 декабря 2020 г.	На 31 декабря 2019 г.
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Нематериальные активы	1110			
	Результаты исследований и разработок	1120			
	Нематериальные поисковые активы	1130			
	Материальные поисковые активы	1140			
	Основные средства	1150	1242693	1420066	1493232
	Доходные вложения в материальные ценности	1160			
	Финансовые вложения	1170			
	Отложенные налоговые активы	1180			4383
	Прочие внеоборотные активы	1190			
	Итого по разделу I	1100	1242693	1420066	1497614
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Запасы	1210	559662	681610	748827
	НДС по приобретенным ценностям	1220	1321	6946	6370
	Дебиторская задолженность	1230	303883	257724	349421
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	539277	447237	470881
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	5430	7957	20539
	Прочие оборотные активы	1260	41141	57571	46903
	Итого по разделу II	1200	1450715	1459044	1642941
	БАЛАНС	1600	2693408	2879111	3140556

Пояснения	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2021 г.	На 31 декабря 2020 г.	На 31 декабря 2019 г.
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
	Уставный капитал	1310	9000	9000	9000
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320			
	Переоценка внеоборотных активов	1340			
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350			
	Резервный капитал	1360	54000	54000	54000
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	-6456075	-4719260	-4574363
	Итого по разделу III	1300	-6456013	-4719197	-4574300
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1410	1181000	2576368	5505707
	Отложенные налоговые обязательства	1420			9601
	Оценочные обязательства	1430			
	Прочие обязательства	1450			
	Итого по разделу IV	1400	1181000	2576368	5515308
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1510	0	0	149557
	Кредиторская задолженность	1520	7968413	5021931	2049984
	Доходы будущих периодов	1530			
	Оценочные обязательства	1540			
	Прочие обязательства	1550	8000	8000	8000
	Итого по разделу V	1500	7968421	5021939	2199549
	БАЛАНС	1700	2693408	2879111	3140556

Приложение Б

Отчет о финансовых результатах
на Январь-декабрь 20 22 г.

Организация АО «Учебный центр» Форма по ОКУД _____
 Дата (число, месяц, год) _____ по ОКПО _____
 Идентификационный номер налогоплательщика _____ ИНН/КПП _____
 Вид экономич. деятельности Обучение профессиональное по ОКВЭД _____
 Организационно-правовая форма/форма собственности _____ по ОКОПФ/ОКФС _____
 Частная _____ по ОКЕИ _____
 Единица измерения: тыс. руб. _____

Коды		
0710002		
01	01	2022
01316432		
2536008453 / 253601001		
85.30		
12267	16	
384		

Пояснения	Наименование показателя	Код строки	За Январь-Декабрь 2021 г.	За Январь-Декабрь 2020 г.
	Выручка	2110	1053194	1069244
	Себестоимость продаж	2120	1028627	1004618
	Валовая прибыль (убыток)	2100	24567	64626
	Коммерческие расходы	2210	193097	223565
	Управленческие расходы	2220	113781	102716
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	-282311	-261655
	Доходы от участия в других организациях	2310	0	0
	Проценты к получению	2320	39078	36078
	Проценты к уплате	2330	148503	253739
	Прочие доходы	2340	802119	894245
	Прочие расходы	2350	2146531	579687
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	-1736148	-164758
	Текущий налог на прибыль	2410	0	0
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	0	0
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	0	0
	Изменение отложенных налоговых активов	2450	0	51824
	Прочее	2460	-668	-31964
	Чистая прибыль (убыток)	2400	-1736816	-144898

Форма 0710002 с.2

Пояснения	Наименование показателя	Код строки	За Январь-Декабрь 2021 г.	За Январь-Декабрь 2020 г.
	СПРАВОЧНО			
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	0	0
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	0	0
	Совокупный финансовый результат периода	2500	-1736816	-144898

**РАБОЧИЙ ГРАФИК (ПЛАН)
ПРОВЕДЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ ПО ПОЛУЧЕНИЮ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И ОПЫТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ)**

Студент: Кислюкова У.В.

Фамилия Имя Отчество

Кафедра экономики и управления гр. ЗБМН-19-УБ

Руководитель практики: Лебединская Ю.С.

Фамилия Имя Отчество

Инструктаж по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности прошел

Левон Ю.В.

С правилами трудового распорядка ознакомлен

(подпись обучающегося)

Этапы практики	Виды работы	Срок выполнения	Отметка руководителя о выполнении
1. Подготовительный	Организационное собрание	11.04.2022	Выполнено
	Инструктаж по технике безопасности	11.04.2022	Выполнено
2. Исследовательский	Общая характеристика организации	12.04.2022-15.04.2022	Выполнено
	Анализ организационной структуры	12.04.2022-15.04.2022	Выполнено
	Анализ кадрового потенциала	12.04.2022-15.04.2022	Выполнено
3. Аналитический	Анализ управления активами и оборотными средствами компании	18.04.2022-22.04.2022	Выполнено
4. Экспериментальный этап	Разработка рекомендаций	25.04.2022-05.05.2022	Выполнено
5. Подготовка отчета по практике	Оформление отчета согласно стандартам оформления, оформление отчетной документации, подготовка краткого доклада о результатах практики	06.05.2022-20.05.2022	Выполнено
6. Защита отчета у руководителя практики от кафедры	Представление результатов практики. Защита отчета	21.05.2022	Выполнено

Руководитель практики от кафедры
канд. экон. наук, доцент

Лебединская Ю.С.

Руководитель практики от предприятия

Левон Ю.В.



Отзыв-характеристика

Студент кафедры экономики и управления ВГУЭС Кислюкова У.В. находилась на производственной практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (ознакомительная) в АО «Учебный центр», г. Владивосток.

За время прохождения практики студент продемонстрировала достаточный уровень теоретической подготовки, сформированное умение применить и использовать знания, полученные во ВГУЭС, для решения поставленных перед ним практических задач.

В целом работа практиканта Кислюковой У.В. заслуживает высокой оценки.

Руководитель

практики от организации _____



Левон Ю.В.

