

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
(Смоленский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова)

Кафедра менеджмента и таможенного дела

ОТЧЕТ

О прохождении _____ преддипломной _____ практики
(вид практики)

Студентки _____ Зюковой Юлии Демьяновны _____, 4 курса

Направление _____ менеджмент _____
(наименование направления)

Место прохождения практики _____ ООО «АРИЕЛЬ» _____

Срок практики с « 19 » _____ мая _____ 2019 г. по « 26 » _____ мая _____ 2019 г.

Руководитель практики от Организации

Янбухтин Р.Х., управляющий компанией
(Ф.И.О., должность)



[Signature]
(подпись)

Руководитель практики от Филиала

Ковалёва Л.Ф., к.э.н.
(Ф.И.О., должность)

М.П.

[Signature]
(подпись)

г. Смоленск
2019 г.

ОТЗЫВ

Студент Зюлева Юлия Романовна

курс 4 группа ИИ-1510 (ФИО)

направление экономист профиль информационный менеджмент

Руководитель практики от кафедры информационных и коммуникационных систем
(название кафедры)

Ковалева И.Ф., доцент, к.э.н.
(ф.и.о., должность, ученая степень, звание)

Раздел 1. Критерии, при наличии хотя бы одного из которых работа оценивается только на «неудовлетворительно»

| №.№ | Наименование критериев | |
|-----|--|--|
| 1 | Содержание отчета не соответствует требованиям | |
| 2 | Оформление отчета не соответствует требованиям | |

Раздел 2. Рейтинг работы (при неудовлетворительной оценке не заполняется)

| №.№ | Наименование показателя | Баллы |
|-----------|---|-----------|
| 1 | Качество подобранного материала для проведения анализа | |
| 1.1 | Наличие источников информации в соответствии с заданием (максимум 5 баллов) | 4 |
| 1.2 | Наличие актуальных первичных данных, материалов (максимум 15 баллов) | 14 |
| | Итого (максимум 20 баллов) | 18 |
| 2. | Качественная оценка проведенного анализа собранных материалов | |
| 2.1. | Выполнение требований к содержательной части отчета, соответствие заданию (максимум 10 баллов) | 8 |
| 2.2 | Оценка степени самостоятельности проведенного анализа (максимум 15 баллов) | 12 |
| 2.3 | Оценка качества проведенного анализа собранных материалов, данных (максимум 30 баллов) | 27 |
| | Итого (максимум 55 баллов) | 47 |
| 3. | Выполнение общих требований к проведению практики | |
| 3.1. | Своевременное выполнение отдельных этапов прохождения практики и предоставление документов (максимум 10 баллов) | 8 |
| 3.2 | Выполнение требований руководителя по выполнению заданий (максимум 10 баллов) | 8 |
| | Выполнение требований к оформлению отчета по практике (максимум 5 баллов) | 4 |
| | Итого (максимум 25 баллов) | 20 |
| | Всего (максимум 100 баллов) | 85 |

Замечания: _____

Отчет защищен с оценкой « отлично »
Руководитель практики от кафедры Ковалева И.Ф. (И.Ф.)

Дата: 19 авг 2019 г.

ПЛАН – ГРАФИК

1. Ф.И.О. студента Зюкова Юлия Демьяновна
2. Курс, группа 4 курс, М151 о
3. Место прохождения преддипломной практики ООО «АРИЕЛЬ»
4. Срок преддипломной практики с «19» мая 2019 г. по «26» мая 2019 г.

| Дата | Перечень намечаемых работ |
|-------------|---|
| 19.05-20.05 | Характеристика организации |
| 21.05-22.05 | Анализ системы управления организации и использования трудовых ресурсов |
| 23.05-25.05 | Анализ финансовых показателей организации |
| 25.05-26.05 | Анализ эффективности использования кадрового потенциала с целью повышения конкурентоспособности организации |

Руководитель практики от Филиала:

Управляющий компанией
(Занимаемая должность)
26.05.19г.
Дата

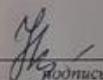
Янбухтин Р.Х.
Ф.И.О.


Подпись

Руководитель практики от Организации:

К.Э.Н.
(Занимаемая должность)
26.05.19г.
Дата

Ковалёва Л.Ф.
Ф.И.О.


Подпись

Кафедра менеджмента и таможенного дела

Направление подготовки Менеджмент
профиль Менеджмент организации

ЗАДАНИЕ

на преддипломную практику

(указать вид и тип практики)
4 курс, М151о

(курс, группа)

Зюкова Юлия Демьяновна

(фамилия, имя, отчество)

1. Срок сдачи студентом отчета 29.05.2019 г.

2. Календарный план

| Этапы практики, содержание выполняемых работ и заданий по программе практики | Сроки выполнения | |
|--|------------------|------------|
| | Начало | Окончание |
| Проанализировать организационно-управленческие решения в организации и за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений. Овладеть навыками принятия организационно-управленческих решений и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений | 19.05.2019 | 20.05.2019 |
| Дать обоснование актуальности и практической значимости избранной темы научного исследования | 20.05.2019 | 20.05.2019 |
| Сформировать способность к самоорганизации и самообразованию в процессе прохождения практики | 20.05.2019 | 21.05.2019 |
| Решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности | 21.05.2019 | 22.05.2019 |
| Овладеть навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности | 22.05.2019 | 22.05.2019 |
| Овладеть навыками составления финансовой отчетности с учетом последствий влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации на основе использования современных методов обработки деловой информации и корпоративных информационных систем | 22.05.2019 | 23.05.2019 |
| Применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала. | 23.05.2019 | 23.05.2019 |
| Проанализировать и использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной деятельности. | 23.05.2019 | 24.05.2019 |
| Сформировать способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | 24.05.2019 | 24.05.2019 |

| | | |
|--|------------|------------|
| различия | | |
| Проанализировать методы и принципы разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности, использовать их на практике. Оценить воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, | 24.05.2019 | 24.05.2019 |
| Изучить и научиться применять инструменты бизнес-планирования создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов) | 24.05.2019 | 24.05.2019 |
| Оформление отчета по преддипломной практике | 24.05.2019 | 26.05.2019 |

3. Место прохождения практики ООО «АРИЕЛЬ»

Руководитель практики от кафедры Филмала

Руководитель практики от базы практики

Задание принял к исполнению



(подпись)

(подпись)

(подпись)

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|----|
| Введение | 3 |
| 1. Общая характеристика организации..... | 5 |
| 2. Анализ системы управления организации и использование трудовых ресурсов..... | 10 |
| 3. Анализ финансовых показателей..... | 18 |
| 4. Анализ эффективности использования кадрового потенциала с целью повышения конкурентоспособности организации..... | 22 |
| Заключение | 29 |
| Список использованных источников | 30 |
| Приложения | 31 |

ВВЕДЕНИЕ

Преддипломная практика является завершающим этапом подготовки квалифицированных специалистов всех направлений и специальностей, в том числе и «Менеджмент организации». Она проводится для овладения выпускником первоначальным профессиональным опытом, проверки профессиональной готовности будущего специалиста к самостоятельной трудовой деятельности и сбора материалов для выполнения выпускной квалификационной работы. На этом этапе завершается формирование квалифицированного специалиста, способного решать сложные задачи.

Можно выделить три основные цели преддипломной практики:

1. Обобщение и систематизация знаний в области управления организацией;
2. Развитие творческих способностей к проведению научных исследований и реализация навыков использования собранной статистической информации и документов при принятии управленческих решений, ведения самостоятельной работы;
3. Приобретение и закрепление навыков выявления основных управленческих проблем, а также сбор, обобщение и систематизация материала для выпускной квалификационной работы.

Задачами практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности являются:

1. Дать общую характеристику организации.
2. Оценить технико-экономическое состояние организации.
3. Изучить и проанализировать организационную структуру организации.
4. Развить навыки самостоятельного решения возникающих в повседневной работе спорных ситуаций.
5. Дать оценку финансовой устойчивости организации.

6. Выявить основные направления совершенствования оценки кадрового потенциала для повышения конкурентоспособности организации.

Руководителем практики от организации является управляющий компанией ООО «АРИЕЛЬ». По результатам практики написан отчет, содержащий три основных раздела с таблицами, схемами и выводами.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

Общество с ограниченной ответственностью «АРИЕЛЬ» создано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 08.02.1998 №14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» на основании решения единственного учредителя общества с ограниченной ответственностью «АРИЕЛЬ» от 21 января 2016 года в целях получения прибыли от его предпринимательской деятельности.

Полное фирменное наименование Общества на русском языке: Общество с ограниченной ответственностью «АРИЕЛЬ».

Сокращенное фирменное наименование Общества на русском языке: ООО «АРИЕЛЬ».

ООО «АРИЕЛЬ» - это общество с ограниченной ответственностью, занимающееся розничной сетей торговлей воды, а также доставкой воды на дом, юридическим лицам и крупным предприятиям.

Общество расположено по адресу: 198097, Россия, Ленинградская область, город Санкт-Петербург, улица Трефолева, 2БН, помещение 20Н.

ООО «АРИЕЛЬ» является коммерческой организацией. Общество обладает правами юридического лица с момента его государственной регистрации в установленном законом о государственной регистрации юридических лиц порядке.

Общество имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Общество может создавать филиалы и открывать представительства по решению общего собрания участников Общества, принятому большинством не менее двух третей голосов от общего числа голосов участников Общества.

Филиалом Общества является его обособленное подразделение, расположенное вне места нахождения Общества и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства.

Целью деятельности Общества является извлечение прибыли.

Право Общества осуществлять деятельность, для занятия которой необходимо получение специального разрешения (лицензии), членство в саморегулируемой организации или получение свидетельства саморегулируемой организации о допуске к определенному виду работ, возникает с момента получения такого разрешения (лицензии) или в указанный в нем срок, либо с момента вступления юридического лица в саморегулируемую организацию или выдачи саморегулируемой организацией свидетельства о допуске к определенному виду работ и прекращается при прекращении действия разрешения (лицензии), членства в саморегулируемой организации или выданного саморегулируемой организацией свидетельства о допуске к определенному виду работ.

ООО «АРИЕЛЬ» - это сеть киосков «Живая вода», осуществляющая продажу природной артезианской воды из заповедника «Алакюль».

Основными преимуществами осуществления деятельности ООО «АРИЕЛЬ» является:

1. Всегда свежая и чистая вода:

— каждая партия артезианской воды проходит проверку в

Роспотребнадзоре (Приложение А);

— привоз свежей воды происходит раз в три дня;

— емкости и киоски регулярно проходят стерилизацию.

2. Оздоровление организма:

— в воде содержится набор минералов необходимых для человека:

Ca, Na, Mg, Fe;

— отсутствуют бактерии и вирусы;

— нормализация кислотно-щелочного баланса (Ph) в организме.

3. Удобство и экономия:

— возможно использовать свою тару, либо приобрести тару в киоске;

— [шаговая доступность точек](#);

— [экономия](#) средств (стоимость воды - шесть рублей за литр).

Добыча воды происходит на Карельском перешейке из артезианской скважины №51 глубиной 183 метра, который расположен на территории природного заповедника Алакюль.

Залогом настоящей свежести артезианской воды служит максимально быстрая доставка до жителей Санкт-Петербурга. Обновление воды в баках на точках продаж происходит каждые три дня.

На рисунке 1 представлена производственная структура ООО «АРИЕЛЬ», которая включает в себя два основных отдела (торговый и административный) и один вспомогательных отдел (технический).

К торговому отделу относятся:

1) отдел розничной торговли (сети киосков), который занимается оформлением и получением лицензий, соответствующих разрешительных документов на осуществление розничной торговли, реализации продукции в розницу, а также учет реализованной продукции;

2) отдел снабжения, в функции которого входят формирование номенклатуры материалов, необходимых организации для реализации продукции и планирование поставок.

В административный отдел входят: финансовый отдел, отдел кадров, юридический отдел и бухгалтерия. В обязанности административного отдела входит контроль и учет всех финансовых и юридических операций, оформление документации, отчетностей, а также управление кадрами.

В функции технического отдела, к которому относятся хозяйственный и инженерный отдел входят обслуживание киосков и автоматов, установка киоска на месте и подключение электричества, а также устранение возникающих неполадок.



Рис.1. Производственная структура ООО «АРИЕЛЬ»

В среднем ООО «АРИЕЛЬ» насчитывает порядка 100 сотрудников.

Руководит деятельностью предприятия генеральный директор. Он самостоятельно решает вопросы, возникающие в процессе осуществления деятельности организации, действует от его имени, имеет право подписи и распоряжается имуществом, находящегося в собственности организации, а также осуществляет приём и увольнение сотрудников. Генеральный директор несет материальную и административную ответственность за достоверность всех отчетов организации.

На рисунке 2 рассмотрим организационную структуру ООО «АРАЕЛЬ».

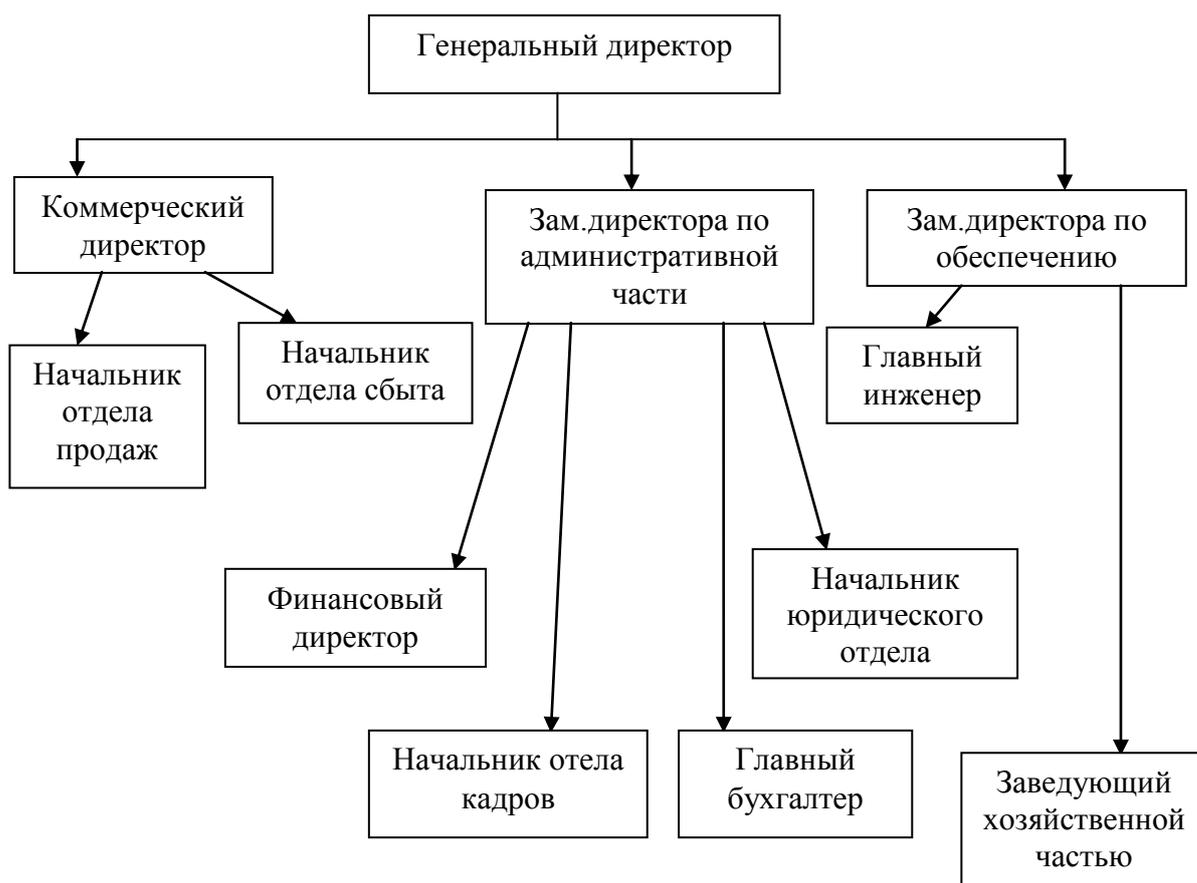


Рис.2. Организационная структура ООО «АРИЕЛЬ»

Организационная структура ООО «АРИЕЛЬ» является линейной. Она состоит из единственного учредителя, под управлением которого находятся начальники подразделений, руководящие, в свою очередь, работой начальников отделов этих подразделений.

2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Для обеспечения эффективного функционирования организаций необходимо экономически грамотное управление их деятельностью, которое во многом определяется умением ее анализировать. С помощью анализа изучаются тенденции развития, глубоко и системно исследуются факторы изменения результатов деятельности, обосновываются планы и управленческие решения, осуществляется контроль за их выполнением, выявляются резервы повышения эффективности производства, оцениваются результаты деятельности предприятия, его подразделений и отдельных работников, вырабатывается экономическая стратегия его развития.

Для эффективной работы в новых условиях сейчас все чаще стали требоваться работники высокой квалификации, владеющие знаниями по технологии, экономике, организации производства, способные не просто выполнять распоряжения, а самостоятельно проявлять инициативу и предприимчивость.

Анализ эффективности использования трудовых ресурсов следует начать с изучения их структуры и укомплектованности предприятия необходимыми кадрами работников соответствующей специальности и квалификации.

Как уже было выше сказано, в среднем ООО «АРИЕЛЬ» насчитывает порядка 100 сотрудников.

Руководит деятельностью предприятия генеральный директор. Он самостоятельно решает вопросы, возникающие в процессе осуществления деятельности организации, действует от его имени, имеет право подписи и распоряжается имуществом, находящегося в собственности организации, а также осуществляет приём и увольнение сотрудников. Генеральный

директор несет материальную и административную ответственность за достоверность всех отчетов организации.

Проанализируем изменение среднесписочной численности работников в ООО «АРИЕЛЬ» за 2016-2018 год.

Динамика численности работников представлена на рисунке 3.

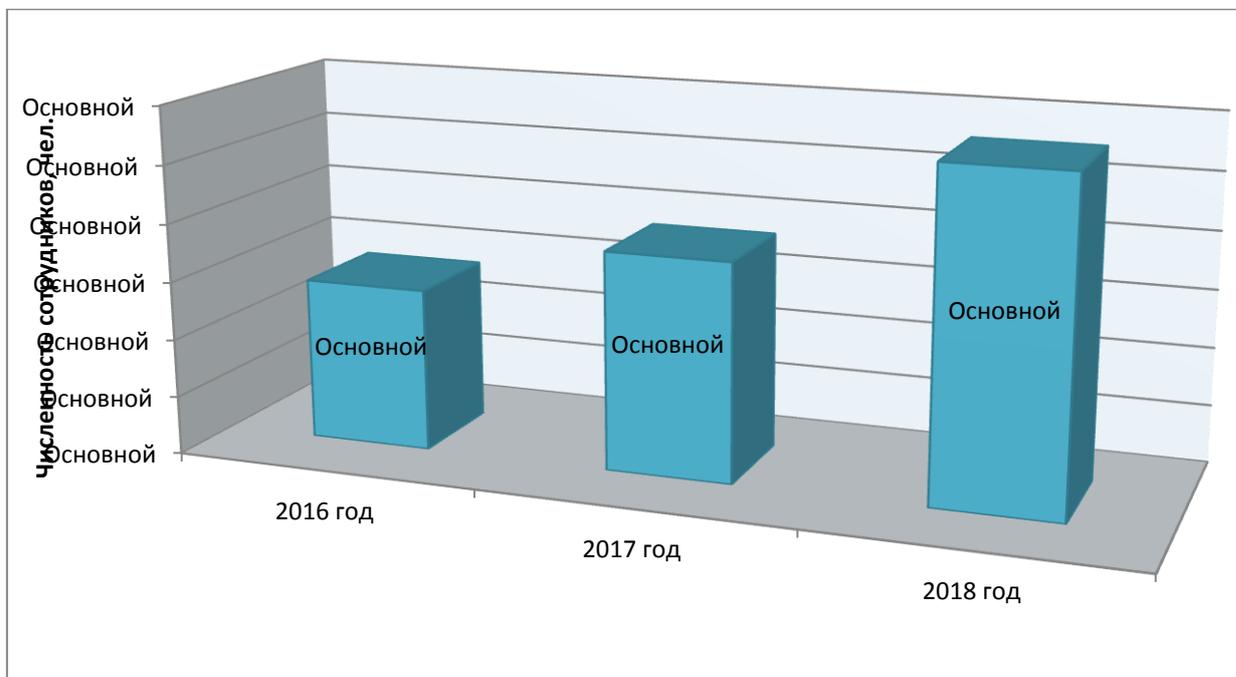


Рис.3. Динамика среднесписочной численности ООО «АРИЕЛЬ»

Следует обратить внимание, что в период анализируемого времени (2016-2018 год) значительно увеличилась среднесписочная численность сотрудников организации. Этот прирост за три года составил 56 человек, то есть 100% от первоначального количества сотрудников, что свидетельствует о тенденции к развитию и расширению деятельности организации.

Одним из самых главных показателей, которые характеризуют возможности организации, является среднесписочная численность персонала, его распределение по категориям и соответствие уровня квалификации должностным требованиям.

Рассмотрим структуру персонала ООО «АРИЕЛЬ» по категориям за 2016-2018 год на рисунке 4.

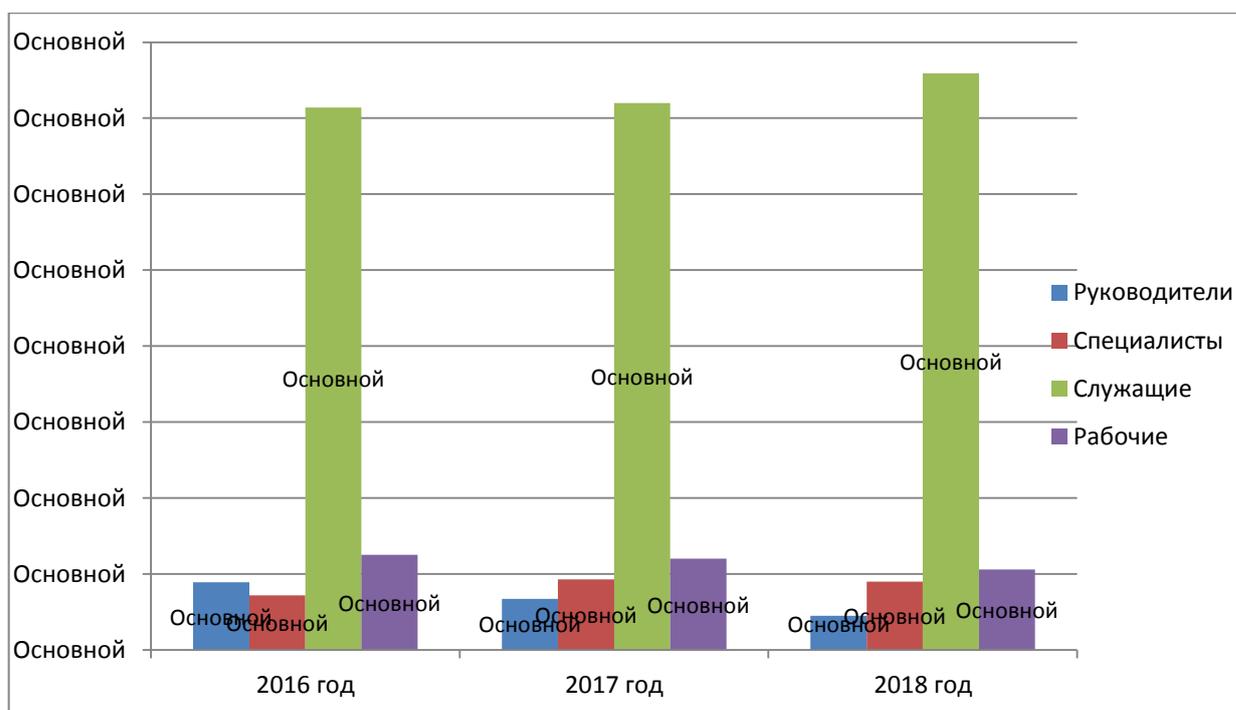


Рис. 4. Структура персонала ООО «АРИЕЛЬ» по категориям за 2016-2018 год

Анализируя данные рисунка 4, можно сказать, что соотношение персонала по категориям является удовлетворительным и способствует решению оперативных и стратегических задач организации. Можно заметить, что проявляется тенденция к росту численности персонала ООО «АРИЕЛЬ» (за три года количество сотрудников увеличилось в 2 раза), организация привлекает новых сотрудников различных категорий (специалисты, служащие и рабочие), что говорит об экономическом развитии ООО «АРИЕЛЬ» на рынке.

Также необходимо анализировать и качественный состав персонала, который осуществляется по следующим показателям:

- возраст;
- половая принадлежность;
- образование;
- стаж работы.

Анализ качественного состава кадров предполагает определение количественного состава работников с высшим образованием, качественного уровня расстановки работников по должностям, а также степени их рационального использования.

На рисунке 5 представлена структура персонала ООО «АРИЕЛЬ» по уровню образования за 2018 год.



Рис. 5. Структура персонала ООО «АРИЕЛЬ» по уровню образования за 2018 год

Уровень образования сотрудников организации находится на среднем уровне. Наибольший процент от общего количества персонала приходится на работников с высшим профессиональным образованием (52 %), 44 % приходится на кадры со средним профессиональным образованием и по 2 % составляют сотрудники со средним и средним специальным образованием.

Следует обратить внимание, что не менее важным фактором при оценке персонала является его возрастная категория. Именно возраст влияет на эффективность осуществляемой деятельности работником, а следовательно, имеет и общее влияние на деятельность организации и, соответственно, на его конкурентные преимущества.

На рисунке 6 представления структура организации ООО «АРИЕЛЬ» по возрастным категориям за 2018 год.



Рис. 6. Структура организации ООО «АРИЕЛЬ» по возрасту за 2018 год

Анализируя возрастной состав организации, можно заметить, что большинство сотрудников находится в возрастной категории от 46 лет и старше (34%). Это объясняется тем, что в ООО «АРИЕЛЬ» имеется много киосков, в которые требуются работники любой возрастной группы. Как правило, на подобные должности идут люди пенсионного возраста или, наоборот, студенты в качестве подработки (15 % от общего числа сотрудников приходится на возрастную группу 18-24 лет). На втором месте по численности сотрудников занимает возрастная категория 35-45 лет. В основном это кадры, которые занимают должности руководителей, инженеров и механиков.

В целом, данный рисунок говорит о том, что в ООО «АРИЕЛЬ» приветствуются работники всех возрастов.

Следующим немаловажным фактором качественного анализа оценки кадрового потенциала организации является соотношение численности мужчин и женщин по категориям.

Рассмотрим гендерный анализ персонала ООО «АРИЕЛЬ», который представлен на рисунке 7.



Рис. 7. Распределение категорий работников ООО «АРИЕЛЬ» по половому признаку за 2018 год

На рисунке можно заметить, что наибольший удельный вес приходится на женщин в категории служащие (киоскёры), в категории руководители и специалисты наибольшая часть приходится на мужчин (60% и 70% соответственно), а в категории рабочие все 100% составляют мужчины.

Результатом деятельности организации является общий экономический эффект (объем реализованной продукции, прибыль).

Для того, чтобы более точно соизмерить результат проделанной деятельности с затратами, необходимо, чтобы продукция была выражена в действующих ценах.

Повышение эффективности организации можно достичь двумя способами:

- путем сокращения затрат;

— путем лучшего использования имеющихся ресурсов (то есть увеличение затрат происходит медленнее по сравнению с темпами возрастания результата).

Рассмотрим показатели движения рабочей силы ООО «АРИЕЛЬ» за 2017-2018 год, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели движения рабочей силы ООО «АРИЕЛЬ» за 2017-2018 год

| Показатель | 2016 г. | 2017 г. | 2018 г. | Изменение 2017г. к 2018г. |
|--|---------|---------|---------|---------------------------|
| Среднесписочная численность персонала, чел.. | 60 | 75 | 112 | +37 |
| Принято сотрудников, чел. | 12 | 39 | 45 | +6 |
| Выбыло в течение года, чел | 8 | 17 | 23 | +6 |
| в том числе по причинам текучести: | 6 | 14 | 19 | +5 |
| Коэффициент оборота по выбытию, % | 13,3 | 22,7 | 20,5 | -2,2 |
| Коэффициент оборота по приему, % | 20 | 52 | 40,2 | -11,8 |
| Коэффициент восполнения | 1,5 | 2,3 | 1,96 | -0,34 |
| Коэффициент текучести, % | 10 | 18,7 | 16,7 | -2 |

По данным таблицы 1 можно заметить, что все коэффициенты сократились, что говорит об установлении стабильности кадров в организации.

Текучесть кадров сократилась с 18,7% в 2017 году до 16,7% в 2018 году, что говорит о достаточно эффективной кадровой политике ООО «АРИЕЛЬ».

В основном, текучесть кадров связана с такими категориями работников, как водители, грузчики и киоскёры. Это происходит из-за того,

что многие кадры из этих категорий данную работу рассматривают как временный этап в жизни, пока не найдут лучший вариант.

В ходе проведенного анализа системы управления организации и использования трудовых ресурсов в ООО «АРИЕЛЬ», можно сделать вывод, что кадровый потенциал организации находится на достаточно неплохом уровне, среднесписочная численность персонала с каждым годом увеличивается, что говорит о развитии организации и, следовательно, о необходимости поиска новых сотрудников. Основную часть персонала занимают кадры в возрасте от 46 лет и старше, но, что немаловажно, в ООО «АРИЕЛЬ» есть место сотрудникам всех возрастных категорий, следовательно, старшее поколение может делиться опытом, а новое поколение – известными им инновациями, что также позволит организации развиваться быстрее. Показатели эффективности управления трудовыми ресурсами недостаточно удовлетворительны. Это объясняется тем, что отсутствуют обоснованные и надежные методы измерения показателей эффективности каждого отдельного сотрудника, отсутствует единый подход к решению проблемы оценки персонала, а также недостаток навыков для правильной оценки сотрудников.

3. АНАЛИЗ ФИНАНСОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Для формирования полноценного представления о деятельности ООО «АРИЕЛЬ» необходима оценка его финансового состояния.

Проанализируем эффективность деятельности организации за 2016-2018 года. Для этого в таблице 2 рассмотрим основные технико-экономические показатели организации, которые помогут представить реальную картину развития ООО «АРИЕЛЬ» и его будущих перспектив.

Таблица 2

Основные финансово-экономические показатели ООО «АРИЕЛЬ»

| Показатели | Значение показателей по годам | | | Абсолютное отклонение | | Относительное отклонение, % | |
|--|-------------------------------|---------|---------|-----------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|
| | 2016 г. | 2017 г. | 2018 г. | 2017 г. к 2016 г. | 2018 г. к 2017 г. | 2017 г. к 2016 г. | 2018 г. к 2017 г. |
| 1. Среднесписочная численность работников, чел. | 56 | 75 | 112 | 19 | 37 | 34 | 49,3 |
| 2. Среднегодовая стоимость ОФ, тыс. руб. | 13568 | 14751,5 | 18590 | 1183,5 | 3838,5 | 8,7 | 26,02 |
| 3. Среднегодовая стоимость остатков оборотных средств, тыс. руб. | 5312,5 | 4683 | 3840 | -629,5 | -843 | -11,8 | -18 |
| 4. Выручка от реализации, тыс. руб. | 61500 | 45870 | 36800 | -15630 | -9070 | -25,4 | -19,8 |
| 5. Фондоотдача на 1 руб. ОФ, тыс.руб. | 4,5 | 3,1 | 1,98 | -1,4 | -1,12 | -31 | -56,6 |
| 6. Фондовооруженность, руб./чел. | 242,29 | 196,7 | 165,98 | -45,59 | -30,72 | -18,82 | -15,62 |
| 7. Чистая прибыль, тыс. руб. | 5190 | 22960 | 4640 | 17770 | -18320 | 342,4 | -79,8 |

Проанализировав данные таблицы 2, можно сделать следующие выводы:

1. В организации на протяжении трёх лет можно наблюдать увеличение численности сотрудников. Так в 2017 году рассматриваемый показатель увеличился на 19 человек по сравнению с 2016 годом, а в 2018 году относительно 2017 года увеличился на 37 сотрудников, что составило 49,3 %. Причиной увеличения среднесписочной численности сотрудников послужило расширение ООО «АРИЕЛЬ», открытие новых киосков, а также увеличение клиентов на поставку воды.

2. Среднегодовая стоимость основных фондов в 2017 году увеличилась на 1183,5 тыс.руб. (8,7%) по сравнению с 2016 годом, а в 2018 данный показатель увеличился на 3838,5 тыс.руб. (26,02%) относительно 2017 года, что вызвано введением новых основных производственных фондов.

3. Среднегодовая стоимость остатков оборотных средств в период анализируемого времени постоянно уменьшалась, вследствие большего расходования сырья, материалов и запасов, имеющих на балансе организации.

4. Анализ показателя выручки от реализации показывает плавное изменение показателя в течение трёх лет. Изменение выручки от реализации находится в зависимости от масштабов рынка сбыта.

5. Показатель фондоотдачи на 1 руб. основных фондов в 2018 году уменьшился на 2,52 тыс.руб. (56%) по сравнению с 2016 годом, что объясняется тем, что увеличились объём реализуемой продукции среднегодовой стоимости основных фондов.

6. В 2017 году фондовооруженность уменьшилась на 45,95 руб./чел. по сравнению с 2016 годом, что составило 18,82 %, а в 2018 году относительно 2017 года изменение данного показателя достигало 15,62 % (30,72 руб./чел.), за счет увеличения среднегодовой стоимости основных

фондов и увеличение среднесписочной численности сотрудников организации.

Анализируя данные о величине чистой прибыли ООО «АРИЕЛЬ», представленные в таблице, можно заметить, что в 2017 году организация получила прибыль, а в 2018 году понесла убытки.

Наиболее известным показателем для оценки эффективности деятельности организации является показатель производительности труда (показатель эффективности затрат труда).

Рассмотрим эффективность использования трудовых ресурсов в ООО «АРИЕЛЬ» за 2016-2018 год.

Таблица 3

Показатели по труду и заработной плате ООО «АРИЕЛЬ» за 2016-2018

год

| Показатель | 2016 г. | 2017 г. | 2018 г. | Отклонение за 2017-2018 год, % |
|--|---------|---------|---------|--------------------------------|
| Среднесписочная численность работников, чел. | 56 | 75 | 112 | 37 |
| Фонд заработной платы, тыс.руб. | 1172 | 1545 | 2472 | 9,3 |
| Среднегодовая зарплата работающих, тыс.руб. | 1,7 | 1,7 | 1,8 | 1 |
| Прибыль от реализации, тыс.руб. | 3574 | 4485 | 6906 | 24,2 |
| Производительность труда, тыс.руб. | 63,9 | 59,8 | 61,7 | 1,9 |

По данным таблицы видно, что все показатели увеличиваются. Производительность труда за последних два анализируемых года увеличилась на 1,9%, что опережает рост средней заработной платы работников, подтверждая интенсивное развитие ООО «АРИЕЛЬ».

Таким образом, рассмотрев основные технико-экономические показатели ООО «АРИЕЛЬ», можно сделать вывод, что деятельность организации является успешной, а кадровая политика, осуществляемая в

организации, достаточно эффективной. Но, следует отметить, что в данной сфере деятельности присутствуют условия, которые могут замедлять её осуществление. Для того, чтобы избежать торможение эффективности деятельности ООО «АРИЕЛЬ», необходимо осуществлять постоянный контроль за деятельностью организации, выявлять причины, тормозящие развитие этой деятельности, а также быстро находить пути решения этих проблем.

4. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА С ЦЕЛЬЮ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

В настоящее время в условиях рынка оценка кадрового потенциала необходима для проведения анализа эффективности деятельности организации, а также для разработки соответствующих программ развития.

Следует отметить, что оценка кадрового потенциала должна дополняться организационной культурой организации, так как эффективность труда зависит не только от самого индивида, но и от групповых взаимосвязях внутри организации. Большую роль играет система ценностей, традиций и стиль отношений между сотрудниками, между подчиненными и руководителями. Соответствующий стереотип поведения людей в сфере трудовой деятельности и позволяет лучше использовать кадровый потенциал организации.

Организационный подход к формированию кадрового потенциала предусматривает проведение перестройки функций кадровых служб организации, создание организационной культуры и разработку единой программы стратегического развития кадрового потенциала организации.

Для большинства организаций даже при наличии квалифицированных кадров, характерны просчеты и недостатки использования кадрового потенциала организации.

Система отбора и найма персонала, существующая в настоящее время, базируется на входном тестировании или предыдущей аттестации персонала, а при перемещении кадров используются только анкетные данные, что является достаточно субъективным подходом. Зачастую подготовка и повышение квалификации сотрудников проводятся лишь формально, а адаптация работников коллектива иногда даже отсутствует .

Руководство организация, стремившись достичь цель- получение максимальной прибыли, задачи по использования кадрового потенциала ограничивают необходимостью заполнения вакантных мест в организации и их документального оформления.

Можно выделить следующие недостатки в работе кадровых служб, которые приводят к плачевному результату- неэффективному использованию кадрового потенциала организации:

- формальный отбор кадров на предлагаемые должности;
- отсутствие профессиональной адаптации работников, которая является основой закрепления сотрудников в организации;
- использование субъективного подхода к отбору и найму персонала.

В настоящее время, грамотный руководитель понимает, что проблемы, возникающие в процессе деятельности организации, это результат неэффективного использования кадрового потенциала организации.

Важно отметить, что огромный убыток наносит использование работника с высоким потенциалом на должности, где он не может в полной мере раскрыть и проявить свои творческие способности и его действия ограничены узким кругом обязанностей и полномочий. Такая же ситуация происходит и с противоположными факторами. Специалист, занимающий должность, несоответствующую уровню его образования и профессиональным навыкам и умениям, наносит ущерб организации, допуская брак в своей работе.

В обоих случаях, организация несет ущерб, который характеризуется снижением деловой активности персонала, неудовлетворенностью собой и своих потребностей, а также снижением эффективности деятельности организации.

Таким образом, все проведенные анализы организации (управленческий и финансовый), указывают на один самый важный

недостаток в использовании кадрового потенциала- это совершенствование кадровой политики организации.

Без персонала, который способен грамотно применять сложные технологии, капитал, материалы, организация не может продолжить своё успешное существование и динамичное развитие. Именно кадровый потенциал является одним из самых важных факторов, влияющих на конкурентоспособность организации, её поддержание и повышение, а также на экономический рост и эффективность деятельности организации.

Для того, чтобы повысить конкурентоспособность ООО «АРИЕЛЬ» за счет совершенствования управления кадровым потенциалом организации, можно предложить следующие рекомендации:

1. Улучшение социально-психологического климата организации.
2. Усовершенствование системы материального стимулирования персонала.
3. Совершенствование системы обучения сотрудников.

Для совершенствования использования кадрового потенциала на каждом предприятии должна разрабатываться и осуществляться кадровая политика, которая направлена на создание здорового и работоспособного трудового коллектива.

Социально-психологические мероприятия обеспечивают совершенствование использования потенциала кадров. Социальные методы направлены на улучшение условий труда, повышения уровня образования персонала, повышение степени удовлетворенности трудом. Психологические методы направлены на урегулирование отношений в коллективе и создание оптимального психологического климата в нем.

Улучшение социально-психологического климата предприятия можно достигнуть путем создания комнат психологической разгрузки и службы психологической помощи, проведения специалистами психологических тренингов для работников предприятия.

Для реализации данного мероприятия потребуются средства на: оборудование комнат психологической разгрузки (на удобную мебель, аудио-, видеоаппаратура) около 120,0 тыс. руб.; оборудование помещений для тренингов (специальная мебель, необходимая аппаратура для показов информации) около 40,0 тыс. руб.; оплату труда двум специалистам в данной области (психологам), исходя из договоренной заработной платы 6,0 тыс. руб. $\times 2 \times 12 = 144,0$ тыс. руб.

Итого все затраты на мероприятие составят 304 тыс. руб.

После проведения данного мероприятия сократятся сроки адаптации новых сотрудников предприятия, повысится уровень коммуникабельности работников, в коллективе сформируется более благоприятный психологический климат, что будет способствовать снижению стрессов у работников предприятия. Снижение стрессов способствует снижению заболеваемости персонала, которая снизит потери времени через снижение числа больничных дней с 30 дней в год до 22 дней в год. Эффективность мероприятия выразится ростом производительности труда в связи с повышением настроенности работников на работу.

Экономический эффект от данного мероприятия выражается в следующем:

- повышение производительности труда;
- сокращение числа больничных дней;
- сокращение выплат по больничным листам;
- сокращение потерь времени.

Также, следует отметить, что ещё одним способом повышения кадрового потенциала организации, является совершенствование системы материального стимулирования персонала.

Для реализации данной рекомендации, необходимо разработать комплекс мер по разработке системы поощрений, включающей в себя, систему премиальных поощрений за повышение квалификации,

перевыполнение должностных функций, а также внесение рациональных предложений по совершенствованию сбытового процесса.

Предлагаемые выше премии предполагают разовые выплаты сотрудникам организации при предоставлении документа, подтверждающего повышение квалификации или освоение новой специальности. Уровень премий за предложения определяется масштабом предлагаемых изменений.

В данной рекомендации, затраты на её реализацию будут связаны с выплатой поощрений на:

1. Повышение квалификации, получение новой специальности- 15% от оклада сотрудника.

2. За внесение рациональных предложений по совершенствованию деятельности по реализации продукции- 10% от оклада.

Для выплаты поощрений персоналу, необходимо сформировать фонд в размере 2% от уровня себестоимости реализуемой продукции.

Эффективность данного мероприятия заключается в повышении материальной заинтересованности работников, повышении квалификации персонала через повышение своего образования, что ведет к росту производительности, рационализации процессов реализации продукции и снижению потерь времени и увеличению прибыли от реализации продукции.

В результате мероприятия прослеживается следующее влияние на технико-экономические показатели:

- рост производительности;
- рост объемов реализованной продукции;
- увеличение прибыли от реализации.

Следующей рекомендацией по повышению кадрового потенциала организации является совершенствование системы обучения персонала.

Реализация данной рекомендации может включать в себя комплекс мероприятий по её достижению:

1. Обучение на рабочем месте (метод усложняющихся заданий; смена рабочего места; направленное приобретение опыта; производственный инструктаж; метод делегирования ответственности и другие методы)

2. Обучение вне рабочего места (чтение лекций; проведение деловых игр; разбор конкретных производственных ситуаций; проведение конференций и семинаров; формирование групп по обмену опытом; создание кружков качества и другие методы).

Следует отметить, что обучение вне рабочего места подразумевает материальные затраты, направленные на оплату услуг лектора, необходимой техники для проведения конференций и семинаров. Также данный подход подразумевает и дистанционное обучение, что приобретает популярность в настоящее время.

Во-первых, обучаемый может проходить обучение в удобное для него время, во-вторых, нет дополнительных затрат на дорогу и проживание (если это другой город) и в-третьих, сотрудника не нужно отрывать от его обязанностей. Однако, для такого вида обучения необходима техническая оснащенность.

Эффект от реализации данной рекомендации будет заключаться в следующем:

- рост квалификации сотрудников организации;
- рост производительности труда;
- сокращение потерь времени.

Таким образом, совершенствование управления кадровым потенциалом организации в результате реализуемых рекомендаций в основном влияет на такой показатель как производительности труда. И в результате можно ожидать достижение как социального, так и экономического эффекта

Социальный эффект заключается в формировании нормальной психологической обстановки и хорошего климата в организации, как результат рост кадрового потенциала.

Экономический эффект мероприятий позволяет: повысить производительность труда; сократить потери времени; повысить средний уровень квалификации сотрудников, отсюда сократить брак и повысить качество продукции; увеличить объем реализации продукции, следовательно, и прибыль; повысить конкурентоспособность предприятия и продукции.

В совокупности, все мероприятия имеют благоприятные для предприятия результаты и обеспечивают экономический эффект.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении можно сделать вывод о том, что в процессе прохождения практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности была осуществлена разнообразная деятельность в соответствии с профилем подготовки.

Во время прохождения производственной практики применялись полученные в процессе обучения знания, умения и навыки. В ходе прохождения практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности в полном объеме было проведено ознакомление с общими характеристиками организации, составом и структурой её имущества, ее нормативными документами, а также работой отдела кадров. Был получен практический опыт работы в сфере управления организации, углублены навыки работы с документами.

За время прохождения практики, была дана характеристика организации в целом, был проведен анализ деятельности организации, а также анализ эффективности использования кадров.

По итогу, можно сделать вывод, что ООО «АРИЕЛЬ» в настоящее время стремительно стоит на пути развития. С каждым годом финансовые показатели организации растут, а коэффициенты движения кадров, сокращаются, что говорит об эффективности использования трудовых ресурсов.

В ходе прохождения практики была достигнута поставленная цель – практическое закрепление теоретических знаний, полученных в ходе обучения, реализация полученных теоретических знаний, получение представления о практической деятельности организации, а также закрепление уже имеющихся профессиональных умений и навыков.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: принят Государственной думой 21 декабря 2001 года: одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года. - М.: Проспект, 2018. - 277с.
2. Об обществах с ограниченной ответственностью [Электронный ресурс]: федер. закон от 08.02.1998 №14-ФЗ. (ред. 29.04.2018) – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_17819/ (дата обращения 05.05.2019).
3. Ильин, А.И. Экономика предприятия: учеб. пособие / .А.И. Ильина. - М.: Новое знание, 2015. - 698 с.
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: монография / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 638 с.
5. Крум, Э.В. Экономика предприятия: учеб. пособие / Э.В. Крум. - М.: Минск -издательство Грецова., 2016. - с.360.
6. Магура, М.И. Оценка работы персонала.: практическое пособие для руководителей разного уровня и специалистов кадровых служб / Магура М.И., Курбатова М.Б. - М.: ЗАО Бизнес-школа, 2014. - 144 с.
7. Маслов,. Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие / Маслов. Е.В., П.В. Шеметова. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 312 с.
8. Шкатулла, В.И. Настольная книга менеджера по кадрам / В.И. Шкатулла. - М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2014. - 527 с.
9. Шамина, Л. К. Методология и методы управления адаптацией инновационных процессов на промышленном предприятии: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. – М.: Санкт – Петербург. – 2014. – 36 с.
10. Экономический справочник руководителя предприятия /сост. С.В. Рыжиков .- М.: Феникс, 2013. - 308 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Сертификат соответствия

СИСТЕМА СЕРТИФИКАЦИИ ГОСТ Р
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ТЕХНИЧЕСКОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ И МЕТРОЛОГИИ



СЕРТИФИКАТ СООТВЕТСТВИЯ

№ ROCC RU.AB57.1802564

Срок действия с 03.12.2015 по 02.12.2016

№ 1874364

ОРГАН ПО СЕРТИФИКАЦИИ рег. № ROCC RU.0001.11AB57
ПРОДУКЦИИ ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "АЛЬТТЕСТ"
 Юридический адрес: 117418, Москва, ул. Щоруса, д. 14
 Фактический адрес: 117418, Москва, ул. Щоруса, д. 14, тел. (499) 120-61-49, факс (499) 120-61-49

ПРОДУКЦИЯ Вода питьевая артезианская негазированная первой категории
 "АКВА Рос"
 ТУ 0131-002-38104280-2015
 Серийный выпуск

СООТВЕТСТВУЕТ ТРЕБОВАНИЯМ НОРМАТИВНЫХ ДОКУМЕНТОВ
 ТУ 0131-002-38104280-2015
 СанПиН 2.1.4.1116-02

ИЗГОТОВИТЕЛЬ Общество с ограниченной ответственностью «АКВА Рос». ИНН:7704320120
 188654, Ленинградская область, Всеволожский район, поселок Стеклозавод

СЕРТИФИКАТ ВЫДАН Общество с ограниченной ответственностью «АКВА Рос». ИНН:7704320120
 195197, город Санкт-Петербург, улица Минеральная, дом 13, Литер 3, тел. +78123255311, факс +78123255311

НА ОСНОВАНИИ Протокола испытаний № 205/12/15 от 01.12.2015 года, выдан Испытательной лабораторией Некоммерческого партнерства Испытательной лаборатории "ТЕСТ-ЭКСПРЕСС", аттестат аккредитации ROCC RU.0001.21ПА65, сроком действия до 17.01.2016 года.; Свидетельства о государственной регистрации № RU.77.01.34.006.E.011496.12.12 от 26.12.2012 года, Управление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по городу Москве

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ Дата изготовления, срок годности и условия хранения указаны на каждой единице упаковки продукции и/или в товаросопроводительной документации.
 Схема сертификации З.

код ОК 005 (ОКП):
01 3100

код ТН ВЭД России:
2201 10 110 0



Руководитель органа _____
 Эксперт _____

Э.Ю.Ковалева
инициалы, фамилия

Т.В.Заболотная
инициалы, фамилия

Сертификат не применяется при обязательной сертификации

Санитарно-эпидемиологическое заключение

АККРЕДИТОВАННЫЙ ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ ЛАБОРАТОРНЫЙ ЦЕНТР
Филиала ФБУЗ «ЦЕНТР ГИГИЕНЫ И ЭПИДЕМИОЛОГИИ В ГОРОДЕ САНКТ-ПЕТЕРБУРГ»
в Выборгском и Калининском районах

БАКТЕРИОЛОГИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ

Код образца (пробы): Д0516.08.24ХБ3512.

Наименование (описание) пробы: артезианская питьевая вода респитан категории негализованная.
Дата и время доставки пробы: 18.05.2016г. в 10.30.
Состояние упаковки: промышленная потребительская упаковка без повреждений.
Дата начала исследований: 18.05.2016г.
Дата окончания исследований: 21.05.2016г.

Результаты исследований:

| Определяемые показатели | Результаты исследований | Величина допустимого уровня | НД на метод исследований |
|---|-------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Проба № 565/12: артезианская питьевая вода респитан категории негализованная | | | |
| Общее микробное число при t° 37° КОЕ/мл | 0 | 20 | МУК 4.2.1018-01 МУ 2.1.4.1184-03 |
| Общее микробное число при t° 22° КОЕ/мл | 0 | 100 | |
| Общие колиформные бактерии в 100мл | не обнаружены | не допускаются | |
| Термотолерантные колиформные бактерии в 100мл | не обнаружены | не допускаются | |
| Глюкозоположительные колиформные бактерии в 100мл | не обнаружены | не допускаются | |
| Спores сульфитредуцирующих клостридий в 20 мл | не обнаружены | не допускаются | |
| P. aeruginosa в 1000мл | не обнаружены | не допускается | |
| Колифаги БОЕ в 1000мл | не обнаружены | не допускается | |

| | | |
|--|--|-------------------|
| Н.д. заведующего бактериологической лабораторией | | /Е.А. Заболотник/ |
| Ответственный исполнитель: врач-бактериолог | | /В.Ю. Рубин/ |



**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО НАДЗОРУ
В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ПРАВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ И БЛАГОПОЛУЧИЕ ЧЕЛОВЕКА**
Территориальный орган Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Ленинградской области в Всеволожском районе

САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

№ 47.04.02.000.M.001174.05.07 от 21.08.2007 г.

Настоящим санитарно-эпидемиологическим заключением удостоверяется, что ~~производятся~~ (разрешенный вид деятельности, работы, услуги) (перечислить виды деятельности (работ, услуг) для производителей — виды выпускаемой продукции, наименование объекта, фактический адрес):
Эксплуатация централизованной системы питьевого водоснабжения

Артезианская скважина № 150 по адресу: 186654, Ленинградская область, Всеволожский район, пос. Степанный,
("Российская Федерация")

Заказатель (наименование организации-заказателя, фактический адрес):

Заказчик (наименование объекта "Территориально": 186654, Ленинградская область, Всеволожский район, пос. Степанный ("Российская Федерация")

СООТВЕТСТВУЕТ (НЕ СООТВЕТСТВУЕТ) государственным санитарно-эпидемиологическим правилам и нормативам (какую-либо зачеркнуть, указать полное наименование санитарных правил)

СанПиН 2.1.4.1074-01 "Питьевая вода. Гигиенические требования к качеству воды централизованных систем питьевого водоснабжения. Контроль качества", СанПиН 2.1.4.1110-02 "Зоны санитарной охраны источников водоснабжения и водопроводов питьевого назначения", СП 2.1.5.1289-01 "Гигиенические требования к охране подземных вод от загрязнения".

Основанием для признания условий ~~производства~~ (виды деятельности, работ, услуг) соответствующими ~~или соответствующими~~ государственным санитарно-эпидемиологическим правилам и нормативам являются следующие рассмотренные документы:

Акт обследования от 14.08.2007. ТО Управления Роспотребнадзора по ЛО во Всеволожском районе. Санитарно-эпидемиологическое заключение № 47.04.02.000.T.000248.03.07 от 21.08.2007. на предмет зон санитарной охраны водозаборной скважины № 150, выданное Управлением Роспотребнадзора по Ленинградской области. Правила лабораторных исследований ФГУЗ "ЦГиЭ" в ЛО" № 9 от 26.03.07, №20507 от 26.03.07, радиационных исследований, №480 от 07.03.07-микробиологических исследований, ФГУЗ "ЦГиЭ" в СПб № 1373/143 от 15.03.07-химических исследований. Протокола комплексного контроля, согласованная ТО Управления Роспотребнадзора по Ленинградской области во Всеволожском районе



Исполнитель: ДИПТА ЛЕВЕНКО ДИ

Подпись: ДИПТА ЛЕВЕНКО ДИПТА ЛЕВЕНКО ДИ

Подпись: ДИПТА ЛЕВЕНКО ДИПТА ЛЕВЕНКО ДИ

Д.В. Владимирова

Протокол лабораторных испытаний



Общество с ограниченной ответственностью
«Центр аналитических услуг «ОПЫТ» (ООО «ЦЗУ «ОПЫТ»)
Испытательная лаборатория
198095, Санкт-Петербург, ул. Шаиня, д. 32-34, п/п «Сфера», 315-103

Аттестат аккредитации
испытательной лаборатории
№ RA.RU.517884,
внесенные в реестр
аккредитованных лиц 08.06.2015 г.

УТВЕРЖДАЮ
Начальник испытательной
лаборатории ООО «ЦЗУ «ОПЫТ»
(подпись)
А.Н. Разавцев
«19» марта 2019 г.

ПРОТОКОЛ № 1803/28
ЛАБОРАТОРНЫХ ИСПЫТАНИЙ ПРОБ ПИТЬЕВОЙ ВОДЫ
«19» марта 2019 г.

1. Заказчик: ИП Иванов Д.В.
2. Адрес: Санкт-Петербург, пер. Челювкв, 13, офис 306
3. Место отбора: Выборгское шоссе, питомник «Алашоль»
Сквозина
4. Наименование проб: вода нецентрализованного водоснабжения - проб. № 1803-40
5. Сведения об отборе: проба отобрана и доставлена представителем Заказчика
6. Дата и время отбора: 18.03.2019 г. 09:00
7. Дата и время доставки: 18.03.2019 г. 12:10 Дата проведения испытаний: 18.03.2019 г.-19.03.2019 г.
8. Цель исследования: определение химических показателей
9. Средства измерения: Спектрофотометр ПС-5400УФ, спектрометр ионно-абсорбционный «КВАНТ-ЗАТ»,
рН-метр Н1991002, весы лабораторные электронные GR-202
10. Дополнительные сведения: объем исследований по согласованию с Заказчиком

| № п/п | Определяемые показатели | Ед.изм. | Результаты исследований | Нормативы СанПиН 2.1.4.1175-02 ГН 2.1.5.1315-03 | ИД на методы исследований |
|-------|-----------------------------|-----------------------|-------------------------|---|---------------------------|
| 1. | Запах | баллы | 0 | 3 | ГОСТ Р 57164-2016 |
| 2. | рН | ед. рН | 7,3 | 6-9 | ПНД Ф 14.1.2:3.4.321-97 |
| 3. | Мутность | ЕМФ | < 1 | 3,5 | ПНД Ф 14.1.2:4.213-05 |
| 4. | Цветность | градусы | < 1 | 30 | ГОСТ 31868-2012 |
| 5. | Жесткость общая | °Ж | 0,50 | 10 | ГОСТ 31954-2012 |
| 6. | Щелочность общая | ммоль/дм ³ | 3,2 | - | ГОСТ 31957-2012 |
| 7. | Аммоний-ион | мг/дм ³ | < 0,05 | 1,5 (по N) | ГОСТ 33045-2014 |
| 8. | Нитриты | мг/дм ³ | < 0,003 | 3,3 | ГОСТ 33045-2014 |
| 9. | Нитраты | мг/дм ³ | < 0,1 | 45 | ГОСТ 33045-2014 |
| 10. | Перманганатная окисляемость | мгО/дм ³ | 0,40 | 7,0 | ПНД Ф 14.1:2:4.154-99 |
| 11. | Хлориды | мг/дм ³ | 19 | 350 | ГОСТ 4245-72 |
| 12. | Сульфаты | мг/дм ³ | 2,3 | 500 | ГОСТ 31940-2012 |
| 13. | Железо +2 | мг/дм ³ | < 0,05 | - | ПНД Ф 14.1:2:4.259-10 |
| 14. | Железо общее | мг/дм ³ | 0,054 | 0,3 | ПНД Ф 14.1:2:4.214-06 |
| 15. | Марганец | мг/дм ³ | 0,0086 | 0,1 | ПНД Ф 14.1:2:4.214-06 |
| 16. | Медь | мг/дм ³ | < 0,001 | 1,0 | ПНД Ф 14.1:2:4.214-06 |
| 17. | Цинк | мг/дм ³ | < 0,001 | 1,0 | ПНД Ф 14.1:2:4.214-06 |
| 18. | Сухой остаток | мг/дм ³ | 234 | 1500 | ПНД Ф 14.1:2:4.261-10 |

Результаты исследований относятся только к предоставленной пробе

Потребности результатов не превышают пределов, допустимых по ИД на методы испытаний

Условия проведения испытаний соответствуют указанным в методиках КХА

Ответственный исполнитель

Ответственный за оформление протокола

Испытательная лаборатория ООО «ЦЗУ «ОПЫТ»
«Центр аналитических услуг «ОПЫТ»
Аттестат Аккредитации
№ RA.RU.517884 от 08.06.15
(подпись)
А.З. Сабиткоева

Бухгалтерский баланс



ИНН 7805344617
КПП 781101001 Стр. 001



Упрощенная бухгалтерская (финансовая) отчетность

Форма по КНД 0710096

Номер корректировки 0 Отчетный период (код) 34 Отчетный год 2018

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
"АРИЕЛЬ"

(наименование организации)

Дата утверждения отчетности _____
Код вида экономической деятельности по классификатору ОКВЭД 68.20
Код по ОКПО 34370234
Форма собственности (по ОКФС) 16
Организационно-правовая форма (по ОКОПФ) 12300
Единица измерения: (тыс. руб. / млн. руб. – код по ОКЕИ) 384
На 4 страницах с приложением документов или их копий на _____ листах

Достоверность и полноту сведений, указанных
в настоящем документе, подтверждаю:

1 1 – руководитель
2 – уполномоченный представитель

ОРЛОВ
ДМИТРИЙ
АНАТОЛЬЕВИЧ

(фамилия, имя, отчество* руководителя
(уполномоченного представителя) полностью)

Подпись _____ Дата _____
МП**

Наименование документа,
подтверждающего полномочия представителя

Заполняется работником налогового органа

Сведения о представлении документа

Данный документ представлен (код) _____

на _____ страницах

в составе (отметить знаком V)

0710001 0710002
0710003 0710004
0710005 0710006

с приложением
документов или их копий на _____ листах

Дата представления
документа _____

Зарегистрирован
за № _____

Фамилия, И. О.*

Подпись

* Отчество при наличии.

** При наличии.





ИНН 7805344617
КПП 781101001 Стр. 002



+

Местонахождение (адрес)

Почтовый индекс 193230

Субъект Российской Федерации 78
(код)

Район _____

Город _____

Населенный пункт
(село, поселок и т.п.) _____

Улица (проспект, переулок и т.п.) ЧЕЛИЕВА ПЕР

Номер дома
(владения) 13

Номер корпуса
(строения) ЛИТ.Б

Номер офиса 306

+



+



+



ИНН 7805344617
КПП 781101001 Стр. 003



Форма по ОКУД 0710001

Бухгалтерский баланс

| Пояснения ¹ | Наименование показателя | Код строки | На отчетную дату отчетного периода | На 31 декабря предыдущего года | На 31 декабря года, предшествующего предыдущему |
|------------------------|---|----------------|------------------------------------|--------------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| АКТИВ | | | | | |
| — | Материальные внеоборотные активы ² | 1 1 5 0 | 1 5 0 7 3 | 1 2 0 6 3 | 1 3 1 1 7 |
| — | Нематериальные, финансовые и другие внеоборотные активы ³ | 1 1 9 0 | 0 | — | — |
| — | Запасы | 1 2 1 0 | 8 2 7 | 9 1 0 | 7 8 7 |
| — | Денежные средства и денежные эквиваленты | 1 2 5 0 | 3 2 | 3 3 | 1 4 0 |
| — | Финансовые и другие оборотные активы ⁴ | 1 2 3 0 | 4 6 0 5 | 4 2 1 8 | 1 4 6 3 |
| — | БАЛАНС | 1 6 0 0 | 2 0 5 3 7 | 1 7 2 2 4 | 1 5 5 0 7 |
| ПАССИВ | | | | | |
| — | Капитал и резервы ⁵ | 1 3 1 0 | (5 7 7 0) | (4 4 0 6) | (2 0 1 0) |
| — | Целевые средства | — | — | — | — |
| — | Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества и иные целевые фонды | — | — | — | — |
| — | Долгосрочные заемные средства | 1 4 1 0 | 2 5 7 2 6 | 2 1 2 7 6 | 1 7 1 4 6 |
| — | Другие долгосрочные обязательства | 1 4 2 0 | 0 | — | — |
| — | Краткосрочные заемные средства | 1 5 1 0 | 0 | — | — |
| — | Кредиторская задолженность | 1 5 2 0 | 5 8 0 | 3 5 4 | 3 7 1 |
| — | Другие краткосрочные обязательства | 1 5 3 0 | 0 | — | — |
| — | БАЛАНС | 1 7 0 0 | 2 0 5 3 7 | 1 7 2 2 4 | 1 5 5 0 7 |



+



+

Отчет о финансовых результатах



ИНН 7805344617
КПП 781101001 Стр. 004



51860365 50c731c3 a5c3ca88 b95b0bca

+

Отчет о финансовых результатах

Форма по ОКУД 0710002

| ¹ Пояснения | Наименование показателя | Код строки | За отчетный год | За предыдущий год |
|---------------------------|--|----------------|------------------|--------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| _____ | Выручка ⁶ | 2 1 1 0 | 4 5 8 7 | 3 6 8 0 |
| _____ | Расходы по обычной деятельности ⁷ | 2 2 2 0 | (5 0 1 8) | (5 0 1 9) |
| _____ | Проценты к уплате | 2 3 3 0 | (0) | _____ |
| _____ | Прочие доходы | 2 3 1 0 | 0 | 7 5 0 |
| _____ | Прочие расходы | 2 3 5 0 | (3 3) | (1 3 7 0) |
| _____ | Налоги на прибыль (доходы) ⁸ | 2 4 1 0 | (0) | (3 3 7) |
| _____ | Чистая прибыль (убыток) | 2 4 0 0 | (4 6 4) | (2 2 9 6) |

+



+



+

ОТЗЫВ-ХАРАКТЕРИСТИКА

На студентку 4 курса, очного отделения
Зюкову Юлию Демьяновну

Студентка Зюкова Юлия Демьяновна в период с «19» мая 2019 г. по «26» мая 2019 г. проходила преддипломную практику в ООО «АРИЕЛЬ», расположенном по адресу: г. Санкт-Петербург, ул. Трефолева, д.2 литера «БН», помещение 20Н, в отделе кадров.

В течение всего периода прохождения практики, Зюкова Юлия Демьяновна внимательно и ответственно относилась к выполняемой работе. Изучила нормативные документы, регламентирующие структуру, функции, должностной состав организации, имущественную обеспеченность, методы управления и основные методы мотивации персонала. Пробовала проводить анализ хозяйственной деятельности организации за последние три года, ознакомилась с порядком ведения различных распорядительных документов, учетной документации, изучала организационную структуру организации, участвовала в различной повседневной работе.

В отношении профессиональных качеств Зюкова Юлия Демьяновна проявила себя как человек компетентный и исполнительный. Умело применяет теоретические знания, полученные в период обучения в Смоленском филиале РЭУ им. Г.В. Плеханова, внимательна при работе с документами, легко ориентируется в их содержании. Владеет необходимыми навыками работы за компьютером, которые использовала во время прохождения учебной практики.

Замечаний по прохождению практики к Зюковой Юлии Демьяновне нет. Результаты практики могут быть оценены на «отлично».

Руководитель практики от Организации

Янбухтин Р.Х., управляющий компанией

.....(Ф.И.О., должность).....



(Подпись)