**Введение**

Изучение предприятия, а так же анализ его деятельности позволяет установить, в какой ситуации находится данное предприятие – прибыльное оно, или же убыточное.

При прохождении практики на предприятии (ООО «Рембурвод») были получены необходимые навыки работы с документами, получены все необходимые материалы для написания отчета о производственной практике. В ходе написания отчета были поставлены задачи:

* ознакомиться с предприятием для написания отчета;
* провести анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия;
* сделать выводы по полученным данным;
* рассмотреть такой важный аспект, как управление персоналом в организации и маркетинговая политика.

При написании работы использовались научные труды многих авторов, а так же документы, полученные на предприятии при прохождении практики.

С раннего детства человеку знакомо понятие «управление». Мы сталкиваемся с управлением автомобиля, оборудованием, химическими и ядерными реакциями, ростом и развитием растений и животных, а также поведением других людей. Управление многообразно и существует в различных видах.

Это может быть техническое управление, которое осуществляется над естественными и техническими процессами, например, подача тепла, движение поездов, самолетов, обработка деталей на станках.

Это может быть государственное управление социально-экономической жизнью общества через различные институты, например, правовую систему, министерства, ведомства, местные органы власти.

Это может быть идеологическое управление, заключающееся во внедрение в сознание членов общества концепций его развития, которое формируется разными политическими партиями и группировками.

Это может быть негосударственное управление социальными процессами, например, движение в защиту окружающей среды.

Это может быть хозяйственное управление производственной и экономической деятельностью коммерческих и некоммерческих организаций, которые действуют в рыночных отношениях.

Обобщая все эти виды управленческой деятельности, можно сделать вывод, что *управление это* элементарная функция организованных систем различной природы (биологической, социальной, технической), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержания режима деятельности, реализацию программы, цели деятельности (Философский словарь. С.704). В любой системе управления выделяют две подсистемы: управляющая и управляемая, каждую из которых можно рассматривать как самостоятельные. Неотъемлемой частью систем управления является функция управления, которая означает конкретные формы и направления управленческой деятельности. Посредством управления обеспечивается: 1) единство, слаженность и взаимосвязь элементов системы, исходя из ее предназначения обеспечивают; 2) развитие, изменение и усовершенствование элементов системы.

**1. Организационно – экономическая характеристика предприятия**

Общество с ограниченной ответственностью «Рембурвод» создано в соответствие с Федеральным законом от 08.02.98г. N14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» находится по адресу: 309850, Белгородской области, г. Алексеевка, улица Кирова, 6. Общество расположено в Северо–Западной части г. Алексеевка Белгородской области.

Предприятие является Обществом с ограниченной ответственностью, учрежденным одним лицом и единственным учредительным документом Общества является Устав, утвержденный этим лицом. В случае увеличения числа участников общества до двух и более между ними должен быть заключен учредительный договор и внесены соответствующие изменения в настоящий Устав.

Общество обладает правами юридического лица с момента его государственной регистрации в установленном порядке, имеет 2 расчетных счета в Отделении Сбербанка и БелДорБанка, валютных счетов организация не имеет.

Общество имеет круглую печать и угловой штамп с полным фирменным наименованием общества на русском языке, текстом ООО «Рембурвод» и указания места нахождения общества, бланки установленного образца, а так же имеет право совершать сделки и другие юридические акты.

Предприятие осуществляет свою деятельность на основе Закона РФ «О предприятиях и предпринимательской деятельности и в соответствии с Уставом предприятия, зарегистрированным Постановлением Главы местного самоуправления № 1 от 08.07.2004 года.

Управление предприятием осуществляет директор предприятия – Тазов Александр Юрьевич.

Основной целью создания Общества является получение его учредителем (участником) максимальной прибыли на вложенный капитал путем осуществления различных видов производственной, научно – технической и коммерческой деятельности, выполнения работ и осуществление услуг, не противоречащих действующему законодательству Российской Федерации. Приоритетным направлением деятельности Общества является бурение, ремонт водяных скважин и техническое обслуживание.

Имущество Общества составляют основные и оборотные средства, иные ценности, а также имущество, приобретенное в результате хозяйственной деятельности, стоимость которых отражается в балансе и приложении к нему (приложение 11, 12).

ООО «Рембурвод» в своей деятельности руководствуется Конституцией, федеральными законами, актами Президента и Правительства РФ, Уставом организации, а так же разработанному плану счетов.

Организационная структура управления — это основа любого предприятия. От оптимальности организационного строения зависит эффективность деятельности всего предприятия. Структура организации должна отвечать целям и стратегии предприятия.

Объем договорной работы филиала, свыше 200 договоров. На основании договора организация обязуется выполнить бурение, ремонт и техническое обслуживание водяных скважин, а заказчик обязан оплатить за выполненные работы в срок на условиях, предусмотренных договором заключенным с Обществом.

Заказчиками Общества являются как юридические, так и физические лица. Расчеты с юридическими лицами производятся в соответствии с заключенными договорами: наличными денежными средствами (в кассу) или безналичными (на расчетный счет, либо путем проведения взаимозачетов).

Организация имеет следующие участки и отделы:

Производственно – технический отдел осуществляет разработку перспективных планов на бурение, ремонт и техническое обслуживание скважин, заключение договоров, подготовку проектной документации, обеспечивает соблюдение технической документации.

Отдел подготовки производства организует обеспечение производства материалами, инструментом, а также осуществляет контроль за сохранностью материальных ценностей.

Отдел механизации организует обеспечение производства транспортом, обеспечивает его технически исправное состояние.

Бухгалтерский учет ведется в соответствии с Федеральным законом №129-ФЗ от 21 ноября 1996 года «О бухгалтерском учете (с изменениями от 23 июня 1998 года; 28 марта, 31 декабря 2002 года; 10 января, 28 мая,30 июня 2003 года) и «Положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ, утвержденным Приказом Минфина РФ № 34н от 29 июля 1998 года (с изменениями от 30 декабря 1999 года, 24 марта 2000 года), а также действующими положениями по бухгалтерскому учету.

Главным бухгалтером на предприятии является Ступак Мария Ивановна. Должностными обязанностями главного бухгалтера ООО «Рембурвод» является выполнение следующих работ на участке бухгалтерского учета:

* формировать в соответствии с законодательством о бухгалтерском учете учетную политику исходя из структуры и особенностей деятельности предприятия;
* обеспечивать законность, своевременность и правильность оформления документов, составление экономически обоснованных отчетных калькуляций себестоимости продукции, расчеты по заработной плате, правильное начисление и перечисление налогов и сборов;
* осуществлять контроль за соблюдением порядка оформления первичных и бухгалтерских документов, расчетов и платежных обязательств, расходования фонда заработной платы, за установлением должностных окладов работникам предприятия.

Кроме того, главный бухгалтер подготавливает предложения по предупреждению нарушений, подготавливает данные для составления отчетности, следит за сохранностью бухгалтерских документов, оформляет их в соответствии, установленным порядком для передачи в архив. Без подписи главного бухгалтера денежные и расчетные документы, финансовые и кредитные обязательства считаются недействительными и не принимаются к исполнению.

Эти должностные обязанности указаны в должностной инструкции главного бухгалтера, которая утверждена директором ООО «Рембурвод» Тазов А.Ю.

Ведущий специалист — главный бухгалтер подчиняется директору. Главный бухгалтер назначается и освобождается от должности директором.

Финансово-бухгалтерская служба осуществляет учет финансовых и материальных ресурсов, контроль за их использованием. Так же необходимость образования бухгалтерской службы обусловлена удовлетворением общих потребностей заинтересованных пользователей, поэтому в штат ООО «Рембурвод» на сегодняшний день входят 34 человека (приложение 13).

На предприятии с 8 июля 2004 года введена учетная политика (приложение 14), разработанная главным бухгалтером в соответствии с ПБУ 1/98 и утвержденная директором предприятия, в которой сказано, что бухгалтерский контроль возглавляет главный бухгалтер. Также там указано, что для отражения хозяйственных операций на предприятии применяется журнально-ордерная система учета.

Выбор журнально-ордерной формы учета не случаен, т. к. бухгалтерский учет на предприятии автоматизирован программой «1С Бухгалтерия». Все операции в базу этой программе отражаются на основе первичных документов или бухгалтерских справок.

Данная форма учета позволяет значительно уменьшить трудоемкость, за счет совмещения в одном регистре синтетического и аналитического учета и отмены ряда регистров (мемориальных ордеров, регистрационного журнала, оборотной ведомости по синтетическим счетам, ряда оборотных ведомостей по аналитическим счетам), что тем самым повышает интенсивность и производительность труда.

Прибыль и убытки предприятия отражаются в отчете о прибылях и убытках, а сведения о капитале, движении денежных средств отражается в отчетах о движении капитала и отчете движения денежных средств (приложение 15-17).

Предприятие имеет основные средства, это здания, сооружения, земельные участки, транспортные средства и прочие основные фонды. Эти средства отражаются в отчете по основным средствам (приложение 18), оборот в журнале-ордере по счету 01.1, а их поступление в актах о приеме-передаче объекта основных средств.

Ниже приведены основные показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия за 2008-2009гг. (табл. 2.1.).

Таблица 2.1.

Основные показатели финансово – хозяйственной деятельности ООО «Рембурвод» за 2007-2009годы.

Себестоимость проданной продукции также как и выручка от реализации продукции увеличилась в 2009 году на 208 тыс. руб. по сравнению с 2008, а в 2007 году 2868 тыс. руб. и темп прироста составил 26% и 54% соответственно.

Следует отметить, что себестоимость проданной продукции ниже, чем выручка, что положительно сказывается в работе предприятия. Соответственно и прибыль от продажи в 2009 году составила 610 тыс. руб., на 70 тыс. руб. выше, чем в 2008 году, в 2007 году 376 тыс. руб. и темп прироста составил 13% и 229%, что является очень хорошим показателем для предприятия.

Чистая прибыль в 2007 году составила немного, всего 5 тыс. руб. а в 2009 году, по сравнению с 2008 годом уменьшилась на 9 тыс. руб. Это произошло вследствие экономического кризиса. Увеличилась среднегодовая стоимость основных средств в 2009 году на 384,5 тыс. руб. по сравнению с 2008 годом, где она была меньше на 403,5 темп прироста в 2009 году 78% .

Среднегодовая сумма дебиторской задолженности в 2007 году по сравнению с 2008 годом составила 828,5 тыс. руб., и в 2009 году по сравнению с 2008 годом возросла на 913,5 тыс. руб. Среднегодовая сумма дебиторской задолженности покупателей в 2007 году составила 346,5 тыс. руб., и в 2008 году по сравнению с 2009 годом увеличилась на 686,5 тыс. руб., что составляет 48%.

Среднегодовая сумма кредиторской задолженности в 2007 году составила 346,5 тыс. руб. что на 360,5 меньше 2008 года в котором по сравнению с 2009 годом увеличилась на 561 тыс. руб., а кредиторская задолженность с поставщиками возросла в 2008 и 2009 гг. 92,5 тыс. руб. и 297 тыс. руб. соответственно, что является неблагоприятным фактором для предприятия.

Если сравнивать темп прироста среднегодовой суммы дебиторской и кредиторской задолженности, то мы видим в 2008 дебиторская составляет 79% в 2009 - 62%, а кредиторская 104% и 79 % соответственно. Кредиторская задолженность перед поставщиками составляет 131 тыс. руб. в 2007 году, в 2008 году она увеличилась на 92,5 тыс. руб., в 2009 – на 297 тыс. руб., что говорит о финансовых затруднениях предприятия в период кризиса, что является нормальным явлением для этого периода во всех организациях.

Среднесписочная численность работников в данной организации в целом за анализируемый период осталась прежней.

Производительность труда в 2007 году составила 178 тыс. руб./чел., а в 2009 году по сравнению с 2008 годом увеличилась на 72 тыс. руб./чел., темп прироста в 2008-2009 гг. составил 53% и 26% соответственно.

Фондоотдача в 2009 году увеличилась на 3,76 тыс. руб. Рентабельность продукции в течение рассматриваемого периода увеличилась в 2008 г. на 3% в 2009г. на 1%, т.е. снизилась, что может говорить о падении спроса на данный вид услуг.

Чистая рентабельность продаж в течение в течение рассматриваемого периода так же изменяется. Если в 2008 году была 3,8 % , то в 2009 году 2,9 %, уменьшилась на 0,9 %, а темп прироста составил -24%.

В целом, финансово – хозяйственную деятельность ООО «Рембурвод» в рассматриваемом периоде следует признать удовлетворительной, наблюдается значительный рост выручки от продажи продукции.

**2. Анализ финансово-хозяйственной деятельности ООО «Рембурвод»**

Для оценки управления предприятием наукой и практикой выработаны специальные инструменты, называемые показателями финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Существуют следующие группы показателей оценки:

* финансовой устойчивости
* ликвидности
* деловой активности
* рентабельности

Финансовая устойчивость предприятия характеризуется состоянием финансовых ресурсов, обеспечивающих бесперебойность процесса производства и реализации продукции на основе реального роста прибыли.

Основными показателями финансовой устойчивости предприятия являются следующие коэффициенты:

* коэффициент автономности (автономии), характеризующий долю собственных средств в общей величине источников средств предприятия и определяющий степень независимости от кредиторов;

Кавт= КР/Б, (1)

где КР – капитал и резервы; Б – сумма баланса.

07\*=2205/2632=0,8

08\*=2496/3483=0,7

09\*=2757/4306=0,6

* коэффициент обеспеченности собственными средствами – показатель, характеризующий наличие собственных оборотных средств у предприятия, необходимых для обеспечения его финансовой устойчивости;

Косс= (КР-ВА)/ОА, (2)

где КР – капитал и резервы; ВА – внеоборотные активы; ОА – оборотные активы.

07\*=(2205-909)/346=2,7

08\*=(2496-783)/2700=0,6

09\*=(2757-968)/3338=0,5

* коэффициент маневренности, отражающий долю собственных средств, которая находится в мобильной форме, и позволяет манипулировать ими, увеличивая закупки сырья, материалов, приобретая дополнительные средства производства и т.д.;

Кман= (КР-ВА)/ВА, (3)

где КР – капитал и резервы; ВА – внеоборотные активы.

07\*=(2205-909)/909=1,4

08\*=(2496-783)/783=2,2

09\*=(2757-968)/968=1,8

* коэффициент обеспеченности запасов собственными оборотными средствами – показатель, измеряющий, в какой степени материальные запасы предприятия имеют источником покрытия собственные оборотные средства;

Козос= (КР-ВА)/З, (4)

где КР – капитал и резервы; ВА – внеоборотные активы; З – производственные запасы.

07\*=(2205-909)/346=3,7

08\*=(2496-783)/394=4,3

09\*=(2757-968)/381=4,7

* коэффициент финансовой независимости, показывает долю собственных средств в общей сумме источников финансирования, т.е. степень независимости от заемных источников;

Кфн= КР/∑П, (5)

где КР – капитал и резервы, ∑П – сумма пассивов.

07\*=2205/2632=0,8

08\*=2496/3483=0,7

09\*=2757/4306=0,6

* коэффициент финансирования, показывает величину собственных средств организации, приходящейся на каждый рубль заемных средств;

Кфин= КР/Коб, (6)

где КР – капитал и резервы, Коб – краткосрочные обязательства.

07\*=2205/427=5,2

08\*=2496/987=2,5

09\*=2757/1549=1,8

* коэффициент капитализации, показывает, сколько заемных средств приходится на 1 рубль собственных средств предприятия.

Кк= Коб/КР, (7)

где КР – капитал и резервы, Коб – краткосрочные обязательства.

07\*=427/2205=0,2

08\*=987/2496=0,4

09\*=1549/2757=0,6

Таблица 2.2.

Основные показатели оценки финансовой устойчивости предприятия за 2008-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование показателя** | **Нормативное значение** | **2007г.** | **2008г.** | **2009г.** | **Отклонение 2008г. к 2007г.****(+/-)** | **Отклонение 2009г. к 2008г.****(+/-)** |
| Коэффициент автономности | ≥0,5 | 0,8 | 0,7 | 0,6 | -0,1 | -0,1 |
| Коэффициент обеспеченности собственными средствами | ≥0,1 | 2,7 | 0,6 | 0,5 | -2,1 | -0,1 |
| Коэффициент маневренности | 0-1 | 1,4 | 2,2 | 1,8 | 0,8 | -0,4 |
| Коэффициент обеспеченности запасов собственными оборотными средствами | ≥1 | 3,7 | 4,3 | 4,7 | 0,6 | 0,4 |
| Коэффициент финансовой независимости | 0,4-0,7 | 0,8 | 0,7 | 0,6 | -0,1 | -0,1 |
| Коэффициент финансирования | ≥0,7 | 5,2 | 2,5 | 1,8 | -2,7 | -0,7 |
| Коэффициент капитализации | ≤1,5 | 0,2 | 0,4 | 0,6 | 0,2 | 0,2 |

Коэффициент автономности, в целом, превышает нормативное значение, что само по себе является положительным фактором, так, в 2007 году на 0,3, в 2008 году на 0,2, в 2009 на 0,1. Однако данный показатель с 2007 года снижается на 0,1 в год, что не является отрицательным по отношению к нормативу.

Обеспеченность собственными средствами у предприятия в 2007г. составил 2,7, что значительно выше норматива, а в 2008 и 2009 годах так же выше норматива, 0,6 и 0,5 соответственно. Следовательно, собственных оборотных средств у предприятия достаточно для обеспечения его финансовой устойчивости.

Коэффициент маневренности выше нормативного показателя, что в 2009 году позволило приобрести некоторые основные средства (земельный участок, 2 автомобиля, компьютер и сварочный генератор) (см. отчет по основным средствам за 2009г.). Коэффициент значительно выше норматива, так, в 2007г. – 1,4, в 2008 и 2009 годах он составил 2,2 и 1,8 соответственно, что говорит о наличии свободных средств.

Коэффициент обеспеченности запасов собственными оборотными средствами в 2007-2009гг. является достаточно высоким, 3,7, 4,3 и 4,7 соответственно, что само по себе является положительным фактором. Принято считать, что в тех случаях, когда коэффициент превышает единицу, предприятие не зависит от заемных средств при формировании материальных активов.

Коэффициент финансовой независимости находится в пределах нормы, это значит, что предприятие имеет значительную долю собственных средств, и не является полностью зависимым от заемных источников. В 2007 он составил 0,8, в 2008 году он составил 0,7, а в 2009 году коэффициент снизился на 0,1 и составил 0,6, что так же находится в пределах нормы.

Коэффициент финансирования на предприятии за 2007-2009гг. является высоким, 5,2, 2,5 и 1,8 соответственно, что говорит о том, что на каждый рубль заемных средств предприятие имеет 2,5 и 1,8 рубля собственных средств соответственно. При нормативе от 0,7 данные показатели являются хорошими.

Коэффициент капитализации в 2007г. составил 0,2, за 2008 и 2009 гг. составил 0,4 и 0,6 соответственно, а это значит, что на каждый рубль собственных средств приходится 0,2, 0,4 и 0,6 рубля соответственно. Следует заметить, что этот коэффициент увеличился, а это значит, что предприятие в меньшей степени использовало заемных средств. Таким образом, предприятие не является полностью зависимым от других заемных источников и большая часть средств, находящихся на предприятии является собственной.

В целом, после анализа полученных данных можно сказать, что предприятие является финансово устойчивым, и может обеспечить бесперебойность производственного процесса.

Под ликвидностью понимается способность предприятия своевременно и в полном объеме произвести расчеты по краткосрочным обязательствам.

Платежеспособность характеризует возможности предприятия своевременно расплачиваться по своим обязательствам. Для измерения ликвидности используется система показателей (коэффициентов) ликвидности:

* коэффициент текущей ликвидности – финансовый показатель, характеризующий степень общего покрытия всеми оборотными средствами предприятия срочных обязательств;

Ктл= ОА/КП, (8)

где ОА – оборотные активы предприятия, КП – краткосрочные пассивы.

07\*=1723/427=4

08\*=2700/987=2,7

09\*=3338/1549=2,1

* коэффициент срочной (быстрой) ликвидности – промежуточный финансовый показатель, при определении которого из расчета исключается наименее мобильная часть оборотных средств – материально-производственные запасы;

Кбл= (ОА-З)/КП, (9)

где ОА – оборотные активы предприятия, З – производственные запасы, КП – краткосрочные пассивы.

07\*=(1723-346)/427=3,2

08\*=(2700-394)/987=2,3

09\*=(3338-381)/1549=1,9

* коэффициент абсолютной ликвидности – наиболее жесткий критерий ликвидности предприятия, показывающий, какая часть краткосрочных обязательств может быть погашена немедленно исходя из того, что денежные средства являются абсолютно ликвидными по определению.

Кал= Д/КП, (10)

где Д – денежные и приравненные к ним средства, КП – краткосрочные пассивы.

07\*=476/427=1,1

08\*=244/987=0,2

09\*=229/1549=0,1

Таблица 2.3

Показатели, характеризующие платежеспособность предприятия за 2007-2009гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование показателя** | **Нормативное значение** | **2007г.** | **2008г.** | **2009г.** | **Отклонение 2008г. к 2007г.****(+/-)** | **Отклонение 2009г. к 2008г.****(+/-)** |
| Коэффициент текущей ликвидности | ≥2 | 4 | 2,7 | 1,9 | -1,3 | -0,8 |
| Коэффициент быстрой ликвидности | 0,7-0,8≥1,5 | 3,2 | 2,3 | 2,5 | -0,9 | -0,6 |
| Коэффициент абсолютной ликвидности | 0,2-0,7 | 1,1 | 0,2 | 0,1 | -0,9 | -0,1 |

Коэффициент текущей ликвидности за 2007-2008 года составил 4 и 2,7 соответственно, что является положительным фактором, так как данные показатели выше нормативного. Это означает, что для своевременного погашения срочных обязательств предприятию достаточно оборотных средств. Однако в 2009 году этот показатель снизился на 0,8 от 2008 года, и стал ниже норматива на 0,1, это означает, что незначительная часть срочных обязательств предприятия не покрывается.

Коэффициент быстрой ликвидности в 2007 году составил 3,2, а в 2008 году составил 3,1, в 2009 снизился на 0,6 и составил 2,5, однако это не является негативным фактором для деятельности предприятия, так как показатель превышает норматив.

Коэффициент абсолютной ликвидности в 2007-2008 году в пределах норматива, и это говорит о том, что предприятие погасило задолженности на дату составления баланса. В 2009 году этот показатель снизился на 0,1, и стал ниже нормативного значения, это говорит о том, что предприятие в полной степени не смогло погасить краткосрочную задолженность.

В целом, можно сказать, что предприятие является ликвидным, и может отвечать по своим обязательствам.

Анализ показателей деловой активности строится на необходимости ускорения оборачиваемости активов предприятия. В этом случае анализируемый показатель совершает максимальное число циклов и, соответственно, оборот средств занимает минимальное время, что, в свою очередь, высвобождает значительные денежные средства. Показатели деловой активности включают:

* общий коэффициент оборачиваемости;

Коо= В/∑А, (11)

где В – выручка от реализации продукции, ∑А – сумма активов.

07\*=6039/2632=2,3

08\*=9283/3483=2,7

09\*=11732/4306=2,7

* оборачиваемость запасов;

Коз= ∑П/З, (12)

где ∑П– сумма продаж, З – запасы.

07\*=2632/346=7,6

08\*=3483/394=8,8

09\*=4306/381=11,3

* оборачиваемость оборотных активов;

Коао= В/ОА, (13)

где В – выручка от реализации продукции, ОА – оборотные активы.

07\*=6039/1723=3,5

08\*=9283/2700=3,4

09\*=11732/3338=3,5

* оборачиваемость собственных средств;

Кокр= В/КР, (14)

где В – выручка от реализации продукции, КР – капитал и резервы.

07\*=6039/2205=2,7

08\*=9283/2496=3,7

09\*=11732/2757=4,2

* коэффициент фондоотдачи;

Кф= В/Ср.ст.ОС, (15)

где В – выручка от реализации продукции, Ср.ст.ОС – средняя стоимость основных средств.

07\*=6039/894,5=6,7

08\*=9283/491=18,9

09\*=11732/875,5=13,4

* коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности;

Код= В/ДЗ, (16)

где В – выручка от реализации продукции, ДЗ – дебиторская задолженность.

07\*=6039/901=6,7

08\*=9283/2062=4,5

09\*=11732/875,5=13,4

* срок оборачиваемости дебиторской задолженности;

NД= 360/Код, (17)

где Код  - коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности.

07\*=360/6,7=54

08\*=360/4,5=80

09\*=360/4,3=84

* коэффициент оборачиваемости денежных средств;

Кос= В/Д, (18)

где В – выручка от реализации продукции, Д – денежные средства

07\*=6039/476=13

08\*=9283/244=38

09\*=11732/229=51

* коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности;

Коз= В/КЗ, (19)

где В – выручка от реализации продукции, КЗ – кредиторская задолженность.

07\*=6039/427=14,1

08\*=9283/987=9,4

09\*=11732/1549=7,6

* срок оборачиваемости кредиторской задолженности.

NА= 360/ Коз,  (20)

где Коз - коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности.

07\*=360/14,1=25

08\*=360/9,4=38

09\*=360/7,6=47

Таблица 2.4.

Основные показатели оценки деловой активности предприятия за 2007-2009гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели** | **2007г.** | **2008г.** | **2009г.** | **Отклонение 2008г. к 2007г.****(+/-)** | **Отклонение 2009г. к 2008г.****(+/-)** |
| Общий коэффициент оборачиваемости | 2,3 | 2,7 | 2,7 | 0,4 | 0 |
| Коэффициент оборачиваемости запасов | 7,6 | 8,8 | 11,3 | 1,2 | 2,5 |
| Коэффициент оборачиваемости оборотных активов | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 0,1 | 0,1 |
| Коэффициент оборачиваемости собственных средств | 2,7 | 3,7 | 4,2 | 1 | 0,5 |
| Коэффициент фондоотдачи | 6,7 | 18,9 | 13,4 | 12,2 | 5,5 |
| Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности | 6,7 | 4,5 | 13,4 | -2,2 | 8,9 |
| Срок оборота дебиторской задолженности | 54 | 80 | 84 | 26 | 4 |
| Коэффициент оборачиваемости денежных средств | 13 | 38 | 51 | 25 | 13 |
| Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности | 14,1 | 9,4 | 7,6 | -4,7 | -1,8 |
| Срок оборота кредиторской задолженности | 25 | 38 | 47 | 13 | 9 |

Коэффициент оборачиваемости активов говорит об эффективности, с которой предприятие использует свои ресурсы для выпуска продукции и имеет экономическую интерпретацию, показывая, сколько рублей выручки от реализации приходится на один рубль вложений в основные средства. В 2007 году он составил 2,3, а далее увеличился. Так, в 2008 году он составил 2,7, и в 2009 он так же составил 2,7, то есть не изменился.

Коэффициент оборачиваемости запасов отражает скорость реализации этих запасов. Так можно узнать, сколько дней требуется для продажи (без оплаты) материально-производственных запасов. В целом, чем выше показатель оборачиваемости запасов, тем меньше средств связано в этой наименее ликвидной статье оборотных средств, тем более ликвидную структуру имеют оборотные средства и тем устойчивее финансовое положение предприятия при прочих равных условиях. В 2007 году составил 7,6, в 2008 году показатель вырос и составил 8,8, а в 2009 11,3, это на 2,5 больше.

**Коэффициент оборачиваемости оборотных активов**характеризует эффективность использования (скорость оборота) оборотных активов. Он показывает сколько раз за период (за год) оборачиваются оборотные активы или сколько рублей выручки от реализации приходится на рубль оборотных активов. Чем выше этот коэффициент, тем лучше, в 2007 году составил 3,5, в 2008 году он составил 3,4, в 2009 году 3,5, то есть в 2008 году уменьшился на 0,1, а в 2009 году увеличился на 0,1. Это говорит о том, что в 2009 году на предприятии оборачиваемость активов возросла, а это является положительным фактором.

**Коэффициент оборачиваемости собственного капитала**- отражает скорость оборота собственного капитала предприятия. В 2007-2008 году составил 2,7 и 3,7 соответственно, в 2009 – 4,2, отклонение составило 0,5, т.е. оборачиваемость капитала возросла.

Фондоотдача характеризует эффективность использования всех основных средств предприятия. Она показывает, сколько продукции в денежном выражении выпущено предприятием за год в расчете на 1 руб. основных производственных фондов. В 2007-2008 году она составила 6,7 и 18,9 соответственно, и значительно возросла, а в 2009 снизилась на 5,5, и составила 13,4.

По коэффициенту оборачиваемости дебиторской задолженности судят, сколько раз в среднем дебиторская задолженность превращалась в денежные средства в течение отчетного периода. Оборачиваемость дебиторской задолженности показывает вынужденное или добровольное расширение или снижение коммерческого кредита, предоставляемого предприятием. В 2007-2009гг. он составил 6,7, 4,5 и 13,4 соответственно. В 2009 году оборачиваемость дебиторской задолженности снизилась на 0,2, это незначительное отклонение, но все же оборот снизился.

Срок оборачиваемости дебиторской задолженности указывает средний срок погашения дебиторской задолженности. Так, в 2007 году составил 54 дня, , в 2008 году это составляло 80 дней, а в 2009 – 84, то есть срок оборота увеличился на 4 дня.

Коэффициент оборачиваемости денежных средств показывает скорость оборота денежных средств за период. В 2007-2009годах он составил 13, 38 и 51 соответственно. В 2009 году оборачиваемость увеличилась на 13.

Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности  показывает, сколько компании требуется оборотов для оплаты выставленных ей счетов. В 2007-2009гг. составил 14,1, 9,4 и 7,6 соответственно. В 2007 году произошло уменьшение на 4,7, в 2009 году этот показатель уменьшился на 1,8, что само по себе не плохо, так как предприятие смогло быстрее рассчитаться с кредиторами.

Срок оборачиваемости кредиторской задолженности показывает средний срок возврата долгов предприятия по текущим обязательствам. В 2007г. – 25 дней, в 2008 году срок составил 38 дней, а в 2009 – 47 дней, увеличившись на 9 дней.

В общем можно сказать, что предприятие является платежеспособным, и может отвечать по своим обязательствам.

Рентабельность работы предприятия представляет собой качественную характеристику полученной прибыли. По абсолютной величине прибыли нельзя судить об эффективности работы предприятия. Действительно, одна и та же прибыль может быть получена за счет совершенно разных ресурсов и затрат, и соответственно предприятия имеют совершенно разную эффективность. Показатель рентабельности характеризует эффективность работы предприятия в целом, доходность различных направлений деятельности, окупаемость затрат и т.д. этот показатель более полно, чем прибыль, характеризует конечные результаты хозяйствования, потому что его величина показывает отношение эффекта в сравнении с наличными или потребленными ресурсами. Рентабельность включает в себя следующие показатели:

* чистая прибыль;

П.ч.= П-Нп, (21)

где П – прибыль до налогообложения, Нп – текущий налог на прибыль.

07\*=5-0=5

08\*=354-0=354

09\*=460-115=345

* коэффициент рентабельности активов;

КА= П/Аср, (22)

где П – прибыль до налогообложения, Аср – средняя величина активов.

07\*=5/((2526+2632)/2)=0,001 - 0,01%

08\*=354/((2632+3483)/2)=0,11 - 11%

09\*=460/((3483+4306)/2)=0,12 – 12%

* коэффициент рентабельности собственного капитала;

Рк= П/Ксср, (23)

где П – прибыль до налогообложения, Ксср– средняя величина собственного капитала.

07\*=5/((2205+2195)/2)=0,002 – 0,02%

08\*=354/((2205+2496)/2)=0,15 – 15%

09\*=460((2496+2757)/2)=0,17 – 17%

* коэффициент рентабельности продаж;

Рп= П/В, (24)

где П – прибыль от продаж, В – выручка от реализации продукции, работ, услуг.

07\*=5/6039=0,0008 – 0, 08%

08\*=540/9283=0,06 – 6%

09\*=610/11732=0,05 – 5%

* коэффициент рентабельности основной деятельности.

Род= П/С, (25)

где П – прибыль от продаж, С – себестоимость проданных товаров, оказанных услуг.

07\*=5/5875=0,0008 – 0,08%

08\*=540/8743=0,06 – 6%

09\*=610/8951=0,07 – 7%

Таблица 2.5

Основные показатели оценки рентабельности предприятия за 2007-2009гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели** | **2007г.** | **2008г.** | **2009г.** | **Отклонение 2008г. к 2007г.****(+/-)** | **Отклонение 2009г. к 2008г.****(+/-)** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| Чистая прибыль, тыс.руб. | 5 | 354 | 345 | 349 | -9 |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| Коэффициент рентабельности активов, % | 0,01 | 11 | 12 | 10,99 | 1 |
| Коэффициент рентабельности собственного капитала, % | 0,02 | 15 | 17 | 14,98 | 2 |
| Коэффициент рентабельности продаж, % | 0,08 | 6 | 5 | 5,92 | -1 |
| Рентабельность основной деятельности, % | 0,08 | 6 | 7 | 5,92 | 1 |

Чистая прибыль в 2007 году составила 5 тыс.руб., что является чрезвычайно низкой суммой для этого показателя, разница с 2008г. составила 349 тыс. руб., в 2008 составила 354 тыс.руб., а в 2009 – 345, что на 9 тыс.руб. меньше чем в 2008г. Уменьшение прибыли является следствием налогообложения, однако сокращение прибыли на 9 тыс.руб. за год для данного предприятия не является существенной потерей.

Коэффициент рентабельности активов предприятия  показывает, сколько денежных единиц потребовалось фирме для получения одной денежной единицы прибыли, независимо от источника привлечения этих средств. Этот показатель является одним из наиболее важных индикаторов конкурентоспособности предприятия. Рентабельность активов в 2009 году возросла на 1% и составила 12 %, в 2008 году этот показатель был равен 11%, это говорит о том, что увеличилась прибыльность предприятия.

Рентабельность собственного капитала позволяет определить эффективность использования капитала, показывает, размер прибыли на каждый рубль собственного капитала. Рентабельность собственного капитала в 2007 году составила 0,01%, и возросла в 2008 году почти на 11% 2008 году составила 15%, а в 2009 году 17%, т.е. возросла на 2%, что является положительным фактором.

Рентабельность продаж характеризует величину прибыли, которую приносит предприятию каждый рубль проданной продукции. В 2007-2009гг. составила 0,08%, 6% и 5% соответственно. В 2009 году показатель снизился на 1%, но за год это незначительное снижение.

Коэффициент рентабельности основной деятельности показывает, сколько прибыли от реализации приходится на 1 рубль затрат. Так, в 2007 году составил 0,08%, в2008 году он составил 6%, а в 2009 году 7%, т.е. увеличился, что, несомненно является положительным фактором.

В целом, предприятие рентабельно, однако же в период кризиса рентабельность не очень высокая.

**3. Управление персоналом и маркетинговая политика**

Организация – это структурированная общность людей (участников организации), имеющая общие цели и общее руководство. Управленческая структура – упорядоченная совокупность субъектов управления (подразделений, должностей) и связей между субъектами управления. При изучении этих понятий, можно понять, что первое место в менеджменте занимает организация, и её персонал.

В менеджменте рассматриваются более широкие вопросы: особые социально-экономические институты, специальный круг лиц (менеджеров), занятых в сфере управления, технико-организационные и социальные аспекты управления производством и людьми. Социальный аспект управления производством и людьми, руководители-менеджеры и другие вопросы социального управления совпадают с менеджментом.

Управление персоналом – это специфическая сфера управления. Означает «непрерывный процесс, направленный на целевое изменение мотивации людей, чтобы добиться от них максимальной отдачи, а следовательно, высоких конечных результатов.

Управленцы персоналом - самостоятельный вид специалистов менеджеров, главной целью которых является: повышение производительной, творческой отдачи и активности персонала; ориентация на сокращение доли и численности производственных и управленческих работников; разработка и реализация политики подбора и расстановки персонала; выработка правил приема и увольнение персонала; решение вопросов, связанных с обучением и повышением квалификации персонала. В этом определении раскрывается цель и ряд важнейших функций управления персоналом.

Более разработанное и основательное определение понятию управление персоналом дает А.Я.Кибанов: «Управление персоналом - это целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персонала организации». Управление персоналом организации включает разнообразные функции: наем, отбор и прием персонала; деловая оценка персонала при приеме на работу; аттестация персонала; профориентация и трудовая адаптация персонала; мотивация трудовой деятельности персонала и его использования; организация труда и соблюдение этики деловых отношений; управление конфликтами и стрессами; обеспечение безопасности персонала; управление нововведениями в кадровой работе; обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров; управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением; управление поведением персонала организации; управление социальным развитием; высвобождение персонала.

Эти функции не исчерпывают всего их перечня, их выделяют большое множество, они отчасти накладываются друг на друга.

В последнее время более употребляемым понятием, которым определяется занятый в труде человек, является «персонал». К персоналу относятся люди со сложным комплексом индивидуальных качеств – социальных, психологических, профессиональных, мотивационных и др. Эти качества отличают персонал от вещественных факторов производства (например, сырья, машин, энергии, капитала). «Персонал»происходит от латинского термина «persona», что дословно означает «личность» или «personalis», что в переводе означает «личный». Впервые данный термин появился в англоязычной литературе как общее название всех работников организации, имеющих различия в квалификации и должностной принадлежности. В нашем обществе, как и во многих других государствах, до последнего времени более распространенным был термин «кадры».

Персонал объединяет составные части трудового коллектива предприятия или организации. К персоналу можно относить всех работников (трудовой коллектив), выполняющих производственные или управленческие операции и занятых переработкой предметов труда с использованием средств труда. Итак, *«персонал* – это личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев». Выделяют признаки персонала: 1) наличие трудовых отношений работника с работодателем; 2) обладание определенными качественными характеристиками (профессией, специальностью, квалификацией, компетентностью и др.); 3) целевая направленность деятельности.

Маркетинг персонала - вид управленческой деятельности, направленной на долговременное обеспечение организации чело­веческими ресурсами. Эти ресурсы образуют стратегический по­тенциал, с помощью которого возможно решение конкретных це­левых задач.

В существующих в зарубежных организациях подходах к оп­ределению состава и содержания задач маркетинга персонала следует выделить два основных принципа.

Первый принцип предполагает рассмотрение задач маркетин­га персонала в широком смысле. Под маркетингом персонала в данном случае понимается определенная философия и стратегия управления человеческими ресурсами. Персонал (в том числе и потенциальный) рассматривается в качестве внешних и внут­ренних клиентов организации. Целью такого маркетинга являет­ся оптимальное использование кадровых ресурсов путем созда­ния максимально благоприятных условий труда, содействующих повышению его эффективности, развитию в каждом сотруднике партнерского и лояльного отношения к предприятию. Фактиче­ски это «продажа» предприятия своим собственным сотрудни­кам. Принцип маркетинга персонала в его широком толковании опирается на рыночное мышление, что отличает его от традици­онных административных концепций управления кадрами.

Второй принцип предполагает толкование маркетинга персо­нала в более узком смысле - как особую функцию службы управления персоналом. Эта функция направлена на выявление и покрытие потребности предприятия в кадровых ресурсах.

Главное отличие между вышеназванными принципами заклю­чается в следующем. Широкое толкование маркетинга персонала подразумевает его отнесение к одному из элементов кадровой по­литики организации, реализуемому через решение комплекса задач службы управления персоналом (разработка целевой системы, пла­нирование потребности, деловая оценка, управление карьерой, мотивацией и т.п.). В узком смысле маркетинг персонала предпола­гает выделение определенной специфической деятельности служ­бы управления персоналом, причем эта деятельность относительно обособлена от других направлений работы кадровой службы.

Маркетинг персонала означает содержательное расширение функции производственного маркетинга в область управления человеческими ресурсами. Он включает следующие понятийные элементы:

* 1. маркетинг как основной принцип управления, ориентированного на рынок;
	2. маркетинг как метод систематизированного поиска реше­ний. Через использование современных методов исследования рынка формируется база данных как для стратегических, так и для оперативных решений;
	3. маркетинг как средство достижения конкурентных пре­имуществ. Ориентированная на потребности продуктовая поли­тика и целенаправленная коммуникативная политика решают стратегическую задачу по представлению на рынке собственной организации как конкурентоспособной и привлекательной.

Рассмотрим эти элементы (функции) маркетинга персонала подробнее.

1) Маркетинг как основной принцип управления, ориентированного на рынок.

Маркетинг персонала трактует рабочее место как продукт, который продается на рынке труда.

Отсюда маркетинговой концепцией управления персоналом является утверждение, согласно которому одним из важнейших условий достижения целей организации выступает четкое опре­деление требований к персоналу, его социальных потребностей в процессе профессиональной деятельности и обеспечение удов­летворения этих требований и потребностей более эффективны­ми, чем у конкурентов, способами.

2) Информационная функция маркетинга персонала.

Целенаправленные мероприятия по продаже продукта пред­полагают всеобъемлющее знание внешней среды, соответствую­щих рынков, потребителей, а также необходимого имиджа про­давца. Это относится в равной мере и к маркетингу персонала.

Информационная функция маркетинга персонала состоит в создании информационного базиса, который представляет со­бой основу планирования в области сегментирования рынка и коммуникаций по целевым группам (сегментам рынка). Она мо­жет быть дифференцирована на следующие более частные функции:

* изучение требований, предъявляемых к должностям и рабочим местам;
* исследование внешней и внутренней среды организации;
* исследование рынка труда;
* изучение имиджа ор­ганизации как работодателя.

Маркетинговая информационная система в управлении персоналом представляет собой систему обмена сведениями, позволяющую специалистам по маркетингу персонала анализи­ровать, планировать и реализовывать маркетинговые меро­приятия. Основой системы маркетинговой информации по пер­соналу являются источники этой информации, а именно:

* учебные программы и планы выпуска специалистов в учебных заведениях;
* учебные программы дополнительного обучения в коммерческих учебных центрах и для курсов переобучения при биржах труда;
* аналитические материалы, публикуемые государственны­ми органами по труду и занятости (такие материалы могут готовиться по заявкам организаций);
* информационные сообщения служб занятости (бирж труда);
* специализированные журналы и специальные издания, по­
священные вопросам трудоустройства, а также общим проблемам управления персоналом. Организации могут заказывать аналити­ческие обзоры новейших специализированных журналов в инфор­мационных службах государственных или коммерческих органов;
* сеть научно-технических библиотек, в которых также мо­
гут готовиться тематические аналитические обзоры;
* выставки, конференции, семинары;
* экономические публикации в газетах;
* рекламные материалы других организаций, в особенности
организаций-конкурентов;
* презентации фирм в учебных заведениях, проведение учеб­ными заведениями «дней открытых дверей»;
* система внутренней отчетности организации по кадровым вопросам;
* аналитические материалы по изучению требований, предъявляемых к должностям и рабочим местам, а также по изучению содержания труда на рабочих местах;
* беседы специалистов по персонал-маркетингу с потенци­альными сотрудниками организации, с внешними партнерами, с работниками своей организации и т.п.

Изучение требований, предъявляемых к должностям и рабо­чим местам. Анализ требований, предъявляемых к рабочим местам, формирует систему требований, которые организация-работодатель предъявляет к персоналу, претендующему на оп­ределенные вакансии. Требования к персоналу выражаются, как правило, в группах параметров, приведенных в табл. 3.

Таблица 3

Требования к персоналу

|  |  |
| --- | --- |
| Группа параметров | Содержание параметров |
| Способности | * уровень полученного образования;
* необходимые знания (основные и дополнительные);
* практические навыки в определенной сфере профессиональной деятельности;
* опыт работы в определенных должностях;
* навыки сотрудничества и взаимопомощи.
 |
| Свойства | * личностные качества, необходимые для определенного вида дея­тельности;
* способность к восприятию профессиональных нагрузок;
* способность к концентрации памяти, внимания, усилий и т.п.
 |
| Мотивационные установки | * сфера профессиональных интересов;
* стремление к самовыражению и самореализации;
* способность к обучаемости;
* заинтересованность в работе по определенной должности, определен­ность профессиональных перспектив
 |

Указанные качественные параметры определяются характе­ром труда в той или иной должности или на том или ином рабочем месте. В свою очередь, характер труда определяет те требования, которые предъявляются к рабочему месту. Изуче­ние требований к рабочим местам должно отражать состояние на настоящее время и на будущее (прогноз требований).

При анализе требований к рабочему месту следует учиты­вать задачи трудового процесса на рабочем месте, а также взаи­мосвязи данного рабочего места с другими звеньями организа­ционной структуры.

Предметом анализа и прогнозирования, кроме требований к рабочему месту, является связанная с ним квалификация со­трудника, выраженная через параметры требований к персона­лу. На взаимодействии аналитической информации о требова­ниях к рабочему месту и фактической квалификации персонала базируются мероприятия по его развитию.

Изучение требований к должностям и рабочим местам долж­но основываться на регламентирующих документах, таких, как:

* общероссийский классификатор профессий рабочих, долж­ностей служащих и тарифных разрядов;
* тарифно-квалификационные характеристики общеотрасле­вых должностей служащих и общеотраслевых профессий рабочих.

Свое конкретное выражение требования к должности долж­ны находить во внутриорганизационных регламентирующих до­кументах:

* описание работы или должности (должностная инструкция), включающее в себя организационный статус должности, профессиональные обязанности, права, взаимосвязи должности или рабочего места;
* спецификация работы, отражающая личностные характеристики, необходимые для работы;
* квалификационная карта, включающая сведения об общем и специальном образовании, навыках работы;
* карта компетенции («профиль» идеального сотрудника), описывающая личностные характеристики, способности к выполнению
тех или иных функций, типы поведения и социальных ролей и т.п.

Проведенный ранее анализ производственной деятельности предприятия, его платежеспособности и финансовой устойчивости, и, выделенные на его основе сильные и слабые стороны деятельности ООО «Рембурвод», позволили определить, что предприятие имеет небольшой потенциал роста, который при правильной стратегической политике и умелом внедрении ее в производственную среду сможет, не только удержать предприятие «наплаву», но и получить максимальную прибыль от производственной деятельности.

Для успешной работы на растущем рынке и получения максимальной прибыли предприятию необходимо использовать свой потенциал и возможности в целях открытия новых направлений деятельности, которые не требовали бы изменения структуры предприятия и больших капиталовложений, имели бы надежных поставщиков, большой спрос у заказчиков и приносили бы постоянный доход.

На ООО «Рембурвод» возможно применить стратегию развития, так как в целом, деятельность предприятия удовлетворительная, и в городе у него нет организаций – конкурентов, т.е. это единственное предприятие, занимающаяся данным видом деятельности.

Можно выделить основные направления развития данного предприятия, а именно:

* увеличить выручку от реализации услуг за счет привлечения новых клиентов, заключения новых контрактов на оказываемые услуги;
* необходимо уменьшить кредиторскую задолженность за счет увеличения прибыли;
* ввести на предприятии планирование, как важнейший инструмент развития предприятия;
* для осуществления плановой деятельности необходимо включить в штат соответствующего специалиста по планированию;
* повысить фондоотдачу за счет высокого объема реализации;
* необходима реклама данного предприятия с учетом отсутствия у него конкурентов.

Повышения потенциала предприятия можно так же добиться при выходе на новые рынки. На территории Юго-Восточной части Белгородской области (Алексеевский, Красненский, Валуйский, Красногвардейский районы) это единственное предприятие, занимающееся данным видом деятельности, так что можно открывать производственные участки во всех перечисленных районах. Далее, в перспективе, возможен выход на более высокий уровень – областной.

**Заключение**

Главная цель предприятия в современных условиях - получение максимальной прибыли, что невозможно без эффективного управления и планирования. Поиски резервов для увеличения прибыльности предприятия составляют основную задачу управленца.

Очевидно, что от эффективности управления финансовыми ресурсами и предприятием целиком и полностью зависит результат деятельности предприятия в целом.

В первой главе отчета была дана организационно-экономическая характеристика предприятия.

Во второй главе, занимающей значительную часть работы, было обследовано действующее предприятие и анализ его финансово-хозяйственной деятельности. В ходе работы было установлено реальное положение дел на предприятии. Раскрыта экономическая сущность коэффициентов, применяемых при проведении анализа финансового состояния предприятия.

В третьей главе были предложены рекомендации, позволяющие оптимизировать финансово-хозяйственную деятельность рассматриваемого предприятия.

Однако в результате проведенного анализа предприятия не все показатели были удовлетворительными, это происходило по различным причинам (покупка объектов основных средств, недополучение прибыли из за увеличившейся дебиторской задолженности). Исследования показали, что деятельность предприятия финансируется в большей степени за счет собственных средств, баланс предприятия можно считать ликвидным, а незначительное снижение рентабельности – временное явление, и при правильно поставленных целях может быть обратный процесс – увеличение прибыльности на предприятии.

**Список литературы**

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 1[Текст] от 30.11.1994. № 51-ФЗ (с изменениями).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 2[Текст] от 26.01.96. № 14-ФЗ (с изменениями).
3. Федеральный закон РФ [Текст] от 08.08.2001 года №129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и предпринимателей».
4. Федеральный закон [Текст] №129-ФЗ от 21 ноября 1996 года «О бухгалтерском учете (с изменениями от 23 июня 1998 года).
5. Басовская Е.Н. Комплексный экономический анализ финансово-хозяйственной деятельности. [Текст] Учебное пособие. / Е.Н. Басовская–М: ИНФРА-М, 2004. -366с.
6. Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности преприятия.[ Текст] Учеб. пособие. / Т.Б. Бердникова–М: ИНФРА-М, 2003 -215с.
7. Виханский О.С. Менеджмент [Текст]: Учебник./ Виханский О.С., Наумов А.И. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2002. – 528 с.
8. Гайдаенко, Т.А. Маркетинговое управление. [Текст] Полный курс МВА. Принципы управленческих решений и российская практика / Т.А. Гайдаенко. – М.: ЭКСМО,2005. -654 с.
9. Глухов В.В. Менеджмент [Текст] : Учебник для вузов. 3-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 608 с. ил. – (серия «Учебник для вузов»).
10. Герчикова И.Н. Менеджмент [Текст] : Учебник для вузов. – 4-е изд., перераб. И доп. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 511 с. – (серия «Золотой фонд российских учебников»).
11. Дафт Р. Менеджмент. [Текст] 6-е изд. /Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2006 – 864 с.: ил. – (серия «Классика МВА»).
12. Горемыкин В.А. Планирование на предприятии [Текст]: учебник. / В.А. Горемыкин -4-е изд. перераб. и доп. М.:Высшее образование, 2007. -609с.

Забелин П.В. Основы стратегического управления [Текст] /П.В. Забелин, Н.К. Моисеева. - М.: Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2008. - 144с.

Канке А.А. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Текст]: Учебное пособие. / А.А. Канке, И.П. Кошевая -2-е изд. –М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2007. -288с.

1. Карпов, В.Н. Стратегический маркетинг в условиях отечественного рынка [Текст] / В.Н. Карпов - М: «Маркетинг», 2006. - 126 с.
2. Карташёва Л.В. Управление человеческими ресурсами [Текст]: Учебник. – М.: ИНФРА – М, 2007. – 236 с.
3. Малуев П.А. Управление персоналом. [Текст] / Малуев П.А., Мелихов Ю.Е. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2005. – 184 с.
4. Шеремет А.Д. «Методика финансового анализа» [Текст] Учебное пособие. / А.Д. Шеремет, Р.С. Сайфулин. Москва «Инфра-М» ,2004г.
5. Филатов О.К., Рябова Т.Ф., Минаева Е.В. Экономика предприятий (организаций) [Текст]: Учебник. -3-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2006. -512с.
6. Шеремет А.Д. «Финансы предприятий» [Текст] Учебное пособие. / А.Д. Шеремет, Р.С. Сайфулин. Москва «Инфра-М»,2006г.
7. Шишкин А. К. Бухгалтерский учет и финансовый анализ на коммерческих предприятиях.[Текст] Учеб. пособие. / А. К Шишкин, С.С. Вартанян, В.А. Микрюков. – М.: Инфра - М, 2004.- 650 с.
8. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятий [Текст]: Учебник / Под ред. проф. В.Я. Позднякова. –М.: ИНФРА-М, 2008. -617с.
9. Планирование на предприятии [Текст]: Учебник / А.И. Ильин. –Мн.: Новое звание, 2003. -635с.
10. Планирование на предприятии [Текст]/ С.Н. Тарамонов. – Ростов н/Д: Феникс, 2006. -446с.
11. Экономика предприятия [Текст]: Учебник / Под ред. А.Е. Карлика, М.Л. Шухгальтер. –М.: ИНФРА-М, 202. -432с.
12. Экономика предприятия [Текст]: Учебник / В.И. Титов. –М.: Эксмо, 2007. -416с.
13. Экономика предприятия (фирмы) [Текст]: Учебник / Под ред. проф. О.И. Волкова и доц. О.В. Девяткина. -3-е изд., перераб. И доп. – М.: ИНФРА-М, 2006. -601с.

**Приложения**