**НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ СРЕДНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**НОВОСИБИРСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ТЕХНИКУМ**

**НОВОСИБИРСКОГО ОБЛПОТРЕБСОЮЗА**

**ДНЕВНИК – ОТЧЕТ**

**ПО ПРАКТИКЕ ПО ПРОФИЛЮ СПЕЦИАЛЬНОСТИ**

**(КВАЛИФИКАЦИОННОЙ И СТАЖИРОВКИ)**

**СТУДЕНТА 3 КУРСА**

**СПЕЦИАЛЬНОСТИ 080501 «МЕНЕДЖМЕНТ»**

**ГРУППЫ М-63**

**ОСИПОВА**

**АЛЕКСАНДРА**

**ЯКОВЛЕВИЧА**

**2007 – 2008 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**МЕСТО ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ:** Общество с ограниченной ответственностью «Соты Новосибирского облпотребсоюза», г. Новосибирск; ул. Красный проспект, 29; 630099; тел.: 222-10-25, 222-41-00, 222-13-67.

**СРОКИ ПРАКТИКИ:** с 19.11.2007 г. по 28.12.2007 г.

**РУКОВОДИТЕЛЬ ПРАКТИКИ:** Вергунова Надежда Ивановна, директор, стаж работы – 23 года, высшее образование (Новосибирский институт советской кооперативной торговли).

**КАЛЕНДАРНО – ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тема | Количество дней | | Сроки выполнения | | Отметка о выполнении |
|  | план | факт | план | факт |  |
| 1. Организационно-правовая деятельность предприятия (организации) | 4 | 4 | с 19.11.07 по 22.11.07 | с 19.11.07 по 22.11.07 |  |
| 2. Процесс управления на предприятии (в организации) | 4 | 4 | с 23.11.07 по 28.11.07 | с 23.11.07 по 28.11.07 |  |
| 3. Система методов управления | 4 | 4 | с 29.11.07 по 04.12.07 | с 29.11.07 по 04.12.07 |  |
| 4. Управление персоналом на предприятии (в организации) | 4 | 4 | с 05.12.07 по 10.12.07 | с 05.12.07 по 10.12.07 |  |
| 5. Маркетинговая деятельность предприятия (организации) | 4 | 4 | с 11.12.07 по 14.12.07 | с 11.12.07 по 14.12.07 |  |
| 6. Стратегический менеджмент | 5 | 5 | с 17.12.07 по 21.12.07 | с 17.12.07 по 21.12.07 |  |
| 7. Деловое и управленческое общение | 2 | 2 | с 24.12.07 по 25.12.07 | с 24.12.07 по 25.12.07 |  |
| 8. Финансовая деятельность предприятия (организации) | 3 | 3 | с 26.12.07 по 28.12.07 | с 26.12.07 по 28.12.07 |  |

Директор ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Вергунова Н.И.

Студент-практикант \_\_\_\_\_\_\_\_\_

Осипов А.Я.

|  |  |
| --- | --- |
| Дата | Содержание работы |
| 19.11.07–22.11.07  23.11.07– 28.11.07  29.11.07– 04.12.07  05.12.07– 10.12.07  11.12.07–14.12.07  17.12.07–21.12.07  24.12.07– 25.12.07  26.12.07–28.12.07 | ***Задание 1:*** «Организационно-правовая деятельность предприятия (организации)»  Магазин «Соты Новосибирского облпотребсоюза» расположен по адресу: г. Новосибирск; ул. Красный проспект, 29; 630099; тел.: 222-10-25, 222-41-00.  Организационно-правовая форма собственности – общество с ограниченной ответственностью (ООО). Единственным учредителем, в дальнейшем участником Общества является: Новосибирский областной союз потребительских обществ, зарегистрированный Постановлением главы администрации Центрального района г. Новосибирска № 32 от 12.02.1993 г., свидетельство НГРП № 3392 от 12.02.1993 г., местонахождение: г. Новосибирск, Красный проспект, 29.  ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» было создано на основании Постановления Новосибирского областного союза потребительских обществ от 20 мая 2003 г. «О создании ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» (Приложение № 1).  Общество является юридическим лицом, т.е. организацией, имеющей в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечающей им по своим обязательствам. Права и обязанности юридического лица соответствуют целям деятельности, предусмотренным в его учредительных документах. Учредительным документом ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» является Устав (Приложение № 2), утверждённый Новосибирским областным союзом потребительских обществ.  В соответствии с законодательством Российской Федерации и на основании свидетельства «О государственной регистрации юридического лица» от 23 мая 2003 г., ОГРН 1035402488945 (Приложение № 3), магазин «Соты Новосибирского облпотребсоюза» был зарегистрирован в едином государственном реестре юридических лиц, в котором была внесена запись о создании юридического лица. После этого организация осуществила постановку на налоговый учёт. Ей было выдано свидетельство «О постановке на учёт в налоговом органе» № 002459510 от 23 мая 2003 г., ИНН 5406254140 (Приложение № 4).  Уставный капитал Общества не разделён и состоит из одной доли. Номинальная стоимость доли Участника Новосибирского областного союза потребительских обществ – 10000 руб. (десять тысяч рублей), размер доли – 100%. Общество имеет самостоятельный баланс, расчётный, валютный и другие счета.  Лицензии у ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» нет, в связи с тем, что продажа алкогольной продукции в магазине не осуществляется.  ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» специализируется на реализации продовольственной группы товаров. Используемый метод продажи: самообслуживание. Предусматривает свободный доступ покупателей к товарам, даёт возможность самостоятельно посмотреть, изучить и выбрать товар без помощи продавца и ограничения времени на покупку. Оплата за товары осуществляется в общем узле расчёта (прикассовой зоне). Сейчас этот метод продажи наиболее распространён в супермаркетах и гипермаркетах, которые реализуют как продовольственную, так и непродовольственную группы товаров. Он позволяет увеличить объём продаж и повысить культуру обслуживания. Но требует больших затрат и постоянного осуществления контроля за сохранностью товаров.  Режим работы магазина установлен его администрацией и вывешен справа от входной двери. Магазин работает круглосуточно, без перерывов и выходных дней.  Администрация ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» в полной мере выполняет права и обязанности перед своими работниками. Соблюдается охрана труда и техника безопасности. Не нарушается Трудовое законодательство, основанное на системе правовых мероприятий, осуществляемых в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «Об основах охраны труда РФ» и Кодексе законов о труде (КЗоТ). Со всеми вновь принимаемыми на работу, с временными работниками, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику, проводится «Вводный инструктаж по охране труда и технике безопасности» (Приложение № 5).  Очень важно обеспечить общественный порядок и организовать надёжную охрану предприятия, чтобы и сотрудникам было спокойней работать, и покупатели всегда чувствовали себя как дома. С этим у ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» проблем нет. Система охраны магазина очень хорошо спланирована и организована. В торговом зале установлены камеры видеонаблюдения, которые фиксируют всё происходящее там. Наблюдение и запись ведётся в операторской на специально оборудованном мониторе. Помимо камер видеонаблюдения, магазин оснащен кнопкой экстренного вызова милиции, а в торговом зале дежурит охранник.  У магазина «Соты Новосибирского облпотребсоюза» очень удачное месторасположение, так как он находится в самом центре г. Новосибирска, а именно на первом этаже здания Новосибирского областного союза потребительских обществ. Поблизости расположены: станция городского метрополитена, автобусная и троллейбусные остановки, аптеки, корпуса общежитий и ВУЗов, Новосибирский Государственный Академический Театр Оперы и Балета, Новосибирский Государственный краеведческий музей, Центральный парк культуры и отдыха, Первомайский сквер и т.д. Всё это способствует дополнительному притоку покупателей в магазин. Поэтому и не удивительно, что ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» ежедневно обслуживает до трёх тысяч человек.  После долгих наблюдений за всеми процессами управления, было выявлено, что в данном магазине действует функциональная организационная структура, согласно которой в ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» существуют следующие категории персонала:  1. Руководители (директор, заведующий секцией, главный бухгалтер).  2. Специалисты (бухгалтер, товаровед).  3. Исполнители (кассир, продавец, охранник, грузчик, уборщик).  Функциональная структура характеризуется тем, что управление разбивается на функции, т.е. руководитель из числа специалистов назначает ответственных за ту или иную функцию. Функциональные руководители имеют право принимать решения в рамках своей компетенции и управлять всеми исполнителями. В функциональной структуре, как и во всех остальных организационных структурах управления, есть свои преимущества и недостатки, которые можно наблюдать в повседневной работе предприятия.  Преимущества функциональной структуры:  а) разгрузка линейного руководителя;  б) специалисты выступают как эксперты;  в) функциональное разделение труда.  Недостатки функциональной структуры:  а) нарушение единства распорядительства;  б) возникает двойное подчинение, так как исполнители могут получать указания от нескольких руководителей;  в) возможность конфликтных ситуаций в коллективе из-за двойного подчинения.  На основе проведённого анализа, я разработал схему организационной структуры управления в ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» (Приложение № 6).  Всего работников по штатному расписанию – 29 человек (Приложение № 7).  В ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» работают:  1. Директор.  2. Главный бухгалтер.  3. Бухгалтер.  4. Кассир.  5. Заведующие секциями (3 человека).  6. Продавцы продовольственных товаров (15 человек).  7. Товаровед.  8. Охранник.  9. Грузчики (3 человека).  10. Уборщик производственных помещений.  11. Уборщик служебных помещений.  Ознакомившись с организационной структурой управления и вопросом, связанным с численностью и категориями работников, можно сказать, что организационная структура находится на должном уровне.  Вопрос о численности работников не имеет отрицательных сторон, здесь применяются принципы пропорциональности, предполагающие такое состояние различных работников, которое соответствует объёму выполняемой работы магазина, что исключает моменты потери рабочего времени и производственного простоя. Да и магазин сам по себе небольшой, из-за чего отсутствует необходимость в найме дополнительных работников.  С правами, обязанностями и ответственностью руководителей и специалистов ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» можно ознакомиться из должностных инструкций (Приложение № 8).  Состав помещений магазина:  1. Торговый зал.  2. Административно-бытовые помещения.  3. Подсобные помещения.  4. Помещения для приёмки, хранения и подготовки товаров к продаже.  Общая площадь магазина составляет 294 кв. м. Из них: 144 кв. м. – площадь торгового зала, 150 кв. м. – площадь служебных помещений.  В ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» хорошее освещение (как дневное, так и ночное), все рабочие места технически оснащены и соответствуют современным требованиям и нормам, благодаря чему трудовая деятельность работников магазина осуществляется быстро и качественно. На балансе магазина находятся: компьютеры, контрольно-кассовые аппараты, сканеры цен, электронные весы, принтеры, факсы, телефоны, калькуляторы и прочие технические средства, без которых сегодня не сможет осуществлять свою деятельность ни одна торговая организация.  ***Задание 2:*** «Процесс управления на предприятии (в организации)»  При составлении планов, руководство ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза»:  а) учитывает состояние внешней и внутренней среды, анализирует полученные альтернативы и выбирает их;  б) реализует программу, контролирует её осуществление и анализирует полученные результаты для дальнейшего принятия соответствующих решений.  При анализе внешней среды выявляются и изучаются внешние факторы, которые могут повлиять на деятельность организации. Это конкуренты, поставщики, покупатели, научно-технический прогресс.  При анализе внутренней среды изучается состояние основных направлений деятельности предприятия, и выявляются их сильные и слабые стороны. Это финансово-экономическая, производственно-хозяйственная, маркетинговая и непосредственно торговая деятельность предприятия.  После изучения всех факторов внешней и внутренней среды, руководство ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» планирует свою деятельность на основе полученных данных. Затем ставит цели перед всеми сотрудниками предприятия, организует, мотивирует и контролирует их деятельность. Заключительным этапом является подведение итогов выполнения намеченных планов.  Анализируя систему планирования деятельности магазина, можно сказать, что все планы успешно реализуются, а поставленные цели достигаются. Предприятие является рентабельным. Полученная прибыль направляется на закупку нового современного оборудования, капитальный ремонт помещений магазина, повышение заработной платы и премирование работников, приобретение фирменной спецодежды.  В процессе выполнения планов предприятия, руководители тщательно организуют работу сотрудников. Для достижения более высоких результатов работы и выполнения всех намеченных планов, они применяют следующие элементы организации труда в коллективе:  1. Разделение и кооперация труда (обособление видов трудовой деятельности и система производственных взаимосвязей работников).  2. Организация рабочего места, т.е. оснащение его необходимыми средствами производства и их рациональное размещение на площади (планировка).  3. Организация обслуживания рабочего места (виды обслуживания, формы его предоставления, виды исполнителя).  4. Рациональные приёмы и методы труда, благодаря которым обеспечивается наиболее экономное выполнение операций (с позиции затрат времени и усилий работника).  Работники ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» обеспечены всем необходимым для нормальной работы. Благодаря этому, трудовой процесс в магазине не останавливается, и работники рационально используют своё рабочее время.  Одной из самых важных задач управления человеческими ресурсами является создание эффективной системы мотивации и стимулирования труда на предприятии. Чтобы мотивировать труд работника, необходимо знать его потребности, т.е. то, в чём он нуждается. Кому-то необходим просто отдых, другому – самовыражение, третьему – постоянный самоконтроль. Директор и заведующие секциями магазина всегда им в этом помогают и поддерживают. Они стараются создать такую ситуацию, которая позволила бы людям почувствовать возможность удовлетворения своих потребностей какими-либо действиями, способствующими достижению целей организации.  К каждому работнику руководители относятся как к личности и, учитывая его особенности, применяют индивидуальный подход. Чтобы подчинённые не чувствовали себя «чужими», руководители магазина привлекают их к участию в принятии управленческих решений, дают какие-нибудь ответственные задания, поощряют их успехи, контролируют их работу.  Некоторые люди очень общительны и любят быть в центре событий. Им обычно поручается такая работа, как реклама товара. Они умеют хорошо убеждать покупателей в том, что им просто необходим какой-то определённый товар. Такие люди любят ощущать, что являются незаменимыми работниками.  Перед новогодними праздниками возникает необходимость украшения торгового зала. Такая организаторская работа поручается творческим людям, которые могут максимально проявить свои способности в этой сфере и добиться впечатляющих результатов.  У разных людей в различных ситуациях свои потребности, которые требуют удовлетворения. Если руководители магазина будут уважать своих подчинённых, доверять им, относиться к ним доброжелательно, поощрять за высокие результаты, то и персонал будет так же относиться к своим руководителям. Ведь нет ничего лучше, чем высокая оценка начальства, коллег, которая приобщает людей к успеху и повышает трудовую активность.  Ну и, конечно же, любой труд должен поощряться. Каждому человеку требуется вознаграждение в соответствии с его ценностями и затраченными усилиями на выполнение той или иной работы.  Руководители ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» применяют как моральное, так и материальное стимулирование труда. За успешную работу или другие значимые достижения вручаются похвальные грамоты. Также похвала может быть выражена и в устной форме. Если по результатам годовой деятельности магазина получена прибыль, работникам выплачивают премию.  Очень важным является то, что в ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» работа подчинённых оценивается объективно (в зависимости от уровня ответственности, квалификации, сложности, трудоёмкости, результативности труда) и каждый сотрудник сам видит, за счёт чего он может увеличить уровень своих доходов. Если вознаграждение будет посчитано недостаточным, то во взаимоотношениях руководителей и подчинённых возникнет недоверие, после чего они не будут должным образом трудиться. Потому что люди всегда определяют соотношение своего вознаграждения и затраченных усилий, сравнивая его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу.  Чтобы деятельность организации протекала эффективно и в результате её была получена прибыль, необходим хороший и чёткий контроль. Контроль составляет значительную долю рабочего дня руководителя, причём не следует забывать, что в контроле нуждается не сотрудник, а его работа.  Когда руководители магазина приходят на работу, они проверяют, все ли работники явились на рабочие места вовремя и без опозданий. Если подчинённые опаздывают, то директор или заведующая секцией выясняет причину, делает замечание. При систематическом опаздывании на работу применяются более строгие и жёсткие решения (выговор или вопрос об увольнении). Также руководители проверяют, подготовлены ли рабочие места и полон ли ассортимент товаров. Для контроля сотрудников и сопоставления фактически отработанных дней и часов с запланированными, ежемесячно ведётся «Табель учёта использования рабочего времени» (Приложение № 9).  В течение рабочего дня руководителями проводится текущий контроль. Проверяется деятельность работников: приём и выкладка товаров, культура обслуживания покупателей, работа на кассовом аппарате. Своевременное устранение недочётов совершенствует работу сотрудников и магазина в целом.  Периодически, директор или заведующая секцией проверяет результаты работы сотрудников, выручку от проданного товара. На данном этапе устранить недочёты невозможно, но учесть на будущее можно, чтобы впредь не допускать ошибок.  Проанализировав процесс управления в ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза», я пришёл к выводу, что директор и заведующие секциями магазина успешно справляются со своими правами и обязанностями, управляя данным предприятием. Они способны на профессиональном уровне планировать, организовывать, мотивировать и контролировать все направления деятельности магазина и его сотрудников. В этом можно убедиться, увидев качественную работу персонала как команды единомышленников, преследующих одну цель и стремящихся достичь высоких результатов.  ***Задание 3:*** «Система методов управления»  Для эффективного функционирования магазина и достижения поставленных целей, руководители ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» применяют следующие методы управления:  1. Организационные методы. Основаны на подготовке и утверждении внутренних нормативных документов, регламентирующих деятельность персонала предприятия. Обеспечивают чёткое распределение обязанностей, позволяют контролировать работу сотрудников, обеспечивают соблюдение установленных норм и правил.  2. Распорядительные методы. Направлены на достижение поставленных целей управления, а также на поддержание системы управления предприятием в заданных параметрах путём прямого административного регулирования. Обеспечивают выполнение всех норм, правил и законов, связанных с документацией, позволяют контролировать работу сотрудников посредством их прав и обязанностей. Обеспечивают порядок и согласованность действий на предприятии.  3. Экономические методы. Позволяют руководителю, используя экономическое воздействие, побудить сотрудников работать так, чтобы они были материально заинтересованы в эффективном труде. Дают возможность поставить каждого работника в такие экономические условия, при которых он сможет сочетать свои личные интересы с интересами общественными.  4. Социальные методы. Связаны с социальными отношениями, а также с моральным и психологическим воздействием. Позволяют регулировать ценностные ориентации людей через мотивацию, нормы поведения, создание социально-психологического климата. Помогают добиться максимальной активности, сплочённости, организованности и ответственности работников за результаты коллективного труда.  5. Психологические методы. Позволяют руководителю, зная особенности поведения и характера отдельного человека, воздействовать на его психику и настроение. Регулируют и формируют устойчивое психологическое состояние коллектива предприятия, воздействуют на его работоспособность. Побуждают людей работать так, как нужно руководителю.  Руководители ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» используют различные формы организационного воздействия на коллектив:  1. При заключении договора, каждый вновь поступающий на работу сотрудник подписывает должностную инструкцию (Приложение № 8), подтверждая этим самым то, что он ознакомился с ней, знает свои права, обязанности и ответственность.  2. Устанавливаются общие нормы и правила, которые необходимо соблюдать всем сотрудникам предприятия. Это конечно же «Правила внутреннего трудового распорядка» (Приложение № 10).  3. Проводятся инструктажи по безопасности труда: вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой. «Вводная инструкция по охране труда и технике безопасности» (Приложение № 5).  Также помимо форм организационного воздействия на коллектив, руководители применяют распорядительные методы. Они основываются на организации документооборота с учётом всех действующих норм, правил и законов, помогают управлять деятельностью предприятия и контролировать работу сотрудников.  Самыми основными распорядительными документами являются приказы, распоряжения, директивы и резолюции. Они издаются и подписываются директором предприятия. После этого заведующие секциями магазина знакомятся с ними, возвращают обратно директору и доводят все нужные сведения в устной форме непосредственно до исполнителей.  В качестве социального воздействия на коллектив и с учётом конкретных ситуаций руководители могут осуществлять:  а) социальное планирование и социальную политику;  б) моральное стимулирование;  в) метод критики;  г) метод убеждения;  д) обмен опытом;  е) регулирование конфликтных ситуаций;  ж) чествование юбиляров и именинников;  з) проведение корпоративных мероприятий;  и) проведение различных конкурсов.  Проанализировав систему методов управления в ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» я сделал выводы, что в магазине чётко соблюдаются: «Устав Общества с ограниченной ответственностью», «Правила внутреннего трудового распорядка», «Должностные инструкции», а также «Инструкции по охране труда и технике безопасности». Действующая система методов управления, на мой взгляд, очень эффективна и способствует успешному управлению как отдельными сотрудниками, так и всем коллективом предприятия.  ***Задание 4:*** «Управление персоналом на предприятии (в организации)»  Магазин ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза», судя по количеству персонала и по его площади, является малым предприятием, в связи с чем, отсутствует необходимость создания отдела кадров. В данный момент, набором и отбором персонала занимаются директор и его заместители.  В ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» процедура найма может быть полной или упрощённой. Всё зависит от должности, по которой идёт подбор кадров: чем она менее сложная и ответственная, тем проще процедура найма.  При полной процедуре найма, набор персонала происходит поэтапно, в определённой последовательности. Наиболее важной составной частью найма является профессиональный отбор, который строится следующим образом:  1. Вначале идёт поиск нескольких претендентов. Для поиска могут использоваться самые разные источники набора персонала: реклама в СМИ, центры трудоустройства, агентства по занятости и другие формы набора.  2. Из всех найденных претендентов отбирается от 2 до 5 человек, которые представляются руководству магазина для принятия окончательного решения.  Отбор является многоступенчатым и включает в себя: предварительное собеседование, оценку анкетных данных, интервью, тестирование, оценку состояния здоровья, испытательный срок и окончательное решение о найме. В ходе предварительного собеседования отсеиваются претенденты, явно не соответствующие требованиям (часто формальным), предъявляемым к профессии, квалификации, образованию и т.п. После этого остаётся один претендент, который переходит на завершающий этап полной процедуры найма (собеседование).  При упрощённой процедуре найма, с претендентом на вакантное место проводят собеседование, по результатам которого принимается соответствующее решение.  В обоих случаях, выбор претендента закрепляется трудовым договором (Приложение № 11). В нём оговариваются все стороны трудовых отношений между предприятием и наёмным работником: испытание при приёме на работу, права и обязанности сторон (работника и работодателя), условия при досрочном расторжении договора и т.д. Оговариваются также гарантии занятости со стороны фирмы, предоставление условий для развития и обязательства работника сохранять коммерческую тайну, проявлять лояльность и придерживаться философии компании, стремиться к развитию жизненных целей и др.  Сразу после приёма на работу сотрудник обязан пройти испытательный срок, который длится 3 месяца. В этот же период происходит адаптация работника на предприятии. Перед руководителями возникает задача повлиять на факторы, предопределяющие ход адаптации, её сроки, снижение неблагоприятных последствий и т.п.  Необходимость управления адаптацией предопределяется большим ущербом, как для предприятия, так и для работников. В связи с этим руководители ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» составляют основу процесса управления адаптацией, разрабатывают соответствующие мероприятия для облегчения её прохождения, стараются максимально уменьшить её сроки.  Среди мер, способствующих сокращению периода адаптации, а также её негативных последствий, можно выделить хорошо поставленную профессиональную ориентацию и, в частности, профессиональный отбор кадров. Особенное внимание руководители уделяют процессу адаптации молодых работников. Они применяют определённую технологию, которая включает в себя:  а) анализ ожиданий поступающих рабочих (выяснение на основании беседы мотивов поступления, ожиданий, связанных с данным предприятием, при необходимости – профессиональная ориентация);  б) приём и прогноз стабильности новичка (как долго он может проработать в данном коллективе);  в) введение новичка в коллектив;  г) контроль адаптации в ходе периодических встреч;  д) ликвидацию причин конфликтных ситуаций или неудовлетворённости решением проблем адаптирующегося работника, санкции в отношении тех, кто обязан был устранить причины неадаптации;  е) обобщение материалов о ходе адаптации новичков.  Руководители ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» считают, что особенно важную роль в адаптации работников играет психологический климат в коллективе. Деловые взаимоотношения развивают чувство товарищества и взаимопомощи, повышают трудовую активность работников и удовлетворённость трудом. С экономической точки зрения психологический климат и моральная обстановка на предприятии существенно влияют на продуктивность труда, действуя на психику и настроение людей.  Принято считать, что система служебно-профессионального продвижения и развития карьеры персонала необходима в более крупных организациях, которые постоянно заинтересованы в обучении и повышении квалификации своих работников.  В ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» служебно-профессиональному продвижению и повышению квалификации работников не придают особого значения. Как уже говорилось выше, предприятие небольшое, все должности чётко распределены, все сотрудники справляются со своими обязанностями, вся деятельность полностью организуется и контролируется. Поэтому, успешно прошедшие испытательный срок и зарекомендовавшие себя работники, обычно продолжают работать на той же должности, на которую они и устраивались.  Наблюдая за деятельностью руководителей и специалистов магазина, я пришёл к выводу, что у них нет одного чётко установленного стиля управления. Они используют так называемый «метод двух шляп», применяя совокупность демократического и либерального стилей управления.  В целом, стили управления не имеют между собой какого-то непреодолимого барьера, и на деле могут плавно переходить друг в друга, образуя непрерывную цепочку. Но всё-таки я считаю, что в ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» среди руководителей и специалистов преобладает либеральный стиль управления.  Использование либерального стиля управления помогает стимулировать творческий подход исполнителей к решению поставленных задач. Руководитель ставит эти задачи перед исполнителями, создает необходимые организационные условия для их работы, определяет её правила, задаёт границы решения, а сам от­ходит на второй план. За собой он оставляет функции консультанта, арбитра, эксперта, оценивающего полученные результаты. При этом поощрение и наказание отступают на второй план по сравнению с внутренним удовлетворением, получаемым подчинёнными от возможности реализовать свой потенциал и творческие способности. Они также избавлены от назойливого контроля, «самостоятельно» принимают решения и ищут в рамках предоставленных полномочий пути их реализации, не подозревая, что руководитель часто всё уже заранее продумал и создал для этого процесса необходимые условия, во многом предопределяющие конечный результат. Такая работа приносит им удовлетворение и формирует благоприятный морально-психологический климат в коллективе.  В то же время такой стиль легко может трансформироваться в бюрократический, когда руководитель вовсе устраняется от дел, передавая их в руки «выдвиженцев», которые от его имени управляют коллективом, применяя при этом всё более и более авторитарные методы. Сам же он лишь делает вид, что власть находится в его руках, а на самом деле всё больше и больше становится зависимым от своих добровольных помощников.  Важное место в деятельности руководителей магазина занимают проблемы управления конфликтами и стрессами. К сожалению, конфликтные ситуации возникают довольно часто и причины их возникновения могут быть самые разные.  Потенциальные конфликты возникают в связи с проявлениями грубости, невоспитанности, неумением вести себя в коллективе, а в некоторых случаях и стремлением обмануть своих товарищей по работе.  Причинами конфликтов могут быть: неуважения к личности, нежелания отдельных лиц соблюдать традиции, этические нормы коллектива, считаться с точкой зрения другого человека и т.д. Исчерпывающего списка причин, вызывающих конфликты, не существует, т.к. эти причины индивидуальны и зависят от многих факторов.  За время прохождения практики в ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» случались некоторые конфликтные ситуации, за процессом разрешения которых мне приходилось наблюдать. Как мне показалось, разрешение конфликтов руководителями проходило весьма корректно и профессионально грамотно. Они всегда старались понять суть возникшей проблемы, находя впоследствии такое решение, которое было бы выгодно для обеих конфликтующих сторон. Причём в зависимости от ситуации, они использовали разные методы урегулирования конфликтов:  а) избегание (уклонение);  б) принуждение (противоборство);  в) сглаживание (уступчивость);  г) компромисс (сотрудничество).  Профессиональное владение руководителей этими методами позволяло им всегда находить выход даже из самых сложных конфликтных ситуаций.  От себя же хотел добавить, что для решения конфликта очень важно знать все его скрытые и явные причины, провести анализ различных позиций и интересов сторон и сконцентрировать внимание именно на интересах, т.к. в большинстве случаев в них и кроется решение проблемы.  ***Задание 5:*** «Маркетинговая деятельность предприятия (организации)»  В условиях свободного рынка и острой конкуренции возникает необходимость планирования и организации маркетинговой деятельности на предприятии.  Как известно, для того, чтобы успешно осуществлять маркетинговую деятельность, необходимо наличие отдела маркетинга на предприятии или присутствие в штате организации маркетолога. Но т.к. в магазине нет ни отдела маркетинга, ни маркетолога, всем управлением в этой области приходится заниматься непосредственно руководителям.  В ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» используются такие методы продвижения как:  1. Реклама. Большое предпочтение отдаётся внутренней и наружной рекламе. Справа от входной двери расположена вывеска, на которой указана организационно-правовая форма, название предприятия и режим его работы. Вывеска является обязательным рекламным средством, но обычно не привлекает к себе особого внимания. Поэтому в данный момент директор занимается вопросом об изготовлении фирменного лайтбокса, состоящего из объёмных букв, имеющих внутреннюю подсветку. Планируется, что он будет располагаться над окнами магазина.  Также руководители не отказываются от размещения рекламы магазина в деловых изданиях и предоставления информации о нём в справочники организаций города Новосибирска. Это, безусловно, помогает повысить интерес общественности к организации.  Всю рекламную деятельность руководители ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» осуществляют на основании Закона Российской Федерации «О рекламе».  2. Стимулирование сбыта. Побуждает купить товар здесь и сейчас. Для этого руководители ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» организуют проведение дегустаций. Например, за время моего прохождения практики, в магазине проводились дегустации пельменей и новых конфет. Каждый желающий мог подойти, попробовать и оценить вкус дегустируемого продукта. После этого, сотрудники, ответственные за проведение дегустаций, интересовались мнением людей о данном продукте. Если мнения были положительные, то они предлагали его купить. Обычно покупатели соглашались и уходили из магазина довольными своими покупками.  3. Персональные продажи. За процессом их проведения в магазине мне также посчастливилось пронаблюдать. Были организованы персональные продажи чая. Их суть заключалась в устном представлении товара в ходе беседы с одним или несколькими потенциальными покупателями с целью совершения продажи. Покупатели задавали вопросы, их выслушивали, консультировали, помогали разобраться в ассортименте и выбрать нужный чай. Благодаря персональным продажам, в большинстве случаев люди также не уходили без покупки.  4. Формирование общественного мнения. В ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» оно достигается благодаря:  а) общефирменной коммуникации (деятельности по внутрифирменной и внешней коммуникации, направленной на обеспечение более глубокого понимания общественностью специфики фирмы);  б) товарной пропаганде (деятельности, объединяющей разнообразные усилия по популяризации конкретных товаров).  Сегмент рынка предприятия позволяет максимально стабильно осуществлять торговую деятельность т.к. для этого созданы все условия. Товары, выставляемые на продажу в магазине, предназначены для населения разного социального уровня. Это характеризуется тем, что в магазине постоянно присутствует большая группа недорогих товаров для людей с низкой платёжеспособностью и обилие деликатесной продукции для людей с высокой платёжеспособностью. Также следует отметить присутствие диабетической продукции в магазине и возможность покупателей оставить заявку на предоставление нужного им товара.  Очень важную роль в сегментации рынка, конечно же, играет месторасположение магазина. Как уже говорилось, он расположен в центральном районе города Новосибирска, где численность и плотность населения очень высокие, а система транспортной сети хорошо развита. Всё это обеспечивает постоянный спрос на товары.  Работая с поставщиками в определении ценового уровня на товары, руководители ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза»:  а) отслеживают цены своих конкурентов и стараются идти с ними вровень;  б) изучают потребителей (их вкусы, предпочтения, платёжеспособность).  При ценообразовании руководители магазина ставят перед собой главную цель: добиться хорошего качества товаров по выгодным ценам. Но в большей степени конечные цены на продукцию зависят от выбранных каналов товародвижения и других факторов конъюнктуры рынка, влияющих на цену. Поэтому руководители в определении ценового уровня на товары могут управлять лишь торговыми надбавками, а сами цены по сути дела мало зависят от них.  ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» является предприятием розничной торговли продовольственной группой товаров. Розничная торговля включает в себя всю предпринимательскую деятельность, связанную с продажей товаров конечным потребителям для личного использования. Как и все предприятия розничной торговли, ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» является конечным звеном в системе сбыта.  Проанализировав маркетинговую деятельность ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» можно выделить 5 основных функций сбыта товаров на данном предприятии:  1. Сортировка товаров. Предприятие участвует в процессе сортировки, собирая ассортимент товаров от большого числа поставщиков, и предлагает их для продажи.  2. Информирование потребителей о товарах (через рекламные средства).  3. Размещение товаров. Предприятие хранит товары, устанавливает на них цену, располагает в торговых помещениях и осуществляет прочие операции с товарами;  4. Оплата товаров. Вся продукция оплачивается поставщикам до её продажи конечным потребителям.  5. Завершение сделки купли-продажи. Товар продаётся конечному потребителю.  ***Задание 6:*** «Стратегический менеджмент»  В связи с отсутствием разработанной миссии ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» мне пришлось самостоятельно её разработать. При этом я опирался на теоретические знания, принимая во внимание род деятельности предприятия и используя полученную мной информацию за время прохождения практики.  Учитывая то, что предприятие небольшое, было достаточно сложно разработать исчерпывающую миссию и выявить какие-то глобальные цели. Но, безусловно, миссия у ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» есть и есть цели, которые я сформулировал и объединил в один документ, начав с описания длинного исторического пути магазина. После описания истории я рассказал о направлении деятельности магазина, об ассортименте товаров и численности работников на сегодняшний день. Затем перешёл непосредственно к миссии, организационной культуре, принципам (правилам), кредо, долгосрочным и краткосрочным целям данного предприятия. Более подробно с миссией и целями предприятия можно ознакомиться из разработанного мной документа «Миссии и цели Общества с ограниченной ответственностью «Соты Новосибирского облпотребсоюза» (Приложение № 12).  Руководители магазина постоянно следят за изменениями внешней среды с целью выявить и использовать её благоприятные возможности для достижения корпоративных целей и избежать при этом угрозы препятствий. Внешняя среда состоит из среды косвенного воздействия и среды прямого воздействия. К среде косвенного воздействия относятся:  1. Политические и правовые факторы. Непосредственно на деятельность ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» они могут повлиять установленными законами и стандартами в отношении деятельности предприятия, изменением в налоговом законодательстве и государственным регулированием.  2. Экономические факторы. В основном, могут повлиять на деятельность предприятия экономическими спадами, во время которых, как правило, усиливается инфляция, растёт уровень безработицы и повышается процентная ставка по кредитам. В результате чего цены на товары становятся слишком высокими для многих покупателей, из-за чего они вынуждены менять структуру, формы и методы покупок.  3. Социально-культурные факторы. На деятельность предприятия влияют изменениями в половом, возрастном и национальном составе населения, а также уровень рождаемости, смертности, коэффициент средней продолжительности жизни, располагаемый доход, стиль жизни, образовательные стандарты, покупательские привычки, отношение к качеству товаров, социальное благосостояние и т.д.  4. Технологические факторы. Воздействуют на деятельность предприятия посредством внедрения новых технологий. Такое воздействие можно оценивать как процесс созидания нового и разрушения старого. Например, на смену механическим весам, пришли электронные и т.п.  К среде прямого воздействия относятся:  1. Покупатели – главные объекты для предприятия. Именно они превращают товары в деньги, и именно от их количества зависит уровень доходов предприятия. Магазин обеспечен всеми условиями для постоянного и равномерного потока покупателей (широкий ассортимент, высокое качество товаров, доступные цены, удачное месторасположение магазина). Контингент обслуживания магазина не имеет рамок: товары пользуются спросом среди всех социальных слоёв населения и его возрастного состава. Это, несомненно, большой плюс в деятельности предприятия.  2. Конкуренты. Основной конкурент ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» – это сеть универсамов эконом-класса «Пятёрочка», т.к. один из его магазинов расположен прямо напротив и ежедневно забирает себе часть потенциальных покупателей. Руководство ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» прилагает огромные усилия к тому, чтобы эти покупатели шли именно в их магазин, а не к конкурентам. Для этого они выявляют реальные потребности конкретных покупателей и формируют ассортимент товаров, наиболее их удовлетворяющих. И надо сказать, у них это очень хорошо получается. Я сам сравнил и убедился в том, что ассортимент товаров в ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» на самом деле гораздо больше, чем в любом супермаркете. Поэтому я считаю, что данное предприятие является вполне конкурентоспособным.  3. Поставщики. Для формирования широкого и разнообразного ассортимента товаров ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» работает с большим количеством поставщиков. Полного их перечня, к сожалению, нет, но я могу привести пример нескольких поставщиков, которые сотрудничают с ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» (Приложение № 13). С каждым из них заключается «Договор поставки» (Приложение № 14).  Общаясь с поставщиками, руководители магазина главным образом выясняют, что они могут предложить особенного, такого, чтобы ни у кого больше не было. Таких поставщиков они всегда встречают с радостью.  В процессе анализирования внешней среды предприятия были выявлены угрозы и возможности, которые могут оказать влияние на дальнейшее существование и деятельность ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза».  Основными угрозами являются:  а) усиление влияния на предприятие существующих конкурентов;  б) появление новых конкурентов;  в) понижение спроса;  г) нежелательные для предприятия изменения в законодательстве;  д) рост цен на энергоносители.  Основными возможностями являются:  а) увеличение спроса;  б) усиление конкурентоспособности предприятия;  в) внедрение изобретений и новых технологий;  г) сокращение затрат;  д) желательные для предприятия изменения в законодательстве.  Очень важно проводить анализ внутренней среды предприятия т.к. это позволяет выявить его сильные и слабые стороны, а также воспользоваться имеющимися возможностями и предотвратить возникшие угрозы.  Анализируя финансовые результаты деятельности предприятия, руководители ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза»:  1. Проводят систематический контроль за выполнением планов реализации продукции и получением прибыли.  2. Определяют влияние как объективных, так и субъективных факторов на объём реализации продукции и финансовые результаты.  3. Выявляют резервы, позволяющие увеличить объём реализации продукции и сумму прибыли.  4. Оценивают работу предприятия по использованию возможностей увеличения объёма реализации продукции, прибыли и рентабельности.  5. Разрабатывают мероприятия по использованию выявленных резервов.  В процессе осуществления маркетинговой деятельности предприятия руководители применяют стратегию сегментирования рынка.  Стратегия сегментирования рынка направлена на обеспечение преимуществ над конкурентами в обособленном сегменте рынка, выделяемом на основе географического, поведенческого или демографического принципов. Основная идея стратегии заключается в том, что предприятие может обслуживать свой узкий целевой рынок более эффективно, чем конкуренты, которые рассредоточивают свои ресурсы на всём рынке. В результате создаётся преимущество над конкурентами либо дифференциацией товаров на основе более полного удовлетворения нужд целевого рынка, либо путём достижения меньших издержек при обслуживании выбранного сегмента.  Следовательно, не преследуя цели обеспечения лидерства в снижении себестоимости или дифференциации продукции на всём рынке, предприятие, основываясь на рыночных тенденциях, достигает таких результатов в целевом сегменте. Предлагая большой выбор продукции для конкретного сегмента, предприятие защищает себя от противодействий со стороны предприятий, использующих другие стратегии конкуренции.  Помимо этого маркетинговая деятельность позволяет выработать стратегию ценообразования и продвижения предприятия.  При работе с кадрами учитывается соответствие объёма работ количеству нанятого персонала. Если намеченные планы в полной мере реализуются и предприятие достигает поставленных целей, то необходимость в найме дополнительных работников отсутствует.  Руководители магазина стараются создать для всех работников одинаковые условия труда, всячески помогают, поддерживают и стимулируют их деятельность. При найме новых работников руководители, конечно же, заинтересованы в том, чтобы люди были хорошо обучены, коммуникабельны, трудолюбивы, ответственны и воспитаны. Для них главная цель в работе с кадрами – это создание дружного и сплочённого коллектива, способного эффективно трудиться.  Сильные стороны ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза»:  1. Широкий ассортимент продовольственной группы товаров.  2. Хороший сервис и организация обслуживания покупателей.  3. Высокое качество реализуемой продукции.  4. Современное оборудование.  5. Товары для разных социальных слоёв населения.  6. Очень выгодное и удобное месторасположение.  7. Предприятие работает на новосибирском рынке товаров и услуг уже более 70 лет.  Слабые стороны ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза»:  1. Ещё не сформировавшийся имидж.  2. Более высокие цены, чем у конкурентов.  3. Нехватка торговой площади для дополнительного расширения ассортимента.  Организационная (корпоративная) культура ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» сочетает в себе как формальную, так и неформальную структуру взаимоотношений руководства с подчинёнными, т.е. предполагает товарищеские отношения с ними, но с учётом субординации. Работа всего коллектива строится на основе взаимоподдержки и взаимовыручки. Работники ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» в короткие сроки и в полном объёме информируются об изменениях на предприятии, о результатах работы. Среди руководства обсуждаются предложения по улучшению качества продукции и по увеличению объёма продаж. Также проводятся чествования юбиляров и именинников.  Корпоративная культура, являясь неотъемлемой частью жизнедеятельности предприятия, существенно влияет на его эффективность. Понимая это, руководство ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» стремится к созданию сильной корпоративной культуры, которая базируется на ином понимании человека и его роли в системе общественного разделения труда.  ***Задание 7:*** «Деловое и управленческое общение»  Одной из важнейших сторон любой профессиональной деятельности является повседневное общение с людьми. Динамичная современная деловая жизнь способствует возникновению нестандартных ситуаций, требующих быстрых, чётких и адекватных реакций и ответов в процессе межличностного взаимодействия. Всё это требует определённых знаний, выработки необходимых навыков общения с любым человеком.  Значительная часть рабочего времени руководителей ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» отводится на служебные контакты и беседы. Беседы могут быть: личными, регламентированными, целенаправленными, свободными и другими.  Руководители магазина независимо от того, с кем они проводят беседы (с подчинёнными, клиентами, партнёрами и т.д.) всегда строят своё общение на основе принципов:  а) вежливости (выражения уважительного отношения к людям, их достоинству, проявляющегося в приветствиях и пожеланиях, в интонации голоса, мимике и жестах);  б) корректности (умения держать себя в рамках приличия в любых ситуациях, прежде всего, конфликтных);  в) тактичности (чувства меры, чувства границ в общении, превышение которых может обидеть человека, поставить его в неловкое положение);  г) скромности (сдержанности в оценках, уважения вкусов, привязанности других людей);  д) точности (выполнения данных обещаний и взятых обязательств);  е) предупредительности (стремления первым оказать любезность, избавить собеседника от неудобств и неприятностей).  Руководители стараются как можно чаще общаться со своими подчинёнными, давая какие-либо рекомендации или указания по поводу их работы. В ходе беседы руководители выслушивают мнение подчинённого, полностью сосредотачиваясь на собеседнике, оценивая его идеи и предложения.  Таким образом, деловое общение между руководителями магазина и их подчинёнными, клиентами и партнёрами осуществляется эффективно, что способствует успешной деятельности предприятия.  По данному заданию я также подготовил «План проведения деловой встречи с клиентом» (Приложение № 15). В нём очень подробно описаны все тонкости проведения деловых встреч.  ***Задание 8:*** «Финансовая деятельность предприятия (организации)»  Финансовые ресурсы ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» формируются за счёт собственных и привлечённых денежных средств.  Стартовым источником финансовых ресурсов в момент учреждения предприятия является уставный капитал – имущество, созданное за счёт вкладов учредителей (или выручки от продажи акций). Как уже говорилось учредителем ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» и дальнейшим его участником является Новосибирский областной союз потребительских обществ, наделивший его уставным капиталом 10000 рублей – 100% уставного капитала.  Основным источником финансовых ресурсов ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» служит прибыль, полученная от реализации продукции. Доходы предприятия также формируются за счёт устойчивых пассивов, различных целевых поступлений, паевых и иных взносов членов трудового коллектива. К устойчивым пассивам относится уставный, резервный и другие капиталы, долгосрочные займы и постоянно находящаяся в обороте предприятия кредиторская задолженность.  В отдельных случаях предприятию могут быть предоставлены субсидии (в денежной или натуральной форме) за счёт средств государственного или местного бюджетов, а также специальных фондов.  Анализ финансового состояния предприятия проводится с учётом позиций краткосрочной и долгосрочной перспектив. Так как критерии его оценки могут быть различны, состояние финансов предприятия характеризуется размещением его средств и источников их формирования. Анализ финансового состояния проводится с целью установить, насколько эффективно используются финансовые ресурсы, находящиеся в распоряжении предприятия.  Финансовая эффективность работы предприятия определяется:  а) обеспеченностью собственными оборотными средствами и их сохранностью;  б) состоянием нормируемых запасов товарно-материальных ценностей;  в) состоянием и динамикой дебиторской и кредиторской задолженности;  г) оборачиваемостью оборотных средств;  д) материальным обеспечением банковских кредитов;  е) платёжеспособностью.  Устойчивое финансовое положение предприятия зависит прежде всего от улучшения таких качественных показателей, как:  а) производительность труда;  б) рентабельность производства;  в) фондоотдача;  г) выполнение плана по прибыли.  Рациональному размещению средств предприятия способствует правильная организация материально-технического обеспечения производства, оперативная деятельность по ускорению денежного оборота. Поэтому анализ финансового состояния проводится на завершающей стадии анализа финансово-хозяйственной деятельности. В то же время финансовые затруднения предприятия, отсутствие средств для своевременных расчётов могут повлиять на стабильность поставок, нарушить ритм материально-технического снабжения. В связи с этим анализ финансового состояния предприятия и анализ других сторон его деятельности должны взаимно дополнять друг друга.  Задачами проведения анализа финансового состояния предприятия являются:  а) общая оценка финансового анализа;  б) проверка расходования средств по целевому назначению;  в) выявление причин финансовых затруднений;  г) выявление возможностей по улучшению использования финансовых ресурсов;  д) возможность ускорения оборота средств и укрепления финансового положения.  В связи с различным функциональным назначением и особенностями использования в планировании и учёте, средства предприятия подразделяются на основные и оборотные.  К основным относятся средства со сроком службы не менее одного года, независимо от их стоимости. Основные средства могут функциони­ровать в течение ряда лет, не меняя формы. Их стоимость относится к за­тратам производства в течение всего срока их эксплуатации.  Главным фактором, определяющим финансовое положение предприятия, является состояние его оборотных средств. Оборотными средствами являются денежные ресурсы, необходимые для создания производственных запасов, авансирования затрат, а также для обеспечения непрерывности процесса производства и реализации продукции.  Основными источниками данных для анализа финансовой деятельности предприятия являются:  1. Бухгалтерский баланс. Представляет таблицу, в которой, с левой стороны (в активе), отражаются средства предприятия, а с правой (в пассиве) – источники их формирования.  2. Отчёт о прибылях и убытках. Характеризует финансовые результаты деятельности предприятия за отчётный период. В отчёте содержатся показатели, отражающие все виды доходов, расходов и прибыли предприятия.  Движение уставного фонда и другие отчётные формы, которые детализирует содержание отдельных статей бухгалтерского баланса, позволяют исследовать факторы, повлиявшие на финансовые показатели предприятия. Кроме того, привлечённые данные финансового плана, показывают сроки образования дебиторской и кредиторской задолженности.  Бухгалтерская отчётность ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» (Приложение № 16). |

**ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ:**

Подводя итоги моего прохождения практики в ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» хочется сказать, что в целом я остался доволен, приняв участие в деятельности данного предприятия. Своими глазами я смог увидеть те проблемы, с которыми руководителям приходится сталкиваться в ежедневной деятельности предприятия. Мне и самому довелось принимать участие в решении конкретных проблем предприятия. Руководители магазина поручали мне выполнение различного рода заданий, требовавших самостоятельности, ответственности и направленности на качественное их выполнение. Я в свою очередь всегда очень серьезно относился к выполнению этих поручений и работал исключительно на достижение хороших результатов. Благодаря практике я закрепил знания, полученные мной в процессе теоретического обучения, а также узнал для себя много нового.

Все записи в дневнике-отчёте я вёл в соответствии с календарным планом, стараясь при этом не упускать ни одного вопроса, описывая их в соответствии с содержанием программ практики и стажировки. В приложениях к дневнику-отчёту я объединил все собранные мной на предприятии копии документов, необходимые для ознакомления и изучения вопросов заданий. Некоторые документы в процессе анализирования ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» я разработал самостоятельно, принимая во внимание род деятельности предприятия.

Хочется отметить, что на протяжении всей практики руководители магазина особое внимание уделяли нам, студентам. Знакомили с коллективом предприятия, помогали адаптироваться в новых условиях, подробно всё объясняли и старались нас поддерживать. Поэтому от практики у меня остались только приятные впечатления, и каких-либо отрицательных её сторон я не определил. Могу лишь сделать от себя пару предложений, которые, несомненно, улучшили бы работу сотрудников и деятельность предприятия в целом:

1. Учитывая то, что работники торгового зала устают в течение смены от интенсивной работы и длительного общения с покупателями, неплохо было бы создать на предприятии «комнату психологической разгрузки» (специально оборудованную комнату, защищённую от шума, с удобной мебелью и т.д.). Наличие такой комнаты на предприятии позволило бы работникам немного расслабиться и повысить свою работоспособность.

2. Необходимо создать имидж предприятия (внутренний, внешний, фирменный логотип, эмблему и т.д.). В создании имиджа важно найти «золотую середину». Желательно чтобы всё было достаточно просто, но с другой стороны эффективно. Нужно стремиться к тому, чтобы покупатели помнили о предприятии, чтобы у них возникали какие-либо ассоциации с ним. Одним словом, создание имиджа позволит повысить узнаваемость ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» на рынке товаров и услуг.

**РЕЗЮМЕ О ДНЕВНИКЕ-ОТЧЕТЕ**

Прочитав и проанализировав содержание дневника-отчёта, хочется сказать, что в целом студент написал его очень профессионально, качественно и аккуратно. В дневнике-отчёте подробно отражены все вопросы программ практики и стажировки в соответствии с календарно-тематическим планом.

Описывая задания, студент затронул все аспекты работы нашего предприятия, начиная от его организационно-правовой деятельности и заканчивая финансовой. В процессе анализирования предприятия студент оценивал его деятельность и высказывал свою точку зрения по поводу тех или иных вопросов.

Также следует отметить, что после описания всех заданий, студент сделал общие выводы по своей работе и интересные предложения по улучшению дел на предприятии.

Все основные и имеющиеся у нас копии документов он приложил, а недостающие разработал сам, принимая во внимание род деятельности нашего предприятия.

Директор ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Вергунова Н.И.

**ХАРАКТЕРИСТИКА НА СТУДЕНТА-ПРАКТИКАНТА**

Студент Новосибирского кооперативного техникума Новосибирского облпотребсоюза Осипов Александр Яковлевич с 19 ноября 2007 года по 28 декабря 2007 года проходил практику в ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза».

За время её прохождения Осипов Александр Яковлевич проявил себя как грамотный и добросовестный студент, прилежно посещал и в полном объёме выполнил установленную программу, а также показал хороший уровень теоретических знаний и закрепил их практическими навыками.

Осипов Александр Яковлевич принял активное участие в деятельности предприятия, показав в работе такие качества как: самостоятельность, исполнительность, ответственность, активность, дисциплинированность и аккуратность. За время прохождения практики студент придерживался правил внутреннего трудового распорядка, проявлял внимание, тактичность, культуру общения с покупателями и сотрудниками магазина.

Студент всячески поддерживал работу магазина, проявил творческую инициативу и трудолюбие. В процессе прохождения практики претензий и замечаний к его работе не было.

Директор ООО «Соты Новосибирского облпотребсоюза» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Вергунова Н.И.