

Содержание:

ВВЕДЕНИЕ

Основная сущность кадровой стратегии заключается в работе с персоналом, которая соответствует концепции развития организации. Кадровая стратегия есть составная часть стратегически ориентированной стратегии организации. Цель кадровой стратегии заключается в обеспечении оптимального баланса таких процессов, как обновление и сохранение численного и качественного состава кадров в его развитии. Всё это должно соответствовать потребностям самой организации, требованиям действующего законодательства, состоянием рынка труда.

Процесс работы с персоналом должен быть построен так, чтобы кратчайшим грамотным путем привести организацию к желаемому результату в отношении любого вопроса или проблемы, касаемо кадровой сферы.

Один из важных элементов рыночных отношений в наши дни является предложение рабочей силы. Это предложение исходит от наемных работников; принадлежащие им способности к труду они предлагают работодателю на определенное время, за определенную плату. Начинаясь с инициативы работника, предложение рабочей силы, можно сказать, носит индивидуальный характер, так как предложение определяется наличием трудового потенциала, возможной эквивалентной величиной заработной платы, а так же традициями и обычаями.

Термин «кадровая стратегия» имеет как широкое, так и узкое толкование. В широком смысле – это определённая система правил и норм, которые сперва должны быть осознанны и определённым образом сформулированы, а затем структурировать человеческие ресурсы в соответствии со стратегией фирмы, которой она придерживается.

Отсюда следует, что все мероприятия, связанные с кадровой работой есть ответственный отбор. В такие мероприятия входит: составление штатного расписания, аттестация, обучение, продвижение. Всё это заранее планируется руководством и согласовывается с общим пониманием целей и задач организации. В узком смысле – это набор конкретных правил, положений и ограничений, зачастую неосознанных, во взаимоотношениях людей и организации.

Кадровая стратегия – это целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который максимально способствовал бы совмещению целей и приоритетов учреждения и его работников. У этой стратегии существует достаточное количество объектов, как главных, так и вторичных. Но самым первым и главным объектом кадровой стратегии предприятия являются кадры. Кадры — это главный и решающий фактор производства, передовая производительная сила общества. Они создают и приводят в движение средства производства, постоянно разными способами их совершенствуют. От того, насколько работники квалифицированы в данной отрасли, от того, насколько велика их профессиональная подготовка и наличие в целом деловых качеств, от всего этого в значительной мере зависит эффективность производства.

Цель курсовой работы является изучение влияния кадровой стратегии на предприятии на работу службы персонала

Объектом исследования учебной практики является предприятие ООО «Альбертотекс».

Предмет исследования деятельность предприятия ООО «Альбертотекс».

Задачи курсовой работы:

Дать понятие кадровой стратегии;

Показать сущность и содержание кадровой стратегии;

Выявить элементы кадровой стратегии;

Перечислить задачи кадровой стратегии;

Дать краткую характеристику предприятия ООО «Альбертотекс»;

Провести расчет и анализ экономических показателей деятельности организации на основе финансовой отчетности ООО «Альбертотекс»;

Изучить особенностей кадровой стратегии предприятия ООО «Альбертотекс»;

Провести анализ основных видов деятельности и основных форм оплаты труда ООО «Альбертотекс»;

Разработать кадровую стратегию.

При проведении исследования были использованы следующие методы: метод системного подхода, графический, табличный, сравнительный, монографический, статистический, наблюдения, личного опыта.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАДРОВОЙ СТРЕТЕГИИ

1.1 Понятие кадровой стратегии

Кадровая стратегия – это разработанное руководством организации приоритетное, качественное определенное направление действий, необходимых для достижения долгосрочных целей по созданию высокопрофессионального, ответственного и сплоченного коллектива и учитывающих стратегические задачи организации и ее ресурсные возможности. По мнению Кибанова А.Я., кадровую стратегию организации можно рассмотреть как специфический набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом, конкретизированных с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала (человеческого ресурса), а также типа кадровой стратегии организации [2].

На сегодняшний день в работе с кадрами наступил новый период, характеризующийся возрастанием внимания к личности работника, к поискам новых стимулов, что выдвигает проблему создания системы управления персоналом, базирующейся в основном на экономических стимулах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работника с интересами организации

Практика функционирования многих организаций свидетельствует о четкой взаимосвязи стратегических решений по их управлению с системой управления персоналом.

Поэтому планирование работы с персоналом позволяет добиться поставленных целей с минимальными затратами материальных и человеческих ресурсов.

Сущность стратегии организации состоит в обеспечении скоординированной разработки и реализации стратегических планов структурных подразделений организации в целом и системы управления персоналом.

Значение кадровой стратегии очень велико и определяется оно появлением новых задач в управлении человеческими ресурсами, возникающих перед российскими предприятиями в современных условиях всевозрастающей конкуренции между товаропроизводителями и роста требований потребителей к качеству товаров и услуг.

В грамотно разработанной кадровой стратегии органично соединяются настоящее и будущее компании.

Оценивая и распределяя персонал, менеджер одновременно решает задачу развития профессионального потенциала сотрудников в соответствии с перспективами развития организации.

Кадровая стратегия организации является важной частью успешного ведения бизнеса. К основным и наиболее важным ресурсам организации относятся, прежде всего, люди. [1]

Хорошо проработанная, соотносящаяся с реальностью кадровая стратегия – это одно из самых важных направлений деятельности руководства организации.

Это позволяет добиться оптимального взаимодействия человека и организации, а также их взаимоотношения с внешней средой.

Разрабатывать стратегию – значит определять способы и пути управления человеческими ресурсами для достижения стратегических целей компании. Характерным чертами успешных менеджеров является то, что, во-первых, они пытаются сформулировать стратегию, во-вторых, их стратегии основаны на управлении изменениями и предупреждении изменений, в-третьих, им присуща выраженная готовность к коррективам.

1.2 Сущность и содержание кадровой стратегии

Основные направления работы с персоналом организации, которые, соответствуют основным стратегическим задачам организации, называют кадровой политикой. Кадровая политика, как живое существо, чутко реагирует на все изменения, которые происходят в предприятии.

Необходимость применения целенаправленной и интенсивной кадровой стратегии была осознана в государствах с рыночной экономикой в связи со становлением системного менеджмента [2].

Это привело к возникновению новой модели кадрового менеджмента- управление человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами дал толчок к развитию системы стратегического менеджмента.

Главные лица большинства организаций не до конца осознали эффективность проведения кадровой стратегии. Также кадровая политика имеет огромное значение, потому что она ориентирована на развитие человеческих ресурсов, а человеческие ресурсы являются самыми главными ресурсами в организации и вводят в действие другие ресурсы организации.

С учетом современной экономики кадровая политика в организациях должна быть ориентирована на человеческие отношения, социальные ценности и социальную политику [6].

Проблемы кадровой стратегии в предприятии является одним из аспектов проблем управления персоналом и требует исследование и анализ организаций.

Максимальное использование трудового потенциала каждого сотрудника является ключевым фактором его эффективной деятельности.

От кадровой стратегии зависит устойчивость, жизнеспособность и эффективность страны. Главной проблемой кадровой стратегии в России является неэффективность законодательного регулирования [10].

И можно сформулировать определение кадровой стратегии. Кадровая политика - это основные принципы и правила, которые, формируют стратегию поведения в работе с сотрудниками и регламентируют взаимоотношение сотрудников в организации. Кадровая политика определяет производственный коллектив организации и организывает работу с ним, чтобы организация успешно воплощало свои стратегические цели в жизнь.

Понятно, что нельзя создать идеальную модель для всех организаций. Но руководитель может стремиться к активной и частично открытой кадровой стратегии у себя в организации [9].

Для эффективной деятельности организации необходимо периодически совершенствовать кадровую политику. Для этого проводят эти мероприятия:

1.Руководителям нужно усилить системный подбор кадров все от найма до увольнения работника. Если использовать каждый шаг от найма работника до увольнения отдельно, то они покажутся не существенными. Но вместе все эти шаги

заметно улучшают всю деятельность на подбору кадров.

2. Долгосрочное планирование кадровой стратегии организации является очень важным компонентом для его стабильной работы. Долгосрочное планирование составляется обычно на срок 3-5 лет.

Исходя от планируемого темпа развития производства, нужно просчитать необходимую численность персонала и структуру организации в будущем.

3. Отделы кадров в большинстве организаций привыкли планировать численность сотрудников в компаниях.

Их главной задачей является, чтобы численность работников в компании соответствовала штатному расписанию [4].

Эффективность организации во многом зависит от квалификации работников, также от их использования и расстановки, что влияет на объем производимой продукции. Использование кадров прямым образом влияет на изменение показателя производительности труда.

Рост этого показателя самым главным условием развития производительных сил предприятия.

Трудовой потенциал включает различные источники труда, знания и возможности отдельных работников в разных сферах, предметы и средства труда. И из этого следует, что трудовой потенциал в масштабах организации это максимальная величина ожидаемого участия сотрудников в производстве.

1.3 Элементы и задачи кадровой стратегии

Этапы формирования кадровой стратегии включают в себе следующие:

Разработка общих принципов кадровой стратегии, определение приоритетов целей;

Планирование потребности в персонале, формирование структуры и штата, создание резерва кадров;

Создание и поддержка системы кадровой информации, осуществление кадрового контроллинга;

Формулирование принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы мотивации и стимулирования труда;

Обеспечение программы развития персонала, адаптация сотрудников, планирование индивидуального продвижения и переподготовки кадров;

Анализ соответствия кадровой стратегии и стратегии организации управлению её персоналом, оценка кадрового потенциала.

Таким образом кадровая политика – это основные правила и принципы, регламентирующие взаимоотношения персонала на предприятии, которые формируют стратегическую линию поведения в работе с персоналом с учетом стратегии развития предприятия.

Задачи кадровой стратегии в современных условиях сводятся к следующему:

1. Кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития (или выживания) предприятия. В этом отношении она представляет собой кадровое обеспечение реализации этой стратегии.
2. Кадровая политика должна быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания работника, с другой - динамичной, т. е. корректироваться в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуации.

Стабильными должны быть те стороны, которые ориентированы на учет интересов персонала и имеют отношение к организационной культуре предприятия (фирмы). Последняя включает ценности и убеждения, разделяемые работниками и предопределяющие нормы их поведения, характер жизнедеятельности предприятия.

3. Поскольку формирование квалифицированной рабочей силы связано с определенными издержками для предприятия, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, т. е. исходить из его реальных финансовых возможностей.

4. Кадровая политика должна обеспечить индивидуальный подход к своим работникам.

Таким образом, кадровая политика в новых условиях направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не

только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства, нормативных актов и правительственных решений.

Последние, как отражение государственной стратегии в отношении воспроизводства рабочей силы, влияют на кадровую политику через требования к обеспечению надлежащей социальной защиты работника.

В реализации кадровой стратегии возможны альтернативы: она может быть быстрой, решительной (в чем-то на первых порах, возможно, и не очень гуманной по отношению к работникам), основанной на формальном подходе, приоритете производственных интересов, либо, наоборот, основанной на учете того, как ее реализация скажется на трудовом коллективе, к каким социальным издержкам для него это может привести.

ГЛАВА 2. ВЛИЯНИЕ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ НА РАБОТУ СЛУЖБЫ ПЕРСОНАЛА

2.1 Краткая характеристика предприятия ООО «Альбертотекс»

Полное наименование: Общество с ограниченной ответственностью «Альбертотекс».

Сокращенное наименование: ООО «Альбертотекс».

Основным видом деятельности организации является торговля оптовая прочими бытовыми товарами.

Данное предприятие является юридическим лицом с момента его государственной регистрации, имеет самостоятельный баланс, расчетный счет, круглую печать, и иные реквизиты.

Целью образования данного предприятия является получение прибыли от продажи товаров. Деятельность общества осуществляется в соответствии с законом РФ «О лицензировании». Все сделки, договоры, расчёты предприятие осуществляет в соответствии с Гражданским кодексом РФ и иными нормативными правовыми

актами, действующими на территории РФ.

В ООО «Альбертотекс» создаются и функционируют локальные нормативные акты, такие как приказы, положения, распоряжения, договоры и прочие.

Основная функция торговли – обеспечить обращение товаров и их продвижение от производителя к конечному потребителю.

Торговое предприятие принимает на себя ответственную задачу по выполнению этой функции, поэтому от правильности организации торгово-технологического процесса зависит эффективность торговли, оперативность и качественное доведение товаров до покупателя. От грамотно спланированной и выстроенной структуры торгового предприятия зависит эффективность ведения бизнеса в целом.

Система управления коммерческой деятельностью торгового предприятия – это система, ориентированная на рынок, означающая не только организацию взаимосвязанной структуры задействованных в ней процессов торгового предприятия, но и их сочетание со всеми внешними факторами. Управление коммерческой деятельностью ставит своей непосредственной задачей внести определенную упорядоченность в коммерческие и торговые процессы, организовать совместные действия работников, участвующих в этих процессах, достичь согласованности и координации действий. При этом управление направлено на оптимизацию работы сотрудников в целях повышения эффективности коммерческих процессов и достижения конечных целей торгового предприятия.

2.2 Расчет и анализ экономических показателей деятельности организации на основе финансовой отчетности ООО «Альбертотекс»

Основные экономические показатели деятельности ООО «Альбертотекс» за 2015 – 2017 гг., которые были проанализированы на основе бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах (приложение) представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Анализ основных экономических показателей деятельности ООО «Альбертотекс» за 2015 – 2017 гг., тыс. руб.

Показатели:	На	На	На	Изменение	
	01.01. 2016г.	01.01. 2017г.	01.01. 2018г.	2017/2016, тыс. руб.	2017/2016, %
1. Выручка от продажи товаров, тыс.руб.	285346	280075	243773	-36302	87.04
2. Себестоимость продаж, тыс.руб.	267180	258798	220099	-38699	85.05
3. Валовая прибыль/убыток, тыс.руб.	18166	21277	23674	2397	111.27
4. Чистая прибыль/убыток, тыс.руб.	1183	1799	3066	1267	170.43
5. Прибыль от продаж, тыс. руб.	2971	3271	4301	1030	131.49
6. Среднесписочная численность, чел.	25	29	31	2	106.90
7. Производительность труда, тыс. руб./чел. ч.	11414	9658	7864	-1794	81.42
8. Среднемесячная оплата труда, тыс. руб./чел.	22.3	24.9	26.7	1.8	107.23
9. Среднегодовая стоимость основных фондов, тыс. руб.	48863	44717	41041	-3676	91.78

10. Рентабельность продаж, %(п.3/п.1*100)	6,37	7,60	9,71	2,11	127,84
11. Рентабельность стоимости товаров, % (п.3/п.2*100)	6,80	8,22	10,76	2,53	130,83
12. Рентабельность реализованных товаров, % (п.5/п.1*100)	1,04	1,17	1,76	0,60	151,07
13. Фондоотдача, руб./руб.(п.1/п.9)	5.84	6.26	5.94	-0.32	94.83

По данным таблицы 1 основных показателей финансово-хозяйственной деятельности можно сделать следующие выводы:

Выручка от реализации ООО «Альбертотекс» в 2017 г. снизилась на 36302 тыс.руб. или на 13%.

При этом валовая прибыль увеличилась на 2397 тыс.руб. или на 11,3%. Чистая прибыль увеличилась на 1267 тыс.руб. или на 70,4%.

Производительность труда снижается с каждым годом, что связано со снижением выручки от продаж. В 2017 году снижение производительности труда составило 1794 тыс.руб. или 18,6 процента.

Рентабельность продаж, стоимости товаров и рентабельность реализованных товаров выросли на 27,8, 30,8 и 51,1 процента соответственно. Фондоотдача в 2017г. по сравнению с предыдущим годом снизилась на 6,2 процента. Негативные тенденции, связанные с сокращением выручки при росте прибыли, требуют более тщательного анализа выявления причин и резервов улучшения положения.

Залогом выживаемости и основой стабильности положения торгового предприятия служит его устойчивость.

Для анализа финансовой устойчивости ООО «Альбертотекс» используем абсолютные и относительные показатели (табл. 2).

Таблица 2 - Определение типа финансового состояния торгового предприятия

Наименование показателей	На	На	На	Отклонение	
	01.01. 2016г.	01.01. 2017г.	01.01. 2018г.	2017 года к 2015 году	2016 году
1	2	3	4	5	6
1. Общая величина запасов и затрат (З), тыс.руб.	19252	16716	15715	-3537	-1001
2. Наличие собственных оборотных средств (СОС) , тыс.руб.	526	5623	11395	5772	10869
3. Собственные и долго-срочные источники формирования (СД) , тыс.руб.	5526	5623	11395	5869	5772
4. Общая величина основных источников формирования (ОИ) , тыс.руб.	39950	36804	33257	-6693	-3547
5. Излишек (недостаток) собственных оборотных средств для формирования запасов и затрат (а) , тыс.руб.	-18726	-11093	-4320	14406	6773
6. Излишек (недостаток) собственных и долгосрочных средств для формирования запасов и затрат (b) , тыс.руб.	-13726	-11093	-4320	9406	6773
7. Излишек (недостаток) общей величины основных источников для формирования запасов и затрат (с) , тыс.руб.	20698	20088	17542	-3156	-2546

8. Трехкомпонентный показатель типа
финансовой устойчивости 0; 0; 1 0; 0; 1 0; 0; 1

В ООО «Альбертотекс» трехкомпонентный показатель финансовой ситуации 2015, 2016 и 2017 года равен $S = \{0;0;1\}$, такое значение показателей свидетельствует о кризисном финансовом состоянии торгового предприятия в анализируемом периоде.

Анализ финансовой устойчивости торгового предприятия на основе относительных показателей. Относительными показателями (коэффициентами) являются показатели, характеризующие степень независимости организации от внешних источников финансирования. Расчеты относительных показателей для ООО «Альбертотекс» приведены в табл. 3.

Таблица 3- Показатели финансовой устойчивости

Показатели	На	На	На	Рекомендуемое значение
	01.01. 2016г.	01.01. 2017г.	01.01. 2018г.	
1. Коэффициент независимости				>0,5
2. Коэффициент зависимости	0,44	0,38	0,29	<0,5
3. Коэффициент финансовой устойчивости	0,61	0,61	0,7	0,8-0,9
4. Коэффициент финансирования	1,25	1,61	2,39	>1
5. Коэффициент финансовой активности	0,79	0,61	0,41	<1

6. Коэффициент маневренности собственного капитала	0,01	0,11	0,21	0,2 -0,5
7. Коэффициент обеспеченности запасов собственными источниками	0,03	0,34	0,72	0,6-0,8
8. Коэффициент постоянного актива	0,98	0,88	0,78	< 1

Из данных таблицы 3 можно сделать выводы о состоянии каждого коэффициента и о финансовой устойчивости торгового предприятия. В анализируемом периоде 2015 – 2017 гг. значение коэффициента финансовой независимости выше нормативного значения, что свидетельствует о благоприятной финансовой ситуации, сложившейся в ООО «Альбертотекс».

Положительным моментом считается тенденция к снижению коэффициента финансовой зависимости. Предприятие стремится увеличивать долю собственных средств с целью повышения стабильности функционирования. Коэффициент финансовой устойчивости в течение анализируемого периода ниже нормативного значения, но в то же время, данный коэффициент имеет тенденцию к повышению. На начало 2017 года за счет устойчивых источников финансируется 61% активов, а на начало 2018 года – финансируется 70% активов. В анализируемом периоде динамика коэффициента финансовой устойчивости положительна. Коэффициент финансирования, который показывает какая часть деятельности торгового предприятия финансируется за счет собственных, а какая за счет заемных средств выше нормативного значения, на конец анализируемого периода равен 2,39. Коэффициент финансовой активности в течение анализируемого периода ниже нормативного значения.

В анализируемом периоде динамика коэффициента финансовой устойчивости отрицательна. Коэффициент маневренности собственного капитала ниже нормы, так как внеоборотные активы превышают капитал и резервы торгового предприятия. Значение коэффициента обеспеченности собственными источниками финансирования в анализируемом периоде ниже нормативного значения, это свидетельствует о недостаточности собственных источников финансирования. Коэффициент постоянного актива показывает долю собственных средств, направленных во внеоборотные активы. Для улучшения финансового состояния она должна быть не больше 1. Если в 2015 году данный показатель был равен 0,98, то в

2017 году наблюдается наоборот тенденция к понижению на 0,2 до 0,78.

Оценивая в целом финансовое состояние организации можно сделать вывод о том, что на начало 2018 года практически все показатели соответствуют нормативам, и финансовое состояние торгового предприятия находится на стабильном уровне. Это связано, прежде всего, с эффективной деятельностью организации, а в частности с увеличением собственного капитала в основном за счет прибыли и снижения заемных средств, за счет ускорения оборачиваемости кредиторской задолженности.

Для анализа платежеспособности торгового предприятия используют абсолютные и относительные показатели. Анализ платежеспособности торгового предприятия на основе абсолютных показателей.

Анализ ликвидности баланса заключается в сравнении средств по активу, сгруппированных по степени их ликвидности и расположенных в порядке убывания ликвидности, с обязательствами по пассиву, сгруппированными по срокам их погашения и расположенными в порядке возрастания сроков.

Проведем анализ ликвидности баланса ООО «Альбертотекс» (табл. 4 и 5).

Таблица 4 - Анализ ликвидности баланса

	На	На	На		На	На	На
АКТИВ	01.01.2016	01.01.2017	01.01.2018	ПАССИВ	01.01.2016	01.01.2017	01.01.2018
	г.	г.	г.		г.	г.	г.
A1	2990	3348	3614	П1	25924	24181	21862
A2	17654	16686	13874	П2	8500	7000	0
A3	19306	16770	15769	П3	5000	0	0
A4	48863	44717	41041	П4	49389	50340	52436
БАЛАНС	88813	81521	74298	БАЛАНС	88813	81521	74298

Таблица 5 - Выявление платежных излишков и недостатков баланса

Платежный излишек (+) / недостаток (-)

Формула	На		
	На 01.01.2016 г.	01.01.2017 г.	На 01.01.2018 г.
A1-П1	-22934	-20833	-18248
A2-П2	9154	9686	13874
A3-П3	14306	16770	15769
П4-А4	526	5623	11395

За 2017 год платежный недостаток наиболее ликвидных активов для покрытия наиболее срочных обязательств понизился с 20833 тыс. рублей до 18248 тыс. рублей, на начало 2017 соотношение A_1 и P_1 было 0,138:1 (3348 тыс. рублей / 24181тыс. рублей), а на конец года 0,165:1, увеличение данного соотношения означает, что предприятие стало наиболее платежеспособным, по сравнению с предыдущим годом.

Проведем анализ динамики факторов формирования чистой прибыли организации в таблице 6.

Из данных таблицы 6 видно, что выручка от реализации товаров в 2017 году уменьшилась на 41573тыс. рублей по сравнению с 2015 годом, и на 36302 тыс. рублей по сравнению с 2016. Стоимость реализованных товаров уменьшилась на 47081 тыс. рублей по сравнению с 2015 годом и на 38699тыс. рублей по сравнению с 2016.

В 2017 году валовая прибыль торгового предприятия повысилась на 5508 тыс. руб., по сравнению с прибылью 2015 года, и на 2397тыс. руб., по сравнению с прибылью 2016. Прибыль от реализованных товаров повысилась на 1330 тыс. руб. по сравнению с прибылью 2015 года, и на 1030тыс. руб., по сравнению с прибылью

2016.

Таблица 6 - Динамика факторов формирования чистой прибыли ООО «Альбертотекс» за 2015-2017 гг., тыс.руб.

Показатель	На	На	На	Изменения	
	01.01.2016 г.	01.01.2017 г.	01.01.2018 г.	2017/2016, тыс.руб.	2017/2016, %
1. Выручка (нетто) от продажи товаров	285346	280075	243773	-36302	-14,89
2. Стоимость реализованных товаров	267180	258798	220099	-38699	-17,58
3. Валовая прибыль от продаж	18166	21277	23674	2397	10,13
4. Коммерческие расходы	15195	18006	19373	1367	7,06
5. Управленческие расходы	0	0	0	0	0
6. Прибыль (убыток) от продаж	2971	3271	4301	1030	23,95
7. Проценты к получению	0	5	2	-3	-150
8. Проценты к уплате	1320	938	245	-693	-282,86

9. Доходы от участия в других организациях	0	0	0	0	0
10. Прочие доходы	403	772	462	-310	-67,1
11. Прочие расходы	553	842	682	-160	-23,46
12. Итого прочих доходов (за минусом расходов)	-150	-70	-220	-150	68,18
13. Прибыль (убыток) до налогообложения	1501	2268	3838	1570	40,91
14. Отложенные налоговые активы	0	0	0	0	0
15. Отложенные налоговые обязательства	0	0	0	0	0
16. Текущий налог на прибыль	318	469	772	303	39,25
17. Чистая прибыль (непокрытый убыток) отчетного периода	1183	1799	3066	1267	41,32

Предприятие в 2017 году получило 3066 тыс. рублей чистой прибыли, что на 70 процентных пункта выше, по сравнению с показателем 2016 года. Показатель «Итого прочих доходов (за минусом расходов)» должен иметь положительное значение. Во всем анализируемом периоде данный показатель имеет отрицательное значение, а это значит, что расходы торгового предприятия

превышают доходы, и предприятие несет убытки.

Для удобства анализа финансовых результатов вынесем показатели прибыли в отдельную таблицу (таблица 7).

Как видно из таблицы 7, наблюдается тенденция роста всех показателей прибыли. Увеличился показатель доходов и расходов по обычным видам деятельности на 3111 тыс. руб. в 2016 г. и на 2397 тыс. руб. в 2017 г.

Таблица 7 - Анализ динамики прибыли ООО «Альбертотекс» за 2015-2017гг.

Показатель	На 01.01.16	На 01.01.17 г.	На 01.01.18 г.	Изменение		Доля в объеме валовой прибыли, %		
				2016/ 2015 г., тыс.руб	2017/ 2016 г., тыс.руб	2015 год	2016 год	2017 год
				Валоваяприбыль, тыс. руб	18166	21277	23674	3111
Прибыль от продаж, тыс. руб.	2971	3271	4301	300	1030	16,35	15,37	18,17
Прибыль до налогообложения, тыс. руб.	1501	2268	3838	767	1570	8,26	10,66	16,21
Чистаяприбыль, тыс. руб.	1183	1799	3066	616	1267	6,51	8,46	12,95

Возросла прибыль от реализации товаров на 300 тыс. руб. в 2016 г и на 1030 тыс. руб. в 2017 г. Увеличился показатель прибыли до налогообложения на 767 тыс. руб. в 2016 г. и на 1570 тыс. руб. в 2017 г. Соответственно увеличился показатель

чистой прибыли в 2016 г. на 616 тыс. руб. и в 2017 г. на 1267 тыс. руб.

В период с 2015 по 2017 гг. наблюдается устойчивый рост прибыли. Это положительный момент, он показывает, что предприятие динамично развивается, увеличивает объем производства и реализации.

Таким образом, проведенный анализ показал, что на начало 2018 года практически все финансовые показатели соответствуют нормативам, и финансовое состояние торгового предприятия находится на стабильном уровне. Показатели прибыли и рентабельности демонстрируют устойчивый рост, однако необходимо разрабатывать меры по повышению эффективности коммерческой деятельности ООО «Альбертотекс».

2.3 Изучение особенностей кадровой стратегии и основных видов деятельности, основных форм оплаты труда предприятия ООО «Альбертотекс»

Кадровая стратегия - своего рода Библия для любого предприятия, а соответственно и для службы персонала, согласно которой выстраивается весь необходимый план перспективных действий для грамотного, приносящего прибыль функционирования предприятия. Непосредственное влияние кадровой стратегии на службу персонала выражается в следующем:

- побуждает службу персонала развиваться и осуществлять мероприятия, необходимые для успешного ведения бизнеса
- определяет тот круг обязанностей менеджера по персоналу, который способствует созданию оптимального климата в коллективе, правильной экономической мотивации работников
- способствует своевременной адаптации службы персонала к условиям изменяющейся рыночной обстановки
- заставляет службу персонала прогрессировать, находясь в постоянном поиске новшеств в сфере управления и мотивации персонала

Организационная структура ООО «Альбертотекс» представляет собой систему управленческих звеньев, которые расположены в строгой соподчиненности и обеспечивающих взаимосвязь между управляющей и управляемой системами предприятия.

Организационная структура предприятия представлена на рисунке 1.

Генеральный директор

Заместитель генерального директора

Отдел закупок

Финансовый отдел

Отдел продаж

Начальник отдела закупок

Менеджер-логист

Экономист-аналитик

Начальник отдела продаж

Главный бухгалтер

Бухгалтер

Кассиры

Старший секции

Товаровед

Административный отдел

Уборщик помещений

Зав. хоз

Секретарь

Охрана

Рис. 1. Организационная структура управления

Всю полноту власти берёт на себя директор организации, возглавляющий коллектив. Ему при разработке конкретных вопросов и подготовке соответствующих решений, планов помогает специальный аппарат, состоящий из

функциональных подразделений. За конечный результат работы в целом отвечает директор, задача которого состоит в том, чтобы все функциональные службы вносили свой вклад в его достижения.

К оперативным работникам на предприятии относится торговый персонал – это менеджеры по продажам и кассиры, административно-управленческий персонал – это директор, заместитель директора, главный бухгалтер, менеджеры.

Руководство предприятием осуществляет директор торгового предприятия, который одновременно является основным его учредителем. Директор без доверенности от имени торгового предприятия имеет право представлять его интересы, заключать договоры, выдавать доверенности, утверждать штатное расписание, издавать приказы и указания.

Одним из основных требований функционирования предприятий и их ассоциаций в условиях рыночной экономики являются безубыточность хозяйственной и другой деятельности, возмещение расходов собственными доходами и обеспечение в определенных размерах прибыльности, рентабельности хозяйствования. Главная задача торгового предприятия – хозяйственная деятельность, направленная на получение прибыли для удовлетворения социальных и экономических интересов членов трудового коллектива, и интересов собственника имущества торгового предприятия.

Для нормального функционирования, обеспечения своевременности расчетов с поставщиками, покупателями, другими субъектами хозяйствования, финансовой системой, банками ООО «Альбертотекс» должно располагать определенными финансовыми ресурсами. Финансовый потенциал торгового предприятия формируется таким образом, чтобы обеспечить неуклонный рост оборота доходов, прибыли и других показателей хозяйственной деятельности при повышении качества торгового обслуживания населения и эффективности использования ресурсов, и затрат.

В процессе прохождения практики меня закрепили к менеджеру по работе с персоналом ООО «Альбертотекс». Изучим его должностные обязанности.

Специалист по работе с персоналом в ООО «Альбертотекс» - это высококвалифицированный наемный работник, занимающийся управленческо-организаторской деятельностью и управляющий другими работниками в процессе их работы.

Специалист по работе с персоналом в ООО «Альбертотекс» обеспечивает подбор работников на вакантные должности, в ряде случаев выполняет и другие функции, связанные с управлением персоналом и обеспечением условий для повышения его квалификации.

Специалист по работе с персоналом в ООО «Альбертотекс» общается с людьми, выслушивает информацию и принимает решение, размещает объявления о вакансиях в СМИ, Интернете. Анализирует большое количество резюме, проводит собеседование с претендентами.

Специалист по работе с персоналом в ООО «Альбертотекс» подбирает и обучает сотрудников, определяет, как поощрять их усилия, ведет личные дела.

В его обязанности входит разработка и поддержание корпоративного стиля фирмы, создание системы поощрения и наказания работников, проведение мероприятий, способствующих сплочению сотрудников, повышению их мотивации, открытие перед работниками перспектив карьерного роста.

Специалист по работе с персоналом в ООО «Альбертотекс» совместно с администрацией участвует в принятии кадровых решений: кого выдвинуть на повышение, кого перевести на другую должность, в случае с кем придется ставить вопрос об увольнении.

Специалист по работе с персоналом в ООО «Альбертотекс» определяет потребность в персонале, изучает рынок труда с целью определения возможных источников обеспечения необходимыми кадрами, обеспечивает укомплектование предприятия работниками необходимых профессий, специальностей и квалификации.

Специалист по работе с персоналом в ООО «Альбертотекс» осуществляет подбор кадров, проводит собеседования с нанимающимися на работу, в том числе с выпускниками учебных заведений, с целью комплектации штата работников, обеспечивает адаптацию новых работников к коллективу, требованиям, организационной структуре компании.

Специалист по работе с персоналом в ООО «Альбертотекс» организует обучение персонала, координирует работу по повышению квалификации сотрудников и развитию их деловой карьеры, организует проведение оценки результатов трудовой деятельности работников, аттестаций, конкурсов на замещение вакантных должностей, доводит информацию по кадровым вопросам и важнейшим кадровым решениям до всех работников.

Специалист по работе с персоналом в ООО «Альбертотекс» совместно с руководителями структурных подразделений участвует в принятии решений по вопросам найма, перевода, продвижения по службе, понижение в должности, наложения административных взысканий, а также увольнения работников.

Специалист по работе с персоналом в ООО «Альбертотекс» разрабатывает систему оценки деловых качеств работников, мотивации их должностного роста, консультирует руководителей разных уровней по вопросам организации управления персоналом.

Специалист по работе с персоналом в ООО «Альбертотекс» принимает участие в планировании социального развития коллектива, разрешении трудовых споров и конфликтов.

Специалист по работе с персоналом ООО «Альбертотекс» непрерывно занимается развитием, как самого себя, так и своих коллег. В современных условиях жёсткой конкуренции и высоких технологий этому пункту нужно уделять первостепенное значение.

Управление персоналом — одна из важнейших составляющих частей менеджмента, которая использует совокупность идей и приемов эффективного построения и управления организациями и проектами.

Процесс управления персоналом в ООО «Альбертотекс» содержит в себе следующие этапы: 1) Отбор персонала; 2) Адаптация персонала; 3) Оценка персонала; 4) Обучение и развитие персонала; 5) Корпоративная культура; 6) Мотивация персонала; 7) Анализ причин текучести кадров.

В оптовом товарообороте ООО «Альбертотекс» баз преобладающий удельный вес приходится на оптовый складской товарооборот. Транзитный оборот оптовых баз подразделяется на оборот с участием в расчетах (оплаченной или с вложением базой собственных средств) и без участия в расчетах (неоплаченный). При транзите с участием в расчетах база оплачивает поставщику стоимость отгруженного товара, которую затем получает от своих покупателей.

Трудоемкость транзитного оборота значительно ниже складского, поэтому при относительно высоких размерах транзитных наценок он выгоден для оптовых баз.

Основанием для транзитной отгрузки товаров ООО «Альбертотекс» является наряд, который выписывается оптовым предприятием и адресуется конкретному поставщику (изготовителю), а копия отсылается покупателю – клиенту базы.

Наряд на несколько грузополучателей – это разнарядка. Разнарядка I квартала, как правило, прилагается к договору, а на последующие - представляются покупателем в определенный срок до начала соответствующего квартала. Копии разнарядок высылаются всем грузополучателям. Наряды и разнарядки выписываются по единообразным формам, содержащим корреспондентскую (реквизиты поставщика и покупателя, основание наряда, наименование плательщика) и фактурную (наименование товара, количество, сумма и цена).

При оптовом складском обороте ООО «Альбертотекс» применяются следующие методы оптовой продажи товаров со складов:

1. по личной отборке товаров покупателями;
2. по письменным, телефонным, телеграфным, телетайпным, телефаксным заявкам;
3. через разъездных товароведов и передвижные комнаты товарных образцов;
4. через автосклады;
5. почтовыми посылками.

На предприятии ООО «Альбертотекс», так же как и на крупных и средних предприятиях разработкой и расчетом всех необходимых показателей в области труда и заработной платы, в том числе количеством и составом работающих, занимается отдел кадров: приемом на работу и увольнением, перемещением по службе и т.п.

Документы по кадровому составу представлены в виде приказов, распоряжений, распорядительных записок, указаний за подписью генерального директора.

При трудоустройстве работника, после подписания договора, оформляется личная карточка сотрудника, которая находится у специалиста по кадрам. Форма личной карточки унифицирована и утверждена постановлением Госкомстата России №1 от 05.01.2004г. Каждому вновь принятому сотруднику присваивается табельный номер, который указывается во всех документах по учету труда и заработной плате.

Табель для учета использования рабочего времени ведется сменными мастерами, начальниками отделов, руководителями участков. В нем отражаются сведения об отработанном времени, выходные, праздничные, дни отпуска, учебы без отрыва от производства, дни по больничным листкам, неявки с разрешения администрации и

разрешенные законодательством, сведения о сверхурочных часах, ночных и т.д., в соответствии с условными обозначениями (Форма №Т-13). Табель подписывается лицом, ответственным за учет рабочего времени и сдается 1 числа следующего за отчетным периодом месяца. Табеля необходимы не только для учета использования рабочего времени всех категорий работающих, но и для контроля за соблюдением персоналом установленного режима рабочего времени, расчетов с ними по заработной плате и получения данных об отработанном времени, а также составления статистической отчетности по труду.

В ООО «Альбертотекс» табель учета рабочего времени открывается по следующим структурным подразделениям:

- административно-управленческий персонал;
- работники основного производства;
- обслуживающий персонал.

Табель составляется мастером или лицом, на это уполномоченным и передается в расчетный отдел бухгалтерии.

Выполнение работы принимает мастер. Бухгалтерия распределяет фактический заработок между членами бригады в соответствии с количеством отработанных часов каждым из них. Премирование в этом случае производится за сокращение времени выполняемой работы при соблюдении качества.

Информация о наименовании структурных подразделений организации, профессиях (должностях) сотрудников, качестве штатных единиц сотрудников, окладах и надбавках отражается в Штатном расписании организации (унифицированная форма Т-3). Штатное расписание также утверждается отдельным приказом или распоряжением руководителя организации.

Расходы на оплату труда в ООО «Альбертотекс» отражаются на основании расчетной ведомости. Данные расчетной ведомости переносятся в платежную ведомость, по которой выдается заработная плата.

В ООО «Альбертотекс» основой для начисления заработной платы является тарифная система и тарифные ставки. Тарифная система включает: тарифную ставку, тарифную сетку, тарифно-квалификационные справочники, с помощью которых можно определить разряд работы и работающего в соответствии с тарифной сеткой. Конкретные размеры ставок и окладов определяются штатным

расписанием и приказами по предприятию.

У административного персонала ООО «Альбертотекс» установлена повременно-премиальная система оплаты труда. Данная система предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного им времени, учет которого ведется работниками в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

Премиальная система предполагает выплату работникам дополнительно к заработной плате материального поощрения за надлежащее выполнение трудовых функций при соблюдении работниками условий премирования в виде регулярных единовременных (разовых) премий в соответствии с положением о премировании персонала ООО «Альбертотекс» и трудовым договором за основные результаты деятельности.

Заработная плата согласно действующему трудовому законодательству не должна выплачиваться работникам реже, чем два раза в месяц.

Работникам, которые выполняют у одного и того же работодателя наряду со своей работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняет обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (СТ.151 ТК РФ).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной за счет отчислений на социальное страхование при: заболевании (травме), связанной с утратой трудоспособности, болезни члена семьи, санаторно-курортном лечении, временном переводе на другую работу в связи с профессиональными заболеваниями.

Основанием для начисления пособий служат выданные лечащим врачом листки нетрудоспособности. Размер пособия зависит от непрерывного стажа работы: при стаже до 5 лет положено оплатить 60% среднего заработка, от 5 до 8 лет – 80%,

свыше 8 лет – 100%. Работникам, имеющим 3-х иждивенцев до 16 лет (учащихся до 18 лет), инвалидам войны, временно нетрудоспособным в связи с профзаболеванием и производственной травмой, по беременности и родам выплачивается 100%, независимо от стажа.

Начисление пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам производится в зависимости от формы оплаты труда. Работникам-повременщикам пособия начисляются исходя их фактической оплаты труда за месяц, на которую начисляются страховые взносы, с включением в нее денежных премий, надбавок и доплат. Пособия не исчисляются за работу в праздничные дни, не учитываются также единовременные выплаты. Премии берутся в расчет в расчет в среднемесечном размере.

ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ

3.1 Мероприятия по разработке кадровой стратегии

Стратегия прибыльности предполагает некоторые изменения в работе специалиста по персоналу и изменении кадровой стратегии. Основой данной стратегии должен стать не подбор и обучение нового персонала, а удержание в компании существующего персонала и повышение его мотивации. В рамках данной стратегии необходимо разработать оптимальную схему стимулирования труда и реализовать соответствующие программы.

Основные предложения, касающиеся разработки оптимальной схемы стимулирования труда, связаны с совершенствованием практики начисления заработной платы в ООО «Альбертотекс» и сводятся к двум составляющим (в отношении премиальной части):

- разработка системы основных показателей, характеризующих достижение целей и эффективность деятельности компании.
- разработка стратегии, в которой состав показателей сбалансирован по различным аспектам (финансовые - нефинансовые, срочные - отсроченные и т.д.).

Дело состоит в том, что к определенной заработной плате (оклад + премия) сотрудник быстро привыкает и это уже не является достаточным стимулом в работе.

Для повышения производительности труда человеку необходима цель, способ ее достижения и соответствующее вознаграждение, т.е. своим трудом, своим вкладом увеличить, подействовать на результат и соответственно получить свою долю в этом результате. На таком подходе основывается, предлагаемая система.

Управление оплатой труда сотрудников предприятия достаточно сложная управленческая задача. Этот момент наиболее актуален для отделов и сотрудников, непосредственно не связанных с производственным процессом. Практика показывает, что именно от управляющих, обслуживающих структурных подразделений (отделов) предприятия зависит достижение тех или иных результатов деятельности всего коллектива.

3.2 Эффективность предложенных мероприятий

Предлагаю систему оплаты, которая позволит установить размер премии работникам и таким образом стимулировать работу каждого специалиста. Системой предусматривается доля участия каждого сотрудника в соответствующих результатах труда коллектива. При этом основную нагрузку по управлению премиальной частью оплаты труда подчиненных несут руководители высшего звена (начальники отделов).

Такая система предназначена для формирования и распределения премии всем сотрудникам предприятия с учетом личного трудового вклада, доли в конечном результате. Определим для каждого отдела показатели, выполнение которых будет влиять на размер премии

Невыполнение какого-либо показателя на 5% влечет снижение размера премии на 1% пункт.

В каждом отделе руководитель располагает 10% от премиального фонда для поощрения сотрудников, в зависимости от их вклада в достижение показателей отдела, который будет оцениваться через коэффициент трудового участия

Такой подход позволит объединить интересы всех отделов и сотрудников компании и нацелить их на увеличение этого самого результата. Изменение

принципов формирования премии от конкретных показателей позволяет изменить ответственность персонала за результаты труда.

Система при управлении оплатой труда позволяет осуществлять:

- расчет доли каждого сотрудника в результатах труда и выдачу результатов на утверждение руководителю;
- размер премий на основе заложенных стартовых условий. Премии рассчитываются в динамике конечных результатов;
- установить с помощью заложенных механизмов простую, логичную и прозрачную систему мотивации персонала на предприятии.

Преимущества системы:

- обеспечивает взаимосвязь между уровнем заработной платы и эффективностью управления;
- вознаграждение всех работников непосредственно связано с результатами труда;
- мотивирует высокоэффективный, качественный, инициативный труд, раскрывает потенциал сотрудников;
- объединяет индивидуальные потребности с коллективными результатами;
- обеспечивает взаимосвязь и сотрудничество между отделами, подразделениями предприятия, регионов, страны, нацеленные на результат.
- легко воспринимается персоналом;
- закрепляет кадры, повышает уровень дисциплины;
- справедливость, социальная направленность и логика при распределении;
- укрепляет психологический климат в коллективе;
- эффективные управленческие решения на всех уровнях управления;
- объединяет интересы собственника и коллектива и государства;
- совокупный показатель результатов управленческого, непроизводственного труда;

- охватывает всех работников независимо от ранга;
- оптимизация расходов на заработную плату за счет увеличения конечных результатов.

Таким образом, данная система позволит увязать оплату труда с конкретными показателями деятельности и повысит заинтересованность в достижении конечных результатов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ технико-экономических показателей деятельности ООО "Альбертотекс" за три года позволяет сделать вывод о том, что предприятие в 2017 г. выручка от реализации снизилась, при этом произошло увеличение валовой и чистой прибыли. Производительность труда снижается с каждым годом, что связано со снижением выручки от продаж. Негативные тенденции, связанные с сокращением выручки при росте прибыли, требуют более тщательного анализа выявления причин и резервов улучшения положения.

В анализируемом периоде 2015 – 2017 гг. значение коэффициента финансовой независимости выше нормативного значения, что свидетельствует о благоприятной финансовой ситуации, сложившейся в ООО «Альбертотекс».

Положительным моментом считается тенденция к снижению коэффициента финансовой зависимости. Предприятие стремится увеличивать долю собственных средств с целью повышения стабильности функционирования. Коэффициент финансовой устойчивости в течение анализируемого периода ниже нормативного значения, но в то же время, данный коэффициент имеет тенденцию к повышению. В анализируемом периоде динамика коэффициента финансовой устойчивости положительна.

Оценивая в целом финансовое состояние организации можно сделать вывод о том, что на начало 2018 года практически все показатели соответствуют нормативам, и финансовое состояние торгового предприятия находится на стабильном уровне. Это связано, прежде всего, с эффективной деятельностью организации, а в частности с увеличением собственного капитала в основном за счет прибыли и снижения заемных средств, за счет ускорения оборачиваемости кредиторской задолженности.

В ходе практики были выявлены следующие проблемы, связанные с эффективностью финансовых результатов предприятия:

Одним из недостатков управления финансовыми результатами на предприятии ООО «Альбертотекс» является созданная организационная структура управления. Действующая линейно-функциональная система управления на данном предприятии не совершенна. Существует поверхностный просчет экономических показателей. В ООО «Альбертотекс» используются только данные финансового учета, а обоснованность решений оставляет желать лучшего. Результатом использования лишь финансовой информации является отсутствие полной, оперативной, реальной картины, что затрудняет возможность управления предприятием.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Артеменко, В. Г. Экономический анализ : учебное пособие / В. Г. Артёменко, Н. В. Анисимова . - М. : КноРус, 2014 - 287 с.
2. Балабанов, И. Т. Финансовый анализ и планирование хозяйственного субъекта / И. Т. Балабанов. — 2-е изд., доп. — М.: Финансы и статистика, 2015. - 220 с.
3. Гинзбург, А. И. Экономический анализ : для бакалавров : учебник / А.И. Гинзбург. - Санкт Петербург , 2014 - 448 с.
4. Ковалев В. В. Введение в финансовый менеджмент: учеб. пособие / В. В. Ковалев - М.: Финансы и статистика, 2015. - 768с.
5. Половинкин С. А. Управление финансами предприятия: учебно-практическое пособие / С. А. Половинкин - М.: ИД ФБК-ПРЕСС, 2011. - 376с.
6. Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г. В. Савицкая — М.: Инфра-М, 2013. — 384с.
7. Ширенбек Х. Экономика предприятия: учеб. пособие Х. Ширенбек – СПб.:Питер, 2014. – 848 с.
8. Шишкеедова Н. Н. Методика финансового анализа предприятий. // Экономический анализ. - 2014. - № 3. - С. 49-53.
9. Аверина, О. И. Анализ финансовой устойчивости предприятия по принципам РСБУ и МСФО / О. И. Аверина, И. С. Мамоева // Экономический анализ: теория и практика. — 2013. — № 34.
10. Долгих, Ю. А. Методологические подходы к оценке финансовой устойчивости предприятия: традиции и инновации / Ю. А. Долгих, Ю. Э. Слепухина : рис., табл. // Страховое дело. - 2016. - № 11. - С. 18-27.

11. Иванова, Л. И. Развитие методики анализа финансовой устойчивости как способа достижения объективной оценки финансового состояния организации / Л. И. Иванова, А. С. Бобылева // Менеджмент в России и за рубежом. - 2013. - № 2. - С. 35-42.
12. Кабанов, В. Н. Антикризисное управление финансовыми ресурсами предприятия / В. Н. Кабанов, С. П. Яковлев // Эффективное антикризисное управление. - 2014. - № 6 (87). - С. 84-93.
13. Капанадзе, Г.Д. Оценка финансовой устойчивости: методы и проблемы их применения // Российское предпринимательство. - 2013. - № 4 (226). - С. 52.].
14. Сысоева Е.В. Прибыль и убыток как финансовые результаты и важнейшие категории деятельности организации в рыночных отношениях / В.Е. Сысоева // TRANSPORT BUSINESS IN RUSSIA. - 2015. - № 3. - С. 24-25
15. Татаровский, Ю. А. Классификация показателей финансового состояния организации / Ю. А. Татаровский // Вестник Самарского государственного экономического университета. - 2013. - № 7. - С. 109-112.
16. Терешина, В. В. Сущность финансового анализа для принятия решений по оптимизации интересов пользователей / В. В. Терешина // Экономические науки. - 2013. - № 11 (108). - С. 106-111.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Формы бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах

Бухгалтерский баланс

за 2017г.

Коды

Форма по ОКУД 0710002

Дата (число, месяц, год) 15 02 2018

Организация _ООО «Альбертотекс» по ОКПО 35232847

Идентификационный номер налогоплательщика ИНН 7726753159

Вид экономической деятельности Торговля оптовая прочими бытовыми товарами	по ОКВЭД	46.49	
Организационно-правовая форма/форма собственности _	по ОКОПФ/ОКФС	12300	16
Единица измерения: тыс. руб.	по ОКЕИ	384	

Наименование показателя	Код	На 01.01.2018 г	На 01.01.2017 г.	На 01.01.2016 г.
-------------------------	-----	--------------------	------------------------	------------------------

АКТИВ

I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ

Нематериальные активы	1110			
Результаты исследований и разработок	1120			
Основные средства	1130	41026	44702	48848
Доходные вложения в материальные ценности	1140	15	15	15
Финансовые вложения	1150	0	0	0
Отложенные налоговые активы	1160	0	0	0
Прочие внеоборотные активы	1170	0	0	0

Итого по разделу I	1100	41041	44717	48863
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ		0	0	0
Запасы	1210	15715	16716	19252
НДС по приобретенным ценностям	1220	54	54	54
Дебиторская задолженность	1230	13647	16489	17419
Финансовые вложения	1240	0	0	0
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	3614	3348	2990
Прочие оборотные активы	1260	227	197	235
Итого по разделу II	1200	33257	36804	39950
БАЛАНС	1600	74298	81521	88813
ПАССИВ		0	0	0
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ		0	0	0
Уставный капитал	1310	1273	1273	1273
Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	1	55	63

Переоценка внеоборотных активов	1340	17311	17311	17311
Добавочный капитал (без переоценки)	1350	30603	29778	29558
Резервный капитал	1360	127	127	127
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	1183	1906	3123
Итого по разделу III	1300	50498	50450	51455
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА		0	0	0
Заемные средства	1410	0	0	0
Оценочные обязательства	1430	0	0	0
Прочие обязательства	1450	0	0	0
Итого по разделу IV	1400	0	0	0
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА		0	0	0
Заемные средства	1510	1938	110	500
Кредиторская задолженность	1520	21862	24181	25924

Доходы будущих периодов	1530	0	0	0
Оценочные обязательства	1540	0	0	0
Прочие обязательства	1550	0	6780	10934
Итого по разделу V	1500	23800	31071	37358
БАЛАНС	1700	74298	81521	88813

Отчет о финансовых результатах

за 2017г.

Коды

Форма по ОКУД 0710002

Дата (число, месяц, год) 31 03 2017

Организация _ООО «Альбертотекс» по ОКПО 35232847

Идентификационный номер налогоплательщика ИНН 7726753159

Вид экономической деятельности Торговля оптовая прочими бытовыми товарами по ОКВЭД 46.49

Организационно-правовая форма/форма собственности _ по ОКОПФ/ОКФС 12300 16

Единица измерения: тыс. руб. по ОКЕИ 384

Наименование показателя(2)	Код	2017	2016	2015
Выручка(5)	2110	243773	280075	285346
Себестоимость продаж	2120	220099	258798	267180
Валовая прибыль (убыток)	2100	23674	21277	18166
Коммерческие расходы	2210	19373	18006	15195
Управленческие расходы	2220	0	0	0
Прибыль (убыток) от продаж	2200	4301	3271	2971
Доходы от участия в других организациях	2310	0	0	0
Проценты к получению	2320	2	5	0
Проценты к уплате	2330	245	938	1320
Прочие доходы	2340	462	772	403
Прочие расходы	2350	682	842	553
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	3838	2268	1501
Текущий налог на прибыль	2410	772	469	318
в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	0	0	0

Изменение отложенных налоговых обязательств	2430 0	0	0
Изменение отложенных налоговых активов	2450 0	0	0
Прочее	2460 0	0	0
Чистая прибыль (убыток)	2400 3066	1799	1183