

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки, специальности)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Разработка системы оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока (на примере ООО «Алекс Фитнес»)

Студент

А.А. Мальшева

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук, С.О. Шаногина

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2022

Аннотация

Проведение оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока актуально для собственников, топ-менеджеров и руководителей, поскольку позволяет спрогнозировать и избежать ряд проблем, возникающих в ходе осуществления трудовой деятельности. К тому же, проведение данного исследования выступает индикатором деятельности для потенциальных инвесторов и партнеров.

Тема работы актуальна тем, что на основе анализа прохождения испытательного срока сотрудниками, возможно, добиться улучшения показателей работы организации, повысить трудовой потенциал, а также предложить рекомендации по совершенствованию.

Целью выпускной квалификационной работы выступает разработка системы оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока в ООО «Алекс Фитнес».

Чтобы достигнуть этой цели необходимо рассмотреть и решить следующие задачи:

- рассмотреть сущность испытательного срока в организациях;
- дать организационную характеристику предприятия ООО «Алекс Фитнес»;
- провести анализ системы оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока в ООО «Алекс Фитнес»;
- предложить рекомендации для совершенствования системы оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока в ООО «Алекс Фитнес».

Объём работы составляет 48 страниц печатного текста. В работе содержится 11 таблиц, 5 рисунков, 3 приложения.

Для написания ВКР было использовано 53 литературных источника.

Содержание

| | |
|--|----|
| Введение..... | 4 |
| 1.1 Сущность испытательного срока в организациях | 6 |
| 1.2 Виды испытательного срока | 13 |
| 1.3 Особенности оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока | 15 |
| 2 Анализ системы оценки сотрудников ООО «Алекс Фитнес» | 19 |
| 2.1 Организационная характеристика предприятия ООО «Алекс Фитнес» | 19 |
| 2.2 Анализ системы оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока в ООО «Алекс Фитнес» | 24 |
| 3 Совершенствование системы оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока в ООО «Алекс Фитнес» | 31 |
| 3.1 Рекомендации по совершенствованию системы оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока в ООО «Алекс Фитнес» | 31 |
| 3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий..... | 36 |
| Заключение | 39 |
| Список используемых источников..... | 44 |
| Приложение А Бухгалтерский баланс ООО «Алекс Фитнес» на 31.12.2021 г. | 49 |
| Приложение Б Отчет о финансовых результатах ООО «Алекс Фитнес» на 31.12.2021 г | 51 |
| Приложение В Отчет о финансовых результатах ООО «Алекс Фитнес» на 31.12.2020 г | 53 |

Введение

Проведение оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока актуально для собственников, топ-менеджеров и руководителей, поскольку позволяет спрогнозировать и избежать ряд проблем, возникающих в ходе осуществления трудовой деятельности. К тому же, проведение данного исследования выступает индикатором деятельности для потенциальных инвесторов и партнеров.

Актуальность темы работы состоит в том, что на основе анализа прохождения испытательного срока сотрудниками, возможно, добиться улучшения показателей работы организации, повысить трудовой потенциал, а также предложить рекомендации по совершенствованию.

Целью выпускной квалификационной работы значится разработка системы оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока в ООО «Алекс Фитнес».

Для достижения выше поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть сущность испытательного срока в организациях;
- дать организационную характеристику предприятия ООО «Алекс Фитнес»;
- провести анализ системы оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока в ООО «Алекс Фитнес»;
- предложить рекомендации по совершенствованию системы оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока в ООО «Алекс Фитнес».

Объектом исследования рассматриваем – общество с ограниченной ответственностью «Алекс Фитнес».

Предметом исследования является система оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока.

Практическая важность проводимого исследования заключается в том, что результаты данного исследования вполне могут быть использованы в текущей хозяйственной деятельности организации, что должно способствовать достижению социально-экономического эффекта.

В процессе работы использованы такие методы исследования: наблюдение, сравнение, анализ, горизонтальный, вертикальный, структурный.

В процессе подготовки выпускной квалификационной работы использовались следующие приемы: научный; аналитический.

Структура выпускной квалификационной работы содержит в себе введение, теоретическую и практические главы, заключение, список использованных источников, приложения.

Во введении раскрывается цель и задачи проведенного исследования, актуальность темы, предмет и объект исследования, а также методы, использованные в работе.

В первом разделе раскрываются теоретические основы оценки сотрудников при прохождении испытательного срока.

Во втором разделе проводится оценка системы сотрудников в рамках прохождения испытательного срока в ООО «Алекс Фитнес».

В третьем разделе предлагается совершенствование системы оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока в ООО «Алекс Фитнес».

В первом параграфе даются необходимые рекомендации совершенствования системы оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока в ООО «Алекс Фитнес». Во втором параграфе проводится оценка эффективности предложенных мероприятий.

1 Теоретические основы оценки сотрудников при прохождении испытательного срока

1.1 Сущность испытательного срока в организациях

В настоящее время испытательный срок представляет собой период работы, в течение которого работодатель присматривается к новому работнику, оценивает его навыки и личные качества. По сути, это проверка сотрудника на профпригодность и соответствие требованиям, установленным в конкретной организации.

Право предложить новому работнику испытательный срок закреплено Трудовым кодексом РФ, но не является обязательным условием.

Использование испытательного срока в организациях необходимо в следующих случаях [6]:

- предприниматель берет на работу сотрудника без опыта или с небольшим стажем, молодого специалиста. Цель испытательного срока – проверить, насколько теоретические знания проявляются в профессиональных навыках;
- компания берет на должность работника с не профильным образованием или из смежной профессиональной среды. Задача – оценить, как специалист справится с должностными обязанностями;
- профессиональные знания и стаж нового сотрудника устраивают руководство, но есть сомнения в его деловых качествах и коммуникабельности;
- каждого нового работника имеет смысл проверить на дисциплинированность.

Испытательный срок может быть выгоден не только предпринимателю или руководителю. Вновь принятому сотруднику также нужно узнать, как его примет коллектив, соответствуют ли условия вакансии реальным обстоятельствам [37].

Также при рассмотрении испытательного срока стоит исследовать само понятие трудовых ресурсов.

В нынешних условиях к трудовым ресурсам относится часть народонаселения, владеющая нужными физическими данными и знаниями, а также навыками труда в подобающей отрасли.

Осуществление исследования трудовых ресурсов ориентировано на выявление резерва, позволяющего повышать управление экономической деятельностью компании. От правильной работы с кадровым составом зависит дальнейшая работа не только внутреннего потенциала, но и внешнего управления [14].

В таких условиях можно говорить о высоком уровне необходимости в трудовых ресурсах и их важности в управлении организацией. Практическая сторона исследования будет заключаться в повышении производительности труда и улучшении текущей хозяйственной деятельности [1].

Можно отметить, что именно трудовые ресурсы имеют главное место для организации в связи с тем, что связывают материальную сторону и финансовую в отношении производственных процессов. Здесь большое внимание уделяется качественной стороне развития ресурсов, которые в совокупности приводят к улучшению хозяйственных процессов в организации.

В экономических дисциплинах понятие «трудовые ресурсы» характеризуется через трудоспособную часть населения страны (активная часть). Кроме того, понятие является главным потенциалом в развитии государства. Трудоспособная часть населения – это люди, которые не имеют ограничений в работе по состоянию здоровья, не находятся на пенсии по старости [26].

Тем не менее, многие граждане продолжают вести трудовую деятельность в пенсионном возрасте, что позволяет говорить об недостаточном объеме пенсионных выплат, которые бы позволили полностью обеспечивать потребности людей.

Данное понятие не ограничено представленными выше определениями, поэтому рассмотрим, какие еще определения даются в учебниках:

- по мнению некоторых авторов, трудовые ресурсы представляют собой население, которое обладает хорошими физическими данными, имеют высокий уровень умственных способностей, которые необходимы для работы во благо государства;
- другие авторы считают, что для того, чтобы эффективно осуществлять трудовую деятельность необходимо иметь квалификацию, которая соответствует занимаемой должности и культуру общения.

Трудовые ресурсы определяют и как персонал, так как люди при ведении трудовой деятельности максимально прилагают усилия по достижению результатов в работе [53].

Тем не менее, изучив все различия в понятии «трудовые ресурсы» можно сделать вывод, что общее сходство в мнениях авторов сводится к тому, что такие ресурсы выступают одним из ключевых моментов общественной деятельности, трудятся на благо общества, помогают в производстве продукции для потребления, а также в оказании услуг населению [5].

Таким образом, в управлении трудовыми ресурсами необходимо постоянное их совершенствование, развитие умений и навыков, что позволит улучшить не только качественную сторону деятельности, но и позволит людям быстрее продвигаться в карьере, на службе [7].

Для того, чтобы повышать эффективность трудовых ресурсов важно не только иметь хорошую квалификацию, но и учитывать состав трудового коллектива, численность и структуру. В некоторых случаях значение имеет половая принадлежность, выслуга лет [53].

В дальнейшем необходимо перейти к рассмотрению состава трудовых ресурсов на предприятиях, который представим на рисунке 1.

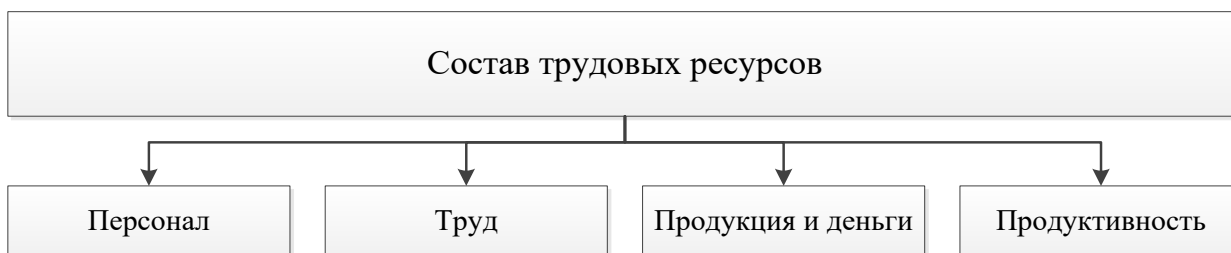


Рисунок 1 – Состав трудовых ресурсов в организациях

Структура трудовых ресурсов включает: профессию сотрудников, возраст, образование и место жительства, пол (для тех специальностей, где он имеет значение). Например, грузчики – обычно мужчины, а консультанты в магазинах одежды – как правило, женщины [8].

Степень состоятельности фирмы трудовыми ресурсами оценивается в рамках их анализа. Показатель состоятельности довольно важен, потому что именно от него будет зависеть своевременность выполнения производственных процессов, объёмы производства, прибыль [9].

Чтобы у предприятия были ресурсы, ее потребности анализируются (какие выполняются бизнес-процессы, сколько должно быть сотрудников и какие специалисты и т. д.), и впоследствии соотносятся с фактической численностью сотрудников. Правда, кроме количественного состава трудовых ресурсов, важен качественный анализ (опытные специалисты должны быть квалифицированы) [53].

Управление трудовыми ресурсами включает в себя ряд следующих направлений: набор персонала, учитывая цели компании и потребность в сотрудниках, формирование и развитие потенциала сотрудников, осуществление труда [11].

При осуществлении управления в организации можно добиться эффективного осуществления деятельности, достижения высоких объемов работы, что позволит работать во благо общества и государства [13].

Таким образом, необходимо большое значение уделять управленческому контролю для того, чтобы поддерживать эффективное воспроизводство на предприятиях [15].

В текущее время главным проблемным аспектом в деятельности управления является наличие конфликтов среди сотрудников, управленцев, что не позволяет эффективно развивать мощности предприятия, поэтому именно климату в коллективе требуется больше уделять внимание [33].

В таких условиях на руководителя возлагается ответственность по исследованию конфликтов, их причинам, источникам усиления конфликта. В дальнейшем необходимо проводить управленческие мероприятия по прекращению негативного настроения в коллективе. Поэтому заключающим аспектом в такой работе является управленческий контроль [3].

В большинстве случаев процесс эффективной реализации всей деятельности может прослеживаться только благодаря применению психологических методов воздействия на коллектив, проведения обучения этическим нормам и иных инструментов [16].

Процесс эффективной деятельности по достижению благоприятного управления в организации тесно взаимосвязан с взаимоотношениями между сотрудниками, их совместной работы над одним из проектов, что предполагает горизонтальные отношения. Поэтому требуется направлять меры по управленческому контролю именно на рядовых сотрудников, которые напрямую задействованы в производственной деятельности, а также от них зависит рост объемов выручки [24].

Руководители организаций могут самостоятельно разрабатывать меры по улучшению и оптимизации управленческого контроля. Например, многие руководители применяют моральное и материальное стимулирование для повышения значимости сотрудников в организации; проведение обучения и переобучения для достижения высоких результатов в работе; назначение главных сотрудников, которые будут следить за порядком в коллективе и сглаживать все возникающие споры [17].

Все нормативные аспекты заключения договора с испытательным сроком в ТК РФ регулируются ст. 70. Законодательно установлены такие условия [2]:

- испытательный срок возможен только при достижении соглашения между работником и нанимателем [18];
- срок испытания имеет четко установленные границы, начало и конец испытательного срока необходимо указать в договоре [19];
- во время испытания работник имеет все права, положенные по трудовому законодательству, включая оплату труда;
- законом не запрещено на время испытания устанавливать более низкий уровень зарплаты, чем положено по окладу или тарифу постоянному специалисту на данной должности [20].

В ст. 70 ТК РФ также указан перечень лиц, с которыми нельзя заключать договор с испытанием, то есть эти категории работников нужно сразу оформлять к работе без испытательного срока. К ним относятся [2]:

- лица, получившие должность на конкурсной основе;
- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей до полутора лет;
- лица, не достигшие совершеннолетнего возраста [21];
- выпускники учебных заведений без опыта и стажа работы, для которых данное место первое в трудовой практике;
- работники, получившие должность в результате выборов;
- сотрудники, оформленные переводом из другой организации (по взаимной договоренности между предприятиями);
- работники, устраивающиеся на работу временно, на срок менее 2 месяцев [22].

Другими законодательными актами запрещается применять испытание в таких случаях [23]:

- если трудовой договор заключается со студентом или учащимся до окончания его учебы [25];
- при замещении на определенный срок гражданских служащих (советники, помощники, руководители);
- в таможенной службе при устройстве на работу выпускников профильных учебных заведений федерального значения.

Установленный законодательством период испытания зависит от двух факторов – должности и срока трудового договора. Испытательный срок с постоянным работником, как правило, может быть заключен на период от 2 недель до 3 месяцев [27].

Наибольший испытательный срок, обозначенный в трудовом кодексе, до полугода, имеют все шансы проходить лица, занимающие главные позиции – директора компаний, главы структурных отрядов, главные бухгалтеры, заместители руководящих лиц [12].

Такая же продолжительность испытания (от 3 до 6 месяцев) установлена для государственных служащих, которые в первый раз устраиваются на работу госструктуры или переводятся одной должности на другую. Минимальный испытательный срок продолжительностью 2 недели устанавливается для работников, заключающих срочный трудовой договор на период от 2 до 6 месяцев [28].

В испытательный срок входят только фактически отработанные дни. Время, которое сотрудник не был на рабочем месте, не входит в срок испытания, независимо от причины его отсутствия. Это значит, что дни больничного, административного или учебного отпуска, общественных работ или отгулов в испытательный срок не засчитываются [29].

Изменить срок испытания можно только в сторону его уменьшения. Например, если руководитель раньше окончания испытательного срока убедился в профессионализме работника, он может закончить испытание [30].

1.2 Виды испытательного срока

В ходе анализа управленческого персонала проводят испытание на соотношение значения образования всякого сотрудника на занимаемой должности, изучают вопросы, связанные с подбором сотрудников, их подготовкой и увеличением квалификации [31].

Квалификационная степень служащих находится в зависимости во многом от возраста, образования, стажа работы и т. д. Вследствие этого в ходе анализа исследуют изменения в составе трудящихся по возрасту, стажу работы, образованию [32].

Необходимым рубежом в анализе применения фирмы кадрами считается исследование перемещения рабочей силы. Анализ выполняется в динамике за некоторое время на базе следующих коэффициентов [53].

В ходе анализа кропотливо изучаются предпосылки ухода работников из-за нарушения трудовой дисциплины, так как это нередко связано с нерешенными социальными задачами [34].

Впрочем, производительность находится в зависимости не столько от числа трудящихся, сколько от числа, затрачиваемого на создание труда, определяемого численностью рабочего времени. В следствие этого анализ применения рабочего времени считается необходимой частью аналитической работы в компании [35].

На рисунке 2 представлены виды испытательного срока в организациях.



Рисунок 2 – Виды испытательного срока

Для всякой должности различный испытательный срок [20]:

- для рядовых служащих – краткосрочный (три месяца) [36];
- для глав и главных бухгалтеров, их заместителей, глав отделений — среднесрочный (до шести месяцев). Вследствие этого в случае если для компании нанимают исполняющего директора, его работу возможно инспектировать до 6 месяцев;
- по договорам с ограниченным сроком (от двух до шести месяцев). Две недели – в случае, если нанимают работника на сезонную работу [38].

В испытательный срок не учитываются дни, когда сотрудник переболел или же официально находился в отпуске. Эти дни прибавляются к совокупному времени [39].

Если сотрудник пропустит рабочий день, ничем не объяснив это, его имеют все шансы сократить. В судебной практике видятся случаи, когда работник без предпосылки не приступил к работе и был лишен работы нанимателем. За это время сотрудник оказался не здоров, но без доказательства, а суд оказался на стороне работника и возвратил его на работу.

Обстоятельства испытания прописываются в трудовом договоре. В случае если сотрудник не увольняется по истечении испытательного срока, работник присоединяется к компании, как и все остальные.

Испытательный срок поменять невозможно. Если испытательный срок в трудовом договоре оформляется на два месяца, срок остается без перемен. Впоследствии испытательного срока работник имеет право трудиться на общих условиях. Для продления испытательного срока необходимо сделать приложение к трудовому соглашению с проставлением даты, подписи и печати. Формулировка станет следующей: в трудовом договоре № 1 от 01.01.2021 для работника установлен испытательный срок с 1.2. до 28.02.2021. По этому договору стороны обязуются продлить испытательный срок до 31 марта 2021 года.

Соглашение оформляется в двух экземплярах и подписывается сотрудником и руководителем компании.

Иногда работодатели желают сберечь средства и выплачивать работнику на испытательном сроке меньше, чем на той же должности в штате. В случае если его испытательный срок протекает, то возрастает оклад и бывают назначены премии. Таким образом, работник больше замотивирован. По закону одни и те же законы и бумаги срабатывают в отношении сотрудника в течение испытательного срока и впоследствии его завершения. Значит, их заработная плата обязана быть схожей [43].

Для того, чтобы идти по стопам законодательства нужно выплачивать заработную плату сотрудникам в равной степени. Величина заработной платы прописывается в трудовом договоре и не имеет возможности отличаться от зарплаты для подобной должности в штатном расписании компании [4].

Если у иных специалистов есть премия за определенный период работы без брака, сотруднику на испытательном сроке она тоже полагается. Иными словами, трудовая инспекция или суд имеют все шансы понять это как задержку в зарплате и премии [40], [41], [42]. Тогда по статье 236 Трудового кодекса [2] компания обязана, станет выплатить саму премию и проценты. Проценты рассчитываются из главной ставки Центробанка деленной на сто пятьдесят.

Таким образом, во всякой организации самостоятельно устанавливается вид испытательного срока, который предназначается для вновь принятого персонала [44].

1.3 Особенности оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока

На сегодняшний день поиск работы, а так же поиск нового сотрудника в штат - это долгий и сложный процесс. Он был всегда и всегда будет

актуальным. Для этого требуется ответственный подход со стороны потенциальных работодателей и работников. Выбирая подходящее место работы и, нанимая квалифицированные кадры, мы часто подвергаем себя рискованной ситуации с обеих сторон [45].

Возможность устанавливать испытательный срок, регулируемый трудовым законодательством, предназначен для того, чтобы помочь работодателю оценить, насколько новый работник выполняет требования, предусмотренные компанией, а работнику оценить соответствие предлагаемых условий труда. При несоответствии ожиданиям сотрудника, его интересам и желаниям, можно уволиться, предупредив работодателя [26].

Именно поэтому важно особенно рассматривать установление срока испытания не только правом работодателя, но и правом работника [47].

Работодатели проверяют профессиональные и деловые качества наемного работника в определенный период времени, такой период называется испытательным сроком [46].

При заключении договора о труде стороны могут подвергнуться условной проверке исполнения работником обязанностей, возложенных на него.

С. Иванова считает, что установление испытаний – это право, а не обязанность владельца предприятия, поэтому его определяет соглашение сторон. В случае отказа от испытания, трудовой договор считается не заключенным [48].

Такие условия должны быть указаны в приказе о приеме на работу. В течение срока испытания на работника применяется трудовое законодательство. Это означает, что сотрудник должен работать, выполняя все свои трудовые обязанности, с одной стороны, установленные по договору и закону, а с другой стороны, проверка не имеет каких-либо ограничений в трудовых правах работника [6], [49].

Испытания не могут превышать срок трех месяцев, а в отдельных случаях, предусмотренных законом – шести месяцев; для рабочих – один

месяц. Уважительная причина может продлить испытательный срок на соответствующее количество времени, в случае отсутствия сотрудника на рабочем месте [50].

Сотрудник, который желает быть уволенным до окончания испытательного срока, освобождается на общих основаниях по собственному желанию, предупредив руководителя. Так же, при наличии серьезных оснований, владелец обязан уволить работника в срок, о котором он просит. В течение испытания сотрудник может быть уволен по инициативе владельца, например, за нарушение трудовой дисциплины, за прогул [26].

Устраиваясь на работу, человек активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений конкретной трудовой организации, усваивает новую социальную роль, ценности, нормы, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами трудового коллектива, таким образом, подчиняя свое поведение в соответствии со служебными инструкциями этого предприятия или учреждения [51].

Однако, когда человек приходит на работу, у него уже есть определенные цели и ценности поведения, соответствуя которым он формирует свои требования к организации работы этой компании [52].

По своим целям и задачам трудовые организации предъявляют свои требования к работнику и к его трудовой деятельности. Работник и трудовая организация взаимодействуют в соответствии с установленными требованиями, приспособляются друг к другу, и в результате происходит процесс трудовой адаптации [10].

В течение испытательного срока устанавливается цель дополнительной оценки степени соответствия работника с занимаемой должностью и степень его адаптации в коллективе и компании [53].

Оценка труда новичка в период адаптации и испытательного срока - это сравнение результатов достигнутых им, с результатами запланированными.

На рисунке 3 представлены основные результаты работы сотрудника.

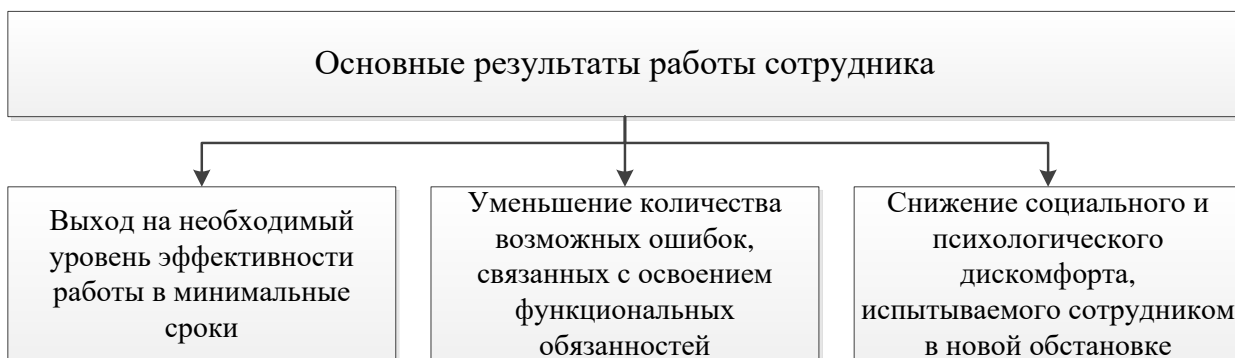


Рисунок 3 – Основные результаты работы сотрудника

При положительных результатах испытания руководитель должен принять решение о приеме работника на постоянный рабочий срок, о чем письменно сообщает руководителю отдела персонала. В письме руководитель сообщает о своем решении и характеризует работника, оценивает его работу. Это письмо направляется генеральному директору для утверждения и сохраняется в личном деле сотрудника [20].

В случае, если результаты признаются неудовлетворительными, трудовые отношения с работником считаются прекращенными. В случае признания сотрудника принятым на постоянную работу, сотрудник будет уведомлен о новом статусе, изменении в заработной плате и льготах, на которые он теперь имеет право.

Подводя итог первого раздела можно сказать, что от эффективности прохождения испытательного срока зависит дальнейшая работа специалиста на занимаемой должности, что позволит достичь высоких результатов в деятельности компании.

2 Анализ системы оценки сотрудников ООО «Алекс Фитнес»

2.1 Организационная характеристика предприятия ООО «Алекс Фитнес»

В текущих условиях предприятие ООО «Алекс Фитнес» зарегистрировано по адресу: Санкт-Петербург, г. Колпино, бул. Трудящихся, д.16.

В соответствии с ОКВЭД предприятие ведет деятельность в области спорта (93.1).

Основной миссией предприятия является обеспечение клиентов высококачественными и профессиональными услугами, получение высоких объемов выручки, повышение социальной значимости компании перед своими клиентами и обществом в целом, что позволяет добиться высокой эффективности при ведении работы (Приложение А, Б, В).

К основным уставным и внутренним документам предприятия относятся:

- устав ООО «Алекс Фитнес»;
- учетная политика;
- штатное расписание;
- первичные документы;
- договора с сотрудниками.

ALEX FITNESS – федеральная сеть современных фитнес клубов. Основная концепция основана на демократичном подходе к ценообразованию – ничего лишнего, только спорт, только те услуги, которые необходимы, без взимания дополнительных платежей и «скрытых» расходов.

Каждый год сотрудники компании проходят дополнительные тренинги в России и за рубежом, участвуют в профильных семинарах и международных семинарах и конференциях.

Организация несет ответственность перед сотрудниками, ценится

индивидуальность в каждом специалисте. Кроме того, руководство уважает достоинство и признает заслуги.

Линейно-функциональная организационная структура предприятия, позволяет сделать вывод, что все обязанности и функции распределяются между отделами, которые, как правило, осуществляют руководство внутри отдела.

На рисунке 4 представлена организационная структура предприятия ООО «Алекс Фитнес».

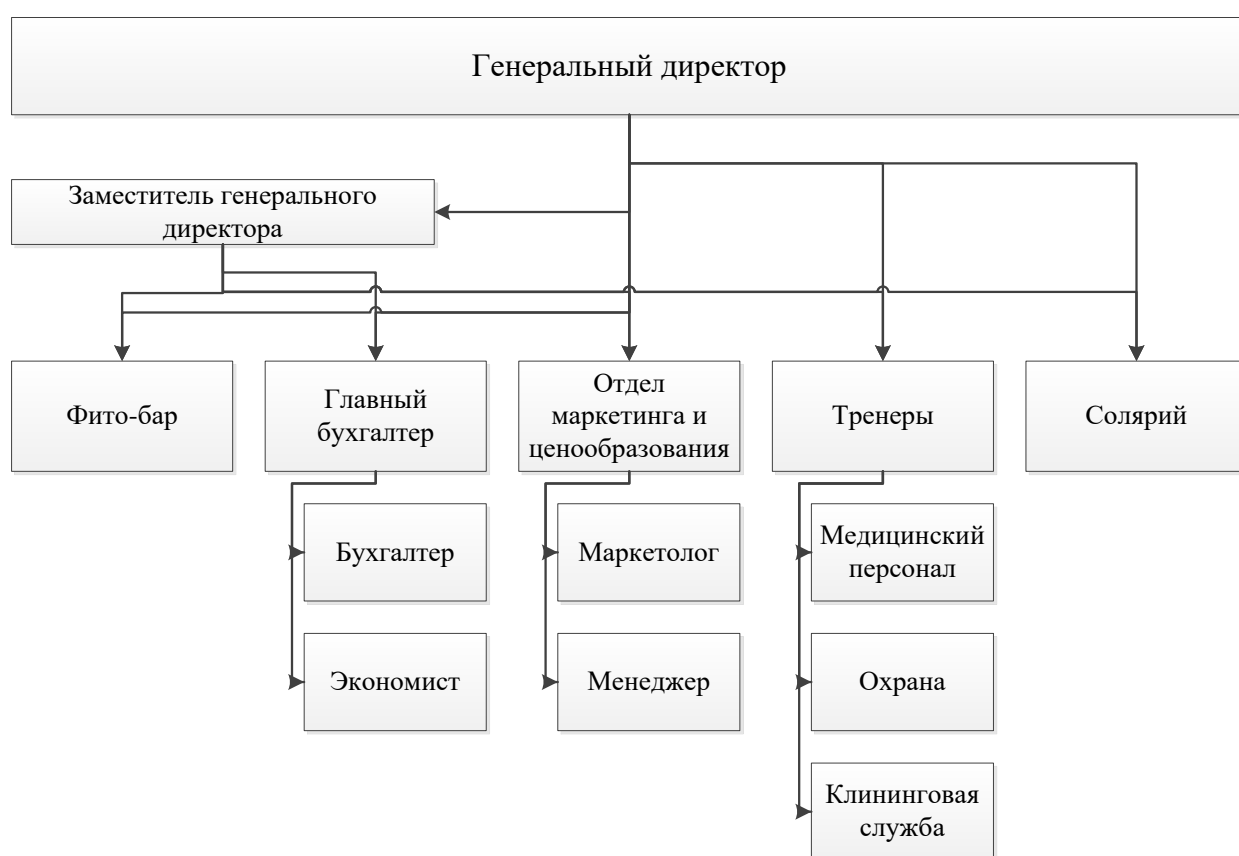


Рисунок 4 – Организационная структура предприятия ООО «Алекс Фитнес»

В соответствии с организационной структурой, представленной на рисунке можно видеть, что во главе компании находится руководитель, который в то же время является учредителем ООО.

Основные функции руководителя заключаются разработке стратегии

развития компании и осуществлении текущего управления всеми структурными подразделениями. Необходимо отметить, что руководитель осуществляет также функции управления персоналом, в том числе и нанимает и увольняет персонал.

Кроме того, руководитель управляет вопросами продвижения и рекламирования компании.

Отдел бухгалтерии организует на предприятии бухгалтерский и налоговый учет. Главный бухгалтер несет ответственность за своевременность формирования бухгалтерской отчетности и точности начисления и выплаты налогов. Кроме того, ведет учет товарно-материальных ценностей, учет расчетов с персоналом по оплате труда.

Тренера составляют индивидуальные планы занятий для клиентов, проводят полный комплекс процедур по восстановлению мышечной массы, формируют у человека значимость спорта в жизни. Кроме того, проводят консультации с посетителями по необходимости формирования курса занятий.

В таблице 1 представлены основные технико-экономические показатели деятельности ООО «Алекс Фитнес» за 2019-2021 гг.

Таблица 1 – Основные технико-экономические показатели деятельности ООО «Алекс Фитнес» за 2019-2021 гг.

| Показатели | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. | Изменение | | | |
|---------------------------------|---------|---------|---------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|
| | | | | 2020 – 2019 гг. | | 2021 – 2020 гг. | |
| | | | | Абс.изм (+/-) | Темп роста, % | Абс.изм (+/-) | Темп роста, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Выручка, т. р. | 7119 | 6499 | 7816 | -620 | 91 | 1317 | 120 |
| Себестоимость продаж, т. р. | 5464 | 4805 | 5181 | -659 | 88 | 376 | 108 |
| Валовая прибыль (убыток), т. р. | 1 655 | 1 694 | 2635 | 39 | 102 | 941 | 156 |

Продолжение таблицы 1

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|--|--------|--------|--------|--------|-----|---------|-----|
| Управленческие расходы, т. р. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Коммерческие расходы, тыс. руб. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб. | 1 655 | 1 694 | 2635 | 39 | 102 | 941 | 156 |
| Чистая прибыль, тыс. руб. | 1 332 | 1 341 | 1984 | 9 | 101 | 643 | 148 |
| Основные средства, тыс. руб. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Оборотные активы, тыс. руб. | 866 | 909 | 1211 | 43 | 105 | 302 | 133 |
| Численность ППП, чел. | 29 | 18 | 32 | -11 | 62 | 14 | 178 |
| Фонд оплаты труда ППП, тыс. руб. | 3828 | 2376 | 4224 | -1452 | 62 | 1848 | 178 |
| Производительность труда сотрудника, т. р. | 245,48 | 361,06 | 244,25 | 115,57 | 147 | -116,81 | 68 |
| Среднегодовая заработная плата сотрудника, тыс. руб. | 132 | 132 | 132 | 0 | 100 | 0 | 100 |
| Фондоотдача | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Оборачиваемость активов, раз | 8,22 | 7,15 | 6,45 | -1,07 | 87 | -0,70 | 90 |
| Рентабельность продаж, % | 23,25 | 26,07 | 33,71 | 2,82 | 112 | 7,65 | 129 |
| Рентабельность производства, % | 30,29 | 35,25 | 50,86 | 4,97 | 116 | 15,60 | 144 |
| Затраты на рубль выручки, | 76,75 | 73,93 | 66,29 | -2,82 | 96 | -7,65 | 90 |

Анализируя данные из таблицы 1 сделаем вывод, что объемы продаж в 2021 году выросли на 20 %, по сравнению с 2020 годом, а в 2020 году по сравнению с 2019 годом снизился на 9 %.

Численность работающих в 2021 г. увеличилась на 14 человек по сравнению с 2020 г., а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. уменьшилась на 11 человек, что привело к значительному увеличению выработки, заработной платы и прибыли в расчете на 1 работника.

Таким образом, средняя выработка одного работающего составила в 2021 г. 244,25 тыс. руб., в 2020 г. – 361,06 тыс. руб.. Исходя из этого, делаем вывод, что производительность труда в 2021 г. снизилась на 32 %.

Далее анализируем себестоимость услуг компании. В 2020 году себестоимость снизилась на 659 тыс. руб. или на 12 %, а в 2021 году увеличилась на 376 тыс. руб. или на 8 %. Увеличение себестоимости обусловлено ростом объема продаж.

Анализируя рентабельность предприятия, можно сказать, что прибыль предприятия в отчетный период увеличивается, это можно увидеть по величине показателей.

Рентабельность продаж в 2021 году составила 33,71 %, а затрат – 50,86 %. В 2020 году рентабельность продаж составила 26,07 %, а расходов – 35,25 %.

Также отметим, что в 2020 году по сравнению с 2019 годом увеличилась рентабельность продаж на 2,82 % и рентабельность производства на 4,97 %.

Показатели эффективности в 2020 – 2021 гг. возрастают, что приводит к увеличению основных видов деятельности. Причина этого положения - увеличение масштаба деятельности и высокие затраты на выполнение деятельности.

В 2021 году штат персонала увеличился на 14 человек по сравнению с 2020 годом, что в относительном отклонении составляет 78 %. Этот показатель увеличивается из-за роста территории предоставления услуг.

Фонд заработной платы по сравнению с 2020 годом увеличивается на 1 848 т. р., темп увеличения показателя - 78 %. Этот показатель увеличивается из-за того, что на работу приходят новые сотрудники.

В 2019 году фонд оплаты труда сократился на 1 452 т. р., что составляет 38 %.

Таким образом, организации необходимо эффективнее управлять основной деятельностью для того, чтобы наращивать капитал и привлекать больше клиентов.

2.2 Анализ системы оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока в ООО «Алекс Фитнес»

В текущих условиях трудовая деятельность на предприятиях является составной частью общественной деятельности, что выявляет важность кадровых ресурсов для любого предприятия.

В таблице 2 представим динамику численности персонала предприятия ООО «Алекс Фитнес».

Таблица 2 – Оценка динамики количества персонала на предприятии, чел.

| Показатели | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. | Отклонение 2021 к 2019 | |
|-------------------------|---------|---------|---------|------------------------|------------------|
| | | | | Абсолютное т. р. | Относительное, % |
| Численность сотрудников | 29 | 18 | 32 | 3 | 110 |
| Рабочие | 20 | 11 | 23 | 3 | 115 |
| Служащие, в том числе: | 9 | 7 | 9 | 0 | 100 |
| Руководители | 2 | 2 | 2 | 0 | 100 |
| Специалисты | 7 | 5 | 7 | 0 | 100 |

Сейчас в ООО «Алекс Фитнес» наблюдается рост численности сотрудников, что видно из-за низкой текучести кадров и достаточного количества высококвалифицированных специалистов.

Среднесписочная численность сотрудников предприятия по сравнению с 2019 годом увеличилась на 3 человека, что составляет 10 % в относительном отклонении.

Количество работников предприятия уменьшилось на 3 человека или на 15%.

В таблице 3 представлен анализ динамики движения сотрудников ООО «Алекс Фитнес».

Таблица 3 – Анализ движения персонала, чел.

| Показатели движения рабочей силы | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. | Отклонение 2021 к 2019 гг. | |
|----------------------------------|---------|---------|---------|----------------------------|------------------|
| | | | | Абсолютное, т. р. | Относительное, % |
| Среднесписочная численность | 29 | 18 | 32 | 3 | 110 |
| Принято | 3 | 12 | 16 | 13 | 533 |
| Уволено, в том числе: | 1 | 1 | 2 | 1 | 200 |
| -по собственному желанию | 1 | 1 | 1 | 0 | 100 |
| -за нарушение дисциплины | 0 | 0 | 1 | 1 | 100 |
| Коэффициент оборота по приему | 0,10 | 0,67 | 0,50 | 0,4 | 483 |
| Коэффициент оборота по выбытию | 0,03 | 0,06 | 0,06 | 0,03 | 181 |

В соответствии с рассчитанными данными было определено, что общее количество сотрудников в организации увеличивается на 3 человека. Численность уволенных составляет 2 чел., а данная тенденция оказывает негативное влияние на показатели компании.

В работе были рассчитаны коэффициенты приема и выбытия персонала. В первую очередь коэффициент, характеризующий прием персонала составил 0,50, а в сравнении с 2019 г. увеличивается на 0,4. Такая динамика положительно влияет на показатели компании.

Кроме того, показатель оборота по выбытию составил 0,06, а в предыдущем периоде данный показатель был равен 0,06. Таким образом, у предприятия высокими темпами растет количество человек, которые увольняются по собственному желанию.

На рисунке 5 представлена динамика трудового стажа сотрудников предприятия ООО «Алекс Фитнес».

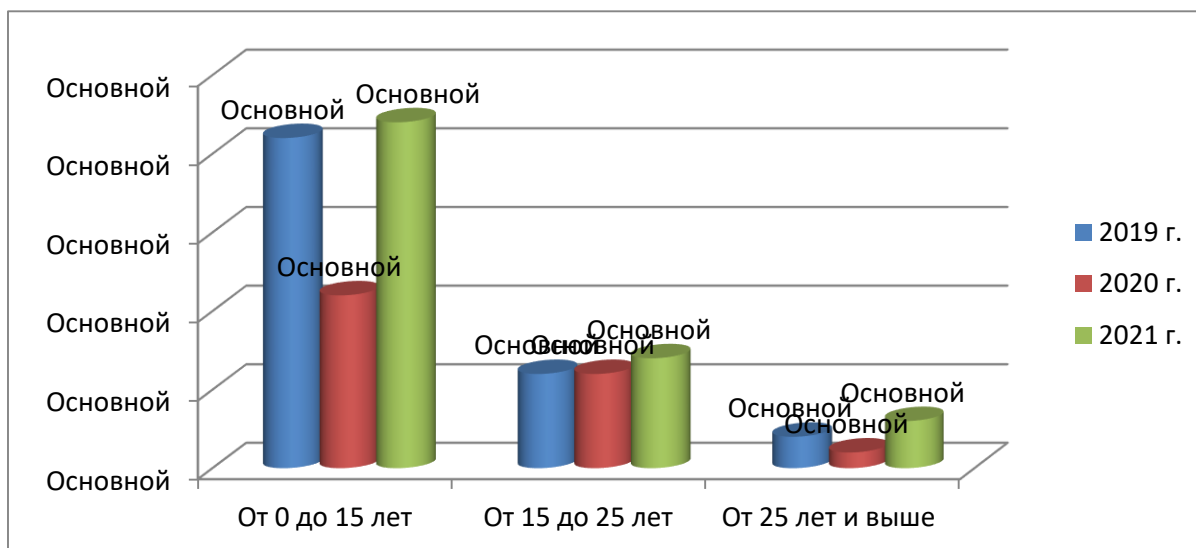


Рисунок 5 – Динамика трудового стажа сотрудников

На основании данного рисунка можно сказать, что наибольшее количество персонала имеет трудовой стаж от 0 до 15 лет – 22 человека в 2021 году, а в 2019 году данный показатель составлял 21 человек.

Кроме того, было выявлено, что трудовой стаж от 15 до 25 лет имеет 7 сотрудников предприятия ООО «Алекс Фитнес», а более 25 лет всего 3 сотрудников.

Кроме того, необходимо большое внимание уделять исследованию эффективного использования трудовых ресурсов предприятия в связи с тем, что человеческий фактор на предприятиях имеет большое значение.

В таблице 4 представлена оценка количества работников, которые находятся на испытательном сроке в ООО «Алекс Фитнес».

Таблица 4 – Оценка эффективности труда работников

| Показатели | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. | Абсолютное отклонение 2021 г. к 2019 г., +/- | Относительное отклонение 2021г. к 2019 г., % |
|---|---------|---------|---------|--|--|
| Количество принятых работников, чел. | 3 | 12 | 16 | 13 | 533 |
| Количество работников, прошедших испытательный срок | 1 | 5 | 10 | 9 | 1000 |
| Количество работников, находящихся на испытательном сроке, чел. | 2 | 7 | 6 | 4 | 300 |
| Доля сотрудников, находящихся на испытательном сроке в общей численности принятого персонала, % | 7 | 39 | 19 | 12 | 271 |

В соответствии с таблицей и данными получаемыми при расчетах были сделаны следующие выводы: численность принятых работников в организации увеличивается на 13 человек или в 5 раз.

Также при исследовании количества сотрудников, прошедших испытательный срок было выявлено, что данная численность увеличилась в сравнении с 2019 годом на 9 человек. Сотрудники организации ООО «Алекс Фитнес», которые в текущем году находятся на испытательном сроке

составляют в 2020 г. – 6 чел., что в сравнении с 2019 годом больше на 4 человека, что в относительном отклонении составляет 3 раза.

В организации предусмотрена балльная система оценки сотрудников, которая предполагает исследование качеств работников. Баллы распределяются следующим образом:

- 1 – низкий уровень;
- 2 – средний уровень;
- 3 – выше среднего;
- 4 – высокий;
- 5 – максимально высокий.

Таким образом, все показатели работы персонала, находящегося на испытательном сроке в ООО «Алекс Фитнес», исследуются по такой шкале.

В таблице 5 проведем исследование показателей работы персонала организации.

Таблица 5 – Балльная оценка показателей работы персонала, находящегося на испытательном сроке

| Наименование показателей | 2019г. | 2020г. | 2021 г. | Среднее значение |
|---|--------|--------|---------|------------------|
| Индивидуальные особенности сотрудника | 3 | 3 | 4 | 3,33 |
| Качество выполненной работы | 4 | 4 | 5 | 4,33 |
| Уровень конфликтности | 5 | 3 | 3 | 3,67 |
| Уровень производительности труда | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Выполнение поручений вышестоящего руководства | 3 | 5 | 5 | 5 |
| Зависимость от материального стимулирования | 5 | 5 | 5 | 5 |

На основании представленных данных можно сделать вывод о высокой зависимости сотрудников в период испытательного срока от материального стимулирования (5 баллов).

Кроме того, сотрудники эффективно выполняют поручения вышестоящего руководства, показатель высокий, что свидетельствует об эффективности работы в процессе. Тем не менее, средний уровень конфликтности в коллективе за рассматриваемые периоды составил 3,67 балла, что говорит о несовпадении интересов сотрудников между собой. В таких условиях при продолжительности конфликтов может ухудшаться процесс работы, поэтому руководству необходимо проводить деятельность по улучшению климата в коллективе.

Существенные перемены в коллективе невозможны без кардинальных изменений в области повышения общего потенциала организации ООО «Алекс Фитнес».

Появилось множество новых знаний, понятий, которые необходимы современному сотруднику при прохождении испытательного срока.

В таблице 6 представлен SWOT-анализ сотрудников на испытательном сроке.

Таблица 6 – SWOT-анализ сотрудников на испытательном сроке

| Сильная сторона | Слабая сторона |
|---|---|
| Высшее образование | Редкое повышение уровня знаний |
| Планирование и проведение практических занятий с руководителями | Слабое владение специальными методиками, позволяющими проводить эффективные переговоры с сотрудниками |
| Умение объективно оценивать коллег | Слабое умение разрабатывать и реализовывать индивидуальные методы работы |
| Умение использовать преимущества в общении с заинтересованной стороной | Отсутствие методов влияния на специалистов и руководителей при разрешении конфликтов |
| Формирование конкретных знаний, умений и навыков в области деятельности | - |

Продолжение таблицы 6

| Сильная сторона | Слабая сторона |
|--|--|
| Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями | - |
| Владение формами и методами, позволяющими решать задачи внутри коллектива | - |
| Возможности | Угрозы |
| Участие в деятельности организации | Снижение интереса сотрудников к работе в данной организации |
| Прохождение курсов повышения | Стремительное развитие информационно-коммуникационных технологий |
| Получение умений по успешному разрешению конфликтов среди коллег | Негативное влияние средств массовой информации |

Подводя итог второго раздела можно сделать заключение, что среди сотрудников, проходящих испытательный срок, редко проводится повышение квалификации, имеется слабое владение специальными методиками, позволяющими проводить эффективную индивидуальную работу, а также отсутствуют методы влияния на коллег при разрешении спорных ситуаций.

В следующей главе предложим мероприятия по совершенствованию системы оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока в организации ООО «Алекс Фитнес».

3 Совершенствование системы оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока в ООО «Алекс Фитнес»

3.1 Рекомендации по совершенствованию системы оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока в ООО «Алекс Фитнес»

В настоящее время система управления сотрудниками на испытательном сроке имеет большое значение в деятельности каждого предприятия, так как от эффективной работы в период срока испытаний зависит дальнейшее принятие специалиста на работу.

В процессе проведенного исследования во второй главе было выявлено, что на испытательном сроке нужна поддержка сотрудников, предоставление полноценного обучения, так как необходимо постоянное совершенствование навыков, а также запоминание всего объема информации о текущей работе, они подвержены негативным явлениям, к которым относятся:

- все решения принимаются единолично генеральным директором, что приводит к трате большого количества времени на согласование и их реализацию;
- генеральный директор не лояльно относится к многим предложениям от некоторых сотрудников, а отдает предпочтение уже проверенным методам управления, что в дальнейшем приводит к снижению эффективности работы;
- отсутствуют ответственные лица, с которых можно потребовать отчет за отрицательный результат по общему взаимодействию.

В таблице 7 проведем анализ ситуации в ООО «Алекс Фитнес» по методике SWOT.

Таблица 7 – Анализ ситуации по методике SWOT

| Сильные стороны | Слабые стороны | Возможности | Угрозы |
|---|---|--|--|
| Специалисты | | | |
| - наличие резерва тренеров; - участники, призеры, победители различных конкурсов по фитнесу | - отсутствие мотивации; - высокий процент тренеров, занимающихся со «сложными» посетителями; - снижение результатов оценки фитнес процедур. | - участие в познавательных мероприятиях, проходящих в инновационной форме; - изменение практик в обучении фитнес-тренировкам; - использование ресурсов других учреждений, приобретение спортивного инвентаря | - низкий уровень подготовки - формальное отношение специалистов, которые долго работают в организации к использованию методик обучения; - низкая мотивация новых тренеров к качеству работы |
| Специалисты на испытательном сроке | | | |
| -выполняют разовые поручения | - низкий уровень образования; -значительная часть специалистов не уделяет внимания текущей работе, отсутствует желание проходить новые методики занятий; - отстраненность новых сотрудников от рабочего процесса | - изменение форм проведения собраний; -вовлечение специалистов в общественную деятельность организации | - на поиск эффективных форм работы с новыми сотрудниками может уйти много времени |
| Весь коллектив организации | | | |
| - профессиональные возможности коллектива позволяют достичь более высоких результатов; -стабильность коллектива; - наличие активной группы тренеров | - несоответствие оценки специалистов и результатов внешних процедур оценивания (грамотность, подготовка, языковая подготовка); -слабое владение технологией оценивания клиентов; - средняя нагрузка на тренера 28 часов | -создание рабочих локальных актов; - создание творческих групп; -повышение квалификации; -работа с клиентами (посетителями), учащимися по оцениванию | - смена состава коллектива; - отсутствует заинтересованность части коллектива в изменениях; - медленная положительная динамика снизит заинтересованность всех участников процесса. |

Подводя итог результатов исследований, можно сделать заключение, что состав организации ООО «Алекс Фитнес» не достаточно подготовлен для совмещения своих функций в разных областях тренировок, практическая база подготовки вообще минимальна. В таких условиях под воздействием внешних факторов тренеры-педагоги нуждаются в постоянном совершенствовании своих знаний и умений.

Существующая балльная система оценки сотрудников не позволяет определять такие характеристики трудовой деятельности на испытательном сроке, как:

- профессиональная компетентность;
- степень выполнения плана работы в период испытаний в компании;
- стратегичность;
- адаптация и другие.

Поэтому необходимо разработать новые критерии оценивания, благодаря которым руководство ООО «Алекс Фитнес» сможет определить эффективность испытательного срока.

В таблице 8 представлены существующие критерии оценивания сотрудников, проходящих испытательный срок и те, которые планируется

Таблица 8 – Существующие и новые критерии оценивания сотрудников

| Существующие инструменты оценивания сотрудника на испытательном сроке | Новые инструменты оценивания сотрудников на испытательном сроке |
|---|--|
| Индивидуальные особенности сотрудника | Степень выполнения сотрудником плана работы в организации на период испытательного срока |
| Качество выполненной работы | Оценка работы нового сотрудника его наставником |
| Уровень конфликтности | Степень вхождения нового сотрудника в бизнес-процессы |
| Уровень производительности труда | Профессиональная компетентность |
| Выполнение поручений вышестоящего руководства | Стратегичность |
| Зависимость от материального стимулирования | Адаптация в организации |

Таким образом, новые критерии в системе оценки будут отражать не только эффективность выполнения планы работы в организации, но и профессиональные способности, управлять бизнес-процессами, а также формировать стратегическое мышление в сложных экономических ситуациях, возникающих в компании.

Новая система оценки будет подразумевать выставление критериев успешно или не успешно освоены те или иные аспекты в работе ООО «Алекс Фитнес».

По каждому критерию устанавливается шкала 100 %, по которой в дальнейшем можно определить эффективность работы. Рассмотрим распределение процентов по показателям:

- 70 – 100 – успешно;
- 50 – 69 – успешно, но существуют недостатки в работе;
- 1 – 49 – не успешно.

На основании представленных данных можно сделать вывод о том, что сотрудники, проходящие испытательный срок должны соответствовать критериям от 50 до 100 %.

Таким образом, в таблице 9 представлена оценка сотрудников при прохождении испытательного срока по новой системе оценивания.

Таблица 9 – Оценка сотрудников, проходящих испытательный срок по новой системе в 2022 году

| Инструменты оценивания сотрудников на испытательном сроке | Значение критериев (успешно / не успешно) | Процентная шкала, % |
|--|--|---------------------|
| Степень выполнения сотрудником плана работы в организации на период испытательного срока | Успешно | 85 |
| Оценка работы нового сотрудника его наставником | Успешно | 70 |
| Степень вхождения нового сотрудника в бизнес-процессы | Не успешно | 45 |
| Профессиональная компетентность | Успешно | 85 |
| Стратегичность | Успешно | 80 |
| Адаптация в организации | Успешно, но существуют недостатки в работе | 60 |

По первому инструменту степень выполнения сотрудником плана работы в период испытательного срока оценивается по процентной шкале. В данном случае критерий будет составлять 85 %, так как новые сотрудники стремятся показать свои хорошие качества и квалификацию в работе.

Кроме того, за каждым сотрудником в ООО «Алекс Фитнес» закрепляется наставник, который также на основании работы специалиста определяет работу по процентной шкале. При новой системе оценивания данный критерий будет достигать 70 % в связи с тем, что сотрудник длительное время вникает в процесс работы.

Степень вхождения сотрудника в бизнес-процессы оценивается как не успешная (45%), так как сотрудники не готовы к принятию решений на начальном этапе работы, поэтому необходимо дополнительное обучение специалистов.

Профессиональная компетентность сотрудников также является успешной – 85 % в связи с тем, что на работу принимаются работники, имеющие высокий уровень квалификации, а также имеющие опыт работы.

Стратегичность сотрудников в ООО «Алекс Фитнес» также оценивается как успешная – 80 %.

Последним критерием оценивается адаптация, которая в организации была оценена в объеме 60 %, что означает о существовании недостатков в работе.

Для того, чтобы достичь 100 % показателей при прохождении испытательного срока сотрудникам необходимо прилагать значительные усилия.

В дальнейшем необходимо исследовать эффективность предложенного мероприятия, что позволит определить правильные направления совершенствования деятельности.

3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий

Эффективности предложенных мероприятий оценивается для того, чтобы определить, подходят ли рекомендации для применения в организации.

Для определения эффекта проводимой деятельности необходимы определенные действия, включающие в себя: полное описание мероприятия, затраты, которые потребуются на ее выполнение, в некоторых случаях требуются сроки на исполнение мероприятия, но они не всегда точны.

Тем не менее, эффективность мероприятия не всегда связана с получением выручки в прогнозном периоде, иногда эффект выражается в улучшении управления средствами, увеличению производительности труда, снижению трудоемкости выполняемых задач, повышению эффективности ведения образовательного процесса, улучшения коммуникации и других.

Правила и ограничения, регулирующие рабочий процесс в ООО «Алекс Фитнес», разнообразны и определены различными факторами, в первую очередь, степенью официальности работы, которая обуславливает более или менее строгое соблюдение определенных правил коммуникации.

В таблице 10 представлен результат мероприятия, направленного на совершенствование критериев повышения квалификации сотрудников, проходящих испытательный срок.

Таблица 10 – Результат от проведенного мероприятия в организации ООО «Алекс Фитнес»

| Наименование мероприятия | Вес, % | P1 - Значение до мероприятия | P2 -Значение после мероприятия | P2/P1xВес |
|--|--------|------------------------------|--------------------------------|-----------|
| Успешная система оценивания сотрудников при прохождении испытательного срока | 30 | 80 | 90 | 33,75 |

Продолжение таблицы 10

| Наименование мероприятия | Вес, % | P1 - Значение до мероприятия | P2 -Значение после мероприятия | P2/P1xВес |
|--|--------|------------------------------|--------------------------------|-----------|
| Улучшение работы специалистов - инструкторов, тренеров | 50 | 60 | 75 | 62,5 |
| Увеличение объема работы в рамках прохождения испытательного срока | 20 | 60 | 80 | 26,67 |
| Суммарный результат | | | | 122,92 |

Опираясь на данные из представленной таблицы можно говорить о том, что результат представленного мероприятия увеличится на 22,92 % или 23 %.

Эффект от проводимого мероприятия по повышению эффективности системы оценки сотрудников при прохождении испытательного срока повысит уровень деятельности организации, что будет положительно отражаться на результатах ведения дальнейшей деятельности современной организации.

В таблице 11 представлено изменение ключевых показателей организации ООО «Алекс Фитнес».

Таблица 11 – Изменение ключевых показателей организации

| Наименование мероприятия | Значение до мероприятия | Значение после мероприятия | Темп прироста, % |
|--|-------------------------|----------------------------|------------------|
| Успешная система оценивания сотрудников при прохождении испытательного срока в организации | 80 | 90 | 12,5 |
| Улучшение работы специалистов - инструкторов, тренеров в организации | 60 | 75 | 25 |
| Увеличение объема работы в рамках прохождения испытательного срока в организации | 60 | 80 | 33 |

Подводя итог третьего раздела можно отметить, что после проведения мероприятий по повышению эффективности системы оценки сотрудников при прохождении испытательного срока ключевые показатели деятельности организации ООО «Алекс Фитнес» повысятся, что будет способствовать достижению социально – экономического эффекта.

Новая система оценки будет подразумевать выставление критериев успешно или не успешно освоены те или иные аспекты в работе ООО «Алекс Фитнес».

По каждому критерию устанавливается шкала 100 %, по которой в дальнейшем можно определить эффективность работы

Ключевые показатели работы организации ООО «Алекс Фитнес» будут иметь следующий темп прироста: успешная система оценивания сотрудников при прохождении испытательного срока на 12,5 %, улучшение работы специалистов на 25 %, а увеличение объема работы в рамках прохождения испытательного срока составит 33 %.

Заключение

В выпускной квалификационной работе было проведено исследование организации ООО «Алекс Фитнес», которая осуществляет деятельности в области спорта.

ALEX FITNESS – федеральная сеть современных фитнес клубов. Основная концепция основана на демократичном подходе к ценообразованию – ничего лишнего, только спорт, только те услуги, которые необходимы, без взимания дополнительных платежей и «скрытых» расходов.

Основные функции руководителя заключаются разработке стратегии развития компании и осуществлении текущего управления всеми структурными подразделениями. Необходимо отметить, что руководитель осуществляет также функции управления персоналом, в том числе и нанимает и увольняет персонал.

В современных условиях многие предприятия находятся под государственным управлением или наблюдением за выполнением текущей деятельности, что приводит к необходимости повышения финансовой независимости и улучшения показателей.

Руководство предприятиями самостоятельно проводит работу по финансовому анализу совместно с главным бухгалтером, экономистом или финансовым аналитиком.

В организации исследованы основные технико-экономические показатели. Объем реализации в 2021 году увеличился на 20 % по сравнению с 2020 годом, а в 2020 году по сравнению с 2019 годом снизился на 9 %.

Численность сотрудников в 2021 г. увеличилась на 14 человек по сравнению с 2020 г., а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. сократилась на 11 человек, что привело к значительному увеличению выработки, заработной платы и прибыли на одного работника.

Таким образом, средняя выработка одного работающего составила в 2021 г. 244,25 тыс. руб., в 2020 г. – 361,06 тыс. руб.. Исходя из этого, делаем вывод, что производительность труда в 2021 г. снизилась на 32 %.

В 2020 году себестоимость снизилась на 659 тыс. руб. или на 12 %, а в 2021 году увеличилась на 376 тыс. руб. или на 8 %. Увеличение себестоимости обусловлено ростом объема продаж.

На основании анализа рентабельности предприятия можно говорить о том, что в отчетном периоде прибыль предприятия увеличивается, об этом можно судить по величине показателей.

Рентабельность продаж в 2021 году составила 33,71 %, а затрат – 50,86 %. Рентабельность продаж в 2020 году составила 26,07 %, а расходов – 35,25 %.

Также отметим, что в 2020 году в сравнении с 2019 годом на 2,82 % увеличилась рентабельность продаж и рентабельность производства на 4,97 %.

Показатели эффективности в 2020 – 2021 гг. возрастают, что приводит к увеличению основной деятельности. Причина этого положения - увеличение масштаба деятельности и высокие затраты на выполнение деятельности.

В 2021 году штат персонала увеличился на 14 человек по сравнению с 2020 годом, что в относительном отклонении составляет 78 %. Этот показатель увеличивается из-за роста территории предоставления услуг.

Фонд заработной платы по сравнению с 2020 годом увеличивается на 1 848 т. р., темп увеличения показателя - 78 %. Этот показатель увеличивается из-за того, что на работу приходят новые сотрудники.

В 2019 году фонд оплаты труда сократился на 1 452 т. р., что составляет 38 %.

Кроме того, был проведен анализ системы оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока в ООО «Алекс Фитнес».

На данный момент в ООО «Алекс Фитнес» наблюдается увеличение количества сотрудников, что мы видим по низкой текучести кадров и достаточному количеству высококвалифицированных сотрудников.

Средняя численность сотрудников предприятия по сравнению с 2019 годом увеличилась на 3 человека, что составляет 10 % в относительном отклонении.

Количество работников предприятия сократилось на 3 человека или на 15%.

В работе были рассчитаны коэффициенты приема и выбытия персонала. В первую очередь коэффициент, характеризующий прием персонала составил 0,50, а в сравнении с 2019 г. увеличивается на 0,4. Такая динамика положительно влияет на показатели компании.

Кроме того, показатель оборота по выбытию составил 0,06, а в предыдущем периоде данный показатель был равен 0,06. Таким образом, у предприятия высокими темпами растет количество человек, которые увольняются по собственному желанию.

Также наибольшее количество персонала имеет трудовой стаж от 0 до 15 лет – 22 человека в 2021 году, а в 2019 году данный показатель составлял 21 человек.

Кроме того, было выявлено, что трудовой стаж от 15 до 25 лет имеет 7 сотрудников предприятия ООО «Алекс Фитнес», а более 25 лет всего 3 сотрудников.

В организации предусмотрена балльная система оценки сотрудников, которая предполагает исследование качеств работников.

На основании представленных данных можно сделать вывод о высокой зависимости работников в период испытательного срока от материального поощрения (5 баллов).

Кроме того, сотрудники эффективно выполняют поручения вышестоящего руководства, показатель высокий, что свидетельствует об эффективности работы в процессе. Тем не менее, средний уровень

конфликтности в коллективе за рассматриваемые периоды составил 3,67 балла, что говорит о несовпадении интересов сотрудников между собой. В таких условиях при продолжительности конфликтов может ухудшаться процесс работы, поэтому руководству необходимо проводить деятельность по улучшению климата в коллективе.

В соответствии с таблицей и данными получаемыми при расчетах были сделаны следующие выводы: численность принятых работников в организации увеличивается на 13 человек или в 5 раз.

Также при исследовании количества сотрудников, прошедших испытательный срок было выявлено, что данная численность увеличилась в сравнении с 2019 годом на 9 человек. Сотрудники организации ООО «Алекс Фитнес», которые в текущем году находятся на испытательном сроке составляют в 2020 г. – 6 чел., что в сравнении с 2019 годом больше на 4 человека, что в относительном отклонении составляет 3 раза.

Существенные перемены в коллективе невозможны без кардинальных изменений в области повышения общего потенциала организации ООО «Алекс Фитнес».

Подводя итог результатов исследований, можно сделать заключение, что среди сотрудников, проходящих испытательный срок, редко проводится повышение квалификации, имеется слабое владение специальными методиками, позволяющими проводить эффективную индивидуальную работу, а также отсутствуют методы влияния на коллег при разрешении спорных ситуаций.

В организации было принято решение о совершенствовании системы оценки сотрудников в рамках прохождения испытательного срока путем внедрения новых критериев оценивания персонала.

Таким образом, новые критерии в системе оценки будут отражать не только эффективность выполнения планы работы в организации, но и профессиональные способности, управлять бизнес-процессами, а также

формировать стратегическое мышление в сложных экономических ситуациях, возникающих в компании.

Новая система оценки будет подразумевать выставление критериев успешно или не успешно освоены те или иные аспекты в работе ООО «Алекс Фитнес».

По каждому критерию устанавливается шкала 100 %, по которой в дальнейшем можно определить эффективность работы

Ключевые показатели работы организации ООО «Алекс Фитнес» будут иметь следующий темп прироста: успешная система оценивания сотрудников при прохождении испытательного срока на 12,5 %, улучшение работы специалистов на 25 %, а увеличение объема работы в рамках прохождения испытательного срока составит 33 %.

Можно отметить, что после проведения мероприятий по повышению эффективности системы оценки сотрудников при прохождении испытательного срока ключевые показатели ООО «Алекс Фитнес» повысятся, что будет способствовать достижению социально – экономического эффекта.

Список используемых источников

1. Абакумова Н.Н. Социально-экономический аудит персонала: учебное пособие / Абакумова Н.Н., Бажутин И.С.. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 175 с.
2. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.cfin.ru/finanalysis/grisheko/05.shtml> (дата обращения 26.02.2022 г.)
3. Братченко С. Л. Введение в гуманитарную экспертизу образования (психологические аспекты). М.: Смысл, 2019. 137 с.
4. Веснин В.Р. Основы менеджмента: учебник. — М.: Проспект, 2015. — 320 с.
5. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: учебник. — М.: ИНФРА М, 2016.—576 с.
6. Волгин, Н. А. Экономика труда : учебник / Н. А. Волгин. — Москва : Экзамен, 2016. — 736 с.
7. Гражданский кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : ч. 1 утв. от 30.11.1994 № 51-ФЗ. // СПС КонсультантПлюс. Законодательство. — Загл. с экрана.
8. Грибов, В. Д. Экономика предприятия : учебник / В. Д. Грибов. — 3-е изд. - Москва : Финансы и статистика, 2017. — 334 с.
9. Гулимова А. Корпоративная культура: создать нельзя исправить// Управление персоналом. - 2017. - Т. 9. - С. 68-77.
10. Ефимова, О. В. Принятие управленческого решения : учебник / О. В. Ефимова. — Москва : Юнити, 2016. — 255 с.
11. Жиделева, В. В. Экономика предприятия : учебное пособие для вузов / В. В. Жиделева. — 2-е изд. — Москва : Инфра, 2016. — 232 с.
12. Ильин, А. И. Экономика предприятия : учебное пособие / А. И. Ильин. — Москва : Новое знание, 2017. - 672 с.

13. Казанцева А.Е., Пятилетова Л.В. Проблема определения культуры // Современные научные исследования и инновации. - 2017. - № 11. – 302 с.
14. Карлика, А .Е., Шухгальтер. М. Л. Экономика предприятия : учебник / А. Е. Карлика. – Москва : Инфра, 2019. – 432 с.
15. Ковалев, А. И. Анализ финансового состояния предприятия : учебное пособие / А. И. Ковалев. – Москва : Центр экономики и маркетинга, 2017. – 346 с.
16. Козлова Е. Г. Корпоративная культура в конкурентоспособности организации // Научный альманах. 2016. № 2–1 (16). С. 28–32.
17. Козлова Н. П. Роль корпоративной культуры в формировании деловой репутации компании //Известия Пензенского государственного педагогического университета им. ВГ Белинского. - 2017. - №. 24. С.199.
18. Коротков Э. М. Управление качеством образования: учеб. пособие для вузов. М.: Академ, проект: Мир, 2016. 320 с.
19. Кутаев Ш.К., Вишневская Н.Г., Новикова И.В. Концептуальные основы функционирования и развития рынка труда: опыт регионов / Под общей ред. Ш.К. Кутаева. - М.: Издательство «Перо», 2016. - 272 с.
20. Ларионов В.В. Контроллинг персонала: учебное пособие для магистров / Ларионов В.В.. — Москва : Дашков и К, 2021. — 236 с.
21. Майоров А. Н. Мониторинг в образовании. Изд. испр. и доп. М: Интеллект-Центр, 2019. 424 с.
22. Мануйлова Ю., Коломыщ О. Н. Корпоративная культура как стимулирующий стратегический инструмент для эффективного функционирования организации // Новая наука: От идеи к результату. 2016. № 3–1 (72). С. 143–146.
23. Масалова Ю.А. Маркетинг персонала: учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 196 с.

24. Мешков А. Ю. Структура корпоративной культуры // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные науки. - 2016. - №. 10 (269).
25. Могутнова Н. Н. Корпоративная культура: понятие, подходы // Социологические исследования. - 2018. - №. 4. - С. 196.
26. Музафарова, Е. А. Оценка персонала в период испытательного срока / Е. А. Музафарова. — непосредственный // Вопросы экономики и управления. — 2018. — № 5 (16). — С. 39-41.
27. Обучение и развитие персонала : учеб. пособие / Д.П. Соловьёв, Л.А. Илюхина. - Самара : Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2019 - 204 с.
28. Пименова Д. В., Бодрова О. Г. Корпоративная культура как фактор повышения эффективности деятельности предприятия // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. 2018. № 3 (11). С. 66–70.
29. Попова М. А. Корпоративная культура как важнейший фактор успеха современной организации // Научно-практические исследования. - 2017. № 7 (7). - 168–170 с.
30. Пугачев, В. П. Руководство персоналом организации : учебник для вузов / В. П. Пугачев. - Москва : Аспект – пресс, 2019. – 254 с.
31. Романенко, И. В. Экономика предприятия : учебник / И. В. Романенко. – Москва : Финансы и статистика, 2016. – 208 с.
32. Романова О. С. Организационная (корпоративная) культура как субстанциональная сущность с позиции науки управления // Многоуровневое общественное воспроизводство: вопросы теории и практики. 2017. № 13 (29). С. 69–74.
33. Рычкова А. А. Корпоративная культура современной компании. Генезис и тенденции развития. Монография. – Казань: Бук. - 2019. – 180 с.
34. Сажаева Г. А. Персонал как движущая сила инноваций // Молодежный научно-технический вестник. 2016. № 12. – 127 с.

35. Сафронов, Н. А. Экономика предприятия / Н. А. Сафронов. – Москва : Юристъ, 2019. – 608 с.
36. Скляренок, В. К. Экономика предприятия / В. К. Скляренок, В. М. Прудников. – Москва : Инфра-М, 2019. – 528 с.
37. Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие. – Ульяновск : УлГТУ, 2018. – 210 с.
38. Сторожева В. А., Плотников А. В. Теоретические аспекты корпоративной культуры //Вестник Самарского государственного экономического университета. - 2019. - №. 12. -С. 68-70.
39. Стоянова, Е. С. Финансовый менеджмент : теория и практика : учебник / Е. С. Стоянова. – 5-е изд., перераб и доп. – Москва : Перспектива, 2018. – 656 с.
40. Субетто А. И. Квалитология образования. СПб.; М.: Исслед. центр проблем качества, 2018. 220 с.
41. Суша, Г. З. Экономика предприятия : учебное пособие / Г. З. Суша. – Москва : Новое знание, 2019. - 384 с.
42. Сущность трудовых ресурсов [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://bbooster.online/stati/trudovye-resursy.html> (дата обращения 26.02.2022г.)
43. Титов, В. И. Экономика предприятий : учебное пособие для вузов / В. И. Титов. – Москва : Дашков и К, 2020. – 461с.
44. Ткачук, М. И., Киреева. Е. Ф. Основы финансового менеджмента : учебное пособие / М. И. Ткачук., Е. Ф. Киреева. – Москва : Финансы и статистика, 2018. – 257 с.
45. Трапицын С. Ю. Принципы организации и проведения мониторинга в школе // Управление качеством образования. 2016. № 2. С. 48-59.
46. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] :ч. 1 утв. от 30.12.2001 № 197 – ФЗ.// СПС КонсультантПлюс. Законодательство. – Загл. с экрана.

47. Управление качеством образования: практико-ориентир. моногр. и метод. пособие / под ред. М. М. Поташника. М.: Пед. о-во России, 2018. 448 с.
48. Усатова, И. А. Экономика и финансы предприятия : учебное пособие / И. А. Усатова. Москва : Финансы, 2019. – 425 с.
49. Федорова, Г. В. Финансовый анализ предприятия при угрозе банкротства : учебное пособие / Г. В. Федорова. – Москва : Омега-Л, 2017. – 136 с.
50. Хасанова Г.Б. Педагогические основы управления развитием персонала: учебное пособие / Хасанова Г.Б.. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2018. — 240 с.
51. Шаталова Н. И. Организационная культура: учебник для вузов. – М.: Экзамен, 2016. – 463 с.
52. Шелякина А. В. Корпоративная культура организации // Молодой ученый. — 2018. — №14. — 206-209 с.
53. Юрасова Ю.В. Обучение торгового персонала — курс тренингов эффективных продаж / Юрасова Ю.В.. — Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2020. — 135 с.

Продолжение приложения А

| Пояснения ¹ | Наименование показателя ² | 31 | На 31 декабря | На 31 декабря |
|------------------------|--|-----------------------|-----------------|-----------------|
| | | На декабря | 20 20 | 20 19 |
| | | 20 21 г. ³ | г. ⁴ | г. ⁵ |
| | ПАССИВ | | | |
| | III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ ⁶ | | | |
| | Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей) | 10 | 10 | 10 |
| | Собственные акции, выкупленные у акционеров | () ⁷ | () | () |
| | Переоценка внеоборотных активов | | | |
| | Добавочный капитал (без переоценки) | | | |
| | Резервный капитал | | | |
| | Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) | 1601 | 1341 | 1332 |
| | Итого по разделу III | 1611 | 1351 | 1342 |
| | IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА | | | |
| | Заемные средства | | | |
| | Отложенные налоговые обязательства | | | |
| | Оценочные обязательства | | | |
| | Прочие обязательства | | | |
| | Итого по разделу IV | | | |
| | V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА | | | |
| | Заемные средства | | | |
| | Кредиторская задолженность | 421 | 194 | 160 |
| | Доходы будущих периодов | | | |
| | Оценочные обязательства | | | |
| | Прочие обязательства | | | |
| | Итого по разделу V | 421 | 194 | 160 |
| | БАЛАНС | 2032 | 1545 | 1502 |

Руководитель _____
 (подпись) (расшифровка подписи)

“ 31 ” марта 20 22 г.

Рисунок А.2 - Бухгалтерский баланс ООО «Алекс Фитнес» на 31.12.2021 г.

Приложение Б

Отчет о финансовых результатах ООО «Алекс Фитнес» на 31.12.2021 г.

за _____ год 20 21 г.

| | | | |
|---|--------------------------|---------|---------|
| | Дата (число, месяц, год) | Коды | |
| Форма по ОКУД | | 0710002 | |
| Дата (число, месяц, год) | | 31 | 12 2021 |
| Организация _____ ООО «Алекс Фитнес» _____ по ОКПО | | | |
| Идентификационный номер налогоплательщика _____ ИНН | | | |
| Вид экономической деятельности _____ Деятельность в области спорта _____ по ОКВЭД 2 | | 93.1 | |
| Организационно-правовая форма/форма собственности _____ ООО _____ по ОКФС/ОКФС | | | |
| Единица измерения: тыс. руб. _____ по ОКЕИ | | 384 | |

| Пояснения ¹ | Наименование показателя ² | За _____ Год _____ 20 21 г. ³ | За _____ Год _____ 20 20 г. ⁴ |
|------------------------|---|--|--|
| | Выручка ⁵ | 7816 | 6499 |
| | Себестоимость продаж | (5181) | (4805) |
| | Валовая прибыль (убыток) | 2635 | 1694 |
| | Коммерческие расходы | () | () |
| | Управленческие расходы | () | () |
| | Прибыль (убыток) от продаж | 2635 | 1694 |
| | Доходы от участия в других организациях | | |
| | Проценты к получению | | |
| | Проценты к уплате | () | () |
| | Прочие доходы | | |
| | Прочие расходы | (216) | (127) |
| | Прибыль (убыток) до налогообложения | 2419 | 1567 |
| | Налог на прибыль ⁷ | 435 | 226 |
| | в т.ч. текущий налог на прибыль | (435) | (226) |
| | отложенный налог на прибыль | | |
| | Прочее | | |
| | Чистая прибыль (убыток) | 1984 | 1341 |

Рисунок Б.1 - Отчет о финансовых результатах ООО «Алекс Фитнес» на 31.12.2021 г.

Продолжение приложения Б

| Пояснения ¹ | Наименование показателя ² | За <u> </u> Год <u> </u> 20 <u>21</u> г. ³ | За <u> </u> год <u> </u> 20 <u>20</u> г. ⁴ |
|------------------------|--|--|--|
| | Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода | | |
| | Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода | | |
| | Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода ⁷ | | |
| | Совокупный финансовый результат периода ⁶ | 1984 | 1341 |
| | Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию | | |
| | Разводненная прибыль (убыток) на акцию | | |

Руководитель _____
(подпись) (расшифровка подписи)

“ 31 ” _____ марта 20 22 г.

Рисунок Б.2 - Отчет о финансовых результатах ООО «Алекс Фитнес» на
31.12.2021 г.

Приложение В

Отчет о финансовых результатах ООО «Алекс Фитнес» на 31.12.20201 г.

Отчет о финансовых результатах за _____ год _____ 20 19 г.

| | | | | |
|---------------|--------------------------|---------|----|------|
| | Дата (число, месяц, год) | Коды | | |
| Форма по ОКУД | | 0710002 | | |
| по ОКПО | | 31 | 12 | 2019 |
| ИНН | | | | |
| по ОКВЭД 2 | | 93.1 | | |
| по ОКОПФ/ОКФС | | | | |
| по ОКЕИ | | 384 | | |

Организация _____ ООО «Алекс Фитнес» _____

Идентификационный номер налогоплательщика _____

Вид экономической деятельности _____ Деятельность в области спорта _____

Организационно-правовая форма/форма собственности _____ ООО _____

Единица измерения: тыс. руб.

| Пояснения ¹ | Наименование показателя ² | За _____ Год _____ 20 19 г. ³ | За _____ Год _____ 20 18 г. ⁴ |
|------------------------|---|--|--|
| | Выручка ⁵ | 7119 | 6217 |
| | Себестоимость продаж | (5464) | (3842) |
| | Валовая прибыль (убыток) | 1655 | 2375 |
| | Коммерческие расходы | () | () |
| | Управленческие расходы | () | () |
| | Прибыль (убыток) от продаж | 1655 | 2375 |
| | Доходы от участия в других организациях | | |
| | Проценты к получению | | |
| | Проценты к уплате | () | () |
| | Прочие доходы | | |
| | Прочие расходы | (86) | (79) |
| | Прибыль (убыток) до налогообложения | 1569 | 2296 |
| | Налог на прибыль ⁷ | 237 | 209 |
| | в т.ч. текущий налог на прибыль | (237) | (209) |
| | отложенный налог на прибыль | | |
| | Прочее | | |
| | Чистая прибыль (убыток) | 1332 | 2087 |

Рисунок В.1 - Отчет о финансовых результатах ООО «Алекс Фитнес» на 31.12.20201 г.

Продолжение приложения В

| Пояснения ¹ | Наименование показателя ² | За <u> </u> Год <u> </u> 20 <u>19</u> г. ³ | За <u> </u> Год <u> </u> 20 <u>18</u> г. ⁴ |
|------------------------|--|--|--|
| | Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода | | |
| | Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода | | |
| | Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода ⁷ | | |
| | Совокупный финансовый результат периода ⁶ | 1332 | 2087 |
| | Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию | | |
| | Разводненная прибыль (убыток) на акцию | | |

Руководитель _____
(подпись) (расшифровка подписи)

“ 31 ” _____ марта _____ 20 20 г.

Рисунок В.2 - Отчет о финансовых результатах ООО «Алекс Фитнес» на
31.12.2020 г.