

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Поволжская академия образования и искусств
имени Святителя Алексия, митрополита Московского»**

Кафедра экономики и бизнес-развития
Направление подготовки 44.03.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль) «Экономическое образование»

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему:

**«Открытие «Городской кулинарной школы» как
образовательный аспект деятельности организации
общественного питания ЗАО КШП «Дружба»**

Выполнила студентка
4 курса группы ЭО-401
очной формы обучения
Макеева Екатерина
Алексеевна

Научный руководитель
Державина Дина
Александровна, доцент, к.
ЭКОН. Н.
(Ф.И.О., должность, уч.степень, уч.звание)

(подпись)

Допустить к защите:

Заведующий кафедрой _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

«___» _____ 20__ г.

Тольятти

2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	7
Глава 1. Теоретические аспекты анализа трудовых ресурсов.....	11
1.1 Экономическая сущность, задачи и понятие трудовых ресурсов.....	11
1.2 Влияние уровня образования и квалификации персонала на эффективность работы организации.....	19
1.3 Методика анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами 24	
Глава 2. Комплексный экономический анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия ЗАО Комбинат Школьного питания «Дружба» ..	33
2.1 Общая характеристика предприятия ЗАО КШП «Дружба».....	33
2.2 Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия	39
2.3 Анализ финансового состояния предприятия.....	46
2.4 Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.....	54
2.5 Открытие «Городской кулинарной школы»: социально-экономические аспекты.....	62
Глава 3. Внеурочное занятие как образовательный аспект деятельности ЗАО КШП «Дружба».....	77
3.1 Теоретические аспекты внеурочной деятельности	77
3.2 Разработка внеурочного занятия на тему: «Новый взгляд на правильное питание».....	86
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	96
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	100
ПРИЛОЖЕНИЕ	104

ВВЕДЕНИЕ

Главной производительной силой и одним из важнейших аспектов эффективной деятельности любого действующего предприятия является человеческий ресурс. В развитии общественного производства и повышении его эффективности, наряду с научно-техническим прогрессом, ведущая роль принадлежит трудовым ресурсам. Только при наличии опытных рабочих и специалистов, полной обеспеченности кадровым составом, можно добиться высоких экономических показателей организации. Ведь именно от качества и эффективности использования трудовых ресурсов зависят не только результаты деятельности предприятия, но и его конкурентоспособность на рынке.

В современном мире особое значение имеет анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, который не только оценивает степень укомплектованности или нехватки работников необходимой профессиональной подготовки, но, и наряду с этим, выявляет резервы сокращения потребности в определенных рабочих кадрах за счет улучшения режима работы, условий труда и технического оснащения.

На увеличение объемов продукции, повышение эффективности производства, а также качества готовой продукции влияет множество факторов, а именно: размеры, структура и качество трудовых ресурсов; обеспеченность и их рациональное использование и, конечно, высокий уровень производительности. От того, насколько то или иное предприятие обеспечено профессиональными и квалифицированными трудовыми ресурсами и насколько эффективно их использует, зависят объемы и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов, и в конечном итоге, результат – объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и еще множество других не менее важных экономических показателей.

Для того, чтобы предприятие не просто существовало на рынке, но и совершенствовало свои экономические показатели, необходимо постоянно совершенствоваться по всем направлениям. И в данном случае, немаловажную роль играет обучение персонала, как нового, так и уже действующего.

Обучение персонала – важнейшее звено в повышении эффективности предприятия. Ведь именно люди отвечают за успех, которого достигает организация.

В современном мире, прогресс не стоит на месте, и чем быстрее он движется, тем быстрее устаревают все знания, умения и навыки. В связи с этим, появляется потребность в обучении кадров. В обучении персонала заинтересованы две стороны, это и работодатель и сам работник. Их цели могут несколько различаться, но тем не менее, обучение является важным фактором для них обоих.

Подготовка учебного процесса является основой эффективной подготовки кадров, как рядовых сотрудников, так и руководителей. Принято выделять два подхода к обучению: стратегический и оперативный. Формы обучения также могут различаться, обычно выделяют внутреннее и внешнее. Преимуществом внутреннего обучения является то, что организация может контролировать форму и содержание своей учебной программы, эффективность методов обучения, что позволит при необходимости внести изменения и, в конечном итоге, добиться тех результатов, которые были необходимы.

Одной из важнейших обязанностей руководителя является повышение квалификации и обучение кадров. Ведь рост производительности труда зависит от повышения квалификации сотрудников. Совершенствуя и оттачивая навыки свои сотрудников, организация повышает их ценность для себя самой. Чувствуя свою ценность, сотрудник получает внутреннюю мотивацию и уверенность.

Таким образом, актуальность темы выпускной квалификационной работы заключается в том, что главным фактором конкурентоспособности и эффективности экономических систем в рыночных условиях является наличие трудовых ресурсов, имеющих высокий уровень квалификации для решения комплекса внутрифирменных задач и высокого качества выпускаемой продукции.

Таким образом, объектом исследования является ЗАО Комбинат Школьного питания «Дружба».

Предметом исследования является: Трудовые ресурсы ЗАО Комбинат Школьного питания «Дружба»; Организация внеурочной деятельности в образовательном учреждении.

Целью выпускной квалификационной работы является: Открытие «Городской кулинарной школы» как основы обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами высокой квалификации; Разработка и методическое сопровождение внеурочного занятия «Новый взгляд на правильное питание».

На основании поставленной цели необходимо сформулировать следующие задачи:

- 1) Изучение теоретических аспектов анализа трудовых ресурсов;
- 2) Проведение комплексного анализа деятельности ЗАО КШП «Дружба»;
- 3) Открытие «Городской кулинарной школы», как основы обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами высокой квалификации;
- 4) Изучение теоретических аспектов внеурочной деятельности;
- 5) Подготовка и проведение внеурочного занятия на тему: «Новый взгляд на правильное питание».

Методическую основу работы составили такие общенаучные и частнонаучные методы как исследование литературы; теоретический анализ экономической и педагогической теории для определения научных основ исследования; классификация; синтез; обобщение.

Структура выпускной квалификационной работы включает в себя введение, три главы, заключение, список использованной литературы, приложения.

В первой главе рассмотрены экономическая сущность, задачи и понятие трудовых ресурсов, влияние уровня образования и квалификации на эффективность работы организации, а также, методика анализа трудовых ресурсов.

Вторая глава посвящена, общей характеристике предприятия, анализу ее основных технико-экономических показателей, анализу финансового состояния предприятия, анализу обеспеченности трудовыми ресурсами ЗАО КШП «Дружба», а также, открытию «Городской кулинарной школы», как основы обеспеченности трудовыми ресурсами предприятия.

Третья глава посвящена изучению теоретических аспектов внеурочной деятельности, как особого вида деятельности, способствующего всестороннему развитию личности; разработке и методическому сопровождению внеурочного занятия «Новый взгляд на правильное питание».

В заключении сформулированы основные выводы о проделанной работе.

Глава 1. Теоретические аспекты анализа трудовых ресурсов

1.1 Экономическая сущность, задачи и понятие трудовых ресурсов

Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1 (последняя редакция) определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы [1].

С развитием рыночных отношений в современном мире все актуальнее становится вопрос улучшения организационно-экономической системы предприятия. Успешная деятельность любого предприятия, независимо от размера того или иного бизнеса, организационно-правовой формы и вида деятельности, на протяжении всего жизненного цикла на прямую связана с людьми, которые работают в организации. Трудовые ресурсы играют весомую роль в обеспечении эффективного функционирования, высокой прибыли, качества продукции, а также конкурентоспособности на рынке. В зависимости от размера предприятия, сотрудники могут объединяться в структурные подразделения, и их работа является составной частью работы предприятия. От продуктивной работы каждого структурного подразделения и каждого сотрудника в частности зависит результат работы предприятия.

Трудовые ресурсы являются одной из самых главных сил общества, и представляют собой значительный фактор производства, рациональное использование которого гарантирует рост производительности и экономическую эффективность предприятия.

На сегодняшний день в научной литературе нет единого и четкого определения термина «трудо́вые ресурсы». Впервые категория трудовые

ресурсы была введена в научный оборот С.Г. Струмилиным в 1922 году. Но тем не менее, термин «трудовые ресурсы» широко использовался в практике планирования и учета трудоспособного населения при условиях центрального управления человеческими ресурсами. Согласно С.Г. Струмилину, трудовые ресурсы – планово учетная категория, характеризующая часть населения, которая находится в трудоспособном возрасте. В качестве финансово-экономической категории это понятие означало часть населения, обладающую необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями [38, с.32].

Некоторое время спустя, Е.В. Касимовский предложил свое определение понятию трудовые ресурсы – это конкретная совокупность трудоспособного населения, участвующего в общественном производстве [21, с. 7].

Появление такой категории как трудовые ресурсы нельзя назвать случайным. Потому что в период становления советской власти командно-административная система расценивала составляющую человеческого труда в производстве как один из естественных ресурсов в количественном выражении. По мнению А.И Рофе, категория трудовые ресурсы была востребована в СССР как инструмент статистики для централизованного управления людскими ресурсами [33].

С переходом к рыночной экономике трудовые ресурсы наделяются все более широким содержанием. Но, как уже говорилось ранее, в научных кругах нет единого определения термину «трудовые ресурсы». В основе данной проблемы лежит неоднозначность характеристик данной категории. В современном экономическом словаре категория «трудовые ресурсы» трактуется как экономически активное, трудоспособное население, часть населения, обладающая физическими и духовными способностями для участия в трудовой деятельности [31, с. 438].

Предлагаем проанализировать понятие «трудовые ресурсы» с позиции его содержания и рассмотреть определения термина разных авторов.

Ю.П. Кокина и П.Э. Шлендер считали, что трудовые ресурсы занимают промежуточное место между населением и совокупной рабочей силой [19].

В.М. Маслова характеризует трудовые ресурсы как трудовую часть населения, которая обладает физическими и интеллектуальными способностями для создания новых продуктов в виде материальных благ и услуг [24].

И. А. Минаков считает, что трудовые ресурсы как ключевая и производительная сила представляют собой значительный фактор производства, рациональное внедрение которого гарантирует рост производства в АПК и его экономической эффективности [25, с. 90].

Н. А. Попов считает, что единым фактором, обеспечивающим создание добавочного продукта и расширенное воспроизводство, считается живой человеческий труд, представляющий собой целесообразную работу, направленную на видоизменение и адаптацию предметов природы для удовлетворения собственных потребностей [29, с. 256].

Н. Я. Коваленко отмечает, что в состав трудовых ресурсов включаются как сотрудники, занятые в общественном производстве, так и часть населения, которая не принимает участие в процессе труда, но при соответствующих условиях может быть применена для изготовления сельскохозяйственной продукции [18, с. 171].

Президент Российской Федерации В. В. Путин отмечает, стратегия инновационного развития страны опирается на одно из наших главных конкурентных преимуществ – на реализацию человеческого капитала, на наиболее эффективное применение знаний и умений людей для улучшения технологий, экономических результатов, жизни общества в целом [42, с. 66–67].

Помимо термина «трудовые ресурсы» в современной науке используются такие понятия как: «трудовой потенциал работника», «человеческий капитал» и «рабочая сила». Рассмотрим какие определения авторы дают этим понятиям.

Б. М. Генкин говорит «трудовой потенциал работника» - это совокупность характеристик человека, возникающих в результате материальных и духовных вложений в него: интеллект, творческие способности, здоровье, образование, профессионализм, нравственность, активность, организованность [11, с. 94].

В современном мире все же чаще используется понятие «человеческий капитал». Г. Беккер и Т. Шульц отметили производительную природу инвестиций в человека, обеспечивающих значительный и длительный эффект. Г. Беккер считал, что более эффективными затратами в человеческий капитал являются внутрифирменные затраты: на охрану труда, образование, подготовку рабочей силы и их развитие. Это и является основой для вложений в человеческий капитал [9].

Развитие общества в целом трансформирует экономические отношения. В свою очередь трудовые ресурсы, которые участвовали в активном процессе производства, на разных этапах экономического развития постоянно меняются по количественным и качественным характеристикам. Чем дальше и больше развиваются экономические отношения в целом, тем существеннее меняется качественное наполнение такого понятия как «трудовые ресурсы». Во многом это связано с их решающей ролью в обеспечении эффективной работы и устойчивости того или иного предприятия на рынке. Качество трудовых ресурсов напрямую влияет на продуктивность деятельности и экономическую устойчивость организации. Успех деятельности любого предприятия зависит от уровня образования, профессиональной подготовки трудовых ресурсов, мотивации коллектива.

Ю.П. Кокина и П.Э. Шлендер в своих научных трудах отмечают возможность человека трудиться, В.М. Маслова говорит о наличии способности человека к труду. Но данные авторы не рассматривают труд как созидательный процесс.

В свою очередь, Г.В. Щекин пишет, что «рабочая сила представляет собой совокупность физических и духовных способностей к труду, а

трудовые ресурсы совокупность носителей рабочей силы и отношений, возникающих в процесс их воспроизводства (формирования, распределения, использования)» [41, с.42-43].

Из вышесказанного можно сделать вывод, что трудовые ресурсы категория экономическая и подлежит такому же тщательному рассмотрению, как и другие производственные ресурсы.

По мнению В.Г. Самойловича, трудовые ресурсы как один из факторов производства находят свое отражение в производственной функции [34]. Автор говорит, что категорию трудовые ресурсы как элемент, который необходимо оценивать по количественным и качественным показателям. Это соответствует современному представлению о ресурсе производственной системы, который наделен не только способностью к труду, но и желанием трудиться, реализовывать свои знания, умения и навыки, приобретенные человеком. Другими словами можно сказать, что трудовые ресурсы представляют собой экономически активное население, располагающее рабочей силой и использующее ее в своей производственной деятельности.

В связи с этим, необходимо обратить внимание на то, что согласно Положению по классификации статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу занятости, утвержденного постановлением Госкомстата РФ №67 от 25.05.1993, наряду с экономически активным населением выделяют категорию экономически неактивного населения [47].

В то же время, не стоит забывать о воспроизводстве трудовых ресурсов на этапе их формирования из внешних источников. Такую категорию можно назвать ресурсной, другими словами, накапливаемой для использования в будущем.

Так можно выделить двухкомпонентную структуру трудовых ресурсов, которая состоит из: фактической, то есть задействованной в производстве часть населения и потенциальной, в виде резервной части населения, которая претендует на трудоустройство. Кадры, персонал и рабочая сила являются

составной частью трудовых ресурсов, которые отражают их количественные и качественные характеристики. Подробное представление об изучаемом объекте может дать его классификация по общим признакам, которая представлена в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Классификация трудовых ресурсов

Признаки	Характеристики трудовых ресурсов	
Экономическая активность	Экономически активные	
	Экономически неактивные	
Отношение к экономическим субъектам	Задействованные в экономическом процессе (фактические)	
	Не задействованные в экономическом процессе (потенциальные)	
Трудоспособность	Трудоспособное население в рамках трудоспособного возраста	
	Трудоспособное население за рамками трудоспособного возраста	
	Трудоспособное население с частичными ограничениями по состоянию здоровья	
Уровень образования	Наличие общего образования	
	Наличие специального образования	Высшее
		Среднее
Начальное		
Уровень профессиональной подготовки	Наличие профессии	
	Наличие специальности	
	Наличие квалификации	Высококвалифицированные
		Квалифицированные
		Низкоквалифицированные
Неквалифицированные		

Классификация трудовых ресурсов по основным признакам позволяет сделать вывод о существовании тесной связи между уровнями концентрации трудовых ресурсов, например, в стране, регионе, отрасли, так и на конкретном предприятии. Так можно сказать, что трудовые ресурсы общества являются базой для формирования трудовых ресурсов конкретного предприятия. Так же можно отметить, что необходимо рассматривать трудовые ресурсы как совокупность понятий труд или трудовой процесс – целесообразная деятельность по производству необходимых человеку благ в пределах предприятия – и ресурсы (вспомогательное средство) как запас труда на предприятии и рынке труда.

Состав классификационных признаков у разных авторов отличается, чаще всего он зависит от отраслевой принадлежности предприятия.

И.Н. Иванов, рассматривая персонал по признаку участия в производственной деятельности, делит его на две группы: промышленно-производственный и непромышленный персонал [15, с.101]. Автор наделял наиболее активной ролью промышленно-производственный персонал и дальше делил его на рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

В свою очередь, В.Р. Веснин квалифицирует персонал в соответствии с видами деятельности, выполняемыми функциями и категориями должностей на основании статистической структуры [10, с.61]. Данные определения кажутся спорными потому, что в них не отражается содержательная сторона характеристик персонала. Ведь представленные характеристики не отражают в полной мере значение и роль трудовых ресурсов. Хотя увеличение экономических показателей, количества и, конечно, качества выпускаемой продукции, а также рост других технико-экономических показателей во многом зависит от уровня образования и квалификации задействованного на предприятии персонала. Но также не стоит забывать об организации труда персонала, четком распределении их функциональных обязанностей и ответственности за результат.

Разделение труда в рамках предприятия играет важную роль, ведь оно позволяет эффективно использовать трудовой потенциал и совершенствовать состав и структуру производственных подразделений, учитывая специализацию и квалификацию кадров.

Л.И. Трусова, В.В. Богданов отмечают наличие разных ролей трудового персонала. Например, при технологическом разделении труда формируется состав и структура производственных подразделений и, конечно, происходит закрепление за определенными исполнителями конкретных процессов, стадий, операций и т.д.. Профессионально-производственное разделение труда позволяет делить по группам различных профессий, специальностей. Функциональное разделение труда, в свою

очередь, помогает группировать отдельных работников и различные категории персонала с учетом их участия в производственном процессе [39, с. 82].

Так можно сказать, что процесс разделения труда на простые элементы оказывает однозначно положительный эффект, который отражается в повышении производительности труда, снижении временных и производственных затрат.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что трудовые ресурсы как фактор производства включают в себя фактический персонал, который обладает необходимыми количественными и качественными характеристиками, участвующий непосредственно в процессе реализации производства предприятия; а также, как составная часть трудовых ресурсов страны содержат потенциальный персонал, другими словами, резервную часть, которая состоит из категории экономически неактивного населения, имеющих способность к труду. Фактический персонал принято классифицировать по общим признакам, которые в зависимости от рода деятельности предприятия могут изменяться.

Также, стоит отметить, что основными задачами анализа трудовых ресурсов являются:

- 1) «изучение показателей численности рабочей силы, ее движения, состава, структуры и квалификационного уровня рабочих, использования рабочего времени, трудоемкости продукции, а также определение влияния изменения численности рабочих на объем выпуска продукции;

- 2) анализ показателей производительности труда, их динамики, определение влияния отдельных факторов на изменение производительности труда, расчет влияния изменения производительности труда на объем выпуска продукции, выявление резервов повышения производительности труда» [37, с. 73].

Также необходимо сделать следующее замечание в отношении потенциальной части трудовых ресурсов предприятия. Необходимо

понимать, что далеко не каждый потенциал может быть реализован. Один реализуется полностью, второй – частично, а другой может вообще не реализоваться. Именно поэтому воспроизводственный процесс на любом этапе его осуществления: формирования, распределения и использования имеет важное значение и для количественных и для качественных показателей трудовых ресурсов.

1.2 Влияние уровня образования и квалификации персонала на эффективность работы организации

В современном мире бизнес вынужден существовать в условиях высокой конкуренции. Одним из важнейших аспектов успешной работы того или иного предприятия является высококачественный сервис, которого можно добиться лишь за счет персонала, чья квалификация будет достигать самого высокого уровня. Для того, чтобы предприятие не просто существовало, но и постоянно увеличивало объемы своей продукции, повышало эффективность производства, а также, качество готовой продукции, необходимо постоянно совершенствоваться по всем фронтам. И в данном случае, немаловажную роль играет обучение персонала, как нового, так и уже действующего.

Обучение персонала – важнейшее звено в повышении эффективности предприятия (организации). Ведь именно люди отвечают за успех, которого достигает компания.

В настоящее время, прогресс не стоит на месте, и чем быстрее он движется в той или иной отрасли, тем быстрее устаревают знания, навыки, технологии производства, и, конечно же, появляется потребность в получении новых знаний, кадров и технологий. В связи с этим, появляется потребность в обучении кадров.

Кадровое обучение – это непрерывный процесс подготовки специалистов к трудовой и общественной деятельности [36].

Переподготовка персонала, формирование кадрового резерва, профессиональное обучение и повышение квалификации кадров является необходимым комплексом мер для успешной деятельности современной организации. Ведь именно квалифицированные работники необходимы для качественной работы.

Обучение персонала — это целенаправленный, организованный и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов и руководителей [16].

Можно выделить ключевые предметы обучения:

- 1) Знания, необходимые персоналу для выполнения своих обязанностей (теоретические, методические, практические);
- 2) Умения – для выполнения обязанностей, закрепленных за работником;
- 3) Навыки – умение применять теоретические знания на практике;
- 4) Способы общения (поведения) – выработка поведения, соответствующего требованиям, которые предъявляются рабочим местом [12].

В обучении персонала заинтересованы две стороны, это и работодатель и сам работник. Но при этом их цели различаются. Так среди целей работодателя можно выделить:

- 1) формирование персонала управления;
- 2) воспроизводство персонала;
- 3) адаптация;
- 4) внедрение нововведений;

То цели работника будут отличаться, и можно выделить следующие:

- 1) поддержание и повышение квалификации;
- 2) повышение профессиональных навыков и знаний;
- 3) развитие навыков планирования и организации производства[8].

Подготовка учебного процесса является основой эффективной подготовки кадров, как рядовых сотрудников, так и руководителей.

Также, принято выделять два подхода к обучению:

- 1) Стратегический (долгосрочный);
- 2) Оперативный (краткосрочный) [32];

По формам обучения сотрудников выделяют: внутреннее и внешнее. Выбор среди данных форм обучения не всегда является очевидным. В первом случае, компания может контролировать форму и содержание своей учебной программы, эффективность или, наоборот, неэффективность методов обучения, что позволит им своевременно внести какие-либо изменения, которые в свою очередь, позволят добиться от обучения именно того результата, который необходим компании. Во втором случае, если обучение происходит вне организации, можно получить больший эффект, если содержание учебной программы будет тесно связано с целями организации.

Одной из важнейших обязанностей руководителя является повышение квалификации и обучение кадров. Ведь рост производительности труда зависит от повышения квалификации сотрудников. Совершенствуя и оттачивая навыки свои сотрудников, организация повышает их ценность для себя самой. Чувствуя свою ценность, сотрудник получает внутреннюю мотивацию и уверенность.

Повышение квалификации и обучение персонала помогают организации добиться различных преимуществ и достичь результатов в следующих сферах компании:

- 1) Рост производительности труда;
- 2) Повышение качества продаваемых товаров и оказываемых услуг клиентам;
- 3) Усиление стимуляции к работе;
- 4) Повышение эффективности коллектива в результате повышение квалификации каждого сотрудника в отдельности;

- 5) Снижение кадровой текучки;
- 6) Рост прибыли;
- 7) Снижение издержек;
- 8) Формирование благоприятной корпоративной культуры [40].

Также, стоит отметить, что при помощи обучения можно поддерживать и распространять среди сотрудников ключевые ценности и приоритеты компании, что позволит ей идти к высокому результату. Без обучения сложно развить корпоративную культуру, что не позволит достичь высокой целостности коллектива.

Эффективность организации принято определять по ряду показателей. Но это не только экономические показатели. Эффективность компании оценивается комплексно, по показателям двух блоков.

Первый блок включает в себя объективные, то есть экономические показатели:

- 1) Результативность. Иными словами, достигнуты ли цели компании;
- 2) Производительность. Достигнута ли цель посредством минимальных трудовых затрат;
- 3) Продуктивность. Количество и качество продукции или услуг;
- 4) Рентабельность. Показатель прибыльности в процессе всего товарооборота от приобретения сырья и оборудования до продажи произведенного товара;
- 5) Энергоемкость. Любое производство приближается к идеальному, если потребляется минимум энергии [22].

Второй блок включает в себя субъективные показатели, такие как: психологические, физиологические, социально-психологические показатели.

- 1) Трудовая, духовная и общественная активность сотрудников.

Активность – это важный компонент психологии. Трудовая активность напрямую отражается на таких показателях как: производительность труда, качество выпускаемой продукции и оказываемых услуг. Активность в

духовной сфере определяется уровнем их профессионализма и творческим подходом к делу. Общественная активность отражается на участии сотрудника в общественно-политической жизни страны. В целом все показатели активности человека свидетельствуют об уровнях его психофизической и социально-психологической деятельности в компании.

2) Удовлетворенность трудовой деятельностью.

Это показатель личностного отношения человека к своему труду и членам группы.

3) Относительная стабильность организации.

Показатель относительной стабильности организации напрямую связан с показателем текучести кадров. Конечно, определенно небольшой уровень этого показателя является нормой в рамках любого предприятия, но, тем не менее, данный показатель не должен быть слишком большой. Ведь большой уровень текучести кадров ведет к снижению основных экономических показателей. Но есть и другая сторона, если определенная группа работников на протяжении долгого времени абсолютно стабильна, в ней не происходит никаких изменений, то это негативно сказывается на развитии организации, выработке новых идей и подходов. Поэтому следует говорить именно об относительной стабильности кадров, имея ввиду важность и необходимость определенной текучести кадрового состава.

4) Сработанность организации.

Это показатель является достаточно важным, ведь он характеризует устойчивость и прочность межличностных отношений, взаимодействий. С помощью этого показателя производится оценка психологического состояния системы функционального взаимодействия сотрудников. Сработанность людей на предприятии говорит об единстве и совместимости работников организации [29].

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что сотрудники организации в современном мире являются главными инвестициями, которые смогут принести компании высокую прибыль, обеспечить производство

качественных продуктов и услуг, а также, в целом повысить основные экономические показатели организации. В связи с этим, образовательные аспекты деятельности организации не могут быть недооценены. Персонал, который может решить любую поставленную задачу и побороть любую проблему, является одним из главных факторов успешной работы предприятия. А создать такую компанию, можно лишь при наличии в организации надежной и качественной системы обучения.

1.3 Методика анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами

Эффективная и качественная работа персонала на предприятии во многом зависит от их структуры, мотивации работников, а также постоянства. Именно поэтому, вопросы, связанные с анализом обеспеченности организации трудовыми ресурсами, выходят на первый план.

Многие ведущие ученые посвящали свои работы и исследования трудовым ресурсам. Так можно выделить следующих авторов работ, посвященных трудовым ресурсам и методикам их анализа: М. Армстронг, Л.С. Бабынина, Б.М. Генкин, В.Я Горфинкель, Е. Б. Герасимова, Н. А. Горелов, Б.В. Корнейчук, Н.П. Любушин, М.В. Мельник, Ю.Г. Одегов, Ю.М. Остапенко, Г.Г. Руденко, Г.В. Савицкая, В.А. Швандар.

Так Майкл Армстонг в своей работе «Практика управления человеческими ресурсами» затронул множество вопросов, посвященных понятию «трудовые ресурсы». Он подробно разобрал такие темы как: управление человеческими ресурсами, интеллектуальный капитал, роль служб персонала, оценка работы отдела персонала и другие [6].

Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Бабынина Л. С. в своей работе «Экономика труда» проанализировали основные проблемы труда,

исследуемые в единстве структурных элементов, тенденций их развития и взаимообусловленность с другими макроэкономическими процессами [26].

Обычно, при изучении показателей трудовых ресурсов обращается внимание на то, как организация в целом обеспечена необходимым персоналом. С этой целью необходимо рассмотреть следующие пункты [13, с. 37].

- 1) Состав и структура персонала предприятия;
- 2) Обеспеченность организации и ее подразделений рабочими и административно-управленческим персоналом;
- 3) Движение рабочей силы.
- 4) Обеспеченность квалификационным составом работающих;

Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами принято начинать с изучения структуры и состава персонала. Структура персонала – это соотношение численности различных категорий работающих на предприятии (рис.1.1).



Рисунок 1.1 - Структура персонала

Для анализа структуры персонала определяется удельный вес каждой категории работников в общей среднесписочной персонала организации.

$$K_{pi} = (P_i \text{ (чел)} / P \text{ (чел)}) * 100\% \quad (1.1)$$

где K_{pi} – удельный вес;

P_i (чел) – численность персонала по категориям;

P (чел) – общая численность персонала;

Среднесписочную численность персонала необходимо рассчитывать за определенный период времени, например: квартал, полугодие, год.

Среднесписочная численность персонала за год рассчитывается путем суммирования среднесписочной численности за все месяцы работы с начала и до конца года и делением на 12 (месяцев).

В процессе анализа трудовых ресурсов необходимо изучить изменения состава и структуры персонала. Состав трудовых ресурсов всегда находится в движении, которое определяется приемом, увольнением и внутренним перемещением работников. Процесс движения кадров и изменение численности работников называется оборотом рабочей силы. Одним из наиболее ответственных этапов в анализе обеспеченности предприятия рабочей силой – анализ ее движения.

Движение трудовых ресурсов – это распределение, перераспределение, высвобождение, подготовка и переподготовка трудовых ресурсов. Это постоянное изменение количественных и качественных признаков, характеризующей людей, которые выступают носителем рабочей силы.

Особое внимание при анализе движения рабочей силы необходимо уделить причинам увольнения работников из организации.

При анализе движения рабочей силы определяют коэффициент общего оборота (Копв), оборота на приеме (Кпр), по выбытию (Кв), текучести кадров (Кт), постоянства кадров (Кпост).

Коэффициент по общему обороту характеризует интенсивность движения рабочей силы:

$$\text{Копв} = ((\text{Чп} + \text{Чу}) / \text{Чср}) * 100\% \quad (1.2)$$

Где Чп – количество принятых на работу;

Чу - количество уволившихся;

Чср - среднесписочную численность работников;

Коэффициент оборота по приему характеризует удельный вес принятых работников:

$$K_{п} = (Ч_{п}/Ч_{ср}) * 100\% \quad (1.3)$$

Коэффициент оборота по выбытию характеризует удельный вес выбывших сотрудников:

$$K_{в} = (Ч_{у}/Ч_{ср}) * 100\% \quad (1.4)$$

Коэффициент текучести кадров характеризует уровень увольнения работников по отрицательным причинам:

$$K_{т} = ((Ч_{усж} + Ч_{унд}) / Ч_{ср}) * 100\% \quad (1.5)$$

где $Ч_{усж}$ - количество уволившихся по собственному желанию;

$Ч_{унд}$ – количество уволившихся за нарушения трудовой дисциплины;

Коэффициент постоянства кадров характеризует уровень работающих на данном предприятии постоянно в анализируемом периоде:

$$K_{пост} = ((Ч_{р} - Ч_{у}) / Ч_{ср}) * 100\% \quad (1.6)$$

Где $Ч_{р}$ – численность работников;

$Ч_{у}$ - количество уволившихся;

Коэффициенты движения трудовых ресурсов не планируются заранее, именно поэтому их анализ проводится в сравнении с предыдущим календарным годом.

Текучесть кадров является значимым фактором в деятельности предприятия. Высокая текучесть кадров является отрицательным показателем работы предприятия и часто является следствием плохой работы

руководителей. Причинами ухода чаще всего служат: плохая работа по улучшению работы труда, недостатки в организации оплаты труда, ненормированный рабочий день и многое другое. И наоборот, постоянные кадры, которые длительное время работают на предприятии, способны полностью усовершенствовать свою квалификацию, быстро ориентироваться при нестандартных ситуациях, качественно и быстро выполнять свою работы и все поставленные перед ними задачи, а также создавать определенную трудовую атмосферу и тем самым положительно влиять на производительность труда.

Эффективность использования персонала организации (рентабельность персонала) оценивается с использованием следующей факторной модели и определяется по формуле [7, с. 122]:

$$R_{п} = \frac{П}{Ч_{ср} \text{ ППП}} = \left(\frac{П}{В}\right) * \left(\frac{В}{ВП}\right) * \left(\frac{ВП}{Ч_{ср} \text{ ППП}}\right) \quad (1.7)$$

где $R_{п}$ – рентабельность персонала;

$П$ – прибыль от реализации, руб.;

$В$ – выручка от продаж.;

$ВП$ – стоимость выпущенной продукции, руб.;

$Ч_{ср} \text{ ППП}$ – среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.;

Анализ обеспеченности рабочей силы заканчивают изучением качественного состава основных категорий работников по [46, с. 116]:

- 1) образованию;
- 2) возрасту;
- 3) уровню квалификации (разряд, классность);
- 4) стажу непрерывной работы на данном предприятии, что

характеризует стабильность состава работающих.

Предлагаю рассмотреть более подробно. Наиболее важными показателями качественного состава персонала являются:

1) Укомплектование предприятия необходимым количеством персонала определенных профессий, специальностей, образования, квалификаций.

- Уровень общего и специального образования;
- Средний возраст работников;
- Пол;
- Стаж работы по данной специальности (на должности) и стаж работы на данном предприятии;
- Численность работников, владеющих совместными профессиями и социальная активность работников.

2) Соотношение численности мужчин и женщин на различных должностях и в профессиональных группах.

3) Качество расстановки кадров по должностям и специальностям.

4) Степень соответствия работника требованиям рабочего места.

5) Продолжительность использования работника на одной должности. Основным аналитическим способом определения качественного состава персонала предприятия является баланс сравнительных данных, сравнение штатной потребности работников для выполнения производственной программы по численности, профессиям, квалификации, образованию и их наличием.

Также, не менее важным показателем при анализе трудовых ресурсов является производительность труда. Производительность труда представляет собой экономическую категорию, которая отражает эффективность деятельности работников в сфере производства товаров или услуг, и показывает количество продукции, изготовленное одним работником организации. Производительность труда – один из важнейших экономических критериев, эффект от роста которого разделяется и расходуется на две составляющие, такие как увеличение оплаты труда работников и расширенное воспроизводство [20, с. 107].

Производительность труда характеризуется двумя важными показателями: выработкой и трудоемкостью.

Выработка – это количество труда, выполненного одним работником. Среднюю выработку можно посчитать, взяв отношение произведенной продукции к общему числу работников.

$$B=V/T \quad (1.8)$$

Где В - Выработка;

V – объем произведенной продукции;

T – численность персонала;

Трудоемкость – это издержки и сопутствующие усилия, сопровождающие производство товаров или услуг. Чтобы вычислить трудоемкость необходимо применить следующую формулу:

$$TP=T/V \quad (1.9)$$

Где TP - Трудоемкость;

T – численность персонала;

V – объем произведенной продукции;

Также, одним из наиболее важных условий эффективного функционирования предприятия является обеспечение оптимального соотношения между темпами роста производительности труда и заработной платы. Так, принято выделять три модели определяющих соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы:

1) Рост заработной платы пропорционален росту производительности труда;

2) Рост заработной платы отстает от роста производительности труда;

3) Рост заработной платы опережает рост производительности труда.

Таким образом, мы рассмотрели методику анализа обеспеченности трудовыми ресурсами. Данная методика предполагает анализ количественных и качественных показателей трудовых ресурсов. Были рассмотрены следующие показатели: состав и структура персонала организации; обеспеченность организации и ее подразделений рабочими и административно-управленческим персоналом; движение рабочей силы, в числе которых были рассмотрены наиболее важные коэффициенты: коэффициенты оборота по приему, по увольнению, коэффициент полного оборота, а также, коэффициент текучести рабочей силы; показатель эффективности использования персонала организации; а также, анализ обеспеченности качественного состава основных категорий работников по следующим показателям: образованию, возрасту, уровню квалификации и стажу работы.

Выводы по первой главе:

Успешная деятельность и рост всех экономических показателей, а также, качества готовой продукции и высокой конкурентоспособности напрямую зависят от трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы являются одной из самых главных сил общества, и представляют собой значительный фактор производства, рациональное использование которого гарантирует рост производительности и экономическую эффективность организации. С переходом к рыночной экономике термин трудовые ресурсы наделяется все более широким содержанием. Чем больше развиваются экономические отношения, тем существеннее меняется качественное наполнение понятия «трудовые ресурсы». Качество трудовых ресурсов напрямую зависит на эффективность деятельности и экономическую устойчивость предприятия. Именно поэтому, можно четко определить влияние уровня образования и квалификации персонала на эффективность работы предприятия. Обучение персонала является важнейшим звеном в повышении эффективности

предприятия, ведь именно люди отвечают за успех, которого достигает организация. Существует две формы обучения сотрудников: внутреннее и внешнее. Преимуществом внутреннего обучения является тот факт, что организация может контролировать форму и содержание учебной программы и при необходимости вносить коррективы для получения необходимого результата после окончания обучения своих сотрудников. Также, необходимо отметить, что методика анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами предполагает анализ количественных и качественных показателей трудовых ресурсов. С помощью данной методики можно определить основные коэффициенты анализа движения рабочей силы, например, коэффициент приема на работу, коэффициент выбытия, коэффициент полного оборота, а также, коэффициент текучести рабочей силы. Обычно, анализ обеспеченности рабочей силы заканчивают изучением качественного состава сотрудников. Наиболее важными показателями при проведении данного анализа являются: уровень образования, квалификация сотрудника, возраст, стаж работы и многое другое. Также, не менее важным показателем при анализе трудовых ресурсов является производительность труда. Производительность труда характеризуется двумя важными показателями: выработкой и трудоемкостью.

Глава 2. Комплексный экономический анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия ЗАО Комбинат Школьного питания «Дружба»

2.1 Общая характеристика предприятия ЗАО КШП «Дружба»

Закрытое Акционерное Общество Комбинат Школьного питания «Дружба» - это крупное механизированное предприятие, оснащенное высокотехнологичным оборудованием. Комбинат школьного питания по своим масштабам, оборудованию, высокому уровню механизации, по четкому трудовому ритму вписывается в общую структуру городского хозяйства. Основным видом деятельности ЗАО КШП «Дружба» по ОКВЭД 56.29 является деятельность предприятия общественного питания по прочим видам организации питания. Целью данного предприятия является предоставление профессиональных и качественных услуг в сфере общественного (школьного) питания. Основными задачами предприятия являются:

- 1) Предоставление услуг общественного питания по прочим видам организации питания;
- 2) Производство полуфабрикатов высокой степени готовности;
- 3) Предоставление услуг по обслуживанию торжественных мероприятий;
- 4) А также, подготовка кадров высшей квалификации, профессиональное обучение.

ЗАО Комбинат Школьного питания «Дружба» работает с 1998 года, успешно развивается и повышает количество обслуживаемых учреждений. На конец 2021 года, ЗАО КШП «Дружба» объединяет 91 учреждение, в том числе 118 подразделения: 86 муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, 32 МБУ Детский сад.

Организационно-правовая форма: Закрытое акционерное общество

Дата регистрации: 10.08.1998 год

Статус: действует (23 года на рынке)

Система налогообложения: общая система налогообложения

Директором данной организации является: Солоднева Татьяна Васильевна (основные реквизиты организации представлены в таблице 2.1).

Таблица 2.1 - Основные реквизиты организации ЗАО КПП «Дружба»

Полное наименование организации	ЗАКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО КОМБИНАТ ШКОЛЬНОГО ПИТАНИЯ «ДРУЖБА»
Генеральный директор	Солоднева Татьяна Васильевна
Адрес	445000, Самарская область, город Тольятти, Северная улица, 35
Уставный капитал	10 000 руб.
ОКФС	Частная собственность
ОГРН	1036301033108 от 10.03.2003
ИНН	6321059582
КПП	632101001
ОКТМО	36000000
БИК	043601607
Код ОПФ	12200
ОКПО	21115919
ОКХН	71311

По данным на конец 2021 года, среднесписочная численность персонала составила 726 человек, организационная структура предприятия с указанием должностей представлена на рисунке 2.1.

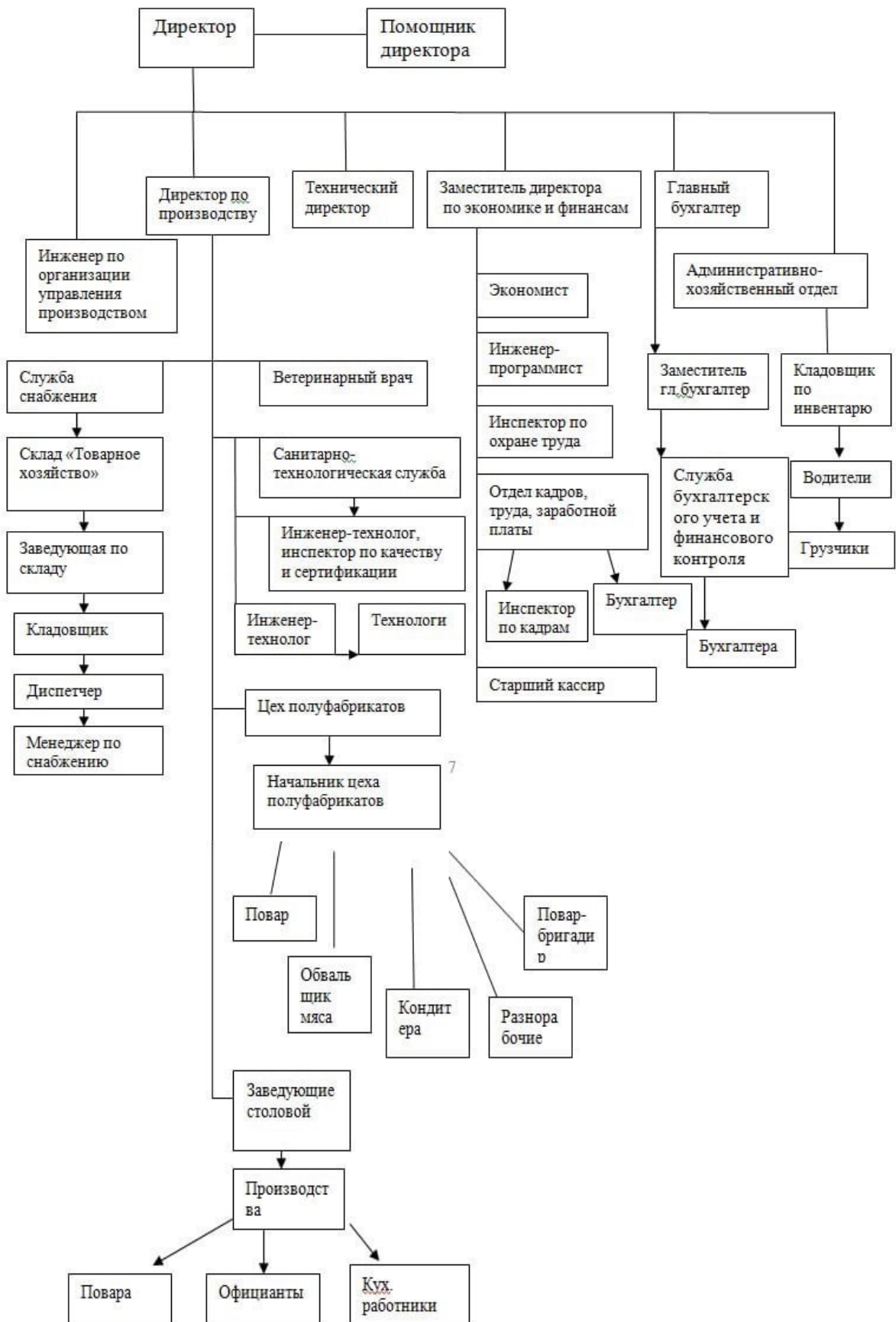


Рисунок 2.1 - Организационная структура ЗАО КШП "Дружба"

Также, необходимо отметить, что помимо основного вида деятельности ЗАО КШП «Дружба», можно выделить дополнительные, которые представлены в таблице 2.2.

Таблица 2.2 - Виды деятельности ЗАО КШП "Дружба" по ОКВЭД

№ п/п	Код	Вид деятельности
1	56.29	Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания
2	10.13.1	Производство соленого, вареного, запеченного, копченого, вяленого и прочего мяса
3	10.13.2	Производство колбасных изделий
4	10.13.3	Производство мясных (мясосодержащих) консервов
5	10.13.4	Производство мясных (мясосодержащих) полуфабрикатов
6	10.13.5	Производство кулинарных мясных (мясосодержащих) изделий
7	10.13.6	Производство прочей пищевой продукции из мяса или мясных пищевых субпродуктов
8	10.13.7	Производство муки и гранул из мяса и мясных субпродуктов, непригодных для употребления в пищу
9	10.20	Переработка и консервирование рыбы, ракообразных и моллюсков
10	10.39	Прочие виды переработки и консервирования фруктов и овощей
11	10.73.1	Производство макаронных изделий
12	46.32.2	Торговля оптовая продуктами из мяса и мяса птицы
13	46.38.29	Торговля оптовая прочими пищевыми продуктами, не включенными в другие группировки
14	47.22.2	Торговля розничная продуктами из мяса и мяса птицы в специализированных магазинах
15	47.29.39	Торговля розничная прочими пищевыми продуктами
16	56.10	Деятельность ресторанов и услуги по доставке продуктов питания

Окончание таблицы 2.2

№ п/п	Код	Вид деятельности
17	56.21	Деятельность предприятий общественного питания по обслуживанию торжественных мероприятий
18	56.30	Подача напитков
19	85.21	Образование профессиональное среднее
20	85.23	Подготовка кадров высшей квалификации
21	85.30	Обучение профессиональное
22	85.41	Образование дополнительное детей и взрослых
23	85.42	Образование профессиональное дополнительное

Так как, организация ЗАО Комбинат Школьного питания дружба успешно развивается на рынке уже 23 года, хотелось бы подробнее рассказать о специфике организации, назначении продукции, выпускаемой предприятием.

Как уже говорилось ранее, предприятие работает с 1998 года и с каждым годом увеличивает количество обслуживаемых организаций. На предприятии комбината школьного питания внедрены комплексные методы работы, в основе проекта на пищеблоке преобладает бригадный метод труда. Сотрудники школьных столовых выполняют все виды работы, а именно: приготовление завтраков, обедов и полдников, обслуживание питающихся, уборка производственных помещений, мытье посуды. Все подразделения, обслуживаемые Комбинатом оснащены пароконвектоматами и конвекционными печами, которые обеспечивают высокое качество продукции и бесперебойное приготовление блюд школьного рациона.

Сотрудники ЗАО КШП «Дружба» совместно со специалистами института отраслевого питания разработали проект массового питания через раздачу свободного выбора в учебных заведениях («Шведский стол»).

Также, на предприятии осуществляет свою работу санитарно-технологическая служба, которая осуществляет контроль за качеством сырья, полуфабрикатов, процессом приготовления обедов и качеством готовой продукции непосредственно в самих столовых.

Методика составления меню на неделю также хорошо продумана. Она обеспечивает разнообразие блюд. Меню составляется, учитывая основные рекомендации по организации общественного (школьного) питания. Общая калорийность предусматривает 1440 ккал и обязательное содержание белка 45-50 грамм. Обязательно, при составлении меню, учитывается сезонность, энергетическая ценность, стоимость и особенности заведения.

Также, необходимо сказать про центральное звено комбината, которым является фабрика - заготовочная с проектной мощностью 12 тонн сырья в сутки. Здесь проводится вся первичная обработка продуктов и изготовление полуфабрикатов высокой степени готовности.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что ЗАО Комбинат школьного питания «Дружба» - это механизированное предприятие, которое оснащено всем необходимым оборудованием для предоставления качественных продуктов питания для учащихся общеобразовательных школ и детей, посещающих детские сады. Предприятие осуществляет всю цепочку работ: методика составления меню, учитывающая основные рекомендации для полноценного и здорового питания, производство сырья и полуфабрикатов на заготовочной фабрике, осуществление доставки продуктов и полуфабрикатов в каждое подразделение и, конечно же, само приготовление непосредственно на кухне, оборудованной всем необходимым оборудованием.

2.2 Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия

Анализ финансово-хозяйственной деятельности – это системное, комплексное изучение, измерение и обобщение влияния факторов на результаты деятельности предприятия путем обработки определенных источников информации, то есть показателей плана, учета, баланса, отчетности.

Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия является связующим звеном между учетом и принятием управленческих решений. В процессе анализа финансово-хозяйственной деятельности учетная информация проходит аналитическую обработку, а именно: проводится сравнение достигнутых результатов деятельности с данными за прошлые периоды времени, с показателями других предприятий; определяется влияние разных факторов на результаты хозяйственной деятельности; выявляются недостатки, ошибки или неиспользованные возможности и т.д..

Все коммерческие организации, вне зависимости от видов их деятельности, при анализе финансово-хозяйственной деятельности используют следующие показатели: выручка, себестоимость продукции или услуг, прибыль от продаж, чистая прибыль, среднесписочная численность персонала, фонд заработной платы, выработка на одного сотрудника, рентабельность производства, рентабельность продаж и т.д..

Основной целью проведения анализа финансово-хозяйственной деятельности является повышение эффективности его работы на основе системного изучения всех видов деятельности и обобщения их результатов.

На основе данных бухгалтерской отчетности проведем анализ основных показателей финансово-хозяйственной деятельности ЗАО КШП «Дружба», представленных в таблице 2.3.

Таблица 2.3 - Анализ основных экономических показателей деятельности предприятия, тыс. руб.

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя			Изменение показателя					
		2019	2020	2021	Абсолютное		Относительное		Темп прироста	
					2020 к 2019 гг.	2021 к 2020 гг.	2020 к 2019 гг.	2021 к 2020 гг.	2020 к 2019 гг.	2021 к 2020 гг.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Объем реализации продукции (выручка)	614 298	457 782	853 789	-156 516	396 007	74,5	186,5	- 25,5	86,5
2	Полная себестоимость	602 418	469 340	845 218	-133 078	375 878	77,9	180	-22,1	80
3	Прибыль от продаж	11 880	- 11 558	8 571	-23 438	20 129	-97,3	174,2	- 2,7	74,2
4	Сальдо прочих доходов и расходов	774	10 715	- 6 784	9 941	-17 499	1 384,4	-63,3	1 284,4	-166,3
5	Прибыль (убыток) до налогообложения	14 252	257	1 833	-13 995	1 576	1,8	713,2	-98,2	613,2
6	Текущий налог на прибыль	3 445	206	1 351	-3 239	1 145	6	655,8	-94	555,8
7	Чистая прибыль (убыток)	10 807	51	519	-10 756	468	0,5	1 017,6	99,5	917,6
8	Уставный капитал	10	10	10	0	0	100	100	0	0
9	Собственный капитал	60 792	60 843	51 222	51	-9 621	100,1	84,2	0,1	-15,8
10	Численность работающих	612	628	726	16	98	101	115,6	1	15,6
11	Выработка на одного работающего	1 003,7	728,9	1 176	-274,8	447,1	72,6	161,3	-27,4	61,3
12	Фонд заработной платы работающих	242 644	194 228	306 095	-48 416	111 867	80	157,6	-20	57,6

Окончание таблицы 2.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
13	Среднегодовая заработная плата работающего	396,5	309,4	421,6	-87,1	112,2	78,2	136,3	-21,8	36,3
14	Среднемесячная заработная плата работающего	33	25,8	35,1	-7,2	9,3	78,2	136,3	-21,8	36,3
15	Затраты на 1 рубль реализации= С/В	0,9	1,02	0,9	0,12	-0,12	113,3	88,2	13,3	-11,8
16	Стоимость основных средств, тыс. руб.	11 701	15 238	16 795	3 537	1 557	130,2	110,2	30,2	10,2
17	Фондоотдача (Фотд)	52,5	30	50,8	-22,5	20,8	57,1	169,3	-42,9	69,3
18	Запасы	13 988	7 639	9 122	-6 349	1 483	54,6	119,4	-45,4	19,4
19	Рентабельность производства	77,3	0,7	5,6	-76,6	4,9	0,9	800	-99,1	700
20	Рентабельность реализации или продаж	1,8	0,01	0,06	-1,79	0,05	0,5	600	-99,5	500
21	Рентабельность осн. капитала	92,3	0,3	3,1	-92	2,8	0,3	1 033,3	-99,7	933,3
22	Рентабельность уст. капитала	108 070	510	5 190	-107,560	4 680	0,5	1 017,6	-99,5	917,6
23	Рентабельность собственного капитала на балансу, %	17,7	0,1	1	-17,6	0,9	0,6	1 000	-99,4	900
24	Рентабельность суммарной величины капитала по балансу	15	0,3	1,9	-14,7	1,6	2	633,3	-98	533,3

Проанализировав таблицу 2.3 можно сделать следующие выводы: основные экономические показатели, характеризующие эффективность работы предприятия значительно снизились в 2020 году, если сравнивать с 2019 годом, но затем в 2021 году многие показатели выросли, даже по отношению к 2019 году. Предлагаем разобрать более подробно.

Так, объем реализации продукции (выручка) в 2020 году снизился на 25,5%, с 614 298 тыс. руб. в 2019 году до 457 782 тыс. руб. в 2020 году, но затем в 2021 году выручка организации значительно увеличилась, на 86,5%, с 457 782 тыс. руб. в 2020 году до 853 789 тыс. руб. в 2021 году. Так же стоит отметить, что если сравнить 2019 и 2021 года, также можно заметить, что выручка в 2021 году увеличилась на 39% относительно 2019 года.

Не менее важным показателем является себестоимость продукции. В 2019 году себестоимость продукции составила 602 418 тыс. руб., а затем в 2020 году уменьшилась на 22,1%, с 602 418 тыс. руб. до 469 340 тыс. руб.. в 2021 году себестоимость увеличилась на 80% сравнивая с 2020 годом и на 40% сравнивая с 2019 годом. Конечно, показатель себестоимости продукции не является таким однозначным и зависит от многих факторов: цена на сырье, стоимость доставки к месту производства, затраты на энергоресурсы, оплата труда рабочих, амортизация оборудования, а также, объем, произведенных товаров и услуг. 2020 год был явно неудачным для организации, именно поэтому показатель себестоимости продукции был значительно ниже, чем в другие года (динамика изменения показателей выручки и себестоимости за 2019-2021 гг.. представлена на рисунке 2.2).

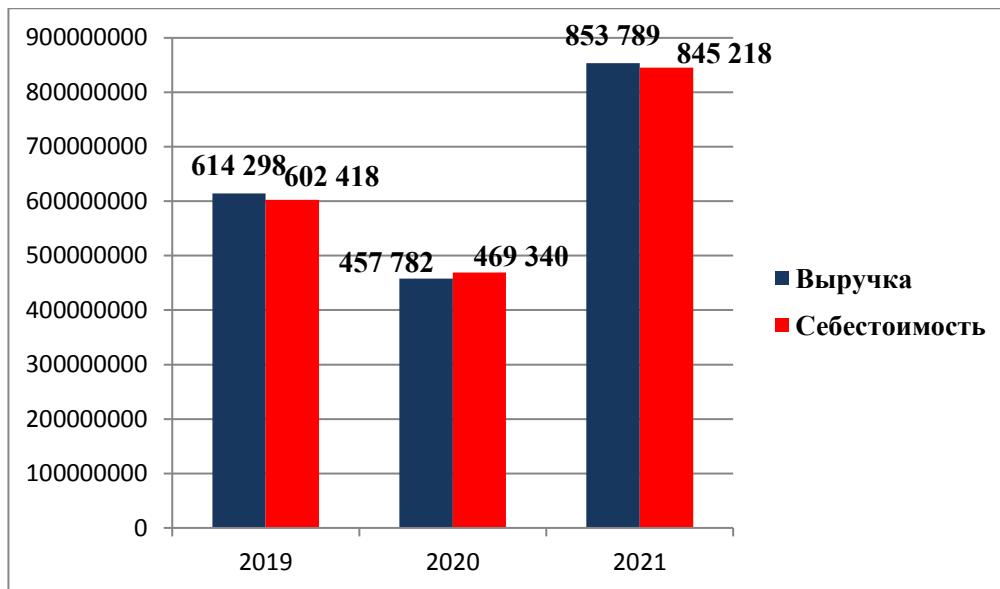


Рисунок 2.2 - Динамика изменения выручки и себестоимости за 2019-2021 гг., тыс. руб.

Так же рассмотрим показатели чистой прибыли за анализируемые года. В 2019 году чистая прибыль организации составила 10 870 тыс. руб., а затем в 2020 году резко упала на 99,5%, до 51 тыс. руб.. В 2021 году показатель заметно улучшился, чистая прибыль за 2021 год составила 519 тыс. руб.. Но, тем не менее, это всего 4,9% чистой прибыли за 2019 год (динамика изменения показателей чистой прибыли представлена на рисунке 2.3).

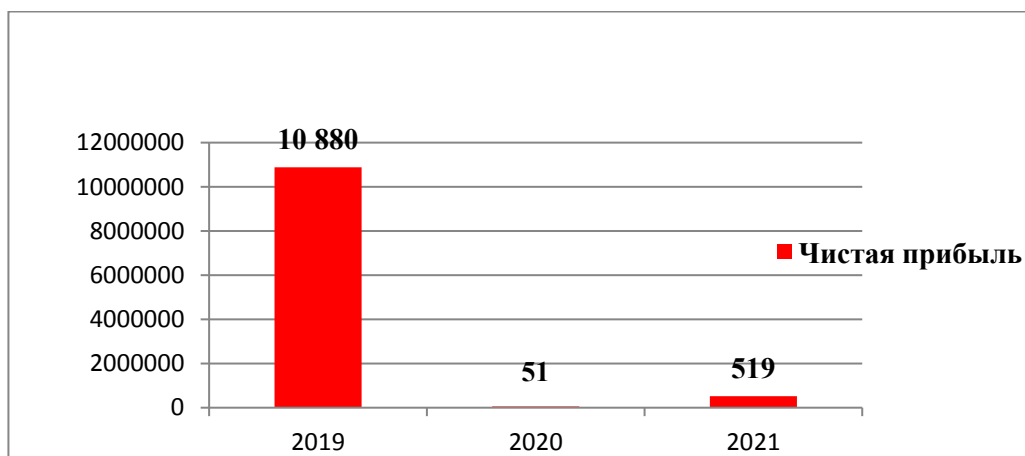


Рисунок 2.3 - Динамика изменения чистой прибыли в 2019-2021 гг., тыс. руб.

Среднесписочная численность работников увеличивается с каждым годом. В 2020 года численность персонала увеличилась всего на 1%, с 612 до

628 человек, в 2021 году численность сотрудников резко увеличилась на 98 человек (15,6%), с 628 до 726 человек.

Фонд заработной платы в 2019 году составлял 242 644 тыс. руб., в 2020 году этот показатель снизился на 20%, а затем в 2021 году увеличился на 57,6% и составил 306 095 тыс. руб. В связи с этим, можно заметить в 2020 году снижение таких показателей как: среднегодовая заработная плата работающего и среднемесячная заработная плата работающего. Снижение составило 21,8%. В 2021 году данные показатели выросли на 36,3%, таким образом среднемесячная заработанная плата составила около 35 тыс. руб..

Проанализировав показатели рентабельности организации, можно сделать вывод, что в 2020 году все показатели упали более чем на 98%, сравнивая с 2019 годом. В 2021 году ситуация начала выравниваться, но все равно показатели рентабельности не такие высокие, как в 2019 году (динамика изменения показателей рентабельности за 2019-2021 гг.. представлена на рисунке 2.4).

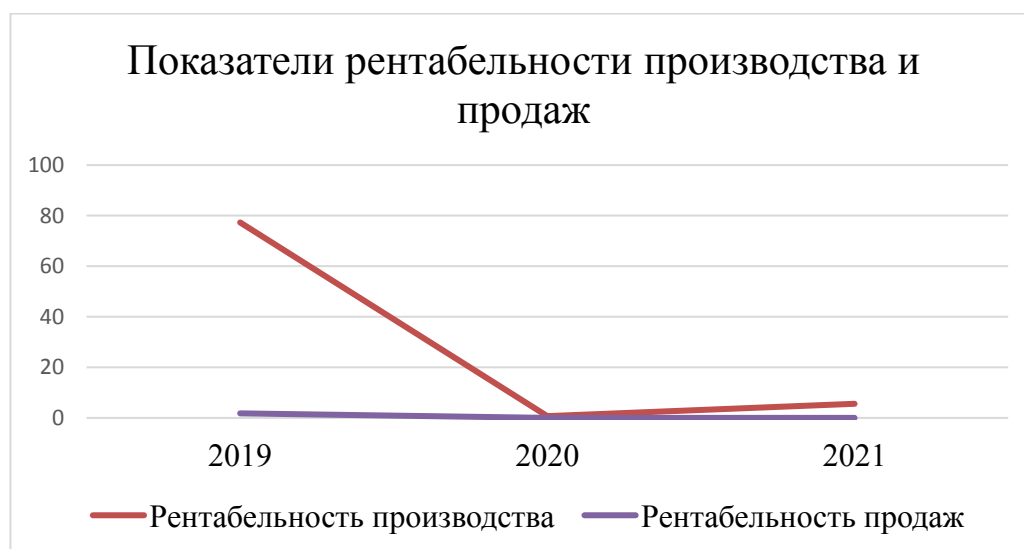


Рисунок 2.4 – Динамика изменения рентабельности продаж и рентабельности производства за 2019-2021 гг..

Резкое падение всех показателей в 2020 году можно объяснить общей ситуацией в стране, сложившейся в связи с пандемией коронавирусной инфекции. Так как основным видом деятельности ЗАО КШП «Дружба»

является ОКВЭД 56.29 «Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания», после объявления дистанционного режима обучения в общеобразовательных учреждениях (школах), деятельность предприятия осуществлялась в ограниченном режиме. Так же стоит отметить, что в соответствии с требованиями Федерального закона от 24.07.2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ»[5] и на основании сведений из Единого реестра субъектов малого и среднего предпринимательства – ЗАО КШП «Дружба» не попало под критерии малого и среднего бизнеса, так как среднесписочная численность человек на 01.01.2020 г. Составила 612 человек и не охватило меры поддержки, установленные постановлением правительства РФ от 03.04.2020 № 434 «Об утверждении перечня отраслей российской экономики, в наибольшей степени пострадавшей в условиях ухудшения ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции». Горячее питание предоставлялось лишь 11 подразделениям МБУ Детский сад, для воспитанников, посещающих дежурные группы. Также была организована работа по обеспечению наборами пищевых продуктов некоторые категории обучающихся в муниципальных образовательных учреждениях.

Проанализировав представленные данные можно увидеть, что основные показатели, характеризующие эффективность работы предприятия в 2020 году значительно снизились. Так в 2020 году объем реализации продукции (выручка) снизилась на 25,5%, чистая прибыль снизилась на 99,5%. Как уже говорилось ранее, такая ситуация, сложившаяся с ЗАО Комбинат Школьного питания «Дружба», является последствием пандемии коронавирусной инфекции. Предприятия было вынуждено осуществлять свой основной вид деятельности, а именно, деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания, в условиях жестких ограничений. Именно это повлекло за собой падение всех экономических показателей предприятия. Показатели себестоимости превышали показатели выручки на 2,5%. Но, даже не смотря на сложную

ситуацию, предприятие смогло сохранить положительную прибыль, которая составила 51 тыс. руб.. В 2021 году мы видим, значительное увеличение основных экономических показателей. Так, показатели выручки увеличились на 86,5%, показатели чистой прибыли на 917,6%, сравнивая с 2020 годом. Но, тем не менее, экономические показатели в 2021 году являются не такими значительными как в 2019 году. Конечно, увеличился показатель объема реализации продукции на 39%, но показатели чистой прибыли, наоборот, сильно снизились и составляют лишь 4,8% прибыли 2019 года. Это связано с последствиями пандемии коронавирусной инфекции. В 2021 году в муниципальных общеобразовательных учреждениях были значительно увеличены осенние каникулы, также на протяжении всего года многие школы объявляли карантин, связанный с значительным процентом заболеваемости ОРВИ и грипп. Все это повлияло на экономические показатели организации, и предприятию, конечно, понадобится время для того, чтобы справиться в последствиями ограничения своей работы из-за пандемии и вернуть прежние высокие экономические показатели своей деятельности.

2.3 Анализ финансового состояния предприятия

Анализ финансового состояния предприятия является существенным и неизменным элементом управления предприятием и важнейшим блоком в системе финансового анализа, значение процедур которого обязательно для любого экономиста (финансиста) [17, с.269]. Значение финансового анализа нельзя переоценить, ведь результаты такого анализа являются своеобразным индикатором положения дел на предприятии.

Основной целью финансового анализа организации является объективная и обоснованная оценка ее текущего и перспективного

финансового состояния, полученная на основе определенного числа ключевых информативных показателей (параметров), позволяющих дать объективную и точную картину ее финансового состояния, возможных темпов экономического развития, а также финансовых результатов и параметров эффективности финансово-экономической деятельности [14, с.116].

Для начала необходимо провести анализ состояния активов и пассивов организации. Актив баланса позволяет дать общую оценку изменения всего имущества организации, выделить в его составе внеоборотные и оборотные активы, а также, изучить динамику структуры имущества.

Для характеристики наличия, состава, структуры имущества и произошедших в них изменений по данным бухгалтерского баланса (приложение А) составим таблицу 2.4.

Таблица 2.4 - Анализ состава и структуры имущества ЗАО КШП «Дружба»

Размещение имущества	2019		2020		2021		Изменение 2020 к 2019 гг..		Изменение 2021 к 2020 гг..	
	тыс. руб.	в %	тыс. руб.	в %	тыс. руб.	в %	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%
1. Внеоборотные активы, в том числе:	11 701	12	15 238	15,7	16 795	17	3 537	30,2	1 557	10,2
1.1. Основные средства	11 701	12	15 238	15,7	16 795	17	3 537	30,2	1 557	10,2
2. Оборотные активы, в том числе:	85 456	88	81 303	84,3	82 088	83	-4 153	-4,9	785	0,9
2.1. Запасы	13 988	14,3	7 639	7,9	9 122	9,2	-6 349	-45,5	1 483	19,4
2.2. Денежные средства	63 229	65	59 037	61,1	27 542	28	-4 192	-6,6	-31 495	-53,3
2.3. Дебиторская задолженность	8 239	8,7	14 627	15,3	45 424	45,8	6 388	77,6	30 797	210,5
БАЛАНС	97 157	100	96 541	100	98 883	100	-616	-0,6	2 342	2,4

Как видно из таблицы 2.4 общая стоимость имущества предприятия в 2020 году уменьшилась на 616 тыс. руб., а в 2021 году увеличилась на 2 342 тыс. руб. или на 2,4%, сравнивая с 2020 годом. Так же, в 2020 году произошло уменьшение показателей мобильных активов на 4 153 тыс. руб. или на 4,9%, а в 2021 году их увеличение на 785 тыс. руб. или 0,9%.

В составе внеоборотных активов на протяжении трех лет имело место увеличение стоимости основных средств, на 30,% в 2020 году и на 10,2% в 2021 году.

Сумма дебиторской задолженности увеличивалась на протяжении трех лет, в 2020 году увеличение составило 6 388 тыс. руб. или 77,6%, а в 2021 году увеличение составило 30 797 тыс. руб. или 210,5%.

Сумма запасов в 2020 году уменьшилась на 6 349 тыс. руб. или 45,5%, в 2021 году запасы увеличились на 1 483 тыс. руб. или 19,4%. Но не достигли показателей 2019 года.

Так же, происходит снижение денежных средств на 4 192 тыс. руб. в 2020 году или 6,6%, и на 31 495 тыс. руб. или 53,3% в 2021 году. Так как денежные средства являются наиболее ликвидными активами это отрицательно сказывается на деятельности предприятия.

В целом структура хозяйственных средств к 2021 году улучшилась, но следует обратить внимание на снижение денежных средств и резкое увеличение дебиторской задолженности.

Также, необходимо провести анализ платежеспособности и финансовой устойчивости. Для проведения анализа актив и пассив баланса группируются по степени:

- 1) Убытия ликвидности – актив.
- 2) Срочности оплаты (погашения) – пассив.

Все активы в зависимости от степени ликвидности подразделяются на следующие группы:

A₁ - наиболее ликвидные активы. К ним относятся денежные средства организации и; краткосрочные финансовые вложения.

A₂ – быстрореализуемые активы. Дебиторская задолженности и прочие активы.

A₃ - медленнореализуемые активы. К ним относятся статьи из раздела 1 баланса «Оборотные активы».

A₄ - труднореализуемые активы. Это статьи раздела 1 баланса «Внеоборотные активы».

Все пассивы в зависимости от сроков погашения подразделяются на следующие группы:

П₁ - наиболее срочные обязательства. К ним относятся статьи «Кредиторская задолженность».

П₂ - краткосрочные обязательства. Статьи «Заемные средства» и другие статьи раздела V баланса «Краткосрочные обязательства».

П₃ - долгосрочные обязательства. Долгосрочные кредиты и заемные средства.

П₄ – собственный капитал и другие постоянные пассивы.

Для анализа ликвидности баланса построим таблицу 2.5.

Таблица 2.5 – Анализ ликвидности баланса за 2019-2021 гг. ЗАО КШП «Дружба»

Актив	2019	2020	2021	Пассив	2019	2020	2021	Платежные излишки или недостатки		
1. А1	63 229	59 037	27 542	1. П1	36 179	35 534	47 534	27 050	23 503	-19 992
2. А2	8 239	14 627	45 424	2. П2	0	0	0	8 239	14 627	45 424
3. А3	13 988	7 639	9 122	3. П3	186	164	127	13 802	6 824	8 995
4. А4	11 701	15 238	16 795	4. П4	60 792	60 843	51 222	-49 091	-45 605	-34 427
Баланс	97 157	96 541	98 883	Баланс	97 157	96 541	98 883	0	0	0

Баланс считается абсолютно ликвидным, если выполняется следующее условие: $A1 \geq П1$; $A2 \geq П2$; $A3 \geq П3$; $A4 \leq П4$

Предлагаем более подробно разобрать неравенства, характеризующие ликвидность баланса по годам.

Так в 2019 году выполняются условия всех четырех неравенств, что говорит об абсолютной ликвидности баланса. Другими словами, организация способна погасить наиболее срочные обязательства, и может быть платежеспособна в недалеком будущем, также медленно реализуемые активы превышают долгосрочные пассивы, что отражает перспективную ликвидность. Также, выполняется последнее условие $A4 \leq П4$, что говорит о соблюдении минимального условия финансовой устойчивости предприятия, то есть, наличия у него собственных оборотных средств. Таким образом, баланс ЗАО КШП «Дружба» за 2019 год является абсолютно ликвидным.

В 2020 году также полностью выполняется неравенство, характеризующее ликвидность баланса: $A1 \geq П1$; $A2 \geq П2$; $A3 \geq П3$; $A4 \leq П4$. Таким образом, баланс предприятия за 2020 год является абсолютно ликвидным.

Из данных таблицы 2.5 мы видим, что в 2021 году не выполняется первое условие ликвидности $A1 \geq П1$, что говорит о том, что наиболее срочные обязательства превышают наиболее ликвидные активы на 19 992 тыс. руб.. Исходя из этого можно сделать вывод, что организация в 2021 году не способна погасить наиболее срочные обязательства. Все остальные условия неравенства выполняются, что говорит о способности организации быть платежеспособной в недалеком будущем, также медленно реализуемые активы превышают долгосрочные пассивы, что отражает перспективную ликвидность. Но тем не менее, баланс ЗАО КШП «Дружба» за 2021 год не является абсолютно ликвидным.

Далее проанализируем коэффициенты ликвидности ЗАО КШП «Дружба» за 2019-2021 года (таблица 2.6).

Таблица 2.6 - Анализ коэффициентов ликвидности за 2019- 2021 гг..

Показатель	2019 год	2020 год	2021 год	Рекомендуемый показатель
1. Коэффициент текущей ликвидности $K_{т.л} = (A1+A2+A3)/(П1+П2)$	2,4	2,3	1,7	От 1 до 2
2. Коэффициент быстрой ликвидности (строгой ликвидности) $K_{б.л} = (A1 + A2)/(П1+П2)$	2	2	1,5	От 0,8 до 1
3. Коэффициент абсолютной ликвидности $K_{а.л} = A1/(П1+П2)$	1,7	1,7	0,6	0,2-0,7
4. Для комплексной оценки ликвидности баланса (применяемой, например, при выборе наиболее надежного партнера) рассчитывается коэффициент общей ликвидности баланса: $K_{ол} = (A1+0,5*A2+0,3*A3)/(П1+0,5*П2+0,3*П3)$	2	1,9	1,1	1-3
5. Коэффициент обеспеченности собственными средствами $K_{осс} = (П4 - A4)/(A1 + A2 + A3)$	0,6	0,6	0,5	$\geq 0,1$
6. Коэффициент маневренности функционального капитала $K_{мк} = A3/[(A1 + A2 + A3) - (П1 - П2)]$	0,3	0,2	0,3	-

Проанализировав таблицу 2.6 можно сделать следующие выводы: Коэффициент текущей ликвидности за все анализируемые года находится в пределах нормы. То есть, у предприятия достаточно оборотных средств для своевременного покрытия текущих обязательств. Коэффициент быстрой ликвидности, также, за все анализируемые года находится в пределах нормы, то есть, организация способна погашать свои краткосрочные обязательства. Коэффициент абсолютной ликвидности значительно снизился на анализируемый период, но тем не менее, все равно находится в рамках нормы. Данный коэффициент показывает, какая часть краткосрочных заемных обязательств может быть погашена немедленно при существующей на то необходимости. Коэффициент комплексной оценки баланса находится в пределах нормы за все анализируемые года. Коэффициент обеспеченности собственными средствами за все анализируемые года находится в пределах нормы, исходя из чего можно сделать вывод, что у предприятия ЗАО КШП «Дружба» достаточно собственных оборотных средств, необходимых для его положительной финансовой устойчивости. Коэффициент маневренности

функционального капитала показывает, какая часть функционирующего капитала заключена в запасах.

Не менее важным показателем, характеризующим результаты финансовой деятельности, является рентабельность. Под рентабельностью понимается доходность, прибыльность предприятия. Показатели рентабельности характеризуют финансовые результаты и эффективность деятельности организации и являются важными показателями факторной среды формирования прибыли.

Рентабельность продукции показывает, сколько прибыли приходится на единицу реализованной продукции. Рост данного показателя является следствием роста цен при постоянных затратах на производство реализованной продукции (работ, услуг) или снижения затрат на производство при постоянных ценах, то есть о снижении спроса на продукцию предприятия, а также более быстрым ростом цен чем затрат.

Расчет данных показателей представлен в таблице 2.7

Таблица 2.7 - Показатели рентабельности продукции ЗАО КШП «Дружба»

Показатели	Расчет	2019 г. %	2020 г. %	2021 г. %	Отклонение 2020/2019	Отклонение 2021/2020
1	2	3	4	5	6	7
Рентабельность всей реализованной продукции	стр.2200/стр.2110*100	1,9	-2,5	1	-4,4	3,5
Общая рентабельность	стр. 2200/стр. 2120*100	2	-2,5	1	-4,5	3,5
Рентабельность продаж по чистой прибыли	стр. 2400/стр. 2110*100	1,8	0,01	0,06	-1,79	0,05

На основе расчетов можно сделать следующие выводы: показатель общей рентабельности за 2020 год упал с 2% в 2019 году до -2,5% в 2020 году (отклонение -4,5%). Показатель рентабельности продаж по чистой прибыли также упал в 2020 году, с 1,8% в 2019 году до 0,01% в 2020 году (отклонение -1,79%). Это говорит о том, что спрос на продукцию

значительно упал. Показатель рентабельности по всей реализованной продукции в 2020 году также значительно снизился, с 1,9% в 2019 году до -2,5% в 2020 году.

В 2021 году ситуация заметно изменилась. Рентабельность всей продукции выросла с -2,5% в 2020 году до 1% в 2021 году (отклонение 3,5%), также и общая рентабельность выросла до 1% и отклонение составило 3,5%. Рентабельность продаж по чистой прибыли увеличилась на 0,05%, с 0,01% в 2020 году до 0,06% в 2021 году.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что анализ финансового состояния является существенным элементом управления предприятием и важнейшим блоком в системе финансового анализа.

Сделав анализ состава и структуры имущества ЗАО КШП «Дружба», мы смогли сделать следующие выводы: общая стоимость имущества предприятия в 2020 году уменьшилась на 616 тыс. руб., а в 2021 году увеличилась на 2 342 тыс. руб. (2,4%). Так же, в 2020 году произошло уменьшение показателей мобильных активов на 4 153 тыс. руб. или на 4,9%, а в 2021 году их увеличение на 785 тыс. руб. или 0,9%. В составе внеоборотных активов на протяжении трех лет имело место увеличение стоимости основных средств, на 30,% в 2020 году и на 10,2% в 2021 году. Сумма дебиторской задолженности увеличивалась на протяжении трех лет. Сумма запасов в 2020 году уменьшилась на 6 349 тыс. руб. или 45,5%, в 2021 году запасы увеличились на 1 483 тыс. руб. или 19,4%. Но не достигли показателей 2019 года.

Так же, произошло снижение денежных средств на 4 192 тыс. руб. в 2020 году или 6,6%, и на 31 495 тыс. руб. или 53,3% в 2021 году. Так как денежные средства являются наиболее ликвидными активами это отрицательно сказывается на деятельности предприятия.

В целом структура хозяйственных средств к 2021 году улучшилась, но следует обратить внимание на снижение денежных средств и резкое увеличение дебиторской задолженности.

После анализа ликвидности предприятия мы можем сделать следующие выводы: в 2019 и 2020 годах выполнялось условие все четырех неравенств, характеризующих ликвидность предприятия, что говорит о абсолютной ликвидности организации. В 2021 году не выполняется первое условие ликвидности $A1 \geq П1$, что говорит о том, что наиболее срочные обязательства превышают наиболее ликвидные активы на 19 992 тыс. руб.. Все остальные условия неравенства выполняются. Но тем не менее, баланс ЗАО КШП «Дружба» за 2021 год не является абсолютно ликвидным.

Также все коэффициенты ликвидности за 2019-2021 года находятся в пределах норма, а в некоторых случаях превышают ее.

На основе анализа рентабельности продукции ЗАО КШП «Дружба» можно сделать следующие выводы: 2020 год явно был неудачный для организации, произошло падение всех показателей рентабельности. В 2021 году ситуация заметно изменилась в лучшую сторону. Рентабельность всей продукции выросла с -2,5% в 2020 году до 1% в 2021 году (отклонение 3,5%), также и общая рентабельность выросла до 1% и отклонение составило 3,5%. Рентабельность продаж по чистой прибыли увеличилась на 0,05%, с 0,01% в 2020 году до 0,06% в 2021 году.

2.4 Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами

В современном мире, весомую роль в обеспечении эффективного функционирования любого предприятия имеют трудовые ресурсы. Особенно с переходом к рыночной экономике вопрос улучшения организационно-экономической системы предприятия становится все актуальнее. Трудовые ресурсы являются значительным фактором производства и серьезно влияют на экономическую эффективность предприятия.

Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами принято начинать с рассмотрения общей численности персонала, которая представлена в таблице 2.8.

Таблица 2.8 - Анализ состояния и использования трудовых ресурсов предприятия

Показатель	2019 год	2020 год	2021 год	Абсл. откл.		Относ. откл.		Темп роста, %	
				2020 к 2019	2021 к 2020	2020 к 2019	2021 к 2020	2020 к 2019	2021 к 2020
Среднесписочная численность	612	628	726	16	98	102,6	115,6	2,6	15,6
в том числе:									
Работники административного подразделения	80	90	90	10	0	112,5	100	12,5	0
Работники цеха и склада	50	54	60	4	6	108	111,1	8	11,1
Работники школьных столовых и д/с	482	484	576	2	92	100,4	119	0,4	19

По данным таблицы 2.8 видно, что среднесписочная численность сотрудников ЗАО КШП «Дружба» за анализируемые года увеличивается. Так в 2020 году численность сотрудников увеличилась на 16 человек или 2,6%, если сравнивать с 2019 годом. А в 2021 году численность увеличилась на 98 человек, что составило 15,6%. Рост численности сотрудников наблюдается среди всех категорий персонала. Не смотря, на стабильное увеличение показателя среднесписочной численности персонала, именно нехватка кадров является одной из главных проблем предприятия. Нехватка кадров, связанная с работниками школьных столовых и столовых в детских садах, наблюдается особенно остро. В современном мире, профессия повар в школьном питании не считается престижной. Так, в целом, не хватает следующих специалистов: кухонный работник, повар, технолог, заведующий производством.

На Комбинате Школьного питания действует общее штатное расписание, то есть, каждый работник не привязан к какому-либо конкретному подразделению и в случае необходимости будет переведен в

другую столовую. Количество работников определяется товарным оборотом, то есть, количеством детей, получающих горячее питание. В среднем принято считать, что в столовой муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения (школы) работает 6 сотрудников: заведующая производством, 3 повара и 2 кухонных работника. В МБУ Детский сад работает по 4 сотрудника: заведующая производством, 2 повара и кухонный работник. Так же стоит отметить, что сотрудники столовых детских садов работают посменно. А именно: 2 сотрудника готовят завтрак и начинают готовить обед, а еще 2 сотрудника помогают готовить обед и остаются для приготовления ужина.

Необходимо отметить, что первые договора на предоставление услуг питания в Детских садах были заключены лишь в 2020 году. До этого момента, ЗАО КШП «Дружба» предоставляло свои услуги в школах, находящихся за пределами городского округа Тольятти, то есть, в близлежащих деревнях и поселках. Среднее количество работников деревенских школьных столовых – 3 человека.

Таблица 2.9 - Количество подразделений разных категорий

Категория подразделений	Кол-во в 2019 г.	Кол-во в 2020 г.	Кол-во в 2021 г.	Абсл. откл.		Относ. откл.		Темп роста,%	
				2020 к 2019	2021 к 2020	2020 к 2019	2021 к 2020	2020 к 2019	2021 к 2020
МБУ Школа	71	81	86	10	5	114	106,1	114	6,1
МБУ Детский сад	-	17	32	17	15	-	188,2	-	88,2
Школы в деревнях и поселках	27	-	-	-27	0	-	-	-	-

По данным таблицы 2.9 видно, что количество общеобразовательных школ, которые обслуживает организация в 2020 году увеличилось на 10, а в 2021 году еще на 5. С 2020 года присоединились 17 подразделений МБУ Детский сад, а в 2021 году их количество увеличилось на 15. Со школами,

находящимися за пределами г.о. Тольятти договора были расторгнуты в декабре 2019 года.

Таблица 2.10 - Количество работающих в определенных подразделениях по плану

Категория подразд.	Ср. кол-во сотрд подразд.	Кол-во подразд. 2019 г.	Кол-во подразд. 2020 г.	Кол-во подразд. 2021 г.	Кол-во раб. в подразд. 2019 г.	Кол-во раб. в подразд. 2020 г.	Кол-во раб. в подразд. 2021 г.
МБУ Школа	6	71	81	86	426	486	516
МБУ д/с	4	-	17	32	-	68	128
Школы в деревнях и поселках	3	27	-	-	81	-	
Итого:					507	554	644

Из данных таблицы 2.10 видно, что общее количество работников школьных столовых и столовых детских садов в 2020 году увеличилось на 47 человек, а в 2021 году на 100 человек. Данное изменение связано с изменением категории подразделений, которые обслуживаются предприятием и, соответственно, их количеством.

Все значение в таблице 2.10 являются лишь плановыми. Для выявления излишек или недостатка кадров в столовых необходимо обратиться к данным таблицы 2.8 и сравнить плановые результаты с фактическим количеством работников данной категории персонала. Расчеты представлены в таблице 2.11.

Таблица 2.11 - Выявление излишки/нехватки кадров

Год	План. кол-во сотрудников	Факт. Кол-во сотруд.2020 г.	Излишек (+) /нехватка (-) кадров
2019	507	482	-25
2020	554	484	-70
2021	644	576	-68

Проанализировав таблицу 2.11, можно сделать вывод, что предприятию ЗАО КШП «Дружба» действительно не хватает кадров, связанных с непосредственной работой в столовых. В 2020 году нехватка кадров

увеличилась на 45 человек. В 2021 году предприятию не хватало 68 сотрудников столовых

Еще одним не менее важным этапом анализа обеспеченности трудовыми ресурсами, является изучение ее движения. Анализ движения численного состава сотрудников предприятия помогает выявить основные тенденции его развития. Основные показатели движения рабочей силы ЗАО КШП «Дружба» представлены в таблице 2.12.

Таблица 2.12 - Сводные аналитические показатели движения персонала предприятия

№ п\п	Показатели	Ед. изм.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Отклонение	
						2020 к 2019	2021 к 2020
1	2	3	4	5		6	7
1	Среднесписочная численность, всего	Чел.	612	628	726	16	98
2	в т. ч. рабочих столовых	Чел.	482	484	576	2	92
3	Принято на работу, всего	Чел.	156	233	321	77	88
4	в т. ч. рабочих столовых	Чел.	144	219	315	75	96
5	Уволено с работы, всего	Чел.	122	198	371	76	173
6	в т. ч. рабочих столовых	Чел.	120	160	356	40	196
7	Уволено по причинам текучести, всего	Чел.	2	6	5	4	-1
8	Коэффициент приема кадров, всего		25,5	37,1	44,2	11,6	7,1
9	В т. ч. рабочих		29,9	45,2	43,3	15,3	-1,9
10	Коэффициент выбытия кадров, всего		19,9	31,5	51,1	11,6	19,6
11	В т. ч. рабочих		24,9	33	61,8	8,1	28,8
12	Коэффициент оборота кадров, всего		45,4	68,6	95,3	23,2	26,7
13	В т. ч. рабочих		54,7	78,3	116,5	23,6	38,2
14	Коэффициент текучести кадров, всего		0,3	0,9	0,7	0,6	-0,2

Из данных таблицы 2.12 видно, что в 2020 году среднесписочная численность сотрудников увеличилась на 16 человек, а в 2021 году на 98 человек, если сравнивать с 2020 годом. Среднесписочная численность работников столовых в 2020 году увеличилась на 2 человека, а в 2021 году на

92 человека. Такое резкое увеличение связано с количеством обслуживаемых подразделений и никак не влияет на решение проблемы с нехваткой кадров в организации. Количество принятых сотрудников в 2020 году увеличилось на 77 человек, а в 2021 году еще на 88 сотрудников. Но, вместе с тем, количество уволившихся сотрудников также увеличивалось на протяжении всего анализируемого периода. Так, в 2020 году количество уволившихся сотрудников увеличилось на 76, а в 2021 году на 173 человека. Коэффициент приема кадров в 2020 году увеличился на 11,6%, а в 2021 году еще на 7,1%. Коэффициент выбытия кадров также увеличился на 11,6% в 2020 году, и еще на 19,6% в 2021 году. Коэффициент приема кадров в 2021 году составил 44,2%, а коэффициент выбытия 51,1%. Коэффициент оборота кадров в общем за 2020 год составит 68,6%, а за 2021 год 95,3%.

Динамика изменения основных показателей движения персонала предприятия представлена на рисунке 2.5.

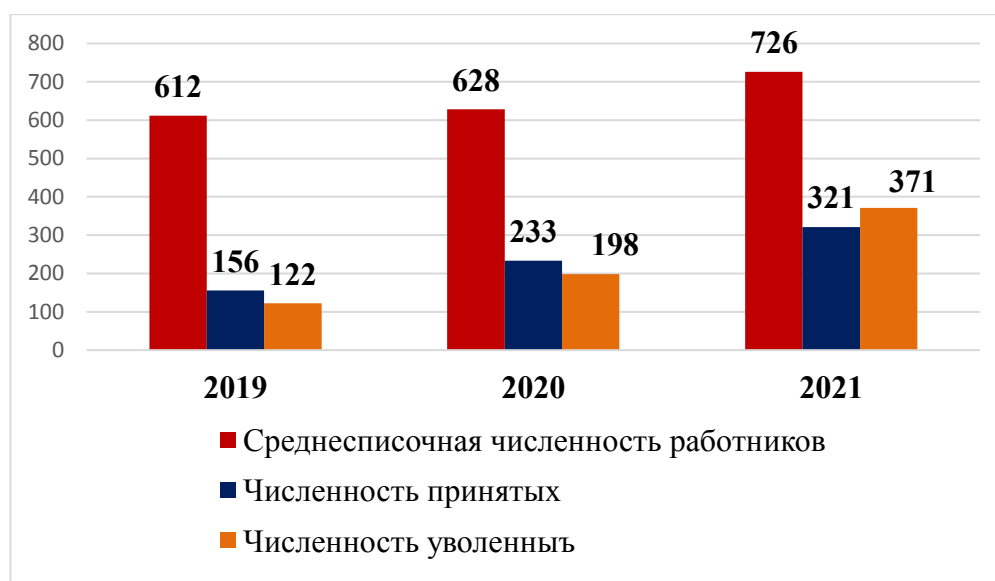


Рисунок 2.5 – Динамика изменения основных показателей движения персонала за 2019-2021 гг.

Также, необходимо проанализировать соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы за 2019-2021 года (расчеты представлены в таблице 2.13).

Таблица 2.13 - Анализ соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы

№ п/п	Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Темп роста % 2020 к 2019 гг.	Темп роста % 2021 к 2020 гг.
1	Объем реализации выручки	614 298	457 782	853 789	-25,5	86,5
2	Фонд заработной платы	242 644	194 228	306 095	-20	57,6
3	Среднесписочная численность работников	612	628	726	1	15,6
4	Производительность труда одного работника	1 003,7	728,9	1 176	-27,4	61,3
5	Среднегодовая з/п одного работника	396,5	309,4	421,6	-21,8	36,3
6	Коэффициент опережения				0,7	0,6

Между ростом производительности труда и ростом заработной платы существует тесная взаимосвязь. В результате анализа представленного в таблице 2.13, мы сопоставили темпы роста производительности труда и темпы роста заработной платы. Темпы роста производительности труда должны превышать темпы роста заработной платы, в этом случае создаются условия для наращивания темпом расширения производства. Для этого рассчитывается коэффициент опережения:

$$\text{Коп} = \text{Тр ЗП} / \text{Тр Пт} \quad (2.1)$$

Где Коп – Коэффициент опережения;

Тр ЗП – темп роста заработной платы;

Тр Пт – темпы роста производительности труда;

Оптимальным значением коэффициента опережения темпов роста заработной платы и производительности труда является 0,6-0,8%. Как видно из таблицы 2.13 за анализируемые года данный показатель находится в пределах нормы. Это говорит о том, что на каждый процент прироста

производительности труда приходится 0,7% в 2020 году и 0,6% в 2021 году темпов прироста заработной платы. Рост производительности труда превышает рост заработной платы, что положительно влияет на работу предприятия.

Вывод: на предприятии ЗАО КШП «Дружба» наблюдается нехватка кадров, работающих непосредственно в школьных столовых и в столовых МБУ «Детский сад». Так, в целом, не хватает следующих специалистов: повар, кухонный работник, технолог, заведующий производством. Средняя численность работников в 2020 году увеличилась на 16 человек, а в 2021 году еще на 98 человек. Это объясняется количеством обслуживающих подразделением и количеством персонала работающего непосредственно на каждом объекте. Произведя анализ обеспеченности трудовыми ресурсами, было выявлено, что на конец 2021 года, предприятие нуждалось в 68 сотрудниках школьных столовых. Проанализировав таблицу 2.12 «Сводные аналитические показатели движения персонала предприятия», мы увидели, что коэффициент выбытия кадров в 2021 году увеличился составил 51,1%, коэффициент оборота кадров в общем в 2020 году достиг 95,3%. Для решения данной проблемы, мы предлагаем открыть «Городскую кулинарную школу» и ввести два курса: курс «Повар», после окончания которого все учащиеся будут трудоустроены на предприятие ЗАО КШП «Дружба» и курс «Повар 5+», который подразумевает повышения квалификации уже действующих сотрудников предприятия. После прохождения данного курса сотрудники смогут рассчитывать на повышение по карьерной лестнице. К тому же, данный курс может решить проблему с делегированием обязанностей на кухне, а также, повысить качество готовой продукции (таблица 2.14)

Таблица 2.14 - Сводная таблица обоснования предлагаемых мероприятий

№ п/п	Выявленные проблемы	Причины	Предлагаемые мероприятия	Предполагаемый результат
1	Уменьшение квалифицированного персонала	Увольнение персонала в связи с закрытием школ из-за пандемии коронавирусной инфекции	Открытие курса «Повар 5+» для повышения квалификации уже действующих сотрудников, с целью повышения по карьерной лестнице, делегирования обязанностей на кухне, а также, повышения качества продукции.	Решения проблем с обеспеченностью трудовыми ресурсами предприятия, а также увеличение выручки за счет прибыли, полученной после проведения курсов «Повар» и «Повар 5+». А также, увеличения выручки за счет изменения среднесписочной численности работников.
2	Нехватка сотрудников в подразделениях (столовых), обслуживаемых предприятием	Постоянное изменение подразделений, обслуживаемых предприятием	Открытие курса по направлению «Повар» для обучения новых кадров	

2.5 Открытие «Городской кулинарной школы»: социально-экономические аспекты

На основе анализа обеспеченности трудовыми ресурсами ЗАО КШП «Дружба» наглядно видно, что предприятию не хватает кадров, связанных с непосредственной работой в столовых, так на конец 2021 года, предприятию не хватало 68 человек. Из анализа показателей движения персонала, также, видно, что коэффициент оборота кадров достигает 95,3%. Большой оборот сотрудников сильно влияет на такие показатели как снижение прибыли и производительности труда. Ведь новым сотрудникам всегда необходимо время для того, чтобы начать качественно работать. Действующие сотрудники тратят свое время на обучение новых кадров, что приводит к снижению качества продукции. Ситуацию на предприятии КШП «Дружба» осложняет тот факт, что предприятие заключает договора оказания услуг на определенный период, на который ранее сотрудники школьной

столовой становятся сотрудниками КШП «Дружба». После окончания действия договора, сотрудники чаще всего увольняются. Связано это с местом работы, так как люди привыкают работать в определенной столовой, не все из них готовы остаться работать в КШП «Дружба» и при этом сменить саму школьную столовую.

Основной задачей на данном этапе является решение проблем с обеспеченностью трудовыми ресурсами предприятия. Исходя из того, что дополнительным видом деятельности по ОКВЭД 85.21 и 85.42 является «Образование профессиональное среднее» и «Образование профессиональное дополнительное», предлагаем открыть «Городскую кулинарную школу», в которой необходимо будет ввести два курса. Первый курс – «Повар» обучение, в котором смогут проходить люди не имеющие поварского образования, другими словами, «с нуля», а также, сотрудники уже работающие в организации, например, кухонный работник хочет пойти на повышение и стать поваром. Второй курс – «Повар 5+» (программа обучения по данному курсу представлена в Приложении Б). Данный курс подразумевает повышение квалификации уже действующих сотрудников организации. В профессии повара их квалификация оценивают, исходя из разрядов. Всего существует пять разрядов, но счет начинается со второго разряда. В зависимости от разряда повара определяются его обязанности на кухне. Данный курс поможет уже действующим поварам организации повысить свою квалификацию и тем самым способствует повышению в должности. Также, повышение квалификации персонала повлияет на качество готовой продукции и более комфортного климата в коллективе, ведь на кухне появится возможность делегирования обязанностей.

Предлагаем произвести расчеты сметы на курс «Повар», после окончания которых всем учащимся будем предоставлено трудоустройство в ЗАО КШП «Дружба».

Данный курс ориентирован:

- 1) На абитуриента;

2) На студента, который сможет начать работать и дополнительно получать образование;

Для осуществления данной услуги нам потребуется произвести расчет сметы доходов и расходов на обучение (таблица 2.15) с учетом следующих условий:

- 1) Срок обучения 5 месяцев;
- 2) Программа обучения 300 часов;
- 3) Расчетный состав групп: 4 группы по 15 человек.

Таблица 2.15 - Смета доходов и расходов на примере курса "Повар"

№ п/п	Наименование статей затрат	Процент от суммы расходов	Сумма, руб.
1	2	4	5
	ДОХОД		900 000
	РАСХОДЫ		484 191,05
1	Заработная плата	54,5	264 000
2	Начисления на оплату труда – 30.2%	16,5	79 728
3	Получение лицензии	14,5	70 000
4	Оплата коммунальных услуг	5,6	27 062,8
5	Прочие услуги, в том числе: -вывоз бытовых отходов -затраты на уборку -размещение рекламы -накладные расходы	6,3	30 533,25 6 533,25 2000 2 000 20 000
6	Материальные запасы, в том числе: -канцтовары	2,6	12 867 2500
7	Финансовый результат		415 808,95

Далее представим расшифровку к смете доходов и расходов на примере курса «Повар».

ДОХОДЫ:

Общее количество человек - 60 чел. (4 группы по 15 чел.)

Стоимость обучения 1 чел. – 15 000 руб.

Итого доходы = 60 чел. X 15000 руб. = 900 000 руб.

РАСХОДЫ:

«Заработная плата» - 264 000 руб.

в том числе:

Начисление заработной платы 200 руб.*1200 часов (300 часов для одной группы * 4 группы) =240 000 руб.

Доплата АУП и УВП составляет 10% от общей суммы начисления фонда оплаты труда = 24 000 руб.

«Начисления на оплату труда» -79 728 руб.

в том числе:

Начисления на оплату труда $240\,000 * 30,2\% = 72\,480$ руб.

Начисления на доплату – 7 248 руб.

Получение лицензии на предоставление образовательных услуг – 70 000 руб.

«Коммунальные услуги» - 27 062,8 руб.

в том числе:

Электроэнергия – 18 506,3 руб.

Теплоэнергия – 7 840 руб.

Водоотведение, водопотребление – 716,5 руб.

«Прочие услуги» -30 533,25 руб.

в том числе:

вывоз пищевых отходов - 6 533,25 руб.

затраты на уборку – 2 000 руб.

размещение рекламы – 2 000 руб.

накладные расходы – 20 000 руб.

«Увеличение стоимости материальных запасов» - 12 867

в том числе:

канцтовары – 2 500 руб.

материальные запасы (продукты) –10 367

Далее в таблице 2.16 и таблице 2.17 представим расшифровку отдельных статей расходов.

Таблица 2.16 -Расход на обеспечение материальных запасов.

Расходы ед. изм. Кг.	Кол-во Кг/шт/б/л	Цена за единицу руб.	Всего затрат.
Говядина	4	390	1 560
Рыба свежая (минтай)	3	250	750
Колбаса вареная	1	250	250
Масло растительное	4	100	400
Сметана	3	220	660
Сахарный песок	5	80	400
Мука	6	80	480
Майонез	2	140	280
Томатная паста	1	350	350
Яйца	50	7	350
Творог	2	320	640
Фарш	2	220	440
Сыр	1	500	500
Ветчина	1	330	330
Крупы	3	60	180
Фасоль	1	120	120
Молоко сухое	0,5	240	120
Кукуруза	0,5	120	60
Крабовые палочки	0,5	500	250
Масло сливочное	1	400	400
Зеленый горошек	1	70	70
Сухофрукты	1	300	300
Хлеб		100	100
Капуста, картофель, морковь, свекла		500	500
Зелень		200	200
Дрожжи	0,1	960	96
Сгущенка	0,5	140	70
Сухой кисель	1	250	250
Чай		100	100
Специи	0,03	1200	36
Салфетки	5	25	125
Канцелярские расходы			2 500
ИТОГО:			12 867

Таблица 2.17 - Расчет накладных затрат в части затрат на коммунальные услуги.

Электроприбор	кВт.	Час.	Стоимость, руб.	Сумма, руб.
Плита	18	100	4,46	8 082
Электродуховка	10	24	4,46	1 070,4
Электросковорода	6	40	4,46	1 070,4
Мясорубка	1,9	20	4,46	169,5
Тостомеска	1,8	8	4,46	64,3
Овощерезка	1	8	4,46	35,7
Водонагреватель	3	300	4,46	4 014

Окончание таблицы 2.17

Освещение				4 000
Итого Электроэнергия				18 506,3
Теплоэнергия	5 Гкал		1 568	7 840
Водопотребление, водоотведение	5 куб.м	5мес.	28,66	716,5
Затраты на уборку помещения				2 000
Вывоз пищевых отходов	15 куб.м		435,55	6 533,25
Расходы на размещение рекламы				2 000
ИТОГО расход				37 596,05

Посчитаем прибыль предприятия после обучения по курсу «Повар». Из данных таблицы 2.15 видно, что после обучения первых четырех групп, прибыль предприятия составит 415 808,95 рублей. После обучения первого потока, можно запустить еще 4 группы обучающихся. Тогда прибыль организации за 10 месяцев составит 831 617,9 рублей. Также, решается вопрос, связанный с нехваткой трудовых ресурсов. Так после обучения первого потока учащихся, организация может рассчитывать 60 новых сотрудников, что практически решит вопрос нехваткой сотрудников. Дальнейшее обучение всех последующих групп, будет решать вопрос с недостатком рабочих рук сразу. Что обеспечит бесперебойную работу предприятия.

Теперь перейдем к курсу «Повар 5+». Данный курс подразумевает обучение сотрудников, которые уже имеют поварское образование. В профессии повара их профессионализм определяется разрядами. Всего их пять, но счет начинается со второго разряда.

Далее посчитаем смету на курс «Повар 5+».

Данный курс ориентирован:

- 1) На уже действующих сотрудников организации;
- 2) На поваров, желающих повысить свою квалификацию;
- 3) Студентов, получивших поварское образование.

Для осуществления данной услуги нам потребуется произвести расчет сметы доходов и расходов на обучение (таблица 2.18) с учетом следующих условий:

- 1) Срок обучения 2 месяца (8 недель);
- 2) Программа обучения 72 часов;
- 3) Расчетный состав групп: 4 группы по 15 человек.

Таблица 2.18 - Смета доходов и расходов на примере курса «Повар 5+»

№ п/п	Наименование статей затрат	Процент от суммы расходов	Сумма, руб.
1	2	4	5
	ДОХОД		360 000
	РАСХОДЫ		105 808,6
1	Заработная плата	59,9	63 360
2	Начисления на оплату труда – 30.2%	18	19 134,7
3	Оплата коммунальных услуг	7,3	7 760,3
4	Прочие услуги, в том числе: -вывоз бытовых отходов -затраты на уборку -накладные расходы	7,2	7 632,6 1 632,6 1 000 5 000
5	Материальные запасы, в том числе: -канцтовары	7,6	7 921 1 500
6	Финансовый результат		254 191,4

Далее представим расшифровку к смете доходов и расходов на примере курса «Повар».

ДОХОДЫ:

Общее количество человек - 60 чел. (4 группы по 15 чел.)

Стоимость обучения 1 чел. – 6 000 руб.

Итого доходы = 60 чел. X 6 000 руб. = 360 000 руб.

РАСХОДЫ:

«Заработная плата» - 63 360 руб.

в том числе:

Начисление заработной платы 200 руб.* 288 часов (72 часов для одной группы * 4 группы) = 57 600 руб.

Доплата АУП и УВП составляет 10% от общей суммы начисления фонда оплаты труда = 5 760 руб.

«Начисления на оплату труда» - 19 134,7 руб.

в том числе:

Начисления на оплату труда *30,2%= 17 395,2 руб.

Начисления на доплату – 1 739,5 руб.

«Коммунальные услуги» - 7 760,3 руб.

в том числе:

Электроэнергия – 4 452,4 руб.

Теплоэнергия – 3 136 руб.

Водоотведение, водопотребление – 171,9 руб.

«Прочие услуги» -7 632,6 руб.

в том числе:

вывоз пищевых отходов - 1 632,6 руб.

затраты на уборку – 1 000 руб.

накладные расходы – 5 000 руб.

«Увеличение стоимости материальных запасов» - 7 921

в том числе:

канцтовары – 1500 руб.

материальные запасы (продукты) –6 421 руб.

Далее в таблицах 2.19 и таблице 2.20 представим подробную расшифровку отдельных статей расходов.

Таблица 2.19 - Расходы на обеспечение материальных запасов

Расходы ед. изм. Кг.	Кол-во(Кг/шт/б/л)	Цена за единицу руб.	Всего затрат.
Говядина	2	390	720
Рыба свежая (минтай)	1,5	250	375
Филе куриное	2	250	500
Масло растительное	1	100	100
Сметана	2	220	440
Сахарный песок	3	80	240
Мука	3	80	240
Майонез	1	140	140
Томатная паста	1	350	350
Яйца	30	7	210
Творог	1	320	320
Фарш	1	220	220
Сыр	0,5	500	250

Окончание таблицы 2.19

Ветчина	1	330	330
Крупы	3	60	180
Молоко сухое	0,5	240	120
Масло сливочное	1	400	400
Капуста, картофель, морковь, свекла		500	500
Зелень		100	100
Дрожжи	0,1	960	480
Сгущенка	0,5	140	70
Специи	0,03	1200	36
Салфетки	4	25	100
Канцелярские расходы			1 500
ИТОГО:			7 921

Таблица 2.20 - Расчет накладных затрат на коммунальные услуги

Электроприбор	кВт.	Час.	Стоимость, руб.	Сумма, руб.
Плита	18	24	4,46	1 926,7
Электродуховка	10	3	4,46	133,8
Электросковорода	6	8	4,46	214,1
Мясорубка	1,9	6	4,46	50,8
Тестомеска	1,8	2	4,46	16
Овощерезка	1	2	4,46	8,9
Водонагреватель	3	45	4,46	602,1
Освещение				1 500
Итого Электроэнергия				4 452,4
Теплоэнергия	2 Гкал		1 568	3 136
Водопотребление, водоотведение	3 куб.м	2 мес.	28,66	171,9
Затраты на уборку				1 000
Вывоз пищевых отходов	3,75 куб.м		435,35	1 632,6
ИТОГО расход				5 940,5

Посчитаем прибыль предприятия после обучения по курсу «Повар 5+». Из данных таблицы 2.18 видно, что после обучения первых четырех групп, прибыль предприятия составит 254 191,4. После обучения первого потока, можно запустить обучение следующих групп. В ЗАО КШП «Дружба» в году 10 трудовых месяцев (с сентября по июнь), так за год можно провести курс 5 раз. Если считать из данных условий, то прибыль организации за год за курс «Повар 5+» составит: 1 270 957 рублей.

Стоит посчитать общую прибыль за внедрение обоих курсов. Так выручка организации за проведенные курсы составит – 3 600 000 руб., расходы – 1 497,43, а прибыль по итогам года составит: 2 102 574,9 рублей (подробные расчеты представлены в таблице 2.21).

Таблица 2.21 – Финансовые результаты внедрения курсов

№ п/п	Наименование показателя	За 1 поток		За 1 год		Итого (по годам)
		Повар	Повар 5+	Повар	Повар 5+	
1	2	3	4	5	6	7
2	Доход	900	360	1 800	1 800	3 600
3	Расход	484,2	105,8	968,4	529,03	1 497,43
4	Финансовый результат	415,8	254,2	831,6	1 270,97	2 102,57

Также, необходимо посчитать экономическую эффективность без учета фактора времени по следующим общим показателям:

- 1) экономический эффект от реализации мероприятия;
- 2) срок окупаемости затрат на мероприятия;
- 3) рентабельность затрат на мероприятия;
- 4) годовая экономия от мероприятия.

Произведем расчет экономической эффективности по данному мероприятию. Результаты расчета показателей экономической эффективности мероприятия сведем в таблицу 2.22.

Таблица 2.22 -Исходные данные для расчета показателей экономической эффективности мероприятия, тыс.руб.

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Буквенное обозначение	Числовое значение
1.	Объем реализации до внедрения мероприятия	тыс. руб.	Op_1	853 789
2.	Объем реализации после внедрения мероприятия	тыс. руб.	$Op_2 = Op_1 + 3\ 600$	857 389
3.	Прирост выручки за счет реализации мероприятия	тыс. руб.	$\Delta B = Op_2 - Op_1$	3 600
4.	Затраты связанные с проведением мероприятия	тыс. руб.	З	1 497,4

Экономический эффект от реализации мероприятия рассчитывается как разница между приростом выручки за счет реализации мероприятия (ΔB) и затратами на мероприятие (Z) по формуле:

$$\text{Эф} (\Delta\Pi) = \Delta B - Z \quad (3.1)$$

где $\text{Эф} (\Delta\Pi)$ – годовое экономическое воздействие (прирост прибыли), руб.;

ΔB – прирост выручки за счет реализации мероприятия, руб.;

Z – затраты на мероприятие, руб.

Затраты на мероприятие по открытию Кулинарных курсов по направлению «Повар» и курсов «Повар 5+» составили – 1 497,4 тыс. руб.

$$\Delta B = 857\,398 - 853\,789 = 3\,600 \text{ тыс. руб.}$$

$$\text{Эф} = \Delta B - Z = 3\,600 - 1\,497,4 = 2\,102,6 \text{ тыс. руб.}$$

Далее рассчитаем срок окупаемости мероприятия, который представляет собой период, необходимый для возврата затрат, связанных с проведением мероприятия за счет притока денежных средств от его осуществления. Срок окупаемости определяется делением суммы затрат, связанных с проведением мероприятия, на величину притока денежных средств.

Срок окупаемости мероприятия определяется по формуле:

$$T_{\text{ок}} = Z/\Delta B \quad (3.2)$$

где Z – затраты на мероприятие, руб.;

ΔB – прирост выручки (прибыли) за счет реализации мероприятия, руб./год (период).

$$T_{\text{ок}} = Z/\Delta B = 1\,497,4/3\,600 = 0,4 \text{ года или } 146 \text{ дней } (0,4 * 365 \text{ дней})$$

Данным расчетом подтверждается окупаемость мероприятия за 5 месяцев от начала его реализации.

Сведем рассчитанные показатели экономической эффективности проектируемого мероприятия в таблицу 2.23.

Таблица 2.23 - Сводная таблица показателей экономической эффективности мероприятий, тыс. руб..

Мероприятие	Затраты, тысяч рублей	Дополнительная выручка, тысяч рублей	Годовой эффект, тысяч рублей	Срок окупаемости мероприятия (мес.)
Открытие курсов «Повар» и «Повар 5+»	1 497,4	3 600	2 102,6	0,4

Таким образом, из данных таблицы 2.23 видно, что затраты на реализацию мероприятия окупаются в течении 5 месяцев.

В дополнение к этому рассчитаем прогнозные значения основных технико-экономических показателей хозяйственной деятельности объекта исследования до и после внедрения мероприятий, как результат улучшения деятельности исследуемой организации.

Численность персонала изменится на 60 человек.

Выручка от реализации изменится на 74 160 тыс. руб.

в том числе:

за счет увеличения числа сотрудников: 60 чел. * 1 176 (выручка на одного сотрудника) = 70 560 тыс. руб.

за счет дополнительной выручки с курсов «Повар» и «Повышения квалификации»: 3 600 тыс. руб.

Себестоимость измениться на: 26 793,4 тыс. руб.

в том числе:

Повышение Фонда заработной платы: 60 чел. * 421,6 (среднегодовая заработная плана работающего) = 25 296 тыс. руб.

Затраты на открытие курсов «Повар» и «Повышение квалификации»: 1 497,4тыс. руб.

Для сравнения технико-экономических показателей необходимо обобщить данные из утвержденных форм отчетности предприятий и организаций в таблице 2.24.

Таблица 2.24- Основные технико-экономические показатели проекта до и после внедрения мероприятий, тыс.руб.

Показатель	До внедрения мероприятий	После внедрения мероприятий	Изменения (±) абсолютные	Изменения (±) отн.,%	(темп прироста)
1	2	3	4 = 3-2	5=3:2*100	6=5-100
1. Выручка от реализации, тыс. руб.	853 789	927 949	74 160	108	8
2. Себестоимость продаж, тыс. руб.	845 218	872 011,4	26 793,4	103,2	3,2
3. Валовая прибыль (убыток) стр.3=стр.1-стр.2	8 571	55 907,6	47 336,6	652,3	552,3
4. Численность персонала, чел.	726	786	60	108,3	8,3
5. Выручка на одного работника (производительность труда), тыс. руб/чел.. (Стр.10=стр.1/стр.9)	1 176	1 180,6	4,6	100,4	0,4

Выводы по второй главе:

Комбинат Школьного питания «Дружба» является крупным механизированным предприятием, оснащенным высокотехнологичным оборудованием. Целью данного предприятия является предоставление профессиональных и качественных услуг в сфере общественного (школьного) питания. Проанализировав основные экономические показатели деятельности предприятия КШП «Дружба», можно сделать вывод, что 2020 год стал явно неудачным для предприятия. Почти все показатели, характеризующие эффективность деятельности предприятия значительно снизились. Так, показатели выручки в 2020 году снизились на 25,5%, показатели чистой прибыли на 99,5%, также, все показатели рентабельности снизились более чем на 98%. В 2021 году мы видим, значительное увеличение основных экономических показателей. Так, показатели выручки увеличились на 86,5%, показатели чистой прибыли на 917,6%, сравнивая с

2020 годом. Но, тем не менее, экономические показатели в 2021 году являются не такими значительными как в 2019 году.

Проанализировав, показатели ликвидности предприятия за 2019-2021 года, можно увидеть, что в 2019 и 2020 году баланс организации является абсолютно ликвидным. В 2021 году не выполняется первое условие ликвидности $A1 \geq П1$, что говорит о том, что наиболее срочные обязательства превышают наиболее ликвидные активы на 19 992 тыс. руб.. Все остальные условия неравенства выполняются. Но тем не менее, баланс ЗАО КШП «Дружба» за 2021 год не является абсолютно ликвидным.

Проведя анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, можно увидеть, что среднесписочная численность персонала за анализируемые года значительно увеличилась. Но тем не менее, наблюдается нехватка кадров, связанная с работниками школьных столовых и столовых в детских садах. А увеличение количества сотрудников произошло за счет увеличения количества обслуживаемых организаций. Так, на конец 2021 года предприятию не хватало 68 сотрудников столовых.

Из таблицы «Сводные аналитические показатели движения персонала предприятия» видно, что коэффициент приема кадров в 2020 году увеличился на 11,6%, а в 2021 году еще на 7,1%. Коэффициент выбытия кадров также увеличился на 11,6% в 2020 году, и еще на 19,6% в 2021 году. Коэффициент приема кадров в 2021 году составил 44,2%, а коэффициент выбытия 51,1%. Коэффициент оборота кадров в общем за 2020 год составит 68,6%, а за 2021 год 95,3%.

По итогам проведенных анализов были выявлены следующие проблемы: уменьшение квалифицированного персонала, нехватка сотрудников в подразделениях (столовых), обслуживаемых предприятием. Основной задачей на данном этапе является решение проблем с обеспеченностью трудовыми ресурсами предприятия. Для решения данных проблем было предложено открыть «Городскую кулинарную школу», в которой необходимо будет ввести два курса. Первый курс – «Повар»

обучение, в котором смогут проходить люди не имеющие поварского образования, другими словами, «с нуля», а также, сотрудники уже работающие в организации, например, кухонный работник хочет пойти на повышение и стать поваром. Второй курс – «Повышение квалификации поваров». Данный курс подразумевает повышение квалификации уже действующих сотрудников организации.

Также, была рассчитана экономическая эффективности открытия кулинарной школы и прогнозные значения основных технико-экономических показателей хозяйственной деятельности объекта исследования до и после внедрения мероприятий. Так численность персонала изменится на 60 человек, а также, у предприятия будет возможность привлекать новые кадры по мере необходимости. Выручка изменится на 74 160 тыс. руб., и составит 927 949 тыс. руб.. себестоимость изменится на 26 793,4 тыс. руб., это связано с повышением заработной платы за счет увеличения числа сотрудников, а также, затратами на открытие кулинарной школы. Также, заметно увеличатся показатели чистой прибыли и выработки на одного сотрудника.

Глава 3. Внеурочное занятие как образовательный аспект деятельности ЗАО КШП «Дружба»

3.1 Теоретические аспекты внеурочной деятельности

Внеурочная деятельность является большим фактором для обеспечения достижений всех планируемых личностных и метапредметных задач освоения образовательной программы на всех уровнях общего образования.

В настоящий момент, внеурочная деятельность представляет собой особый вид деятельности, который способствует всестороннему развитию личности. Обычно принято выделять пять путей развития личности ребенка: спортивно-оздоровительное, духовно-нравственное, социальное, общеинтеллектуальное, общекультурное. Данный вид деятельности направлен на решение конкретных образовательных задач, исходя из требований федеральных государственных образовательных стандартов общего образования (ФГОС); который способствует проявлению активности обучающихся; и который реализуется разными категориями педагогических работников в разных формах работы вне урока [23, с. 19].

Исходя из индивидуальных способностей ребенка, формируются условия для всестороннего развития личности, создается познавательная активность, формируются нравственные черты и коммуникативные навыки, постепенно осуществляется процесс социализации.

Внеурочная работа является составляющей частью учебно-воспитательного процесса общеобразовательного учреждения (школы), одна из многочисленных форм организации свободного времени учащихся.

Т.А. Ильина говорит, что задача внеурочной деятельности заключается в пробуждении или углублении у ребенка интереса к различным областям знаний и видам деятельности, а также, в раскрытии и развитии талантов и

способностей учащихся, оказании им помощи в выборе будущей профессии и многом другом.

Таким образом, основной задачей внеурочной работы является обеспечение непрерывности и последовательности воспитательного процесса учащегося.

Понятие «внеурочная деятельность» не выступает абсолютно новым в педагогической теории. Еще В.А. Сухомлинский говорил о значимости внеурочной деятельности: «Логика учебного процесса таит в себе опасность замкнутости и обособленности, потому что в школе на каждом шагу подчеркивается: достигай успеха собственными усилиями, не надейся на кого-то, и результаты умственного труда оцениваются индивидуально. Чтобы школьная жизнь была проникнута духом коллективизма, она не должна исчерпываться уроками» [50].

Для образовательных учреждений организация внеурочной деятельности всегда была неотъемлемой частью выполняемых ими функций. В зависимости от времени, научный смысл и содержание данного понятия могло меняться исходя из приоритетов, мировоззрения на систему образования, которые создавались под влиянием идеологических и культурных потребностей общества.

В теории отечественного образования первоначально доминировали такие термины как: «внеурочная, внеклассная, внеучебная работа», которые пояснялись как составная часть учебно-воспитательного процесса.

В педагогической энциклопедии, изданной в 1993 году, внеклассная работа вообще не рассматривалась, но подробно раскрывалось понятие «внеурочная работа». Основными задачами внеурочной работы было принято считать: создание благоприятных условий для проявления творческих способностей, организация конкретных дел, доступных для детей и которые имеют определенный результат, воплощение в жизнь ребенка романтики, фантазии, элементов игры, оптимистической перспективы и приподнятости. Внеурочная работа нацелена на удовлетворение

потребностей детей в неформальном общении. В итоге анализа методико-педагогической литературы было определено, что термин «внеурочная деятельность» возник в 90-х годах 20 века. В Российской педагогической энциклопедии внеурочная деятельность представлена как составная часть учебно-воспитательного процесса в школе, одна из форм организации сводного времени учащихся [27, с. 38].

Различают следующие виды внеурочной деятельности:

- 1) научно - познавательная деятельность;
- 2) игровая деятельность;
- 3) проблемно - ценностное общение;
- 4) досугово-развлекательная деятельность;
- 5) художественно - эстетическая деятельность;
- 6) социальное творчество;
- 7) спортивно - оздоровительная деятельность;
- 8) туристско-краеведческая деятельность;
- 9) духовно - нравственная работа;
- 10) общественно - полезный труд;
- 11) проектная деятельность.

От вида внеурочной деятельности зависят формы проведения занятия. Например, научно-познавательная деятельность может быть организована в форме интеллектуальных клубов или интеллектуальной игры, дебатов, научных сообществ и т.д.. В спортивно-оздоровительной деятельности можно использовать следующие формы проведения занятия: спортивные праздники, «веселые старты», дни здоровья, мастер-классы, посвященные правильному питанию и т.д..

В современном мире имеют место несколько моделей в организации внеурочной деятельности. В первую очередь, их принято разделять на внутришкольную модель, внешнюю и смешанную. Разберем каждую модель более подробно.

Внутришкольная модель реализуется в образовательном учреждении самостоятельно при наличии всего комплекса необходимых ресурсов.

Внешняя модель реализуется за счет социальных партнеров образовательного учреждения. Является актуальной при отсутствии у школы собственных ресурсов. Данная модель реализации программ внеурочной деятельности может проходить на базе одного или нескольких учреждений одновременно.

Смешанная модель на данный момент является самой распространенной. Поскольку многие образовательные учреждения, с одной стороны, испытывают недостаток собственных ресурсов для организации на базе школы внеурочной деятельности, а с другой – заинтересованы в сохранении и развитии связей с учреждениями дополнительного образования, культуры и спорта, в наполнении их новым смыслом в условиях реализации ФГОС.

Также, имеется иная классификация организационных моделей внеурочной деятельности, которая представлена в Письме Министерства образования и науки РФ от 12 мая 2011г. № 03-296 «Об организации внеурочной деятельности при введении Федерального государственного образовательного стандарта общего образования» [4].

1. модель дополнительного образования (на базе институциональной и (или) муниципальной системы дополнительного образования детей);
2. модель «школы полного дня»;
3. оптимизационная модель (на базе оптимизации всех внутренних ресурсов образовательного учреждения);
4. инновационно-образовательная модель.

Разберем каждую модель более подробно и выявим основные преимущества и недостатки каждой модели.

Модель дополнительного образования опирается на сотрудничество с учреждениями, обеспечивающими дополнительное образование детей. Связующим звеном между внеурочной деятельностью и дополнительным

образованием детей являются такие формы ее реализации, как факультативы, школьные научные общества, объединения профессиональной нацеленности, учебные курсы по выбору [30, с. 79].

Вместе с тем, внеурочная деятельность в пределах ФГОС, в первую очередь, направлена на достижение планируемых итогов освоения основной образовательной программы. А дополнительно образование, хоть и является не менее важным, предполагает осуществление дополнительных образовательных программ. Именно поэтому, может наблюдаться конфликт интересов.

Преимуществом данной модели является предоставление большого выбора для ребенка на базе спектра направлений детских объединений по интересам, возможности самоопределения и самореализации учащегося. А также, практико-ориентированная и деятельностная база организации образовательного процесса.

Модель «школы полного дня». Основой данной модели является реализация внеурочной деятельности в основной воспитателями групп или преподавателями продленного дня. В данной модели можно выделить некоторые особенности, а именно:

- 1) Формирование условий для полноценного пребывания ребенка в общеобразовательном учреждении на протяжении всего дня;
- 2) Единство учебного, воспитательного и развивающего процессов;
- 3) Создание здоровьесберегающей среды, целью которой является рациональная организация образовательного процесса, оптимизация двигательной деятельности, организация питания и т.д.;
- 4) Формирование условий для самовыражения, самореализации и самоорганизации учащихся;
- 5) Возможность построения индивидуальной образовательной траектории, а также, индивидуального графика нахождения ребенка в образовательном учреждении;

Преимуществами этой модели являются: формирование комплекса условий для плодотворной реализации образовательного процесса в течение всего дня, включая питание.

Оптимизационная модель предполагает, что в ее осуществлении принимают участие весь педагогический состав, включающий в себя: учителя, педагога-организатора, социального педагога, педагога-дефектолога, педагога-психолога и остальных педагогических сотрудников данного учреждения.

Преимуществом оптимизационной модели заключается в минимизации финансовых расходов на внеурочную деятельность, создании единого образовательного и методического пространства в образовательном учреждении, содержательном и организационном единстве всех его структурных подразделений [48, с. 92].

Инновационно-образовательная модель базируется на деятельности инновационной, то есть, экспериментальной, пилотной, внедренческой, площадке федерального, регионального, муниципального и т.д. уровней, которая имеет место в общеобразовательном учреждении.

Главными преимуществами данной модели являются актуальность содержания программ внеурочной деятельности, научно-методическое сопровождение их осуществления, а также, уникальность формируемого опыта.

Не смотря на различные модели организации внеурочной деятельности, педагогически принципы являются сходными во всех моделях организации внеурочной деятельности. Содержание деятельности учащихся во внеурочной деятельности, в первую очередь, - это синтез игровой и познавательной деятельности.

Также, стоит отметить, что проведение внеурочных мероприятий в виде праздников, экскурсий, викторин, мастерских и мастер-классов способствует развитию у учащихся навыков общения и совместной деятельности, а также, проявлению личностных качеств каждого ребенка.

Важным фактором воспитательного, развивающего процесса является привлечение родителей для проведения мероприятий и их непосредственного участия в них.

В настоящее время современный урок включает все требования Федерального Государственного образовательного стандарта и обеспечивает качественное преподавание изучаемых предметов [2]. Одним из средств является технологическая карта урока. Технологическая карта предназначена для проектирования учебного процесса, который можно планировать как для одного урока, так и для всего курса в целом. Технологическая карта значительно отличается от традиционного конспекта. Технологическая карта урока по ФГОС имеет вид таблицы, также, отличия касаются информационной наполненности каждой из указанных форм.

Таким образом, оформление хода урока в форме технологической карты дает педагогу возможность на стадии подготовки к нему детализировать содержание, отразить основные моменты рабочей программы, соответствующие теме занятия, а также, позволяет оценить рациональность выбранных форм, методов, средств учебной деятельности на определенном уроке.

По мнению А.Н. Иоффе, на уроке должно быть интересно, должна быть создана доброжелательная атмосфера, опыт активного участия в решении проблем, преодолении трудностей, выбора и принятия ответственности. Поэтому наиболее продуктивным представляется планировать урок с помощью блочной структуры.

По мнению А.Н. Иоффе, при блочной системе планирования урока не устанавливается жесткая последовательность, но определяется логика построения урока. Принято выделять два блока: организационный и мотивационный, которые не имеют локализации и пронизывают все пространство урока. Четыре блока помещены парами, связано это с тем, что на практике сложно отделить один от другого, ведь получение информации

тесно связано с ее осмыслением и анализом, а оценка часто дополняется рефлексией.



Рисунок 3.1 – Схема блочного подхода к планированию урока

Организационный блок помогает учителю обратить внимание на форму проведения занятия, на способы работы на уроке (в группах, в парах, индивидуально), на возможные роли обучающихся и т.п. Более точно было бы назвать эту часть инструктированием или пояснением [45]. К организации занятия относятся следующие пункты: создание пространства для работы, формирование малых групп, озвучивание предполагаемых результатов.

Мотивационный блок направлен на практический опыт обучающихся и их интересы; возможность высказывать различные точки зрения; необычность формы подачи учебного материала; проблемность и дискуссионность.

Информационный и аналитический блоки должны научить обобщать полученную информацию, различать важное и второстепенное; сравнивать общее и различное; формулировать аргументы и т.д.

Оценочный и рефлексивный блоки ориентированы на процесс коммуникации. Оценивание должно отражать отношение каждого обучающегося к происходящему на уроке; оценка должна способствовать мотивированию учащихся к самообразованию, саморазвитию. Рефлексия, в

свою очередь, должна стать не просто подведением урока, а видением урока в целом, ученик должен осознать полученные результаты.

Технологическую карту также можно составлять и для внеурочных занятий, что позволит эффективно и качественно подготовиться к проведению внеурочного занятия; выделить цели, задачи, планируемые результаты данного мероприятия; подробно описать деятельность педагога и учеников на каждом конкретном этапе внеурочного занятия. Также, этапы в технологической карте можно описывать абсолютно разные, ведь это зависит от формы, целей и задач занятия.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что внеурочная деятельность представляет собой особый вид деятельности, который способствует всестороннему развитию личности. Принято выделять пять путей развития личности ребенка: спортивно-оздоровительное, духовно-нравственное, социальное, общеинтеллектуальное, общекультурное.

Внеурочные занятия как вид деятельности направлен на решение конкретных задач, исходя из требований ФГОС. В современном мире имеют место несколько моделей в организации внеурочной деятельности. В первую очередь, их принято разделять на внутришкольную модель, внешнюю и смешанную. Самой распространенной моделью является смешанная.

Также, имеется иная классификация организационных моделей внеурочной деятельности, которая представлена в Письме Министерства образования и науки РФ от 12 мая 2011г. № 03-296 «Об организации внеурочной деятельности при введении Федерального государственного образовательного стандарта общего образования».

Технологическая карта предназначена для проектирования учебного процесса, который можно планировать как для одного урока, так и для всего курса в целом. Оформление хода урока или внеурочного занятия в форме технологической карты дает педагогу возможность на стадии подготовки детализировать содержание, отразить основные моменты рабочей программы, соответствующие теме занятия, а также, позволяет оценить

рациональность выбранных форм, методов, средств учебной деятельности на определенном уроке.

3.2 Разработка внеурочного занятия на тему: «Новый взгляд на правильное питание»

Как уже говорилось ранее, внеурочная деятельность является большим фактором, который способствует всестороннему развитию личности ребенка. Каждое общеобразовательное учреждение организует проведение внеурочных занятий, как на базе своей школы, так и за счет социальных партнеров образовательного учреждения. Но тем не менее, самой распространенной моделью является смешанная модель организации внеурочного занятия. Преимуществом данной модели является то, что многие образовательные учреждения испытывают недостаток собственных ресурсов, и заинтересованы в развитии связей с другими учреждениями. Так же, стоим отметить, что различают 11 видов внеурочной деятельности, и каждый вид является важным для развития личности ребенка.

Одним из главных направлений является спортивно-оздоровительная деятельность. Данный вид внеурочной деятельности включает в себя знания о сущности и правилах физической подготовки, методах организации физической активности, путях и средствах физического совершенствования, правилах повышения работоспособности организма, формах отдыха и снятия усталости, двигательной активности и ее социальной, нравственной и эстетической ценности [43,47]. Государство заинтересовано в том, чтобы молодое поколение росло физически развитым и здоровым. Министерство здравоохранения утвердило Стратегию формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 года. Об этом говорится в приказе Министерства здравоохранения РФ от 15 января 2020 г. N 8 [3].

Залог здоровья заключается не только в физической подготовке, но и в правильном питании детей. «Культура питания - это не только чистые стол и посуда, умение пользоваться ножом и вилкой, это, прежде всего, сознательное и правильное применение в повседневной жизни принципов рационального питания. Главная цель питания - обеспечение роста, развития, работоспособности, хорошего самочувствия, высокой сопротивляемости различным неблагоприятным факторам окружающей среды и инфекциям» [44].

Проблема правильного питания детей является одной из актуальных задач, стоящих перед современной школой. В рамках модернизации системы образования, задачи формирования культуры здоровья, культуры питания, обучения навыкам здорового образа жизни гармонично сочетаются с задачами образования по обеспечению активной адаптации личности к жизни в современном мире.

В связи с этим, предлагаем разработать внеурочное занятие «Новый взгляд на правильное питание», которое будет проводить персонал ЗАО КШП «Дружба».

Данное внеурочное занятие соответствует национальному проекту «Демография» и Федеральному проекту: «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек». Ключевые цели национального проекта - увеличение ожидаемой продолжительности здоровой жизни, увеличение суммарного коэффициента рождаемости, увеличение доли граждан, ведущих здоровый образ жизни и граждан, систематически занимающихся физической культурой и спортом.

Внеурочное занятие будет комбинированного типа. В начале для учащихся и их родителей проведут лекцию, посвященную правильному питанию, расскажут о «правильных» и «неправильных» продуктах, белках, жирах, углеводах и витаминах, объяснят важность и необходимость

правильного питания в современном мире, технологическая карта внеурочного занятия представлена в Приложении В.

Лекция – словесный метод обучения, сущность которого в монологическом, систематическом и последовательном изложении учителем (лектором, преподавателем) учебного материала, как правило, теоретического характера [49].

Затем учащимся будет предложено выполнить несколько заданий, для того, чтобы проверить уровень усвоения материала. А после этого всем участникам внеурочного занятия предложат пройти в столовую общеобразовательного учреждения для прохождения мастер-класса приготовления правильного питания детей, в котором смогут принять участие как дети, так и их родители.

Мастер-класс – это особый жанр обобщения и распространения педагогического опыта, представляющий собой фундаментально разработанный оригинальный метод или авторскую методику, опирающийся на свои принципы и имеющий определенную структуру. [35].

«Новый взгляд на правильное питание»

Для учащихся 5-9 классов

Актуальность внеурочного занятия заключается в том, что проблема здорового питания является одной из главных проблем общества. Физическое здоровье человека, состояние иммунной системы, долголетие, психическая гармония – все это напрямую связано с проблемой здорового питания. Актуальность здорового питания очень важна в современных условиях постоянных инфекций и заболеваний, вирусов и прочих болезней. Проблема правильного питания детей является одной из самых актуальных задач, стоящих перед родителями и школой. Нарушение питания в этом возрасте могут привести к серьезным нарушениям жизнедеятельности

организма. Поэтому передача учащимся информации о правильном питании является одной из ведущих условий их гармоничного развития.

Цели внеурочного занятия:

- 1) Формирование целостного представления о здоровом питании;
- 2) Углубление представлений учащихся о рациональном питании;
- 3) Побуждение учащихся к бережному отношению к здоровью.

Задачи внеурочного занятия:

- 1) Расширить знания учащихся о здоровом образе жизни, роли правильного питания;
- 2) Выработать на основе полученных знаний необходимые навыки и привычки правильного питания;
- 3) Воспитать у учащихся бережное отношение к собственному здоровью.

Этапы внеурочного занятия:

- 1) Подготовительный; Подбор литературы, составление плана и технологической карты внеурочного занятия; подготовка материалов для проведения лекции, практического задания, а также, мастер-класса;
- 2) Организационный; Проверка количества учащихся и их родителей, проверка готовности учащихся к внеурочному занятию;
- 3) Мотивационный; Эмоциональная, психологическая и мотивационная настроенность учащихся к занятию. Педагог создает условия для возникновения у учащихся внутренней потребности включения в деятельность;
- 4) Целевой; Актуализация темы и беседа по теме: «Новый взгляд на правильное питание»:

«Питание – это процесс поступления пищи в организм, ее переваривание и усвоение».

Педагог задает вопрос: «Для чего мы едим?».

Учащиеся отвечают, педагог, используя варианты ответов учащихся составляет схему «Функции питания».

ПИТАНИЕ

Рост и развитие Работа органов Движение Работа мозга

Рисунок 3.2 – Функции питания

Далее с помощью педагога и родителей формулируется тема внеурочного занятия, а также основные вопросы для рассмотрения.

5) Содержательный; Педагог преподносит материал по теме внеурочного занятия, обсуждает возникающие вопросы, приводит примеры и наглядные ситуации.

Педагог рассказывает информацию по теме внеурочного занятия:

Пища, которую потребляет человек, является исходным материалом для построения и обновления каждой клетки организма человека. Какое питание – такое и здоровье у человека. У детей в школьном возрасте происходит интенсивные процессы роста, перестройка организма, деятельности мозга и нервной системы. Также, в последние годы значительно возросло умственное и физическое напряжение школьников. Это связано с увеличением потока информации, усложнением учебных программ, увеличением дополнительных занятий и многим другим. Все эти факторы приводят к необходимости ответственного подхода к составлению режима дня и режима питания современных школьников. Пищевой рацион учащихся должен покрывать все энергетические потребности растущего организма. В современном мире, часто происходит увеличение потребления большого количества продуктов с высоким содержанием жиров и сахара. Что в последствии может привести к наличию у ребенка ожирения, кариеса, гиповитаминозов и ряду других проблем.

В свою очередь, достаточная обеспеченность учащихся всеми пищевыми ингредиентами, витаминами и микроэлементами улучшает

состояние иммунной системы организма. Питание напрямую влияет на развитие центральной нервной системы, интеллекта и работоспособности учащихся. Поэтому, проблема полноценного и сбалансированного школьного питания приобретает такую актуальность. Также, было замечено, что учащиеся, получающие горячие питание, медленнее утомляются и легче справляются с физической и умственной нагрузкой.

Затем, педагог рассказывает о принципах сбалансированного питания, выделяя следующие пункты:

- Удовлетворение потребностей в необходимых пищевых веществах (белки, жиры, углеводы), в соответствии с возрастными потребностями;
- Сбалансированность пищевого рациона;
- Соблюдения режима дня и режима питания;
- Разнообразие рациона, которое может быть достигнуто путем большого ассортимента продуктов, а также, различных способов обработки продуктов;
- Исключение из рациона «неправильных» продуктов, обладающих раздражающими свойствами и ненесущих пользы организму;
- Учет индивидуальных особенностей учащихся и т.д.

Также, необходимо помнить, что пища должна содержать все вещества, которые непрерывно расходуются в организме. Кроме того, значительным фактором является эстетическое требование в пище. Ведь для того, чтобы ребенок ее с удовольствием ел, она должна иметь красивый внешний вид.

Далее педагог рассказывает про пищевую пирамиду.

Модель рационального питания имеет вид пирамиды и продукты в расположены по мере убывания их полезности (рис. 3.3).



Рисунок 3.3 – Пищевая пирамида

Далее следует рассказ о жирах, белках и углеводах.

Белки – основа строения каждой клетки человеческого организма. Белки являются природными органическими соединениями, состоящими из аминокислот. Белки выполняют следующие функции:

- Основные строительные материалы клеток;
- Основные компоненты всех ферментов;

Жиры – бывают двух происхождений: животного и растительного. Они являются основой энергетического материала. К источникам животных жиров относятся: мясные, молочные, рыбные блюда, сливочное масло, яичный белок и т.д.. К источникам растительных жиров относятся: растительные масла, орехи, крупы.

Углеводы – самый главный источник энергии. Также, они являются материалом для строительства клеток организма и некоторых биологических веществ.

б) Практический; Учащимся предлагается выполнить несколько заданий, посвященных теме внеурочного занятия, после чего, все участники занятия приглашаются на мастер-класс.

Задание 1. Определить основные источники: а) белков, б) жиров, в) углеводов (задание выполняется совместно с педагогом и одновременно список полезных продуктов преобразуется):

Таблица 3.1- Задание 1

Наименование продуктов	Б,Ж,У
Молоко	Б+Ж+У
Сметана	Ж
Творог	Б
Сыр	Ж
Яйцо	Б+Ж
Картофель	У
Крупы	У
Макаронны	У
Масло сливочное	Ж
Сахар	У
Фрукты	К

Задание 2. Изучаем правило питания «Питание должно быть разнообразным».

Вопрос. Какие «правильные» и «неправильные» продукты вы знаете?

Составляем список полезных продуктов (на доске и в тетради):

Задание 3. Изучаем правило питания «Питание должно быть регулярным». Составляем режим питания (записываем на доске и в тетради):

Прием пищи	Время	Распределение суточного рациона (в %)
Первый завтрак	7.00-8.00	25
Второй завтрак	В школе	10
Обед	14.00-14.30	35
Полдник	16.30-17.00	10
Ужин	19.30-20.00	20

Рисунок 3.4 – Задание 3

После выполнения всех заданий, учащихся и их родителей приглашают в столовую общеобразовательного учреждения для прохождения мастер-класса. На мастер-классе повара и технологи предприятия ЗАО Комбинат школьного питания «Дружба» продемонстрируют, как можно приготовить быстро и вкусно, а главное полезно.

7) Подведение итогов внеурочного занятия; После мастер-класса, все учащиеся и их родители смогут дегустировать, получившиеся блюда.

Также, повара и технологи КШП «Дружба» смогут ответить на возникшие вопросы родителей и самих учащихся.

8) Рефлексия; Педагог применяет прием «до-после». Предлагает учащимся проанализировать собственное мнение о теме внеурочного занятия до изучения материала и после.

Выводы по третьей главе:

Внеурочная деятельность является большим фактором для обеспечения достижений всех планируемых личностных и метапредметных задач освоения образовательной программы на всех уровнях общего образования.

В настоящий момент, внеурочная деятельность представляет собой особый вид деятельности, который способствует всестороннему развитию личности. Данный вид деятельности направлен на решение конкретных образовательных задач, исходя из требований федеральных государственных образовательных стандартов общего образования (ФГОС); который способствует проявлению активности обучающихся; и который реализуется разными категориями педагогических работников в разных формах работы вне урока.

Внеурочная работа является составляющей частью учебно-воспитательного процесса общеобразовательного учреждения (школы), одна из многочисленных форм организации свободного времени учащихся.

В современном мире, существует около 11 видов внеурочных занятий. От вида внеурочной деятельности зависят формы проведения занятия. Нами было предложено провести внеурочное занятие на тему: «Новый взгляд на правильное питание». Актуальность внеурочного занятия заключается в том, что проблема здорового питания является одной из главных проблем общества. Физическое здоровье человека напрямую связано с проблемой здорового питания. Актуальность здорового питания очень важна в современных условиях постоянных инфекций и заболеваний, вирусов и прочих болезней. Нарушение питания в подростковом возрасте может привести к серьезным нарушениям жизнедеятельности организма. Поэтому

передача учащимся информации о правильном питании является одной из ведущих условий их гармоничного развития. В рамках внеурочно занятия была проведена лекция, посвященная вопросам сбалансированного и правильного питания, были предложены задания для учащихся, а также, поварами и технологами предприятия Комбинат Школьного питания «Дружба» был проведен мастер-класс.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Главной производительной силой и одним из важнейших условий эффективной деятельности предприятия является человеческий ресурс. В развитии общественного производства ведущая роль принадлежит трудовым ресурсам. Только при наличии квалифицированных работников, полной обеспеченности кадровым составом можно добиться высоких экономических показателей организации.

В современном мире особое значение имеет анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами. Ведь данный анализ не только оценивает степень укомплектованности предприятия трудовыми ресурсами, но также, выявляет резервы сокращения потребности в определенных рабочих кадрах за счет улучшения режима работы, условий труда и технического оснащения.

Вместе с тем, для того, чтобы предприятие не просто существовало на рынке, но и постоянно совершенствовало свои экономические показатели, необходимо совершенствоваться по всем направлениям. В данном случае, немаловажную роль играет обучение персонала, как нового, так и уже действующего. Поэтому одной из важнейших обязанностей руководителя является повышение квалификации и обучение персонала.

Первая глава бакалаврской работы посвящена теоретическим аспектам анализа трудовых ресурсов. Рассмотрены экономическая сущность, задачи и понятия трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы являются одной из главных сил общества и представляют собой значительный фактор производства, рациональное использование которого гарантирует рост производительности и экономической эффективности предприятия. Понятие «трудовые ресурсы» было рассмотрено с позиции разных авторов. Также, большое внимание было уделено влиянию уровня образования и квалификации персонала на эффективность работы предприятия. Обучение персонала, его переподготовка, повышение квалификации работников, а также, формирование кадрового резерва является необходимым комплексом мер для

успешной деятельности предприятия. Также, в рамках первой главы, была рассмотрена методика анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. При изучении показателей трудовых ресурсов обращается внимание на то, как предприятие в целом обеспечено необходимым персоналом. С этой целью, рассматриваются следующие показатели: состав и структура; обеспеченность предприятия и ее подразделений рабочими и административно-управленческим персоналом; движение рабочей силы; и обеспеченность квалифицированным составом работников.

Во второй главе был проведен комплексный анализ предприятия ЗАО Комбинат Школьного питания «Дружба». Была рассмотрена общая характеристика предприятия, его специфика, основные виды деятельности, организационная структура и назначение выпускаемой продукции. Затем были проведены анализ основных технико-экономических показателей предприятия и анализ финансового состояния предприятия КШП «Дружба». Далее был проведен анализ обеспеченности трудовыми ресурсами предприятия. С помощью которого были выявлены следующие проблемы: уменьшение квалифицированного персонала предприятия и нехватка сотрудников в подразделениях (столовых), обслуживаемых предприятием. В связи с этим, были предложены мероприятия, способствующие решению проблем предприятия, касающихся трудовых ресурсов. Было предложено открыть «Городскую кулинарную школу» и ввести два курса. Курс «Повар», обучение в котором смогут проходить люди, не имеющие поварского образования, и курс «Повышения квалификации поваров», который поможет решить проблему с нехваткой квалифицированных специалистов. Также, была посчитана эффективность открытия «Городской кулинарной школы», по итогам которой можно сделать следующие выводы: выручка предприятия увеличится на 74 160 тыс. руб., валовая прибыль увеличится на 47 336,6 тыс. руб., а также, решится вопрос с нехваткой работников в школьных столовых. Ведь всем учащимся «Городской кулинарной школы» будет предложено трудоустройство в ЗАО Комбинат Школьного питания «Дружба».

В третьей главе были рассмотрены теоретические аспекты внеурочной деятельности. Внеурочная деятельность представляет собой особый вид деятельности, который способствует всестороннему развитию личности. Принято выделять пять путей развития личности ребенка: спортивно-оздоровительное, духовно-нравственное, социальное, общеинтеллектуальное, общекультурное. Внеурочные занятия как вид деятельности направлены на решение конкретных задач, исходя из требований ФГОС. В современном мире имеют место несколько моделей в организации внеурочной деятельности. В первую очередь, их принято разделять на внутришкольную модель, внешнюю и смешанную. Самой распространенной моделью является смешанная. Также, рассмотрена технологическая карта урока (внеурочного занятия).

Технологическая карта предназначена для проектирования учебного процесса, который можно планировать как для одного урока, так и для всего курса в целом. Оформление хода урока или внеурочного занятия в форме технологической карты дает педагогу возможность на стадии подготовки детализировать содержание, отразить основные моменты рабочей программы, соответствующие теме занятия, а также, позволяет оценить рациональность выбранных форм, методов, средств учебной деятельности на определенном уроке.

Далее было разработано внеурочное занятие «Новый взгляд на правильное питание». Внеурочное занятие комбинированного типа: в начале для учащихся и их родителей будет проведена лекция, посвященная правильному питанию. В рамках данной лекции учащимся расскажут о «правильных» и «неправильных» продуктах, белках, жирах, углеводах и витаминах, объяснят важность и необходимость правильного питания в современном мире. Затем учащимся будет предложено выполнить несколько заданий, для того, чтобы проверить уровень усвоения материала. А после этого всем участникам внеурочного занятия предложат пройти в столовую общеобразовательного учреждения для прохождения мастер-класса

приготовления правильного питания детей, в котором смогут принять участие как дети, так и их родители.

Таким образом, основная цель выпускной квалификационной работы достигнута и поставленные задачи решены.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1 (последняя редакция) // СПС «Консультант плюс»: сайт. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ - (дата обращения 25.01.2022). – Текст: электронный.
2. Приказ Министерства просвещения РФ от 31 мая 2021 г. № 287 “Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования” // СПС «Консультант плюс»: сайт. – URL: <https://demo.consultant.ru/cgi/online.doc&base=LAW&n=389560/> - (дата обращения 14.04.2022). – Текст: электронный.
3. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 15 января 2020 г. N 8 "Об утверждении Стратегии формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 года" // СПС «Консультант плюс»: сайт. – URL: <https://demo.consultant.ru/cgi/online.doc&base=LAW&n=344362/> - (дата обращения 18.04.2022). – Текст: электронный.
4. Письмо Министерства образования и науки РФ от 12 мая 2011 г. № 03-296 “Об организации внеурочной деятельности при введении федерального государственного образовательного стандарта общего образования” // СПС «Консультант плюс»: сайт. – URL: <https://demo.consultant.ru/cgi/online.doc&base=LAW&n=114121/> - (дата обращения 20.05.2022). – Текст: электронный.
5. Федеральный закон от 24.07.2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ» // СПС «Консультант плюс»: сайт. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/ - (дата обращения 21.01.2022). – Текст: электронный.
6. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами : пер. с англ. / под ред. С. К. Мордовина. – 10-е изд., 2009. – 848 с.

7. Артеменко, В. Г. Финансовый анализ / В. Г. Артеменко, М. В. Беллендир. - Москва, 2014.- 478 с.
8. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие / Т.Ю. Базаров. - Москва, 2014. - 239 с.
9. Брайан И. Беккер, Марк А. Хьюлид, Дэйв Ульрих «Измерение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия, производительность» . – Москва, 2007. – 432с.
10. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник. – Москва, 2011. – 688 с.
11. Генкин Б. М. Экономика и социология труда [Текст] / Б.М. Генкин - учеб. пособие - Москва.: Норма, 2010. – 368с.
12. Дейнека А.В. Управление персоналом организации. – М.: Дашков К, 2014. – 318 с.
13. Жулина, Е.Г. Экономика труда: учебное пособие / Е.Г. Жулина. - Москва.: Эксмо, 2015. - 208с.
14. Зимин Н.Е. Анализ и диагностика финансового состояния предприятий: Учебное пособие. – Москва, 2004 г. – 116 с.
15. Иванов В. Н., Пойрушев В. И., Гладышев А. Г. Основы социального управления. — Москва.: «Юрист», 2011. – 310 с.
16. Кибанов А.Я. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала. Учебнопрактическое пособие / А.Я. Кибанов. - Москва.: Проспект, 2017. - 998 с
17. Ковалев В.В. Финансовый анализ: Управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчетности. -Москва.: Ф. и Ст., 2005. – 269 с.
18. Коваленко Н. Я. Экономика сельского хозяйства с основами аграрных рынков. Курс лекций. Москва, 2010. 448 с. С. 171.
19. Кокина Ю.П., Шлендер П.Э. Экономика труда: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва.: Магистр, 2010. – 686 с.
20. Котерова, Н.П. Экономика организации: учебник. - 5-е изд., перераб. и доп. / Н.П. Котерова. Москва.: Академия, 2014. - 288 с.

21. Макарова И.К. Управление персоналом: Учебник. Москва.: Юриспруденция, 2010. 304 с. С. 7
22. Марра Р., Шмидт Г. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Р. Марра, Г. Шмидт. Москва.: Наука, 2014. 431 с.
23. Мартынова, С. А. Внеурочная деятельность в соответствии с ФГОС НОО [Текст] // Молодой ученый. – 2015. – №2.1. – С. 19–21
24. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия: учебное пособие. – Москва.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 159 с.
25. Минаков И. А., Куликов Н. И., Соколов О. В. и др.; Экономика отраслей АПК // Москва. : КолосС, 2009. 464 с. С. 90.
26. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Бабынина Л. С. Экономика труда : учебник : в 2 т. Т. 2. – Москва. : Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. – 924 с.
27. Писчаскина, М. В. Организация внеурочной деятельности: проблемы, перспективы, решения [Текст] / М.В. Писчаскина // Молодой ученый. – 2016. – №8.5. – С. 37–41.
28. Попов Н. А. Экономика сельского хозяйства : учеб. пособие. Москва. : ИНФРА М, 2010. 398 с. С. 256.
29. Попова А.В. Система обучения персонала в организации // Инновации в науке. – 2018. - № 4. – 26-30 с.
30. Проектирование и реализация программ воспитания и социализации обучающихся в условиях введения ФГОС общего образования : учебно-методическое пособие [Текст] / сост. А. В. Кисляков, К. С. Задорин. Челябинск : ЧИППКРО, 2014. – 108 с.
31. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь. 6-е изд., перераб. и доп. Москва.: ИНФРА М, 2008. 512 с. С. 438
32. Родин Д.В. Современные стратегии обучения персонала организации: теория и практика // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2017. – № 11. – 1371-1375 с.
33. Рофе А.И. Экономика труда: учебник. – Москва, 2010. – 400 с

34. Самойлович В.Г. Экономика предприятия: учеб.д ля вузов / В.Г. Самойлович, Е.К. Телушкина; под ред. В.Г. Самойловича. – Москва.: Академия, 2012. – 221 с.
35. Селевко Г.К. Альтернативные педагогические технологии. – Москва. : НИИ школьных технологий, 2005.-224 с.
36. Слободской А.Л. Обучение персонала организаций: Учебное пособие / А.Л. Слободской. – Санкт-Петербург, 2015. – 124 с.
37. Спиридонова К. А. Взаимосвязь производительности труда и фонда заработной платы [Текст] / К. А. Спиридонова // Молодой ученый. — 2015. — №11.3. — С. 71-74.
38. Струмилин С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы. Хозяйственное строительство. 1922. Вып.2. С.32
39. Трусова Л.И., Богданов В.В., Щепочкин В.А. Экономика машиностроительного предприятия: учебное пособие. – Ульяновск, 2013. – 200 с.
40. Фоменко А. О. Влияние обучения персонала на рост производительности предприятия // Молодой ученый. — 2017. — №14. — 469-472 с.
41. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика: Монография. – Киев: МАУП, 2000. – 576 с
42. Эльдиева Т., Савин Н. Трудовые ресурсы агропроизводства региона: опыт исследования Экономика сельского хозяйства России. 2011. № 8. С. 66-67.
43. Горячев С.И. Здоровье детей – категория педагогическая // Воспитание школьников. – 1999. С. 47 – URL: <https://www.dissercat.com> (дата обращения 15.05.2022)
44. Дружинина Л.В., Ладодо К.С. Энциклопедия детского питания от рождения до школы. Изд-во: ОЛМА Медиа групп, 2008. URL: <https://knigogid.ru> (дата обращения 26.05.2022)

45. Лаврентьев, В.В. Типы, формы и структурные элементы современного урока в адаптивной школе (в условиях внешней дифференциации учебновоспитательного процесса) / В.В. Лаврентьев // Завуч для администрации школ. – 2005. – № 1. <https://infourok.ru> (дата обращения 14.05.2022)

46. Одегов, Ю.Г. Экономика труда / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - М.: Волтерс Клувер, 2015. –с. 116 – URL: <https://urait.ru/book/ekonomika-truda> (дата обращения 5.05.2022)

47. Орловский Ю.П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы: практическое пособие. 2012. – URL: <http://lib.maupfib.kg> (дата обращения 14.04.2022)

48. Проектирование и реализация программ воспитания и социализации обучающихся в условиях введения ФГОС общего образования : учебно-методическое пособие / сост. А. В. Кисляков, К. С. Задорин. с. 92 – URL: <https://ipk74.ru> . – (дата обращения 18.05.2022).

49. Словарь психолого-педагогических понятий. Справочное пособие для студентов всех специальностей очной и заочной форм обучения. (дата обращения 21.05.2022)

50. Сухомлинский В. А. Избранные педагогические сочинения. Т. 1. - М.: Педагогика, 1979. – URL: <https://library.gasu.ru> (дата обращения 27.04.2022).

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Пояснительная записка к бухгалтерской отчетности и отчету о финансовых результатах за 2019-2021 года.



ЗАО Комбинат школьного питания

«Дружба»

445043 г. Тольятти, ул. Северная 35 а/а 5710, тел/факс: 559-301/559-302,
ИНН/6321059582/632101001
р/с 40702810254060100568 ПОВОЛЖСКИЙ БАНК ПАО «СБЕРБАНК РОССИИ» г. Самара
БИК 043601607 к/с 3010181020000000607 ОКНХ-71311.
e-mail – eda0910@mail.ru
сайт в интернете - <http://www.pitanie-llt.ru>

Пояснительная записка к бухгалтерской отчетности и отчету о финансовых результатах за 2019 год.

Основным видом деятельности Закрытого акционерного общества Комбинат школьного питания «Дружба» (далее ЗАО КШП «Дружба») является ОКВЭД 56.29 Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации.

ЗАО КШП «Дружба» оказывает услуги по организации питания обучающимся в муниципальных бюджетных учреждениях (МБУ) г. Тольятти и услуги питания юридическим лицам городского округа Тольятти.

На 31.12.2019 г у ЗАО КШП «Дружба» зарегистрировано обособленных подразделений Межрайонной ИФНС России № 2 по Самарской области – 28
Межрайонной ИФНС России № 19 по Самарской области – 26
Главное подразделение ИНН 6321059582 КПП 6321010001 – зарегистрировано в Межрайонной ИФНС России № 2 по Самарской области.

Среднесписочная численность сотрудников по состоянию на 31.12.2019 год – 629 человек.

С поставщиками – юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями за поставленные товары, работы, услуги применяется безналичная система оплаты.

За оказанные услуги по реализации рационов питания расчеты с покупателями и юридическими лицами осуществляются в безналичном порядке путем зачисления денежных средств на расчетный счет предприятия.

С покупателями физическими лицами (родители, законные представители обучающихся) и юридическими лицами заключены договоры возмездного оказания услуг на предоставление рационов питания, на основании которых поступает оплата за фактически оказанные услуги, а также предоплата по договорам.

Для ведения деятельности между ЗАО КШП «Дружба» и муниципальными образовательными учреждениями заключены договоры аренды нежилых помещений (пищеблоков).

Оплата арендных платежей производится ежемесячно согласно заключенных договоров.

Для персонализированного учета питающихся реализована автоматизированная система учета «Виртуальная столовая».

Автоматизированная система учета школьного питания включает в себя комплекс по учету контингента питающихся обучающихся и безналичную оплату за услуги питания.

Комиссионное вознаграждение за перевод электронного платежа оплачивает и учитывает в расходах ЗАО КШП «Дружба».

Показатели бухгалтерской отчетности –

На балансе предприятия в составе собственных основных средств имеется земельный участок по адресу улица Северная, 35, здание офисное, складские помещения (склад материалов, склад инвентаря), цех полуфабрикатов, склад товарно-материальных ценностей по адресу улица Свердлова, 51, автотранспорт легковой и грузовой в количестве 13 машин, кухонное оборудование (котлы пищеварочные, посудомоечные машины, линии раздачи готовой продукции, овошесрезки, пароконвектоматы, конвекционные печи, котломоечные машины, холодильные и шоковые камеры).

Остаточная стоимость собственных основных средств на 31.12.2019 составила 11 701 тыс. руб.

Запасы предприятия: товары на складе за минусом наценки, наборы комплектов посуды, моющие и чистящие средства, спецодежда и т.д. составили 13 988 тыс. руб.

Дебиторская задолженность – краткосрочная составила 8 239 тыс. руб. и включает в себя расчеты с покупателями, расчеты с поставщиками и расчеты по налогам и взносам.

Денежные средства на расчетном счете и денежные средства в кассе предприятия составили 63 229 тыс. руб.

Уставный капитал предприятия составляет 8 619 руб.

Добавочный капитал 5 197 тыс. руб.

Нераспределенная прибыль на конец 2019 года составила 55 586 тыс. руб.

Отложенные налоговые обязательства (ПБУ № 18 обязательства предприятия по расчетам налога на прибыль) составили 1 86 тыс. руб.

Кредиторская задолженность сформирована из краткосрочной задолженности перед покупателями, перед поставщиками и краткосрочной задолженности по налогам, сборам и 36 179 тыс. рублей.

Показатели отчета о финансовых результатах -

Выручка от реализации товаров, работ, услуг по ОКВЭД за минусом начисленного налога НДС составила 614 298 тыс. руб. из них

Выручка от реализации товаров собственного производства составила 606 279 тыс. руб.,

Выручка от реализации покупной продукции 8 019 тыс. руб.

Себестоимость продаж составила 602 418 тыс. руб. из них:

- прямые расходы: себестоимость сырья составила 269 752 тыс. руб. в том числе себестоимость собственной продукции 262 724 тыс. руб., себестоимость покупной продукции 7 028 тыс. руб.
- прямые расходы: амортизация ОС, заработная плата работников предприятия, начисленные страховые взносы составили 225 565 тыс. руб.
- косвенные расходы: оплата коммунальных услуг, транспортные расходы, ГСМ, арендные платежи, комиссия по терминалам составили 107 102 тыс. руб.

Сумма полученных процентов на неснижаемый остаток денежных средств на расчетном счете составили 1 602 тыс. руб.

В состав прочих доходов входит реализация услуг по заключенным договорам по оказанию услуг приготовления пищи с МБУ и реализация ОС на общую сумму 5 637 тыс. руб.

Прочие расходы составили 4 867 тыс. руб. и включают услуги банка, штрафы, пени, не доначисленную амортизация, материальную помощь, оплату больничных листов за счет работодателя, налоги и сборы и прочие расходы.

Налог на прибыль 3 445 тыс. руб. в том числе текущий налог на прибыль 3 437 тыс. руб. отложенный налог на прибыль (суммарная величина) 8 тыс. руб.

Чистая прибыль составила 10 807 тыс. руб.

Задолженность по налогам и сборам в бюджет РФ и страховые взносы предприятием оплачиваются в установленный Законом срок.

Директор

Главный бухгалтер



Т.В. Солоднича

Е.А. Новосельцева



**ЗАО Комбинат школьного питания
«Дружба»**

445043 г. Тольятти, ул. Северная 35 а/я 5710, тел/факс: 559-301/559-302,
ИНН/6321059582/632101001
р/с 40702810254060100568 ПОВОЛЖСКИЙ БАНК ПАО «СБЕРБАНК РОССИИ» г. Самара
БИК 043601607 к/с 30101810200000000607 ОКНХ-71311.
e-mail – eda@910@mail.ru
сайт в интернете - <http://www.pitanie-tt.ru>

**Пояснительная записка
к бухгалтерской отчетности и отчету о финансовых результатах за 2020 год.**

Основным видом деятельности Закрытого акционерного общества Комбинат школьного питания «Дружба» (далее ЗАО КШП «Дружба») является ОКВЭД 56.29 Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации.
ЗАО КШП «Дружба» оказывает услуги по организации питания обучающихся в муниципальных бюджетных учреждениях (МБУ) г. Тольятти и услуги питания юридическим лицам городского округа Тольятти.
На 31.12.2020 г у ЗАО КШП «Дружба» зарегистрировано обособленных подразделений Межрайонной ИФНС России № 2 по Самарской области – 28
Межрайонной ИФНС России № 19 по Самарской области – 26
Головное подразделение ИНН 6321059582 КПП 6321010001 – зарегистрировано в Межрайонной ИФНС России № 2 по Самарской области.
Среднесписочная численность сотрудников по состоянию на 31.12.2020 год – 628 человек
С поставщиками – юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями за поставленные товары, работы, услуги применяется безналичная система оплаты.
За оказание услуги по реализации рационов питания расчеты с покупателями и юридическими лицами осуществляются в безналичном порядке путем зачисления денежных средств на расчетный счет предприятия.
С покупателями физическими лицами (родители, законные представители обучающихся) и юридическими лицами заключены договоры возмездного оказания услуг на предоставление рационов питания, на основании которых поступает оплата за фактически оказанные услуги, а также предоплата по договорам.

Кредиторская задолженность сформирована из краткосрочной задолженности перед покупателями, перед поставщиками и краткосрочной задолженности по налогам, сборам и страховым взносам и составляет – 35 534 тыс. рублей.
Показатели отчета о финансовых результатах -
Выручка от реализации товаров, работ, услуг по ОКВЭД за минусом начисленного налога НДС составила 457 782 тыс. руб. из них
Выручка от реализации товаров собственного производства составила 437 564 тыс. руб.,
Выручка от реализации покупной продукции 20 218 тыс. руб.
Себестоимость продаж составила 602 418 тыс. руб. из них:
- прямые расходы: себестоимость сырья составила 209 309 тыс. руб. в том числе себестоимость собственной продукции 190 518 тыс. руб., себестоимость покупной продукции 18 791 тыс. руб.
- прямые расходы: амортизация ОС, заработная плата работников предприятия, начисленные страховые взносы составили 181 240 тыс. руб.
- косвенные расходы: оплата коммунальных услуг, транспортные расходы, ГСМ, арендные платежи, комиссия по терминалам составили 78 791 тыс. руб.
Сумма полученных процентов на несняемый остаток денежных средств на расчетном счете составили 1 100 тыс. руб.
В состав прочих доходов входит реализация услуг по заключенным договорам по оказанию услуг приготовления пищи с МБУ и реализация ОС на общую сумму 13 576 тыс. руб.
Прочие расходы составили 2 861 тыс. руб. и включают услуги банка, штрафы, пени, не доначисленную амортизация, материальную помощь, оплату больничных листов за счет работодателя, налоги и сборы и прочие расходы.
Налог на прибыль 206 тыс. руб., в том числе текущий налог на прибыль 227 тыс. руб. отложенный налог на прибыль (суммарная величина) 21 тыс. руб.
Чистая прибыль составила 51 тыс. руб.
Задолженность по налогам и сборам в бюджет РФ и страховые взносы предприятием оплачиваются в установленный Законом срок.

Директор
Главный бухгалтер



Для ведения деятельности между ЗАО КШП «Дружба» и муниципальными образовательными учреждениями заключены договоры аренды нежилых помещений (ппшеблук).
Оплата арендных платежей производится ежемесячно согласно заключенных договоров.
Для персонализированного учета питающихся реализована автоматизированная система учета «Виртуальная столовая».
Автоматизированная система учета школьного питания включает в себя комплекс по учету контингента питающихся обучающихся и безналичную оплату за услуги питания.
Комиссионное вознаграждение за перевод электронного платежа оплачивает и учитывает в расходах ЗАО КШП «Дружба».
Показатели бухгалтерской отчетности –

На балансе предприятия в составе собственных основных средств имеется земельный участок по адресу улица Северная, 35, здание офисное, складские помещения (склад материалов, склад инвентаря), цех полуфабрикатов, склад товарно-материальных ценностей по адресу улица Спердлова, 51, автотранспорт грузовой в количестве 7 машин, автотранспорт легковой в количестве – 7 машин, кухонное оборудование (котлы пищеvarочные, посудомоечные машины, линии раздачи готовой продукции, овощерезки, пароконвектоматы, конвекционные печи, пекарские шкафы, котломоечные машины, холодильные, шоковые камеры, сплит-системы).
Остаточная стоимость собственных основных средств на 31.12.2020 составила 15 238 тыс. руб.
Запасы предприятия: товары на складе за минусом наценки, наборы комплектов посуды, мыльные и чистящие средства, спецодежда и т.д. составили 7 639 тыс. руб.
Дебиторская задолженность -краткосрочная составила 14 627 тыс. руб. и включает в себя расчеты с покупателями, расчеты с поставщиками и расчеты по налогам и взносам.
Денежные средства на расчетном счете и денежные средства в кассе предприятия составили 59 037 тыс. руб.
Уставный капитал предприятия составляет 8 619 руб.
Добавочный капитал 5 197 тыс. руб.
Нераспределенная прибыль на конец 2020 года составила 55 637 тыс. руб.
Отложенные налоговые обязательства (ПБУ № 18 обязательства предприятия по расчетам налога на прибыль) составили 164 тыс. руб.

Т.В. Солоднича
Е.А. Новосельцева



ЗАО Комбинат школьного питания

«Дружба»

445043 г. Тольятти, ул. Северная 35 а/я 5710, тел/факс: 559-301/559-302,
ИНН/6321059582/632101001
р/с 40702810254060100568 ПОВОЛЖСКИЙ БАНК ПАО «СБЕРБАНК РОССИИ» г. Самара
БИК 043601607 к/с 30101810200000000607 ОКНХ-71311.
e-mail – eda0910@mail.ru
сайт в интернете - <http://www.pitanie-llt.ru>

Пояснительная записка к бухгалтерской отчетности и отчету о финансовых результатах за 2021 год.

Основным видом деятельности Закрытого акционерного общества Комбинат школьного питания «Дружба» (далее ЗАО КШП «Дружба») является ОКВЭД 56.29 Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации.

ЗАО КШП «Дружба» оказывает услуги по организации питания обучающимся в муниципальных бюджетных учреждениях (МБУ) г. Тольятти и услуги питания юридическим лицам городского округа Тольятти.

На 31.12.2021 г у ЗАО КШП «Дружба» зарегистрировано обособленных подразделений Межрайонной ИФНС России № 2 по Самарской области – 28

Межрайонной ИФНС России № 19 по Самарской области – 26

Головное подразделение ИНН 6321059582 КПП 6321010001 – зарегистрировано в Межрайонной ИФНС России № 2 по Самарской области.

Среднесписочная численность сотрудников по состоянию на 31.12.2021 год – 726 человек.

С поставщиками – юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями за поставленные товары, работы, услуги применяется безналичная система оплаты.

За оказанные услуги по реализации рационов питания расчеты с покупателями и юридическими лицами осуществляются в безналичном порядке путем зачисления денежных средств на расчетный счет предприятия.

С покупателями физическими лицами (родители, законные представители обучающихся) и юридическими лицами заключены договоры возмездного оказания услуг на предоставление рационов питания, на основании которых поступает оплата за фактически оказанные услуги, а также предоплата по договорам.

Для ведения деятельности между ЗАО КШП «Дружба» и муниципальными образовательными учреждениями заключены договоры аренды нежилых помещений (пищеблок).

Оплата арендных платежей производится ежемесячно согласно заключенным договорам. Для персонифицированного учета питающихся реализована автоматизированная система учета «Виртуальная столовая».

Автоматизированная система учета школьного питания включает в себя комплекс по учету контингента питающихся обучающихся и безналичную оплату за услуги питания. Комиссионное вознаграждение за перевод электронного платежа оплачивает и учитывает в расходах ЗАО КШП «Дружба».

Показатели бухгалтерской отчетности –

На балансе предприятия в составе собственных основных средств имеется земельный участок по адресу улица Северная, 35, здание офисное, складские помещения (склад материалов, склад инвентаря), цех полуфабрикатов, склад товарно-материальных ценностей по адресу улица Свердлова, 51, автотранспорт грузовой и легковой в количестве 13 машин, серверное оборудование, кухонное оборудование (котлы пищеварочные, посудомоечные машины, линии раздачи готовой продукции, ошощерезки, пароконвектоматы, конвекционные печи, пекарские шкафы, котломоечные машины, холодильные, шоковые камеры, сплит-системы).

Остаточная стоимость собственных основных средств на 31.12.2021 составила 16 795 тыс. руб.

Запасы предприятия: товары на складе за минусом наценки составили 9 122 тыс. руб.

Дебиторская задолженность-краткосрочная составила 45 424 тыс. руб. и включает в себя расчеты с покупателями, расчеты с поставщиками и расчеты по налогам и взносам. Денежные средства на расчетном счете и денежные средства в кассе предприятия составили 27 542 тыс. руб.

Уставный капитал предприятия составляет 8 619 руб.

Добавочный капитал 5 197 тыс. руб.

Нераспределенная прибыль на конец 2021 года составила 46 016 тыс. руб.

Отложенные налоговые обязательства (ПБУ № 18 обязательства предприятия по расчетам налога на прибыль) составили 127 тыс. руб.

Кредиторская задолженность сформирована из краткосрочной задолженности перед покупателями, перед поставщиками и краткосрочной задолженности по налогам, сборам и страховым взносам и составляет – 47 534 тыс. рублей.

Показатели отчета о финансовых результатах -

Выручка от реализации товаров, работ, услуг по ОКВЭД за минусом начисленного налога НДС составила 853 789 тыс. руб. из них

Выручка от реализации товаров собственного производства составила 831 199 тыс. руб.,

Выручка от реализации покупной продукции 22 590 тыс. руб.

Себестоимость продаж составила 845 218 тыс. руб. из них:

- прямые расходы: себестоимость сырья составила 417 090 тыс. руб. в том числе себестоимость собственной продукции 395 594 тыс. руб., себестоимость покупной продукции 21 496 тыс. руб.

- прямые расходы: амортизация ОС, заработная плата работников предприятия, начисленные страховые взносы составили 281 667 тыс. руб.

- косвенные расходы: оплата коммунальных услуг, транспортные расходы, ГСМ, арендные платежи, комиссия по терминалам составили 146 461 тыс. руб.

Сумма полученных процентов на неснижаемый остаток денежных средств на расчетном счете составили 46 тыс. руб.

В состав прочих доходов входит реализация услуг по заключенным договорам по оказанию услуг приготовления пищи с МБУ, реализация ОС, страховое возмещение на общую сумму 1 113 тыс. руб.

Прочие расходы составили 7 897 тыс. руб. и включают услуги банка, штрафы, пени, не доначисленную амортизация, материальную помощь, оплату больничных листов за счет работодателя, налоги и сборы и прочие расходы.

Налог на прибыль 1 314 тыс. руб., в том числе текущий налог на прибыль 1 351 тыс. руб. отложенный налог на прибыль (суммарная величина) 37 тыс. руб.

Чистая прибыль составила 519 тыс. руб.

Задолженность по налогам и сборам в бюджет РФ и страховые взносы предприятием оплачиваются в установленный Законом срок.

Директор

Главный бухгалтер



Т.В. Солоднева

Е.А. Новосельцева

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Программа повышения квалификации по курсу «Повар 5+»

Аннотация.

Школьное питание на сегодняшний день является самой актуальной темой в организации общественного питания. Ведь именно на школьные столовые возложена ответственность за обеспечение правильного питания учащихся. Правильно разработанный рацион питания может обеспечить жизненно важные функции детского и подросткового организма. Питание для школьников должно быть вкусно приготовлено с учетом всех технологических карт. А также, быть разнообразным, питательным, богатым по содержанию белков, жиров, углеводов и витаминов.

Категория обучающихся: Повара 4 разряда со стажем работы не менее 1 года на четвертом квалификационном уровне в основном производстве организации питания; Повара 3 разряда со стажем работы не менее 1 года в основном производстве, при условии самостоятельности выполнения работ и прохождения итоговой аттестации при освоении содержания образовательной программы повышения квалификации.

В результате обучения на курсе «Повар 5+» обучающие приобретут:

Знания:

- Физиологических потребностей детей школьного возраста в пищевых веществах и энергии;
- Гигиенических требований к пищевым продуктам для детей школьного возраста;

Умения:

- Технологической обработки пищевых продуктов и организации питания для детей школьного возраста;

Навыки:

- Отработки технологии производства блюд, напитков, кулинарных изделий в общеобразовательных учреждениях.

Нормативные правовые основания разработки программы

Нормативную правовую основу разработки программы составляют:

- Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов»;
- Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

Учебный план курса повышения квалификации «Повар 5+»

№ п/п	Курсы/предметы	Количество часов		
		Всего за курс обучения	В том числе:	
			Теоретические занятия	Практические занятия
1.	Основы товароведения пищевых продуктов			
1.1	Основные направления в развитии производства и потребления пищевых продуктов	4	4	-
1.2	Перспективы развития ассортимента пищевых продуктов	2	2	-
2	Организация производства предприятий общественного питания			
2.1	Организация снабжения и хранения сырья	2	2	-
2.2	Оперативное планирование работы производств	2	2	-
2.3	Организация производства	12	8	4
2.4	Санитарные требования	2	2	-
3	Совершенствование учета, отчетности и контроля			
3.1	Учет продуктов и готовых изделий на производстве и отчетность материально-ответственных лиц	4	2	2
3.2	Калькуляция в предприятиях общественного питания	4	2	2
3.3	Сборник рецептур блюд и кулинарных изделий	2	2	-

4	«Кулинария»			
4.1	Обработка овощей и грибов	3	1	2
4.2	Обработка рыбы и морепродуктов	3	1	2
4.3	Обработка мяса, птицы	3	1	2
4.4	Тепловая обработка продуктов: супы, соусы, гарниры, мясо, птица, холодные блюда	4	1	3
4.5	Сладкие блюда и напитки	4	1	3
4.6	Мучные изделия	4	1	3
4.7	Оформление и отпуск блюд и кулинарных изделий	4	1	3
5	Оборудование, охрана труда			
5.1	Оборудование предприятий общественного питания	3	2	1
5.2	Элементы электросилового оборудования, механическое оборудование	3	2	1
5.3	Тепловое оборудование, холодильное оборудование	3	2	1
6	Квалификационный экзамен	4	-	4
ИТОГО		72	39	33

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Технологическая карта внеурочного занятия: «Новый взгляд на правильное питание»

Тема внеурочного занятия	«Новый взгляд на правильное питание»	
Тип внеурочного занятия	Комбинированный	
Цель и задачи внеурочного занятия	<p>Цель: Формирование целостного представления о здоровом питании; Углубление представлений учащихся о рациональном питании; Побуждение учащихся к разумному и бережному отношению к здоровью.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Расширить знания учащихся о здоровом образе жизни, роли правильного питания; 2. Выработать на основе полученных знаний необходимые навыки и привычки правильного питания; 3. Воспитать у учащихся бережное отношение к собственному здоровью. 	
План внеурочного занятия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Лекция; 2. Практическая часть; 3. Мастер-класс. 	
Методы и формы обучения	<p>Методы: наглядный, частично-поисковый, практический</p> <p>Формы: групповая.</p>	
Основные понятия	Белки, жиры, углеводы, режим питания, «правильные» и «неправильные» продукты.	
Планируемые результаты		
Предметные	Метапредметные УУД	Личностные УУД
Знание основных понятий темы, «правильные» и «неправильные» продукты, БЖУ.	формулировка и аргументация собственных суждений, касающихся отдельных вопросов правильного питания и опирающиеся на личный опыт; использование полученные знаний в жизни	познавательный интерес к новому материалу и способам решения новой задачи; способность к самооценке на основе критериев успешности учебной деятельности; установка на здоровый образ жизни; основы экологической культуры: готовность следовать в своей деятельности нормам здоровьесберегающего поведения;

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ВНЕУРОЧНОГО ЗАНЯТИЯ

Этап занятия	Содержание этапа занятия	Деятельность педагога	Деятельность обучающихся	Планируемые результаты		
				Метапредметные результаты (УУД)	Предметные	Личностные
1 этап Подготовительный		Подбор литературы, составление плана и технологической карты внеурочного занятия; подготовка материалов для проведения лекции, практического задания, а также, мастер-класса;	-	-	-	-
2 этап Организационный		Проверка количества учащихся и их родителей, проверка готовности учащихся к внеурочному занятию;				
3 этап Мотивационный	Эмоциональная, психологическая и мотивационная	Создает условия для возникновения у обучающихся внутренней потребности включения в учебную деятельность. Приветствует учащихся, проверяет готовность к уроку.	Приветствуют учителя.	-самоопределение (Л); - внутренняя позиция школьника (Л); - учебно-познавательная мотивация (Л);	Высказывают собственное мнение, суждения, самостоятельно формулируют тему урока после предварительного обсуждения.	Стремятся хорошо учиться; правильно идентифицируют себя с позицией школьника.
4 этап Целевой	Актуализация темы и беседа по теме: «Новый взгляд на правильное питание»:	Педагог задает вопрос: «Для чего мы едим?». Педагог составляет схему «Функции питания».	Учащиеся отвечают, определяют тему занятия и вопросы для обсуждения.	- мотивационная основа учебной деятельности (Л); - постановка учебной задачи в сотрудничестве с учителем (Р); - формулирование и аргументация своего	Самостоятельно формулируют тему внеурочного занятия после предварительного обсуждения.	Проявляют активность во взаимодействии для решения коммуникативных и познавательных задач, ставят

					мнения и позиции в коммуникации (К); - учет разных мнений, координирование в сотрудничестве разных позиций (К); - волевая саморегуляция (Р)		вопросы.
5 этап Содержательный	Лекция, посвященная вопросам правильного питания.	Педагог преподносит материал по теме внеурочного занятия, обсуждает возникающие вопросы, приводит примеры и наглядные ситуации.	Знакомятся с темой, задают уточняющие вопросы, обсуждают полученную информацию. Знакомятся с новыми терминами, рассуждают, отвечают на вопросы.	- учебно-познавательный интерес (Л); - смыслообразование (Л); - анализ, синтез, сравнение, обобщение, аналогия (П); - подведение под понятие (П); - использование знаково-символических средств (П); - определение основной и второстепенной информации (П);	Применять понятийный аппарат знаний по теме правильного питания, раскрытия понятий: булки, жиры, углеводы, витамины, «правильные» и «неправильные» продукты.	Формирование и развитие познавательного интереса к здоровому образу жизни; развитие навыков анализа, коллективной работы.	
6 этап Практический	Задания по теме внеурочного занятия, мастер-класс.	Предлагает учащимся выполнить задания по теме внеурочного занятия, помогает в выполнении заданий, обсуждает возникшие вопросы. Приглашает на мастер-класс.	Выполняют предложенные задания, активно участвуют в обсуждении. Посещение мастер-класса.	- нравственно-этическое оценивание усваиваемого содержания (Л); - постановка познавательной цели (П); - познавательная инициатива (Р); - построение логической цепи	Высказывать собственное мнение, суждения, применять полученные знания на практике; устанавливать причинно-следственные связи, делать выводы, развивать умение	Развитие всех сфер личности: эмоционально-волевой, когнитивной, практико-действенной, интеллектуальной, речи устной и письменной, развивать	

				<p>рассуждений (П); - построение речевых высказываний (П); - определение основной и второстепенной информации (П); - планирование учебного сотрудничества (К); - формулирование и аргументация своего мнения и позиции в коммуникации (К);</p>	<p>выделять главное, существенное в изучаемой теме.</p>	<p>умение сравнивать, анализировать, проводить элементарные исследования, доказательства.</p>
<p>7 этап Рефлексия</p>	<p>Применения приёма: «До-После».</p>	<p>Предлагает учащимся проанализировать собственное мнение о теме внеурочного занятия до изучения материала и после.</p>	<p>Оценивают, насколько правильно они предположили о теме урока вначале, и вводят корректировки в соответствии с изученным материалом.</p>	<p>- рефлексия способов и условий действия (П).</p>		<p>Понимают значение знаний для человека и принимают его.</p>