Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/370136

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Таможенное дело

Введение 3
Глава 1. Краткая характеристика компании «Альта-Софт» и ее программных продуктов 4
Глава 2. Практические аспекты прохождения учебной практики 12
2.1 Особенности определения кода товара для внешнеторговых операций и контроля заявленного кода в соответствии с ТН ВЭД 12
2.2 Анализ пакета документов, необходимых для заполнения декларации в электронном виде и заполнения отдельных граф 13
2.3 Особенности идентификации, фальсификации потребительских товаров и штрихового кодирования, как способа автоматизированной идентификации 14
2.4 Виды технических средств таможенного контроля и таможенной экспертизы 14
2.5 Анализ использования электронных способов обмена информацией и средств их обеспечения, применяемых таможенными органами 21
2.6 Проблемы и пути решения по различным направлениям таможенной деятельности 22
Заключение 24
Список использованных источников 25

За весь рассматриваемый период организация получила убыток от продаж в размере 3687 тыс. руб., что составляет 10,8 % от выручки. По сравнению с аналогичным периодом прошлого года прибыль от продаж увеличилась на 11 709 тысяч рублей, в 2021 году анализируемая компания получила прибыль в размере 8022 тысяч рублей.
По сравнению с прошлым периодом в текущем наблюдалось снижение выручки от продаж на 11 613 тыс. руб, при одновременном уменьшении на 350 тыс. руб. коммерческих расходов. Прибыль от продаж в течение анализируемого периода составила 3687 тыс. руб., что на 11709 тыс. руб. меньше, чем прибыль за аналогичный период прошлого года.
Таким образом, выше была представлена общая характеристика деятельности предприятия «Альта-Софт».
Оценим динамику и структуру баланса предприятия «Альта-Софт» (таблица 3).

Проанализируем динамику численности персонала на предприятии «Альта-Софт» за последние три года. Результаты представлены в таблице 3.
Таблица 3
Анализ движения персонала на предприятии «Альта-Софт» за 2020-2022 годы

Наименование показателя	Годы		
	2020	2021	2022
Численность сотрудников, чел	37	62	66
Число уволенных сотрудников, чел	17	15	12
Число принятых сотрудников	26	28	32
Коэффициент оборота по приему	0,02	0,02	0,03
Коэффициент текучести кадров	0,02	0,01	0,01

Анализируя динамику численности сотрудников на предприятии «Альта-Софт», можно сделать вывод, что за анализируемый период численность сотрудников выросла на 29 человек.
Положительной динамикой является сокращение числа уволенных сотрудников в 2022 году по сравнению с 2020 годом.
Рассмотрим распределение персонала на предприятия «Альта-Софт» по уровню образования. Для анализа персонала брались анкетные данные сотрудников предприятия «Альта-Софт». После их анализа и подсчетов результатов можно подвести следующие итоги.
Распределение персонала на предприятии «Альта-Софт» по уровню образования представлено на рисунке 1.

Рис. 1 – Распределение персонала на предприятии «Альта-Софт» по уровню образования, %

Анализируя данные распределения на предприятии «Альта-Софт» по уровню образования, можно сделать следующие выводы:
- основную часть персонала составляют сотрудники, имеющие средне специальное образование, их численность составляет 47 %;
- значительная часть персонала имеет высшее образование – 23 %.
Стоит отметить, что специалисты, имеющие неоконченное высшее образование выделены в отдельную группу, их доля составляет 17 %.
Можно сделать вывод, что необходимо повышать квалификацию персонала.
Кроме того, особое внимание следует уделить этапу отбора персонала, при этом уделять уровню образования, эрудиции, уровню знаний будущих сотрудников.
Рассмотрим структуру персонала на предприятии «Альта-Софт», представленную на рисунке 2.
Таким образом, наибольшую долю составляют сотрудники исполнители – 71,3 %, сотрудники руководители занимают всего лишь 3,2 %.

Рис. 2 – Структура персонала на предприятии «Альта-Софт»

Проанализируем динамику заработной платы специалиста на предприятии «Альта-Софт». Результаты представлены на рисунке 3.

Рис. 3 – Динамика зарплаты специалиста на предприятии «Альта-Софт», руб.
Анализируя динамику заработной платы специалиста на предприятии «Альта-Софт», можно сделать следующие выводы, что за последние пять лет рост заработной платы составил 32 500 рублей, так в 2018 года заработная плата составила 52500 рублей, а в 2022 г. – 85000 рублей.
Значительный рост заработной платы произошел в период с 2018 по 2019 год, составил 11 тысяч рублей.
Проанализируем структуру персонала на предприятии «Альта-Софт» по гендерному признаку. Результаты представлены на рисунке 4.

Рис. 4 – Распределение персонала на предприятии «Альта-Софт» по гендерному признаку

Анализируя данные рисунка, можно сделать вывод, что основную долю сотрудников на предприятии «Альта-Софт» составляют женщины, их доля 65 %. Доля мужчин– 35 %.
Проанализируем возрастное распределение сотрудников анализируемой компании. Результаты представлены на рисунке 5.

Рис. 5 – Возрастное распределении сотрудников на предприятии «Альта-Софт», %

Анализируя возрастное распределение, можно сделать вывод, что основную долю занимают сотрудники возрастной группы 30-39 лет, их доля составляет 27,2%.
Значительную долю занимают сотрудники в возрасте 40-49 лет – 26,9%.
Самой малочисленной является возрастная группа до 25 лет, число таких сотрудников составляет 7,6%.
Построим диаграмму по проблеме некомпетентности персонала на предприятии «Альта-Софт».

Рисунок 6 – Некомпетентность персонала на предприятии «Альта-Софт»
Анализируя данные, можно сделать вывод, что основной причиной некомпетентности персонала компании является отсутствие опыта работы в данной сфере. Неумение применять профессиональные навыки также является достаточно серьезной причиной, влияющей на качество предоставляемых услуг.
В основном проблема некомпетентности персонала затрагивает не личностные данные, а профессиональные, с вязи с этим необходимо уделять особое внимание повышению квалификации персонала.

В основном проблема некомпетентности персонала затрагивает не личностные данные, а профессиональные, с вязи с этим необходимо уделять особое внимание повышению квалификации персонала.
Затраты, необходимые на обучение персонала представлены в таблице 4.

1. Аграшенков, А. В. Психология в таможенном деле / А.В. Аграшенков. - М.: ПИК, 2021. - 624 с.
2. Блинов, Н.М. Таможенная политика России X - XX веков / Н.М. Блинов. - М.: Русина, 2021. - 272 с.
3. Валюта и таможня. Таможенно-банковский контроль. Ввоз и вывоз валюты: моногр. . - М.: Центр экономики и маркетинга, 2020. - 216 с.
4. Габричидзе, Б. Н. Российское таможенное право: Учебник для вузов / Б.Н. Габричидзе. - М.: Норма, 2021. - 448 с.
5. Ершов, А. Д. Информационное обеспечение управления в таможенной системе / А.Д. Ершов, П.С. Копанева. - М.: Знание, 2020. - 232 с.
6. Интеллектуальная собственность. Таможенный альманах, №1, 2005. - М.: Благовест-В, 2021. - 112 с.
7. Комментарий Таможенного кодекса Российской Федерации с дополнениями и изменениями. - М.: Фемида, 2021. - 748 с.
8. Международное транспортное и таможенное право России / Э.О. Салминен и др. - М.: ПрофиКС, 2020. - 160 с.
9. Миляков, Н. В. Таможенная пошлина: моногр. / Н.В. Миляков. - М.: Финансы и статистика, 2020. - 256 с.
10. Мрачковских, Сергей Юрьевич Основные аспекты таможенного менеджмента и декларирования товаров / Мрачковских Сергей Юрьевич. - М.: У Никитских ворот, 2021. - 252 с.
11. Основы таможенного дела. - Москва: Наука, 2021. - 687 с.
12. Толкушкин, А. В. Таможенное дело / А.В. Толкушкин. - М.: Юрайт, 2020. - 453 с

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/370136