

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. Теоретические аспекты управление развитием кадрового потенциала.....	5
1.1 Понятие о кадровом потенциале.....	5
1.2 Кадровая политика и организация управление развитием кадрового потенциала.....	10
1.3 Сущность и роль профессионального обучения. Методы развития и повышения квалификации работников нефтяной отрасли.....	24
Выводы по первой главе.....	30
ГЛАВА 2. Анализ управление развитием кадрового потенциала ООО «Пермский инженерно-технический центр «Геофизика».....	31
2.1 Характеристика организации ООО «ПИТЦ «Геофизика».....	31
2.2 Общая характеристика персонала ООО «ПИТЦ «Геофизика».....	36
2.3. Анализ методов развития кадрового потенциала предприятия ООО «ПИТЦ «Геофизика».....	37
Выводы по второй главе.....	39
ГЛАВА 3. Практические аспекты управлением развития кадрового потенциала ООО «ПИТЦ «Геофизика».....	40
3.1 Разработка рекомендаций по управлению ООО «ПИТЦ «Геофизика».....	40
3.2 Разработка программы по развитию кадрового потенциала на предприятии ООО «ПИТЦ «Геофизика».....	48
Выводы по третьей главе.....	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	54
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	56
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	60

ВВЕДЕНИЕ

Мир изменчив, вместе с ним меняется экономика и, поэтому главной проблемой любой организации является развитие кадрового ресурса организации. Ведь кадровый ресурс является главным из экономических ресурсов, которому необходимо грамотное управление и постоянное развитие.

Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности и политики организации.

В наше время руководители мало внимания уделяют развитию кадров, так как они не готовы проектировать и выстраивать имидж организации, развивать кадры. Они не понимают, что выигрывает и преуспевает тот руководитель, у которого есть организация, с грамотным, преданным и дисциплинированным персоналом, умеющим быстро перестраиваться и переучиваться. Поэтому каждый руководитель, независимо от уровня профессиональной подготовки и знаний, ученой степени и практического опыта, должен владеть наукой управление персоналом.

Основной задачей руководителя становится подготовка компетентных, профессионально квалифицированных и творческих кадров, целенаправленно реализующих свой потенциал в деятельности организации. Способность персонала решать текущие и перспективные задачи раскрывает сущность его потенциала, которая определяется численностью персонала, их образовательным уровнем, личностными качествами, половозрастной структурой, характеристиками трудовой и творческой активности.

Целью дипломной работы является разработка рекомендаций организации по развитию потенциала кадровой политики.

Задачи дипломной работы:

- Рассмотрение характеристик управление кадрового потенциала общества с ограниченной ответственностью.
- Выявить специфику управление развитием кадрового потенциала общества с ограниченной ответственностью.

- Рассмотрение характеристик кадровой политики, её сущности и организации управление кадровым потенциалом.
- Выявить сущность и роль профессионального обучения.
- Рассмотреть методы развития и повышения квалификации работников нефтяной отрасли.
- Разработать рекомендации по совершенствованию системы управление развитием кадрового потенциала общества с ограниченной ответственностью, работающего на нефтяном рынке.

Объектом дипломной работы является общество с ограниченной ответственностью «Пермский инженерно-технический центр «Геофизика».

Предметом дипломной работы является процесс управление развитием кадрового потенциала организации.

ГЛАВА 1. Теоретические аспекты управление развитием кадрового потенциала

1.1. Понятие о кадровом потенциале

В современном постоянно изменчивом мире, для повышения эффективности деятельности предприятий и организаций, нужно постоянно помнить и развивать такой фактор, как кадры. Для успешной работы организации руководители разных уровней, как правило, применяют методы мотиваций и стимулирования работников. Что бы сотрудники организации работали более эффективно, руководители используют систему управления кадровым потенциалом. Что такой кадровый потенциал и как он помогает для повышения деятельности организации?

Для ответа на эти вопросы нужно сначала узнать основные понятия, связанные с кадровым потенциалом, такие как «кадры», «персонал», «кадровый потенциал организации».

Кадры - штатный состав квалифицированных работников организаций, государственных учреждений, профессиональных, общественных и иных организаций. Кадры характеризуются численностью, составом и профессиональной, квалификационной, должностной и половозрастной структурой¹.

К кадрам не относят временных и сезонных работников, совместителей, работающих по краткосрочным трудовым соглашениям, нештатных сотрудников, а также лиц, занятых индивидуальной трудовой деятельностью в сфере коммерческой торговли².

Персонал (от лат. persona — личность) постоянный состав работников какого-нибудь учреждения, составляющих группу по профессиональным или

¹ Теория организации : учебник для бакалавров. / Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. - М.: Издательство Юрайт, 2012. - 365 с. - Серия

² http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_find.cgi?ph=%EA%E0%E4%F0%FB&action.x=0&action.y=0

иным признакам с указанием должностей и присвоенных по каждой должности окладов³.

Как мы видим, определения кадров и персонала достаточно схожи. И во многих источниках трактуются одинаково и являются синонимами.

Кадровый потенциал, по определению А.И. Кравченко, - это скрытые, пока ещё не использованные возможности и способности, своего рода скрытые резервы⁴.

Основные составляющие, формирующие кадровый потенциал:

- Оплачиваемый труд;
- Интеллектуальная собственность;
- Организационная культура организации;
- Структура управления и компетентность управленца;
- Система вознаграждения и способов их распределения.⁵

Развитие кадрового потенциала предприятия бывает внутренним и внешним.

Внешний кадровый потенциал характеризуется тем, что для потенциальных сотрудников видны задачи и перспективы развития на любом уровне. Начинать работу сотрудник может с разных уровней, как с низовой должности, так и с должности руководителя. Организация готова принять на работу квалифицированного специалиста, если он обладает желанием раскрыть свой потенциал и опыт работы в подобных, схожих организациях. Такой потенциал следует иметь развивающимся организациям, которые хотят занять лидирующие позиции на рынке, ориентирующиеся на быстрый рост и стремление завоевания отрасли рынка⁶.

³ ↑ Ожегов Сергей Иванович. «Словарь русского языка». Около 53 000 слов. Издание 8-ое, стереотипное. — Москва: Издательство «Советская энциклопедия», 1970. — 900 стр. Тираж 150 000 экз.

⁴ Кравченко А.И. Трудовые организации: структура организации, поведения. — М.: ЮристЪ, 2001. — 127 с.

⁵ Снитко Л.Т., Чужикова Ю.А. Компонент «кадровый потенциал» в системе оценки рыночного потенциала организации. Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. - 2014. - № 3 (51). — С. 64.

⁶ Ярусин И.С. КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ И СПОСОБЫ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ. Тенденции развития науки и образования. 2015. № 2. С. 14-15.

Внутренний кадровый потенциал характеризуется тем, что организация ориентируется на включение новых сотрудников только с должностей низшего уровня, а замещение резерва происходит из числа сотрудников организации. Кадровый потенциал такого уровня применим для организаций, которые ориентированы на создание корпоративной культуры, формирующие ответственность и причастность к развитию бизнеса компании. Таким образом, кадровый потенциал, для организаций, где реализуется внутренним кадровым потенциалам, не только квалифицированные кадры, но и социально-психологическая ориентация⁷.

О достоинствах и недостатках в формировании внутренней и внешней кадровой политики пишут многие авторы⁸. Особенности и недостатки внутреннего и внешнего кадрового потенциала можно классифицировать (таб. 1).

Таблица 1

Особенности внутреннего и внешнего потенциала

Особенности	Кадровый потенциал	
	Внутренний	Внешний
Достоинства	Повышение причастности к бизнесу, знание потенциала работника, возможность умеренной оплаты,	Новые подходы к разрешению задач, меньше затрат на мотивацию, создание имиджа фирмы, увеличение конкурентоспособности

⁷ Ярусин И.С. КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ И СПОСОБЫ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ. Тенденции развития науки и образования. 2015. № 2. С. 16-18.

⁸ Одегов, Ю.Г. Управление персоналом, оценка эффективности. Учебное пособие для вузов / Ю.Г. Одегов, Л.В.Карташова. – М.:Издательство «Экзамен», 2011. – С.215.

	эффективность синергизма	
Недостатки	Психологическая несовместимость на новом месте (зависть других, потенциал работника не соответствует ожиданию, отсутствие лидерских качеств)	Адаптационный период длиннее, отрицательный опыт другой организации, несоответствие занимаемой должности, неумение работать в группе

Для успешной работы организации внутренний и внешний потенциал должны быть сбалансированы. Тогда появится необходимость экономической целесообразности капиталовложений, связанных с наймом, обучением и возможностями работников раскрыть свои таланты.

При этом могут возникать разные по степени риски (таб. 2)⁹.

Таблица 2

Степень риска при организационных изменениях

Важность организационных изменений	Степень риска		
	Высокая	Средняя	Низкая
Высокая			Неприемлемый риск

⁹ Теория организации : учебник для бакалавров. / Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. - М.: Издательство Юрайт, 2012. - 365 с. - Серия

Средняя		Управляемый риск	
Низкая	Слабоуправляемый риск		

Поэтому для управления кадровым потенциалом предлагают ряд принципов¹⁰:

- Уважение к сотрудникам, его профессиональным особенностям, моральным и лидерским качествам;
- Ответственность каждого сотрудника, то есть он должен для себя лично представлять, чем он конкретно должен заниматься в компании;
- Единоначалие в организации, то есть знать, кому работник подчиняется, какие меры ответственности к нему могут быть применены;
- Качество труда, при этом взыскания должны не унижать личное достоинство сотрудника, а показывать ему вред и последствия его неправильных поступков;
- Мотивация, когда все без исключения сотрудники за их достижения должны поощряться морально и материально.

По вопросу принципов развития кадрового потенциала существует достаточно много в литературе толкований и подходов. Наиболее точный и правильный можно считать подход, изложенный в Приказе Минэкономки РФ №118¹¹. В данном приказе вводится организационный подход, потому что он тесно связан с кадровым потенциалом организации. Организация управления предприятия должна быть системной, на всех её иерархических уровнях, иначе предприятие не сможет эффективно обеспечить выполнение принятых решений.

¹⁰ Гританс, Я.М. «Организационное проектирование и реструктаризация (реинжиниронг) преприятия и холдингов: экономические,управление и правовые аспекты / Я.М. Гританс. – М.: Волтерс Клувер, 2005. – С. 321.

¹¹ «Об утверждении методических рекомендаций по реформе предприятий(организаций)» Приказ Минэкономки РФ от 1 октября 1997 г. №118.

Наиболее важным для предприятий в условиях жесткой конкуренции на рынке является проведение организационных изменений при повышении или снижении спроса на их продукцию на рынке. В этом случае, при отборе и найме сотрудников следует учитывать:

- Лидерские качества предполагаемых сотрудников;
- Умение исполнять и проектировать нововведения;
- Желание разрабатывать направления наиболее перспективного бизнеса;
- Распределять свои силы и потенциал на более приоритетные направления.

Таким образом, основной задачей, набора нового персонала заключается в создании такого резерва кадров, который готов к изменениям в системе управления предприятия.

1.2. Кадровая политика и организация управление развитием кадрового потенциала

Кадровая политика - это набор основополагающих принципов, которые осуществляются кадровой службой предприятия. Она представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом. Кадровая политика - это создание предприятием трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей предприятия и его работников. «Кадровая политика имеет целью создать сплоченную, ответственную, высокоразвитую и высокопроизводительную рабочую силу. Она должна увеличивать возможности предприятия, реагировать на изменяющиеся требования рынка в ближайшем будущем»¹².

«Кадровая политика касается таких вопросов, как найм работников, подготовка персонала, его профессиональное развитие, установление наилучшего взаимодействия предприятия и работников. Текущая кадровая работа ориентирована на скорейшее решение кадровых вопросов»¹³.

¹² Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия: учебное пособие/ Дятлов В.А. – М.: Дело, 2012. – 322с.

¹³ Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом. Модели управления: учебное пособие для студентов вузов/ Давыдова Т.Ю., Шелобаев С.И. - Издательство: Юнити-Дана, 2012.- 288 с

Кадровая политика формируется¹⁴:

- Требование к сотрудникам на стадии отбора и найма на работу (влияют такие показатели как: образование, пол, возраст, опыт работы или стаж, квалификация и т.д.);
- Отношение к рабочему процессу, направленному на развитие рабочего потенциала;
- Отношений к обеспечению устойчивости трудового коллектива;
- Отношений к способу подготовки новых работников, а так же к переподготовке сотрудников организации;
- Отношение к движению кадров внутри предприятия.

Кадровая политика должна сразу же реагировать на изменения на рынка, таким образом, следует, что она должна обладать такими свойствами как¹⁵:

- Ориентироваться на долгосрочное планирование;
- Связь со стратегией организации;
- Значимость роли кадров.

Главной и приоритетной задачей кадровой политики является, обеспечение учета интересов каждого сотрудника организации.

Цели кадровой политики в первую очередь влияют на взаимоотношение предприятия с внешней средой, а так же отношения предприятия с её сотрудниками. Кадровая политика осуществляется при помощи стратегий и оперативных систем управления. «Задачи кадровой стратегии включают:

- поднятие авторитета и репутации предприятия;
- изучение обстановки и отношений внутри предприятия;
- оценка возможности улучшения потенциалов работников;
- обобщение и предупреждение причин увольнения работников»¹⁶.

¹⁴ Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом./ В.А. Спивак. – Питер, 2017 – 416с.

¹⁵ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К КАДРОВОМУ ПОТЕНЦИАЛУ ПРЕДПРИЯТИЯ
Беспалова О.В.

Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2014. № 1 (4). С. 69-72.

¹⁶ Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом. Модели управления: учебное пособие для студентов вузов/
Давыдова Т.Ю., Шелобаев С.И. - Издательство: Юнити-Дана, 2012.- 288 с.

«Важнейшей целью кадровой политики является создание такой системы управления кадрами, которая основывалась бы на социальных гарантиях, направленных на сближение интересов предприятия и работника¹⁷, создание высокой производительности труда, вследствие чего повышение результативности производства и получение превосходных результатов в финансовых показателях предприятия»¹⁸.

Основные принципы кадровой политики:

- Доступность информации об имеющихся на предприятии вакансиях - принцип открытости.
- Сохранение кадровых приоритетов при внедрении вынужденных поправок в связи со складывающейся конкретной обстановкой во внешней и внутренней среде - принцип последовательности. Подготовка и исследование резервных вариантов действия кадровых органов при изменениях в деятельности предприятия, что придает внесенным поправкам в кадровой политике спокойный, почти плановый характер.
- Осуществление своевременных кадровых решений при трансформации рыночной среды - принцип оперативности. Для этого необходимо подготовить кадровый резерв для замещения вакантных должностей. Также необходимо заблаговременно производить подготовку работников по смежным специальностям, и переподготовку кадровых ресурсов перед внедрением новых технологий или переоснащением оборудования.
- Принцип объективности - обоснованность кадровых решений в спорных ситуациях. В подобных ситуациях объективность решений достигается путем приглашения независимых квалифицированных специалистов.
- Принцип согласованности - создание единства подходов к оценке кадровых ресурсов на предприятии. Инструментом согласования является поиск компромиссных решений спорных кадровых вопросов.

¹⁷ Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом. Модели управления: учебное пособие для студентов вузов/ Давыдова Т.Ю., Шелобаев С.И. - Издательство: Юнити-Дана, 2013.- 288 с.

¹⁸ Фомина В.П. Основы менеджмента: учебное пособие/ Фомина В.П., Алексеева С.Г. - Издательство Московского государственного открытого университета, 2013. - 117с.

- Соблюдение важных, наиболее высоких требования к каждому работнику, к его труду, к качеству его труда - принцип строгости.
- Принцип справедливости, основывается на взаимной ответственности работников и административного персонала при приеме на работу, в ходе работы, при повышении квалификации, продвижении, обеспечении социальных гарантий со стороны администрации.
- Принцип предусмотрительности - создание стабильного состава трудового коллектива, профилактика и предупреждение конфликтов в трудовом коллективе, путем анализа трудовых нарушений дисциплины.
- Принцип законности основывается на выполнении требований имеющегося трудового права. Специалистами кадровой службы должен осуществляться контроль правильности действия линейных и функциональных менеджеров.
- Оценка состояния кадрового потенциала предприятия, его насыщенность кадрами, квалификация кадров и конкурентоспособность предприятия на рынке - принцип эффективности¹⁹.

Кадровая политика классифицируется по следующим типам²⁰:

- Реактивная,
- Пассивная,
- Превентивная,
- Активная.

При реактивной кадровой политике руководитель контролирует работу своих сотрудников, а так же пытается выявить причины кризиса. Таковыми причинами могут быть: конфликтные ситуации в коллективе, квалификация работников не соответствует поставленным задачам, отсутствие или недостаточная замотивированность работников к более качественной и продуктивной деятельности²¹.

¹⁹ Принципы кадровой политики. Электронный ресурс. http://studopedia.net/14_87669_printsipi-kadrovoy-politiki.html

²⁰ Маренков Н. Л. Алимарина Е. А. Управление трудовыми ресурсами. -М.: МЭИ, 2014. -448 с

²¹ Типы управленческой карьеры в России // ЭКО. 2008, №4, с. 132-134.

Пассивная кадровая политика сводится к устранению отрицательных последствий. В этой кадровой политике руководство не владеет специальной программой действий в отношении работников предприятия. Как правило, на таких предприятиях отсутствует прогнозирование кадровых потребностей, так же, не существует способов оценки эффективности работы сотрудников. При возникновении, каких либо разногласий в трудовом коллективе руководство старается замать, заглушить возникший конфликт, не обращая внимания на причины его возникновения, а, так, не анализируя возможных последствий этой ситуации в будущем²².

В ситуации, когда руководство организации обладает обоснованными прогнозами развития ситуации, возникает превентивная кадровая политика. Превентивную кадровую политику характеризует отсутствие средств для влияния на ситуацию. В кадровых службах таких предприятий имеются средства диагностики работников, а так же средства для создания прогнозов кадровой ситуации²³.

При активной кадровой политике руководство обладает как прогнозами, так и средствами влияния на ситуацию. Кадровая служба может разрабатывать антикризисные программы, производить отслеживание ситуаций и редактирование выполняемых программ в соответствие с параметрами внутренней и внешней ситуацией. Можно выделить подтипы активной кадровой политики: рациональную и авантюристическую.

«В условиях рациональной кадровой политики руководители организации имеют доказанный прогноз протекания ситуации и имеют возможность изменять ее. В данной ситуации руководители могут прогнозировать кадровую ситуацию на различные периоды»²⁴.

31.Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. - М.: Дело, 2005, 300 с.

²² Типы управленческой карьеры в России // ЭКО. 2008, №4, с. 132-134.

31.Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. - М.: Дело, 2005, 300 с.

²³ Процесс формирования кадровой политики промышленного предприятия. Электронный ресурс.
<http://www.lerc.ru/?art=4&page=13&part=bulletin>

²⁴ Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для вузов - 4-е изд., испр. - Н. Новгород НИМБ, 2013. - 720 с

Авантюристическая кадровая политика как можно, догадаться из названия, связана с авантюрой. Когда руководство организации не имеет подтвержденных прогнозов ситуации, но пытается повлиять на нее, тем самым идя на «авантюру». Проблемы могут возникнуть, если увеличить влияние тех факторов, которые в прошлом не рассматривались²⁵.

Так же, существует два вида кадровой политики – открытая и закрытая. Такое разделение основывается на степени открытости организации при формировании кадрового состава и ориентация на источники привлечения персонала.

При осуществлении открытой кадровой политике любому человеку можно начать работать как с самой низкой должности, так и с должности на уровне руководства. Предприятие может принимать на работу любого квалифицированного специалиста, подходящего под вакансию, без учета опыта работы в других организациях²⁶.

Подобный вид кадровой политики уместен для только что открытых организаций, которые ведут политику завоевания рынка. Данные предприятия должны быть направлены на мгновенный рост и стремительный выход на рынки.

При закрытой кадровой политике руководящие должности могут быть заняты только теми сотрудниками, которые уже работают на предприятии, но занимают более низкие должности²⁷.

²⁵ "Центр Кадровых Технологий - XXI век"
Журнал «Финансовый директор» (г. Минск), № 9 за 2007 год

²⁶ Поташник Я.С., Митякова О.И. Современные тенденции управления развитием кадрового потенциала // Инновационные технологии управления человеческими ресурсами: Сборник научных трудов. Н. Новгород, 2002. - С. 174-177.

²⁷ Поташник Я.С., Митякова О.И. Современные тенденции управления развитием кадрового потенциала // Инновационные технологии управления человеческими ресурсами: Сборник научных трудов. Н. Новгород, 2002. - С. 174-177.

Такой тип кадровой политики характерен для предприятий, где среди работников формируется особый дух причастности. В таких организациях кадровая политика направлена на создание особенной корпоративной атмосферы.

Таблица 3

Сравнительная характеристика открытой и закрытой кадровой политики

Кадровые процессы	Вид кадровой политики	
	Открытая	Закрытая
Набор персонала	Условия жесткой конкуренции на бирже труда	Ситуация недостатка рабочей силы, отсутствие новых рабочих рук
Адаптация персонала	Ситуация оперативного внедрения в конкурентные отношения, применение усовершенствованных подходов организации, которые предлагают новые сотрудники	Наиболее быстрое адаптирование сотрудников с помощью использования «опекунов», а также за счет максимальной сплоченности трудового коллектива и применения традиционных подходов
Обучение и развитие персонала	Чаще всего проходит во внешних учреждениях, что влечет за собой заимствование нового	Чаще всего проходит во внутрикорпоративных учреждениях, что позволяет создавать единый взгляд всех

		сотрудников
Продвижение персонала	Отсутствие тенденции карьерного роста, так как организация имеет склонность к подбору новых сотрудников	так как организация имеет склонность к подбору новых сотрудников. Существует тенденция к назначению на вышестоящие должности действующих сотрудников компании
Мотивирование и стимулирование	Преобладает внешняя мотивация	Преобладают вопросы мотивации, связанные с удовлетворением потребностей сотрудников в стабильности и социальной безопасности
Внедрение инноваций	Регулярные предложения новшеств от вновь поступивших сотрудников; главным механизмом является контракт, который определяет ответственности работника и предприятия	Потребность в создании ситуаций, при которых разрабатываются новые технологии и продукты, при этом сотрудник чувствует себя причастным к разработке

Рассмотрим основные требования к кадровой политике.

- Кадровая политика должна иметь тесную связь с планом совершенствования предприятия и методами урегулирования критической ситуации на предприятии.
- Кадровая политика должна быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания работника, с другой - динамичной, т.е. корректироваться в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуации. Стабильными должны быть те стороны, которые ориентированы на интерес персонала и имеют отношение к организационной культуре предприятия.
- «Должно существовать экономическое обоснование при подборе квалифицированного персонала»²⁸.
- Кадровая политика показывает основные стороны общественных отношений и обладает явным непредвзятым характером, т.е. может образовываться произвольно.
- Необходимо заниматься кадровыми вопросами как всего предприятия в целом, так и решением задач в конкретном структурном подразделении.
- Кадровая политика осуществляется с помощью кадровой работы, ввиду этого выбор должен основываться не только на определении основной цели, но и на подборе средств, методов, приоритетов и т.д. «Кадровая политика направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентирована на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства»²⁹.

При создании кадровой политики непременно должны согласовываться следующие аспекты³⁰:

- создание основных положений кадровой политики;

²⁸ Иванкина Л.И. Управление персоналом - Изд-во Томского политехнического университета 2014. – 190с.

²⁹ Процесс формирования кадровой политики промышленного предприятия. Электронный ресурс.
<http://www.lerc.ru/?art=4&page=13&part=bulletin>

³⁰ Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. Управление персоналом. -М.: ПРИОР, 2013

- организационно-штатная политика, а именно прогнозирование возможной необходимости в рабочем персонале;
- политика в области информации – образование и поддержка способов движения кадровой информации;
- политика в сфере финансов – формулирование принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы стимулирования труда;
- политика в области развития персонала – создание условий, при которых действует программа улучшения качества знаний персонала по профессии, планирование продвижения по карьерной лестнице, создание сплоченных команд, повышений квалификации;
- анализ эффекта от деятельности – анализ соотношения кадровой политики и стратегии предприятия, обнаружение проблем в кадровой работе, анализ кадровых возможностей.

Первым этапом проектирования является нормирование. Целью данного этапа является согласование правил работы с кадрами в общем плане. Для этого нужно провести анализ структуры трудового коллектива, стратегии развития предприятия, предсказать будущие изменения, определить качества требуемого сотрудника, пути развития сотрудника и его продвижения.

Вторым этапом проектирования является программирование. Целью данного этапа является разработка программ, путей достижения целей кадровой работы, конкретизированных с учетом условий нынешних и возможных изменений ситуации.

Третьим этапом является мониторинг персонала. Целью данного этапа является создание процедур для исследования и предсказания возможной кадровой ситуации. На данном этапе выделяются показатели состояния кадрового потенциала, создается программа диагностирования навыков и умений работников и механизм выработки конкретных мер. Производится оценка результативности кадровых программ и создание способов их оценки.

Кадровая политика включает в себя³¹:

1. Тип власти в обществе;
2. Стил ь управления;
3. Правила внутреннего распорядка;
4. Устав;
5. Трудовой договор;
6. Положение об оплате труда.



Рис. 1. Этапы проектирования кадровой политики³²

³¹ Берглезова Т.В. Понятие кадрового потенциала и его влияние на эффективность деятельности организации. Проблемы предпринимательства в экономике России. Выпуск №8 Межвузовский сборник научных трудов

Кадровая политика помогает реализовать цели и задачи управления кадрового потенциала предприятия.

Кадровый потенциал предприятия, как нам уже известно, представляет собой умение и навыки работников, которые могут быть использованы для повышения его эффективности производства.

Кадровый потенциал включает в свой перечень несколько способностей и возможностей, к ним относятся: профессиональные знания сотрудников, умения, навыки, компетентность, целенаправленность, активность и т.п.³³.

В кадровом потенциале можно выделить следующие характеристики³⁴:

- Психофизиологический (его можно классифицировать как способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, активность и т.д.);
- Квалификационный (его можно квалифицировать как объем, глубина, разносторонность общих или специальных, профессиональных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способностей работника к труду определенного содержания и сложности);
- Личностный (его можно квалифицировать, как уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень знания работником норм к работе, ценностные взгляды, интересы, потребности и запросы в сфере труда)³⁵.

Управление кадрами на практике заключается в формировании системы управления кадрами; планировании кадровой работы и разработке оперативного плана кадровой работы; проведении маркетинга кадров предприятия; определении кадрового потенциала и потребности его в

³² Шевчук Д. Подтверждение отдельных периодов трудового стажа на основе свидетельских показаний // Финансовая газета, региональный выпуск, 4/2015

³³ Гончаров В.И. Менеджмент предприятия: Учебное пособие для студентов вузов – 2010.

³⁴ Цыпкин Ю.А. Управление персоналом: Учебник. - М.: Мир, 2005. - 406 с.

³⁵ Джордж Дж. М., Джоунс Г. Р. Организационное поведение. Основы управления. – М.: Юнити-Дана, 2007.

персонале. Как отечественные, так и зарубежные ученые рассматривают кадровый потенциал с двух точек зрения³⁶:

- с точки зрения его формирования;
- с точки зрения его использования.

На практике процессы формирования и использования кадрового потенциала тесно взаимосвязаны между собой.

Формирование кадрового потенциала в целом означает подготовку кадров к трудовой деятельности, вовлечение в материальное и духовное производство. Иными словами, формирование представляет собой создание реального потенциала живого труда, знаний и навыков, охватывающего всю организацию и каждого индивида. При этом, формируя кадровый потенциал необходимо учитывать следующие признаки: демографические, медико-биологические, профессионально-квалификационные, социальные, психофизиологические, идейно-политические, нравственные и другие. Использование кадрового потенциала представляет собой реализацию трудовых и квалификационных способностей и навыков работника, трудового коллектива и общества в целом.

Даже если организация имеет совершенную материально-техническую базу, образовательный процесс не может осуществляться нормально в случае нерационального использования квалификационных и других способностей работников.

Использование кадрового потенциала рассматривается отечественными авторами как в количественном отношении, так и в качественном. С количественной точки зрения наличие (достаточность) кадров по каждому структурному подразделению и организации в целом определяется исходя из потенциальных возможностей, которыми располагают кадры, а с качественной - степенью соответствия профессионально-квалификационного уровня работников сложности выполняемых работ. В условиях острой конкуренции

³⁶ Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / Акад.пед. и соц. наук.-М.:Моск.психол.-соц. ин-т: Изд-во «Флинта», 2008. - 271 с.

последствиями несоответствия в первом и во втором случаях являются следующие нежелательные явления: невыполнение договорных обязательств, неудовлетворительное обслуживание, высокая текучесть кадров и др. Для предотвращения таких негативных явлений необходимо проводить регулярный анализ сравнения разряда работ и уровня квалификации работников. Это позволяет оценить использование работников с учетом их потенциальных возможностей и обеспечить рациональную расстановку работников по конкретным рабочим местам и структурным подразделениям, по периодам занятости в течение года.

Таким образом, на формирование и использование кадрового потенциала оказывает влияние целая система внешних и внутренних факторов. Факторы формирования и использования кадрового потенциала учреждения - это внешние и внутренние условия среды, в которых осуществляются процессы формирования и использования кадрового потенциала. Под внешними факторами понимаются условия, которые учреждение не может изменить, но должно учитывать при формировании и использовании собственных кадров. Внутренние же факторы представляют условия, которые в значительной степени поддаются управляющему воздействию со стороны организации.

Координация работы всех участников учреждения в рамках программы управления кадровым потенциалом отвечает поставленной цели - обеспечению успешной работы организации в условиях рыночной экономики.

От того, как организовано управление кадровым потенциалом, влияющее на успешность деятельности каждого работника, напрямую зависит эффективность деятельности учреждения. Таким образом, важнейшей задачей управления кадровым потенциалом становится закрепление и развитие персонала. Эта задача включает в себя:

- рациональное распределение должностных обязанностей;
- профессиональное и должностное продвижение работников с учетом результатов оценки их деятельности и индивидуальных особенностей;
- регулярное повышение квалификации специалистов;

- создание других условий, мотивирующих работников к более эффективному труду;
- планирование карьеры.

Следовательно, в основе политики управления кадровым потенциалом должны лежать три фактора:

- привлечение на работу высококвалифицированных специалистов;
- создание условий, способствующих профессиональному развитию и закреплению в учреждении наиболее квалифицированных, опытных работников;
- совершенствование организации управления.

В перспективе актуальной становится задача управления кадровым потенциалом путем внедрения совершенных технологических процедур: оценки персонала и развития информационной базы для принятия обоснованных управленческих решений. Исследования показали, что наиболее эффективным методом управления кадровым потенциалом является его оценка по параметрам, характеризующим профессиональную успешность работника. Программа управления кадровым потенциалом не столько способствует продвижению персонала, сколько его развитию, повышению результативности мероприятий по повышению квалификации.

1.3. Сущность и роль профессионального обучения. Методы развития и повышения квалификации работников нефтяной отрасли.

Получить эффективные результаты в управлении, можно в том случае, если работники, которыми руководят, обладают соответствующими знаниями, умениями и навыками. А что бы эти знания и навыки приобрести, и оставаться конкурентно способными на рынке, необходимо проходить курсы повышения квалификации, подготовки, обучения и т.д.

Обучение персонала не является приоритетной задачей организаций, её основная роль это помощь в быстром достижении стратегических целей компании. В современном быстро меняющемся мире организациям приходится

подстраиваться, соответственно, знания, умения и навыки работников должны быть новыми, помогающими им в их деятельности. Образования, обучение, повышение квалификации в наши дни должно быть непрерывным. Кадровая политика организации в приоритете должна ставить цель – постоянное обучение, повышение профессиональных навыков персонала, для достижения более качественной, эффективной и быстрой работы. Особенности повышения профессиональных качеств сотрудников нефтяной отрасли, направленные на совершенствование знаний, умений и навыков, состоит в том, что работники, уже заранее обладают определенными знаниями и практическими навыками выполнения своих должностных инструкций.

В литературе и практической деятельности можно найти ряд толкований процесса профессионального развития персонала: продвижение кадров, их переподготовка, обучение, повышение квалификации, кадровый резерв, регулирование карьеры и т.п. Все это, так или иначе, связано с обучением.

Обучение представляется процессом изменения поведения, в котором переплетаются интеллектуальный, психологический и физиологический аспекты. Целенаправленное профессиональное развитие персонала зависит от полноты, точности и актуальности существующей или получаемой информации.

Цель любого обучения сводится к тому, чтобы научиться интерпретировать явления окружающей среды так, чтобы наилучшим образом ориентироваться в ней и соответственно адаптировать свое поведение к этой среде. Речь идет о том, чтобы на основе имеющихся знаний быстро оценить ситуацию и выбрать оптимальный вариант действий.

При организации процесса обучения необходимо учитывать следующие требования:

- Мотивация. Для обучения нужна мотивация, т.е. заинтересованность работника (что я получу в результате обучения в будущем?).
- Условия обучения. Нужно создать благоприятный для обучения климат.

- Стадийность обучения. Если знания, которые необходимо получить, являются сложными, то процесс обучения надо разбить на последовательные этапы (обучение от более простых к сложным явлениям).
- Наличие обратной связи. В процессе и после обучения педагоги должны ощущать обратную связь с результатами обучения (умение решать конкретные задачи, возросший теоретический уровень и т.п.).

Повышение квалификации - это постоянный процесс обновления знаний. Изменения в обществе, экономике, жизненном укладе людей требуют совершенствования работников. Повышение квалификации может осуществляться как в организованной, так и в неорганизованной форме.

Организованная форма повышения квалификации представлена высшими, средними специальными учебными заведениями, центрами и курсами по повышению квалификации. Здесь обучение, как правило, осуществляется по специальным программам.

Во многих организациях связанных с нефтяной отраслью проводится аттестация персонал раз в 1-3 года. Так же существует ряд программ направленных на повышение квалификации³⁷:

- Эксплуатация и проектирование объектов нефтяной и газовой промышленности;
- Нанесение защитных лакокрасочных изделий;
- Обслуживание подогревателя нефти с промежуточным теплоносителем;
- Право руководства горными работами;
- Обработка оборудования паром высокого давления;
- Контроль воздушной среды;
- Контроль и управление скважиной при ГНВП;
- Бурение и закачивание скважин;
- Методы увеличения нефтеотдачи;
- Обеспечение качества в нефтегазовой отрасли на основе стандартов;

³⁷ <http://edu-institute.ru/uslugi/povyshenie-kvalifikatsii/povysheniya-kvalifikatsii-neftegazovaya-otrasl/>

- Особенности земельных и лесных отношений при разработке месторождений полезных ископаемых;
- Строительство скважин: стандартизация, методы и технологии процесса бурения;
- Вахтовый метод организации работ, в том числе в районах Крайнего Севера;
- Техника и технологии утилизации отходов бурения;
- Обоснование технологических потерь природного газа и газового конденсата при добыче углеводородов;
- Геофизические исследования скважин в обсаженном и открытом стволе. Физические основы, интерпретация, обработка, аппаратура и технология исследования;
- Разработка и эксплуатация нефтяных месторождений;
- Обслуживание и ремонт нефтяных и газовых скважин (КРС);
- Разработка и эксплуатация газовых и газоконденсатных месторождений;
- Технические аспекты предупреждения и ликвидации последствий аварийных ситуаций с разливами нефти;
- Процессы и оборудование в нефтегазовом комплексе;
- Методы подсчета запасов нефти и газа;
- Нефтегазовая промышленность для нетехнических специалистов;
- Бурение на депрессии, технологии, оборудование;
- Бурение нефтяных и газовых скважин. Современные буровые промывочные жидкости;
- Буровое дело в нефтегазовом производстве (обзорный курс для руководителей и специалистов предприятия ТЭК, не имеющие нефтегазового образования);
- Геолого-геофизические методы поисково-разведочных работ и управление эксплуатацией месторождений нефти и газа (обзорный курс для

руководителей и специалистов предприятия ТЭК, не имеющие нефтегазового образования);

- Геолого-гидродинамическое моделирование залежей углеводородов. Геологическое обоснование технологических мероприятий по эффективному извлечению углеводородов;
- Геофизические методы при освоении, ремонте и эксплуатации скважин;
- Курс по сервису долот, ВЗД, турбобуров;
- Наклонно-направленное бурение, технологии, оборудование;
- Подсчёт и пересчет запасов нефти, газа и сопутствующих компонентов различными методами;
- Право технического руководства ведением горных работ при бурении и капитальном ремонте скважин;
- Право технического руководства ведением горных работ при разработке и эксплуатации нефтегазовых месторождений;
- Право технического руководства горными работами на предприятиях, в организациях и на объектах нефтяной и газовой промышленности;
- Проектирование профилей (траекторий) нефтяных и газовых скважин, основные расчёты с помощью программного обеспечения;
- Рациональная отработка талевых канатов;
- Современные и перспективные технологии интенсификации добычи нефти и повышения нефтеотдачи пластов на поздней стадии разработки месторождений;
- Современные методы контроля и предупреждения аварий при строительстве скважин;
- Современные технологии капитального ремонта;
- Супервайзинг строительства и ремонта скважин;
- Телеметрические системы для бурения и КРС, эксплуатация, ремонт, проектирование;

- Телеметрические системы для бурения и КРС, эксплуатация, ремонт, проектирование;
- Техническая диагностика, неразрушающий контроль состояние изоляции магистральных нефтепроводов и противокоррозионная защита;
- Технология и техника бурения капитального ремонта скважин с применением колонн гибких труб;
- Формирование рациональных комплексов геолого-геофизических исследований при поиске, разведке и разработке месторождений нефти и газа;
- Эксплуатация и ремонт бурового оборудования;
- Эксплуатация и ремонт газопромыслового оборудования;
- Эксплуатация и ремонт машин и оборудования для добычи нефти и газа.

В рамках всей нефтеперерабатывающей промышленности существует ряд курсов, которые можно разделить по направлениям:

- Энергосбережение и энергоэффективность в нефтегазовой отрасли;
- Технологии переработки нефти;
- Эксплуатация и пожарная безопасность объектов нефтегазовой отрасли;
- Хранение и транспортировка нефти газа и нефтепродуктов;
- Экологическая безопасность при проведении работ в нефтегазовой отрасли;
- Технологическое оборудование и машины нефтегазовых предприятий;
- Добыча нефти и газа;
- Антикоррозийная защита сооружений и оборудования нефтегазового сектора;
- Электрифицированные и автоматизация предприятия нефтегазовой отрасли.

Существует ряд специальных заведений направленных на повышение квалификации у работников нефтяной отрасли, это:

- Пермский Национальный Исследовательский Политехнический Университет, институт нефти и газа;

- Майкопский государственный технологический университет, факультет послевузовского профессионального образования, направление Инновационный методов повышения нефтеотдачи пластов;
- Учебный центр «Нефтегазконсалт»;
- Тюменский государственный нефтегазовый университет, институт повышения квалификации и переподготовки кадров;
- Академия инжиниринга нефтегазовых и газовых месторождений;
- Центр профессиональной подготовки специалистов по геологии и нефтегазовому делу;
- Prime College.

Неорганизованная форма, когда работники самостоятельно повышают свою квалификацию посредством изучения специальной, справочной, нормативной литературы и документации. Они сами определяют, в какой области испытывают недостаток знаний, и пытаются путем самостоятельного обучения восполнить этот пробел.

Таким образом, профессиональное обучение, повышение квалификации – это постоянный процесс обновления знаний. Этот процесс может осуществляться с помощью различных курсов, программ и, конечно, самостоятельно.

Выводы по первой главе

Во-первых, мы изучили, что такое кадровая политика. Основной задачей которого, является набор нового персонала и создание резерва, готового к изменениям в системе управления организации.

Во-вторых, мы изучили, что такое кадровая политика и организация управления развития кадрового потенциала. Узнали цели, задачи, типы и виды формирования кадровой политики, а так же, факторы, формирующие кадровый потенциал.

В-третьих, мы изучили, что повышение квалификации – это постоянный процесс обновления знаний, который осуществляется с помощью курсов, программ, самообразования.

ГЛАВА 2. Анализ управление развитием кадрового потенциала ООО «Пермский инженерно-технический центр «Геофизика»

2.1. Характеристика организации ООО «ПИТЦ «Геофизика»

Предприятие ООО «Пермский инженерно-технический центр «Геофизика» осуществляет свою деятельность с 1998 года на территории Пермского края, Томской области, Тюменской области. С 16 мая 2007 года входит в состав группы компаний «Нефтьсервисхолдинг». Организация была зарегистрирована 16 мая 2007 года под регистрационным номером 1075914000360(ОГРН). Предприятие является некоммерческой организацией, действует в соответствии с настоящим Уставом Общества, нормативными актами, Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми РФ.

Директором ООО «ПИТЦ «Геофизика» является Чухустов Александр Дмитриевич.

Юридическое лицо «ПИТЦ «Геофизика», ООО зарегистрировано в Пермском крае, пгт. Полазна, Электронный проезд, 3. Почтовый адрес: г.Пермь, ул. Петропавловская, 16а, офис 408. Телефон/факс : (342)212-14-15. Электронная почта: pitc@pitc.ru³⁸.

Так как, ООО «ПИТЦ «Геофизика» является юридическим лицом, поэтому имеет самостоятельный баланс, смету, лицевые и иные счета, открытые в установленном законодательством порядке, печать установленного образца, штамп и бланк со своими наименованием.

На предприятие ООО «ПИТЦ «Геофизика» функционируют 9 отделов. Всего в штате 947 штатных единиц, из них 35 единиц управления.

Основными направлениями деятельности организации ООО «Пермский инженерно-технический центр «Геофизика» является³⁹:

- Гелого-технологические исследования;
- Промыслово-геофизические исследования при строительстве скважин и контроле за разработками;

³⁸ <http://www.pnsh.ru/facility/PITC-geofizika/>

³⁹ СТП-08-2012 Процесс оказания услуг, включая подготовку оказания услуг

- Комплексная обработка и интерпретация геофизических данных, как по отдельной скважине, так и в целом по месторождению;
- Интенсификация добычи скважин, повышение приемистости нагнетательных скважин;
- Очистка призабойной зоны оборудованием на геофизическом кабеле;
- Прострелочно-взрывные работы (вторичное вскрытие, изоляция, ликвидация аварий);
- Испытания пластов на трубах, применение испытаний пластов на трубах для очистки пласта и ликвидации прихвата бурильных труб;
- Разработка и внедрение совместно с Заказчиками, заводами-изготовителями и научно-исследовательскими институтами новейших технологий и методик.

Основные заказчики: ПАО «ЛУКОЙЛ», ПАО «НК «Роснефть», АО «НК «Нефтиса», ПАО «Уралкалий», ПАО «НК «РуссНефть», ООО «Газпромнефть-Восток», ОАО «Томскгазпром», ООО «КРС «Евразия», ООО «НСХ АЗИЯ ДРИЛЛИНГ».

Миссия организации ООО «Пермского инженерно-технического центра «Геофизика»: обеспечение долгосрочного, эффективного и прибыльного бизнеса на российском и международном рынке геофизических услуг и работ, расширение сферы деятельности Общества и использование новейших научных достижений для производственных работ⁴⁰.

Стратегия организации ООО «Пермского инженерно-технического центра «Геофизика»: предоставление конкурентоспособных услуг, удовлетворяющих потребности Заказчика, расширение спектра оказываемых услуг и географических работ для создания устойчивого, крупного, высокорентабельного, транснационального предприятия⁴¹.

Организационной структурой управления ООО «ПИТЦ «Геофизика» является линейно-функциональная система управления.

⁴⁰ СТП-07-2013 Маркетинг, взаимодействие с потребителями

⁴¹ КП 01 Стратегическое планирование и маркетинг

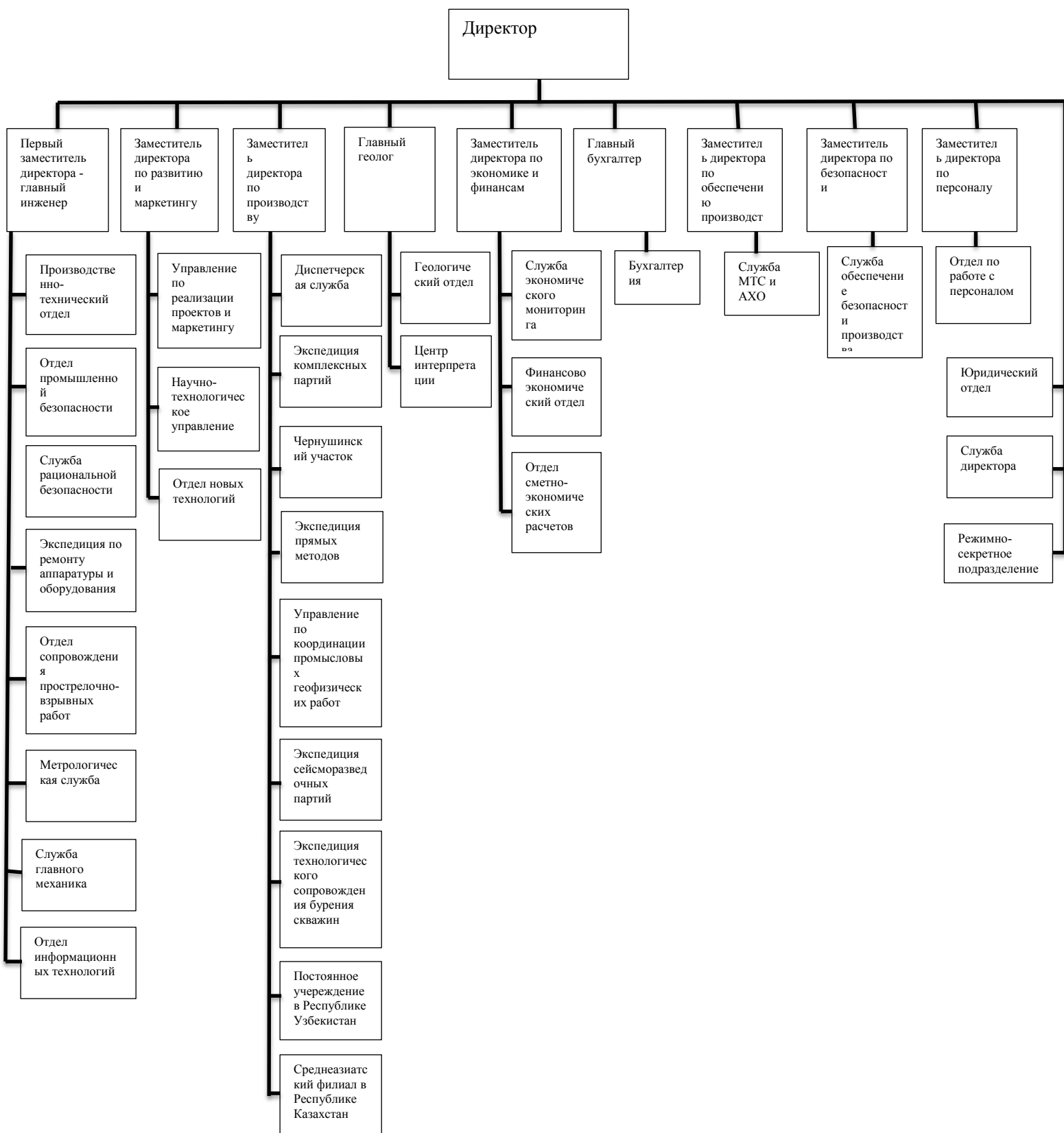


Рис. 2. Организационная структура ООО «ПИТЦ «Геофизика»

Таблица 4

«Результаты хозяйственной деятельности предприятия ООО «Пермский инженерно-технический центр «Геофизика» в период с 2015 г. по 2017 г.

Бухгалтерский баланс					
на 31 декабря 20 17 г.					
Организация ООО «ПИТЦ «Геофизика»			Форма по ОКУД		
Идентификационный номер налогоплательщика			Дата (число, месяц, год)		
Вид экономической деятельности			по ОКПО		
Частная собственность			ИНН		
Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.)			по ОКФС/ОКФС		
Местонахождение (адрес)			по ОКЕИ		
643,618703, Пермский край, Добрянка г. Полазна пгт, Электронный проезд, 3,					
			Коды		
			0710001		
			31 12 2017		
			80102140		
			5914022670		
			74.20.2		
			65 16		
			384		
Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На 31 дек 20 17 г. ²	На 31 декабря 20 16 г. ³	На 31 декабря 20 15 г. ⁴
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
1.1	Нематериальные активы	1110	21	21	22
	Результаты исследований и разработок	1120			
	Нематериальные поисковые активы	1130			
	Материальные поисковые активы	1140			
2.1	Основные средства	1150	328 222	280 038	365 839
2.2	Незавершенные капитальные вложения	1155	44 172	52 537	44 171
	Доходные вложения в материальные ценности	1160			
3.1	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1170			100 000
	в том числе:				
	инвестиции в дочерние (зависимые) общества	1171			
	предоставленные займы	1172			100 000
	долговые ценные бумаги	1173			
	Отложенные налоговые активы	1180	366	666	937
	Прочие внеоборотные активы	1190	3 568	6 883	9 750
	в т.ч. Долгосрочные расходы будущих периодов	1191	1 981	5 983	9 750
	авансы подприобретение основных средств	1192	1 050	899	
	оборудование к установке	1193	527		
	Итого по разделу I	1100	376 349	340 145	520 719
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
4.1	Запасы	1210	111 210	109 017	60 595
	в том числе:				
	сырье, материалы и другие аналогичные ценности	1211	110 374	105 313	60 595
	затраты в незавершенном производстве	1212	836	3 704	
	готовая продукция и товары для перепродажи	1213			
	товары отгруженные	1214			
	расходы будущих периодов	1215			
	прочие запасы и затраты	1216			
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	1	1 506	1
	Непредъявленная к оплате начисленная выручка	1270			
5.1	Дебиторская задолженность	1230	325 747	472 643	364 331
	в том числе:				
	покупатели и заказчики	1231	279 434	389 441	302 216
	задолженность дочерних обществ	1232			
	авансы выданные	1233	18 281	24 686	14 075
	переплата в государственные внебюджетные фонды	1234	2	191	713
	переплата по налогам и сборам	1235	12 442	11 046	28 519
	переплата по налогам и сборам иностранных государств	1235	5 972	6 261	8 211
	прочие дебиторы	1236	9 616	41 018	10 597
3.1	Финансовые вложения	1240	68 000	48 404	
	в том числе:				
	депозитные вклады	1241			
	предоставленные займы	1242	68 000	48 404	
	долговые ценные бумаги	1243			
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	84 033	81 937	148 772
	Прочие оборотные активы	1260	4 427	3 837	4 608
	Итого по разделу II	1200	593 418	717 344	578 307
	БАЛАНС	1600	969 767	1 057 489	1 099 026

Форма 0710001 с. 2

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На 31 дек 20 17 г. ²	На 31 декабря 20 16 г. ³	На 31 декабря 20 15 г. ⁴
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ⁵				
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	68 998	68 998	68 998
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	()	()	()
	Переоценка внеоборотных активов	1340	()	()	()
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	0	0	0
	в том числе:				
	курсовая разница по зарубежной деятельности	1351			
	Резервный капитал	1360			
	в том числе:				
	резервные фонды, образованные в соответствии с законодательством	1361			
	резервные фонды, образованные в соответствии с учредительными документами	1362			
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	547 888	439 141	542 205
	в том числе:				
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) прошлых лет	1371	701 113	542 205	523 022
	Дивиденды (годовые)	1372	(261 972)	(219 183)	(200 000)
	Отчисления в резервный фонд	1373			
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) текущего года	1374	108 747	158 908	219 183
	Дивиденды (промежуточные)	1375	()	(42 789)	()
	Итого по разделу III	1300	616 886	508 139	611 203
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
5,3	Заемные средства	1410		116 000	250 000
	Отложенные налоговые обязательства	1420	24 165	16 554	16 642
	Оценочные обязательства	1430			
	Прочие обязательства	1450			
	Итого по разделу IV	1400	24 165	132 554	266 642
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
5,3	Заемные средства	1510	6 866	2 425	3 397
5,3	Кредиторская задолженность	1520	291 367	376 085	173 643
	в том числе:				
	задолженность перед поставщиками и подрядчиками	1521	179 601	112 539	74 168
	задолженность перед персоналом организации	1522	27 775	47 970	28 341
	задолженность перед государственными внебюджетными фондами	1523	572	15 004	10 591
	задолженность по налогам и сборам	1524	30 087	28 734	40 402
	задолженность по налогам и сборам иностранных организаций	1525	15	1 890	6 954
	авансы полученные	1526	186	841	
	прочие кредиторы	1527	6 312	1 107	4 387
	задолженность перед участниками по выплате доходов	1528	46 819	168 000	8 800
	Доходы будущих периодов	1530			
7	Оценочные обязательства	1540	30 483	38 286	44 141
	Прочие обязательства	1550			
	Итого по разделу V	1500	328 716	416 796	221 181
	БАЛАНС	1700	969 767	1 057 489	1 099 026



Чухотцев А.Д.

(расшифровка подписи)

20 18 г.

Главный бухгалтер

(подпись)

Бельтюкова С.В.

(расшифровка подписи)

- Указывается при наличии соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о прибылях и убытках.
- Указывается в зависимости от даты отчетного периода.
- Указывается предыдущий год.
- Указывается год, предшествующий предыдущему.
- Некоммерческая организация не имеет указанного раздела "Целевое финансирование". Вместо показателей "Уставный капитал", "Добавочный капитал", "Резервный капитал" и "Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)" некоммерческая организация включает показатели "Целевой фонд", "Целевой капитал", "Целевые средства", "Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества", "Резервный и иные целевые фонды" (в зависимости от формы некоммерческой организации и источников формирования имущества).
- Здесь и в других формах отчета выделенный или отрицательный показатель показывается в круглых скобках.
- Показатель включает информацию о долгосрочной и краткосрочной дебиторской задолженности. Расшифровка размера долгосрочной и краткосрочной задолженности приводится в пояснениях к бухгалтерскому балансу.

2.2. Общая характеристика персонала ООО «ПИТЦ «Геофизика»

На современном этапе развития общества именно человеческие ресурсы, люди «являются тем решающим фактором, который помогает организации добиться успеха в достижении поставленных целей и помогает выживать и развиваться в условиях рыночной экономики».

Престиж профессии работника нефтяной отрасли очень высок. Это обусловлено высокой заработной платой. Поэтому производится строгий отбор качественного, хорошо обученного, высококвалифицированного персонала. Для создания команды высококлассных специалистов приходится проводить тщательный отбор персонала. Не каждый работник сможет работать в специфических условиях работы нефтяной отрасли.

Любой современный трудовой коллектив представляет собой сложную социальную систему, где отдельные личности и группы людей взаимодействуют на принципах, весьма далеких от формально предписанных. При этом они обычно отзывчивы на благоприятный психологический климат и заботу администрации и трудятся более эффективно при прочих равных условиях.

Предприятие ООО «ПИТЦ «Геофизика» насчитывает 947 штатных единиц сотрудников, из которых 35 аппаратное управление и 912 производственных единиц. Фактически на предприятии работает 693 сотрудника⁴².

На предприятии ООО «ПИТЦ «Геофизика» большая доля сотрудников мужчин, это связано, безусловно, со спецификой отрасли предприятия, их доля составила 83,8% - это 581 человек. Женщин же на предприятии всего 112 человек и это 16,2%.

Образовательный уровень на предприятие. Доля сотрудников с высшим образованием составляет 35% - это 243 человека; со средним профессиональным образованием 40% - это 277 сотрудников и с начальным профессиональным образованием 10% - это 70 сотрудников. Так же, есть

⁴² СТП-11-2018 Управление персоналом

сотрудники, не имеющие профессиональное образование, как правило, это обслуживающий персонал, сезонные рабочие и т.д. Их доля составила 15%- это 103 сотрудника.

Средний возраст сотрудников ООО «Пермский инженерно-технический центр «Геофизика» 39 лет.

Средний стаж сотрудников предприятия ООО «ПИТЦ «Геофизика» составляет 9 лет.

2.3. Анализ методов развития кадрового потенциала предприятия

ООО «ПИТЦ «Геофизика»

Кадровый потенциал предприятия ООО «Пермского инженерно-технического центра «Геофизика» насчитывает 693 человека.

Средний возраст сотрудников 39 лет.

Образование сотрудников предприятия ООО «ПИТЦ «Геофизика»:

- Высшее образование имеют – 35 % сотрудников;
- Среднее профессиональное образование имеют – 40% сотрудников;
- Начальное профессиональное образование имеют – 10% сотрудников;
- 15% процентов сотрудников не имеют профессионального образования.

Стоит отметить, что предприятие приветствует молодых сотрудников, которые еще учатся или только закончили учебные заведения. Есть специальные программы повышения квалификации для них. Внешнее обучение – это повышение квалификации на базе учебных центров при Пермском Государственном Национально Исследовательском Университете, Тюменском Государственном Нефтегазовом Университет, Башкирском Государственном Университете, и т.д. Внутреннее обучение проводится на базе самого предприятия ООО «Пермский инженерно-технический центр «Геофизика», внутри его подразделений или в подразделении группы компаний «Нефтьсервисхолдинг». Существует специальный учебный центр «Нефтьсервисхолдинг». Обучение сотрудников проводится в соответствии с

установленной периодичностью и в зависимости от потребностей предприятия^{43, 44}.

На данный момент сотрудников предприятия можно разделить на три группы:

1 группа – это сотрудники, имеющие только начальное профессиональное образование, т.е. окончившие колледжи и ПТЛ – 70 человек – 10% и сотрудники вообще не имеющие профессионального образования – 15% - 103 человека. Данная группа требует к себе большего внимания.

2 группа – это сотрудники, имеющие среднее профессиональное образование, т.е. окончившие ССУЗы – 277 человек – 40%. Это группа самая большая, она так же требует к себе внимания.

3 группа – это сотрудники, имеющие высшее образование, т.е. окончившие ВУЗы – 243 человека – 35%.

Проведенный анализ кадрового потенциала предприятия ООО «Пермский инженерно-технический центр «Геофизика» выявляет как сильные и слабые стороны персонала предприятия:

С одной стороны,

- почти все сотрудники предприятия имеют образование – это помогает в деятельности предприятия;
- Опыт более взрослых сотрудников дает возможность хорошо обучить молодых сотрудников;
- Не опытность молодых сотрудников дает возможность руководству научить их работать, так как нужно начальству, «под себя»;

С другой стороны,

- Отсутствие опыта сотрудников, тормозит в развитие деятельности предприятия;
- В связи с недостаточностью образования и опыта, возможно, отсутствие высоких достижений сотрудников.

⁴³ КП 11 Управление персоналом

⁴⁴ СТП-11-2018 Управление персоналом

- Так же, в связи с отсутствием опыта, у сотрудников предприятия может больше затрачиваться времени и ухудшаться качество производства на предприятии;
- Возможна, не отлаженность работы с Заказчиками, в связи с отсутствием опыта.

Выводы по второй главе

Во второй главе дипломной работы мы изучили ключевые характеристики предприятия ООО «Пермского инженерно-технического центра «Геофизика», такие как юридический и почтовый адрес, его директора. Главное, мы рассмотрели основные направления деятельности предприятия, результаты хозяйственной деятельности.

Так же мы изучили качественные и количественные характеристики организации, такие как: пол, возраст, образование, стаж.

Исследовали, когда проходит обучение сотрудников предприятия ООО «ПИТЦ «Геофизика», что обучение на предприятие проводится как внутреннее, так и внешнее.

Выявили сильные и слабые стороны кадрового потенциала предприятия.

ГЛАВА 3. Практические аспекты управлением развитием кадрового потенциала ООО «ПИТЦ «Геофизика»

Прежде чем разрабатывать рекомендации по развитию кадрового потенциала, прежде всего, нужно сначала сделать так, что бы предприятие непрерывно работало и приносило прибыль. Для этого, мы предлагаем разработать рекомендации по совершенствованию работы организации. Так же, на основе бухгалтерского баланса предприятия, мы предлагаем, узнать на каком этапе развития находится ООО «ПИТЦ «Геофизика», и спрогнозировать его дальнейшее развитие.

3.1. Разработка рекомендаций по управлению ООО «ПИТЦ «Геофизика»

Предприятие ООО «Пермский инженерно-технический центр «Геофизика» на рынке нефтесервистных услуг уже 20 лет.

Миссия организации ООО «Пермского инженерно-технического центра «Геофизика»: обеспечение долгосрочного, эффективного и прибыльного бизнеса на российском и международном рынке геофизических услуг и работ, расширение сферы деятельности Общества и использование новейших научных достижений для производственных работ.

Стратегия организации ООО «Пермского инженерно-технического центра «Геофизика»: предоставление конкурентоспособных услуг, удовлетворяющих потребности Заказчика, расширение спектра оказываемых услуг и географических работ для создания устойчивого, крупного, высокорентабельного, транснационального предприятия.

Организационной структурой управления ООО «ПИТЦ «Геофизика» является линейно-функциональная система управления.

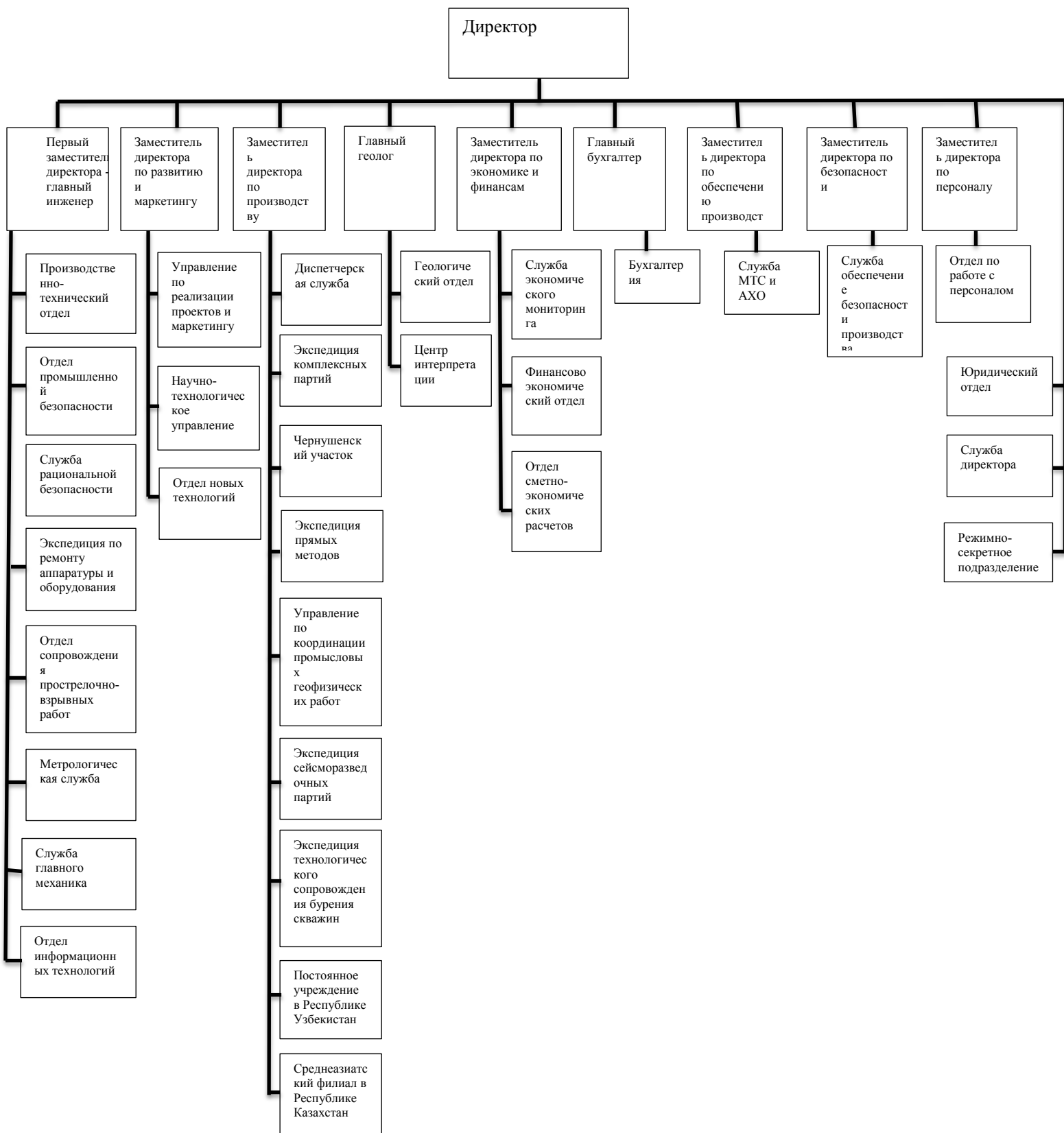


Рис.2. Организационная структура ООО «ПИТЦ «Геофизика»

Организационная структура — документ, схематически отражающий состав и иерархию подразделений предприятия и должностей. Организационная структура устанавливается исходя из целей деятельности и необходимых для достижения этих целей подразделений, выполняющих функции, составляющие бизнес-процессы организации. Организационная структура определяет распределение ответственности и полномочий внутри организации.

На предприятии ООО «ПИТЦ «Геофизика» преобладает линейно-функциональная структура управления.

Линейно-функциональная структура реализует принцип единоначалия, линейного построения структурных подразделений и распределения функций управления между ними и рационального сочетания централизации и децентрализации.

Типичными уровнями управления в линейно-функциональной структуре выступают⁴⁵:

- высший — институциональный уровень (генеральный директор, директор, президент). Деятельность руководителя данного звена обусловлена целями и стратегиями развития системы в целом. На этом уровне реализуется большая часть внешних связей. Здесь велика роль личности и ее профессиональных качеств;
- средний — управленческий уровень, объединяющий руководителей среднего звена и их аппарат. Менеджеры среднего звена решают задачи, вытекающие из функциональной специфики;
- низший — производственно-технический уровень, объединяющий руководителей низового звена, находящихся непосредственно над исполнителями (старший мастер, мастер). Руководителей низшего звена называют операционными. Они ответственны за обеспечение производственного процесса всеми видами ресурсов и за работу людьми. Коммуникации здесь преимущественно внутригрупповые и межгрупповые.

⁴⁵ Рыбка В.Ф. УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ – ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РАЗРЕШЕНИЯ 2018 г.

При такой структуре управления всю полноту власти берет на себя линейный руководитель, возглавляющий определенный коллектив. Ему при разработке конкретных вопросов и подготовке соответствующих решений, программ, планов помогает специальный аппарат, состоящий из функциональных подразделений (управлений, отделов, бюро и т.п.). В данном случае функциональные структурные подразделения находятся в подчинении главного линейного руководителя. Свои решения они проводят в жизнь либо через главного руководителя, либо (в пределах своих полномочий) непосредственно через соответствующих руководителей служб — исполнителей.

Многолетний опыт использования линейно-функциональных структур управления показал, что они наиболее эффективны там, где аппарат управления выполняет рутинные, часто повторяющиеся и редко меняющиеся задачи и функции. Их достоинства проявляются в управлении организациями с массовыми или крупносерийными типами производства, когда производство менее восприимчиво к прогрессу в области науки и техники. При такой организации управления предприятие может успешно функционировать лишь тогда, когда изменения по всем структурным подразделениям происходят равномерно. Но так как в реальных условиях этого нет, наблюдается неадекватность реакции системы управления на требования внешней среды.

Преимущества:

- Глубокая подготовка решений и планов, связанных со специализацией работников.
- Освобождение главного линейного менеджера от глубокого анализа проблем.
- Возможность привлечения консультантов и экспертов.
- Сочетание достоинств линейной и функциональной структур.

Недостатки:

- Отсутствие тесных взаимосвязей и взаимодействия на горизонтальном уровне между структурными подразделениями.

- Недостаточно четкая ответственность подразделений, так как готовящий решение, как правило, не участвует в его реализации.
- Чрезмерно развитая система взаимодействия по вертикали, а именно подчинение по иерархии управления, т.е. тенденция к чрезмерной централизации.
- Конкуренция и конфликты по ресурсам. Положение усугубляется утратой гибкости во взаимоотношениях работников аппарата и процедур. В результате затрудняется и замедляется передача информации, что не может не сказываться на скорости и своевременности принятия управленческих решений.
- Необходимость согласования действий разных функциональных служб резко увеличивает объем работы руководителя организации и его заместителей, т.е. высшего эшелона управления.

Недостатки линейно-функциональной структуры управления ООО «ПИТЦ «Геофизика» на практике усугубляются в условиях хозяйствования, при которых возможно несоответствие между ответственностью и полномочиями руководителей разных уровней и подразделений; превышены нормы управляемости, особенно у директоров и их заместителей; формируются нерациональные информационные потоки; чрезмерно централизуется оперативное управление производством; не учитывается специфика работы различных подразделений, отсутствуют необходимые нормативные и регламентирующие документы.

Поэтому, мы предлагаем изменить организационную структуру управления на предприятии ООО «ПИТЦ «геофизика». Предлагаем оставить так же, линейно-функциональную структуру управления, так как она является наиболее подходящей для промышленных предприятий, но изменить её таким образом, что бы снизить нормы управляемости, особенно у директора и его заместителей; соотнести руководителей разных уровней с их полномочиями и ответственностью; учесть специфику предприятия и написание необходимых нормативных и регламентирующих документов; построить горизонтальные

связи, для более быстрого решение проблем на производстве (Приложение №1).

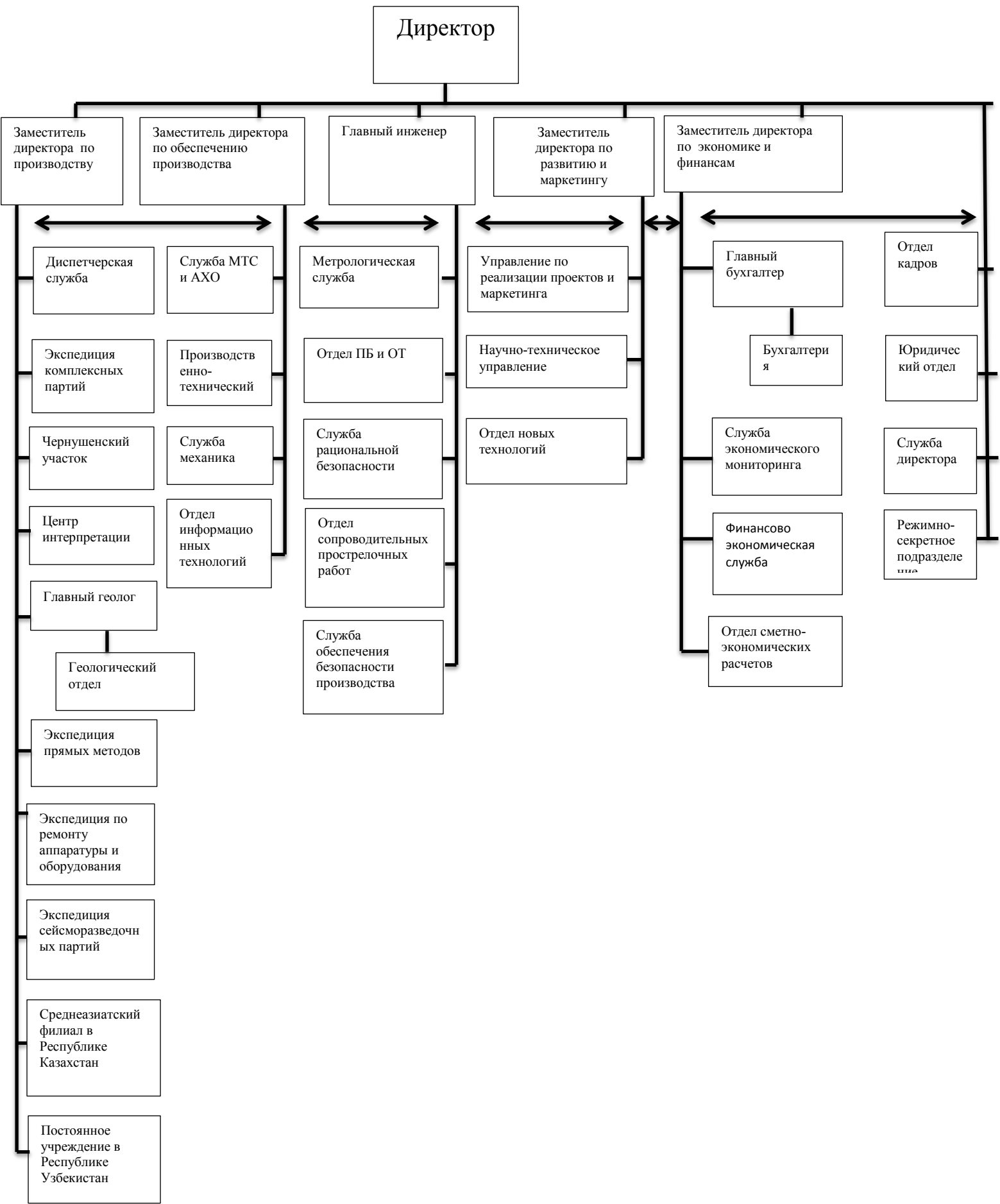


Рис. 3. Предложенная организационная структура предприятия

Так же, благодаря, бухгалтерскому балансу предприятия мы можем увидеть, как развивалось предприятия. А с помощью трендовых моделей исследования мы можем спрогнозировать, как будет развиваться предприятие.

Для того что бы понять как развивалось предприятие за последние 10 лет, нам нужны бухгалтерские балансы за этот период (Приложение 2). Нас интересует вся отгруженная (готовая) продукция за это время, она находится в разделе оборотные активы в строке запасы, в том числе: сырье, материалы и другие аналогичные ценности; затраты в завершеном производстве; готовая продукция и товары для перепродажи; товары отгруженные; расходы будущих периодов; прочие запасы и затраты и отражается на счете 43.

Исходя из данных представленных в бухгалтерских балансах, за период с 2008 по 2017 год у нас получилось, что предприятие развивается следующим образом:



Рис. 4. Отгруженная продукция предприятия

Мы видим, что объем отгруженной продукции за данный период только растёт, из этого следует, что предприятие развивается. Стадия экономического цикла подъем.

На следующей диаграмме мы увидим прогнозируемый объем отгруженной продукции на предприятии ООО «ПИТЦ «Геофизика».

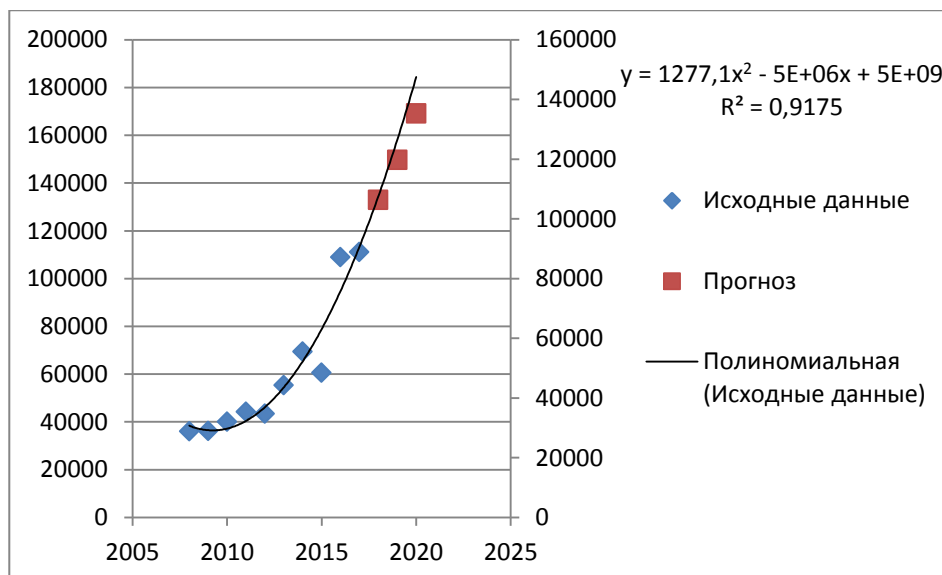


Рис. 5. Прогнозируемый объем отгруженной продукции предприятия

На основе данных мы спрогнозировали возможный объем отгруженной продукции на 2018,2019,2020 года. И мы видим, что они так же растут, следовательно, предприятие так же находится на стадии подъема, и не достигла своих максимальных мощностей. В ближайшие три года она будет только развиваться.

Таким образом, предприятие находится на стадии подъема, то ему необходимы высококвалифицированные, хорошие кадры. Для того, что бы сотрудники предприятия такими стали, мы предлагаем разработать специальную программу по развитию кадрового потенциала на предприятии.

3.2. Разработка программы по развитию кадрового потенциала на предприятие ООО «ПИТЦ «Геофизика»

Актуальность создания программы по «Развитию кадрового потенциала предприятия ООО «Пермский инженерно-технический центр «Геофизика» обусловлена постоянными изменениями, происходящими во всех сферах нашего общества, в первую очередь в сфере нефтесервисных услуг.

Условием успешной работы предприятия ООО «ПИТЦ «Геофизика» является постоянный рост профессионализма её сотрудников, которые

помогают реализовать цели предприятия. Поэтому важнейшей задачей для предприятия является развитие кадрового потенциала своих сотрудников.

Проведенный анализ кадрового потенциала ООО «Пермского инженерно-технического центра «Геофизика» показал, что:

- Для развития кадрового потенциала необходимо внедрить систему моральных и материальных стимулов для сохранения на предприятии образованных, высококвалифицированных работников.
- Нужно создать условия для повышения образованности штата сотрудников и при необходимости возможности повышения квалификации сотрудников.
- Возможное внедрение инновационных, более эффективных, способов подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников ООО «ПИТЦ «Геофизика».

Решение большинства проблем требует программного подхода и применения эффективных механизмов поддержки. Программа «Развитие кадрового потенциала на предприятие ООО «Пермский инженерно-технический центр «Геофизика» должна стать основой для реализации целей, стратегий и миссии Общества. Программа направлена на создание условий развития кадрового потенциала «ПИТЦ «Геофизика», которая открывает возможности для его личностного развития и профессиональной компетентности сотрудников предприятия.

Данная программа направлена на обеспечение профессионального роста сотрудников ООО «ПИТЦ «Геофизика», способные предоставлять качественные нефтесервисные услуги Заказчикам.

Цель программы «Развитие кадрового потенциала на предприятии ООО «Пермский инженерно-технический центр «Геофизика» - создание условий обеспечения профессионального развития работников предприятия

Основными задачами программы являются:

1. Создать правовые, организационные условия для развития профессионализма работников;

2. Совершенствовать управленческую компетентность руководителей ООО «ПИТЦ «Геофизика»;
3. Разработать системный подход к организации повышения профессиональной компетентности и квалификации сотрудников ООО «ПИТЦ «Геофизика»;
4. Повысить мотивацию сотрудников для внедрения инновационных методов работы на предприятии;
5. Создать систему трудоустройства и обучения молодых специалистов;
6. Создать комплекс моральных и материальных мер поощрения.

Программа развития кадрового потенциала предприятия ООО «ПИТЦ «Геофизика» рассчитана на 3 года. В период с 2018 г. по 2021 г.

Для решения поставленных задач используются следующие формы и методы работ:

- «Разработка системного подхода к организации повышения профессиональной компетентности и квалификации сотрудников ООО «ПИТЦ «Геофизика» через метод SWOT-анализа, создания внутренней системы повышения квалификации (обучение, тренинги, теоретические семинары).
- «Повышение мотивации сотрудников для внедрения инновационных методов работы на предприятии» через промежуточную диагностику уровня инновационного потенциала сотрудников предприятия. Разработку системы мер поощрения за внедрение инновационных методов внедрения на предприятии.
- «Создание системы трудоустройства и обучение молодых специалистов» через анализ кадровой ситуации на рынке нефтесервисных услуг. Прогнозирование потребностей в кадрах на последующие года, подготовка резерва управленческих кадров, создание информационной системы данных, определение перспектив развития профессиональной компетентности сотрудников.

- «Создание комплекса моральных и материальных мер поощрения» через разработки положения о стимулировании работников ООО «ПИТЦ «Геофизика».

Программа «Развитие кадрового потенциала ООО «Пермский инженерно-технический центр «Геофизика» рассчитана на 3 года, с 2018 по 2021 гг. Состоит из 3 этапов:

- Подготовительный
- Практический
- Итоговый

Подготовительный этап включает в себя проведение следующих мероприятий:

- Изучение нормативно-правовой документации, совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Коллективный договор, положения)
- Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки на предприятие ООО «ПИТЦ «Геофизика»;
- Разработка плана повышения квалификации сотрудников и руководящих кадров;
- Создание информационной системы данных, обеспечивающих эффективность использования инноваций в системе;
- Организация стажировок и курсов обучения для новых, не опытных сотрудников;
- Разработка и внедрение в практику положения о моральном и материальном стимулировании сотрудников предприятия.

Практический этап включает в себя проведение следующих мероприятий:

- Курсы повышения квалификации работников ООО «ПИТЦ «Геофизика»;

- Обеспечение всех сотрудников предприятия консультационной поддержкой, проведение мероприятий по повышению квалификации внутри предприятия ООО «ПИТЦ «Геофизика»; профильные и индивидуальные консультации, проведение индивидуальных и групповых тренингов по направлению деятельности сотрудников;
- Обеспечение методического сопровождения молодых кадров;
- Возможное участие самих сотрудников в организации методической работы по повышению компетентности сотрудников предприятия: семинары по направлениям деятельности, семинары по видам и методам работ; научные конференции для работников нефтяной отрасли;
- Создание условий для работы на современном, качественном оборудовании;
- Создание условий для разработки инновационных проектов и методов их внедрения;
- Аттестация кадров: изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации штатных и руководящих работников;
- Комплекс мероприятий по стимулированию сотрудников предприятия (создание оптимальных условий для самореализации через проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, возможности повышения квалификации, аттестации, материальное стимулирование);
- Комплекс социально-ориентированных мероприятий (создание безопасных условий труда);
- Комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по внедрению наставничества, возможности передачи опыта более молодым сотрудникам, обучение новым технологиям и методам работы).

Итоговый этап включает в себя проведение следующих мероприятий:

- Обобщение и передача опыта;

- Оформление результатов в портфолио, подготовка методических материалов для издания;
- Стимулирование успешной профессиональной деятельности;
- Предоставление и награждение лучших работников ООО «ПИТЦ «Геофизика».

Ожидаемые результаты

Профессиональный рост участников трудового процесса через:

- Владение правовой культурой;
- Повышение квалификации сотрудников предприятия;
- Внедрение системного подхода к организации повышения квалификации и профессиональной компетентности сотрудников;
- Увеличение доли сотрудников участвующих в инновационной деятельности предприятия;
- Привлечение молодых специалистов на предприятия;
- Формирование резерва управленческих кадров;
- Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения.

Выводы по третьей главе

В третьей главе дипломной работы мы разработали общие рекомендации по совершенствованию работы предприятия ООО «Пермский инженерно-технический центр «Геофизика». Мы изучили, какая на данный момент организационная структура предприятия, выяснили её плюсы и минусы и предложили свой вариант организационной структуры. Так же, мы проанализировали бухгалтерский баланс предприятия, дали рекомендации по развитию. Мы исследовали, на каком этапе экономического цикла находится предприятия, и спрогнозировали его дальнейшее развитие.

Так же, в третьей главе мы разработали программу по развитию кадрового потенциала предприятия ООО «ПИТЦ «Геофизика». С помощью, которой мы можем добиться профессионального роста сотрудников ООО «ПИТЦ «Геофизика».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современном быстро меняющемся мире организациям приходится подстраиваться под эти изменения. И в первую очередь важно, что бы кадровый ресурс предприятия, так же развивался и успевал за этими изменениями, поэтому на предприятиях ставится ряд актуальных проблем, связанных с совершенствованием подходов к управлению развитием кадрового потенциала.

Для решения данных проблем, которые являлись целью дипломной работы, мы разработали специальную программу для организации ООО «ПИТЦ «Геофизика» по развитию кадрового потенциала. Данная программа проходит в три этапа: подготовительный, практический и итоговый. Ожидаемыми результатами рекомендованной программы является рост участников трудовой деятельности через:

- Владение правовой культурой;
- Повышение квалификации сотрудников предприятия;
- Внедрение системного подхода к организации повышения квалификации и профессиональной компетентности сотрудников;
- Увеличение доли сотрудников участвующих в инновационной деятельности предприятия;
- Привлечение молодых специалистов на предприятия;
- Формирование резерва управленческих кадров;
- Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения.

Так же, в дипломной работе, помимо разработки программы для совершенствования кадрового потенциала ООО «Пермского инженерно-технического центра «Геофизика», мы провели ряд исследовательских работ, таких как:

- Построение прогноза развития предприятия ООО «ПИТЦ «Геофизика» на ближайшие три года, с помощью трендовых моделей исследования;

- Внесли предложение о внедрении новой организационной структуры управления предприятием ООО «ПИТЦ «Геофизика».

Помимо всего этого, в дипломной работе мы изучили следующие:

- Характеристику управление кадрового потенциала общества с ограниченной ответственностью;
- Специфику управление развитием кадрового потенциала общества с ограниченной ответственностью;
- Построили модель кадрового потенциала общества с ограниченной ответственностью.
- Рассмотрели характеристики кадровой политики, её сущность и организацию управления кадровым потенциалом.
- Выявили сущность и роль профессионального обучения.
- Рассмотрели методы развития, и повышения квалификации работников нефтяной отрасли.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Законодательные документы

1. КП 01 Стратегическое планирование и маркетинг
2. КП 11 Управление персоналом
3. Российская Федерация. Приказ Минэкономки РФ от 1 октября 1997 г. №118 «Об утверждении методических рекомендаций по реформе предприятий (организаций)».
4. СТП-07-2013 Маркетинг, взаимодействие с потребителями
5. СТП-08-2012 Процесс оказания услуг, включая подготовку оказания услуг
6. СТП-11-2018 Управление персоналом

Книги

7. Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом. Модели управления: учебное пособие для студентов вузов/ Т.Ю. Давыдова., С.И. Шелобаев - Юнити-Дана, 2013.- С.196
8. Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом. Модели управления: учебное пособие для студентов вузов/ Т.Ю. Давыдова., Шелобаев С.И. - Юнити-Дана, 2013.- С.288
9. Гончаров В.И. Менеджмент предприятия: учебное пособие для студентов вузов / В.И. Гончаров – 2015.
10. Гританс, Я.М. Организационное проектирование и реструктуризация (реинжиниринг) предприятия и холдингов: экономические, управление и правовые аспекты / Я.М. Гританс. – М.: Волтерс Клувер, 2017. – С. 321.
11. Джордж Дж. М., Джоунс Г. Р. Организационное поведение. Основы управления: учебник / Дж.М. Джордж, Г.Р. Джоунс – М.: Юнити-Дана, 2013.
12. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. Управление персоналом: учебник / А.В. Дятлов, А.Я. Кибанов, В.Т. Пихало - М.: ПРИОР, 2013
13. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для вузов - 4-е изд., испр. /А.П. Егоршин - Н. Новгород НИМБ, 2013. – С.720
14. Кузнецов Ю.В., Мелякова Е.В. Теория организации : учебник для бакалавров / Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. - М.: Издательство Юрайт, 2015. – С.365

- 15.Маренков Н. Л. Алимарина Е. А. Управление трудовыми ресурсами: учебник / Н.Л. Маренков, Е.А. Алимарина. - М.: МЭИ, 2014. –С.448
- 16.Одегов, Ю.Г. Управление персоналом, оценка эффективности: учебное пособие для вузов / Ю.Г. Одегов, Л.В.Карташова. – М.: «Экзамен», 2016. – С.215.
- 17.Ожегов С.И. Словарь русского языка : словарь / С.И. Ожегов – М.: «Советская энциклопедия», 1970. — С.900
- 18.Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом: учебник / В.А. Спивак. – Питер, 2017 – С.416
- 19.Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента: учебник / В.В. Травин, В.А. Дятлов - М.: Дело, 2015 – С.300
- 20.Травин В.В. Типы управленческой карьеры в России: учебное пособие / В.В. Травин - ЭКО. 2016, №4, С. 132-134.
- 21.Травин В.В., В.А. Дятлов Менеджмент персонала предприятия: учебное пособие/ В.В. Травин, В.А. Дятлов – М.: Дело, 2013. –С. 322
- 22.Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А.И. Турчинов: «Флинта», 2013. – С.271
- 23.Фомина В.П. Основы менеджмента: учебное пособие / В.П. Фомина, С.Г. Алексеева – М.: 2013. – С.117
- 24.Цыпкин Ю.А. Управление персоналом: учебник / Ю.А. Цыпкин - М.: Мир, 2005. – С.406
- 25.Ярускин И.С. Кадровый потенциал предприятия и способы усовершенствования кадрового потенциала на предприятии. Тенденции развития науки и образования: учебное пособие / И.С. Ярускин - 2015. № 2. С. 14-15.
- 26.Ярускин И.С. Кадровый потенциал предприятия и способы усовершенствования кадрового потенциала на предприятии. Тенденции развития науки и образования: учебное пособие / И.С. Ярускин - 2015. № 2. С. 16-18.

Научные публикации

- 27.Берглезова Т.В. «Межвузовский сборник научных трудов»: понятие кадрового потенциала и его влияние на эффективность деятельности организации. Проблемы предпринимательства в экономике России. /Т.В. Берглезова // - 2015. - №8
- 28.Поташник Я.С., Митякова О.И. «Сборник научных трудов»: современные тенденции управления развитием кадрового потенциала. Инновационные технологии управления человеческими ресурсами / Я.С. Поташник // - 2002. - С. 174-177.
- 29.Рыбка В.Ф. «Исследовательская работа ООО «ПИТЦ «Геофизика»: УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ – ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РАЗРЕШЕНИЯ / В.Ф. Рыбка // - 2017.

Газеты

- 30.Шевчук Д. Подтверждение отдельных периодов трудового стажа на основе свидетельских показаний // Финансовая газета, региональный выпуск // Апрель. – 2015.

Журналы

- 31.Беспалов О.В. «Методологический подход к кадровому потенциалу предприятия»: инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. / О.В. Беспалов . //- 2014. № 1 (4). С. 69-72.
- 32.Иванкина Л.И. «Томский политехнический университет»: управление персоналом / Л.И. Иванкина // - 2014. – С.190
- 33.Кравченко А.И. «ЮристЪ»: трудовые организации: структура организации, поведения /А.И. Кравченко // – 2014. – С.127
- 34.Предоставлено компанией "Центр Кадровых Технологий - XXI век" «Финансовый директор» // - 2016. – №5
- 35.Снитко Л.Т. «Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права»: компоненты «кадрового потенциала» в системе оценки рыночного потенциала организации / Л.Т. Снитко // - 2014. – Т. 51, №3. – С. 64.

Электронные ресурсы

36. Вестник // Процесс формирования кадровой политики промышленного предприятия. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lerc.ru/?art=4&page=13&part=bulletin>
37. Информационный студенческий ресурс // Принципы кадровой политики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://studopedia.net/14_87669_printsipi-kadrovoy-politiki.html
38. Научная библиотека // Институт экологии и промышленности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://edu-institute.ru/uslugi/povyshenie-kvalifikatsii/povysheniya-kvalifikatsii-neftegazovaya-otrasl/>
39. Сайт // Нефтьсервисхолдинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pnsh.ru/facility/PITC-geofizika/>
40. Словарь Глоссари // [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_find.cgi?ph=%EA%E0%E4%F0%FB&action.x=0&action.y=0

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«ПЕРМСКИЙ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР «ГЕОФИЗИКА»

**ПРЕДЛОЖЕНИЕ О ВНЕДРЕНИИ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ
ООО «ПИТЦ «ГЕОФИЗИКА»**

Автор:

Садреева Наталья Аркадьевна

Студент ПГГПУ

Ф-т Информатики и Экономики

Направление Менеджмент

4 Курс гр. 1244(УЧР)

ПЕРМЬ

2018

ВВЕДЕНИЕ	61
ГЛАВА 1. Существующая организационная структура предприятия ООО «ПИТЦ «Геофизика».....	63
ГЛАВА 2. Предложения по изменению организационной структуры предприятия ООО «ПИТЦ «Геофизика»	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	71

ВВЕДЕНИЕ

Организационная структура — документ, схематически отражающий состав и иерархию подразделений предприятия и должностей. Организационная структура устанавливается исходя из целей деятельности и необходимых для достижения этих целей подразделений, выполняющих функции, составляющие бизнес-процессы организации. Организационная структура определяет распределение ответственности и полномочий внутри организации.

При прохождении производственной (преддипломной) практики, при изучении и анализе документов предприятия ООО «ПИТЦ «Геофизика», стало понятно, что на предприятии линейно-функциональная структура управления.

У линейно-функциональной структуры есть свои преимущества и недостатки, такие как:

Преимущества:

- Четкость системы взаимодействия подразделений;
- Единоначалие;
- Разграничение ответственности;
- Возможность быстрой реакции исполнительных подразделений на указания, полученные свыше.

Недостатки:

- В отсутствии звеньев, которые вырабатывают общую стратегию работы;
- Руководители практически всех уровней в первую очередь решают оперативные проблемы, а не стратегические вопросы;
- Имеются предпосылки к перекладыванию ответственности и волоките при решении проблем, которые требуют взаимодействия нескольких подразделений;
- Управление предприятием имеет слабую гибкость и плохо приспосабливается к изменениям;

- Организация и подразделения имеют разные критерии оценки эффективности и качества работы;
- Существующая тенденция к формальности оценки данных показателей обычно приводит к возникновению атмосферы разобщенности и страха;
- Управления в данной структуре заключаются в большом количестве промежуточных звеньев, которые находятся между работниками и управленцем, принимающим решения;
- Управленцы верхнего уровня подвержены перегрузке. Повышается зависимость между результатами работы и квалификацией, деловыми и личностными качествами высшего управленческого состава.

ГЛАВА 1. Существующая организационная структура предприятия

ООО «ПИТЦ «Геофизика»

Существующая структура управления ООО «ПИТЦ «Геофизика»:

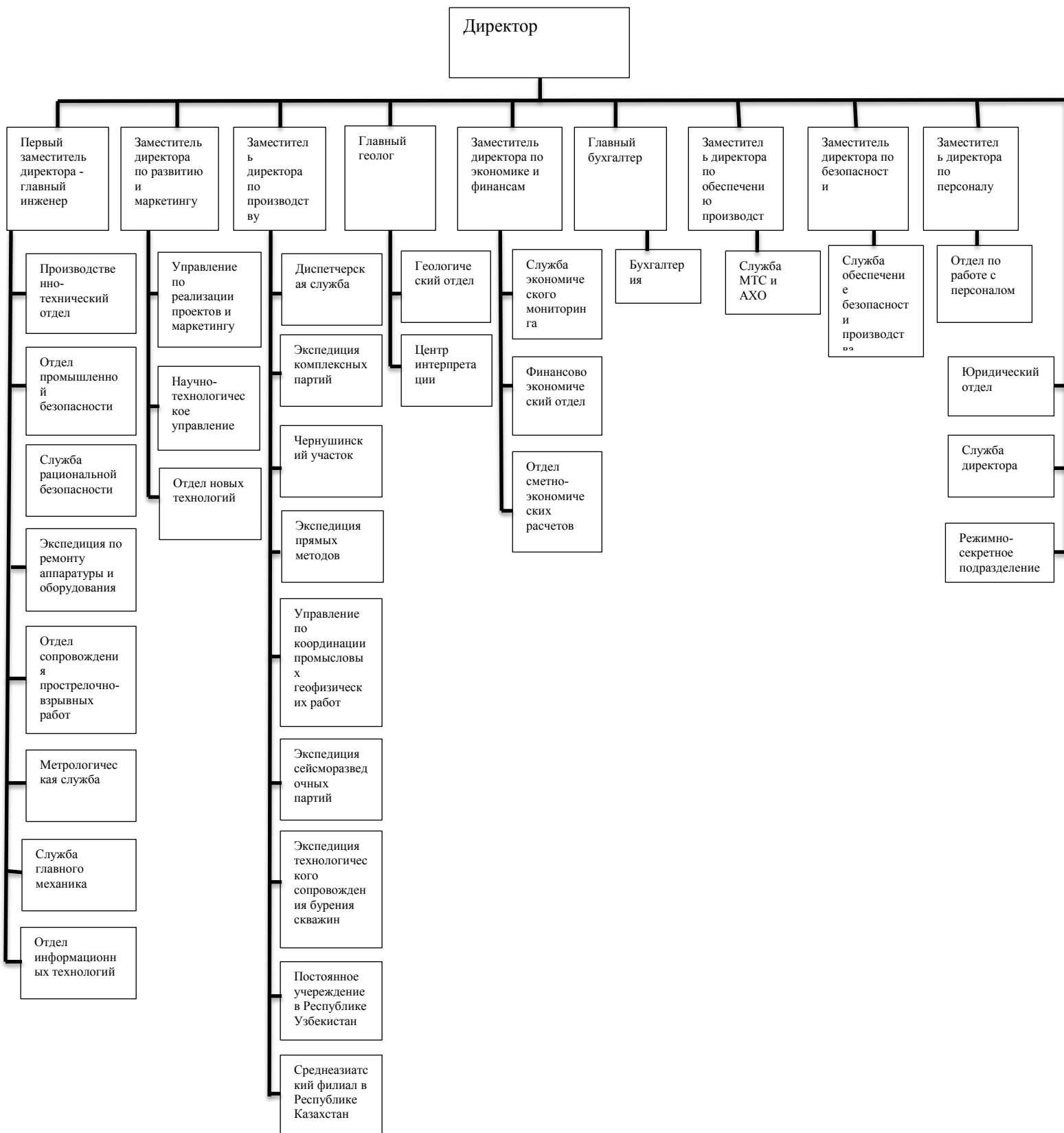


Рис. 1. Существующая структура управления ООО «ПИТЦ «Геофизика»

На данный момент на предприятии ООО «Пермский инженерно-технический центр «Геофизика» линейно-функциональная структура управления, в которой во главе всего стоит директор, ему подчиняются 9 подразделений, и 3 отдела, т.е. у директора сейчас 9 заместителей, таких как:

- Первый заместитель – главный инженер;
- Заместитель по развитию и маркетингу;
- Заместитель по производству;
- Главный геолог;
- Заместитель директора по экономике и финансам;
- Главный бухгалтер;
- Заместитель директора по обеспечению производства;
- Заместитель директора по безопасности;
- Заместитель директора по персоналу.

Все заместители имеют в подчинении отделы, от 1 до 9.

Данная структура управления принята на предприятии совсем недавно, она функционирует с 1 декабря 2017 года, является жизнеспособной.

У нынешней структуры управления есть ряд преимуществ, таких как:

- Единоначалие, во главе всего предприятия стоит директор, который берет в свои руки общее управление;
- Разграничение ответственности, каждое подразделение, каждый отдел четко знает свои обязанности, свои должностные инструкции и кто за что несет ответственность;
- Быстрая реакция подразделений на указания высшего руководства.

Но, как и у любой организационной структуры, у нашей есть ряд неточностей, которые можно исправить.

В первую очередь, на мой взгляд, нужно обратить внимание на производственные подразделения предприятия, такие как, первый заместитель директора - главный инженер и заместитель директора по

производству. Эти подразделения выполняют основную часть работы предприятия, приносят большую прибыль, поэтому очень важно, чтобы именно эти подразделения работали наиболее эффективно и качественно, но в связи с тем, что на линейных руководителей этих подразделений наложена такая большая нагрузка, так много отделов, то они могут не справляться с работой, что, в конечном итоге, скажется на деятельности всего предприятия ООО «ПИТЦ «Геофизика».

По моему мнению, нынешняя структура управления на предприятии сложна, все проблемы, даже самые незначительные, решаются на уровне высшего руководства, что тормозит деятельность предприятия. Высокая нагрузка линейных руководителей, так же снижает производительность и качество предоставляемых услуг предприятия. Управленцы верхних уровней подвержены перегрузке, что может негативно отразиться как риск управленческих кадров.

ГЛАВА 2. Предложения по изменению организационной структуры предприятия ООО «ПИТЦ «Геофизика»

Я предлагаю оставить линейно-функциональную структуру управления на предприятии ООО «ПИТЦ «Геофизика», так как по статистике, большинство промышленных, производственных предприятий выбирают данную структуру управления. Она более удобная для четкого разделения труда работников предприятия.

Во главе предприятия стоит директор в подчинении, которого находятся 5 подразделений и 4 отдела.

В подчинении у директора находятся такие подразделения как:

- Заместитель директора по производству;
- Заместитель директора по обеспечению производства;
- Главный инженер;
- Заместитель директора по развитию и маркетингу;
- Заместитель директора по экономике и финансам.

И такие отделы как:

- Отдел кадров;
- Юридический отдел;
- Служба директора;
- Режимно-секретное подразделение.

Таким образом, снижение количества линейных руководителей ведет к повышению связи между директором и подчиненными.

Заместитель директора по производству отвечает главным образом за организацию, планирование и контроль производственного процесса на предприятии, которые приносят в свою очередь основную добавочную стоимость предприятию. В его подчинения входят такие отделы как:

- Диспетчерская служба;
- Экспедиция комплексных партий;
- Чернушенский участок;

- Экспедиция прямых методов;
- Центр интерпретации»
- Главный геолог, в подчинении которого находится геологический отдел;
- Экспедиция сейсморазведочных партий;
- Экспедиция по ремонту аппаратуры и оборудования;
- Постоянное учреждение в республике Узбекистан;
- Среднеазиатский филиал в республике Казахстан.

Диспетчерская служба составляет заявки, принимает материал у Заказчиков, обрабатывает и передает начальникам партий, которые делают свою работу и отдают на обработку центру интерпретации. Таким образом, центр интерпретации контролирует работу партий.

На выходе, геологический отдел проверяет работу центра интерпретации, тем самым выступает контролирующим органом всего процесса производства. Таким образом, геологический отдел обеспечивает удовлетворение Заказчика и последующее сотрудничество с ними.

Главной и приоритетной задачей заместителя директора по обеспечению производства является предоставить все необходимые материалы и оборудования для производственного процесса. В подчинении заместителя по обеспечению производства входят:

- Служба материально-технического снабжения и административно хозяйственного обеспечения;
- Производственно-техническая служба;
- Служба главного механика;
- Отдел информационных технологий.

Все эти службы, помогают обеспечить предприятие ООО «ПИТЦ «Геофизика» всем необходимым для реализации производственной деятельности.

У главного инженера в подчинении находятся отделы, которые помогают при реализации производственных процессов, такие как:

- Метрологическая служба;
- Служба по ремонту аппаратуры и оборудования;
- Служба радиационной безопасности;
- Отдел промышленной безопасности и охраны труда;
- Отдел прострелочно-взрывных работ;
- Служба безопасности.

Таким образом, все эти службы и отделы помогают обеспечить непрерывный процесс безопасного производства на предприятии.

В связи с неизменчивым положением рынка нефтегазового сервиса, изменения в нем проходят мало, поэтому приоритетной задачей заместителя директора по развитию и маркетингу является развитие предприятия, мониторинг рынка, участие в тендерах, составление договоров, разработка новых методов и технологий. Что бы предприятие ООО «ПИТЦ «Геофизика» оставалось конкурентоспособным и востребованным на рынке. В подчинение заместителя директора по развитию входят:

- Управление по реализации проектов маркетинга;
- Научно-техническое управление;
- Отдел новых технологий;

Все эти отделы способствуют реализации предприятия на рынке, повышение его узнаваемости и конкурентоспособности. Помогают в реализации коммерческих целей предприятия. Влияют на количество Заказчиков и выигранных тендеров.

Заместитель директора по экономике и финансам, отвечает за всю финансовую составляющую предприятия ООО «ПИТЦ «Геофизика». В его подчинения входят:

- Главный бухгалтер, и непосредственно сама бухгалтерия;
- Служба экономического мониторинга;

- Финансово экономический отдел;
- Отдел сметно-экономических расчетов.

Таким образом, подразделение занимается всей финансовой и экономической деятельностью предприятия.

Так же между всеми подразделениями предприятия ООО «ПИТЦ «Геофизика» я предлагаю отобразить горизонтальное взаимодействие, благодаря которому отделы без каких либо посредников смогут связываться друг с другом и решать производственные проблемы, не затрагивая высшее руководство. Благодаря взаимодействию горизонтальных связей отдела можно повысить эффективность и скорость рабочего процесса. На всех этапах работы будет проводиться контроль, что в дальнейшем поможет повысить качество работы.

Вот так будет выглядеть данная структура:

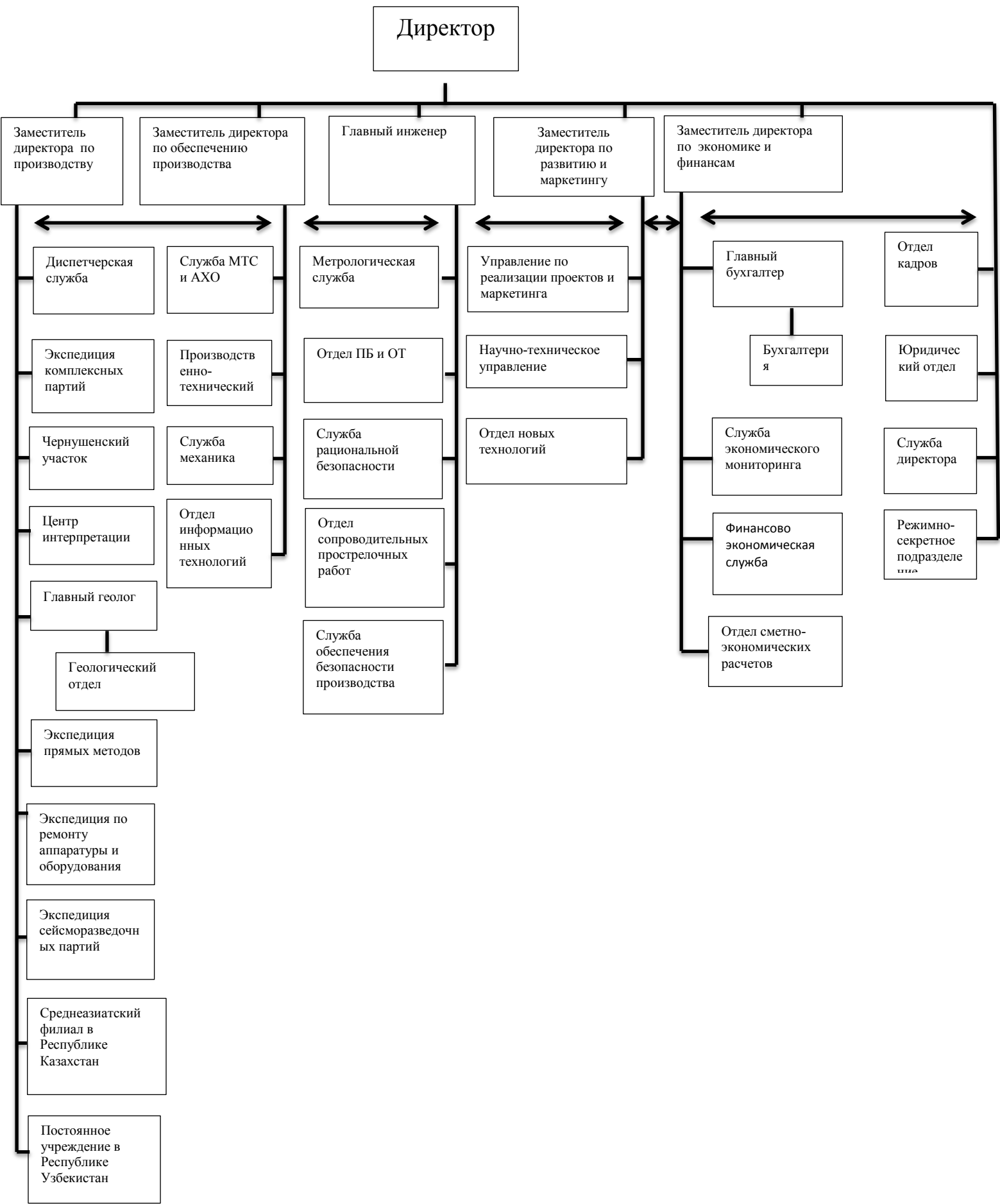


Рис.2. Предлагаемая структура управления ООО «ПИТЦ «Геофизика»

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, я предлагаю внедрить новую организационную структуру на предприятие ООО «ПИТЦ «Геофизика». Которая упрощает работу высшего руководства, делегирует часть полномочий. Тем самым повышается связь между работником и руководителями. Отображение горизонтальных связей поможет в осуществлении более быстрого процесса производства. А изменения в расстановке отделов поможет лучше контролировать весь производственный процесс, тем самым повысит качество предоставления услуг и удовлетворение Заказчиков.

«Бухгалтерские балансы за период с 2008 по 2017 год»

БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС
на 31 декабря 2008 г.

Форма №1 по ОКУД

Дата (год, месяц, число)

Организация "Пермский инженерно-технический центр" по ОКПО

Идентификационный номер налогоплательщика Геофизика ИНН

Вид деятельности Геолого-разведочные, геофизические и геохимические работы в области изучения недр по ОКВЭД

Организационно-правовая форма / форма собственности Общество с ограниченной ответственностью / Частная собственность по ОКОПФ/ОКФС

Единица измерения в тыс. рублей по ОКЕИ

Местонахождение (адрес)
643,618703,Пермский край,Добрянский р-н.,Полазна пгт,Электронный проезд, 3...

К О Д Ы		
0710001		
2008	12	31
80102140		
5914022670		
74.20.2		
65	16	
384		

Дата утверждения

Дата отправки / принятия

Форма 0710001 с.1

АКТИВ	Код показателя	На начало отчетного года	На конец отчетного периода
1	2	3	4
I. Внеоборотные активы			
Нематериальные активы	110	-	-
Основные средства	120	139444	513142
Незавершенное строительство	130	20865	38688
Доходные вложения в материальные ценности	135	-	-
Долгосрочные финансовые вложения	140	57500	10000
в том числе:			
Инвестиции в дочерние (зависимые и иные) общества	141	10000	10000
Предоставленные займы	142	47500	-
Долговые ценные бумаги	143	-	-
Отложенные налоговые активы	145	-	3432
Прочие внеоборотные активы	150	3123	6910
Итого по разделу I	190	220932	572172
II. Оборотные активы			
Запасы	210	10676	36115
в том числе:			
сырье, материалы и другие аналогичные ценности	211	8535	34364
животные на выращивании и откорме	212	-	-
затраты в незавершенном производстве	213	-	-
готовая продукция и товары для перепродажи	214	-	-
товары отгруженные	215	-	-
расходы будущих периодов	216	2141	1751
прочие запасы и затраты	217	-	-
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	220	-	4051
Дебиторская задолженность (платежи по которой ожидаются более чем через 12 месяцев после отчетной даты)	230	2017	5075
в том числе:			
покупатели и заказчики	231	-	-
прочие дебиторы	232	2017	5075
Дебиторская задолженность (платежи по которой ожидаются в течение 12 месяцев после отчетной даты)	240	71947	90625
в том числе:			
покупатели и заказчики	241	45784	39739
задолженность дочерних обществ	242	-	-
авансы выданные	243	23242	17172
переплата в государственные внебюджетные фонды	244	-	46

Аудиторское заключение
ООО «Аспект Аудит»

переплата по налогам и сборам	245	-	31436
прочие дебиторы	246	2922	2232
Краткосрочные финансовые вложения	250	-	202500
в том числе:			
депозитные вклады	251	-	-
предоставленные займы, векселя полученные и прочее	252	-	202500
Денежные средства	260	1732	9440
Прочие оборотные активы	270	-	-
Итого по разделу II	290	86372	347806
БАЛАНС (сумма строк 190 + 290)	300	307304	919978

Форма 0710001 с.2

ПАССИВ	Код показателя	На начало отчетного года	На конец отчетного периода
1	2	3	4
III. Капитал и резервы			
Уставный капитал	410	68998	68998
Собственные акции, выкупленные у акционеров	411	-	-
Добавочный капитал	420	-	-
Резервный капитал	430	-	-
в том числе:			
резервные фонды, образованные в соответствии с законодательством	431	-	-
резервы, образованные в соответствии с учредительными документами	432	-	-
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	470	38040	45611
в том числе:			
нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) прош. лет	471	38040	38040
дивиденды (годовые)	472	-	-
отчисления в резервный фонд	473	-	-
нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) отчет. года	474	-	7571
в том числе:			
формирование нетто-оценки	475	-	7571
дивиденды (промежуточные)	476	-	-
Итого по разделу III	490	107038	114609
IV. Долгосрочные обязательства			
Займы и кредиты	510	153581	503135
Отложенные налоговые обязательства	515	2683	7124
Доходы будущих периодов	516	-	-
Прочие долгосрочные обязательства	520	-	79615
Итого по разделу IV	590	156264	589874
V. Краткосрочные обязательства			
Займы и кредиты	610	9635	27944
Кредиторская задолженность	620	34367	172855
в том числе:			
поставщики и подрядчики	621	9232	36595
задолженность перед персоналом организации	622	5334	11455
задолженность перед государственными внебюджетными фондами	623	1334	1726
задолженность по налогам и сборам	624	9557	5283
авансы полученные	625	8732	116410
прочие кредиторы	626	177	1386
Задолженность участникам (учредителям) по выплате доходов	630	-	-
Доходы будущих периодов	640	-	-
Резервы предстоящих расходов	650	-	14696
Прочие краткосрочные обязательства	660	-	-
Итого по разделу V	690	44001	215495
БАЛАНС (сумма строк 490 + 590 + 690)	700	307304	919978

СПРАВКА о наличии ценностей, учитываемых на забалансовых счетах			
Арендованные основные средства	910	5244	400
в том числе по лизингу	911	-	-
Основные средства, сданные в аренду	915	-	-

Аудиторское заключение
ООО «Аспект Аудит»

Товарно-материальные ценности, принятые на ответственное хранение	920	-	-
Основные средства, принятые на ответственное хранение	925	-	-
Товары, принятые на комиссию	930	-	-
Списанная в убыток задолженность неплатежеспособных дебиторов	940	-	-
Обеспечения обязательств и платежей полученные	950	-	340 946
Обеспечения обязательств и платежей выданные	960	96 575	155 104
Износ жилищного фонда	970	-	-
Износ объектов внешнего благоустройства и других аналогичных объектов	980	-	-
Основные средства, принятые по агентскому договору	981	-	-
Основные средства в эксплуатации	982	-	-
Спецоснастка и спецодежда в эксплуатации	983	-	-
Материальные ценности в эксплуатации	984	-	-
Нематериальные активы, полученные в пользование	990	-	30
Бланки строгой отчетности	991	-	-

Руководитель



3 марта 2008 г.

Балдин Анатолий
Валентинович
(расшифровка подписи)

Главный бухгалтер

(подпись)
(расшифровка подписи)

Вшивенкова
Елена
Васильевна
(расшифровка подписи)

Бухгалтерский баланс
на 31 декабря 20 11 г.

Организация ООО "ПИТЦ "Геофизика"
Идентификационный номер налогоплательщика _____
Вид экономической деятельности Геолого-разведочные, геофизические и геохимические работы в области изучения и
Организационно-правовая форма/форма собственности Общество с ограниченной ответственностью
Частная собственность _____
Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.) _____
Местонахождение (адрес) 543.618703, Пермский край, Добрянка г. Полазна пгт. Электронный проезд, 3...

Форма по ОКУД _____
Дата (число, месяц, год) _____
по ОКПО _____
ИНН _____
по _____
ОКВЭД _____
по ОКОПФ/ОКФС _____
по ОКЕИ _____

Коды		
0710001		
31	12	2011
80102140		
5914022670		
74.20.2		
65	16	
384 (385)		

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 20 11 г. ²	На 31 декабря 20 10 г. ³	На 31 декабря 20 09 г. ⁴
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Нематериальные активы	1110			
	Результаты исследований и разработок	1120			
2.1	Основные средства	1130	352 675	440 846	460 588
2.2	Незавершенные капитальные вложения	1135	17 357	6 604	1 085
	Доходные вложения в материальные ценности	1140			
3.1	Финансовые вложения	1150		10 000	12 257
	в том числе:				
	инвестиции в дочерние (зависимые) общества	1151		10 000	12 257
	предоставленные займы	1152			
	долговые ценные бумаги	1153			
	Отложенные налоговые активы	1160	6 654	8 495	5 269
	Прочие внеоборотные активы	1170	194	4 048	4 498
	Итого по разделу I	1100	376 880	469 993	483 697
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Заласы	1210	44 249	40 182	36 208
	в том числе:				
4.1	сырье, материалы и другие аналогичные ценности	1211	44 249	31 874	33 288
	затраты в незавершенном производстве	1212			
	готовая продукция и товары для перепродажи	1213			
	товары отгруженные	1214		6 100	1 709
	расходы будущих периодов	1215		2 208	1 211
	прочие запасы и затраты	1216			
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	4 009	9 774	308
	Непредъявленная к оплате начисленная выручка	1270	37 000		
5.1	Дебиторская задолженность ⁷	1230	261 776	233 832	202 949
	в том числе:				
	покупатели и заказчики	1231	167 129	206 209	75 004
	задолженность дочерних обществ	1232			
	авансы выданные	1233	73 084	11 187	120 761
	переплата в государственные внебюджетные фонды	1234		396	36
	переплата по налогам и сборам	1235	12 953	502	1 787
	прочие дебиторы	1236	8 610	15 538	5 361
	Финансовые вложения	1240			64 739
	в том числе:				
	депозитные вклады	1241			20 739
	предоставленные займы	1242			44 000
	Денежные средства	1250	66 969	73 523	12 052
	Прочие оборотные активы	1260	31 001	10 522	1 367
	Итого по разделу II	1200	445 004	367 833	317 623
	БАЛАНС	1600	821 884	837 826	801 317

Форма 0710001 с. 2

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На 30 сентября 20 11 г. ²	На 31 декабря 20 10 г. ³	На 31 декабря 20 09 г. ⁴
	ПАССИВ				

III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ ⁵				
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	68 998	68 998	68 998
Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	()	()	()
Переоценка внеоборотных активов	1340			
Добавочный капитал (без переоценки)	1350			
в том числе:				
курсовая разница по зарубежной деятельности	1351	3 131	-7 934	
Резервный капитал	1360			
в том числе:				
резервные фонды, образованные в соответствии с законодательством	1361			
резервные фонды, образованные в соответствии с учредительными документами	1362			
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	136 371	17 384	25 978
в том числе:				
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) прошлых лет	1371	17 384	17 384	25 978
Дивиденды (годовые)	1372	-19 286		
Отчисления в резервный фонд	1373			
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) текущего года	1374	136 273		
Дивиденды (промежуточные)	1375			
Итого по разделу III	1300	208 500	78 448	94 976
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
Заемные средства	1410	136 672	274 240	379 907
Отложенные налоговые обязательства	1420	8 731	9 774	8 304
Резервы под условные обязательства	1430			
Прочие обязательства	1450		20 473	121 347
Итого по разделу IV	1400	145 403	304 487	509 558
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
Заемные средства	1510	240 929	190 151	77 848
5.3 Кредиторская задолженность	1520	190 172	240 746	118 935
в том числе:	1521			
задолженность перед поставщиками и подрядчиками	1522	49 611	73 217	31 438
задолженность перед персоналом организации	1523	16 859	15 064	11 698
задолженность перед государственными внебюджетными фондами	1524	4 412	3 423	1 632
задолженность по налогам и сборам	1525	47 143	31 727	16 132
авансы полученные	1526	64 341	114 943	56 797
прочие кредиторы	1527	7 806	2 372	1 238
задолженность перед участниками по выплате доходов	1528			
Доходы будущих периодов	1530			
7 Резервы предстоящих расходов	1540	36 880	23 994	
Прочие обязательства	1550			
Итого по разделу V	1500	467 981	454 891	196 783
БАЛАНС	1700	821 884	837 826	801 317

Руководитель

" 24 "

Примечания

1. Указывается номер соответствующего приложения к бухгалтерскому балансу и отчету о прибылях и убытках.

2. Указывается отчетный год, отчетный период.

3. Указывается предшествующий год.

4. Указывается год, предшествующий предшествующему.

5. Некоммерческая организация имеет указанный раздел "Целевое финансирование". Вместо показателей "Уставный капитал", "Добавочный капитал", "Резервный капитал" и "Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)" некоммерческая организация включает показатели "Платежный фонд", "Целевой капитал", "Целевые средства", "Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества", "Резервный и иные целевые фонды" (в зависимости от формы некоммерческой организации и источника формирования имущества).

6. Здесь и в других формах отчетов вычитаемый или отрицательный показатель показывается в круглых скобках.

7. Показатель включает информацию о долгосрочной и краткосрочной дебиторской задолженности. Расшифровка размера долгосрочной и краткосрочной задолженности приводится в пояснениях к бухгалтерскому балансу.

Главный бухгалтер

Бельтюкова С.В.

(расшифровка подписи)

Бухгалтерский баланс
на **31 декабря 2014 г.**

Организация **ООО "ПНЦ "Геофизика"**

Идентификационный номер налогоплательщика

Вид экономической

деятельности

Организационно-правовая форма/форма собственности **Общество с ограниченной ответственностью**

Частная собственность

Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.)

Местонахождение (адрес): **643.618703, Пермский край, Добрянка г, Полазна пгт, Электронный проезд, 3.**

Форма по ОКУД

Дата (число, месяц, год)

по ОКПО

ИНН

по

по

по ОКФС/ОКФС

по ОКЕИ

Коды		
0710001		
31	12	2014
80102140		
5914022670		
74 20 2		
65	16	
384 (385)		

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2014 г. ²	На 31 декабря 2013 г. ³	На 31 декабря 2012 г. ⁴
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
1.1	Нематериальные активы	1110	23	23	24
	Результаты исследований и разработок	1120			
	Нематериальные поисковые активы	1130			
	Материальные поисковые активы	1140			
2.1	Основные средства	1150	454 914	338 730	305 442
2.2	Незавершенные капитальные вложения	1155	71 224	36 583	18 806
	Доходные вложения в материальные ценности	1160			
3.1	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1170			610
	в том числе:				
	инвестиции в дочерние (зависимые) общества	1171			
	предоставленные займы	1172			610
	долговые ценные бумаги	1173			
	Отложенные налоговые активы	1180	1 001	7 659	121
	Прочие внеоборотные активы	1190	5 062	7 380	8 715
	Итого по разделу I	1100	532 224	390 375	333 718
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
4.1	Запасы	1210	69 434	55 417	43 435
	в том числе:				
	сырье, материалы и другие аналогичные ценности	1211	69 434	55 417	43 435
	затраты в незавершенном производстве	1212			
	готовая продукция и товары для перепродажи	1213			
	товары отгруженные	1214			
	расходы будущих периодов	1215			
	прочие запасы и затраты	1216			
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	12 749	6 424	3 134
	Непредъявленная к оплате начисленная выручка	1270		0	
5.1	Дебиторская задолженность ⁷	1230	370 131	183 242	244 923
	в том числе:				
	покупатели и заказчики	1231	342 712	154 140	218 205
	задолженность дочерних обществ	1232			
	авансы выданные	1233	13 141	6 353	9 069
	переплата в государственные внебюджетные фонды	1234		5	
	переплата по налогам и сборам	1235	5 278	2 981	14 923
	переплата по налогам и сборам иностранных государств	1236		13 965	918
	прочие дебиторы	1236	9 000	5 798	1 808
3.1	Финансовые вложения	1240	0	610	854
	в том числе:				
	депозитные вклады	1241			
	предоставленные займы	1242		610	854
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	196 991	175 653	144 580
	Прочие оборотные активы	1260	44 768	13 801	21 102
	Итого по разделу II	1200	694 073	435 147	458 028
	БАЛАНС	1600	1 226 297	825 522	791 746

Форма 0710001 с. 2

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2014 г. ²	На 31 декабря 2013 г. ³	На 31 декабря 2012 г. ⁴
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ⁵				
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	68 998	68 998	68 998
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	() ⁶	()	()
	Пересеченка внеоборотных активов	1340			
	Добавочный капитал (без пересеченки)	1350	0	0	0

	в том числе:				
	курсовая разница по зарубежной деятельности	1351			
	Резервный капитал	1360			
	в том числе:				
	резервные фонды, образованные в соответствии с законодательством	1361			
	резервные фонды, образованные в соответствии с учредительными документами	1362			
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	523 022	285 963	131 791
	в том числе:				
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) прошлых лет	1371	436 041	281 869	154 142
	Дивиденды (годовые)	1372	(250 078)	(150 078)	(51 270)
	Отчисления в резервный фонд	1373			
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) текущего года	1374	337 059	154 172	127 727
	Дивиденды (промежуточные)	1375	()	()	(98 808)
	Итого по разделу III	1300	592 020	354 961	200 789
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1410	220 000	222 282	222 282
	Отложенные налоговые обязательства	1420	15 225	9 710	9 156
	Оценочные обязательства	1430			
	Прочие обязательства	1450			
	Итого по разделу IV	1400	235 225	231 992	231 438
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1510	109	1 982	36 351
5.3	Кредиторская задолженность	1520	353 336	173 760	297 867
	в том числе:				
	задолженность перед поставщиками и подрядчиками	1521	170 136	52 446	48 232
	задолженность перед персоналом организации	1522	48 182	23 022	33 055
	задолженность перед государственными внебюджетными фондами	1523	14 176	7 324	8 556
	задолженность по налогам и сборам	1524	16 227	18 668	30 000
	задолженность по налогам и сборам иностранных организаций	1525	33 500	12 593	22 490
	авансы полученные	1526	30 079	18 835	20 901
	прочие кредиторы	1527	2 228	2 064	5 825
	задолженность перед участниками по выплате доходов	1528	38 808	38 808	128 808
	Доходы будущих периодов	1530			
7	Оценочные обязательства	1540	45 607	62 827	25 301
	Прочие обязательства	1550			
	Итого по разделу V	1500	399 052	238 569	359 519
	БАЛАНС	1700	1 226 297	825 522	791 746

СПРАВКА о наличии ценностей, учитываемых на забалансовых счетах					
Арендованные основные средства	910	94 899	112 336	92 839	
в том числе по лизингу	911				
Основные средства, сданные в аренду	915				
Товарно-материальные ценности, принятые на ответственное хранение	920	274	545	611	
Основные средства, принятые на ответственное хранение	925				
Товары, принятые на комиссию	930				
Списания в убыток задолженность неплатежеспособных дебиторов	940	424	323	38	
Обеспечения обязательств и платежей полученные	950		1 623	1 623	
Обеспечения обязательств и платежей выданные	960	4 803 811		319 580	
Износ жилищного фонда	970				
Износ объектов внешнего благоустройства и других аналогичных объектов	980				
Основные средства, принятые по агентскому договору	981				
Основные средства в эксплуатации	982	58 786	50 025	38 646	
Спецоснастка и спецоборудование в эксплуатации	983	4 838	611	281	
Материальные ценности в эксплуатации	984	54	42	52	
Нематериальные активы, полученные в пользование	990	30	30	30	
Материалы, принятые в переработку	991				

Руководитель

* 30 *

Примечание

1. Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о прибылях и убытках.
2. Указывается отчетная дата отчетного периода.
3. Указывается предпринятый год.
4. Указывается год, предоставляющий информацию.

5. Некоммерческая организация имеет указанный раздел "Целевое финансирование". Вместо подразделов "Уставный капитал", "Добавочный капитал", "Резервный капитал" и "Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)" некоммерческая организация включает показатели "Целевой фонд", "Целевой капитал", "Целевые средства", "Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества", "Резервный и иные целевые фонды" (в зависимости от формы некоммерческой организации и источников формирования имущества).

6. "Зарез" и в других формах отчета отрицательный показатель указывается в круглых скобках.

7. Показатель включает информацию о долгосрочной и краткосрочной дебиторской задолженности. Расшифровка размера долгосрочной и краткосрочной задолженности приводится в пояснениях к бухгалтерскому балансу.

Главный бухгалтер



Бабура В.В.

(подпись)

Бабура В.В.

(расшифровка подписи)

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На 31 дек 20 17 г. ²	На 31 декабря 20 16 г. ³	На 31 декабря 20 15 г. ⁴
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ⁵				
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	68 998	68 998	68 998
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	()	()	()
	Переоценка внеоборотных активов	1340	()	()	()
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	0	0	0
	в том числе:				
	курсовая разница по зарубежной деятельности	1351			
	Резервный капитал	1360			
	в том числе:				
	резервные фонды, образованные в соответствии с законодательством	1361			
	резервные фонды, образованные в соответствии с учредительными документами	1362			
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	547 888	439 141	542 205
	в том числе:				
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) прошлых лет	1371	701 113	542 205	523 022
	Дивиденды (годовые)	1372	(261 972)	(219 183)	(200 000)
	Отчисления в резервный фонд	1373			
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) текущего года	1374	108 747	158 908	219 183
	Дивиденды (промежуточные)	1375	()	(42 789)	()
	Итого по разделу III	1300	616 886	508 139	611 203
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
5,3	Заемные средства	1410		116 000	250 000
	Отложенные налоговые обязательства	1420	24 165	16 554	16 642
	Оценочные обязательства	1430			
	Прочие обязательства	1450			
	Итого по разделу IV	1400	24 165	132 554	266 642
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
5,3	Заемные средства	1510	6 866	2 425	3 397
5,3	Кредиторская задолженность	1520	291 367	376 085	173 643
	в том числе:				
	задолженность перед поставщиками и подрядчиками	1521	179 601	112 539	74 168
	задолженность перед персоналом организации	1522	27 775	47 970	28 341
	задолженность перед государственными внебюджетными фондами	1523	572	15 004	10 591
	задолженность по налогам и сборам	1524	30 087	28 734	40 402
	задолженность по налогам и сборам иностранных	1525	15	1 890	6 954
	авансы полученные	1526	186	841	
	прочие кредиторы	1527	6 312	1 107	4 387
	задолженность перед участниками по выплате доходов	1528	46 819	168 000	8 800
	Доходы будущих периодов	1530			
7	Оценочные обязательства	1540	30 483	38 286	44 141
	Прочие обязательства	1550			
	Итого по разделу V	1500	328 716	416 796	221 181
	БАЛАНС	1700	969 767	1 057 489	1 099 026



Чухруев А.Д.

Главный бухгалтер

Бельтюкова С.В.

Бельтюкова С.В.
(расшифровка подписи)

1. Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о прибылях и убытках.
2. Указывается дата отчета.
3. Указывается предыдущий год.
4. Указывается год, предшествующий предыдущему.
5. Некоммерческая организация именует указанный раздел "Целевое финансирование". Вместо показателей "Уставный капитал", "Добавочный капитал", "Резервный капитал" и "Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)" некоммерческая организация включает показатели "Целевой фонд", "Целевой капитал", "Целевые средства", "Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества", "Резервный и иные целевые фонды" (в зависимости от формы некоммерческой организации и источников формирования имущества).
6. Здесь и в других формах отчетов вычитаемый или отрицательный показатель показывается в круглых скобках.
7. Показатель включает дебиторскую и кредиторскую задолженность. Расшифровка дебиторской и кредиторской задолженности приводится в пояснениях к бухгалтерскому балансу.