

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
Факультет информатики и экономики
Кафедра экономики

**Выпускная квалификационная работа
ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ
КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА
ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИИ РЕСУРСОВ
(НА ПРИМЕРЕ ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»)**

Работу выполнила:
студентка IV курса очной формы
обучения, специальность 38.03.02
«Менеджмент», профиль
«Управление человеческими
ресурсами»
Малахова Мария Денисовна

(подпись)

«Допущена к защите в ГЭК» Зав. кафедрой _____ (подпись) « ____ » _____ 2018 г.	Научный руководитель: доцент кафедры экономики, кандидат технических наук Кузнецов Андрей Геннадьевич _____ (подпись)
--	--

ПЕРМЬ
2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. Теоретические основы дистанционного обучения персонала.....	6
1.1.Сущность, содержание и преимущества дистанционного обучения персонала организации.....	6
1.2.Цели, задачи, принципы системы дистанционного обучения в условиях экономии ресурсов предприятия.....	11
1.3.Пути совершенствования дистанционного обучения персонала на основе инновационных подходов.....	14
ГЛАВА 2. Анализ процесса дистанционного обучения персонала на предприятии ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ».....	18
2.1.Организационно-экономическая характеристика предприятия.....	18
2.2.Анализ количественного и качественного состава персонала предприятия.....	28
2.3.Методы дистанционной подготовки и переподготовки персонала и анализ их эффективности.....	39
ГЛАВА 3. Совершенствование системы обучения персонала.....	52
3.1.Предложения по повышению качества персонала посредством дистанционного обучения.....	52
3.2.Эффект от использования системы дистанционного обучения.....	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	60
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	64
Приложение 1.....	67
Приложение 2.....	70
Приложение 3.....	73
Приложение 4.....	76

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире качественная подготовка персонала становится все более актуальной: возрастают требования к профессиональным навыкам и умениям сотрудников, а также увеличивается объем информации, которую приходится обрабатывать. Высокоэффективное обучение персонала выступает как конкурентное преимущество предприятия на рынке труда и позволяет сократить затраты на подготовку сотрудников.

Необходимо отметить, что качество персонала представляет собой комплекс человеческих характеристик, которые проявляются в процессе труда и содержат личные качества работника, квалификацию, интеллектуальные способности, мобильность, гибкость, мотивацию и инновационный подход к деятельности. Другими словами, качество рабочей силы должно содействовать удовлетворению потребностей и запросов общества.

Качественными характеристиками персонала является совокупность профессиональных, нравственных и личностных свойств, которые соответствуют требованиям, необходимым к занимаемой должности или рабочему месту. Обозначим три основные группы качественных характеристик персонала: способности, мотивации и свойства.

Эффективным методом повышения качества персонала в современную эпоху глобального информационного общества выступает дистанционное обучение. Такой формат особенно востребован для ускоренного создания или приспособления обучающих курсов в конкретной организации с учетом её задач, специфики и удаленности подразделений. Более того, современные платформы дистанционного обучения занимают особое место как одни из самых продуктивных форм управления в кадровой работе и аналитике.

Результативное обучение персонала ставит целью достижение ряда важных положительных изменений для организации, а именно:

- раскрытие индивидуального потенциала работников,

- сплочение и улучшение социально-психологического климата коллектива;
- рост мотивации;
- развитие лояльности работников организации;
- обеспечение преемственности в управлении;
- генерирование предпочтительных моделей поведения и соответствующей корпоративной культуры, способствующей успешному достижению организационных целей.

Реализация в ходе обучения указанных выше “дополнительных” задач не менее значима, чем совокупность задач, связанных с передачей работникам знаний и развитием требуемых профессиональных навыков.

Без постоянного обучения и переподготовки персонала предприятия быстро теряют свои главные козыри. Преобладающим является грамотное сочетание различных форм обучения персонала, которое усиливает ожидаемый эффект от их применения, помогает существенно сократить время и финансовые издержки, а также дает возможность определить внутренние резервы организации для дальнейших действий.

Целью выпускной квалификационной работы является обоснование выбора дистанционного обучения как инструмента по повышению качества персонала в условиях экономии ресурсов на примере конкретного предприятия и разработка предложений по развитию ДО.

В соответствии с целью поставлены следующие задачи:

- исследование теоретических основ дистанционного обучения и его роли в повышении качества работы персонала;
- анализ системы дистанционного обучения на предприятии в условиях экономии ресурсов;
- разработка предложений по совершенствованию качества персонала посредством дистанционного обучения.

Объект исследования: предприятие сегмента «геологоразведка, добыча нефти и газа» ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ».

Предмет исследования: система дистанционного обучения, используемая на предприятии, совокупность методов, применяемых для повышения качества персонала как меры экономии ресурсов.

Методологическую базу исследования составили как теоретические методы, такие как анализ и синтез, обобщение и классификация, так и эмпирические методы исследования, которые использовались для написания второй главы диплома:

- измерение (получение количественных данных);
- анкетирование и интервьюирование (опрос по нужной проблеме);
- сравнение (явлений или качеств).

Структура выпускной квалификационной работы включает в себя: введение, три главы и восемь параграфов, заключение, библиографический список, приложения.

В результате научно – исследовательской работы были разработаны предложения по повышению качества персонала посредством дистанционного обучения.

ГЛАВА 1. Теоретические основы дистанционного обучения персонала

1.1. Сущность, содержание и преимущества дистанционного обучения персонала организации

Обратимся к сущности понятия дистанционного обучения. Как трактуют дистанционное обучение различные авторы? Какие известные определения стали базой для формирования понятия «дистанционное обучение»?

Например, Андреев А.А., профессор Российского института открытого образования, предлагает такое определение: «Дистанционное обучение — совокупность информационных технологий, которые обеспечивают доставку обучаемым базисного объема учебного материала, интерактивное взаимодействие обучаемых и преподавателей в процессе обучения. При этом у работников появляется шанс самостоятельно осваивать изучаемый материал» [2.45].

Ассоциация дистанционного обучения США формулирует более «узкое» понятие: дистанционное обучение - это усвоение знаний и умений, благодаря взаимосвязи информации и учения, соединяющей в себе все технологии и другие формы обучения на расстоянии.

В федеральном законе от 28.02.2012 N 11-ФЗ «О внесении изменений в Закон РФ «Об образовании» в части применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий», под электронным обучением понимается организация образовательного процесса с применением содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий, технических средств, а также информационно-телекоммуникационных сетей, обеспечивающих передачу по линиям связи указанной информации, взаимодействие участников образовательного процесса. Технологии, воплощающиеся в образование с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном

взаимодействии обучающихся, т.е. на расстоянии, называются дистанционными [1.10].

Резюмируя вышесказанное, в понятии «дистанционное обучение» были выделены следующие основополагающие дефиниции: средство, форма, технология, организационный процесс, географическое расстояние, услуга, заочное обучение. Подавляющее большинство авторов относят дистанционное обучение к технологии, которая помогает организовать образовательный процесс на расстоянии [7.190].

Укажем ряд причин, по которым предприятие выбирает формат дистанционного обучения для своих работников.

Первая причина – материальная. Аудиторное обучение в многофилиальной компании может быть высокочастотным в случае обучения большого числа сотрудников (оптимальное количество участников в аудитории, с точки зрения специалистов, 10-15 человек, максимальное – не более 30 человек). При наличии значительной численности участников у ведущего курсов возникают сложности в индивидуальной оценке каждого из обучающихся. Данная оценка должна складываться не только из результатов формального тестирования после окончания обучения, но и на мнении преподавателя относительно активности и креативности слушателей во время обучения [10.85].

Вторая причина: достаточно высокая степень текучести кадров, в результате чего у компании перманентно появляется большое количество новых сотрудников, которым необходимо пройти процесс обучения [11.42].

Третья причина: сложности в привлечении человека со стороны для обучения кадров. Каждая компания имеет своих «носителей знаний». Как правило, это высококвалифицированные специалисты и менеджеры, которые лучше других в компании могут передать навыки и знания. Минус преподавателя со стороны в том, что он не имеет представления о специфике конкретной компании, а внутренний «носитель знаний» настолько загружен основной работой, что даже при соответствующей мотивации не всегда может

выделить необходимое количество времени для аудиторного обучения сотрудников [12.21].

При выборе видов дистанционного обучения организации необходимо соблюдать оптимальный баланс в применении методов повышения квалификации сотрудников.

Таблица 1

Характеристика видов дистанционного обучения

Виды обучения	Характеристика видов обучения
1. Профессиональная подготовка кадров, в том числе:	Усвоение знаний, умений, навыков, обучение методам общения, направленным на выполнение определенных задач производства. Подготовка считается законченной при получении квалификации в определенной сфере деятельности
1.1. Профессиональная начальная подготовка	Вырабатывание знаний, умений, навыков как основы для дальнейшей профессиональной подготовки
1.2. Профессиональная специализированная подготовка	Предназначена для получения специальной профессиональной квалификации. Углубление знаний и способностей в целях овладения определенной профессией
2. Профессиональное совершенствование (повышение квалификации), в том числе:	Наращивание знаний, умений, навыков и способов общения в целях приведения их в соответствие с современными требованиями производства, а также для стимулирования профессионального карьерного роста
2.1. Совершенствование профессиональных знаний и способностей	Приведение знаний и способностей в соответствии с актуальными требованиями времени. При этом обучаются специалисты (горизонтальная мобильность)
2.2. Профессиональное совершенствование в целях продвижения по службе	Подготовка к выполнению качественно более высоких задач. При этом обучаются руководители (вертикальная мобильность)
3. Профессиональная переподготовка (переквалификация)	Овладение знаниями, умениями, навыками как способами общения и поведения

Таким образом, на современном этапе развития экономических отношений и принципов управления возникают реальные причины обучения персонала дистанционным методом. Так как аудиторные занятия требуют ощутимых денежных вложений, дистанционное обучение приобретает все большую востребованность. Кроме того, высокая ротация кадров и невозможность привлечь специалиста со стороны для многих компаний делает дистанционное обучение наиважнейшим во всех направлениях [6.194].

Исходя из этого, можно выделить преимущества дистанционного обучения.

Таблица 2

Преимущества дистанционного обучения

Преимущества СДО	Характеристика
Экономия ресурсов предприятия	Снижение материальных затрат на аренду и оборудование помещений
Индивидуальный режим обучения	Сотрудник может обучаться в любое удобное время, т.е. обучение по индивидуальному графику с учетом особенностей обучающегося
Объем информации	Объем информации и степень усвоения гораздо выше, чем при использовании традиционных методов обучения
Четкая структура и последовательность	Высокую эффективность и результативность обучения обеспечивают четкая структура подачи материала и последовательная система контроля и закрепления навыков
Широкая география	Позволяет участвовать в программе обучения, находясь в любой точке мира. Это дает возможность существенной экономии на транспорте
Возможности контроля	Заказчик имеет возможность получения сведений о текущих результатах обучения
Высококвалифицированные бизнес-консультанты	Вся информация, предлагаемая обучающемуся является актуальной и имеет практическую направленность.

Делаем вывод, что электронные способы обучения являются наименее затратными, поскольку экономия бюджета достигается при помощи "эффекта масштаба", о чем свидетельствует ситуация в области корпоративного дистанционного обучения: переход от традиционных методов к использованию интернет-ресурсов.

Несмотря на преимущества дистанционного обучения, оно имеет свои недостатки [4.25].

Таблица 3

Недостатки дистанционного обучения

Недостатки СДО	Характеристика
Недостаточный уровень интерактивности	Отсутствие общения в реальном времени между преподавателем и слушателями, при этом трудно удерживать интерес и внимание слушателей
Необходимость постоянной поддержки интереса	Интерес к самостоятельному обучению надо непрерывно стимулировать
Потребность постоянного доступа к источникам информации	Требуется постоянное наличие персонального компьютера и интернета
Отсутствие перманентного контроля над обучающимися	Сложно отследить динамику процесса обучения
Недостаточность учебного материала и его практического закрепления	В основном предусматривается обучение теории, которое не способствует образованию практических навыков
Потребность в закупке или аренде специального оборудования, помещения (аудитории), технического оснащения	Возрастают затраты на компьютеризацию процесса обучения и выделения оснащенного места

Исходя из вышесказанного, делаем вывод, что системе дистанционного обучения присущи свои плюсы и минусы. В условиях экономии ресурсов предприятия плюсы дистанционного обучения становятся более очевидными.

1.2. Цели, задачи, принципы системы дистанционного обучения в условиях экономии ресурсов предприятия

В условиях экономии ресурсов дистанционное обучение является приоритетным методом подготовки и переподготовки персонала. С этой точки зрения, обозначим следующие цели:

- внедрение в процесс обучения сотрудников современных технологий;
- побуждение к самостоятельной исследовательской деятельности работников;
- поэтапный переход к более инновационному методу обучения [5.53].

Для достижения данных целей система дистанционного обучения должна выделить ряд фундаментальных задач. В обобщенном виде задачи можно сформулировать следующим образом:

- предоставление знаний;
- проверка знаний;
- взаимодействие в процессе обучения [3.125].

Таблица 4

Задачи дистанционного обучения

Блок задач	Описание задач	Возможности СДО
Предоставление знаний	Предоставление информации. Каждый сотрудник в любом географически отдаленном офисе в любое время суток имеет доступ к базе знаний организации и материалам, необходимым ему для работы и развития: интерактивным электронным курсам, учебникам, статьям, книгам, презентациям.	База знаний всегда доступна на мобильных устройствах и информацией можно воспользоваться здесь и сейчас. Электронные материалы подаются структурировано, систематизируются по различным категориям.

Продолжение таблицы 4		
Проверка знаний	Для того, чтобы проверить знания обучающихся, в СДО создается комплекс тестов, открытых и закрытых вопросов, сопоставлений и альтернатив. Настраиваются правила автоматического выбора вопросов: по темам, группам обучаемых, сложности, их вариативность.	Хранение истории проверок по каждому сотруднику и их сопоставление, а также составление любых отчетов по процессу обучения и проверки знаний (время прохождения тестов, статистика изучения материалов, итоговые результаты и т.д.).
Взаимодействие в процессе обучения	Организация такого взаимодействия начинается с создания корпоративного портала с личными кабинетами всех сотрудников. Портал предоставляет среду для общения, обмена сообщениями между пользователями, участия в тематических группах.	Элементы соревнования помогают вовлечь всех сотрудников в процесс обучения: лучшие будут стремиться удержать лидерство, худшие – попасть в ТОП. Тем более полезным будет обмен опытом и советы от лидеров о том, что помогло им добиться успеха.

Все возможности системы дистанционного обучения можно использовать по отдельности, исходя из целей электронного обучения компании. Такая интеграция дает наибольшую эффективность учебного процесса.

Кроме обозначенных задач, в системе дистанционного обучения существуют специфические принципы [26]. Некоторые из этих принципов перечислены ниже:

- принцип стартовых знаний

Для результативного обучения в СДО необходимы некоторые первоначальные знания и техническое обеспечение. Например, при обучении по сетевой модели нужен не только компьютер с выходом в интернет, но и

минимальные навыки работы в сети. То есть требуется предварительная подготовка.

- принцип интерактивности

Специфичная черта этого принципа состоит в том, что он отражает закономерность не только контактов сотрудников с преподавателями, но и работников между собой.

- принцип идентификации

Включает в себя непереносимость контроля самообучения. Идентификация обучающихся становится частью мероприятий по безопасности. Контроль самостоятельности при выполнении тестов, рефератов и других контрольных мероприятий может достигаться, кроме очного контакта, с помощью различных технических средств [30.41].

- принцип индивидуализации

Для реализации этого принципа в учебном процессе в СДО проводится входной и текущий контроль. Входной контроль делает возможным в будущем составление индивидуального плана учебы и проведения дополнительной подготовки сотрудника в целях восполнения недостающих начальных знаний и умений. Текущий контроль вносит поправки в учебный план, что в свою очередь регулирует образовательный процесс.

- принцип регламентности обучения

Так как время обучения в СДО четко не регламентировано, то для сотрудника не является целесообразным соблюдать жесткий график самостоятельной работы. Опыт практического внедрения ДО демонстрирует важность планирования и систематического контроля [21.17].

- принцип открытости и гибкости

Заключается в отсутствии ограничений по возрасту. Наиболее существенным «показателем гибкости» является нестрогость учебного процесса ДО к расстоянию и временному графику образовательного процесса. Для соответствия этому принципу требуется создание информационных удаленных распределенных сетей знаний для ДО, которые дадут возможность

сотруднику достаточно просто вносить изменения или дополнять в свой курс обучения.

1.3. Пути совершенствования дистанционного обучения персонала на основе инновационных подходов

Рассмотрим сущность и уникальность дистанционного обучения с точки зрения инновационного подхода.

Ссылаясь на статью А.Соловьева «Сущность и особенности дистанционного обучения персонала», выделим самое главное [33].

Автор актуализирует, что под СДО понимается обучение, при котором наиболее значительная часть учебных занятий осуществляется удаленно, то есть с использованием самых современных информационных и телекоммуникационных технологий. Система дистанционного обучения была известна и раньше. Например, в СССР и позже в современной России такое обучение реализовывалось в виде заочного обучения. В качестве средств коммуникации изначально выступала обычная почта, а позднее электронная почта. В век сети Internet достаточно других видов коммуникаций (голосовой и компьютерный чаты, видеоконференции, вебинары, виртуальная аудитория и т.д.).

Термин «инновация», который подразумевает нововведение, ввел в научный оборот Й. Шумпетер в 1934 г. [8.53]. Инновациями были признаны новые и улучшенные продукты и процессы, новые организационные формы, применение действующих технологий к новым областям, открытие новейших ресурсов и возникновение новых рынков.

Таким образом, организацию качественного дистанционного обучения можно рассматривать как инновационный процесс. Начнем с инноваций в области технологии СДО [19.58].

- технологические инновации

Дистанционная технология обучения может быть сформулирована как континуум методов и инструментов обучения и администрирования учебных процедур, которые обеспечивают проведение образовательного процесса на

расстоянии, что невозможно без использования современных информационных и телекоммуникационных технологий [14.51].

Указанные технологии в последнее время стремительно и постоянно развиваются, что связано с научно-техническим прогрессом в сфере информатики. Поэтому можно говорить о технологических инновациях в организации учебного процесса [32.12]. Покажем это на примере.

Традиционное заочное обучение основано на мультимедийных продуктах, имеющих один канал передачи информации (переписка, учебные телепередачи, видеокассета). В этой технологии главным средством обучения является воспроизведенный материал, одинаковый для всех обучающихся. Обратной связи практически нет, что очень снижает ценность такой технологии образования.

Особое положение среди мультимедийных инноваций занимают интерактивные электронные учебники, которые первоначально поставлялись в оффлайн-режиме на CD-ROM, а сегодня уже обеспечиваются онлайн-технологиями. Электронные учебники - это соединенная технология получения знаний (лекции и практические занятия) и их проверки (контрольные и лабораторные работы, тесты). При такой технологии начинают появляться реальные возможности для индивидуализации обучения в соответствии с особенностями самого обучаемого [24.96].

Гипермедийные технологии дистанционного обучения основаны на использовании современных возможностей компьютерных телекоммуникаций. Модели такого дистанционного обучения используют комплекс таких средств как видео, телефакс и телефон при широком применении видеодисков, различных гиперсредств, систем знаний и искусственного интеллекта. Основным преимуществом такого дистанционного обучения является налаживание интерактивного общения между обучающимся и обучающим без обеспечения их личной встречи и самостоятельный выбор обучаемым сроков и технологии освоения необходимых знаний и навыков по соответствующему направлению обучения.

Подводя итог вышесказанному, можно утверждать, что с позиции технологического обеспечения в дистанционном обучении перманентно осуществляются инновации [16.188].

- информационные инновации

Теперь разберем информационные инновации в сфере дистанционного обучения. С этой точки зрения, информационное обеспечение процесса дистанционного обучения может трактоваться как внедрение новых информационных ресурсов. На основе этого, инновации в информационном обеспечении дистанционного обучения затрагивают образовательный контент.

Материалы образовательного контента представляют собой учебные пособия, тесты и справочники, которые потом внедряются в интерактивную базу данных, через которую обучаемые и обучающие имеют доступ к учебным материалам. В интерактивных базах данных происходит систематизация и структурирование данных, которые становятся доступными с помощью телекоммуникаций [13.16].

Инновационная система обеспечения обучаемого требуемой информацией существенно отличается от традиционной системы, при которой либо нужно располагать необходимым учебником или учебным пособием (купить или взять в библиотеке), либо использовать хранилища информации (специальные учебные аудитории, читальные залы и т.д. в часы и дни их работы). Для обучаемых лиц, территориально удаленных от образовательных и научных центров, эта задача может оказаться утопичной. Вместе с тем, электронный контент практически не ограничен в объеме информации в отличие от контента на традиционных носителях [9.36].

- организационные инновации

К области организационных инноваций относят новые формы организации учебного процесса. Дистанционное обучение позволяет проводить занятия без дополнительных затрат на перемещение работников как в рамках одного города (региона), так и на межрегиональном и даже на международном

уровне [18.22]. Такая организация образовательного процесса помогает достичь ряда стратегических выгод, которые включают:

- снижение затрат на организацию учебного процесса (здания, сооружения, инженерная инфраструктура, общежития или иное жилье для иногородних сотрудников и т.д.);

- снижение транспортных расходов, которые особенно актуальны для обучаемых из удаленных регионов;

- наличие оперативной связи между преподавателями и обучаемыми ввиду отсутствия необходимости в личных встречах и предоставления возможности общаться дистанционно [25.118].

Выводы по первой главе:

Во-первых, дистанционное обучение можно рассматривать как комплекс информационных технологий, предоставляющий доставку обучаемым базового объема изучаемого материала с использованием интерактивного взаимодействия работников и преподавателей в процессе обучения.

Во-вторых, в условиях экономии ресурсов дистанционное обучение является приоритетным методом подготовки и переподготовки персонала;

В-третьих, организацию действенного и качественного дистанционного обучения можно рассматривать как инновационный процесс.

ГЛАВА 2. Анализ процесса дистанционного обучения персонала на предприятии ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»

2.1. Организационно - экономическая характеристика предприятия

Крупнейшая нефтяная компания ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» сегмента «геологоразведка, добыча нефти и газа», является дочерней структурой ПАО «ЛУКОЙЛ» и осуществляет добычу природных ресурсов в 26 административных районах Прикамья, в Татышлинском районе Республики Башкортостан, а также в Троицко-Печорском районе Республики Коми.

Компания обладает 87 лицензиями на использование недр с целью поиска, разведки и добычи углеводородов. Таким образом, на 112 месторождениях осуществляется добыча нефти. Объемы добычи с каждым годом увеличиваются. В 2017 году объем добычи нефти составил рекордную цифру в 15,3 миллионов тонн. Больше всего нефти добывают в Усольском, Куединском муниципальных районах, а также на территориях Чернушинского, Частинского и Октябрьского муниципалитетов. В настоящее время на предприятии трудятся около 4, 5 тысяч человек [39].

Организация ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» по праву признана одной из самых главных налогоплательщиков в Пермском крае. Приведем такие цифры: по итогам 2016 года отчисления в краевой бюджет составили почти 10 миллиардов 550 миллионов рублей налогов, а в 2015 году было уплачено 9 миллиардов 950 миллионов рублей. На территории края компания ведет активную социальную политику, занимается благотворительностью и каждый год организует конкурс социальных и культурных проектов.

Миссия ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» заключается в том, чтобы энергию природных ресурсов обратить во благо человека, эффективно и ответственно разрабатывать уникальные месторождения углеводородов, обеспечивать рост компании, благополучие ее работников и общества в целом [40].

Стратегия организации звучит следующим образом: динамичное устойчивое развитие, соответствующее лучшим показателям мировых нефтяных компаний по эффективности и конкурентоспособности.

Стратегия компании базируется на следующих принципах:

- достижение максимальной эффективности деятельности;
- расширение и диверсификация деятельности (освоение новых рынков, транспортных маршрутов, разработка продуктов), в том числе за счет рентабельных проектов, обеспечивающих создание продуктов с высокой добавленной стоимостью;
- учет интересов всех акционеров ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»;
- развитие корпоративного управления, обеспечение прозрачности финансово-хозяйственной деятельности;
- рост уровня экономической эффективности [39].
- усиление конкурентоспособности.

Задачами компании являются:

- освоение новых высокодоходных источников добычи для удовлетворения спроса на нефтепродукты в долгосрочном периоде, а также осуществление инвестиций в объекты добычи нефти перспективных месторождений в соответствии с определяемой экономической эффективностью;
- модернизация транспортной инфраструктуры для удовлетворения постоянно увеличивающегося спроса на нефтепродукты и повышения гибкости поставок продукции на внутренний и внешний рынки;
- ревалоризация инвестиционной привлекательности.

Перейдем к организационной структуре предприятия. ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», которое объединило в процессе реорганизации все добывающие активы ЗАО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» и ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМНЕФТЬ» на территории Пермского края, производит добычу нефти и газа в 26 административных районах Прикамья. На балансе ООО «ЛУКОЙЛ-

ПЕРМЬ», его дочерних и зависимых предприятий находятся 139 нефтегазовых месторождений.

В структуру группы предприятий ООО "ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ" включены нефтедобывающие подразделения, такие как: цеха добычи нефти и газа № 1 - 12; дочерние предприятия: ООО "УралОйл", ООО "Аксаитовнефть"; совместные предприятия: ЗАО "ПермТОТИнефть", ЗАО "Кама-ойл".

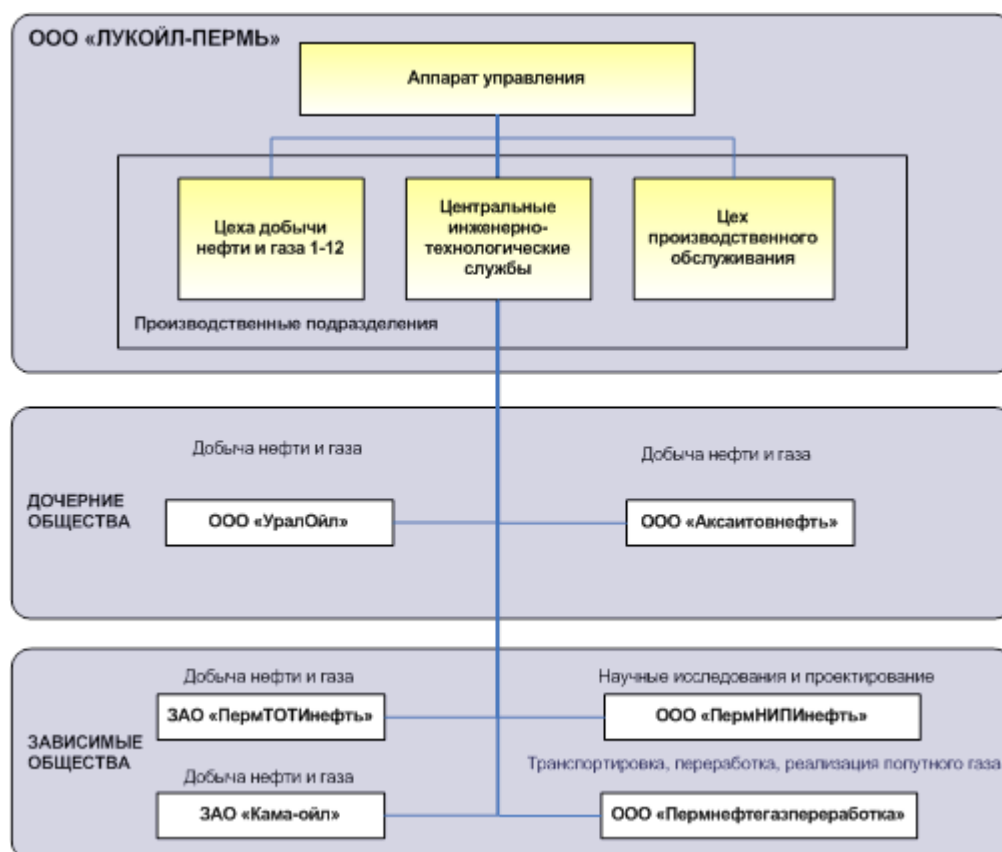


Рис. 1. Структура группы предприятий ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»

Деятельность ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» можно разделить на два главных сегмента: геологоразведка и добыча нефти и газа [39].

Предприятие применяет инновационные технологии и методы добычи природных ресурсов, осуществляемые на месторождениях Пермского края, которые позволяют усилить нефтеотдачу пластов, расширить географические границы деятельности и возможности добычи в затрудненных условиях.

Кроме этого, на предприятии проводятся опытно-промышленные работы по использованию новейших технологий:

- внедрение установок штангового глубинного насоса (ШГН) с канатной штангой в скважины с боковыми стволами, при этом суммарный объем добычи нефти вырос в 2,5 раза;
- одновременно-раздельная закачка. С помощью этой технологии в 2014 году переведено в промышленную эксплуатацию 18 скважин.
- освоение месторождений на территории Верхнекамского месторождения калийных солей. Это уникальный экологический проект с одновременной добычей нефти и калийно-магниевых солей. С 2013 года на месторождении им. Сухарева ведется добыча нефти на искусственном насыпном объекте «Остров» в акватории реки Кама. В 2014 году пробурена и запущена в эксплуатацию уникальная для пермского региона скважина длиной более 4 км.

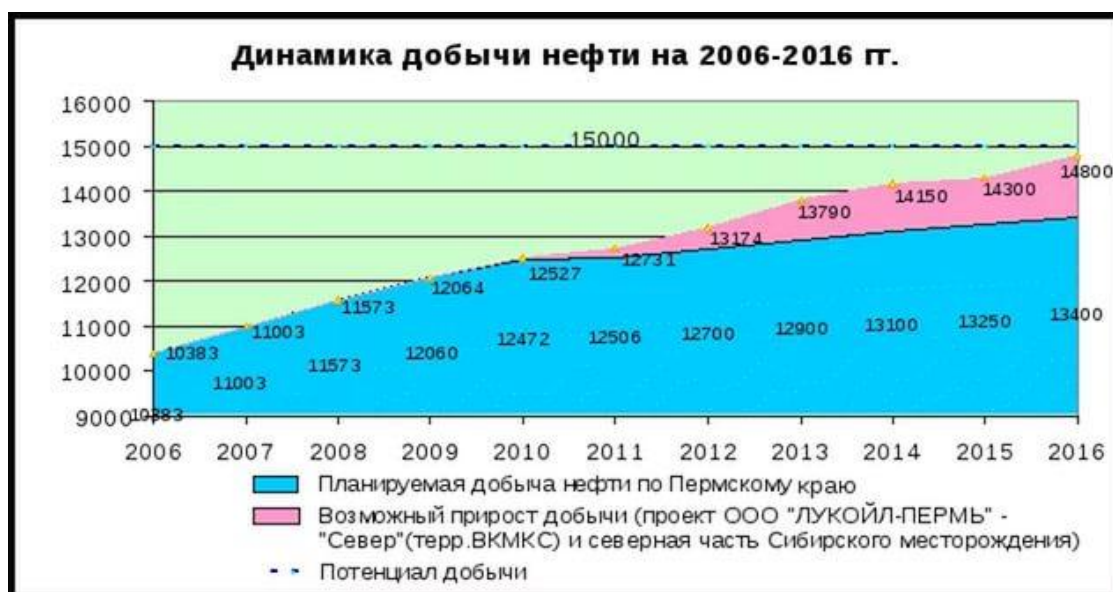


Рис. 2. Динамика добычи нефти ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»

На рисунке видно, что объемы добычи нефти с каждым годом неуклонно растут, что говорит о благоприятном периоде в деятельности компании [39].

Увидеть объективную картину финансовой деятельности предприятия помогает анализ бухгалтерского баланса. Возьмем основные экономические показатели деятельности предприятия по бухгалтерскому балансу за 2015-2017 гг. (см. приложение 1).

Таблица 5

Предварительный этап анализа (см. приложение 1)

Наименование показателя	Код	На 31.12.2017	На 31.12.2016	На 31.12.2015
АКТИВ				
Основные средства	1150	148092130	138543866	135614926
Запасы	1210	4 130 980	3 490 558	2 379 256
Дебиторская задолженность	1230	32 878 771	29 048 033	17 396 109
Краткосрочные финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	15 579 302	5 580 342	-
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	2 939	2 907	2 810
БАЛАНС	1600	213450278	188736141	200850588
ПАССИВ				
Уставный капитал	1310	635 859	635 859	635 859
Нераспределенная прибыль	1370	155000837	145621679	166236457
Кредиторская задолженность	1520	40 740 704	25 508 177	19 379 119
БАЛАНС	1700	213450278	188736141	200850588

По цифрам баланса мы оцениваем общую структуру имущества и обязательств компании. Констатируем, что у предприятия последовательно растет объем основных фондов, увеличиваются краткосрочные финансовые вложения, особенно в 2017 году (сумма составила 15 579 302 рублей, то есть произошло увеличение в три раза, по сравнению с 2016 годом), что дает основание утверждать о стремлении к сохранению капитала и повышению ликвидности активов. Горизонтальный баланс показал также увеличение запасов (в 2017 году на 640 422 рублей по сравнению с 2016 годом) наряду с увеличением выручки. Постепенный рост дебиторской задолженности в балансе повышает финансовые риски организации. Приступим к более детальному анализу. Для этого проведем горизонтальный и вертикальный анализ актива и пассива бухгалтерского баланса.

Таблица 6

Горизонтальный анализ актива и пассива бухгалтерского баланса (см.
приложение 1)

Статья баланса	На	На	На	2017/2016 (+/-)		2016/2015 (+/-)	
	31.12.2017	31.12.2016	31.12.2015	Сумма	%	Сумма	%
Внеоборотные активы	160191513	150010510	180812981	+10 181 003	+6,4	-30 802 471	-20,5
Основные средства	148092130	138543866	135614926	+9 548 264	+6,4	+2 928 940	+2,1
Запасы	4 130 980	3 490 558	2 379 256	+640 422	+15,5	+1 111 302	+31,8
Дебиторская задолженность	32 878 771	29 048 033	17 396 109	+3 830 738	+11,7	+11 651 924	+40,1
Краткосрочные финансовые вложения	15 579 302	5 580 342	-	+9 998 960	+64,2	+5 580 342	+100
Денежные средства и денежные эквиваленты	2 939	2 907	2 810	+32	1,1	+97	+3,3
Структура капитала							
Уставный капитал	635 859	635 859	635 859	-	-	-	-
Добавочный капитал (без переоценки)	672 033	672 033	672 033	-	-	-	-
Нераспределенная прибыль	155000837	145621679	166236457	+9 379 158	+6,1	-20 614 778	-14,2
Кредиторская задолженность	40 740 704	25 508 177	19 379 119	+15 232 527	+37,4	+6 129 058	+24,0

Горизонтальный анализ бухгалтерского баланса показал следующее: за отчетный период внеоборотные активы показали падение в 2016 году на 20,5%, но по итогам 2017 года состояние стабилизировалось и внеоборотные активы стали расти (+6,4%). Анализ баланса свидетельствует о резком увеличении краткосрочных финансовых вложений (по итогам 2016 года на 100%, по итогам 2017 года на 64,2%). Так как финансовые вложения – это активы, которыми владеет предприятие, то их увеличение связано с ростом собственного капитала посредством получения доходов в форме процентов, дивидендов и т.п. или в

результате продажи этих активов. Кроме этого, можно отметить рост запасов на 31,8% (в 2016 году), при одновременном увеличении объема продаж, что отражает растущую ликвидность и платежеспособность компании. Также по горизонтальному анализу можно говорить об увеличении кредиторской задолженности на +37,4% по итогам 2017 года, что свидетельствует об усилении зависимости предприятия от заемных средств.

Таблица 7

Вертикальный анализ актива и пассива бухгалтерского баланса (см. приложение 1)

Статья баланса	На 31.12.2017		На 31.12.2016		На 31.12.2015		Изменения	Изменения
	Сумма	Удельный вес, %	Сумма	Удельный вес, %	Сумма	Удельный вес, %	в структуре, % 2017/2016	в структуре, % 2016/2015
Актив								
Основные средства	148092130	69,4	138543866	73,4	135614926	67,5	- 4	+5,9
Оборотные активы	53 258 765	25,0	38 725 631	20,5	20 037 607	9,98	+4,5	+10,52
Запасы	4 130 980	1,9	3 490 558	1,8	2 379 256	1,2	+0,1	+0,6
Дебиторская задолженность	32 878 771	15,4	29 048 033	15,4	17 396 109	8,7	0	+6,7
Краткосрочные финансовые вложения	15 579 302	7,3	5 580 342	3,0	-	-	+4,3	+3,0
Денежные средства	2 939	0,001	2 907	0,002	2 810	0,001	- 0,001	+0,001
Пассив								
Уставной капитал	635 859	0,30	635 859	0,34	635 859	0,32	-0,04	+0,02
Добавочный капитал	672 033	0,31	672 033	0,36	672 033	0,33	-0,05	+0,03
Нераспределенная прибыль	155000837	72,6	145621679	77,2	166236457	82,8	- 4,6	- 5,6

Вертикальный анализ бухгалтерского баланса показал, что в отчетном периоде значительных изменений в общей структуре имущества и капитала не происходило [29].

В структуре оборотных активов небольшие сдвиги наблюдаются по строкам «Запасы» (+0,1%) и «Краткосрочные финансовые вложения» (+4,3%). Показатели нераспределенной прибыли остались с минусом (-4,6%) по итогам 2017 года, что характеризует убыток компании после выплаты налогов. В то же время можно отметить увеличение оборотных активов (на 4,5%). Данный показатель отражает расширение деятельности организации.

Компания обходится без долгосрочных кредитов и займов, то есть объем и структура собственного капитала позволяют организовать стабильный производственный процесс.

На основе полученных данных проведем рейтинговую оценку финансового состояния ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ». Одной из наиболее удачно адаптированных рейтинговых моделей можно назвать модель, разработанную российскими экономистами Р.С.Сайфуллиным и Г.Г.Кадыковым. Они предложили использовать для оценки финансового состояния предприятия рейтинговое число R [20.71]:

Формула нахождения $R = 2K_1 + 0.1K_2 + 0.08K_3 + 0.45K_4 + K_5$, где

K_1 – коэффициент обеспеченности собственными средствами;

K_2 - коэффициент текущей ликвидности;

K_3 - коэффициент интенсивности оборота средств;

K_4 – коэффициент менеджмента;

K_5 – коэффициент прибыльности собственного капитала.

Анализируя результаты оценки, нужно обратить внимание на значение R. При этом, если значение итогового показателя $R < 1$, то вероятность

банкротства предприятия довольно высокая, если $R > 1$, то вероятность низкая. Результаты рейтинговой оценки представлены в таблице 8.

Таблица 8

Рейтинговая оценка финансового состояния ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»
(см. приложения 1, 2, 3)

Наименование коэффициента	Значение коэффициента в 2015 году	Значение коэффициента в 2016 году	Значение коэффициента в 2017 году	Нормативное минимальное значение
Коэффициент обеспеченности собственными средствами	-0,43	+0,04	+0,01	0,1
Коэффициент текущей ликвидности	+1,03	+1,52	+1,31	2,0
Коэффициент интенсивности оборота средств	+1,08	+1,09	+1,23	2,5
Коэффициент менеджмента	+0,33	+0,33	+0,28	0,86
Коэффициент прибыльности собственного капитала	+0,44	+0,42	+0,45	0,2
R	-0,0821	+0,8877	+0,8254	1

1. Коэффициент обеспеченности собственными средствами, который отражает собственные оборотные средства у предприятия. Он необходим для определения финансовой устойчивости организации. Отрицательное значение коэффициента в 2015 году обусловлено увеличением размера внеоборотных активов. По данным за 2017 год этот показатель у компании ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» стал положительным (+0,01%). Такое значение показателя говорит о значительном снижении размера внеоборотных активов (на 17%). При этом, нормативное минимальное значение не достигнуто.

2. Коэффициент текущей ликвидности характеризует способность компании погашать текущие (краткосрочные) обязательства за счет только оборотных активов. Чем этот показатель больше, тем лучше платежеспособность предприятия. Нормальным считается значение коэффициента от 2,0 и выше. У предприятия это значение было равно 1,52 в 2016 году и снизилось до 1,31 в 2017 году. Тем не менее, показатель текущей ликвидности не соответствует нормативному минимальному значению.

3. Коэффициент интенсивности оборота средств, который указывает на результативность использования оборотных активов. Рост показателя в динамике свидетельствует о повышении эффективности использования оборотных активов в целом по предприятию. В 2015 году он составлял 1,08, а в 2016 году вырос до 1,09, постепенно увеличиваясь до 1,23 в 2017 году.

4. Коэффициент менеджмента рассчитывается, как соотношение величины прибыли от реализации и величины чистой выручки от реализации. У предприятия этот показатель в течение двух лет фактически не изменился и остался на уровне 0,28. Значит, у компании стабильный уровень продаж и реализации продукции, что говорит о финансовой устойчивости.

5. Коэффициент прибыльности собственного капитала отражает величину прибыли, которую получит предприятие на единицу стоимости собственного капитала.

Отметим, что рентабельность собственного капитала – один из

главнейших показателей для стратегических инвесторов. Он дает возможность определить эффективность использования капитала, который был инвестирован собственниками предприятия. Собственники получают рентабельность от своих инвестиций в виде вкладов в уставный капитал. Они вкладывают средства, которые составляют собственный капитал организации и получают взамен права на соответствующую долю. С этим показателем на предприятии в 2015 году было все в порядке, он составлял не менее 0,44, при нормативном значении не менее 0,2. В 2016 году он составил 0,42, а в 2017 году он повысился до 0,45.

Таким образом, при полном соответствии значений финансовых коэффициентов их нормативным минимальным уровням, рейтинг предприятия в 2017 году равен 0,8. Показатель недостаточно высокий, что говорит о не совсем стабильном финансовом состоянии предприятия ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», так как значение показателя должно быть не менее 1.

Резюмируя вышесказанное, можно сказать, что ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» - крупная, постепенно развивающаяся компания, которой сейчас требуется экономия ресурсов, чтобы укрепить свое финансовое положение.

2.2. Анализ количественного и качественного состава персонала предприятия

Списочный состав организации ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» в 2017 году составил 4 448 человек. Поскольку более 40% кадров – это молодые специалисты в возрасте до 35 лет, то требуется постоянное их развитие и обучение.

Рассмотрим более подробно показатели качественного и количественного состава кадров предприятия ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ». Данные об уровне руководителей и специалистов позволяют определить уровень успешного функционирования той или иной организации. Считается,

что от личностных качеств работников, их общеобразовательного и квалификационного уровня зависит качество принимаемых решений, а также и результаты их реализации [26.37].

Качественные характеристики персонала включают в себя ценностные установки, уровень корпоративной культуры, степень удовлетворенности выполняемой работы, мотивацию к труду и т.д.

Количественные характеристики персонала характеризуют:

- 1) общую численность персонала;
- 2) возраст персонала;
- 3) количество сотрудников по категориям;
- 4) динамика текучести кадров.

На предприятии для определения численности работников за определенный период используется показатель среднесписочной численности. Данный показатель применяется для исчисления производительности труда, средней заработной платы, коэффициентов оборота, текучести кадров и ряда других показателей. Среднесписочная численность работников за месяц складывается путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца (включая праздничные и выходные дни) и деления полученной суммы на число календарных дней месяца. В ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» для определения среднесписочной численности работников проводят ежедневный учет работников списочного состава, в том числе учет приказов и распоряжений о приеме, переводе работников на другую работу и прекращении трудового договора.

Обозначим два основных метода расчета количественной потребности в персонале [22.89]:

- методы трудоемкости, основанные на учете временных данных

рабочего процесса;

- методы расчета, которые проводятся по рабочим местам, по нормам обслуживания, по нормативам численности [34].

Качественная характеристика персонала предприятия образует тесную взаимосвязь со степенью профессиональной и квалификационной пригодности ее работников для достижения организационных целей и производства работ.

В настоящее время нет единого понимания оценки качества труда и качественной составляющей трудового потенциала рабочей силы. Для современных работодателей основной круг параметров или характеристик, определяющих качество труда таков: экономические (отраслевая принадлежность, квалификация работника, трудовой стаж, условия труда), личностные (наличие определенных навыков, дисциплинированность, оперативность, добросовестность, творческая активность), организационно-технические (техническое оснащение труда, его привлекательность, уровень технологической организации) [31.42].

Одной из качественных характеристик трудовых ресурсов является их состав по категориям, которые отражают степень общей и специальной профессиональной подготовки работника, обладающего необходимыми знаниями, умением и навыками для выполнения определенных видов работ. Квалификационные требования, предъявляемые к работникам, включают также необходимый уровень их компетентности.

Исходя из вышесказанного, рассмотрим более подробно количественные и качественные показатели персонала компании ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» за период с 2016 по 2017 год и рассчитаем изменения численности персонала. Анализ динамики численности персонала позволяет сделать выводы о кадровом потенциале компании и формировании эффективной структуры занятости.

Таблица 9

Качественный и количественный состав трудовых ресурсов предприятия
ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»

Показатели	2017 год	2016 год	Изм., +/-
Списочная численность персонала	4448	4468	-20
В разбивке по полу			
Мужчин	3388	3397	-9
Женщин	1060	1071	-11
По категориям			
Первый руководитель организации Группы «ЛУКОЙЛ»	1	1	-
Руководители	522	529	-7
Заместители руководителя, главный инженер, главный бухгалтер	11	11	-
Специалисты	1247	1248	-1
Рабочие	2648	2662	-14
Другие служащие (технические исполнители)	19	17	+2
По возрасту			
До 30 лет	1072	1249	-177
31-40 лет	1388	1239	-149
41-50 лет	1223	1195	+28
51 год и старше	765	785	-20
По образованию			
Высшее профессиональное	2297	2267	+30
Из них:			
Кандидаты наук	14	14	
Среднее профессиональное	1030	1022	+8
Начальное профессиональное	1121	1179	-58
Количество принятых работников	285	474	-189
Количество уволенных работников	308	387	-79

Динамика изменения численности персонала представлена в диаграммах.

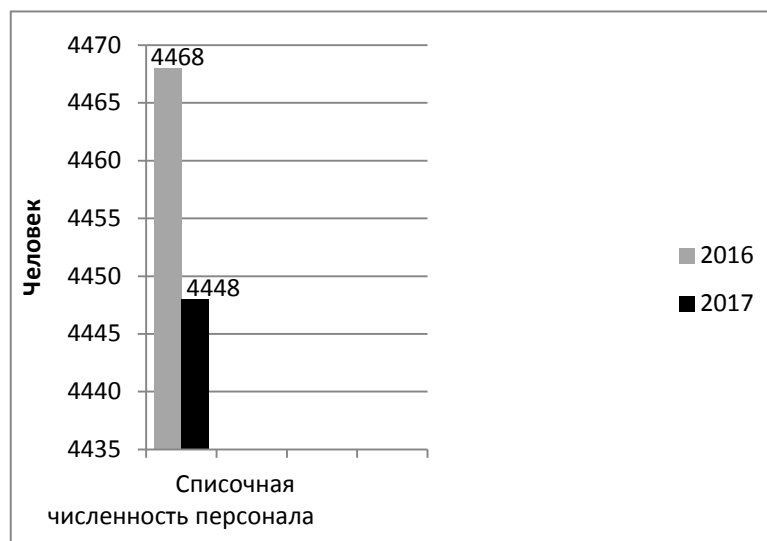


Рис. 3. Списочная численность персонала

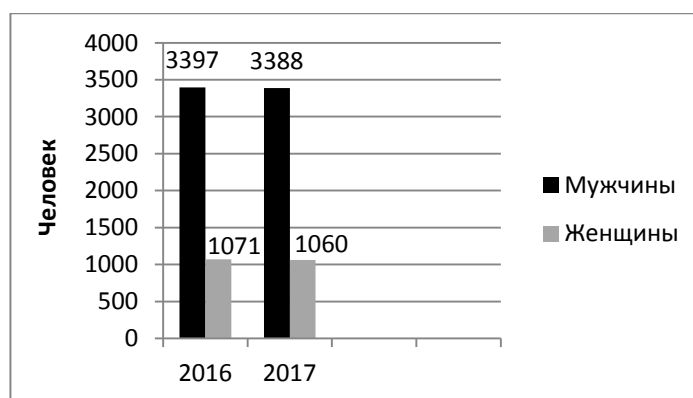


Рис. 4. Состав персонала по полу

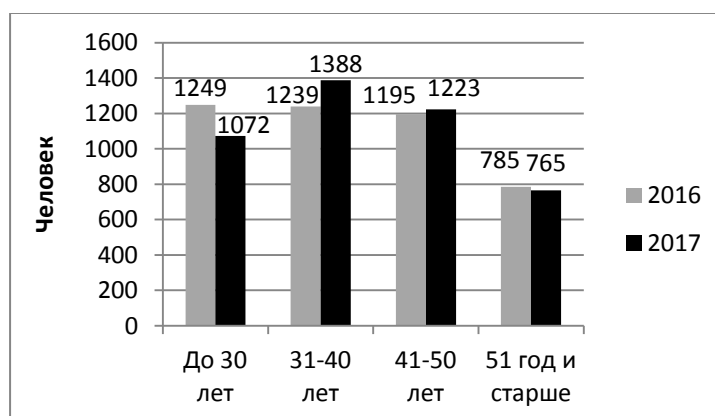


Рис. 5. Состав персонала по возрасту

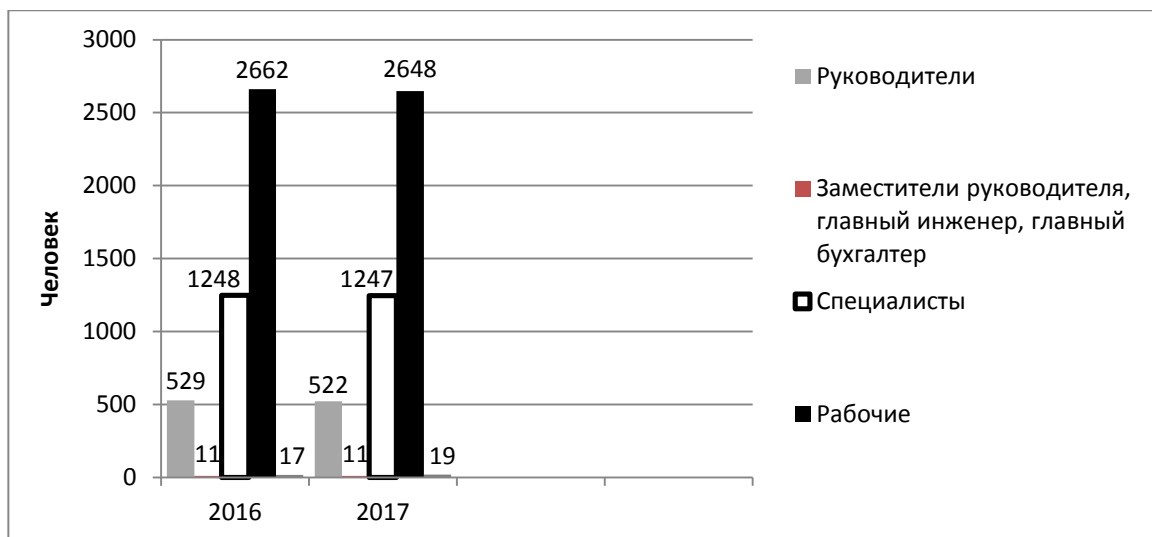


Рис. 6. Состав персонала по категориям

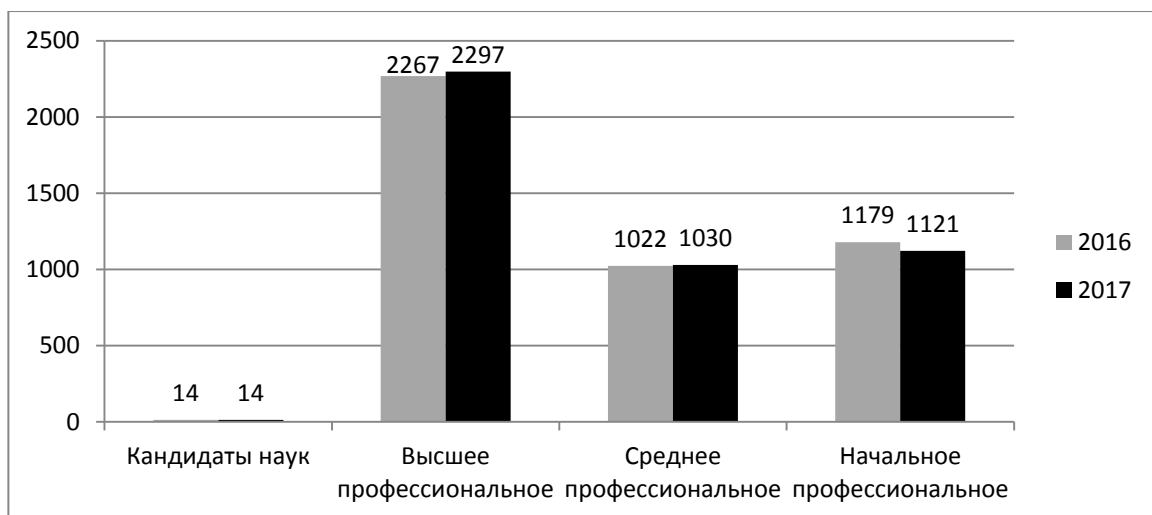


Рис. 7. Состав персонала по образованию

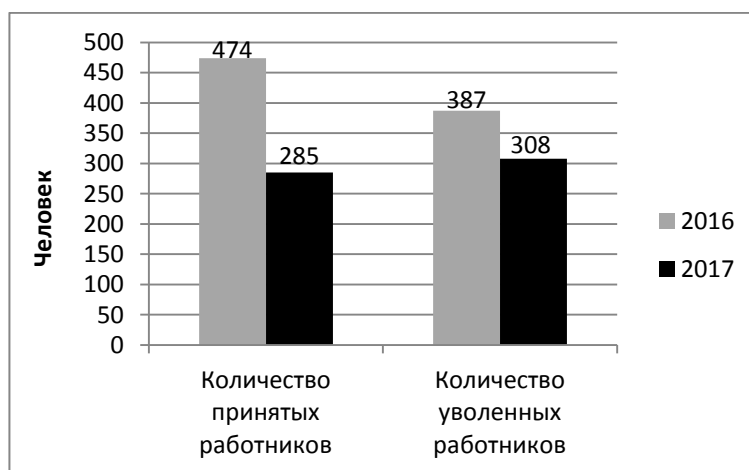


Рис. 8. Динамика движения персонала за 2016-2017 гг.

Анализ количественного и качественного состава кадров показал следующие результаты:

1. В 2017 году сократилась списочная численность персонала на 20 человек, что составляет 0,4% по сравнению с предыдущим годом, отражая незначительные изменения списочной численности. Это позитивно отразилось на показателях производительности труда.

2. В коллективе преобладающее большинство составляют мужчины – 69%, женщины при этом занимают 31% от всего состава. Такое соотношение является стабильным.

3. Произошли незначительные изменения по категориям: в 2017 году сократилась численность руководящего состава на 7 человек (-1,5%), рабочие – на 14 человек (-0,5%), специалисты – 1 человек (-0,1%), и технические служащие – 2 человека (+10,5%). Сокращение административно-управленческого персонала является положительным аспектом, так как снижает непроизводственные затраты.

4. Динамика движения персонала показала, что количество принятых в 2017 году сократилось на 189 человек, что составило на 40% меньше, чем в 2016 году. Количество уволенных тоже сократилось на 79 человек, что составляет 20% в сравнении с предыдущим годом. В компании реализуется политика, направленная на стабилизацию численности персонала: снижение затрат на подбор, адаптацию, начальное обучение нового персонала. Эффективность обучения вновь принятого персонала свидетельствует о том, что компания заботится о своём будущем. Однако это требует развивать и обучать молодых специалистов различными методами, в том числе с помощью дистанционных технологий.

Делаем вывод, что достигнут баланс опытных и молодых сотрудников (более 40%), это свидетельствует о потребности в развитии и обучении

молодых специалистов различными методами, в том числе с помощью дистанционных технологий [23.17].

Для анализа эффективности функционирования системы дистанционного обучения в компании ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» использовались такие методы исследования, как интервьюирование и анкетирование. Чем был обусловлен выбор именно этих методов?

Во-первых, как наиболее информативных и релевантных для сбора данных. Во-вторых, из-за большой численности персонала предприятия. Остановимся подробнее на каждом из предложенных методов:

1. Интервьюирование

Предлагаемый метод интервью имеет свои особенности и преимущества в отличие от беседы:

- конкретную цель,
- планирование действий по сбору информации,
- обработку полученных результатов.

Уникальность данного метода в том, что он может быть разным и по форме общения:

*Свободное интервью представляет собой беседу, в которой исследователь имеет возможность самостоятельно вносить изменения, выбирать направленность, порядок и структуру вопросов. Характеризуется гибкостью тактики построения диалога в пределах заданной темы, максимальным учетом индивидуальных особенностей респондентов [15.124].

*Стандартизированное интервью предусматривает проведение опроса по четкой схеме, одинаковой для всех респондентов. Интервьюеру не рекомендуется менять порядок вопросов или формулировки, а также

задавать новые вопросы. Все условия процедуры строго регламентированы [37].

Как следствие, обеспечивается высокая степень сопоставимости всех индивидуальных результатов, сокращается количество ошибок при формулировании вопросов, повышается надежность итогов опроса.

Акцентируем внимание и на определенных правилах составления вопросов для интервью:

1) каждый вопрос должен быть однозначным, не содержащим в себе противоречивых частей;

2) избегать употреблений малоизвестных заимствованных слов, специальных терминов, слов с неясным значением, усложняющих работу респондентов [24.96];

3) не ставить неопределенных вопросов, так как респондент может не запомнить их целиком и ответить только на часть или же вообще отказаться от ответа;

6) не стоит выносить в начало интервью вопросы, воспринимаемые респондентами, как слишком личные;

7) не задавать вопросы о предмете, в котором респондент не разбирается.

2. Анкетирование

Для исследования особенностей влияния информационных технологий на процесс переподготовки сотрудников следует использовать метод анкетирования. Самой главной причиной выбора данного метода является возможность достичь всех поставленных задач. Также одним из плюсов использования метода анкетирования является его анонимность, что содействует получению более релевантной информации [35].

При использовании метода анкетирования немаловажным фактором является то обстоятельство, что способ обработки результатов представляется наиболее доступным. Полученная информация будет носить подлинный характер и позволит достичь поставленных задач исследования.

Анкетирование (анкетный опрос) - это процедура проведения опроса в письменной форме с помощью заранее подготовленных бланков. Анкеты самостоятельно заполняются респондентами [38].

Данный метод обладает следующими достоинствами:

- высокой оперативностью получения информации;
- возможностью организации массовых обследований;
- относительно небольшой трудоемкостью процедур подготовки и проведения исследований, обработки их результатов;
- отсутствием влияния личности и поведения опрашиваемого на работу респондентов;
- невыраженностью у исследователя отношений субъективного пристрастия к кому-либо из отвечающих.

В зависимости от формы ответа вопросы подразделяются на закрытые, полужакрытые и открытые.

Закрытый вопрос предполагает полный набор возможных ответов. При этом респондент обозначает свой выбор графически, исходя из предложенных ему вариантов. Количество предполагаемых выборов обычно регламентируется инструкцией.

Полужакрытый вопрос используют, если составитель не проинформирован обо всех возможных вариантах ответов или же намерен

более точно и полно прозондировать индивидуальную точку зрения участников опроса. Кроме каталога готовых ответов такой вопрос содержит графу «другие ответы» или определенное количество незаполненных строк.

В зависимости от способа формулирования вопросы различают прямые и косвенные вопросы.

Вопрос, который направлен на непосредственное, открытое получение информации от респондента, называется прямым. Ответ, данный на него, должен быть четким и честным. Однако там, где требуется выразить достаточно критическое отношение к себе и к другим, многие склонны ограничиваться ответами, социально одобряемыми обществом [29.94].

В таких случаях составляют косвенный вопрос, который обычно связан с использованием какой-либо придуманной ситуации, где критический потенциал передаваемой информации завуалирован.

По функции вопросы анкеты подразделяются на информационные (основные), фильтры и контрольные (уточняющие).

-информационные: направлены на получение информации от каждого из респондентов.

-вопросы-фильтры применяют, когда необходимы сведения не от всей совокупности респондентов, а только от части из них.

-контрольные вопросы дают возможность уточнить правильность сообщенных респондентами сведений, а также исключить из дальнейшего рассмотрения недостоверные ответы.

В научно-исследовательской работе были использованы методы свободного интервью и анкетирования с закрытыми и полужакрытыми вопросами, которые более подробно описаны в разделе 2.3.

2.3. Методы дистанционной подготовки и переподготовки персонала и анализ их эффективности

В современном мире особое внимание высокоэффективные компании уделяют обучению сотрудников, а именно развитию у них профессиональных знаний, умений и навыков, которые помогут компании в достижении целей.

Приоритетными для организации ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» становятся следующие направления: повышение уровня знаний, отработка механизма действий в нестандартных ситуациях или тренировка работы в команде, которая приносит плюсы работодателю и сотрудникам. Обучение персонала в кризис позволяет повысить эффективность работы и снизить издержки рабочего процесса. Руководить хорошо подготовленным коллективом проще, работник же повышает свою конкурентоспособность как внутри самой компании, так и в целом на рынке труда.

Обозначим основные виды обучения персонала в компании:

1. Подготовка персонала;
2. Переподготовка персонала;
3. Повышение квалификации персонала.

На предприятии практикуются разные формы обучения сотрудников: краткосрочное или долгосрочное, групповое или индивидуальное. У краткосрочной формы есть свои плюсы – стоимость и экономия времени. Однако, при этом, не всегда результат может быть впечатляющим. Долгосрочное обучение сотрудников требует гораздо больше трудозатрат, но чаще приносит больше пользы. Индивидуальное обучение позволяет сосредоточиться на каждом сотруднике персонально и донести максимум информации, ориентируясь на личные потребности. Групповое обучение дает возможность практиковать работу в команде [27.53].

Разные методики предполагают возможность обучения с отрывом или обучение без отрыва от производства, на рабочем месте или вне его. Эти формы не исключают друг друга. Например, процесс может быть организован в отдельном кабинете компании с отрывом от производства. Однако, сегодня наиболее популярно дистанционное обучение сотрудников, проходящее без отрыва от производства. Дистанционное обучение считается одним из менее затратных методов обучения в условиях экономии ресурсов компании [37].

Основными источниками учебного материала в дистанционном обучении являются электронные учебные средства (электронные учебные курсы, системы тестирования, компьютерные и видео демонстрации и прочее). Достоинствами электронных учебных курсов по сравнению с традиционными бумажными изданиями являются:

- 1) возможность включения мультимедийных фрагментов и анимации;
- 2) возможность подключения компьютерных тестовых систем;
- 3) легкость тиражирования;
- 4) относительная простота обновления материала или его адаптации к потребностям отдельных категорий пользователей;
- 5) удобство гипертекстовой навигации.

Дистанционные курсы организации имеют модульную структуру, при которой предусматриваются различные образовательные траектории их изучения. Специалисты обеспечивают корректную работу курса при использовании основных типов браузеров, при использовании по Internet и в локальных сетях [38].

Компания «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» внедряет систему дистанционного обучения с 2013 года. В настоящее время, в системе дистанционного обучения

(СДО) на предприятии зарегистрировано более 6 тысяч человеко-курсов. На портале СДО содержатся более 120 учебных курсов. Благодаря возможностям СДО обеспечено обучение, предаттестационная подготовка и аттестация всех руководителей и специалистов компании по охране труда и пожарной безопасности. Кроме этого, предусмотрена возможность обучаться в СДО в удобное для работника время, в том числе с персональных компьютеров [31]. Важно отметить, что система дистанционного обучения ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» предназначена для организации и проведения учебных мероприятий в целях повышения квалификации и профессионального роста работников вертикально интегрированной нефтегазовой компании путем их самостоятельной работы с использованием компьютерных информационных сетей.

Система дистанционного обучения компании имеет функциональное наполнение, обеспечивающее:

- администрирование СДО: определение ролей в системе дистанционного обучения, размещение учебных курсов, тестов; формирование календарных планов и программ обучения.
- организацию обучения:
- руководство обучением, а именно работа с группами и отдельными обучающимися:
 - просмотр, дополнение и изменение календарных планов;
 - контроль обращений слушателей к учебным материалам (журнал посещений);
- обучение в СДО: работа с учебными курсами, тестами и учебно-методическими материалами.

СДО состоит из следующих программных модулей:

- ✓ модуль регистрации обучающихся;
- ✓ модуль заказа учебных мероприятий (учебных курсов, тестов);
- ✓ модуль учебных групп;
- ✓ модуль администрирования (пользователей);
- ✓ модуль календарного плана (планирования мероприятий обучения);
- ✓ модуль тестирования;
- ✓ модуль дизайнера тестов;
- ✓ модуль обмена информацией (форум, чат, почтовая рассылка, доска объявлений, обмен файлами, книга отзывов).

Кроме этого, система дистанционного обучения взаимодействует с корпоративными системами [31]:

- ✓ ИСУ «Персонал»: передача информации по работникам организаций холдинга, фиксирование и хранение данных о результатах обучения;
- ✓ Корпоративный портал: используется как единая точка входа в СДО для всех организаций холдинга.

К 2017 году на предприятии было пройдено более 6 тыс. человеко-курсов.

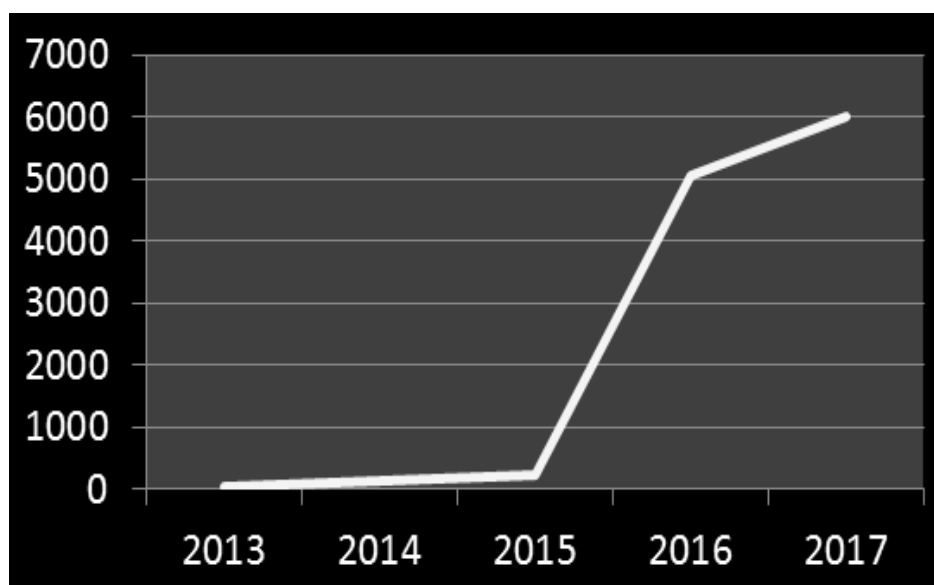


Рис. 9. Динамика прохождения человеко-курсов

Для анализа функционирования системы дистанционного обучения персонала было проведено интервью с ведущим специалистом отдела развития и оценки персонала – Московкиной Мариной Витальевной.

Таблица 10

Интервью со специалистом по дистанционному обучению

Формулировка вопроса	Ответ специалиста (цитаты)
Какое место дистанционное обучения персонала занимает в иерархии курсов?	«Система дистанционного обучения персонала составляет 50% от общего объема курсов, остальные 50% - это традиционные формы обучения».
Какие методы дистанционного обучения использует компания?	«Может быть организовано обучение с рабочего компьютера, а может быть - с персонального компьютера».
Кто выступает организатором обучения?	«Организатором обучения выступает организация ПАО «ЛУКОЙЛ».

Продолжение таблицы 10	
Кто является разработчиком курсов?	«Разработчиком учебных курсов выступает компания ПАО «ЛУКОЙЛ».
Кто и как формирует учебную группу?	«Полномочия распределяются среди 6 кураторов, за которыми закреплены определенные подразделения. Обычно учебная группа составляет 10-15 человек».
По чьей инициативе назначаются учебные курсы?	«По инициативе ПАО «ЛУКОЙЛ», либо в обязательном порядке в связи с Положением об организации работы по подготовке и аттестации специалистов.
Каким образом работникам назначаются курсы?	«Раз в пять лет – обязательное прохождение курса по промышленной безопасности с последующей аттестацией, раз в три года – курс по информационной безопасности. Остальные курсы работники выбирают самостоятельно, исходя из профессиональной заинтересованности».
Как часто сотрудник должен проходить дистанционное обучение?	«Существует формула: 1:1:1. Это означает, что 1 сотрудник должен пройти 1 курс дистанционного обучения за 1 год».
Каким образом происходит контроль?	«Кураторы имеют доступ к корпоративной системе дистанционного обучения персонала, где и отслеживают своевременное прохождение курсов по каждому работнику».

Резюмируя вышесказанное, можно отметить такие особенности дистанционного обучения в компании ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», как гибкость, удобство для пользователей, оперативное обновление и четкий контроль. Приоритетом для компании является повышение уровня компетенции руководящего звена и создание кадрового потенциала.

В настоящее время на предприятии составлен каталог учебных курсов по дистанционному обучению, включающий в себя универсальные курсы:

1. IT–курсы (Outlook, Excel, PowerPoint)
2. Гражданская оборона и защита от чрезвычайных ситуаций
3. Корпоративность
4. Навыки личной эффективности
5. Навыки управления людьми
6. Навыки управления проектами
7. Охрана труда
8. Управление качеством и бережливое производство
9. Управление человеческими ресурсами
10. Безопасность информационных технологий
11. Иностранные языки
12. Менеджмент
13. Навыки публичных выступлений и презентаций
14. Навыки управления организационными изменениями
15. Пожарная безопасность
16. Результативные переговоры
17. Управление рисками
18. Промышленная безопасность

Также существуют специализированные курсы обучения:

1. Производственная направленность (по таким направлениям, как оператор по добыче нефти и газа, мастер по добыче нефти и газа и т.д.)

2. Нефтепродуктообеспечение.

По срокам прохождения каждый курс варьируется на четыре градации:

- до часа;
- от часа до пяти часов;
- от пяти часов до пятнадцати часов;
- более пятнадцати часов.

Используя метод анкетирования, удалось выявить особенности влияния дистанционного обучения на подготовку и переподготовку сотрудников. Анкета состояла из трех разделов (полный перечень вопросов анкеты в приложении 4):

- самооценка слушателя курса (вопросы с 1 по 6);
- оценка организации обучения (вопросы с 7 по 10);
- оценка электронного учебного ресурса (вопросы с 11 по 14)

Для определения размера выборки использовался онлайн-калькулятор.

Расчет размера выборки

Доверительная вероятность ("точность") ☐ 85% ☐ 90%
☐ 95% ☐ 97%
☐ 99% ☐ 99,7%

Доверительный интервал ("погрешность" ± %)

Генеральная совокупность ("всего респондентов")

Требуемый размер выборки

Рис. 10. Расчет размера выборки

В анкетировании принимали участие специалисты отдела кадров, отдела оценки и развития персонала, отдела организации труда и заработной платы, отдела по управлению персоналом. Общая численность службы персонала – 55 человек. Опрос проводился с 8.05.2018 года по 18.05.2018 год. Количество участников анкетирования: 41 человек. Ответы респондентов фиксировались в процентном соотношении.

1. Вы прошли дистанционное обучение в корпоративной информационной системе дистанционного обучения (КИС СДО):

- а) в порядке трудового распоряжения;  (32) 78%
- б) с целью личностного роста и развития;  (19) 46%
- Свой  (0) 0%

2. Возникали ли проблемы при входе в систему дистанционного обучения:

- а) да;  (1) 2%
- б) нет;  (33) 80%
- в) иногда.  (7) 17%

3. Местом подключения к Интернету в процессе обучения были:

- а) работа;  (35) 85%
- б) дом;  (1) 2%
- в) оба варианта.  (5) 12%

4. Достаточно ли было методических указаний для освоения сетевой технологии обучения:

- а) да;  (35) 85%
- б) не совсем;  (6) 15%
- в) нет.  (0) 0%

5. Достаточно ли информационное сопровождение Вы получили от организатора СДО:

- а) да:  (40) 98%
- б) нет:  (1) 2%

Оставьте свой комментарий на 5 вопрос (необязательно)

- Свой  (2) 5%

6. Сколько времени ежедневно приходилось затрачивать на обучение в рамках данного курса:

- а) менее 1 часа:  (18) 44%
- б) 1 - 2 часа:  (20) 49%
- в) 2 - 5 часов:  (3) 7%
- г) более 5 часов.  (0) 0%

7. Хватило ли Вам времени, выделенного для прохождения курса:

- а) успевал, в рамках установленного срока действия курса:  (39) 95%
- б) не укладывался в срок действия курса.  (2) 5%

8. Достаточно ли было информации по заявленной теме курса:

- а) да, тема полностью раскрыта:  (35) 85%
- б) нет, желательно больше.  (6) 15%

9. Оправдались ли Ваши ожидания от курса обучения:

- а) полностью:  (25) 61%
- б) частично:  (15) 37%
- в) не оправдались.  (1) 2%

Если на 9 вопрос Вы дали ответ В, укажите причину.

- Свой  (0) 0%

10. Оценка оформления курса:

- а) все устраивает;  (35) 85%
- б) устраивает цветовая гамма и выделение цветом;  (3) 7%
- в) устраивает язык изложения материала;  (3) 7%
- г) устраивает шрифт текста материала;  (4) 10%
- д) устраивает иллюстрация материала;  (2) 5%
- е) другое.  (0) 0%

Если на 10 вопрос Вы дали ответ Е, укажите ваш вариант/предложенные варианты.

- Свой  (0) 0%

11. Повысилось ли качество вашей работы после прохождения курса:

- а) да;  (20) 49%
- б) нет;  (4) 10%
- в) незначительно.  (17) 41%

12. Будете ли Вы использовать на практике полученные на курсах знания:

- а) буду использовать знания всех разделов курса;  (10) 24%
- б) использовать выборочно;  (31) 76%
- в) не буду использовать.  (0) 0%

13. Устраивает ли Вас интерфейс, контент и возможности КИС СДО:

- а) да;  (38) 93%
- б) нет.  (3) 7%

Если на 13 вопрос Вы дали ответ Б, укажите, что бы Вы хотели поменять.

- Свой  (2) 5%

14. Распечатаваете ли Вы сертификат после прохождения курса о пройденном обучении:

- а) да:  (28) 68%
- б) нет:  (7) 17%
- в) не знал, что это обязательно.  (6) 15%

Таким образом, анкетирование показало, что большинство респондентов довольны организацией курсов, у них не возникало проблем при входе в систему СДО, при этом организаторы курсов внесли достаточно методических указаний для успешного освоения программы. Не вызывает нареканий оформление курса, контент и интерфейс. Можно сделать вывод, что организация курсов с технической точки зрения находится на высоком уровне (отметили более 85% респондентов). По времени курсы занимали, в основном, от одного до двух часов. Участники отметили, что времени, выделенного для прохождения курса, было достаточно (95% опрошенных). Учебные курсы большинству респондентов показались удобными по форме и по содержательному наполнению.

Также, 49% указали, что качество их работы повысилось после прохождения курса (то есть почти половина респондентов). При этом ожидания 61% от курса обучения полностью оправдались. Тем не менее, 41% сотрудников ответили, что не заметили значительного повышения качества работы после обучения. Важной информацией стал ответ об использовании на практике полученных знаний. Более 76% указали, что будут использовать знания на практике, но выборочно. 24% планируют использовать знания всех разделов курса полностью. Большинство респондентов оформляют сертификат после прохождения курсов (более 68%), который представляет для них значимость и является подтверждением повышения их квалификации.

Подводя итоги второй главы, можно выделить следующие моменты:

*Во-первых, предприятие ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» - крупная, стабильно развивающаяся компания, которая стремится укрепить свое финансовое положение за счёт экономии ресурсов.

*Во-вторых, для анализа эффективности функционирования системы дистанционного обучения в компании ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» оптимальными были выбраны такие методы, как интервьюирование и анкетирование, достоверно отражающие развитие СДО.

*В-третьих, большинство респондентов будут выборочно использовать на практике знания, полученные посредством дистанционного обучения. Возможными точками роста СДО выступают: повышение самомотивации обучения на дому, повышение удовлетворенности качеством содержания курсов, увеличение доли работников, вовлеченных в процесс повышения уровня образования в целях личностного и профессионального роста.

ГЛАВА 3. Совершенствование системы обучения персонала

3.1. Предложения по повышению качества персонала посредством дистанционного обучения

Анализ проведенных исследований системы дистанционного обучения предприятия «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» показал, что, используя данную систему, руководители способны решать разноплановые задачи по обучению и повышению квалификации персонала, а именно:

- сокращение сроков обучения в период адаптации новых сотрудников;
- изучение новых продуктов или услуг;
- внедрение изменений в бизнес-процесс;
- экономия ресурсов предприятия и т.д.

При этом огромное значение имеет то, что данная система призвана формировать предельную вовлеченность персонала в рабочие процессы при условии правильного построения СДО. Главное, что обучающий курс должен быть максимально приближен к реальной ситуации, с возможным прохождением индивидуальной схемы обучения и возможностью выбирать каждому из сотрудников тематическое для себя обучение. Отметим, что для повышения преданности персонала к методу дистанционного обучения важна как материальная, так и нематериальная мотивация. Определим ключевые факторы для повышения мотивации и качества обучения персонала:

- 1) дальнейшее развитие корпоративной культуры ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», организация внутренних корпоративных коммуникаций, например, через корпоративный портал, награждения лучших сотрудников;
- 2) демонстрация важности работы сотрудников, оценка значимости своей работы каждым;

- 3) развитие управленческих и лидерских качеств у линейных руководителей таких, как умение продуктивно взаимодействовать, выстраивать доверительные и надежные коммуникации с сотрудниками, с учетом интересов сотрудника и организации;
- 4) улучшение условий по организации рабочего места и рабочих процессов;
- 5) проведение регулярных опросов сотрудников для определения лояльности и вовлеченности в процесс получения знаний.

Поскольку компания ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» является крупной организацией, с большим количеством сотрудников в территориально удаленных офисах, то акцент руководства в условиях экономии ресурсов должен быть направлен на дистанционные системы обучения персонала, которые помогают экономить на командировочных расходах для удаленных подразделений компании, без отрыва от производства. Потенциал виртуальной среды, где удаленно осуществляется процесс обучения сотрудников, повышает сопричастность в ходе обучения. Результатом становится повышение производительности работников на местах.

При разработке и внедрении любого дистанционного курса обучения прежде всего необходимо обратить внимание на такие важные составляющие, как:

- 1) цель обучающего курса: на формирование каких знаний направлено обучение?
- 2) оценка качества обучения: по каким критериям будет оценен результат обучения каждого сотрудника?
- 3) выбор формата курса и анализ требований к дизайн-проекту: как будет осуществляться проверка знаний и умений, полученных в процессе обучения (с помощью тестов, игровых ситуаций, моделируемых кейсов).

4) оценка ресурсов: для какой численности сотрудников необходима система обучения и в какой бюджет и срок необходимо вложиться?

5) запуск курса: детальный план с дизайн проектом и ответственными лицами за реализацию, определение ключевых точек контроля и конечного результата после запуска и тестового прохождения процесса обучения сотрудниками компании.

Одним из важных этапов является погружение сотрудников в сам процесс дистанционного обучения благодаря так называемому деятельностному подходу, когда в процессе обучения участники сразу практикуют полученные знания и нарабатывают навыки. Например, так говорит о системе ДО Дмитрий Зеленский, руководитель департамента образовательных технологий компании «Action Learning: вовлекающее онлайн-обучение»: «Как и в традиционном обучении, качество электронного образования достигается, прежде всего, за счет выбора актуального содержания, структурирования его в последовательные и понятные сценарии, а интерес и мотивацию обеспечивает графическая реализация и интерактивные формы взаимодействия с содержанием. В этом и заключается принцип "обучения через действие" или деятельностный подход» [17.6].

Подведем итоги и обозначим основные рекомендации по повышению качества персонала через систему дистанционного обучения:

- ✓ расширить состав специализированных курсов, которые непосредственно связаны с производственной спецификой деятельности работника;
- ✓ улучшить информационное наполнение курсов;
- ✓ совместить системы дистанционного обучения с элементами традиционного обучения, а именно, проводить сам процесс обучения дистанционно, а контроль знаний – очно;
- ✓ сформировать комиссии на местах для проведения очного контроля и в целях экономии ресурсов предприятия;

- ✓ внедрить систему мотивации сотрудников, участвующих в разработке учебных курсов, как в материальном виде (поощрение через денежные премии), так и в нематериальном (карьерный рост, бонусы, награждения грамотами, дипломами и т.д);
- ✓ стимулировать личностный рост сотрудников, успешно окончивших не менее 5 (пяти) курсов обучения в течение года, предоставляя им дополнительные дни к отпуску;
- ✓ проводить регулярное анкетирование среди персонала компании с целью уточнения тематики новых курсов и их дальнейшей разработки.

Таким образом, в условиях экономии ресурсов, когда предприятие снижает расходы на персонал, электронные программы обучения, способные быстро и эффективно разрабатываться в условиях кризиса под конкретную организацию, становятся наиболее привлекательными. Важно, чтобы при этом качество обучения оставалось на высоком уровне и способствовало развитию профессионализма сотрудников предприятия.

3.2. Эффект от использования системы дистанционного обучения

Система дистанционного обучения ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» внедряется с 2013 года. За пять лет система стала востребованной и продемонстрировала свою жизнеспособность. Возникает закономерный вопрос: насколько эффективна действующая система? Оптимально ли ее использование для нужд бизнеса? Для расчета эффективности системы рассмотрим несколько групп показателей: содержательные, организационные, технические, финансово-экономические.

Начнем с организационных показателей. Для этого выделим критерии оценки.

Критерии оценки:

- существует ли нормативная база СДО, каким документом регламентируется деятельность участников СДО;
- кто выступает организатором обучения через СДО;
- как происходит подключение пользователей;
- существует ли возможность ведения учета и контроля за всеми видами образовательных активностей;
- поддерживается ли интеграция с другими бизнес-процессами (оценкой персонала, планированием карьеры сотрудника, бюджетированием образовательных процессов, кадровыми системами).

Оценка по этим критериям СДО компании «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» показала, что с внедрением системы произошла минимизация ресурсов на администрирование и организацию корпоративного обучения и развития персонала; сократилось и количество времени, необходимого на проведение образовательной инициативы (включая этап подготовки электронного контента и настроек СДО для целевой задачи). Поскольку организатором системы дистанционного обучения выступает основной заказчик – ПАО «ЛУКОЙЛ», то все регламенты по процедурам (в том числе для пользователя СДО, для организатора, для внутреннего заказчика обучения) максимально упрощены.

Подчеркнем небольшую недоработку кадровой службы по критерию интеграции СДО с другими бизнес-процессами, в частности с оценкой персонала и влиянием успешного обучения в СДО на дальнейшую карьеру сотрудника.

Рассмотрим более подробно критерии содержательных показателей.

- объем и разнообразие обучающих курсов (многообразие бизнес-тематики, количество учебных часов);

- вариативность учебных элементов СДО (разработанные программы для разных категорий персонала: подготовка по профилям и должностям, специализированные программы по поднадзорным направлениям и др.);
- разнообразие и преемственность подготовки в системе (достаточность образовательного контента различного уровня для всех категорий пользователей).

Резюмируем, что по содержательному критерию показатели очень высокие. Диапазон составляет более 120 действующих учебных курсов: от личностного роста (иностранные языки, навыки публичных выступлений, менеджмент, IT - курсы и т.д.) до узко профессиональных (производственная направленность, нефтепродуктообеспечение). При этом отмечается полное соответствие содержания СДО холдинга основным задачам подготовки персонала, а также интегрируемость обучения с другими направлениями (оценка персонала, адаптация новых сотрудников, подготовка и переподготовка кадров и др.)

Выделим технические критерии эффективности:

- при помощи какой платформы функционирует СДО, позволяет ли она управлять корпоративными образовательными активностями;
- наличие корпоративного портала СДО и уровня интуитивности интерфейса для конечного пользователя и организатора дистанционного обучения;
- техническая поддержка пользователя.

По этому критерию система дистанционного обучения ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» тесно взаимодействует с корпоративными системами, такими, как ИСУ «Персонал», через который идет передача данных по работникам холдинга, а также сохранение данных о результатах обучения. Кроме этого, корпоративный портал используется как единая точка входа в СДО для всех организаций холдинга. Подводя вывод, можно сказать, что

системе присуща гибкость IT-решений, удобство в обращении и оперативность реагирования на запрос конечного пользователя, поддержка различных видов учебного контента. Перейдем к финансово-экономическим показателям:

- общая стоимость СДО, учет организационного и IT-сопровождения;
- объем расходов на приобретение курсов, стоимость учебной базы;
- затраты ресурсов на сопровождение СДО.

По этим показателям можно провести сравнение с затратами компании на традиционное очное обучение.

ИНФОРМАЦИЯ о затратах на подготовку персонала в ООО "ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ"				
	для российских компаний, в тыс.долларов, в том числе НДС - 18%			
№	Наименование затрат	2016 год	2017 год	2018 год
		План тыс./\$	План тыс./\$	План тыс./\$
1.	Подготовка руководителей, специалистов и служащих, всего (Σстр.1 = Σстр. 1.1; 1.2; 1.3; 1.4; 1.5)	26 000,00	26 520,00	27 050,40
1.1.	подготовка по обязательным программам	5 000	5 100	5 202
1.2.	подготовка резерва кадров, всего	5 000,00	5 100	5 202
1.3.	подготовка мобильного персонала (персонала, отобранного под конкретные проекты)	500	510	520
1.4.	подготовка молодых специалистов, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих	500	510	520
1.5.	прочие затраты на подготовку руководителей, специалистов и служащих	15 000	15 300	15 606
2.	Подготовка рабочих, всего (Σстр.2 = Σстр. 2.1; 2.2; 2.3)	21 500,00	21 930,00	22 368,60
2.1.	подготовка по обязательным программам	3 000,00	3 060	3 121
2.2.	подготовка молодых специалистов, работающих по рабочим профессиям	500,00	510	520
2.3.	прочие затраты на подготовку рабочих**	18 000,00	18 360	18 727
3.	Затраты на подготовку персонала, ВСЕГО (Σ стр. 1; 2)	47 500,00	48 450,00	49 419,00

Рис. 11. Затраты на подготовку персонала

Из таблицы видно, что затраты компании на подготовку и переподготовку персонала при помощи очного обучения в течение последних лет увеличиваются и составляют 49, 419 (тыс./\$) в 2018 году, что на 969 тыс./\$ больше, чем в 2017 году. Так как ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» входит в состав холдинга, то при оценке эффективности СДО следует учитывать то

обстоятельство, что само предприятие прямых затрат на дистанционное обучение не несет, поскольку все затраты заложены в бюджете головной организации – ПАО «ЛУКОЙЛ». В случае очного обучения персонала, все дочерние предприятия, входящие в состав холдинга, несут затраты самостоятельно.

Выводы по третьей главе:

*Во-первых, содержание курсов СДО отвечает основным задачам подготовки персонала и интегрируется с другими направлениями (оценка персонала, адаптация новых сотрудников, подготовка и переподготовка кадров и др.)

*Во-вторых, система дистанционного обучения ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» тесно взаимодействует с корпоративной системой ИСУ «Персонал», что является гарантией преемственности всех элементов системы.

*В-третьих, критерием экономической эффективности СДО становится минимизация расходов на развитие персонала компании при одновременном сокращении затрат времени и ресурсов на организацию и проведение обучения сотрудников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современном обществе востребована личность, способная к самообразованию. Обеспечение непрерывности образования все чаще выступает как социальный заказ общества. Дистанционная форма обучения персонала в состоянии обеспечить постоянный образовательный рост личности. Такая форма обучения развивается колоссальными темпами, этому способствует развитие сети Internet, рост информационных и коммуникационных возможностей. Тем не менее, дистанционные технологии, внедряемые в процесс обучения и повышения квалификации сотрудников, нуждаются в более тщательной методической проработке, поскольку эффективность работы обучаемого в дистанционной среде будет напрямую зависеть от научности и методической целесообразности разработанных приемов, форм, методов и технологий обучения.

Дистанционное обучение выступает альтернативной формой традиционного обучения, при этом лишенной его недостатков (прерывистости учебного процесса, отсутствия постоянной обратной связи и т.д.)

Использование возможностей Internet, как новой коммуникационной среды в системе обучения персонала, соответствует требованиям современного предприятия сегодня и в ближайшей перспективе. Наличие определенных условий для персонала повышает качество системы ДО. Такие факторы, как развитие корпоративной культуры ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», организация внутренних корпоративных коммуникаций, демонстрация важности работы сотрудников, развитие управленческих и лидерских качеств у линейных руководителей, улучшение бытовых условий и организации рабочего места, проведение регулярных опросов сотрудников для определения преданности и вовлеченности в процесс получения знаний, становятся ключевыми в мотивации к получению знаний посредством СДО.

Поскольку компания ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» внедряет систему дистанционного обучения, начиная с 2013 года, уже в течение пяти лет, то у нее наработан большой опыт в этом направлении и разработано огромное количество обучающих курсов для сотрудников. Можно отметить, что системе дистанционного обучения на предприятии нефтяного холдинга присущи такие особенности, как гибкость, удобство для пользователей, оперативное обновление и четкий контроль. Приоритетом для компании является повышение уровня компетенции руководящего звена и создание кадрового потенциала.

Анкетирование сотрудников компании показало, что большинство респондентов довольны организацией курсов, у них не возникает проблем при входе в систему СДО, не вызывает нареканий оформление курса, контент и интерфейс. Можно сделать вывод, что организация курсов с технической точки зрения находится на высоком уровне (отметили более 85% респондентов). Также, 49% указали, что качество их работы повысилось после прохождения курса (то есть почти половина респондентов). При этом ожидания 61% работников от курса обучения полностью оправдались и обучаемые планируют использовать на практике полученные знания.

По итогам исследования были разработаны основные рекомендации по повышению качества персонала через систему дистанционного обучения:

- ✓ расширить состав специализированных курсов,
- ✓ улучшить информационное наполнение курсов;
- ✓ совместить системы дистанционного обучения с элементами традиционного обучения;
- ✓ сформировать комиссии на местах для проведения очного контроля;
- ✓ внедрить систему мотивации сотрудников, участвующих в разработке учебных курсов;

- ✓ стимулировать личностный рост сотрудников, успешно окончивших не менее 5 (пяти) курсов обучения в течение года;

- ✓ проводить регулярное анкетирование среди персонала компании с целью уточнения тематики новых курсов и их дальнейшей разработки.

Одной из основных задач для руководителей предприятия становится вовлеченность персонала в процесс СДО, которая решается благодаря деятельностному подходу, когда в процессе обучения участники сразу практикуют полученные знания и нарабатывают навыки.

Резюмируя вышесказанное, делаем вывод о том, что перечисленные черты дистанционного обучения являются основанием для пристального интереса к нему со стороны промышленных предприятий. Можно четко и ясно обозначить преимущества этого вида обучения перед традиционной формой, которые создают предпосылки к широкому распространению и использованию возможностей дистанционного обучения:

- ✓ во-первых, гибкость дистанционного образования формирует его массовость и социальную направленность. Экономически развитым предприятиям требуются высококвалифицированные специалисты, отвечающие требованиям современного производства.

- ✓ во-вторых, рентабельность. Если посчитать затраты времени, сил, транспортные расходы и т.д., то дистанционное обучение можно назвать одним из самых экономичных видов образования. Такой формат обучения позволяет обеспечить подготовку или переподготовку персонала без отрыва от производства и с меньшими затратами на обучение.

Таким образом, в условиях экономии ресурсов, когда организации снижают расходы на персонал, электронные программы обучения, способные быстро и эффективно разрабатываться в условиях кризиса под определенную

компанию, становятся наиболее привлекательными для любых организаций независимо от их масштабов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Законодательные материалы

1. О внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об Образовании» в части применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий [Текст]: Федеральный закон от 28.02.2012. N 11-ФЗ // Российская газета. - 2012. - 2 марта - с. 10.

Книги

2. Андреев А.А. Введение в Интернет-образование. Учебное пособие - М.: Логос, 2003. с. 45

3. Бершадский, А.М. Дистанционное образование на базе новых ИТ//А.М. Бершадский, И.Г. Кревский. - Пенза, 2017. - с. 125.

4. Боброва И.И. Дистанционное образование. – М.: Издательство LAP Lambert Academic Publishing, 2013. – с. 25.

5. Бочков В. Е. Учебно-методический комплекс как основа и элемент обеспечения качества дистанционного образования // Качество. Инновации. Образование. – 2004. - N 1. - с. 53-61.

6. Вайндорф-Сысоева М. Е. Методика дистанционного обучения: учебное пособие для вузов.- М.: Издательство Юрайт, 2018. - с. 194.

7. Иванова, Е.О.Теория обучения в информационном обществе // Е.О.Иванова, И.М.Осмоловская.- М.: Просвещение, 2011. - с. 190.

8. Шумпетер Й.А. Теория экономического анализа: В 3 т.: Пер. с англ. - СПб// Экономическая школа, 2009. Т.1. с. 53.

9. Шуваева В. В. Дистанционные технологии обучения в системе дополнительного профессионального образования // Управление персоналом. - 2010. - N 3. - с. 36-39.

Журналы

10. Абдуллаев С.Г. Оценка эффективности системы дистанционного обучения // Телекоммуникации и информатизация образования. – 2007. - N 3. - с. 85-92.

11. Авраамов Ю.С. Практика формирования информационно-образовательной среды на основе дистанционных технологий // Телекоммуникации и информатизация образования. – 2014. - N 2. - с. 40-42.

12. Ананченкова П.И., Пономарева Е.Г. Внедрение дистанционных технологий в образовательный процесс: проблемы организационного, методического, кадрового и технологического обеспечения // Труд и социальные отношения. - 2016. - N 2.- с. 21.

13. Андриюшин В. Не выходя из дома: информационные технологии в современных системах обучения // Бухгалтер и компьютер. - 2015. - N 7. - с. 16-20.

14. Базаров Т.Ю. Дистанционное обучение: организация опосредованного общения // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2017. - N 2. - с. 51.
15. Боброва И.И. Методика использования электронных учебно-методических комплексов как способ перехода к дистанционному обучению // Информатика и образование. - 2009. - N 11. - с. 124-125.
16. Богомолов, В.А. Обзор бесплатных систем управления обучением// В.А.Богомолов. Educational Technology & Society, 2007. – с.188.
17. Васильев В. Дистанционное обучение: деятельностный подход // Дистанционное и виртуальное обучение. – 2014. - N 2. - с. 6-7.
18. Дайнеко Н.А. Дистанционное обучение - обучение будущего // Профессиональное образование. - 2015. - N 4. – с. 17-22.
19. Девтерова З.Р. Современные подходы к организации и управлению дистанционным обучением // Гуманизация образования. - 2010. - N 1. - с. 58-63.
20. Лебедев В.Э. Опыт использования электронного образовательного ресурса по дисциплине // Дистанционное и виртуальное обучение. - 2013. - N 8. - с. 71.
21. Мациевский С. В. Развитие научных основ ИТ-образования //Дистанционное и виртуальное обучение. - 2007. - N 9. - с.17.
22. Мозолин В.П. О некоторых проблемах телекоммуникационного обучения // Информатика и образование. – 2014. - N 2. - с. 89.
23. Никитин М. Стоит ли овчинка выделки? // Alma mater : Вестник высшей школы. – 2010. - N 5. - с. 16-20.
24. Ольнев А.С. Использование новых технологий в дистанционном обучении // Актуальные проблемы современной науки. - 2011. - N 1. - с. 96.
25. Осиленкер Л.Б. Высшее образование в информационном обществе - новые возможности и новые риски для населения // Телекоммуникации и информатизация образования. – 2005. - N 6. - с.118.
26. Парахина О.В. Новые технологии и классические идеи в ИТ-образовании // Дистанционное и виртуальное обучение. - 2007. - N 11. - с. 37.
27. Раинкина Л.Н. Опыт проектирования и реализации виртуальной обучающей среды // Дистанционное и виртуальное обучение. - 2008. - N 9. - с. 48-53.
28. Рауш Л. И. Компьютер как инструмент самореализации и саморазвития человека // Среднее образование: управление, методика, инновации. - 2012. - № 1. - с. 71-77.
29. Селемнев С.В. Как в электронной форме представить учебное содержание? // Дистанционное и виртуальное обучение. - 2010. - N 1. - с. 94-97.

30. Слободчикова А. А. Проблемы внедрения разработанных электронных учебных средств в образовательный процесс // Дистанционное и виртуальное обучение. - 2008. - N 8. - с. 41-43.

31. Смирнова Ж.В., Чайкина Ж.В. Дистанционное образование как процесс управления обучением // Мир науки. - 2017.- Т.5 N 2. - с. 42.

32. Цыганкова Т.В., Лебедева М.Н., Сагалаков Е.И. Инновационные подходы к дистанционному обучению в системе дополнительного профессионального образования // Инновации в жизнь. - 2015. - N 2. - с. 12.

Электронные ресурсы

33. Все «за» и «против» дистанционного обучения через интернет [Электронный ресурс]. - 2017. - Режим доступа: <http://www.curator.ru/e-learning/publications/publication7.html>

34. Современные формы обучения: дистанционное обучение - «что у него внутри?» и «как оно работает?» [Электронный ресурс]. -2012. - Режим доступа: <https://ubo.ru/articles/?cat=120&pub=3448>

35. Дистанционное обучение: три задачи, одно решение [Электронный ресурс]. - 2016. - Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/distancionnoe-obuchenie-v-usloviyah-ekonomii>

36. Дистанционное образование: принципы [Электронный ресурс]. - 2015. - Режим доступа: <http://www.scherbakov.biz/main/distant/principles.htm>

37. Средства дистанционного обучения. Методика, технология, инструментарий [Электронный ресурс]. - 2016. - Режим доступа: <http://edutools.h12.ru/compare/>

38. Технология создания электронных средств обучения [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.ido.rudn.ru/nfpk/tech/t1.html

39. Официальный сайт ООО «Лукойл-Пермь» [Электронный ресурс]. - 2017. - Режим доступа: <http://perm.lukoil.ru/ru/>

40. Сайт компании ПАО «ЛУКОЙЛ» [Электронный ресурс]. - 2018. - Режим доступа: <http://www.lukoil.ru/>

41. Сайт компании «Лукойл-Информ» [Электронный ресурс]. - 2018. - Режим доступа: - <http://inform.lukoil.ru/ru/>

«КОПИА»

БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС
на 31 декабря 2017 года

Организация: Общество с ограниченной ответственностью
"ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ"

Идентификационный номер налогоплательщика

Вид экономической деятельности: Добыча сырой нефти

Организационно-правовая форма/форма собственности

Общество с ограниченной ответственностью/Частная собственность
Единица измерения тыс. руб.

Местонахождение (адрес): 614990, Российская Федерация г.Пермь,
ул.Ленина, 62

КОДЫ		
Форма по ОКУД	0710001	
Дата (число, месяц, год)	31	12 2017
по ОКПО	12032100	
ИНН	5902201970	
по ОКВЭД2	06.10.1	
по ОКОПФ/ОКФС	1 23 00	16
по ОКЕИ	384	

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2017 г.	На 31 декабря 2016 г.	На 31 декабря 2015 г.
	1	2	3	4	5
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
1	Нематериальные активы	1110	161 120	47 989	33 458
1	Результаты исследований и разработок	1120	55 970	47 635	36 989
2	Нематериальные поисковые активы	1130	3 527 144	3 123 988	2 140 039
2	Материальные поисковые активы	1140	2 267 698	1 692 095	1 167 215
2	Основные средства	1150	148 092 130	138 543 866	135 614 926
	в том числе:				
	незавершенное строительство	1151	26 502 810	20 258 352	22 803 461
2	Доходные вложения в материальные ценности	1160	352 538	325 403	302 093
3	Долгосрочные финансовые вложения	1170	22	493 192	36 821 259
	Отложенные налоговые активы	1180	623 568	559 414	477 563
	Прочие внеоборотные активы	1190	5 111 423	5 176 928	4 219 439
	ИТОГО по разделу I	1100	160 191 513	150 010 510	180 812 981
4	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Запасы	1210	4 130 980	3 490 558	2 379 256
	в том числе:				
	сырье, материалы и другие аналогичные ценности	1211	929 969	744 683	696 368
	затраты в незавершенном производстве	1212	-	-	-
	готовая продукция и товары для перепродажи	1213	3 200 519	2 745 849	1 682 746
	товары отгруженные	1214	-	-	-
	прочие запасы и затраты	1215	492	26	142
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	496 768	417 534	77 123
	Акциз по подакцизным материально-производственным запасам	1221	-	-	-
5	Дебиторская задолженность	1230	32 878 771	29 048 033	17 396 109
	в том числе платежи по которой ожидаются более чем через 12 месяцев после отчетной даты:	1231	451 255	551 993	572 568
	в том числе:				
	покупатели и заказчики	12311	-	3	3
	векселя к получению	12312	-	-	-
	авансы выданные	12313	9	788	-
	прочие дебиторы	12314	451 246	551 202	572 565
	в том числе платежи по которой ожидаются в течение 12 месяцев после отчетной даты:	1232	32 427 516	28 496 040	16 823 541
	в том числе:				
	покупатели и заказчики	12321	28 618 394	23 255 554	14 443 509
	векселя к получению	12322	-	-	-
	авансы выданные	12323	313 796	276 239	1 122 933
	прочие дебиторы	12324	3 495 326	4 964 247	1 257 099
3	Краткосрочные финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	15 579 302	5 580 342	-
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	2 939	2 907	2 810
	Прочие оборотные активы	1260	170 005	186 257	182 309
	ИТОГО по разделу II	1200	53 258 765	38 725 631	20 037 607
	БАЛАНС (сумма строк 1100+1200)	1600	213 450 278	188 736 141	200 850 588

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2017 г.	На 31 декабря 2016 г.	На 31 декабря 2015 г.
1	2	3	4	5	6
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
	Уставный капитал	1310	635 859	635 859	635 859
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
	Переоценка внеоборотных активов	1340	4 583 952	4 599 387	4 618 258
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	672 033	672 033	672 033
	Резервный капитал	1360	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	155 000 837	145 621 679	166 236 457
	ИТОГО по разделу III	1300	160 892 681	151 528 958	172 162 607
	IV. ДОЛГΟΣРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1410	-	-	-
	Отложенные налоговые обязательства	1420	9 201 006	8 873 525	7 383 076
7	Оценочные обязательства	1430	1 307 344	1 883 169	975 024
5	Прочие обязательства	1450	-	-	-
	ИТОГО по разделу IV	1400	10 508 350	10 756 694	8 358 100
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1510	198	-	-
5	Кредиторская задолженность	1520	40 740 704	25 508 177	19 379 119
	в том числе:				
	поставщики и подрядчики	1521	11 308 279	8 321 605	7 612 996
	перед персоналом организации	1522	136 031	123 913	109 989
	перед государственными внебюджетными фондами	1523	102 469	99 316	88 859
	по налогам и сборам	1524	15 058 888	13 341 365	9 877 380
	прочие кредиторы	1525	2 063 785	3 566 529	687 591
	авансы полученные	1526	71 252	55 449	1 002 304
	векселя к уплате	1527	-	-	-
	задолженность участникам (учредителям) по выплате доходов	1528	12 000 000	-	-
	Доходы будущих периодов	1530	615 640	650 375	710 495
7	Оценочные обязательства	1540	692 705	291 937	240 267
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	ИТОГО по разделу V	1500	42 049 247	26 450 489	20 329 881
	БАЛАНС (сумма строк 1300+1400+1500)	1700	213 450 278	188 736 141	200 850 588

СПРАВОЧНО

Чистые активы

Руководитель _____

Главный бухгалтер _____

(по доверенности от 02.08.2017 № 818)

"02" марта 2018 г.



На 31 декабря 2017 г.	На 31 декабря 2016 г.	На 31 декабря 2015 г.
161 508 321	152 179 333	172 873 102

О.В. Третьяков

(электронная подпись)

А.В. Отрубянников

(электронная подпись)

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ
за 2017 год

Организация: Общество с ограниченной ответственностью "ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ"
Идентификационный номер налогоплательщика

Вид экономической деятельности: Добыча сырой нефти
Организационно-правовая форма/форма собственности
Общество с ограниченной ответственностью/Частная собственность
Единица измерения: тыс. руб.

Форма по ОКУД
Дата (число, месяц, год)
по ОКПО
ИНН

по ОКВЭД2
по ОКОПФ/ОКФС
по ОКЕИ

КОДЫ		
0710002		
31	12	2017
12032100		
5902201970		
06.10.1		
1 23 00		16
384		

Пояснения	Наименование показателя	Код	За 2017 г.	За 2016 г.
1	2	3	4	5
	Выручка от продаж (за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов)	2110	248 342 561	212 767 488
	в том числе от продаж:			
	по основной деятельности	2111	247 804 441	212 299 707
	из них: продукции собственного производства	21111	247 430 743	211 952 618
	товары, приобретенные для перепродажи	21112	139 303	123 478
	работы, услуги	21113	234 395	223 611
	по посреднической деятельности	2112	277	2 849
	по прочей деятельности	2113	537 843	464 932
6	Себестоимость продаж	2120	(147 957 121)	(112 890 853)
	в том числе проданных:			
	по основной деятельности	2121	(147 324 608)	(112 328 755)
	из них: продукции собственного производства	21211	(147 098 033)	(112 093 596)
	товары, приобретенные для перепродажи	21212	(87 993)	(108 733)
	работы, услуги	21213	(138 582)	(126 426)
	по посреднической деятельности	2122	-	-
	по прочей деятельности	2123	(632 513)	(562 098)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	100 385 440	99 876 635
6	Вывозные таможенные пошлины	2201	(9 873 425)	(10 595 297)
6	Коммерческие расходы	2210	(16 602 478)	(16 232 741)
6	Управленческие расходы	2220	(4 065 967)	(3 251 130)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	69 843 570	69 797 467
	Доходы от участия в других организациях	2310	360 000	371 609
	Проценты к получению	2320	769 171	1 666 019
	Проценты к уплате	2330	(165 578)	(283 421)
	Прочие доходы	2340	3 958 681	267 826
	Прочие расходы	2350	(4 267 371)	(3 714 241)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	70 498 473	68 105 259
	Текущий налог на прибыль	2410	(11 748 142)	(9 994 940)
	в том числе постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	431 387	888 518
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	(329 428)	(1 490 449)
	Изменение отложенных налоговых активов	2450	65 523	81 851
	прочее	2460	103 649	3 457
	Перераспределение налога на прибыль внутри консолидированной группы налогоплательщиков	2465	-	-
	Чистая прибыль (убыток)	2400	58 590 075	56 705 178
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток)	2510	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	-	-
	Совокупный финансовый результат периода	2500	58 590 075	56 705 178
	СПРАВОЧНО			
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-

Руководитель

Главный бухгалтер

(по доверенности от 02.08.2017 № 316)

"02" марта 2018 г.

(подпись)

О.В. Третьяков

(расшифровка подписи)

А.В. Отрубянных

(расшифровка подписи)

БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС
на 31 декабря 2016 года

		КОДЫ		
Форма по ОКУД		0710001		
Дата (число, месяц, год)		31	12	2016
Организация: Общество с ограниченной ответственностью "ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ"		по ОКПО 12032100		
Идентификационный номер налогоплательщика		ИНН 5902201970		
Вид экономической деятельности: Добыча сырой нефти		по ОКВЭД2 06.10.1		
Организационно-правовая форма/форма собственности				
Общество с ограниченной ответственностью/Частная собственность		по ОКОПФ/ОКФС 1 23 00 16		
Единица измерения тыс.руб.		по ОКЕИ 384		
Местонахождение (адрес): 614990, Российская Федерация г.Пермь, ул.Ленина, 62				

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2016 г.	На 31 декабря 2015 г.	На 31 декабря 2014 г.
	1	2	3	4	5
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
1	Нематериальные активы	1110	47 989	33 458	21 065
1	Результаты исследований и разработок	1120	47 635	36 989	51 504
2	Нематериальные поисковые активы	1130	3 123 988	2 140 039	1 736 804
2	Материальные поисковые активы	1140	1 692 095	1 167 215	1 444 176
2	Основные средства	1150	138 543 866	135 614 926	125 104 494
	в том числе:				
	незавершенное строительство	1151	20 258 352	22 803 461	24 218 867
2	Доходные вложения в материальные ценности	1160	325 403	302 093	274 378
3	Долгосрочные финансовые вложения	1170	493 192	36 821 259	17 689 771
	Отложенные налоговые активы	1180	559 414	477 563	666 213
	Прочие внеоборотные активы	1190	5 176 928	4 219 439	3 251 786
	ИТОГО по разделу I	1100	150 010 510	180 812 981	160 240 191
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
4	Запасы	1210	3 490 558	2 379 256	2 614 617
	в том числе:				
	сырье, материалы и другие аналогичные ценности	1211	744 683	696 368	712 881
	затраты в незавершенном производстве	1212	-	-	-
	готовая продукция и товары для перепродажи	1213	2 745 849	1 682 746	1 894 763
	товары отгруженные	1214	-	-	-
	прочие запасы и затраты	1215	26	142	6 973
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	417 534	77 123	246 720
	Акциз по подакцизным материально-производственным запасам	1221	-	-	-
5	Дебиторская задолженность	1230	29 048 033	17 396 109	20 982 913
	в том числе платежи по которой ожидаются более чем через 12 месяцев после отчетной даты:	1231	551 993	572 568	502 973
	в том числе:				
	покупатели и заказчики	12311	3	3	63
	векселя к получению	12312	-	-	-
	авансы выданные	12313	788	-	-
	прочие дебиторы	12314	551 202	572 565	502 910
	в том числе платежи по которой ожидаются в течение 12 месяцев после отчетной даты:	1232	28 496 040	16 823 541	20 479 940
	в том числе:				
	покупатели и заказчики	12321	23 255 554	14 443 509	12 413 300
	векселя к получению	12322	-	-	-
	авансы выданные	12323	276 239	1 122 933	2 932 876
	прочие дебиторы	12324	4 964 247	1 257 099	5 133 764
3	Краткосрочные финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	5 580 342	-	-
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	2 907	2 810	3 027
	Прочие оборотные активы	1260	186 257	182 309	5 450
	ИТОГО по разделу II	1200	38 725 631	20 037 607	23 852 727
	БАЛАНС (сумма строк 1100+1200)	1600	188 736 141	200 850 588	174 092 918

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2016 г.	На 31 декабря 2015 г.	На 31 декабря 2014 г.
	1	2	3	4	5
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
	Уставный капитал	1310	635 859	635 859	635 859
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
	Переоценка внеоборотных активов	1340	4 599 387	4 618 258	4 633 235
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	672 033	672 033	672 033
	Резервный капитал	1360	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	145 621 679	166 236 457	132 882 653
	ИТОГО по разделу III	1300	151 528 958	172 162 607	138 823 780
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1410	-	-	9 579 287
	Отложенные налоговые обязательства	1420	8 873 525	7 383 076	6 766 791
7	Оценочные обязательства	1430	1 883 169	975 024	431 995
6	Прочие обязательства	1450	-	-	-
	ИТОГО по разделу IV	1400	10 756 694	8 358 100	16 778 073
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1510	-	-	814 622
5	Кредиторская задолженность	1520	25 508 177	19 379 119	16 805 905
	в том числе:				
	поставщики и подрядчики	1521	8 321 605	7 612 996	8 805 084
	перед персоналом организации	1522	123 913	109 989	90 668
	перед государственными внебюджетными фондами	1523	99 316	88 859	90 365
	по налогам и сборам	1524	13 341 365	9 877 380	7 737 899
	прочие кредиторы	1525	3 566 529	687 591	59 350
	авансы полученные	1526	55 449	1 002 304	22 539
	векселя к уплате	1527	-	-	-
	задолженность участникам (учредителям) по выплате доходов	1528	-	-	-
	Доходы будущих периодов	1530	650 375	710 495	769 819
7	Оценочные обязательства	1540	291 937	240 267	100 719
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	ИТОГО по разделу V	1500	26 450 489	20 329 881	18 491 065
	БАЛАНС (сумма строк 1300+1400+1500)	1700	188 736 141	200 850 588	174 092 918

СПРАВОЧНО

Чистые активы

Руководитель
(по доверенности от 01.04.2016 № 163)
Главный бухгалтер
(по доверенности от 14.03.2016 № 163)

"09" марта 2017

На 31 декабря 2016 г.	На 31 декабря 2015 г.	На 31 декабря 2014 г.
152 179 333	172 873 102	139 593 599

М.И. Евентьев
(подпись)

М.Б. Максимов
(подпись)

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ
за 2016 год

Организация: Общество с ограниченной ответственностью "ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ" Идентификационный номер налогоплательщика Вид экономической деятельности: Добыча сырой нефти Организационно-правовая форма/форма собственности Общество с ограниченной ответственностью/Частная собственность Единица измерения: тыс. руб.	Форма по ОКУД	КОДЫ		
	Дата (число, месяц, год)	31	12	2016
	по ОКПО	12032100		
	ИНН	5902201970		
	по ОКВЭД2	06.10.1		
	по ОКФС/ОКФС	1 23 00		16
	по ОКЕИ	384		

Пояснения	Наименование показателя	Код	За 2016 г.	За 2015 г.
	1	2	3	4
	Выручка от продаж (за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов)	2110	212 767 488	203 056 231
	в том числе от продаж:			
	по основной деятельности	2111	212 299 707	202 612 031
	из них: продукции собственного производства	21111	211 952 618	202 308 524
	товары, приобретенные для перепродажи	21112	123 478	110 219
	работы, услуги	21113	223 611	193 288
	по посреднической деятельности	2112	2 849	3 308
	по прочей деятельности	2113	464 932	440 892
6	Себестоимость продаж	2120	(112 890 853)	(117 416 100)
	в том числе проданных:			
	по основной деятельности	2121	(112 328 755)	(116 933 355)
	из них: продукции собственного производства	21211	(112 093 596)	(116 735 502)
	товары, приобретенные для перепродажи	21212	(108 733)	(92 560)
	работы, услуги	21213	(126 426)	(105 293)
	по посреднической деятельности	2122	-	-
	по прочей деятельности	2123	(562 098)	(482 745)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	99 876 635	85 640 131
6	Вывозные таможенные пошлины	2201	(10 595 297)	(4 144 368)
6	Коммерческие расходы	2210	(16 232 741)	(11 958 910)
6	Управленческие расходы	2220	(3 251 130)	(3 076 913)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	69 797 467	66 459 940
	Доходы от участия в других организациях	2310	371 609	410 021
	Проценты к получению	2320	1 666 019	2 274 416
	Проценты к уплате	2330	(283 421)	(54 177)
	Прочие доходы	2340	267 826	1 217 214
	Прочие расходы	2360	(3 714 241)	(2 232 255)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	68 105 259	68 075 159
	Текущий налог на прибыль	2410	(9 994 940)	(9 962 034)
	в том числе постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	335 491	204 121
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	(1 490 449)	(616 285)
	Изменение отложенных налоговых активов	2450	81 851	(188 650)
	прочее	2460	3 457	30 637
	Перераспределение налога на прибыль внутри консолидированной группы налогоплательщиков	2485	-	-
	Чистая прибыль (убыток)	2400	56 705 178	57 338 827
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток)	2510	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	-	-
	Совокупный финансовый результат периода	2500	56 705 178	57 338 827
	СПРАВОЧНО			
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-

Руководитель
(по доверенности от 16.03.2017 № 108)

Главный бухгалтер
(по доверенности от 16.03.2017 № 108)

"09" марта 2017 г.

М.И. Евентьев
(расшифровка подписи)

М.Б. Максимов
(расшифровка подписи)

Расчет рейтинговой экспресс - оценки финансового состояния предприятия ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ».

1. Коэффициент обеспеченности собственными средствами:

$$K_O = \frac{III_{II} - I_A}{II_A},$$

где: III_{II} - итог раздела III пассива баланса;

I_A - итог раздела I актива баланса;

II_A - итог раздела II актива баланса.

Нормативное требование: $K_O \geq 0,1$.

Конец 2015 г.: $K_O = (172\,162\,607 - 180\,812\,981) / 20\,037\,607 = -0,43$

Конец 2016 г.: $K_O = (151\,528\,958 - 150\,010\,510) / 38\,725\,631 = 0,04$

Конец 2017 г.: $K_O = (160\,892\,681 - 160\,191\,513) / 53\,258\,765 = 0,01$

2. Коэффициент текущей ликвидности:

$$K_{т.л.} = \frac{II_A}{\text{Стр.610} + 620 + 630 + 670},$$

где: II_A - итог раздела II актива баланса;

стр. 610, 620, 630, 670 - соответствующие строки пассива баланса.

Нормативное требование: $K_{т.л.} \geq 2,0$.

Конец 2015 г.: $K_{т.л.} = 20\,037\,607 / (0+19\,379\,119+0+0) = 1,03$

Конец 2016 г.: $K_{т.л.} = 38\,725\,631 / (0+25\,508\,177+0+0) = 1,52$

Конец 2017 г.: $K_{т.л.} = 53\,258\,765 / (198+40\,740\,704+0+0) = 1,31$

3. Коэффициент интенсивности оборота средств:

Ф №2, стр.010 365

$$K_{\text{И}} = \frac{\text{Ф №2, стр.010}}{\text{Ф №1, стр.}(300_{\text{нач.}} + 300_{\text{кон.}}) * 0,5} * \frac{365}{T},$$

Ф №1, стр.(300_{нач.} + 300_{кон.})* 0,5 T

где: стр.010 - соответствующая строка формы № 2 Отчет о прибылях и убытках;

T - количество дней в рассматриваемом периоде;

стр. 300_{нач.}, 300_{кон.} – строки актива баланса, соответствующие началу и концу исследуемого периода.

Нормативное требование: $K_{\text{И}} \geq 2,5$.

Конец 2015 г.: $K_{\text{И}} = (203\,056\,231 / ((174\,092\,918 + 200\,850\,588) * 0,5)) * 1 = 1,08$

Конец 2016 г.: $K_{\text{И}} = (212\,767\,488 / ((200\,850\,588 + 188\,736\,141) * 0,5)) * 1 = 1,09$

Конец 2017 г.: $K_{\text{И}} = (248\,342\,561 / ((188\,736\,141 + 213\,450\,278) * 0,5)) * 1 = 1,23$

4. Коэффициент менеджмента:

Ф №2, стр.050

$$K_{\text{М}} = \frac{\text{Ф №2, стр.050}}{\text{Ф №2, стр.010}}$$

Ф №2, стр.010

Нормативное требование: $K_{\text{М}} \geq (r - 1) / r$, где r - учетная ставка Центробанка России.

Конец 2015 г.: $K_{\text{М}} = 66\,459\,940 / 203\,056\,231 = 0,33$

Конец 2016 г.: $K_{\text{М}} = 69\,797\,467 / 212\,767\,488 = 0,33$

Конец 2017 г.: $K_{\text{М}} = 69\,843\,570 / 248\,342\,561 = 0,28$

5. Коэффициент прибыльности собственного капитала:

Ф №2, стр.140 365

$$K_{\text{П}} = \frac{\text{Ф №2, стр.140}}{\text{Ф №1, стр.}(490_{\text{нач.}} + 490_{\text{кон.}}) * 0,5} * \frac{365}{T},$$

Ф №1, стр.(490_{нач.} + 490_{кон.})* 0,5 T

где стр.490_{нач.}, 490_{кон.} - строки пассива баланса, соответствующие началу и концу исследуемого периода.

Нормативное требование: $K_{\text{П}} \geq 0,2$.

Конец 2015 г.: $K_{\Pi} = (68\,075\,159 / ((138\,823\,780 + 172\,162\,607) * 0,5)) * 1 = 0,44$

Конец 2016 г.: $K_{\Pi} = (68\,105\,259 / ((172\,162\,607 + 151\,528\,958) * 0,5)) * 1 = 0,42$

Конец 2017 г.: $K_{\Pi} = (70\,498\,473 / ((151\,528\,958 + 160\,892\,681) * 0,5)) * 1 = 0,45$

$$R = 2K_O + 0,1 K_{ТЛ} + 0,08 K_{И} + 0,45 K_M + K_{\Pi}$$

2015 г.: $R = 2 * (-0,43) + 0,1 * 1,03 + 0,08 * 1,08 + 0,45 * 0,33 + 0,44 = - 0,0821$

2016 г.: $R = 2 * 0,04 + 0,1 * 1,52 + 0,08 * 1,09 + 0,45 * 0,33 + 0,42 = 0,8877$

2017 г.: $R = 2 * 0,01 + 0,1 * 1,31 + 0,08 * 1,23 + 0,45 * 0,28 + 0,45 = 0,8254$

Анкета на тему: «Оценка дистанционного обучения персонала»

1. Вы прошли дистанционное обучение в корпоративной информационной системе дистанционного обучения (КИС СДО):

- а) в порядке трудового распоряжения;
- б) с целью личностного роста и развития;
- в) другая причина (укажите какая) _____.

2. Возникали ли проблемы при входе в систему дистанционного обучения:

- а) да;
- б) нет;
- в) иногда.

3. Местом подключения к Интернету в процессе обучения были:

- а) работа;
- б) дом;
- в) оба варианта.

4. Достаточно ли было методических указаний для освоения сетевой технологии обучения:

- а) да;
- б) не совсем;
- в) нет.

5. Достаточно ли информационное сопровождение Вы получили от Организатора СДО:

- а) да;
- б) нет;
- в) комментарий _____.

6. Сколько времени ежедневно приходилось затрачивать на обучение в рамках данного курса:

- а) менее 1 часа;
- б) 1 - 2 часа;
- в) 2 - 5 часов;
- г) более 5 часов.

7. Хватило ли Вам времени, выделенного для прохождения курса:

- а) успевал, в рамках установленного срока действия курса;
- б) не укладывался в срок действия курса.

8. Достаточно ли было информации по заявленной теме курса:

- а) да, тема полностью раскрыта;
- б) нет, желательно больше.

9. Оправдались ли Ваши ожидания от курса обучения:

- а) полностью;
- б) частично;
- в) не оправдались (укажите причину) _____.

10. Оценка оформления курса:

- а) все устраивает;
- б) устраивает цветовая гамма и выделение цветом;
- в) устраивает язык изложения материала;
- г) устраивает шрифт текста материала;
- д) устраивает иллюстрация материала
- е) другое (ваш вариант/предложенные варианты) _____.

11. Повысилось ли качество вашей работы после прохождения курса:

- а) да;
- б) нет;
- в) незначительно.

12. Будете ли Вы использовать на практике полученные на курсах знания:

- а) буду использовать знания всех разделов курса;
- б) использовать выборочно;
- в) не буду использовать.

13. Устраивает ли Вас интерфейс, контент и возможности КИС СДО:

- а) да;
- б) нет (что бы Вы хотели поменять) _____.

14. Распечатываете ли Вы Сертификат после прохождения курса о пройденном обучении:

- а) да;
- б) нет;
- в) не знал, что это обязательно необходимо.