

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра Экономики предприятия природопользования и учетных
систем

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(Магистерская диссертация)

На тему Особенности формирования и использования человеческого
капитала на предприятии природопользования

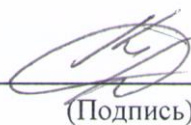
Исполнитель Корзун Дарья Николаевна

Руководитель Кандидат экономических наук, профессор
(ученая степень, ученое звание)

Петрова Екатерина Евгеньевна
(фамилия, имя, отчество)

«К защите допускаю»

Заведующий кафедрой



(Подпись)

Доктор Экономических наук, профессор
(ученая степень, ученое звание)

Курочкина Анна Александровна
(фамилия, имя, отчество)

« 11 » август 2020г.

Санкт-Петербург

2020

Содержание

Введение	4
1. Теоретические аспекты формирования и использования человеческого капитала на предприятии природопользования	8
1.1. Понятие и сущность человеческого капитала на предприятии природопользования	8
1.2. Проблемы формирования и использования человеческого капитала на предприятии природопользования	19
1.3. Пути совершенствования формирования и использования человеческого капитала на предприятии природопользования	26
2. Анализ особенностей формирования и использования человеческого капитала на предприятии ПАО «Лукойл»	34
2.1 общая характеристика предприятия.....	34
2.2 Анализ финансовых показателей ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»	36
2.3 Анализ ликвидности и платежеспособности ООО «ЛУКОЙЛ- Западная Сибирь»	43
2.4 Оценка деловой активности ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»	47
2.5 Рентабельность предприятия ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»	49
2.6 Сравнительный Анализ человеческого капитала ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» и ОАО «ЯТЭК – Якутии Сибири »..	51
2.6.1 Анализ наличия трудовых ресурсов.....	51
2.6.2 Анализ обеспеченности предприятием трудовыми ресурсами компании	63

2.6.3 Анализ рабочего фонда и рабочего времени.....	66
2.6.4 Анализ рабочей силы и заработной платы.....	68
Глава 3. Совершенствование формирования и использования человеческого капитала на предприятии ООО «Лукойл - Западная Сибирь».....	73
3.1. Проблемы формирования и использования человеческого капитала на предприятии ООО «Лукойл - Западная Сибирь»	73
3.2. Пути решения проблем формирования и использования человеческого капитала на предприятии ООО «Лукойл - Западная Сибирь»	77
3.3. Оценка эффективности путей решения проблем формирования и использования человеческого капитала на предприятии ООО «Лукойл - Западная Сибирь».....	82
Заключение	88
Список использованных источников	90
Приложение А.	94
Приложение Б.....	98
Приложение В..	100
Приложение Г	104
Приложение Д..	106
Приложение Е.....	109
Приложение Ж.....	111
Приложение З..	117
Приложение И.	120

Введение

Актуальность темы исследования. Для современного этапа взаимного влияния общества на природу и наоборот основным и базовым механизмом, который способен разрешать накопленные экологические проблемы выступает экономика, её эффективное функционирование и вовлеченность в экологию.

В ходе последних десятилетий произошло формирование и бурное развитие экономики природопользования, целью её функционирования является детальное изучение экономического воздействия на природные ресурсы и поиск путей по их рациональному использованию.

Под природопользованием следует понимать комплекс взаимных действий, возникающих между природой и обществом, под данное определение попадают практически все виды человеческой деятельности, которые связаны с потреблением природных богатств и оказанием влияния на окружающую природную среду.

Более узкий смысл природопользования заключается в создании отдельной, специализированной системы, объединяющей различные виды человеческой деятельности, которые осуществляют, на первичном этапе - присвоение, а далее используют присвоенные природные ресурсы и, кроме того, осуществляют мониторинг окружающей среды и её охрану.

В современном мире предприятия, относящиеся к сфере природопользования, являются важнейшими экономическими субъектами, которые не просто осуществляют свою деятельность с

целью извлечения определенной экономической выгоды, но и деятельность которых наделена важнейшей социальной значимостью, заключающейся в рациональном использовании природных ресурсов.

По состоянию на данный момент, центральное место среди тех существующих проблем, которые имеются у современных российских организаций, осуществляющих свою хозяйственную деятельность в сфере природопользования, занимают те проблемы, решение которых направлено на обеспечение устойчивого уровня конкурентоспособности, а также оптимизацию развития в постоянно меняющихся внешних условиях.

Сейчас, когда условия нынешней экономики являются инновационными, огромное значение получило развитие на предприятиях человеческого капитала так как это один из ключевых факторов которые повышают эффективность деятельности предприятия природопользования. Многие предприятия сферы деятельности которых связана с природопользованием постепенно осознают что человеческий капитал предприятия, его накопление, является одним из наивысших из прочих видов капитала.

Это связано с тем что запас знаний, запас умений, запас навыков сотрудников, будет позволять решить те современные задачи направленные на инновационное развитие, а также на успешную адаптацию в условиях постоянно усаливающейся и изменяемой конкурентной среды.

Актуальность исследования обусловлена высокой значимостью человеческого капитала во всем мире и его становлением как основы

жизненной силы и конкурентоспособности любого предприятия природопользования.

Фактором, который определяет конкурентоспособность предприятия а так же повышает его, является не оборудование, не производственные запасы, а человек, который впитал в себя как губка все что может вывести производство на новый уровень, его знания это клад, который способствует экономическому росту предприятия, а также эффективной экономике в целом.

Цель выпускной квалификационной работы состоит в исследовании теоретических аспектов формирования и использования человеческого капитала на предприятии природопользования и разработке практических рекомендаций по совершенствованию действующей системы формирования и использования человеческого капитала в ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»

Для реализации поставленной цели необходимо решить целый комплекс практических задач, среди которых:

- изучить понятие и сущность человеческого капитала на предприятии природопользования;
- описать проблемы формирования и использования человеческого капитала на предприятии природопользования;
- обозначить пути совершенствования формирования и использования человеческого капитала на предприятии природопользования;
- дать общую характеристику деятельности ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»

- провести сравнительный анализ формирования и использования человеческого капитала ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» и «ЯТЭК – Якутии Сибири » ;
- разработать рекомендации по повышению эффективности формирования и использования человеческого капитала ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»;
- привести обоснование экономической базы мероприятий, оценить их эффективность.

Объектом исследования является предприятие природопользования – ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»

Предметом исследования является человеческий капитал – ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»

Теоретической и методологической основой исследования послужили труды: Орловой К.М., Кибанова А.Я., Попазовой О.А., Родина Д.В., Чашина В.В., Михайловой Н.И., Яшковой Е.В., Ленской И.Ю. и другие, а также Интернет-ресурсы, посвященные проблемам реализации формирования и использования человеческого капитала. Также теоретической основой работы послужили законодательные акты Российской Федерации, первичная документация Нефтяной компании «Лукойл» и «ЯТЭК – Якутии Сибири ».

Для решения поставленных задач применялись следующие основные методы исследования: системный подход, методы сравнительного и статистического анализа, расчетный, графический и другие методы.

1. Теоретические аспекты формирования и использования человеческого капитала на предприятии природопользования

1.1. Понятие и сущность человеческого капитала на предприятии природопользования

21 век ознаменовался началом активных преобразований полученного экономической наукой опыта, а также практическим применением накопленных знаний. При этом в качестве новой особенности становится возможным выделить активное формирование нематериальной сферы и среды, характерной для всей хозяйственной деятельности.

При этом на роль основного экономического ресурса вместо капиталов и производственных средств выходят именно человеческие знания. С этого момента исключительно человеческие знания способны определять перспективы в развитии любой компании и её конкурентоспособность.

Также стоит отметить, что именно человек выступает в роли основного носителя и творца всех знаний.

В данной связи необходимо обратить внимание на огромное значение, которое, учитывая современные условия, приобретает человеческий капитал в любой компании.

Понятие «человеческий капитал» на сегодняшний день в условиях экономической среды, является спорным, так как возникает вопрос о том, насколько правильной является то или иное понятие.

Вместе с этим продолжаются дискуссии, посвященные тому, насколько необходимым является осуществление инвестиций в человеческий капитал, а также детально изучается потенциальное влияние, которое оказывает человеческий капитал на перспективы развития компании и уровень её конкурентоспособности.

Человеческий капитал - это накопленный запас умений, знаний и способностей, которые разумно применяются с целью социального воспроизводства, в результате чего увеличивается заработная плата работника и его интерес в инвестировании в образование, здравоохранение, развитие навыков и преумножение знаний с целью их последующего эффективного использования. [1]

На первых этапах человеческий капитал представлял из себя вложения в сотрудников, которые способны значительно улучшить их трудоспособность, повысить квалификационный уровень и развить необходимые профессиональные качества.

Однако в последствие данное понятие приобрело гораздо более широкое значение.

Ситуация, которая складывается на данный момент, характеризуется тем, что человеческий капитал включает в себя уже и такие потребительские расходы, как, расходы на продукты питания, семейные расходы, бытовые, оплату жилья и коммунальные услуги.

На данный момент расходы требующиеся для того что бы производить культурное обогащение, считаются человеческим капиталом.

Вместе с тем, возникновение теории человеческого капитала имело под собой определенные предпосылки.

Такой исследователь, как А. Смит, под человеческим капиталом предлагал понимать какую то часть резервов связанных с запасами предприятия которые у него есть и от которой предприятие планирует получить в дальнейшем определенного размера доход.

Стоит отметить что основным капиталом выступает, по мнению При этом в качестве основного капитала, по мнению А. Смита, будут оборудование и машины, земля, сооружения, приобретенные и полезные способности которые имеют все жители и члены общества, они ими обладают в течении всего процесса обучения.

Такой исследователь, как К. Маркс говорил что развитие основного капитала является показателем того, до какой степени всеобщее общественное знание превратилось в непосредственную производительную силу и условия самого общественного жизненного процесса подчинены контролю всеобщего интеллекта и преобразованы в соответствии с ним. [2]

Т. Шульц впервые ввел такое словосочетание как человеческий капитал, которое приравнивает то что знает и умеет индивидуум к такому слову как капитал. Он доказал, что вклад в образование и здравоохранение может в будущем подвести к большому доходу, даже больше чем физический.

Г. Беккер предложил разделить человеческий капитал. Таким образом образовался общий капитал и специфический капитал.

К общему человеческому капиталу отнесены знания, имеющие универсальный характер. К специфическому человеческому капиталу отнесено только то, что будет иметь ценности только для одного конкретного предприятия или вида деятельности.

В том случае, когда работодатель будет вкладывать свои средства в приращение общего человеческого капитала, тогда тот работник, который обучился, имеет возможность перейти работать к конкурентам что означает что потраченные средства не оправляют ожиданий и даже не окупятся, в то время как специфический человеческий капитал имеет меньший риск потери. [3]

Э. Тоффлер предложил такую концепцию как символический человеческий капитал, который определил знания в виде неисчерпаемого и в тоже время доступного всем без исключения, этаким ресурс который безграничен. [4]

Следовательно, такие слова как «человеческий капитал» были введены в середине прошлого столетия такими экономистами как Теодор Шульц и Гэри С. Беккер, которые являются первопроходцами касательно исследования в данном вопросе.

В период изучения того что же такое человеческий капитал, разные ученые и научные деятели, предлагали свои варианты понятий касательно человеческого капитал.

Некоторые определения касательно понятия человеческого капитала приведены в таблице 1.1 ниже.

**Таблица 1 - Определение понятия «человеческий капитал»
зарубежными и отечественными авторами [5]**

Автор	Определение понятия «Человеческий капитал»
Т. Шульц	Все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденный человеческий потенциал.
Г.Беккер	Человеческий капитал – это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации.
А. Смит	Человеческий капитал – это приобретенные и полезные способности, включая образование, уровень квалификации, профессионализм, предпринимательские способности.
Л.И. Абалкин	Человеческий капитал как сумму врожденных способностей, общего и специального образования, приобретенного профессионального опыта, творческого потенциала, моральнопсихологического и физического здоровья, мотивов деятельности, обеспечивающих возможность приносить доход.
Р.И.Капелюшников	Под человеческим капиталом понимается капитал, в форме врожденных способностей и таланта; интеллектуального запаса знаний, приобретенного человеком в результате обучения или на основе практического опыта; состояния здоровья как некой совокупности врожденных характеристик, так и вложений в его сохранение, восстановление и поддержание в течение жизни.
А.Н. Добрынина и С.А. Дятлова	Человеческий капитал представляет собой форму проявления производительных сил человека в рыночной экономике, адекватную форму организации производительных сил человека, включенных в систему социально ориентированной рыночной экономики в качестве ведущего, творческого фактора общественного воспроизводства.

На данный момент совместно с понятием человеческого капитала достаточно большое распространение получило такое понятие как «человеческий потенциал». Использование подобной

категории находит применение в тех случаях, когда необходимо отразить уровень экономического и социального развития государства.

Также необходимо отметить, что научная литература не предоставляет четких определений касательно различия данных понятий. Кроме того, в большом количестве научных работ рассмотрение и использование подобных понятий осуществляется с позиции их идентичности.

Однако на самом деле подобные понятия не следует воспринимать как синонимы, так как они обладают немного различными смысловыми значениями. Проявление подобных различий происходит в тот момент, когда необходимо осуществить измерение человеческого потенциала страны или всего мира в целом, и в том случае, когда требуется рассчитать затраты на формирование и производство человеческого капитала, а также рассчитать уровень экономической эффективности определенной статьи расходов таких, как образование или расходы, необходимые для того что бы подготовить специалистов которые будут высококвалифицированными.

Отметим, что когда мы говорим о различиях связанным с понятиями «человеческий капитал» и «человеческий потенциал», мы видим что человеческим потенциалом называют те возможности, которые не реализовались и они в данный момент будут находиться в качестве резерва, они будут накапливать и сохраняться, но они не будут иметь какую либо экономическую ценность до определенного момента времени. [6]

Когда мы говорим о человеческом капитале в природоохранном предприятии, необходимо отметить то, что к ней будет принадлежать весь коллектив. Так как есть мнение, что такой капитал включил в себя кроме навыков, умений, знаний сотрудников еще и мотивацию сотрудников.

Некоторыми учеными выделено что характеристики, являющиеся культурными или этническими будут считаться своеобразными компонентами человеческого капитала. Говоря о таком капитале как человеческий к нему относят такие компоненты, которые связаны с общим образованием, проф. подготовкой, базовой квалификацией.

Такой капитал как человеческий приводится в виде концептуальной единицы личности индивидуума, которая будет реализовываться с помощью навыков, которые приобретены в ходе потребления и работы.

Человеческим капиталом является здоровье, знания, навыки, мотивация, все то, чем может обладать человек, все то, что определяет его продуктивную работу и доход. Получается что, такой капитал является конечным продуктом системы образования, он ориентируется на такую форму как инновационное развитие.

Так же было замечено что личность человека имеет связь, и при том тесную, с человеческим капиталом, который не осуществляет смену владельца, так как не имеет такой возможности. Также исключена и возможность поделится им с другими индивидуумами, однако он угасает и может истощиться по мере того как человеческий

организм изношен физически, или же в процессе утраты знаний и навыков своей присущей актуальности.

Не смотря на выше описанное, по отношению к другим аспектам человеческого капитала как физического объекта можно выделить его как благо которое имеет длительное использование, но которое будет требовать затрат на содержание а также может морально устаревать и лишаться своей ценности в виду производственных факторов. [7]

На предприятиях осуществляющих деятельность в сфере природопользования такой капитал как человеческий характеризуют с связью которую можно назвать неразрывной в отношении пользования природными богатствами и ресурсами. Таким образом сотрудник должен быть не только с определенной квалификацией и иметь специализированное образование, но и осознавать что его профессиональная деятельность имеет значимость и она важна.

Таким образом, напрашивается вывод, что люди осуществляющие деятельность в данной сфере обладают любовью к природе, и характеризуются наличием такого интереса как сохранение природных ресурсов, их оптимизированное использование, и борьба с сокращением негативного последствия которое причиняет человек окружающей среде.

Когда сотрудники предприятия которые осуществляют деятельность сфере природопользования, осознают что они это составная часть механизма, что спасет планету от неизбежного техногенного загрязнения, и его работа это улучшить окружающую среду так как его цель это передать ее следующим поколениям,

рассматривается как фактор который можно мотивирован. Такая мотивация дает понять сотрудникам их собственную значимость и двигает их на исполнение своей работы добросовестно.

Те, кто работает на предприятиях природопользования отличаются от тех, кто работает на коммерческих предприятиях тем, что сотрудники должны разумно и бережно распоряжаться ресурсами которые мы имеем, так как это закреплено в их должностном регламенте.

Проявление такого внимания должно поощряться и поддерживаться на уровне руководства предприятия. Отметим что такое отношение у работников прививается и воспитывается на предприятии природопользования в образовательных учреждениях соответствующего профиля в процессе обучения. [8]

На таких предприятиях человеческий капитал является сложной формой капитала обладающей значимым потенциалом, который необходим что бы эффективно и стабильно развивать предприятие.

Отметим, что существует необходимость в условиях современного экономического развития в изучении всех аспектов такого капитала, и такую работу следует провести с теоретической стороны и с практической стороны.

Помимо этого, стоит отметить, что инвестиции в развитие кадров способное принести организации больше прибыли, нежели чем инвестиции, направленные на модернизацию производственной составляющей, в данной связи человеческий ресурс следует рассматривать как один из основных факторов, который влияет на

эффективность использования всех прочих ресурсов, которые находятся в распоряжении хозяйствующего субъекта.

Если эффективно управлять развитием такого капитала как человеческий, это приведет к увеличению прибыли и позволяет получить такие важные и положительные последствия для предприятия как на рисунке 1.1:



Рисунок 1.1 – Последствия эффективного управления человеческим капиталом предприятия природопользования [9]

Вместе с тем, необходимо отметить, что на данный момент человеческий капитал выступает в роли главной общественной ценности, а она в свою очередь это основной фактор, который

обеспечит устойчивым развитием и экономической стабильностью предприятия так как обеспечение конкурентного преимущества экономической системы будет реализовываться не используя природные богатства. Она будет реализовываться с помощью информации и специальных знаний, а их носитель это человек.

В человеческий капитал включены следующие важные в каждом предприятии инструменты: профессиональный навык, интеллект сотрудника, его культурный уровень, его моральные ценности, мыслительные способности, творчество. [11]

На основе анализа связанного со структурой предпочтений ценностей трудового коллектива, можно установить основные направления которые помогут сформировать корпоративную культуру на предприятии.

В том случае если можно эффективно соединить такие особенности сотрудников как ценностные с ценностями предприятия, в таком случае эффективность функционирования значительным образом может быть повышена без использования со стороны управляющего звена компании методов по принуждению и убеждению.

Данные методы находят применение в компаниях в угоду своих интересов в основном для того, чтобы максимизировать объёмы прибыли.

Но при этом, в отношении мероприятий по развитию персонала а также формирования такого капитала как человеческий, в условиях определенной компании стоит учитывать, что аккуратное и бережное

отношение к природным ресурсам следует рассматривать как весьма значительную ценность, которая может служить основой для того что бы сформировать культуру компании.

Образование такого капитала на предприятии как человеческий, это результат взаимодействия внутренних и внешних факторов. Среди таких факторов можно выделить образование, семью, экономику и т.п.

Данные факторы будут основой для роста экономического благоустройства человека, также оно повышает социальный статус и является условием, которое является главным для самореализации. [11]

Именно поэтому человеческий капитал оказывает самое существенное влияние и на развитие предприятия, и на повышение его конкурентоспособности.

1.2. Проблемы формирования и использования человеческого капитала на предприятии природопользования

Те процессы, которые связаны с формированием человеческого капитала его развитием и использованием в компании, осуществляющей свою деятельность в сфере природного природопользования, имеют тесную связь с процессом инвестирования работодателем в человеческий капитал. При этом в качестве главной особенности подобного процесса на предприятиях в сфере природопользования выступает их достаточно высокий уровень стоимости, а также широта их использования.

Вместе с тем, определить эффективность политики в отношении человеческого капитала становится возможным при помощи определения его фактической стоимости.

Кроме того, необходимо отметить, что наличие комплексной системы является главным фактором, который указывает на эффективность формирования человеческого капитала его использования и развития на предприятии природопользования.

Такая система является набором разного рода мероприятий, которые имеют финансовый и организационный характеры. Если их эффективно реализовать, то это значительно повысит стоимость такого капитала как человеческий, а так же будет основанием для дальнейшего использования и развития.

Такой системе необходимо обладать рядом принципов, которые более подробно будут разобраны далее в рисунке 1.2 в котором указаны основные принципы формирования человеческого капитала на предприятии природопользования:

актуальность	•Элементы системы должны отвечать современным требованиям экономики и быть сформированными в соответствии с целями предприятия;
научность	•Система должна соответствовать научным достижениям;
простота использования	•Система должна реализовываться на всех уровнях управления предприятием, не должна иметь процессов и мероприятий, сложных в понимании и реализации,
комплексность	•Все компоненты системы должны реализовываться в комплексе, преследуя единую цель и складываясь в конечном итоге в единую картину;
перспективность	•Реализация системы должна не только решать актуальные проблемы предприятия, но направлена на решение будущих задач предприятий.
экономичность	•Реализация системы должна стремиться к минимальным затратам.

Рисунок 1.2 – Принципы формирования человеческого капитала предприятия природопользования [12]

Одной из главных особенностей системы по формированию и развитию человеческого капитала в компаниях, предоставляющих сферу природопользования, следует считать достаточно высокий уровень их затратности.

Вместе с тем, компании в сфере природопользования демонстрируют стремление осуществлять развитие всех компонентов, входящих в состав человеческого капитала, а также стараются максимально эффективно использовать полученные результаты для

повышения уровня эффективности всех производственных процессов, осуществляемых в компании.

Вместе с тем, можно сказать что первым этапом а такой системе связанной с формированием развитием и использованием человеческого капитала на предприятии природопользования будет выступать приобретение этого капитала.

Такому этапу характерна минимальная затратность, но даже с таким преимуществом он все же требует инвестиций. Данные инвестиции направляются на поиск и отбор сотрудников, которые необходимы. Такие сотрудники уже имеют определенный запас человеческого капитала, а так же имеют инновационные способности или их задатки.

Следующим этапом после того как данные сотрудники будут уже отобраны в компанию она будет заниматься формированием и развитием их человеческого капитала, при этом исходя из тех целей и задач, которые необходимо решать для стабильного и эффективного развития, а также повышения уровня конкурентоспособности.

В качестве второго этапа выступает совокупной набор различных мер, которые направлены на формирование и развитие человеческого капитала сотрудников компании, представляющей сферу природопользования.

К подобным мерам следует относить процессы, связанные с поддержанием здоровья, обучением и развитием навыков профессионального характера, а также мотивации и

совершенствования всех инновационных способностей сотрудников.
[13]

Можно сделать вывод что основа для того что бы реализовать данные меры это те вложения которые делает работодатель для данного процесса. Поэтому обучающий процесс сотрудников включил и саму организацию процесса и затраты на то что бы повысить квалификацию, или же обучить вторым или смежным отраслям своих сотрудников. Процесс поддержания здоровья так же имеет свои траты на мед. услуги, на профилактику здоровья персонала, доп. страхование. На то что бы развить профессиональные навыки необходимы расходы, связанные с организацией и проведением конкурса по профессиональным мастерствам, а также развитие мотивации, траты на соц. выплаты и корпоративную политику предприятия, сюда входит и стимулирование выплаты персоналу.

Не смотря на то что фактически использование такого капитала как человеческий можно воспринять как целостную систему, в ее состав вошли комплексы ряда методик и процессов, она является третьим этапом системы. Это эффективная реализация имеющихся у работников компании возможностей для того что бы максимизировать доходы или сократить издержки предприятия.

Этот этап характеризуется своей высокозатратностью, но она вполне оправдана, так как инвестиции необходимы в сотрудников в их способности и возможности.

Стоит отметить, что именно в этом этапе можно фактически оценить, на сколько эффективные были инвестиции. Так же мы можем

провести анализ того на каком уровне эта эффективность, установить её связь с определенными процессами которые отвечают за инновационное развитие предприятия.

То повышенное внимание, которое уделяет компания в сфере природопользования человеческому капиталу, во многом способствует процессам их инновационного развития. [14]

Основная задача анализа использования человеческого капитала на предприятии природопользования состоит в том, чтобы выявить те факторы, которые препятствуют тому что бы шел рост производительности труда, что приводит к потере рабочего времени и снижению зарплаты сотрудников.

К задачам анализа касающегося использования человеческого капитала предприятия природопользования относятся (рис. 1.3):

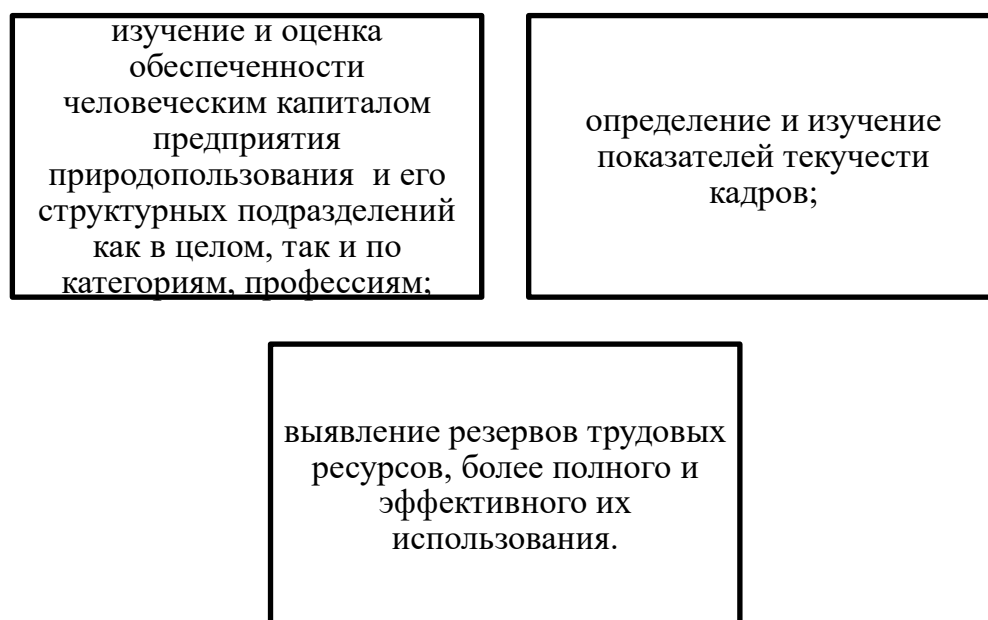


Рисунок 1.3 – Задачи анализа использования человеческого капитала предприятия природопользования [15]

Анализ человеческого капитала на предприятии природопользования проводится по следующим направлениям:

- анализ обеспеченности предприятия природопользования человеческим капиталом;
- анализ движения рабочей силы;
- анализ производительности труда. [16]

Кроме того, установление обеспеченности компании в сфере природопользования необходимым уровнем человеческого капитала становится возможным при помощи сопоставления фактического числа сотрудников, исходя из их профессий и категорий, с существующей в компании плановой потребностью в кадрах.

При этом необходимо отметить, что в данном случае необходимо уделять повышенное внимание анализу кадрового состава компании, представляющего наиболее ответственные и важные профессии с точки зрения производственного процесса.

При этом на данный момент имеет место существование достаточно большого количества различных методик, которые позволяют оценить человеческий капитал, но не всех можно использовать на корпоративном уровне, однако не все они в полном объеме способны ответить тенденциям, что характерны в современном уровне развития экономической системы.

Отсутствие так называемых современных методик обуславливается отсутствием интереса работодателя к тем процессам, что определяют стоимость человеческого капитала, поэтому эффективность вложенных инвестиций является недооцененной.

Человеческий капитал имеет взаимосвязь с производительностью предприятия природопользования, и эту связь стоит понимать как процесс по трансформации всего рабочего состава как одного из ценных активов предприятия.

Экологические предприятия нуждаются в разработке эффективного плана по инвестированию в различного рода аспекты человеческого капитала. Но это не только способ по повышению воспроизводительности, но еще и как страховое предприятие что бы было устойчивое развитие, только так можно остаться на конкурентоспособном уровне на долгосрочной перспективе. [18]

1.3. Пути совершенствования формирования и использования человеческого капитала на предприятии природопользования

Невзирая на установившееся в обществе мнение, согласно которому процесс, направленный на реализацию совершенствования системы по управлению человеческим капиталом, представляет из себя стандартную и рутинную деятельность, направленную на реализацию принятого в компании долгосрочного плана.

Всё же подобное утверждение является ошибочным и способно явиться причиной соответствующих и ошибочных действий, но уже на практике.

Ошибки, в свою очередь, в данном случае обусловлены тем, что существуют различия между обычным процессом реализации долгосрочного плана и процессом реализации стратегии хозяйствующего субъекта.

Процесс совершенствования стратегии на современном этапе развития выступает в роли чего-то оригинального требующего внесения каких-либо новшеств, а в свою очередь система по координации и управлению человеческим капиталом хозяйствующего субъекта выступает в роли сложной иерархической системы представленной функциональными взаимосвязями и большим количеством взаимозависимости. [19]

Успех предприятия и эффективное его достижение является критерием правильности для стратегических изменений.

Производительность труда способно эффективно оценить эффективность использования человеческого капитала. Её можно определить, как способность отдельного индивидуума произвести товар продукцию или услугу.

Для определения способов как повысить эффективность , нужно определить факторы которые влияют на нее. [20]

Некоторые исследователи выделили пока только один признак, который помогает дифференцировать факторы: принадлежность внешней/внутренней среде.

Эти факторы можно разделить на те которыми можно управлять, то есть те что находятся во внешней среде и те что невозможно контролировать которые находятся во внутренней среде.[21]

Актуальная классификация, которая отражает полный набор факторов которые могут повлиять на производительность (рис. 1.4).



Рисунок 1.4 - Факторы, влияющие на производительность труда[23]

Глядя на данный рисунок мы видим что все факторы группируется на внешние и внутренние.

Метод агрегирования объединил по таким направлениям как сфера влияния и уровню взаимодействия на группы: фактор государственный, рыночный, производства, организации, конкуренции. [24]

Вместе с тем, процесс фактического использования человеческого капитала в компании можно охарактеризовать в качестве одного из этапов его кругооборота в одном ряду с его формированием.

При этом на процесс его фактического использования непосредственным образом воздействует ряд различных между собой факторов, которые в свою очередь возможно подразделить на внешние и внутренние и классифицировать, исходя из характера, которым обладает их воздействие.

В свою очередь внутренние факторы характеризуются благодаря личностным характеристикам персонала компании, при этом внешние факторы обусловлены наличием динамичных изменений федерального, регионального и муниципального уровня.

Вместе с этим, также существует возможность дифференциации факторов, исходя из уровня результативности их фактического использования.

Кроме того, стоит отметить существование как благоприятных, так и неблагоприятных последствий, которые могут возникать вследствие процессов по использованию человеческого капитала.

В данном случае благоприятные последствия характеризуется тем, что наблюдается рост зарплаток и прибыли компании, а также её конкурентоспособности.

При этом неблагоприятные последствия использования человеческого капитала наблюдаются в тех случаях, когда имеет место трудоустройство не по имеющейся специальности, вследствие чего возникает определенное несоответствие квалификационного уровня тем требованиям, которые предъявляет рабочее место и сопровождается достаточно низким уровнем дохода.

Также практический опыт демонстрирует наличие существования таких случаев, когда возникает неполное использование человеческого капитала, которое имеет связь с расхождением образовательного уровня с профессиональным и квалификационным статусом.

Подобные обстоятельства являются причиной того, что накопленный сотрудником профессиональный, а также образовательный капитал не находит реализации в должном роде трудовой деятельности. Итогом в данном случае является то, что сотрудник обладающий достаточно высоким профессиональным и квалификационным уровнем осуществляет выполнение труда не требующего определенной квалификации. [25]

Наличие подобной проблемы имело достаточно широкое распространение во время Советского союза, когда уровень, на котором в то время находилось фактически развитие касательно человеческого капитала, и разного рода технические достижения можно охарактеризовать одними из высоких во всем мире.

Однако сам уровень касательно эффективности и даже человеческий капитал были очень низкими. Исследователи занимающиеся данным вопросом, считают, что такая ситуация сложилась из за применения планово - директивных методов. Они причина неравномерного распределения ресурсов, которые имеются.

Так же методы касательно стимулирования труда были ограничены это связано с тарифными ставками и должностными окладами.

Такое обстоятельство выражается в том что размер зарплаты, определялся согласно политическим, отраслевым и территориальным приоритетами. Они прописаны в плане по развитию народного хозяйства всего государства, они не основывались на фактически имеющихся навыках, способностях работника.

Таблица 2 - Классификация факторов, влияющих на использование человеческого капитала [26]

По характеру влияния	По результатам влияния	
	Способствующие эффективному использованию человеческого капитала	Приводящие к неэффективному использованию человеческого капитала
Внутренние	- Подготовка специалистов, обладающих высокой квалификацией; - Использование опыта труда старших поколений; - Обновление системы трудовых отношений.	- Превышении часов простоя над отработанным временем; - Невыполнение плановых заданий; - Снижение качества работы; - Нарушение корпоративных связей в существующей организационной структуре компании.
Внешние	- Устранение барьеров, препятствующих профессиональной и территориальной мобильности; - Разработка и внедрение новой техники и технологий, научных исследований; - Создание среды для производства инноваций.	- Рассогласование между структурой спроса и предложения на рынке труда; - Несоответствие между сложившимся типом занятости и типом экономического развития; - Неудовлетворительное социально- экономическое положение организаций.

На практике уровень защищенности человеческих ресурсов оценивается по уровню текучести кадров. Однако у этого индикатора есть существенные недостатки:

- оборот отражает произошедшие события, на которые руководство больше не может влиять. Следовательно, его нельзя использовать для ранней диагностики проблемы;
- скорость текучести кадров не отражает экономический эффект потери ценных работников, который должен быть выражен в денежном выражении. [27]

Кроме того, необходимо отметить, что благодаря осуществлению анализа человеческого капитала компании становится возможным на ранних этапах диагностировать проблемы, которые имеют непосредственную связь с текучестью кадров.

В данном случае необходимо измерять заданные индикаторы состояния персонала компании, для того чтобы менеджмент организации имел возможность своевременно установить возникшие тенденции и принять необходимые решения до того момента, когда сотрудники начнут покидать компанию.

В свою очередь стимулирование труда сотрудников необходимо воспринимать как основное средство, благодаря которому становится возможным обеспечить эффективное использование человеческого капитала, а также мобилизовать тот кадровый потенциал, который на данный момент существует в компании.

При этом, в качестве основной цели мотивации в том случае если рассматривать её в качестве определенного процесса, следует рассматривать извлечение необходимых ресурсов для достижения целей предприятия.

Суммируя выше описанное, можно выделить трактование по стимулированию трудовой деятельности, имеющего ввиду набор имеющий взаимную связь и взаимосвязи различных элементов и среди них методы и формы по стимулированию и факторы которые определяют внешнюю и внутреннюю среду. Они воплощаются с помощью процессов связанных со стимулированием, а так же могут обеспечить комплекс оказывающий влияние на то каким будет трудовое поведение работников предприятия.

Из этого можно сделать вывод о том что есть несколько типов оплаты, это внутренний и внешний. Внутренний говорит об удовлетворенности от результата проделанной работы. А внешний говорит о материальных выгодах. [28]

Таким образом, одним из значимых ресурсов предприятия являются люди, их знания, умения, профессиональные навыки, опыт, так как они, люди, сотрудники, позволяют сформировать такие условия, при которых поставленные цели предприятия будут достигнуты.

2. Анализ особенностей формирования и использования человеческого капитала на предприятии ПАО «Лукойл»

2.1 общая характеристика предприятия

Публичное акционерное общество Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ» создавалось в соответствии с Указом Президента РФ № 1403 от 17.11.1992г. «Об особенностях приватизации и преобразования в акционерные общества государственных предприятий, производственных и научно-исследовательских объединений, производства нефтяной промышленности, нефтепереработки и поставок нефтепродуктов» и Постановление Совета Министров - Правительства Российской Федерации № 299 от 05.04.1993 г. «О создании открытого общества с ограниченной ответственностью. Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ» в целях осуществления производственной, хозяйственной, финансовой и инвестиционной деятельности».

Предприятие ЛУКОЙЛ является крупнейшим международным нефтегазовым предприятием. К основным видам ее деятельности отнесены добыча нефти, газа и их разведка, а так же в дальнейшем производство из нефтепродуктов, сбыт продукции. В РФ осуществляется основная часть геолого-разведочной и производственной деятельности. Западная Сибирь является основной ресурсной базой.

Данная организация имеет газовые, нефтеперерабатывающие и нефтехимические заводы которые расположены в России, Восточной Европе и странах ближнего зарубежья. Предприятие продает большую часть свое продукции на международном рынке. Так же предприятие

реализует нефтепродукты в России, Восточной и Западной Европе, странах ближнего зарубежья и США.

Доля Компании в мировых запасах нефти составляет около 1,1%, в общемировом объеме добычи нефти - около 2,3%. Предприятие несет ключевую роль в энергетическом секторе РФ, а на ее долю приходится почти 19% всей добычи нефти в РФ и 19% всей нефтепереработки в РФ.

Запасы углеводородов на 1 января 2019 года составили 15,8 млрд баррелей. север. е., в том числе 13 696 млн барр. нефти и 22,850 млрд. фут³ газа.

Предприятие реализует проекты по добыче и разведке нефти и газа за пределами РФ а именно в Египте, Казахстане, Узбекистане, Азербайджане, Иране, Саудовской Аравии, Колумбии, Кот-д'Ивуаре, Венесуэле, Ираке.

Предприятие владеет нефтеперерабатывающими комплексами как в России так и за рубежом. У компании есть четыре крупные НПЗ в России: Пермь, Волгоград, Ухта и Нижний Новгород, и две мини-НПЗ.

В 2010 году предприятие начало производить хлор и каустическую соду. Новое хим. Производство позволяет произвести продукцию с мировыми стандартами качества, значительно повысит эффективность компании, снизит затраты на электроэнергию в 1,5 раза и повысит уровень технологий и окружающей среды.

Одно из основных направлений деятельности ЛУКОЙЛА - оптовая торговля продукцией через нефтебазы и поставка

качественных нефтепродуктов потребителям через сеть АЗС и комплексов.

Ассортимент выпускаемой продукции широк и имеет высокое качество: масла и смазки, дизельное топливо, бензин всех марок, техническая химия, сопутствующие товары, битум, мазут.

ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» добывает около 40% углеводородов Группы «ЛУКОЙЛ». Предприятие образовано в 1995 году, является 100% дочерним обществом Компании.

2.2 Анализ финансовых показателей ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»

Целью горизонтального и вертикального анализа финансовой отчетности находится в наглядном представлении изменений, которые произошли в основных статьях баланса. Источники аналитической информации такого анализа это сам баланс (приложение А), то есть его разделы и статьи. В три группы объединяют балансовые статьи, а вот группы уже в разделы.

Изменения связанные с показателями бухгалтерского баланса во времени помогает изучить именно горизонтальный анализ. С помощью него видны изменения, которые произошли за предыдущий за предшествующий предыдущему годы, благодаря этому видно какой результат сложился: положительный или отрицательный. Для анализа берутся три периода. При проведении такого анализа баланса, который является временным, должны сравниваться значения показателей абсолютных в денежном выражении, и относительных в процентах.

В таблице 2.1 отражен анализ активов, горизонтальный в котором отражены показатели за 2017-2019 гг. Когда проводится анализ вертикальный, статьи по отчетности будут приводится в процентах к итогу. Этот анализ дает возможность увидеть изменения, произошедшие с оборотными средствами предприятиями, задолженностями дебиторской и кредиторской в сравнении с прошлыми годами. А проценты показывают отклонения на сколько и в какую сторону произошли.

Анализ активов, вертикальных на предприятии на период 01-2019 гг. предоставлен в таблице 2.2. По таблицам 2.1 и 2.2 можно вынести следующие к сведению выводы: конец 2019 года показывает нам увеличение суммы активов. Из этого следует, что самый большой удельный вес в структуре активов за все периоды с 2017 по 2019 год пришелся на активы являющиеся оборотными. Данный факт говорит о мобильной структуре активов, мобильном оборачиваемости средств. Отметим, что имущество организации каждый год имеет прирост.

Рост такого показателя несет позитивный отклик, так как говорит о том что хозяйственная деятельность предприятия имеет свою масштабность. У основных средств есть значимость в внеоборотных активах, однако их значение может уменьшится из за амортизации основных средств.

Доля в совокупных активах основных средств по состоянию на 2019 г. составляет 0,7 процентов, а запасов в структуре активов сокращается на 0,11 процентов.

Таблица №2.1 Горизонтальный анализ активов ООО

«ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь».

Имущество	Остатки по балансу			Изменение в абсолютных величинах		Темпы прироста, в процентах	
	2018	2019	На 30.09.2020	За 2018-2019гг	За 2019-2020 гг	За 2018-2019гг	За 2019-2020 гг
I. Внеоборотные активы							
Нематериальные активы	815992	1722130	1943665	906 138	221535	111,1	12,3
Основные средства	14598736	14591821	14921937	-6 915	330116	-0,05	2,3
Финансовые вложения	1609455585	1490310179	1426261740	- 119145406	-64048439	-7,4	-4,3
Отложенные налоговые активы	13527316	10915664	11729482	-2611652	813818	-19,3	7,4
Прочие внеоборотные активы	702686	850651	734279	147965	-116372	21,1	-13,7
Итого по разделу I	1639100 315	1518390445	1455591103	- 120709870	-62799342	-7,4	-4,1
II. Оборотные активы							
Запасы	35611	39260	138595	3649	99335	10,2	2,5
НДС	117488	387525	209298	270037	-178227	2,3	-45,9
Дебиторская задолженность	345210159	398369475	100321179	53159316	- 298048296	15,4	-74,8
Финансовые вложения	40882328	51427222	82412248	10544894	30 985026	27,8	60,2
Денежные средства	157286861	250 605 972	23961399	93319111	- 226644573	37,2	-90,4

Продолжение таблицы № 2.1

Итого по разделу II	543532447	700829454	207042719	157297007	- 493786735	28,9	-70,4
Баланс (1100+1200)	2182632762	2219219899	1662633822	36587137	- 556586077	1,7	-25,1

Таблица №2.2 Вертикальный анализ активов ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»

Имущество	Остатки по балансу, тыс руб			Структура (удельный вес) имущества			Изменение структуры	
	2018	2019	На30.09.2020	2018	2019	На30.09.2020	За 2018-2019гг	За 2019-2020 гг.
I. Внеоборотные активы								
Нематериальные активы	815992	1722130	1943665	0,4	0,07	0,12	-0,33	0,5
Основные средства	14598736	14591821	14921937	0,7	0,65	0,90	-0,05	0,25
Финансовые вложения	1609455585	1490310179	1426261740	73,7	67,15	85,8	-6,5	18,6
Отложенные налоговые активы	13527316	10915664	11729482	0,6	0,49	0,7	-0,11	0,21
Прочие внеоборотные активы	702686	850651	734279	0,03	0,04	0,04	0,01	0
Итого по разделу I	1639100315	1518390445	1455591103	75,43	68,4	87,92	-6,9	19,56
II. Оборотные активы								
Запасы	35611	39260	138595	0	0	0	0	0
НДС	117488	387525	209298	0	0,2	0,01	0	-0,2

Продолжение таблицы № 2.2

Дебиторская задолженность	345210159	398369475	100321179	15,8	17,95	6,03	2,1	-11,92
Финансовые вложения	40882328	51427222	82412248	1,87	2,3	4,9	0,4	2,6
Денежные средства	157286861	250605972	23961399	7,2	11,29	1,4	4,1	-9,89
Итого по разделу II	543532447	700829454	207042719	24,87	31,74	12,34	6,9	19,56
Баланс	2182632762	2219219899	1662633822	100	100	100	0	0

Таблица №2.3 Горизонтальный анализ пассивов ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»

Имущество	Остатки по балансу			Изменение в абсолютных величинах		Темпы прироста, в процентах	
	2018	2019	На30.09.2020	За 2018-2019гг	За 2019-2020 гг.	За 2018-2019гг	За 2019-2020 гг.
III. Капитал резервы							
Уставный капитал	17322	17875	18750	553	875	3,2	4,9
Нераспределенная прибыль(непокрытый убыток)	684046800	966198773	1007621501	282151973	41422728	41,2	4,3
Итого по разделу III	684064122	966216648	1007640251	282152526	41423603	41,2	4,3
IV. Долгосрочные обязательства							
Отложенные налоговые обязательства	586885	644711	992690	57826	347979	9,85	54
Оценочные обязательства	-	845491	845491	-	0	-	0

Продолжение таблицы №2.3

Итого по разделу IV	586885	1490202	1838181	-903317	-347979	-153,9	-23,3
V.Краткосрочные обязательства							
Кредиторская задолженность	241411775	306679036	67930908	-65267261	238748128	-27,03	77,8
Итого по разделу V	241411775	306679036	67930908	-65267261	238748128	-27,03	77,8
Баланс (1300+1400+1500)	926062782	1274385886	1077409340	-348323104	-196976546	-37,6	-0,15

Таблица № 2.4 Вертикальный анализ пассивов ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»

Имущество	Остатки по балансу			Удельный вес			Изменение структуры	
	2018	2019	На30.09.2020	2018	2019	На30.09.2020	За 2018-2019гг	За 2019-2020 гг.
III. Капитал резервы								
Уставный капитал	17322	17875	18750	0	0	0	0	0
Нераспределенная прибыль(непокрытый убыток)	684046800	966198773	1007621501	73,8	75,8	93,5	2	17,7
Итого по разделу III	684064122	966216648	1007640251	73,8	75,8	93,5	2	17,7
IV. Долгосрочные обязательства								
Отложенные налоговые обязательства	586885	644711	992690	0,06	0,05	0,09	-0,01	0,04
Оценочные обязательства	-	845491	845491	-	0,06	0,08	0,02	0,02
Итого по разделу IV	586885	1490202	1838181	0,06	0,11	0,17	0,01	0,06
V. Краткосрочные обязательства								

Продолжение таблицы №2.4

Кредиторская задолженность	241411775	306679036	67930908	26,1	24,06	6,3	-2,04	-17,8
Итого по разделу V	241411775	306679036	67930908	26,1	24,06	6,3	-2,04	-17,8
Баланс (1300+1400+1500)	926062782	1274383886	1077409340	100	100	100	0	0

2.3 Анализ ликвидности и платежеспособности ООО

«ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»

Ликвидностью баланса компании является уровень того на сколько покрывают обязательства предприятия активами, сроком конвертации их в денежный эквивалент равняется сроку их погашения. Уровень ликвидности баланса оказывает влияние на платежеспособность компании. Основным критерием ликвидности является увеличение цены оборотных средств над обязательствами, которые являются краткосрочными. То насколько высок этот показатель, на столько стабильным будет финансовое положение компании. При анализе ликвидности баланса организации активы группируются по степени ликвидности от наиболее ликвидных до наименее ликвидных. Обязательства группируются по срокам погашения.

Таблица 2.5 – Пассивов и группировка активов предприятия

Активы			Пассивы		
Наименование группы	обозначение	Баланс 2019	Наименование группы	обозначение	Баланс 2019
Более ликвидные активы	A1	Стр. 1250+1240	Срочные обязательства	У1	Стр.1520

Продолжение таблицы №2.5

Быстрореализуемые активы	A2	Стр.1230	Краткосрочные пассивы	У2	Стр.1510 +1540+1 550
Медленные активы	A3	стр.1210 +1220+1 260– 12605	Долгосрочные пассивы	У3	Стр.1400
Труднореализуемые активы	A4	Стр.1100	Постоянные пассивы	У4	Стр.1300 +1530– 12605

Таблица 2.6 – Платежеспособности и анализ ликвидности предприятия.

обозначение	A1	302 033 194	306 679 842	У1	обозначение
	A2	398 369 475	759 062 482	У2	
	A3	426785	187 262 044	У3	
	A4	1 722 130	966 219 331	У4	

Можно сделать следующие выводы:

Соотношение $A1 < U1$ говорит о неплатежеспособности предприятия в момент когда составлялся баланс. Предприятию хватает средств для покрытия срочных обязательств абсолютно и наиболее ликвидных активов.

Соотношение $A2 > U2$ говорит о реализуемых активов которые

превышают краткосрочные пассивы, значит предприятие платежеспособное в будущем учитывая погашения своевременного в отношении кредиторов, получения средств от продажи продукции в кредит.

Соотношение $A3 < Y3$. Показывает что в будущем если денежные средства поступают вовремя предприятие не сможет быть платежеспособной на период, равный средней продолжительности одного оборота оборотных средств после даты составления баланса.

Соотношение $A4 < Y4$ в том случае если выполняется, то это говорит о том что баланс предприятия ликвидный.

Далее рассмотрим то как можно оценить относительные показатели ликвидности и платежеспособности.

Можно наблюдать над тем, что анализ ликвидности компании методом группировки активов и пассивов является приблизительным; Для более детального анализа платежеспособности рассчитываются финансовые коэффициенты, такие как:

1) Коэффициент текущей ликвидности, является главным показателем платежеспособности. Его можно определить по следующей формуле:

$$(A1 + A2 + A3) \div (Y1 + Y2) \quad (2.1)$$

Отметим что в диапазоне 1–2 находится общепринятое значение коэффициента.

2) Коэффициентом быстрой ликвидности называют то что показывает степень ликвидности средств предприятия, которые покрывают задолженность которая является краткосрочной. А

рассчитать можно ее по следующей формуле:

$$K = (A1 + A2) \div (Y1 + Y2) \quad (2.2)$$

Значение такого показателя должно быть в диапазоне от 1 до 1,5.

3) Коэффициентом абсолютной ликвидности называют какую-то часть задолженности которую называют кредиторской, которую предприятие имеет возможность срочно погасить. Формула расчета:

$$A1 \div (P1 + P2) \quad (2.3)$$

Минимальным значением этого показателя является 0,2.

Таблица 2.7 - Оценка относительных показателей ликвидности и платежеспособности ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»

Наименования коэффициента	2019 год	Рекомендуемое значение (норма)
Коэффициент текущей ликвидности	0.6	$1 \geq K_{п} \leq 2$
Коэффициент срочной ликвидности	0.6	$K_{кл} \leq 1$
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,3	$K_{ал} \geq 0,2 - 0,5$

В ходе анализа относительных показателей ликвидности, платежеспособности предприятия, следующие выводы напрашиваются сами собой:

1) 2019 год. Оборотные активы менее 1 руб. Значит что предприятие не имеет достаточно средств что бы погасить краткосрочные обязательства за год.

2) Коэффициент который связан с срочной ликвидностью на нижнем уровне нормы которая допустима. Следовательно, капитал и

доходы предприятия от деятельности которая текущая должны использоваться для того что бы оплатить долги предприятия, текущие.

3) У предприятия отмечается Компания имеет высокий коэффициент абсолютной ликвидности который высок. Это значит что существует возможность погасить обязательства которые являются краткосрочными с помощью денег и средств по текущему счету и от финансовых вложений которые были краткосрочными.

2.4 Оценка деловой активности ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»

Что бы определить эффективность от текущей деятельности необходимо провести анализ деловой активности.

При анализе деловой активности рассчитываются следующие коэффициенты:

1. Коэффициентом оборачиваемости активов является тот коэффициент, который показывает оборачиваемость средств, которые вложены в активы, а также эффективность от использования этих активов что бы получить прибыль. Формула:

$$\text{Выручка от продаж} \div \text{Средние активы} = \text{стр. 2110 Форма 2} \div \text{п. 1600 Форма 1} \quad (2.4)$$

2. Средний период оборачиваемости материальных оборотных средств - это коэффициент, позволяющий определить продолжительность оборачиваемости материальных активов. Формула расчета

$$\text{Выручка от продаж} / \text{Средняя стоимость оборотных средств} = \text{п. 2110 Форма 2} / \text{стр. 1200 Форма 1} \quad (2.5)$$

3. Срок обращения дебиторской задолженности говорит о коэффициенте, который показывает, какое количество за год взыскиваться будет дебиторская задолженность. Формула:

$$\frac{\text{Доход от продаж}}{\text{Средняя дебиторская задолженность}} = \frac{\text{Страница 2110 Форма 2}}{\text{стр. 1230 Форма 1}} \quad (2.6)$$

4. Период оборачиваемости уставного капитала - это коэффициент, который показывает скорость оборачиваемости уставного капитала, его активность, то есть сколько рублей дохода приходится на 1 рубль вложенного капитала. Формула расчета:

$$\frac{\text{Выручка от продаж}}{\text{Средняя стоимость капитала}} = \frac{\text{п. 2110 Форма 2}}{\text{п. 1300 Форма 1}} \quad (2.7)$$

Таблица 2.8 оценка деловой активности ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»

Наименования	2019 год	2018 год
Коэффициент оборачиваемости активов предприятия	0,4	0,2
Средний период оборачиваемости оборотных средств	228	175
Период обращения дебиторской задолженности	161	235
Период оборачиваемости собственного капитала	161	235

В анализе касательно оценки деловой активности видно следующее:

- 1) Запасы за 2019 год совершили 0,4 оборота, в предыдущем

году было 0,2, значит, оборачиваемость увеличилась, а деловая активность улучшилась.

2) Оборачиваемость материальных активов за 2019 год средний срок составил 228 дня. Этот показатель показывает количество дней в одном обороте.

3) В 2019 году один оборот касательно дебиторской задолженности имеет продолжительность в 161 день, а в прошлом году 235 дней. Данные говорят что платежеспособность покупателей улучшается.

2.5 Рентабельность предприятия ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»

При анализе прибыльности компании используются следующие коэффициенты:

1) Рентабельность активов - это коэффициент, характеризующий отдачу от использования активов компании. Коэффициент показывает способность организации получать доход не учитывая структуру ее капитала и качество управления активами.

Формула:

$$\text{Рентабельность активов} = \frac{\text{Чистая прибыль}}{\text{Активы}} = \frac{\text{Страница 2400 Форма 2}}{\text{Страница 1600 Форма 1}} \quad (2.8)$$

2) Показатели продаж - это показатель, отражающий размер прибыли, зарегистрированной на единицу проданной продукции.

Формула расчета

$$\frac{\text{Прибыль от продаж}}{\text{доход}} = \frac{\text{Страница 2200 Форма 2}}{\text{Страница 2110 Форма 2}} \quad (2.9)$$

3) Рентабельностью собственного капитала является

эффективность от использования средств которые собственники позволяют сравнивать по эффективности капитала который называют собственным, с потенциальным доходом вложений в другие активы.

Формула:

$$\frac{\text{Чистая прибыль за отчетный период}}{\text{Средняя стоимость собственного капитала}} = \frac{\text{пп. 2400 Форма 2}}{\text{Стр. 1300 Форма 1}} \quad (2.10)$$

Таблица 2.9 - Рентабельность компания ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»

индекс	Обозначение	2019	2018
Рентабельность активов	Ра	18,2%	10,5%
Рентабельность продаж	Rpr	88,7%	79,9%
Рентабельность собственного капитала	Риск	41,99%	21,7%

Индикатор по рентабельности продаж будет указывать, какую часть выручки предприятия составляет доход от продаж, которая в 2018 году увеличилась на 8,8% по сравнению с предыдущим годом, что указывает на положительную тенденцию развития компании.

Рентабельность активов в 2019 году увеличилась на 7,7% по сравнению с предыдущим годом, поэтому компания сокращает производственные затраты. Рентабельность собственного капитала увеличилась на 20,29% что свидетельствует о значительном повышении эффективности использования собственного капитала.

2.6 Сравнительный Анализ человеческого капитала ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» и ОАО «ЯТЭК – Якутии Сибири »

2.6.1 Анализ наличия трудовых ресурсов

Анализ трудовых и трудовых ресурсов следует начинать с изучения его структуры и укомплектованности компании необходимым персоналом. Рациональное использование рабочих - необходимое условие обеспечения непрерывности производственного процесса и успешной реализации производственных планов и бизнес-процессов. Далее мы проведем сравнительный анализ кадровой структуры ООО «Лукойл - Западная Сибирь» и ОАО «ЯТЭК – Якутии Сибири ».

Таблица 2.10.1 - Анализ кадровой структуры ООО «Лукойл - Западная Сибирь» по категориям

Категории персонала	2017		2018		2019		Отклонение (-,+)	Отношение 2019 к 2017г. в%
	Кол-во людей	Уд-ный Вес, %	Кол-во людей	Уд-ный Вес, %	Кол-во людей	Уд-ный Вес, %		
Итого работников	1733	100	2561	100	2900	100	1167	167,33
руководители	138	7,96	210	8,19	280	9,65	142	202,89
Специалисты	320	18,46	476	18,58	565	19,48	245	176,56
Служащие	179	10,32	265	10,34	365	12,58	186	203,91
Рабочие	1096	63,24	1610	62,86	1690	58,27	594	154,19

Как видно из данных таблицы, большая часть рабочей силы занята рабочими -63,24 в 2017 г., в последующие годы их участие снижается и в 2019г. составляет 58,27%. Это связано со спецификой производства, так как основным видом деятельности является добыча нефти и газа. Доля менеджеров в компании в 2017 году составила 7,96%, в 2018 году снизилась до 8,19%, а в 2019 году стала 9,65%. Причиной такого изменения может быть профессиональное развитие. Категория специалистов за 3 года имеет тенденцию к увеличению: в 2017 г. она составила 18,46 %, 2018 г. 18,58%, а в 2019 г. 19,48%. Динамика количества численности служащих также имеет тенденцию к увеличению. В 2017 году его доля составляла 10,32%, в 2018 году этот показатель увеличился на 0,02%, а в 2019 году – 2,24%.

Таблица 2.10.2 - Анализ кадровой структуры ОАО «ЯТЭК –

Якутии Сибири » по категориям

Категории персонала	2017		2018		2019		Отклонение (-,+)	Отношение 2019 к 2017г. в%
	Кол-во людей	Уд-ный Вес, %	Кол-во людей	Уд-ный Вес, %	Кол-во людей	Уд-ный Вес, %		
Итого работников	943	100	962	100	1248	100	305	132,34
Руководители	125	13,25	130	13,51	147	11,77	22	117,6
Специалисты	204	21,63	210	21,83	368	29,48	164	180,39
Служащие	178	18,87	182	18,92	198	15,86	20	111,24
Рабочие	436	46,23	440	45,74	535	42,87	99	122,71

По данным таблицы, и на этом предприятии большая часть рабочей силы занята рабочими 46.20% в 2017 г., в последующие годы их участие только увеличивается. Так как основным видом деятельности является добыча нефти и газа. Доля менеджеров в компании в 2017 году составила 13.25%, однако она с каждым годом повышается. Категория специалистов за 3 года имеет тенденцию к увеличению: в 2017 г. она составила 21,63 %, 2018 г. 21,83%, а в 2019 г. 29,48%. Динамика количества численности служащих также имеет тенденцию к увеличению.

Таким образом, можно сделать следующий вывод что и в одной и в другой компании большая часть рабочей силы это рабочие, и это совершенно нормально ввиду специфики работы предприятия. Каждая категория персонала имеет тенденцию к росту. Однако четко прослеживается масштабность ООО «Лукойл - Западная Сибирь» так

как такому предприятию требуется большое число сотрудников и в 2019 году их число достигло 2900, в то время как ОАО «ЯТЭК – Якутии Сибири » хватает всего 1248 по состоянию на 2019 год.

Таблица 2.11.1 Анализ кадрового состава по возрастному составу ООО «Лукойл - Западная Сибирь»

Лет	2017 год		2018 год		2019 год		Отклонение (-,+)
лет	Количество рабочих, чел.	Уд- ный Вес, %	Количество рабочих, чел.	Уд- ный Вес, %	Количество рабочих, чел.	Уд- ный Вес, %	
До 35	582	33,58	1038	40,53	1045	36,03	463

Продолжение таблицы №2.11.1

36-40	336	19,38	465	18,15	515	17,75	179
41-45	285	16,44	365	14,25	388	13,37	103
46-50	345	19,90	359	14,01	485	16,72	140
Больше 50	185	10,67	334	13,04	467	16,10	282
Всего	1733	100	2561	100	2900	100	1167

В кадровой структуре первое место занимает категория работников до 35 лет. В базовом году эта категория составляла 33,58%, в следующем году – 40,53%, а в год отчета – 36,03%. Такая ситуация говорит о том, что прием на работу молодых людей повышает восприимчивость к инновациям, и это положительный момент для деятельности компании.

В 2018 году количество сотрудников в возрасте от 31 до 35 лет увеличилось на 456 человека, в отчетном году - на 7 человека. Отклонение за рассматриваемый период составило 463 человек.

Категория рабочих в возрасте от 36 до 40 лет имела тенденцию к росту. В базовом году - 336 человека, в отчетном - 515 человек. Отклонение составило 179 человек. Категория работников старше 50 лет имела большую тенденцию к росту. В базовом году их было 185 человека, в отчетном – 467 человек. Отклонение составило 282 человек. Значительное количество сотрудников компании имеют пенсионный возраст.

Таблица 2.11.2- Анализ кадрового состава по возрастному составу ОАО «ЯТЭК – Якутии Сибири »

Лет	2017 год		2018 год		2019 год		Отклонение (-,+)
лет	Количество рабочих, чел.	Уд- ный Вес, %	Количество рабочих, чел.	Уд- ный Вес, %	Количество рабочих, чел.	Уд- ный Вес, %	
До 35	314	33,29	320	33,26	416	33,33	102
36-40	209	22,16	225	23,38	285	22,84	76
41-45	148	15,69	153	15,90	198	15,86	50
46-50	155	16,44	166	17,25	240	19,23	85
Больше 50	117	12,41	98	10,18	109	8,73	-8
Всего	943	100	962	100	1248	100	305

В кадровой структуре первое место занимает категория работников до 35 лет, так же именно эта категория сотрудников имеет тенденцию к увеличению. Категория работников старше 50 лет имела большую тенденцию к снижению в 2018 году, но в 2019 году снова повысилось. Незначительное количество сотрудников компании имеют пенсионный возраст.

Таким образом можно сделать вывод что сотрудники старше 50 лет не приветствуются на предприятии ОАО «ЯТЭК – Якутии Сибири » в то время как на ООО «Лукойл - Западная Сибирь» это вторая категория по количеству сотрудников.

Рисунок 2.1. Анализ кадрового состава по возрастному составу ООО «Лукойл - Западная Сибирь» и ОАО «ЯТЭК – Якутии Сибири» за 2019 год.

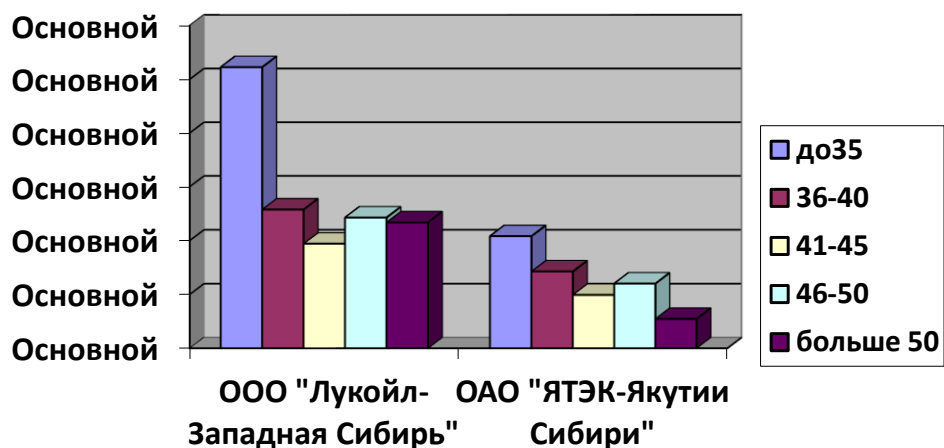


Таблица 2.12.1 Анализ кадрового состава ООО «Лукойл - Западная Сибирь» по стажу работы.

Распределени е персонала по стажу работы, количеству, чел .:	2017 г.		2018 г.		2019 г.		Отк лоне ние (-,+)	В средне м за 3 года
	Колич ество работч их, чел.	Уд- ный Вес, %	Количе ство работчи х, чел.	Уд- ный Вес, %	Количе ство работчи х, чел.	Уд- ный Вес, %		
До 1 года	520	30,00	687	26,82	750	25,86	230	652,3
1-2 лет	373	21,52	645	25,18	665	22,93	292	561

Продолжение таблицы № 2.12.1

2-5 лет	287	16,56	482	18,82	566	19,51	269	445
5 и более	553	31,90	747	29,16	919	31,68	366	739,67
Всего	1733	100	2561	100	2900	100	1167	2398

Наибольшая доля сотрудников в компании проработали 5 и больше лет. В 2017 г. 31,90%, в 2018 г. 29,16% и в 2019 году составляет 31,68%. Это говорит о хороших условиях труда и достойной оплате труда на предприятии. Доля людей, работающих менее 1 года, также высока. В 2017 году 30%, в 2018 году 26,82%, а в 2019 году 25,86%. Из этого можно сделать вывод, что компания привлекательна как объект трудоустройства.

От 1 до 2 лет в компании работает 373 человек (21,52%) в 2017 году, 645 человек (25,18%) в 2018 году, 665 человек (22,93%) в 2019 году. В течение 2-5 лет в 2017 году работали 287 человека (16,56%), в 2018 году – 482 человека (18,82%), в 2019 году - 566 человек (19,51%).

После расчета отклонения видим, что наибольшее отклонение наблюдается среди сотрудников, проработавших в компании 5 и больше лет, отклонение составляет 366 человек, наверное это из-за перехода сотрудников в новые категории. Это означает что на предприятии есть возможности для карьерного роста. В целом по компании можно сделать вывод, что рабочие довольны условиями труда, которые предлагает ООО «Лукойл - Западная Сибирь».

Вместе с показателями указывающими количество того насколько обеспечено предприятие своими трудовыми ресурсами надо изучать и качественный состав этих ресурсов. Он характеризуется

образованием, квалификацией и профессиональными навыками.

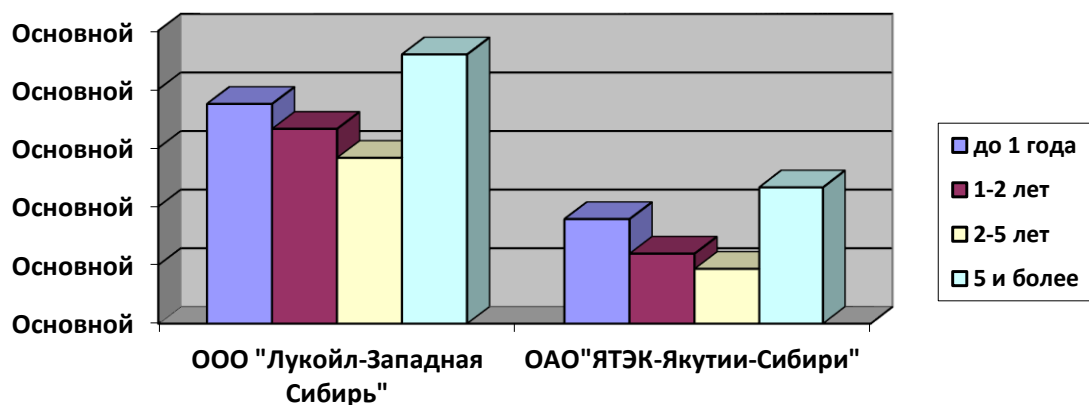
Таблица 2.12.2 Анализ кадрового состава ОАО «ЯТЭК – Якутии Сибири» по стажу работы.

Распределение персонала по стажу работы, количеству, чел.	2017 г.		2018 г.		2019 г.		Отклонение (-,+)	В среднем за 3 года
	Количество рабочих, чел.	Удельный Вес, %	Количество рабочих, чел.	Удельный Вес, %	Количество рабочих, чел.	Удельный Вес, %		
До 1 года	266	28,21	273	28,38	357	28,60	91	299
1-2 лет	171	18,13	175	18,19	239	19,15	68	195
2-5 лет	152	16,12	156	16,22	187	14,98	35	165
5 и более	354	37,54	358	37,21	465	37,25	110	392
Всего	943	100	962	100	1248	100	305	1051

Больше всего сотрудников в компании проработали 5 и более лет. Все это указывает на хорошие условия труда, а так же оплата труда, которая вполне достойная. Сотрудники, которые проработали меньше года их доля так же высока. Из этого можно сделать вывод, что компания привлекательна как объект трудоустройства.

После расчета отклонения видим, что наибольшее отклонение наблюдается среди сотрудников, проработавших в компании 5 и более лет, отклонение составило 110 человек. Это означает что на предприятии есть возможности для карьерного роста. В целом по компании можно сделать вывод, что рабочие довольны условиями труда.

Рисунок 2.2. Анализ кадрового состава по стажу работы ООО «Лукойл - Западная Сибирь» и ОАО «ЯТЭК – Якутии Сибири» за 2019 год.



Можно сказать, что на предприятиях есть возможности для карьерного роста. Сотрудники довольны работой, а у молодежи обе компании пользуются популярностью. Наряду с количественной обеспеченностью предприятия трудовыми ресурсами необходимо изучить качественный состав работников, который характеризуется общим образованием и профессиональной квалификацией.

Таблица 2.13.1 Анализ распределения сотрудников ООО «Лукойл - Западная Сибирь» по образованию

Уровень образования	2017		2018		2019		Отклонение (-,+)
	Количество рабочих, чел	Удельный Вес, %	Количество рабочих, чел	Удельный Вес, %	Количество рабочих, чел	Удельный Вес, %	
Всего сотрудников	1733	100	2561	100	2900	100	1167

Продолжение таблицы №2.13.1

Высшее	955	55,10	1360	53,10	1675	57,75	720
Среднее специальное	330	19,04	541	21,12	548	18,89	218
Общее среднее	448	25,85	660	25,77	677	23,34	229

В любой компании важно иметь сотрудников с высшим образованием. Наибольшее количество сотрудников ООО «Лукойл - Западная Сибирь» имеют высшее образование. В базовом году 955 человек (55,10%), в 2018 году 1360 человек (53,10), в 2019 году 1675 человек (57,75%). В рассматриваемый период наблюдается тенденция к росту категории работников с высшим образованием. Отклонение составило 720 человека. Этот показатель связан со спецификой услуг, предоставляемых компанией, которые требуют глубоких профессиональных знаний.

Кроме того, большинство сотрудников - это кадры со средним общим образованием. В базовом году 448 человек (25,85%), в 2018 году 660 человек (25,77%), в 2019 году 677 человек (23,34%). В рассматриваемый период наблюдается тенденция к увеличению категории работников со средним общим образованием. Отклонение составляет 229. Так как основная часть работников это строители, бурильщики, дорожные рабочие, водители и т. д. это значит что бы совершать данную работу нет необходимости в наличии диплома о высшем или среднем профессиональном образовании.

В базовом году среднее специальное образование имели 330

человека (19,04), в 2018 году 541 человек (21,12%), в 2019 году 548 человека (18,89%). В течение 3 года происходила тенденция к росту.

Таблица 2.13.2 - Анализ распределения сотрудников состава ОАО «ЯТЭК – Якутии Сибири» по стажу работы. по образованию

Уровень образования	2017		2018		2019		Отклонение (-,+)
	Количество рабочих, чел	Удельный Вес, %	Количество рабочих, чел	Удельный Вес, %	Количество рабочих, чел	Удельный Вес, %	
Всего сотрудников	943	100	962	100	1248	100	305
Высшее	388	41,14	399	41,47	547	43,83	159
Среднее специальное	261	27,67	252	26,19	336	26,92	75
Общее среднее	294	31,17	312	32,43	365	29,25	71

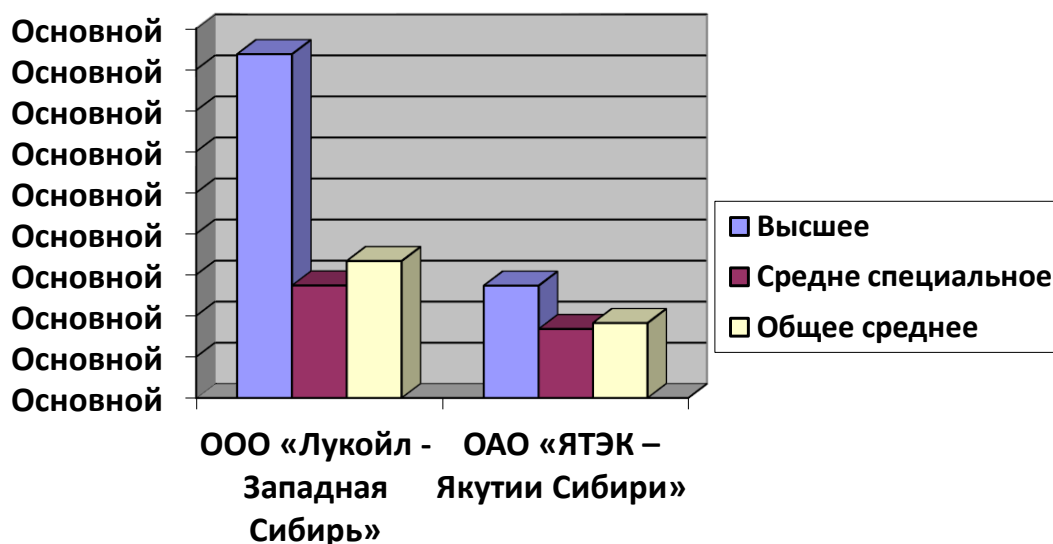
Наибольшее количество сотрудников имеют высшее образование, наблюдается тенденция к росту категории работников с высшим образованием.

Кроме того, большинство сотрудников - это кадры со средним общим образованием. Основная их часть работников это строители, бурильщики, дорожные рабочие, водители и т. д. это значит что бы совершать данную работу нет необходимости в наличии диплома о высшем или среднем профессиональном образовании

Среднее специальное образование имели 261 человек, в течение

3 лет происходила тенденция к росту.

Рисунок 2.3. Анализ кадрового состава по стажу работы ООО «Лукойл - Западная Сибирь» и ОАО «ЯТЭК – Якутии Сибири» за 2019 год.



Анализируя данные таблицы можно сделать вывод, что иметь высшее образование не принципиально что бы работать в одной из этих крупных и значимых компаний, однако именно сотрудников с высшим образованием больше всего приняли на рабу.

2.6.2 Анализ обеспеченности предприятием трудовыми ресурсами компании

Обеспеченность компании трудовыми ресурсами определяется путем сравнения фактической численности сотрудников по категориям и профессиям с запланированной потребностью. Особое внимание уделяется анализу кадрового состава компании по важнейшим профессиям.

Таблица 2.14.1 - Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами в ООО «Лукойл - Западная Сибирь»

Категория	2017		2018		2019		Средний % обеспеченности
Персонала	план	факт	план	факт	план	факт	
Итого работников	1771	1733	2678	2561	3100	2900	95,67
руководители	149	138	240	210	295	280	91,67
Специалисты	330	320	489	476	587	565	96,85
Служащие	185	179	295	265	396	365	92,92
Рабочие	1107	1096	1654	1610	1822	1690	96,36

Анализируя эту таблицу, можно сказать, что средний % обеспеченности всех сотрудников составляет 95,67%. Плановый отдел практически выполняет свою работу.

В 2017 году планировалось принять на работу 149 руководители и приняли 138 , в 2018 году планировалось принять 240 приняли 210 а в 2019 году планировалось 295 руководители и приняли 280 .Средний процент обеспеченности составил 91,67.

В 2017 году планировалось принять 330 специалистов, но было принято 320, в 2018 году планировалось принять 489 специалистов и было принято 476, в 2019 году планировалось принять 587 специалистов и нанять 565. Средний процент обеспеченности составил 96,85%.

В 2017 году планировалось принять 185 Служащие и приняли

179, в 2018 году планировалось принять 295 Служащие и приняли 265, в 2019 году планировалось принять 396 Служащие и приняли 365. Средний процент обеспеченности составил 92,92%.

В 2017 году планировалось принять 1107 рабочего и было принято 1096 рабочих, в 2018 году планировалось принять 1654 рабочих и было принято 1610, в 2019 году планировалось принять 1822 рабочих и было принято 1690. Средний процент обеспеченности составил 96,36%.

Таблица 2.14.2 - Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами в ОАО «ЯТЭК – Якутии Сибири »

Категория Персонала	2017		2018		2019		Средний % обеспеченности
	план	факт	план	факт	план	факт	
Итого работников	989	943	1030	962	1575	1248	89,32
руководители	140	125	145	130	175	147	87,64
Специалисты	215	204	234	210	488	368	86,67
Служащие	187	178	195	182	240	198	90,34
Рабочие	447	436	456	440	672	535	91,21

Средний процент обеспеченности всех сотрудников составляет 91,21%. Плановый отдел практически выполняет свою работу. Но ОАО «ЯТЭК – Якутии Сибири» в сравнении с ООО «Лукойл - Западная Сибирь» на несколько процентов ниже.

2.6.3 Анализ рабочего фонда и рабочего времени

Производство зависит не столько от количества рабочих, сколько от количества затрачиваемых на производство работ, которые определяются количеством рабочего времени. Следовательно, необходимо изучить какую эффективность от использования рабочего времени трудовых ресурсов может получить предприятие.

Таблица 2.15.1 - Анализ использования трудовых ресурсов ООО «Лукойл - Западная Сибирь»

Показатели	2017г.	2018г.	2019г.	Отклонение (+,-)
Среднегодовая численность рабочих (Чр)	866	1280	1450	584
Количество дней работы 1 работника в год (Д)	196	198	198	2
Часы работы 1 работника в год (Ч)	1470	1683	1683	213
Средняя продолжительность работников дня (П), ч	7,5	8	8	0,5
Общий фонд рабочего времени (ФРВ), человеко-час (ФРВ = ЧР · Д · П), чел. ч	127302 0	20275 20	2296800	1023780

Согласно таблице 2.15.1 можно сказать, что среднегодовая численность работающих имеет тенденцию к увеличению. В базовом году численность составляла 866 чел., в последующем году она увеличивается на 414 человек, а уже к отчетному году средняя годовая

численность составляет 1450 чел. Отклонение в рассмотренном периоде равно 170 чел.

Количество отработанных дней, а, следовательно, и продолжительность рабочего дня за 3 года практически не изменились.

Средний рабочий день за 3 года изменился: 7,5 часов в 2017 а в 2018 – 2019 составлено 8 часов.

Фонд рабочего времени в базовом году составлял 1273020 человек / час, а в отчетном году составило до 2027520 человек / час. Отклонение составило 2296800 чел / час.

Таблица 2.15.2 - Анализ использования трудовых ресурсов в ОАО «ЯТЭК – Якутии Сибири»

Показатели	2017г.	2018г.	2019г.	Отклонение(+,-)
Среднегодовая численность рабочих (Чр)	472	481	624	152
Количество дней работы 1 работника в год (Д)	197	196	198	1
Часы работы 1 работника в год (Ч)	1477,5	1470	1485	7,5
Средняя продолжительность работников дня (П), ч	7,5	7,5	7,5	0
Общий фонд рабочего времени (ФРВ), человеко-час (ФРВ = ЧР · Д · П), чел. ч	697 380	707070	926640	229260

Среднегодовая численность работающих имеет тенденцию к увеличению.

Количество отработанных дней, за 3 года увеличилось не значительно, а продолжительность рабочего дня за 3 года не изменились.

В целом обе компании предоставляю своим сотрудникам примерно на одном уровне часы работы, дни работы, и продолжительность рабочего дня.

2.6.4 Анализ рабочей силы и заработной платы

При анализе использования трудовых ресурсов рост производительности труда следует рассматривать в тесной связи с заработной платой. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для увеличения численности рабочей силы.

В свою очередь, повышение уровня заработной платы способствует росту их мотивации и производительности.

В этом смысле анализ расходов на заработную плату имеет исключительное значение. При этом необходимо проводить систематический контроль использования фонда оплаты труда, выявлять возможности его сбережения за счет роста производительности труда.

Таблица 2.16.1 - Анализ рабочей силы и фонда оплаты труда в ООО «Лукойл - Западная Сибирь»

Индикаторы	2017 г.	2018 г.	2019г.	Скорость роста	
				2018 к 2017	2019 к 2018
Производство продукции (оказание услуг), руб.	22172567	41553567	35507498	1,87	0,85
Количество сотрудников, всего человек	1733	2561	2900	1,48	1,13
Руководители	138	320	179	2,32	0,56
Специалисты	1096	210	476	0,19	2,27
Сотрудников	265	1610	280	6,08	0,17
Рабочие	565	365	1690	0,65	4,63
Фонд оплаты труда, всего, руб.	667850,68	768079	1032041	1,15	1,34
руководители	61766,87	75292,29	91831,05	1,22	1,22
Специалисты	156546,45	181997,54	256463,41	1,16	1,41
Служащие	63187,62	84043,92	99906,98	1,33	1,19
Рабочие	386 349,74	426745,25	583839,56	1,10	1,37
Производительнос ть труда, руб.	12794,32	16225,52	12243,96	127	75,46

Согласно таблице 2.16 мы видим, что фонд заработной платы имеет тенденцию к росту. В 2017 г. он составил 667850,68 тыс. Руб., В 2018 г. увеличился на 115% и составил 768079 тыс. Руб., В 2019 г.

Темп роста составил 134,36%. Связь между темпами роста производительности труда и заработной платы прослеживается в увеличении производительности труда.

Производительность труда с 2017 по 2018 год увеличилась на 127% и составила 16225,52 тыс. Руб., Но в отчетном году производительность снизилась на 22,1% по сравнению с предыдущим годом и составила 12243,96. тысяча рублей. Темп роста составил 75,46%.

Таблица 2.16.2 - Анализ рабочей силы и фонда оплаты труда в составе ОАО «ЯТЭК – Якутии Сибири »

Индикаторы	2017 г.	2018 г.	2019г.	Скорость роста	
				2018 к 2017	2019 к 2018
Производство продукции (оказание услуг), руб.	6162301	5869899	5691604	0,95	0,97
Количество сотрудников, всего человек	943	962	1248	1,02	1,29
руководители	125	130	147	1,04	1,13

Продолжение таблицы №2.16.2

Специалисты	204	210	368	1,02	1,75
Служащие	178	182	198	1,02	1,08
Рабочие	436	440	535	1	1,21
Фонд оплаты труда, всего, руб.	667850,68	696944,85	924050,96	1,04	1,35
руководители	55768,85	67778,90	88658,40	1,21	1,30
Специалисты	100584,50	123745,30	155874,90	1,23	1,25
Служащие	60405,35	68575,40	95678,10	1,35	1,39
Рабочие	387449,74	436845,25	583839,56	1,13	1,33
Производительность труда, руб.	6534,78	6101,76	4560,58	0,93	0,76

В данной таблице видно что фонд заработной платы имеет тенденцию к росту. В 2017 г. он составил 667850,68 тыс. Руб., В 2018 г. увеличился на 115% и составил 768079 тыс. Руб., В 2019 г.

Производительность труда с 2017 по 2018 год увеличилась, но в 2019 году производительность снизилась по сравнению с предыдущим годом. Это говорит о том что темп роста составил так же снизился. Такая тенденция наблюдается у двух компаний.

Суммируя все выше описанное и проведя анализ кадровой структуры двух предприятий можно сделать вывод что обе организации ведут правильную кадровую политику. Практически все тенденции изменения в каждом направлении человеческого капитала

данных предприятий наблюдают одну и ту же динамику. Это говорит о том что их изменения связаны не с работой предприятия а с спецификой региона в котором они расположены, экономической и политической ситуации в стране.

Обе организации достаточно престижные, но у Нефтегазовой компании «Лукойл» это лишь один из филиалов, однако на долю ЯТЭК приходится около 86% всего добываемого в республике газа, при этом потребности Якутска полностью удовлетворяются за счет мощностей ЯТЭК. Кроме того, широкий перечень продуктов ЯТЭК поставляется в субъекты Дальневосточного федерального округа, а также на экспорт в страны Восточной Азии.

Глава 3. Совершенствование формирования и использования человеческого капитала на предприятии ООО «Лукойл - Западная Сибирь»

3.1. Проблемы формирования и использования человеческого капитала на предприятии ООО «Лукойл - Западная Сибирь»

После того как был проведен сравнительный анализ в главе 2, можно четко определить слабые места и выявить проблемы ООО «Лукойл - Западная Сибирь» в формировании и использовании человеческого капитала на данном предприятии.

Таблица 3.1. Сильные и слабые стороны предприятия

Сильные стороны	Слабые стороны
Качество продукции	Отсутствие компании на рынке центральной и западной Европы
Высокий уровень запасов	Загрязнение окружающей среды
Наращивание объемов нефтедобычи	Сильные конкуренты
Наличие необходимой инфраструктуры	Плохо развитая система АЗС в некоторых регионах РФ
Сбалансированность	Рост цен на нефтепродукты светлых фракций.
Активная модернизация производства и использование инновационных технологий	Производство нефтепродуктов светлых фракций, не удовлетворяющих мировым стандартам качества
Наращивание объемов производственных мощностей и объемов производства	Перегрузка производственных мощностей компании

Таблица 3.2. Возможности и угрозы предприятия

Возможности	Угрозы
Увеличение доли рынка	Конкурентные компании проводят политику модернизации собственных производств
Уверенный выход на зарубежный рынок	Выход конкурентных компаний на новые рынки сбыта, в т.ч. зарубежные
Захват лидирующих позиций	Заинтересованность потребителя в низких ценах на нефтепродукты
Рост спроса на сырую нефть	Жесткая конкуренция
Снижение себестоимости производимой продукции	Возможность предпочтения потребителями конкурентной продукции

Таким образом, к основным внешним факторам влияющим на проблемам предприятия ООО «Лукойл - Западная Сибирь» которые влияют на то как формируется и используется человеческий капитал можно отнести следующие:

В 2020 году, ввиду сложившейся эпидемической ситуации в стране и в мире в целом, было оказано огромное влияние на человечески ресурсы предприятия ООО «Лукойл - Западная Сибирь».

Категория работников старше 50 лет имела большую тенденцию к росту. В базовом году их было 185 человека, в отчетном – 467 человек. Отклонение составило 282 человек. Значительное количество сотрудников компании имеют пенсионный возраст.

В данной обстановки все сотрудники пенсионного возраста находятся в группе риска, что означает большой вывод сотрудников на дистанционную работу. Однако если говорить о той категории

сотрудников чья работа имеет бумажный характер либо на компьютере, позволяет без потерь и простоев для компании перевести их на удаленную работу. Что нельзя сказать о водителях, грузчиках, о простых рабочих, где присутствие человека просто необходимо.

Введение карантинных мер повлияло на поставки грузов, срок заказа, выполнение плановых работ, в том числе и по подбору новых кадров на предприятие, а так же введение дополнительных мер по безопасности.

Сложившаяся ситуация в мире и по сарае в целом повлияло на падение цен на нефть. Была приостановлена деятельность большей части секторов экономики. Все это негативно сказало на экономике страны, а также предприятия в целом.

К основным внутренним факторам влияющим на проблемам предприятия ООО «Лукойл - Западная Сибирь» которые влияют на то как формируется и используется человеческий капитал можно отнести следующие:

1. Зависимость, существующая от зарубежных технологий и оборудования.
2. Технический уровень предприятия иногда не соответствует современным требованиям.
3. Недостаток развитие персонала, то есть не весь персонал знаком с зарубежной техникой и технологиями,

уровень компетенции человеческого капитала на предприятии за счет этого снижен.

4. В кадровой структуре первое место занимает категория работников после 30 лет. В базовом году эта категория составляла 33,58%, в следующем году – 40,53%, а в год отчета – 36,03%. Такая ситуация говорит о том, что отсутствие приема на работу молодых людей понижает восприимчивость к инновациям, и это отрицательный момент для деятельности компании.

5. Требуются новейшие подходы для того что бы усовершенствовать систему оплаты труда. Это связано с тем что та единая тарифная сетка которая применяется хранит в себя недостаток такой как принятие решений дополнительных на ряду с изменениями в экономической ситуации по стране.

6. Система связанная с трудом необходимо сделать гибкой. Эта система должна оказывать эффект, должна давать возможность сразу поощрить любой результат сто является положительным в работе специалиста.

Важнейшими направлениями для того что бы повысить эффективность формирования и использования человеческого капитала на предприятии ООО «Лукойл - Западная Сибирь» являются мероприятия по устранению недостатков в кадровой политике предприятия.

3.2. Пути решения проблем формирования и использования человеческого капитала на предприятии ООО «Лукойл - Западная Сибирь»

Производительность труда характеризует эффективность использования человеческого капитала. Это является способностью отдельных конкретных сотрудников заниматься воспроизводством продукции, товаров, или услуг. Для определения путей по совершенствованию и повышению эффективного использования трудовых ресурсов ранее были определены факторы повлиявшие на это.



Рис. 3.1. Система формирования и развития человеческого капитала на инновационном предприятии нефтегазового комплекса.

Согласно рисунку первый этап системы связанной с формированием и развитием капитала который называют человеческим это приобретение этого капитала. Такой этап меньше всего требует затрат денежных, однако они все равно есть так как необходимо заниматься поиском и качественным отбором сотрудников.

Во второй этап вошли мероприятия формирующие и развивающие трудовые ресурсы предприятия в том числе каждого из работников. К этим мероприятиям отнесены: обучение персонала, поддержание его здоровья, развитие проф. навыков, мотивация. Реализовать мероприятия необходимо в них инвестировать.

Следовательно, обучение работников означает и организацию этого процесса, и траты на повышение квалификации работников или же даже переквалификации, а может и обучению смежной профессии. Траты на медицинские услуги, профилактика здоровья персонала, страхование, все это поддержание здоровья работников. Мотивация сотрудников также несет траты, например на социальные льготы, корпоративную политику, выплаты по стимулированию.

Третий этап говорит нам о том, что в него включены комплексные процессы. Эти процессы и есть способы реализации возможностей работников, которые потом увеличат доходы предприятия и снизят сами издержки. Сюда входят большие затраты, потому что необходимо создавать для перечисленного условия. Здесь можно увидеть, на сколько эффективны были мероприятия. Можно провести анализ эффективной политики по управлению человеческими ресурсами предприятия.

Оказанное должное внимание такому капиталу как человеческий на предприятии, создает хорошую атмосферу для инновационного развития.

Если предприятие осознает насколько важен на нем человеческий капитал, то предприятие может быть конкурентоспособным развиваться и выходить на новые уровни экономического развития.

Структура вложений в человеческий капитал включает в себя такие виды инвестиций как:

- образование, подготовка на производстве;
- здравоохранение;
- мотивация;
- фундаментальные научные разработки;
- экология и здоровый образ жизни;
- культура и досуг.

С целью формирования и использования человеческого капитала, повышения его эффективной деятельности на ООО «Лукойл - Западная Сибирь» разработаны следующие мероприятия:

- Подготовить специалистов которые будут иметь высокую квалификацию в том числе и различного рода новым направлениям. Обучить сотрудников это не только организовать выполнение данного мероприятия но и затраты на обучение второй или смежной профессии;
- разработка системы управления человеческим капиталом, а именно стратегической функции предприятия, которая направлена на

кадровую стратегию, подбор персонала с учетом интересов компании, сведение к минимуму трудовых споров, а так же создание комфортабельных условий для сотрудника на его рабочем месте.

Что бы провести данный ряд операций на предприятии необходим квалифицированный специалист по кадрам. Именно он формирует и эффективно использует человеческий капитал;

- изменение в кадровой структуре касательно категории работников до 30 лет. Это говорит о том, что присутствие приема на работу молодых людей повышает восприимчивость к инновациям, и это положительный момент для деятельности компании.

- повышение уровня здоровья персонала. Этот пункт очень важен в связи с особенностью основной деятельности предприятия. Не смотря на низкий уровень профессиональной заболеваемости на предприятии, большинство регистрируемых случаев выявляется среди проходчиков, крепыльщиков и операторов по добыче нефти и газа.

Таким образом нужно постоянно обновлять методику по раннему предотвращению профессиональных заболеваний, закупку инновационно новых оборудования которые снижают риск заболеть такими заболеваниями, и разработка качественно эффективной экипировки для работников что так же снижает риск заболеть. Реализация этих и других мероприятий является важным направлением повышения эффективности формирования и использования человеческого капитала на предприятии ООО «Лукойл - Западная Сибирь»

Самое важное что дает фундамент для того что бы реализовать все мероприятия это инвестиции. Далее будет проведен анализ затрат на проведение данных мероприятий.

Таблица 3.3. Анализ затрат на мероприятия по устранению проблем формирования и использования человеческого капитала на предприятии ООО «Лукойл - Западная Сибирь»

Рекомендация	Причина	Способ достижения	Затраты в среднем на 1 чел
подготовка специалистов высшей квалификации по новым и традиционным направлениям	На предприятии природопользования необходимо постоянное совершенствование знаний и навыков сотрудников.	Обучение в вузах	200 000 за 2,5 г. обучения магистратуры
разработка системы управления человеческим капиталом	Помогает качественно распределить трудовые ресурсы на предприятии	Курсы	20 000 руб.
изменение в кадровой структуре касательно категории работников до 35 лет.	Молодые сотрудники залог инноваций, потому что именно молодежь больше всего идет в ногу со временем.	Прием на работу сотрудников моложе 35 лет (предоставить вакансии на сайтах для работы)	40 000 руб.
повышение уровня здоровья персонала.	Это связано со спецификой работы предприятия, так как сотрудники подвержены профессиональным заболеваниям.	Медицинское страхование	30 000 руб.
		Плановый ежегодный осмотр	10 000 руб.
		Закупка рабочей экипировки	15 000 руб.
		Средства самозащиты	5 000 руб.

Таким образом, по данным таблицы выше видно какие выделены проблемные зоны на предприятии, их причина и способ устранения.

3.3. Оценка эффективности путей решения проблем формирования и использования человеческого капитала на предприятии ООО «Лукойл - Западная Сибирь»

Формирование и использование человеческого капитала на предприятии заключается в инвестициях работодателя в него. Главная особенность таких процессов на предприятии это их высокочувствительность и полнота использования. Что бы определить эффективность политики человеческого капитала необходимо определить его стоимость.

Сейчас человеческий капитал понимается в виде совокупности и знаний, и навыков, и опыта, и мотивации, и здоровья, а также предпринимательских и творческих способностей человека, которые приумножают его доход.

Но следует учесть такой компонент человеческого капитала как индивидуальные инновационные способности каждого отдельного индивида. Такие способности говорят об умениях и склонностях индивида в отношении создания и внедрения чего-то нового, цель которого оптимизация расходов и расширение производства, в том числе и увеличение, прибыли.

Они отличаются практической значимостью от творческих способностей, и отсутствием прямого приумножения собственного дохода от предпринимательских способностей. В таком случае, инновационные способности индивида считаются самостоятельным, отдельным компонентом человеческого капитала.

Таблица 3.4. Эффективности путей решения проблем формирования и использования человеческого капитала на предприятии

Мероприятия	Эффективность от проводимых мероприятий
разработка системы управления человеческим капиталом	Данные мероприятия улучшат адаптацию новых работников в применении наставничества, мероприятия направленные на сплочение коллектива, что позволяет быстрее привыкнуть и влиться в коллектив, сокращает возможность ухода сотрудников на другие предприятия; Материальное стимулирование :Премияльные выплаты в результате работы, либо вознаграждение по итогам выполненных работ так как они указывают на выполненный или перевыполненный план предприятия; Нематериальное стимулирование: размещение фотографий лучших работников месяца на доске почета, чествование, вручение грамот и благодар – ственных писем; Улучшение условий труда: применение современной техники и технологий, улучшение качества инфраструктуры, обеспечение необходимой спецодеждой и обувью, служебный транспорт; Организация удобного графика работы с наличием обеденного перерыва и технических перерывов в течение дня для рабочих, занятых в производстве Выявление причин, вызвавших увольнение сотрудника, и их статистический учет по всем уволившимся работникам; Ведение общей статистики увольнений; Формирование и содействие развитию интеллектуального капитала; Поддержание инициативности персонала, в вопросах рабочего процесса; Увеличение инвестиций в обучение и повышение квалификации персонала.

Продолжение таблицы 3.4.

Мероприятия	Эффективность от проводимых мероприятий
подготовка специалистов высшей квалификации по новым и традиционным направлениям	Основой реализации данных мероприятий являются инвестиции работодателя в данный процесс. Так, обучение работников подразумевает не только организацию данного процесса, но, в первую очередь, затраты работодателя на повышение квалификации, обучение вторым и смежным профессиям что в дальнейшем следствие развития профессиональных навыков и инновационных способностей работника
изменение в кадровой структуре касательно категории работников до 35 лет.	прием на работу молодых людей повышает восприимчивость к инновациям, и это положительный момент для деятельности компании.
повышение уровня здоровья персонала.	Снижение воздействия вредных факторов за счет внедрения современных технологий добычи, характеризующиеся снижением риска для проф. здоровья работников. Улучшение условий труда за счет ввода новых систем кондиционирования и вентиляции, технического перевооружения насосного парка, приобретения оборудования, которое будет исключать контакт с источниками вибрации, внедрения средств автоматизации и снижения доли ручного труда, использования специализированных средств индивидуальной защиты. Меры по раннему выявлению предрасположенности работников к профессиональным заболеваниям, позволяют своевременно перевести сотрудников на другую работу, которая исключит контакт с источниками вредных производственных факторов.

Для того что бы посчитать коэффициент касающийся общей экономической эффективности от предложенных ранее мероприятий (капиталоотдача).

$$\text{Эо} = \Delta\text{П} / \text{К} , (3.1)$$

Где, Эо – капиталоотдача

ΔП - прирост чистого дохода

К – вызвавшие этот прирост капиталовложения

Мы знаем что чистая прибыль за 2019 год составила 405 759 769 руб., предположим что во первых чиста прибыль от предложенных мероприятий увеличилась в 10%, тогда она будет составлять 446 335 746 руб. тогда как первоначальные вложения по предложенным мероприятиям составили 1000000 руб.

$$\text{Тогда, } \text{Эо} = (446335746405759769)/1000000$$

$$\text{Эо} = 40,58$$

Капитальные вложения могут считаться экономически обоснованными, в том случае когда исчисленный коэффициент общей эффективности будет равен нормативному значению (0,15) или будет превышать его. Капиталоотдача ООО «Лукойл - Западная Сибирь» после введения в действие рекомендаций превышает нормативное значение, таким образом можно сделать вывод о том что мероприятия которые рекомендовалось провести экономически обоснованные.

Суммируя все вышеописанное, можно сделать следующий вывод: то на сколько правильно управляют командой сотрудников на

предприятия, означает то насколько эффективно используют человеческий капитал предприятия. Сегодня, человеческий капитал выступает как один из главных факторов который повышает конкурентоспособность предприятия. Именно поэтому инвестиции в человеческий капитал это важнейший элемент успешного развития предприятия.

Наличие системы верный признак эффективного формирования и использования человеческого капитала на предприятии природопользования.

Для предприятия ООО «Лукойл - Западная Сибирь» разработана такая система которая позволяет сформировать использовать и развивать человеческий капитал. В такую систему вошли мероприятия по организационному и финансовому характеру. Реализация таких мероприятий увеличивает стоимость. Мероприятия несут в себе предпосылки связанные с эффективностью таких мер. Эта система состоит из ряда принципов, в которые входит:

1. Актуальность. То есть разработанная система отвечает современным требованиям, а сформирована она под цели организации;
2. Научность. Соответствие таким достижениям как научные;
3. Простота в использовании;
4. Комплексность. Система не включает в себя сложнее процессы и мероприятия а так же она легко понимаемая и реализуемая;

5. Перспективность. Это комплекс компонентов системы, их цель едина, а в конечном результате они составляют одну полноценную картину;
6. Экономичность. Система помогает решить проблемы и задачи которые стоят перед предприятием в настоящем и будущем.

Реализовывая предложенную систему, предприятие минимизирует свои затраты. Отметим что в нашей системе есть особенность в виде её высокозатратности.

Итогом всего ранее описанного становится понимание того что предложенный ряд мероприятий имеет свою эффективность. Предприятию необходимо развивать в комплексе составляющие человеческого капитала, и использовать полноценно результаты в производственном процессе.

Заключение

На предприятии ООО «Лукойл - Западная Сибирь» был проведен анализ трудовых ресурсов. Было рассмотрено наличие движение трудовых ресурсов, обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами, использование фонда рабочего времени, проведен анализ труда и заработной платы, оценена эффективности использования трудовых ресурсов.

Суммируя все описанное в данной выпускной квалифицированной работе, стоит отметить, по изученному материалу кадрового состава предприятия ООО «Лукойл - Западная Сибирь», мы видим: рост численности работников, большая часть сотрудников имеет высшее образование, у сотрудников с средним специальным и общим средним есть возможность получить высшее и созданы условия для этого. Развитие предприятия сопровождается деятельностью связанной с отбором квалифицированного персонала, его подготовке и переподготовке.

Отметим, что коэффициент по прибытию сотрудников на предприятие превосходит коэффициент по выбытию. Что является положительной тенденцией. Такое соотношение можно объяснить тем, что сотрудники довольны своей работой, зарплатой, и социальной защитой.

Для того что бы подвести итоги хозяйственной деятельности предприятия необходимо уделить внимание таким показателям как качественные. К таким относятся те показатели, что характеризуют использование живого труда. Другими словами это уровень роста,

темпы роста производительности труда. Данные расчеты указаны в второй главе.

Суммируя описанное выше, можно сделать вывод что ООО «Лукойл - Западная Сибирь» это прибыльное и рентабельное предприятие, в котором:

- структурный состав персонала предприятия соответствует его потребностям. Рабочие занимают большой удельный вес в структуре персонала предприятия;

- сотрудники обеспечены социальной защитой должным образом;

Формирование, развитие и использование человеческого капитала на предприятии приобрело особое значение находясь в условиях инновационной экономики. Формирование, развитие и использование человеческого капитала это ключевой фактор способствующий повышению эффективности деятельности предприятия.

Большое число предприятий, сфера деятельности которых является природопользование сейчас признают человеческий капитал его формирование и использование как экономически важное накопление, так как это один из самых ценных видов капитала. Потому, что накопленный сотрудником запас умений, знаний и навыков, дает возможность решить современные задачи инновационного развития предприятия, успешно адаптироваться к условиям конкурентной среды.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)
3. Абдалхуссейн А.А., Санталова М.С. Человеческий потенциал и человеческий капитал в производственной деятельности предприятия природопользования // Социально-экономические явления и процессы. 2017. №6 (052). С. 12-17.
4. Артемов О.Ю., Овчинникова Н.В. Стратегия диверсификации как инструмент повышения эффективности деятельности предприятий природопользования // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2017. №12. С. 131-135.
5. Бабич Л.В., Леонидова Г.В. Человеческий капитал предприятий природопользования // Проблемы развития территории. 2018. №1. С. 131-135.
6. Бастрыкин С.В., Зайцев С.В., Чичканова К.А. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал как элемент кадровой политики организации // Экономический анализ: теория и практика. 2019. №26 (425). С. 88-89.
7. Батавина М.А. Факторы повышения эффективности человеческого капитала // Политика, экономика и инновации. 2017. №3. С. 41-44.
8. Белкин В.Н., Белкина Н.А., Антонова О.А. Интеллектуальный и человеческий капитал предприятия

природопользования // Челябинский гуманитарий. 2017. №4 (13). С. 67-72.

9. Беляева С.С. Роль человеческого капитала в развитии предприятия природопользования // КЭ. 2018. №10. С. 18-22.

10. Борщева Н.Л. Моделирование системы управления человеческим капиталом как основа стратегии ее внедрения в практическую деятельность инновационных организаций // Инновационная наука. 2017. №2-1 (14). С. 22-26.

11. Вайсман Е.Д., Сухих М.А. К вопросу оценки человеческого капитала предприятия природопользования // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. 2017. №2. С. 66-69.

12. Гапонова С.Н., Ильин А.Б. Повышение эффективности использования человеческого капитала за счет совершенствования механизма управления // Вестник евразийской науки. 2018. №3 (28). С. 109-111.

13. Голованова Е.Н. Сохранение человеческого капитала предприятия природопользования в условиях экономического кризиса // ТДР. 2019. №5. С. 91-95.

14. Захарова Е.С., Елисеева М.Л. К вопросу о формировании человеческого капитала предприятия природопользования // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2018. №10. С. 103-105.

15. Захарова Е.С., Елисеева М.Л. Анализ существующих методов управления человеческим капиталом предприятия // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2017. №11. С. 90-96.

16. Иваненко Л.В. Сущность человеческого капитала предприятия природопользования // Стратегия и механизмы регулирования промышленного развития. 2018. №6. С. 31-35.
17. Казаков М.В. Роль конкурентоспособности персонала в конкуренции между субъектами предпринимательства // Современная конкуренция. 2017. №5. С. 59-63.
18. Кончакова Л.Н., Чугунова С.В. Человеческий капитал и инвестиции в человеческий капитал предприятия природопользования // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2017. №13. С. 180-182.
19. Коркина Т.А. Сущность и классификация инвестиций в человеческий капитал предприятия природопользования // Вестник ЧелГУ. 2018. №16. С. 33-37.
20. Кулешова А.Ю. Анализ и повышение эффективности деятельности предприятия природопользования // ГИАБ. 2016. №8. С. 91-96.
21. Линёв А.И., Коростелев А.А. Влияние человеческого капитала на производительность предприятия природопользования // АНИ: экономика и управление. 2018. №4 (17). С. 94-98.
22. Лисенкова К.С. Роль управления человеческим капиталом в деятельности предприятия природопользования // Актуальные проблемы экономики и права. 2019. №3 (11). С. 11-13.
23. Мартынова О.Д. Динамическая концепция управления человеческим капиталом предприятия природопользования // ТДР. 2017. №12-1. С. 71-74.

24. Морозов А.И., Семенова Ю.Е. Управленческие проблемы предприятия природопользования и пути их решения // Символ науки. 2017. №1. С. 33-37.
25. Нифонтов А.И., Черникова О.П. Методика многоуровневой оценки эффективности использования человеческого капитала предприятий природопользования // Организатор производства. 2017. №3 (62). С. 5-12.
26. Озерникова Т.Г., Васильева А.Н. Зависимость конкурентоспособности персонала от уровня развития человеческого капитала организации природопользования // Baikal Research Journal. 2017. №3. С. 45-48.
27. Рунов А.А. Инвестиции в человеческий капитал и определение состава затрат на персонал в коммерческих организациях // Вестник евразийской науки. 2018. №5. С. 49-53.
28. Седанова Н.В. Сущность человеческого капитала предприятия природопользования и особенности его оценки // СТЭЖ. 2017. №11. С. 270-273.
29. Семенова Ю.Е., Смирнова О.А. Человеческий капитал и его роль на предприятии природопользования // Инновационная наука. 2017. №2-1. С. 23-27.
30. Сибилева В.Я., Антонов А.П. Определение терминов «Управление» и «Работник» как элементов понятийного пространства области исследования процесса капитализации трудового потенциала // Инновационная наука. 2017. №2-1. С. 4-8.
31. Тимербулатов Р.М. Инвестиции в человеческий капитал как фактор повышения конкурентоспособности предприятия

природопользования // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2019. №2 (61). С. 112-116.

32. Худякова Е. Г. Особенности формирования и развития человеческого капитала на предприятиях природопользования / Е. Г. Худякова. - Текст : непосредственный // Молодой ученый. - 2017. - № 19 (123). - С. 540-542.

33. Чесебиев А.А. Виды инвестиций в человеческий капитал и методы оценки его эффективности // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. 2018. №3 (185). С. 62-66.

34. Шарапова Н.В. Человеческий капитал. Его влияние на конкурентоспособность предприятий природопользования // АВУ. 2018. №10 (177). С. 79-83.

35. Бухгалтерская отчетность ПАО «Лукойл» [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://lukoil.ru/>

36. Бухгалтерская отчетность ПАО «ЯТЭК» [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://yates.ru/>

37. Приложение А. Бухгалтерский баланс Нефтяной компании «Лукойл» за 2017 год.

БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС

на 31 декабря 2017 г.

Организация: **Публичное акционерное общество "Нефтяная компания "ЛУКОЙЛ"**

Идентификационный номер налогоплательщика

Вид экономической деятельности

Организационно-правовая форма/форма собственности

Публичное акционерное общество

Единица измерения тыс. руб.

Местонахождение (адрес): **101000, г. Москва, Сретенский бульвар, дом 11**

Форма по ОКУД
Дата (число, месяц, год)

КОДЫ		
0710001		
31	12	2017
00044434		
7708004767		
70.10.2		
47		16
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	6
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
1	Нематериальные активы	1110	383 585	367 697	347 421
1	Результаты исследований и разработок	1120	29 464	31 867	33 719
2	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
2	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
2	Основные средства	1150	14 816 229	15 426 612	14 781 123
	в том числе:				
	незавершенное строительство	1151	1 409 945	1 712 727	1 754 348
2	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
3	Долгосрочные финансовые вложения	1170	1 585 422 240	1 135 472 697	1 143 632 674
	Отложенные налоговые активы	1180	3 246 290	532 598	493 340
	Прочие внеоборотные активы	1190	538 308	82 833	214 286
	ИТОГО по разделу I	1100	1 604 438 116	1 151 914 302	1 159 502 563
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
4	Запасы	1210	30 749	34 825	19 191
	в том числе:				
	сырье, материалы и другие аналогичные ценности	1211	14 042	13 546	7 477
	затраты в незавершенном производстве	1212	-	-	-
	готовая продукция и товары для перепродажи	1213	-	82	82
	товары отгруженные	1214	-	-	-
	прочие запасы и затраты	1215	16 707	21 197	11 632
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	37 221	238 739	28 699
	Акциз по подакцизным материально-производственным запасам	1221	-	-	-
5	Дебиторская задолженность	1230	294 679 714	189 065 953	140 709 715
	в том числе платежи по которой ожидаются более чем через 12 месяцев после отчетной даты:	1231	1 967 315	4 015 472	3 126 261
	в том числе:				
	покупатели и заказчики	12311	-	-	-
	векселя к получению	12312	-	-	-
	авансы выданные	12313	2 163	2 163	2 074
	прочие дебиторы	12314	1 965 152	4 013 309	3 124 187
	в том числе платежи по которой ожидаются в течение 12 месяцев после отчетной даты:	1232	292 712 399	185 050 481	137 583 454
	в том числе:				
	покупатели и заказчики	12321	5 739 593	5 498 352	5 181 324
	векселя к получению	12322	-	-	-
	авансы выданные	12323	173 192	504 083	1 905 052
	прочие дебиторы	12324	286 799 614	179 048 046	130 497 078
3	Краткосрочные финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	75 801 707	473 098 710	595 695 298
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	121 544 553	132 426 399	127 225 906
	Прочие оборотные активы	1260	-	-	-
	ИТОГО по разделу II	1200	492 093 944	794 864 626	863 678 809
	БАЛАНС (сумма строк 1100+1200)	1600	2 096 532 060	1 946 778 928	2 023 181 372

Продолжение приложения А

Наименование показателя	Код	на 31 декабря 2017 г.	на 31 декабря 2016 г.	на 31 декабря 2015 г.
1	2	3	4	5
ПАССИВ				
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
Уставный капитал	1310	21 264	21 264	21 264
Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
Переоценка внеоборотных активов	1340	12	175	179
Добавочный капитал (без переоценки)	1350	12 624 929	12 624 929	12 624 929
Резервный капитал	1360	3 191	3 191	3 191
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	1 342 277 120	1 312 189 531	1 288 596 284
ИТОГО по разделу III	1300	1 354 926 516	1 324 839 090	1 301 245 847
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
Заемные средства	1410	119 749 280	159 056 475	309 182 175
Отложенные налоговые обязательства	1420	541 440	497 484	421 368
Оценочные обязательства	1430	-	-	-
Прочие обязательства	1450	83 812	22 525	-
ИТОГО по разделу IV	1400	120 374 532	159 576 484	309 603 543
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
Заемные средства	1510	361 051 455	265 853 313	254 371 687
Кредиторская задолженность	1520	241 485 204	193 939 283	155 615 738
в том числе:				
поставщики и подрядчики	1521	6 048 499	3 855 754	2 440 035
перед персоналом организации	1522	201 805	176 378	178 405
перед государственными внебюджетными фондами	1523	337 490	3 493	89 589
по налогам и сборам	1524	502 648	333 037	4 332 960
прочие кредиторы	1525	161 629 548	125 355 834	92 927 510
авансы полученные	1526	101 767	107 368	91 920
векселя к уплате	1527	-	-	-
задолженность участникам (учредителям) по выплате доходов	1528	72 663 447	64 107 419	55 555 319
Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
Оценочные обязательства	1540	18 694 353	2 570 758	2 344 557
Прочие обязательства	1550	-	-	-
ИТОГО по разделу V	1500	621 231 012	462 363 354	412 331 982
БАЛАНС (сумма строк 1300+1400+1500)	1700	2 096 532 060	1 946 778 928	2 023 181 372

СПРАВОЧНО

Чистые активы

на 31 декабря 2017 г.	на 31 декабря 2016 г.	на 31 декабря 2015 г.
1 354 926 516	1 324 839 090	1 301 245 847

Руководитель

(подпись)



/ В. Ю. Алекперов /

(расшифровка подписи)

Главный бухгалтер

(подпись)



/ В. А. Верхов /

(расшифровка подписи)



"16" марта 2018 г.

Приложение Б. Отчет о финансовых результатах Нефтяной

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ				
За январь - декабрь 2017 г.				
Организация:	Публичное акционерное общество "Нефтяная компания "ЛУКОЙЛ"	Форма по ОКУД	0710002	
Идентификационный номер налогоплательщика	190318	Дата (число, месяц, год)	31	12 2017
Вид экономической деятельности	Маслопереработка ИСТОЧ. Источник: по ОКВЭД2	по ОКПО	00044434	
Организационно-правовая форма/форма собственности	Публичное акционерное общество	ИНН	7708004767	
Единица измерения: тыс. руб.		по ОКФС/ОКФС	70.10.2	
		по ОКЕИ	47	16
			384	

Пояснения	Наименование показателя	код	За январь - декабрь 2017 г.	За январь - декабрь 2016 г.
			3	4
	Выручка от продаж (за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов)	2110	223 419 850	316 540 706
	в том числе от продаж:			
	по основной деятельности	2111	20 377 086	19 350 732
	из них:			
	продукции собственного производства	21111	-	-
	товары, приобретенные для перепродажи	21112	20 368 837	19 336 590
	работы, услуги	21113	8 249	14 142
	поступления от участия в уставных капиталах других организаций	2112	179 264 911	273 121 761
	по посреднической деятельности	2113	13 431 329	13 364 775
	по прочей деятельности	2114	10 346 524	10 703 438
6	Себестоимость продаж	2120	(19 364 531)	(18 041 817)
	в том числе проданных:			
	по основной деятельности	2121	(19 364 517)	(18 041 793)
	из них:			
	продукции собственного производства	21211	-	-
	товары, приобретенные для перепродажи	21212	(19 350 353)	(17 988 841)
	работы, услуги	21213	(14 164)	(52 952)
	расходы связанные с участием в уставных капиталах других организаций	2122	-	-
	по посреднической деятельности	2123	-	-
	по прочей деятельности	2124	(14)	(24)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	204 055 319	298 498 889
6	Вывозные таможенные пошлины	2201	-	(65 517)
6	Коммерческие расходы	2210	(1 899 327)	(3 478 855)
6	Управленческие расходы	2220	(44 409 672)	(24 161 685)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	157 746 320	270 792 832

компании «Лукойл» за 2017 год.

Приложение В. Бухгалтерский баланс Нефтяной компании
«Лукойл» за 2018 год.

БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС
на 31 декабря 2018 г.

Организация: **Публичное акционерное общество "Нефтяная компания "ЛУКОЙЛ"**
Идентификационный номер налогоплательщика
Вид экономической деятельности
Организационно-правовая форма/форма собственности
Публичное акционерное общество
Единица измерения тыс. руб.
Местонахождение (адрес): 101000, г. Москва, Сретенский бульвар, дом 11

Форма по ОКУД
Дата (число, месяц, год)

КОДЫ		
0710001		
31	12	2018
00044434		
7708004767		
70.10.2		
47	16	
384		

по ОКПО
ИНН
по ОКВЭД2
по ОКОПФ/ОКФС
по ОКЕИ

Пояснения	Наименование показателя	Код	на 31 декабря 2018 г.	на 31 декабря 2017 г.	на 31 декабря 2016 г.
1	2	3	4	5	6
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
1	Нематериальные активы	1110	815 992	383 585	367 697
1	Результаты исследований и разработок	1120	14 455	29 464	31 867
2	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
2	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
2	Основные средства	1150	14 598 736	14 818 229	15 426 612
	в том числе:				
	незавершенное строительство	1151	1 479 800	1 409 945	1 712 727
2	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
3	Долгосрочные финансовые вложения	1170	1 609 455 585	1 585 422 240	1 135 472 697
	Отложенные налоговые активы	1180	1 094 254	3 246 290	532 596
	Прочие внеоборотные активы	1190	702 686	538 308	82 833
	ИТОГО по разделу I	1100	1 626 681 708	1 604 438 116	1 151 914 302
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
4	Запасы	1210	35 611	30 749	34 825
	в том числе:				
	сырье, материалы и другие аналогичные ценности	1211	30 839	14 042	13 546
	затраты в незавершенном производстве	1212	-	-	-
	готовая продукция и товары для перепродажи	1213	-	-	82
	товары отгруженные	1214	-	-	-
	прочие запасы и затраты	1215	4 772	16 707	21 197
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	117 488	37 221	238 739
	Акциз по подакцизным материально-производственным запасам	1221	-	-	-
5	Дебиторская задолженность	1230	345 210 159	294 679 714	189 065 953
	в том числе платежи по которой ожидаются более чем через 12 месяцев после отчетной даты:	1231	3 218 587	1 967 315	4 015 472
	в том числе:				
	покупатели и заказчики	12311	-	-	-
	векселя к получению	12312	-	-	-
	авансы выданные	12313	2 233	2 163	2 163
	прочие дебиторы	12314	3 216 354	1 965 152	4 013 309
	в том числе платежи по которой ожидаются в течение 12 месяцев после отчетной даты:	1232	341 991 572	292 712 399	185 050 481
	в том числе:				
	покупатели и заказчики	12321	6 459 331	5 739 593	5 498 352
	векселя к получению	12322	-	-	-
	авансы выданные	12323	166 709	173 192	504 083
	прочие дебиторы	12324	335 365 532	286 799 614	179 048 046
3	Краткосрочные финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	40 882 328	75 801 707	473 096 710
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	157 286 861	121 544 553	132 426 399
	Прочие оборотные активы	1260	-	-	-
	ИТОГО по разделу II	1200	543 532 447	492 093 944	794 864 626
	БАЛАНС (сумма строк 1100+1200)	1600	2 170 214 155	2 096 532 060	1 946 778 928

Продолжение приложения В

Пояснения	Наименование показателя	Код	на 31 декабря 2018 г.	на 31 декабря 2017 г.	на 31 декабря 2016 г.
	1	2	3	4	5
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
	Уставный капитал	1310	18 750	21 264	21 264
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
	Переоценка внеоборотных активов	1340	2	12	175
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	12 624 929	12 624 929
	Резервный капитал	1360	2 813	3 191	3 191
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	995 541 836	1 342 277 120	1 312 189 531
	ИТОГО по разделу III	1300	995 563 401	1 354 926 516	1 324 839 090
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1410	277 882 400	119 749 280	159 056 475
	Отложенные налоговые обязательства	1420	586 885	541 440	497 484
7	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
5	Прочие обязательства	1450	41 382	83 812	22 525
	ИТОГО по разделу IV	1400	278 510 667	120 374 532	159 576 484
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1510	651 539 464	361 051 455	265 853 313
5	Кредиторская задолженность	1520	241 411 775	241 485 204	193 939 283
	в том числе:				
	поставщики и подрядчики	1521	6 197 956	6 048 499	3 855 754
	перед персоналом организации	1522	219 982	201 805	176 378
	перед государственными внебюджетными фондами	1523	353 127	337 490	3 493
	по налогам и сборам	1524	350 938	502 648	333 037
	прочие кредиторы	1525	162 610 108	161 629 548	125 355 834
	авансы полученные	1526	38 272	101 767	107 368
	векселя к уплате	1527	-	-	-
	задолженность участникам (учредителям) по выплате доходов	1528	71 641 392	72 663 447	64 107 419
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
7	Оценочные обязательства	1540	3 188 848	18 694 353	2 570 758
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	ИТОГО по разделу V	1500	896 140 087	621 231 012	462 363 354
	БАЛАНС (сумма строк 1300+1400+1500)	1700	2 170 214 155	2 096 532 060	1 946 778 928

СПРАВОЧНО

Чистые активы

на 31 декабря 2018 г.	на 31 декабря 2017 г.	на 31 декабря 2016 г.
995 563 401	1 354 926 516	1 324 839 090

Руководитель

(подпись)

/В. Ю. Алекперов /

(расшифровка подписи)

Главный бухгалтер

(подпись)

/В. А. Верхов /

(расшифровка подписи)

"15" марта 2019 г.



Приложение Г. Отчет о финансовых результатах Нефтяной

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ

За январь - декабрь 2018 г.

Форма по ОКУД

Дата (число, месяц, год)

Организация: Публичное акционерное общество "Нефтяная компания "ЛУКОЙЛ"

по ОКПО

Идентификационный номер налогоплательщика

ИНН

Вид экономической деятельности

по ОКВЭД2

Организационно-правовая форма/форма собственности

Публичное акционерное общество

по ОКПО/ОКФС

Единица измерения: тыс. руб.

по ОКЕИ

КОДЫ		
0710002		
31	12	2018
00044434		
7708004767		
70.10.2		
47	16	
384		

Пояснения	Наименование показателя	код	За январь - декабрь 2018 г.	За январь - декабрь 2017 г.
	1	2	3	4
6	Выручка от продаж (за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов)	2110	264 355 247	223 419 850
	в том числе от продаж:			
	по основной деятельности	2111	21 710 789	20 377 086
	из них:			
	продукции собственного производства	21111	-	-
	товары, приобретенные для перепродажи	21112	21 710 789	20 368 837
	работы, услуги	21113	-	8 249
	поступления от участия в уставных капиталах других организаций	2112	218 860 082	179 264 911
	по посреднической деятельности	2113	13 164 912	13 431 329
6	по прочей деятельности	2114	10 619 484	10 346 524
	Себестоимость продаж	2120	(20 625 229)	(19 364 531)
	в том числе проданных:			
	по основной деятельности	2121	(20 625 229)	(19 364 517)
	из них:			
	продукции собственного производства	21211	-	-
	товары, приобретенные для перепродажи	21212	(20 625 229)	(19 350 353)
	работы, услуги	21213	-	(14 164)
	расходы, связанные с участием в уставных капиталах других организаций	2122	-	-
6	по посреднической деятельности	2123	-	-
	по прочей деятельности	2124	-	(14)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	243 730 018	204 055 319
	Вывозные таможенные пошлины	2201	-	-
	Коммерческие расходы	2210	(1 435 908)	(1 899 327)
	Управленческие расходы	2220	(30 914 170)	(44 409 672)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	211 379 940	157 746 320

компании «Лукойл» за 2018 год.

Приложение Д. Бухгалтерский баланс Нефтяной компании
«Лукойл» за 2019 год.

БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС
на 31 декабря 2019 г.

Организация: **Публичное акционерное общество "Нефтяная компания "ЛУКОЙЛ"**
Идентификационный номер налогоплательщика
Вид экономической деятельности
Организационно-правовая форма/форма собственности
Публичное акционерное общество
Единица измерения **тыс. руб.**
Местонахождение (адрес): **101000, г. Москва, Сретенский бульвар, дом 11**
Бухгалтерская отчетность подлежит обязательному аудиту
Наименование аудиторской организации/фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального аудитора
Идентификационный номер налогоплательщика аудиторской организации/индивидуального аудитора
Основной государственный регистрационный номер аудиторской организации/индивидуального аудитора

Форма по ОКУД	КОДЫ		
Дата (число, месяц, год)	31	12	2019
по ОКПО	00044434		
ИНН	7708004767		
по ОКВЭД2	70.10.2		
по ОКОПФ/ОКФС	1 22 47	16	
по ОКЕИ	384		

☒ **Х** **ДА** ☐ **НЕТ**

Акционерное общество "КПМГ"

ИНН	7702019950
ОГРН/ОГРНИП	1027700125628

Пояснения	Наименование показателя	Код	на 31 декабря 2019 г.	на 31 декабря 2018 г.	на 31 декабря 2017 г.
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
1	Нематериальные активы	1110	1 722 130	815 992	383 585
1	Результаты исследований и разработок	1120	8 990	14 455	29 464
2	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
2	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
2	Основные средства	1150	14 591 821	14 598 736	14 818 229
	в том числе:				
	незавершенное строительство	1151	1 894 061	1 479 800	1 409 945
2	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
3	Финансовые вложения	1170	1 490 310 179	1 609 455 585	1 585 422 240
	Отложенные налоговые активы	1180	853 342	1 094 254	3 246 290
	Прочие внеоборотные активы	1190	850 651	702 686	538 308
	ИТОГО по разделу I	1100	1 508 337 113	1 626 681 708	1 604 438 116
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
4	Запасы	1210	39 260	35 611	30 749
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	387 525	117 488	37 221
5	Дебиторская задолженность	1230	398 369 475	345 210 159	294 679 714
	в том числе:				
	платежи по которой ожидаются более чем через 12 месяцев после отчетной даты	1231	6 024 032	3 218 587	1 967 315
	платежи по которой ожидаются в течение 12 месяцев после отчетной даты	1232	392 345 443	341 991 572	292 712 399
3	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	51 427 222	40 882 328	75 801 707
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	250 605 972	157 286 861	121 544 553
	Прочие оборотные активы	1260	-	-	-
	в том числе:				
	акциз по подакцизным материально-производственным запасам	1261	-	-	-
	ИТОГО по разделу II	1200	700 829 454	543 532 447	492 093 944
	БАЛАНС (сумма строк 1100+1200)	1600	2 209 166 567	2 170 214 155	2 096 532 060

Продолжение приложения Д

Пояснения	Наименование показателя	Код	на 31 декабря 2019 г.	на 31 декабря 2018 г.	на 31 декабря 2017 г.
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	17 875	18 750	21 264
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
	Переоценка внеоборотных активов	1340	2	2	12
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	12 624 929
	Резервный капитал	1360	2 681	2 813	3 191
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	957 148 641	995 541 836	1 342 277 120
	ИТОГО по разделу III	1300	957 169 199	995 563 401	1 354 926 516
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1410	185 717 100	277 882 400	119 749 280
	Отложенные налоговые обязательства	1420	644 711	586 885	541 440
7	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
5	Прочие обязательства	1450	54 742	41 382	83 812
	ИТОГО по разделу IV	1400	186 416 553	278 510 667	120 374 532
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1510	755 331 842	651 539 464	361 051 455
5	Кредиторская задолженность	1520	306 679 032	241 411 775	241 485 204
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
7	Оценочные обязательства	1540	3 569 941	3 188 848	18 694 353
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	ИТОГО по разделу V	1500	1 065 580 815	896 140 087	621 231 012
	БАЛАНС (сумма строк 1300+1400+1500)	1700	2 209 166 567	2 170 214 155	2 096 532 060

Руководитель

(подпись)

/ В.Ю. Алекперов /

(расшифровка подписи)

Главный бухгалтер

(подпись)

/ В.А. Верхов /

(расшифровка подписи)

"16" марта 2020 г.

Приложение Е. Отчет о финансовых результатах Нефтяной
компании «Лукойл» за 2019 год.

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ

За 2019 г.

Организация: Публичное акционерное общество "Нефтяная компания "ЛУКОЙЛ"
Идентификационный номер налогоплательщика
Вид экономической деятельности
Организационно-правовая форма/форма собственности
Публичное акционерное общество
Единица измерения: тыс. руб.

Форма по ОКУД
Дата (число, месяц, год)
по ОКТО
ИНН
по ОКВЭД2
по ОКОПН/ОКФС
по ОКЕИ

КОДЫ		
0710002		
31	12	2019
00044434		
7708004767		
70.10.2		
1 22 47		16
384		

Пояснения	Наименование показателя	код	За январь - декабрь 2019 г.	За январь - декабрь 2018 г.
	Выручка	2110	444 471 354	264 355 247
6	Себестоимость продаж	2120	(19 597 694)	(20 625 229)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	424 873 660	243 730 018
6	Коммерческие расходы	2210	(1 420 592)	(1 435 908)
6	в том числе: вывозные таможенные пошлины	2211	-	-
6	Управленческие расходы	2220	(29 317 069)	(30 914 170)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	394 135 999	211 379 940
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	44 000 052	56 232 201
	Проценты к уплате	2330	(55 407 910)	(35 526 528)
	Прочие доходы	2340	26 487 323	9 811 436
	Прочие расходы	2350	(4 069 360)	(13 815 751)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	405 146 104	228 081 298
	Текущий налог на прибыль	2410	(3 509 304)	(6 674 029)
	в том числе постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	1 817 583	5 543 604
	Изменения отложенных налоговых обязательств	2430	(57 826)	(45 445)
	Изменения отложенных налоговых активов	2450	(240 912)	(2 152 036)
	Прочее	2460	4 421 707	274 318
	в том числе: перераспределение налога на прибыль внутри консолидированной группы налогоплательщиков	2461	67 595	251 683
	Чистая прибыль (убыток)	2400	405 759 769	219 484 106
	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	405 759 769	219 484 106
	СПРАВОЧНО			
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	1	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-

Руководитель

(подпись)

/ В.Ю. Алекперов /
(расшифровка подписи)

Главный бухгалтер

(подпись)

/ В.А. Верхов /
(расшифровка подписи)

" 16 " марта 2020 г.



Приложение Ж. Бухгалтерский баланс ОАО «ЯТЭК – Якутии
Сибири» за 2017 год.

**ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«ЯКУТСКАЯ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ»
Консолидированный отчет о финансовом положении
(в тысячах российских рублей, если не указано иное)**

	Прим.	31 декабря 2017 года	31 декабря 2016 года
АКТИВЫ			
Внеоборотные активы			
Основные средства	7	11 018 121	10 649 312
Разведочные и оценочные активы	8	605 300	1 064 352
Авансы по строительству и приобретению объектов основных средств		59 444	53 077
Долгосрочные займы выданные	9	5 408 100	588 100
Прочие внеоборотные активы	5	89 972	-
Итого внеоборотные активы		17 180 937	12 354 841
Оборотные активы			
Товарно-материальные запасы	10	564 587	620 522
Задолженность покупателей и заказчиков и прочая дебиторская задолженность	5	1 145 914	1 708 406
Предоплата по налогам и сборам	11	53 478	116 370
Авансы поставщикам и прочие расходы будущих периодов	12	324 681	23 150
Краткосрочные векселя и займы выданные	13	1 307 486	699 246
Депозиты в банках	14	2 730 000	-
Денежные средства и эквиваленты	5	233 566	18 706
Итого оборотные активы		6 359 712	3 186 400
ИТОГО АКТИВЫ		23 540 649	15 541 241
АКЦИОНЕРНЫЙ КАПИТАЛ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
Уставный капитал	15	826 919	826 919
Выкупленные собственные акции	15	(684 741)	-
Прочие резервы		(2 209)	(2 209)
Нераспределенная прибыль		7 708 329	5 523 376
Капитал, причитающийся акционерам Компании		7 848 298	6 348 086
Неконтролирующая доля участия		(24 602)	(37 431)
ИТОГО АКЦИОНЕРНЫЙ КАПИТАЛ		7 823 696	6 310 655
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
Долгосрочные обязательства			
Заемные средства	16	8 521 228	4 849 585
Отложенные налоговые обязательства	29	885 201	761 518
Долгосрочное обязательство по пенсионным выплатам	17	128 677	131 378
Резерв на покрытие обязательств по выбытию активов	18	212 792	240 384
Итого долгосрочные обязательства		9 747 898	5 982 865
Краткосрочные обязательства			
Заемные средства	16	4 144 069	2 353 798
Задолженность перед поставщиками и подрядчиками и прочая кредиторская задолженность	19	568 771	81 617
Авансы, полученные от заказчиков		42 750	56 905
Текущие обязательства по налогу на прибыль		7 920	48 199
Задолженность по прочим налогам	20	354 555	536 471
Задолженность по выкупу акций у акционеров	15	684 741	-
Прочие краткосрочные обязательства	21	166 249	170 731
Итого краткосрочные обязательства		5 969 055	3 247 721
ИТОГО ОБЯЗАТЕЛЬСТВА		15 716 953	9 230 586
ИТОГО АКЦИОНЕРНЫЙ КАПИТАЛ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА		23 540 649	15 541 241


А.Е. Алексеев
И.о. генерального директора
25 мая 2018 г.


С.В. Юрасов
Главный бухгалтер

Прилагаемые примечания являются неотъемлемой частью настоящей консолидированной финансовой отчетности

Продолжение приложения Ж

**ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«ЯКУТСКАЯ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ»**
Консолидированный отчет о совокупном доходе
(в тысячах российских рублей, если не указано иное)

	Прим.	2017 год	2016 год
Выручка	22	6 257 647	5 879 939
Себестоимость продаж	23	(2 143 997)	(2 191 686)
Валовая прибыль		4 113 650	3 688 253
Коммерческие расходы	24	(724 007)	(514 929)
Общие и административные расходы	25	(904 491)	(777 461)
Прочие операционные доходы, нетто	27	1 141 731	167 673
Операционная прибыль		3 626 883	2 563 536
Финансовые доходы	28	401 537	114 798
Финансовые расходы	28	(716 836)	(446 331)
Прибыль до налогообложения		3 311 584	2 232 003
Налог на прибыль	29	(653 601)	(433 947)
ПРИБЫЛЬ ЗА ГОД		2 657 983	1 798 056
Прочий совокупный доход			
<i>Статьи, которые впоследствии не будут реклассифицированы в состав прибылей или убытков</i>			
Актуарный доход/(убыток)	17	(4 053)	8 209
Отложенный налог по актуарному (доходу)/убытку	29	811	(1 642)
ИТОГО СОВОКУПНЫЙ ДОХОД ЗА ГОД		2 654 741	1 804 623
Прибыль, причитающаяся:			
- акционерам Компании		2 645 154	1 783 223
- неконтролирующим участникам дочернего общества		12 829	14 833
Прибыль за год		2 657 983	1 798 056
Итого совокупный доход, причитающийся:			
- акционерам Компании		2 641 912	1 789 790
- неконтролирующим участникам дочернего общества		12 829	14 833
Итого совокупный доход за год		2 654 741	1 804 623
Прибыль на обыкновенную акцию, рассчитанная на основе прибыли, причитающейся акционерам Компании, - базовая и разводненная (в российских рублях)			
Средневзвешенное количество обыкновенных акций, находящихся в обращении в течение года – базовое и разводненное		3,47	2,16
		764 895 720	826 919 375

Прилагаемые примечания являются неотъемлемой частью настоящей консолидированной финансовой отчетности

Приложение 3. Бухгалтерский баланс ОАО «ЯТЭК – Якутии
Сибири» за 2018 год.

Публичное акционерное общество «Якутская топливно-энергетическая компания»
 Консолидированный отчет о финансовом положении
 (в тысячах российских рублей, если не указано иное)

	Прим.	31 декабря 2018 года	31 декабря 2017 года
АКТИВЫ			
Внеоборотные активы			
Основные средства	7	11 860 438	11 018 121
Разведочные и оценочные активы	8	598 745	605 300
Авансы по строительству и приобретению основных средств		494	59 444
Долгосрочные займы выданные	9	595 100	5 408 100
Долгосрочная дебиторская задолженность	5	207 607	89 972
Итого внеоборотные активы		13 262 384	17 180 937
Оборотные активы			
Товарно-материальные запасы	10	903 933	564 587
Дебиторская задолженность	5	1 964 072	1 145 914
Предоплата по налогам и сборам	11	96 719	53 478
Авансы поставщикам и прочие расходы будущих периодов	12	148 292	324 681
Краткосрочные векселя и займы выданные	13	6 265 691	1 307 486
Депозиты в банках	14	2 730 000	2 730 000
Денежные средства и эквиваленты	5	103 314	233 566
Итого оборотные активы		12 212 021	6 359 712
ИТОГО АКТИВЫ		25 474 405	23 540 649
АКЦИОНЕРНЫЙ КАПИТАЛ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
Уставный капитал	15	826 919	826 919
Выкупленные собственные акции	15	(684 741)	(684 741)
Прочие резервы		(2 209)	(2 209)
Нераспределенная прибыль		9 295 270	7 708 329
Капитал, причитающийся акционерам Компании		9 435 239	7 848 298
Неконтролирующая доля участия		(23 688)	(24 602)
ИТОГО АКЦИОНЕРНЫЙ КАПИТАЛ		9 411 551	7 823 696
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
Долгосрочные обязательства			
Заемные средства	16	2 566	8 521 228
Отложенные налоговые обязательства	29	986 500	885 201
Долгосрочное обязательство по пенсионным выплатам	17	184 787	128 677
Резерв на покрытие обязательств по выбытию активов	18	199 958	212 792
Итого долгосрочные обязательства		1 373 811	9 747 898
Краткосрочные обязательства			
Заемные средства	16	12 458 019	4 144 069
Кредиторская задолженность	19	649 967	568 771
Авансы, полученные от заказчиков		95 359	42 750
Текущие обязательства по налогу на прибыль		82 238	7 920
Задолженность по прочим налогам	20	479 750	354 555
Задолженность по выкупу акций у акционеров	15	556 941	684 741
Прочие краткосрочные обязательства	21	366 769	166 249
Итого краткосрочные обязательства		14 689 043	5 969 055
ИТОГО ОБЯЗАТЕЛЬСТВА		16 062 854	15 716 953
ИТОГО АКЦИОНЕРНЫЙ КАПИТАЛ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА		25 474 405	23 540 649



А.Е. Алексеев

Врио генерального директора – директор по экономике и финансам ПАО «ЯТЭК»

31 октября 2019 г.

Прилагаемые примечания являются неотъемлемой частью настоящей консолидированной финансовой отчетности

Продолжение приложения 3

Публичное акционерное общество «Якутская топливно-энергетическая компания»
Консолидированный отчет о совокупном доходе
(в тысячах российских рублей, если не указано иное)

	Прим.	2018 год	2017 год
Выручка	22	6 312 737	6 257 647
Себестоимость продаж	23	(2 708 117)	(2 143 997)
Валовая прибыль		3 604 620	4 113 650
Коммерческие расходы	24	(297 969)	(724 007)
Общие и административные расходы	25	(1 438 543)	(904 491)
Прочие операционные доходы / (расходы), нетто	27	(134 155)	1 141 731
Операционная прибыль		1 733 953	3 626 883
Финансовые доходы	28	1 072 016	401 537
Финансовые расходы	28	(1 047 003)	(716 836)
Прибыль до налогообложения		1 758 966	3 311 584
Налог на прибыль	29	(412 424)	(653 601)
ПРИБЫЛЬ ЗА ГОД		1 346 542	2 657 983
Прочий совокупный доход			
<i>Статьи, которые впоследствии не будут реклассифицированы в состав прибылей или убытков</i>			
Актуарный убыток	17	(62 582)	(4 053)
Отложенный налог по актуариному убытку	29	12 516	811
ИТОГО СОВОКУПНЫЙ ДОХОД ЗА ГОД		1 296 476	2 654 741
Прибыль, причитающаяся:			
- акционерам Компании		1 345 628	2 645 154
- неконтролирующим участникам дочернего общества		914	12 829
Прибыль за год		1 346 542	2 657 983
Итого совокупный доход, причитающийся:			
- акционерам Компании		1 295 562	2 641 912
- неконтролирующим участникам дочернего общества		914	12 829
Итого совокупный доход за год		1 296 476	2 654 741
Прибыль на обыкновенную акцию, рассчитанная на основе прибыли, причитающейся акционерам Компании, - базовая и разведенная (в российских рублях)			
		1,76	3,47
Средневзвешенное количество обыкновенных акций, находящихся в обращении в течение года – базовое и разведенное		764 895 720	764 895 720

Прилагаемые примечания являются неотъемлемой частью настоящей консолидированной финансовой отчетности

**Приложение И. Бухгалтерский баланс ОАО «ЯТЭК – Якутии
Сибири» за 2019 год**

**Бухгалтерский баланс
на 31 декабря 2019 г.**

Организация Публичное акционерное общество "Якутская топливно-энергетическая компания"		Форма по ОКУД	Коды		
Идентификационный номер налогоплательщика		Дата (число, месяц, год)	31	12	2019
Вид экономической деятельности Добыча природного газа и газового конденсата		по ОКПО	00153815		
Организационно-правовая форма / форма собственности Открытое акционерное общество / Частная собственность		ИНН	1435032049		
Единица измерения: в тыс. рублей		по ОКВЭД 2	06.20		
Местонахождение (адрес) 677015, Саха /Якутия/ Респ., Якутск г, Петра Алексеева ул, д. № 76		по ОКОПФ / ОКФС	47	16	
Бухгалтерская отчетность подлежит обязательному аудиту ☒ ДА ☐ НЕТ		по ОКЕИ	384		
Наименование аудиторской организации/фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального аудитора АО "БДО Юникон"		ИНН	7716021332		
Идентификационный номер налогоплательщика аудиторской организации/индивидуального аудитора		ОГРН/ОГРНИП	1037739271701		
Основной государственный регистрационный номер аудиторской организации/индивидуального аудитора					

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2019 г.	На 31 декабря 2018 г.	На 31 декабря 2017 г.
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
4.2	Нематериальные активы	1110	208	227	60
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
4.13	Нематериальные поисковые активы	1130	573 433	507 645	488 790
4.14	Материальные поисковые активы	1140	686 393	686 509	686 454
4.3	Основные средства	1150	7 788 238	8 348 640	8 213 378
	в том числе:				
	Основные средства в организации	11501	3 728 188	4 331 629	4 176 198
	Строительство объектов основных средств	11502	4 060 050	4 017 011	4 037 180
4.3	Доходные вложения в материальные ценности	1160	421 326	496 995	625 329
4.6	Финансовые вложения	1170	2 837 233	2 857 233	8 239 657
	в том числе:				
	Финансовые вложения (приобретенная доля в УК)	11701	2 808 533	2 808 533	2 808 523
	Финансовые вложения (расчет по предоставленным займам)	11702	28 700	48 700	5 431 134
4.11	Отложенные налоговые активы	1180	70 694	82 458	81 364
4.4	Прочие внеоборотные активы	1190	10 713	7 837	839 744
	в том числе:				
	прочие внеоборотные активы (РБП)	11901	8 400	5 563	6 294
	прочие внеоборотные активы	11902	2 313	2 274	833 450
	Итого по разделу I	1100	12 388 238	12 987 544	19 174 776
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
4.5	Запасы	1210	457 144	385 448	542 508
	в том числе:				
	Материалы	12101	329 271	250 381	411 514
	Товары отгруженные	12102	484	566	1 897

Продолжение приложения И

	Товары	12103	4 564	21 114	9 093
	Готовая продукция	12104	122 825	113 387	120 004
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	20 534	5 377	2 915
4.7	Дебиторская задолженность	1230	1 112 484	3 937 390	1 558 382
	в том числе:				
	Расчеты с покупателями и заказчиками	12301	705 822	1 630 398	854 524
	Расчеты по налогам и сборам	12302	18 254	3 221	15 402
	Расчеты по социальному страхованию и обеспечению	12303	632	419	1 646
	Расчеты с разными дебиторами и кредиторами	12304	152 394	2 164 629	282 783
	Расчеты по авансам выданным	12305	235 382	138 723	404 027
4.6	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	153 363	6 833 097	1 583 584
	в том числе:				
	Предоставленные займы	12401	150 775	6 830 608	1 583 584
	Приобретенные права в рамках оказания финансовых услуг	12402	2 588	2 489	-
4.8	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	11 429 368	25 504	199 711
4.5	Прочие оборотные активы	1260	23 844	51 302	13 017
	в том числе:				
	прочие оборотные активы (недостача)	12601	3 444	4 863	-
	прочие оборотные активы (НДС по авансам, Акциз при перемещении на АЗС)	12602	13 499	39 894	6 909
	прочие оборотные активы (РБП)	12603	6 901	6 545	6 109
	Итого по разделу II	1200	13 196 737	11 238 118	3 900 117
	БАЛАНС	1600	25 584 975	24 225 662	23 074 893

