



МОСКОВСКАЯ
МЕЖДУНАРОДНАЯ
АКАДЕМИЯ

**СБОРНИК
НАУЧНЫХ СТАТЕЙ
МАГИСТРАНТОВ ММА**

**ТОМ 1
2024**



ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКАЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ»

**СБОРНИК
НАУЧНЫХ СТАТЕЙ МАГИСТРАНТОВ
ММА**

ТОМ 1
2024

МОСКВА – 2024

БК 94.3
УДК 330; 80

Сборник научных статей магистрантов
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
издается по решению Учёного совета Академии

Редакционная коллегия:

Д.В. Терехова-Пушина – кандидат экономических наук, доцент, декан факультета “Экономика и управление”, редактор-составитель.

Д.А. Кремнёв – начальник отдела мониторинга научно-исследовательских работ и организации научных мероприятий Московской международной академии.

С.В. Дмитрюк, кандидат филологических наук – выпускающий редактор.

Сборник научных статей магистрантов Московской международной академии. – М.: ММА. Том – 1. 2024. – 172 с.

© Коллектив авторов, 2024
© ОЧУ ВО «Московская международная академия», 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Агапцева Ж.В., Тактаров Н.В. Процесс формирования и задачи финансовой стратегии компаний	6
Артемов С.Н., Подолян Д.А. Деятельность муниципальных органов власти по управлению сферой культуры	11
Барышова Ю.Н., Антипина И.А. Признаки и виды органов исполнительной власти субъектов РФ	15
Богданова Н. А., Белов Р.А. Задачи, этапы бухгалтерского аудита и внутренний аудит бухгалтерского учета	24
Богданчикова Т.В., Квачев В.В. Персонал как объект управления организации	31
Гостев А.Н., Поликарпов Я.Р. Управление государственной и муниципальной системой социальной защиты населения	35
Егорова С.К., Косачева О.С. Методы анализа финансового состояния предприятия	42
Жаркова С.Л., Иликян Т.В. Теоретические основы а управления персоналом организации	49
Железнякова Е.А., Беляева Т.Ю. Основные принципы формирования финансовых ресурсов	56
Кибук Т.Н., Шудейко Н.М. Виды стратегий в бизнесе, их разработка и реализация	66

Климанова Е.А., Беляев П.Д.	
Состав затрат, включаемых в себестоимость продукции	76
Морозова Т.В., Кугамова А.С.	
Сущность, понятие и методы организации оплаты труда	83
Потапова А.В., Султан Ш.И.	
Финансовый менеджмент на современном этапе развития в 2023 году	90
Рагозина С.А., Бородин В.И.	
Особенности нематериальной мотивации государственных служащих	95
Сподах Г.Г., Гриднева А.В.	
Финансовые риски при управлении компанией	99
Тебекин А.В., Наумова Н.В.	
Роль организационной культуры в повышении эффективности работы сотрудников	105
Тихомирова В.А., Свирин И.В.	
Современные проблемы малого бизнеса РФ	110
Толмачева И.В., Чирков М.А.	
Теоретические основы учета финансово-хозяйственной деятельности организации	120
Тюленев А.Г., Топычканова Т.Н.	
Теоретические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям	130
Чибисов О.В., Росляков М.И.	
Итоги социально-экономического развития Российской Федерации за 2023 год	140
Чибисова Е.И., Бободжонов Н.А.	
Теоретические основы организации бухгалтерского (финансового) учета	145

Шорникова Н.Ю., Сапожников А.А. Государственное управление инвестиционными процессами и социально-экономическим развитием территории	149
Шубин И.И., Попов Н.А. Основные направления государственной молодежной политики	156
Ярошук А.Б., Цечоев И.А. Сущность кадрового резерва организации в государственных учреждениях	163

Агапцева Ж.В.,

кандидат экономмических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента
и маркетинга Московской международной академии

Тактаров Н.В.,

магистрант Московской международной академии

Процесс формирования и задачи финансовой стратегии компаний

Аннотация. Управление финансами является одним из ключевых аспектов успешной деятельности любого бизнеса. Эффективная стратегия управления финансами позволяет обеспечить финансовую устойчивость компании, оптимизировать ее деятельность и добиться поставленных целей. В данной статье рассмотрим основные принципы и инструменты формирования финансовой стратегии.

Ключевые слова: финансы, финансовая стратегия

Agaptseva G.V.,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Taktarov N.V.,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Financial management is one of the key aspects of the success of any business

Abstract. An effective financial management strategy allows you to ensure the financial stability of the company, optimize its activities and achieve its goals. In this paper, we will consider the basic principles and tools of the financial management strategy.

Keywords: finance, financial strategy

Финансовая стратегия компании, как инструмент регулирования, используется в связке с инвестиционной стратегией, что, в общем, понятно, учитывая перспективность и временной промежуток принятия инвестиционных решений и их тесную связь с финансовыми процессами. Отдельные исследования трактуют финансовую стратегию как часть финансового менеджмента, однако логичнее, на наш взгляд, рассматривать финансовую стратегию как органичный элемент финансово-бюджетного планирования деятельности компании.

Формирование финансовой стратегии фирмы невозможно, если отсутствует общая стратегия развития компании.

В самом начале становления компании мало кто задумывается над тактикой ее развития и SWOT-анализом. Мало того, все эти термины сами по себе способны отпугнуть от работы над стратегией компании. Но разработка стратегии и определение тактики – это ключевые моменты для непрерывного и устойчивого развития компании. К сожалению, среднестатистический владелец компании не знаком с понятиями стратегического менеджмента.

Интересный факт: любая деятельность, связанная со стратегией, кажется несвоевременной. Мол, если у компании все хорошо, то зачем тратить силы и время на непонятную стратегию. С другой стороны, при проблемах, в кризисное время, тоже не до стратегии – надо быстрее что-то делать, а не «планы планировать».

Вместе с тем, вопрос разработки финансовой стратегии остается значимым и без стратегии сегодня не обойтись. Рассмотрим некоторые ключевые понятия.

Чтобы облегчить процесс написания стратегии, нужно ответить на вопрос: «Куда мы хотим прийти?» или точнее «С какой целью создана компания?». Это и будет цель компании. С понятием «цель» связан термин «vision». И если цель – это краткое объяснение конечной точки на маршруте развития компании, то vision подразумевает под собой эмоциональную расшифровку цели. Немаловажный нюанс: цель компании не должна быть только финансовой.

Стратегия без тактики – это просто красивая картинка. Типичная и грубая ошибка – это отсутствие тактики. Стратегия должна быть привязана к жизни, к сотрудникам и не быть оторванной от реальности. Если сотрудники не понимают, как их задачи связаны со стратегией, – то есть не знают тактики – это сведет на нет всю стратегическую работу.

Тактика не должна и не может описывать, что делать, по одному сценарию, ведь всегда есть разные варианты. Стратегия и тактика – это некая карта, по которой мы движемся к своей цели. При движении к цели мы видим развилки на карте, которые показывают, как можно изменить свое перемещение. Выбор в каждый конкретный момент в рамках уже выбранной стратегии – это некие ценности и установки внутри компании, которые разделяют все сотрудники. Ценности помогают выбирать направление движения. Ценности компании всегда в приоритете .

После того, как мы определились с ключевыми понятиями стратегии и тактики, обратимся к общим понятиям, которые помогут выработать основные принципы работы над стратегией.

Поговорим вначале о цели. Она должна быть четко сформулирована, обозначена и измеряема. Пример ошибочной цели «Мы хотим сделать всех людей счастливыми». Она никогда не будет достигнута, а также измерена.

Следующий принцип: не бояться нового и не ждать результатов сразу.

Пример из жизни компании Alawar Entertainment. Было принято решение делать игры под Android. Первая игра увидела свет ровно через год после принятого решения. Поэтому в стратегию обязательно надо закладывать время на принятие решения и непосредственно время для достижения цели.

Никогда не стоит абсолютизировать мнение эксперта. История полна примеров того, как опытные эксперты ошибаются.

Еще один ключевой принцип – не бояться ошибаться. Часто тот, кто создает стратегию, делает ошибки в трактовке рынка или неправильном понимании ситуации в настоящий момент. В этом нет ничего страшного или уникального.

История знает огромное количество примеров ошибок при написании стратегии компании. Можно вспомнить Билла Гейтса: он в 1981 году считал, что пользователю ПК всегда будет достаточно объема оперативной памяти в 640

килобайт. Поэтому, слушая экспертов, не стоит доверять им на все 100% и не бойтесь ошибаться снова и снова. Стратегия может быть собрана из полностью ошибочных суждений, и в этом нет ничего страшного или непоправимого .

Учиться новому – это еще один аспект стратегии стратегий. Любая стратегия подразумевает, что вы приходите на некую точку и начинаете там делать что-то новое. А новое всегда подразумевает обучение. Одна из вещей которой стоит и нужно учиться – это стратегическое обучение.

Финансовая стратегия представляет собой долгосрочный план, направленный на достижение финансовых целей организации. Она играет важную роль в обеспечении стабильности финансового состояния компании, оптимизации ее капитала и повышении ее конкурентоспособности. В данной работе рассмотрим процесс формирования финансовой стратегии и основные задачи, которые она помогает достичь.

Процесс формирования финансовой стратегии включает в себя несколько ключевых этапов:

1. Анализ текущего финансового состояния организации. На этом этапе проводится детальное изучение финансовых показателей компании, выявляются ее сильные и слабые стороны, а также определяются возможности для улучшения финансового положения.

2. Определение финансовых целей. Компания должна четко сформулировать свои финансовые цели, которые должны быть измеримыми, реалистичными и достижимыми. Эти цели будут определять направление развития финансовой стратегии.

3. Разработка стратегии. На основе анализа текущего состояния и поставленных целей разрабатывается конкретный план действий, направленный на достижение поставленных задач. Стратегия должна учитывать финансовые ресурсы компании, рыночные условия и внешние факторы.

4. Реализация стратегии. После того как стратегия разработана, необходимо приступить к ее реализации. Ключевую роль играет мониторинг и контроль за исполнением стратегии, чтобы своевременно корректировать план действий в случае необходимости.

Основные задачи, которые помогает достичь финансовая стратегия:

1. Обеспечение финансовой устойчивости. Стратегия позволяет оптимизировать структуру капитала компании, управлять рисками и обеспечить необходимую финансовую поддержку для реализации бизнес-планов.

2. Максимизация прибыли. Финансовая стратегия направлена на повышение эффективности использования финансовых ресурсов компании, увеличение доходов и минимизацию издержек.

3. Развитие и рост компании. Через оптимальное использование финансовых ресурсов и инвестиций в ключевые проекты, финансовая стратегия способствует развитию и увеличению конкурентоспособности организации.

4. Привлечение инвестиций. С помощью четко сформулированной финансовой стратегии компания может привлечь инвесторов, убедив их в перспективности своего бизнеса и заинтересовав их вложить свои средства.

Рассмотрим несколько примеров основных финансовых стратегий компаний.

1. Диверсификация портфеля продуктов и услуг Компании, такие как Procter & Gamble, стремятся диверсифицировать свой портфель продуктов и услуг для минимизации рисков и обеспечения устойчивого дохода. Путем инвестирования в различные отрасли и сегменты компания создает более устойчивый бизнес.

2. Управление рабочим капиталом Ритейлеры, например Walmart, активно управляют своим рабочим капиталом для оптимизации потребностей по запасам, кредитованию поставщиков и условиям платежей клиентов. Это помогает компании оптимизировать свои операционные расходы и увеличить эффективность использования капитала.

3. Инвестиции в исследования и разработки Технологические компании, такие как Apple, активно инвестируют средства в исследования и разработки новых продуктов и технологий. Это помогает компании оставаться конкурентоспособной, расширять свой портфель продуктов и обеспечивать долгосрочный рост.

4. Оптимизация капитальных затрат Производственные компании, например Toyota, стремятся оптимизировать свои капитальные затраты путем рационализации производственных процессов, внедрения новых технологий и повышения эффективности использования оборудования. Это позволяет компании сократить издержки и увеличить прибыль.

5. Финансовое планирование и управление рисками Финансовые институты, например Goldman Sachs, активно занимаются финансовым планированием и управлением рисками, чтобы обеспечить стабильность своих финансовых показателей и защититься от возможных экономических колебаний.

Таким образом, формирование и реализация финансовой стратегии играет важную роль в обеспечении устойчивого развития компании, оптимизации финансовых процессов и достижении поставленных финансовых целей.

Список использованных источников

1. Гурнови Т.Г., Захарова М.И. Финансовая устойчивость предприятия / Т.Г. Гурнович, М.И. Захарова // Современные научные исследования и разработки. 2021. №8 (8). С. 71–73.

2. Бердникова Л.Ф., Портнов Е.С. Финансовое состояние организации: понятие и факторы, на него влияющие / Л.Ф. Бердникова, Е.С. Портнова // Молодой ученый. – 2021. – №17. – 372–374 с.

3. Быкадеров В.А. Финансово-экономическое состояние предприятия: Практическое пособие. – М.: Приор, 2023. – 295 с.

4. Витрянский В.В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. – 2021. – №49. – 20–26 с.

5. Ермолович Л.Л. Анализ финансового состояния предприятия. – Мн.: БГЭУ, 2019. – 398 с.

6. Зельнер Альбрехт Введение в международный менеджмент. Институциональная перспектива. Учебник / Альбрехт Зельнер. – М.: Европейский Дом, 2020. – 257 с.

7. Ковалев А.И., Привалов В.П. Анализ финансового состояния предприятия. – 4-е изд., исправл. и доп. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2020. – 208 с.
8. Ковалев В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.
9. Ковалев В.В. Финансовый анализ: Управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчётности. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 301 с.
10. Лапуста М. Риски в предпринимательской деятельности. - М.: ИНФРА-М, 2019. – 355 с.
11. Любушин Н.П., Лещёва В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учебное пособие для вузов / Под ред. проф. Н.П. Любушина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. – 471 с.
12. Мамедов А.О. Международный финансовый менеджмент в условиях глобального финансового рынка / А.О. Мамедов. - М.: Магистр, 2019. - 288 с.
13. Марочкина В.М., Колпина Л.Г., Титки А.Г. Основы финансового менеджмента на предприятии: Учебное пособие / Под ред. В.М. Марочкиной. – Мн.: БГЭУ, 2021. – 315 с.
14. Панков Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2023. – 237 с.

Артемов С.Н.,

доктор исторических наук, профессор кафедры социально-гуманитарных
и естественных дисциплин Московской международной академии

Подольян Д.А.,

магистрант Московской международной академии

Деятельность муниципальных органов власти по управлению сферой культуры

Аннотация. Управление сферой культуры является важным направлением социальной политики, во многом определяющим комфортность проживания населения на муниципальной территории, право участия в культурной жизни и пользования учреждениями культуры, а также доступ к культурным ценностям каждого гражданина РФ.

Ключевые слова: сфера культуры, муниципальные органы, управление

Artemov S.N.,

Doctor of history, Professor of the Department of social, humanitarian and natural
Sciences of the Moscow International Academy

Podolyan D.A.,

Master's degree student of the Moscow International Academy

The activities of municipal authorities in the management of the cultural sphere

Annotation. Cultural management is an important area of social policy, which largely determines the comfort of living in the municipal territory, the right to participate in cultural life and use cultural institutions, as well as access to cultural values of every citizen of the Russian Federation.

Keywords: cultural sphere, municipal authorities, management

На современном этапе развития обращает на себя внимание недостаточно высокий уровень квалификации управленческих кадров при разной степени их подготовленности. Руководители и специалисты муниципальных органов управления культуры в основном слабо ориентируются в стратегических вопросах современного управления, практически не владеют технологиями фандрайзинга и связей с общественностью, основами коммуникативного менеджмента, маркетинговым инструментарием. В современных условиях на первый план выходят проблемы, связанные с бюджетированием, ориентированным на результат. В их числе можно выделить:

- перевод муниципальных бюджетных учреждений в автономные; утверждение перечней муниципальных услуг (бесплатных, частично платных, платных);
- формирование муниципального задания; разработку нормативов финансовых затрат и стандартов оказания муниципальных услуг;

– определение показателей эффективности и результативности культурной деятельности.

Для решения этих проблем управленческим кадрам необходимо иметь системные базовые знания в области менеджмента в сфере культуры с целью дальнейшего творческого использования их в работе.

В целом можно сделать вывод о том, что малочисленность органов управления культуры, отсутствие у них прав юридического лица и полномочий учредителя подведомственных учреждений, дефицит финансовых средств и недостаточная подготовленность кадров отрицательно отражаются на возможностях проведения культурной политики на территории соответствующих муниципальных образований. В последние годы наметилась тенденция наделяния статусом юридического лица культурных центров, которые образуются путем объединения различных видов муниципальных учреждений культуры – клубов, библиотек, музеев и т.п. Создание культурного центра как новой модели функционирования учреждений культуры имеет свои положительные стороны.

Помимо достижения социального эффекта – внедрения социальных перемен, формирования местной идентичности и прочего, подобное объединение помогает решать и экономические задачи, такие как обеспечение полной занятости работников, оптимизация расходов. В настоящее время на муниципальном уровне осуществляется перевод части бюджетных учреждений в автономные. При этом автономное учреждение сохраняет право на имущество и земельные участки, которые ранее были закреплены за бюджетным учреждением, что предполагает их надлежащее оформление.

Ключевой проблемой муниципальных учреждений остается ограниченность финансовых средств, направляемых учреждениями культуры из местных бюджетов. Выделяемые этим учреждениям бюджетные ассигнования зачастую позволяют лишь осуществлять выплату заработной платы и частично возмещать расходы на оплату коммунальных услуг. В условиях экономического кризиса ухудшается финансовое обеспечение функционирования муниципальных учреждений культуры даже в тех территориях, которые ранее считались благополучными в этом отношении.

В настоящее время в сфере культуры происходит производство, накопление и хранение огромных духовно-материальных ценностей, составляющих не только общее национальное достояние, но и его самую дорогостоящую часть – национальные сокровища. Преимущества культуры выражаются в том, что в ней создаются нетленные духовные богатства, не подверженные (в отличие от продуктов материального производства) фактору времени, инфляционным процессам и являющиеся при этом реальным средством накопления.

Вместе с тем, в развитии культуры существуют серьезные проблемы. Негативным фактором является территориальная диспропорция в предоставлении современных услуг культуры, а именно:

– отсутствие качественной и доступной культурной жизни в большинстве отдаленных сельских поселений из-за неудовлетворительного состояния инфраструктуры, что затрудняет доступ граждан на получение услуг в сфере культуры;

– недостаточное осуществление гастрольной деятельности самодеятельных и профессиональных коллективов из-за финансового дефицита, сложной транспортной инфраструктуры, что приводит к снижению культурного обслуживания сельского населения;

– несоответствие технического оснащения муниципальных культурно-досуговых учреждений современным требованиям, дефицит квалифицированных кадров, владеющих новыми информационными технологиями;

– устаревшая и изношенная материально-техническая база значительной части учреждений культуры не позволяет внедрять инновационные формы работы, информационные технологии, а также привлекать в отрасль молодые кадры.

Грамотное и планомерное пополнение фондов музеев затруднено в связи с отсутствием гарантированного финансирования комплектования их фондов, а также отсутствием специально оборудованных музейных фондохранилищ; недостаточная приспособленность учреждений отрасли культуры для посещения их и предоставления услуг различным категориям инвалидов (с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слуха и зрения), а также другим лицам с ограниченными физическими возможностями; риск потери кадрового потенциала. Совершенствование управлением культурой невозможно без ее модернизации, для чего необходимо:

– обеспечение возможности для всех жителей муниципального образования независимо от места жительства, социально-экономического положения, уровня компьютерной компетентности для свободного доступа к информации, содержащейся в общедоступных государственных, муниципальных и иных информационных системах, фондах библиотек, музеев, другой социально значимой информации;

– создание новых видов и форм самодеятельного искусства; выявление и поддержка молодых дарований;

– всестороннее и гармоничное развитие детей и подростков на основе эстетического воспитания и образования;

– изучение, сохранение и развитие народной традиционной культуры муниципальных образований;

– охрана недвижимых памятников истории и культуры, сохранение, пополнение, изучение и экспонирование музейного фонда;

– совершенствование форм музейных экспозиций в соответствии с музейной спецификой, современной тенденцией развития экспозиционного искусства, а также нестандартными способами работы с целевыми аудиториями.

Использование инновационных методов управления в учреждениях социально-культурной сферы должно иметь в своей основе согласованность между ресурсами, внутренними возможностями и условиями внешней среды, что будет способствовать развитию деятельности учреждений социально-культурной сферы.

Список использованных источников

1. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. – М.: Экономика, 2022. - 387 с.
2. Единый государственный информационный портал [Электронный ресурс]. URL: [http:// gosuslugi.ru](http://gosuslugi.ru)
3. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ. URL: [http:// www.economy.gov.ru/minec/main](http://www.economy.gov.ru/minec/main)
4. Официальный сайт журнала «Вопросы экономики» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vopreco.ru/>

Барышова Ю.Н.,

кандидат экономмических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента
и маркетинга Московской международной академии

Антипина И.А.,

магистрант Московской международной академии

Признаки и виды органов исполнительной власти субъектов РФ

Аннотация. Исполнительная власть в РФ, относительно самостоятельная ветвь единой государственной власти, основным предназначением которой является обеспечение исполнения законов и иных нормативных правовых актов специально созданными органами исполнительной власти и иными субъектами, осуществляющими функции публичного управления.

Ключевые слова: исполнительная власть, органы исполнительной власти, субъекты РФ

Baryshova U.N.,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and
marketing of the Moscow International Academy

Antipina I.A.,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Signs and types of executive authorities of the subjects of the Russian Federation

Annotation. The executive branch in the Russian Federation is a relatively independent branch of the unified state power, the main purpose of which is to ensure the enforcement of laws and other regulatory legal acts by specially created executive authorities and other entities performing public administration functions.

Keywords: executive power, executive authorities, subjects of the Russian Federation

Исполнительная власть – один из трех видов власти в странах с ее разделением. Конституция РФ содержит утверждение, что государственная власть в России разделяется на законодательную, исполнительную и судебную (Ст. 10).

«Исполнительная власть – одна из самостоятельных и независимых публичных властей в государстве. Реализуется как совокупность полномочий по управлению государственными делами, то есть представляет структуру органов, осуществляющих эти полномочия».

Органами исполнительной власти осуществляется ее реализация. Это, как правило, назначаемые органы. Главная задача исполнительных органов власти - выполнять положения Конституции, федеральных законов, иных нормативных актов. Исполнительная власть и законодательная власть должны быть строго разделены, чтобы не оказывать влияние друг на друга.

С учетом федеративного устройства России выделяются следующие субъекты исполнительной власти:

- Российская Федерация как демократическое федеративное государство, суверенитет которого распространяется на всю территорию РФ;
- равноправные субъекты РФ: республики, края, области, города федерального значения, автономная область, автономные округа.

С точки зрения осуществления государственного управления субъектами исполнительной власти в Российской Федерации являются:

- Президент Российской Федерации;
- Правительство Российской Федерации;
- федеральные органы исполнительной власти (федеральные министерства, федеральные службы и федеральные агентства);
- территориальные органы федеральных органов исполнительной власти;
- главы исполнительной власти субъектов Российской Федерации (президенты, главы администраций);
- правительства субъектов Российской Федерации;
- иные органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Соответственно, существует разделение на федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов (региональные). Федеральные органы исполнительной власти состоят в РФ из трех звеньев - это министерства, федеральные службы и федеральные агентства.

«Федеральная служба - общее название федерального органа государственного управления, который осуществляет контроль и надзор за исполнением правовых норм в определенной сфере. Федеральное агентство - разновидность федеральных органов исполнительной власти России. Основные функции - правоприменение, оказание государственных услуг, управление государственным имуществом. Министерства управляют определенной сферой деятельности каждое».

Руководство деятельностью федеральных министерств, служб и агентств осуществляет Президент РФ. Он же принимает решение о создании и упразднении этих органов исполнительной власти.

Органы исполнительной власти субъектов (региональные органы) состоят из комитетов, департаментов и главных управлений. Органами исполнительной власти в регионе также являются администрации, правительства, руководство которыми осуществляет глава администрации, губернатор или председатель правительства.

Наименование органа исполнительной власти и его структура устанавливаются субъектом федерации в соответствии с местными традициями и особенностями.

Исполнительная власть через свои органы в соответствии со их полномочиями решаются задачи обеспечения социально-экономического развития региона в непосредственном взаимодействии с органами представительной власти.

Основой формирования структур регионального управления является примерная структура, определенная Правительством РФ. При этом при создании структурных подразделений региональных органов исполнительной власти и согласовании их состава учитываются особенности конкретного региона.

Для региональных органов исполнительной власти характерно значительное разнообразие структур, состава и численности.

Как и любое явление, исполнительная власть субъектов РФ имеет собственные признаки. Исполнительная власть обладает следующими базовыми признаками:

- является ограниченной и относительно самостоятельной ветвью государственной власти;
- является проводником государственной политики в жизнь;
- подзаконна по своему характеру и задачам;
- объективирована в виде хорошо организованной системы органов исполнительной власти;
- её деятельность является исполнительно-распорядительной и носит постоянный, непрерывный во времени характер;
- является исключительным обладателем материальных ресурсов и властных полномочий принудительного характера.

Один из главных признаков существования исполнительной власти - наличие государства. Государство обладает своими признаками, один из которых – обязательное наличие аппарата управления и принуждения, с помощью него принимаемые законы делаются обязательными для выполнения на всей территории этого государства. Отсутствие государства автоматически делает ненужными органы исполнительной власти. Исполнять становится нечего.

Основной признак исполнительной власти субъектов РФ - наличие планирования.

Следующий признак - самостоятельность этой ветви власти, но она находится во взаимодействии с законодательной и судебной властями. Деятельность органов исполнительной власти осуществляется исключительно на законной основе.

Все требования по соблюдению принятых законов не должны выполняться без соблюдения прав, свобод и законных интересов граждан. Нельзя представителю закона самому его нарушать, даже если это в интересах государства.

Вуголовномзаконодательствепредусмотренотакименормы,какнеосторожность, превышение норм необходимой обороны, превышение или злоупотребление властью. Часть из них касаются как госслужащих, так и обычных граждан, часть - исключительно госслужащих. Так, убить или покалечить, превысив меры необходимой обороны, может и сотрудник полиции, и обычный гражданин. А вот превысить власть или злоупотребить ею, может только госслужащий.

Исполнительная власть наделена правоохранительной деятельностью, что дает право ее органам исключительно в рамках своей компетенции и на основе закона применять меры принуждения, разрешать возникшие споры и конфликты, давать оценку законности действиям субъектам исполнительной деятельности.

Органы исполнительной власти субъектов РФ по своей классификации весьма разнообразны. Кратко остановимся на видах этих органов. Органы исполнительной власти разделяются в зависимости от:

- федерального устройства;
- от объема и характера компетенции;
- порядка разрешения подведомственного вопроса.

В зависимости или в соответствии с федеральным устройством органы разделяются на органы исполнительной власти, которые включают Правительство, госкомитеты, главные управления, федеральные министерства, департаменты, надзоры и службы, агентства, и органы исполнительной власти.

В связи с разным объемом и характером компетенции они разделяются на органы :

- Общей компетенции – управляют большинством отраслей.
- Отраслевой компетенции - руководят отдельными отраслями управления (министерства, ведомства).
- Межотраслевой компетенции - ведают специальными вопросами управления, имеющими межотраслевое значение. Это и госкомитеты, и федеральные комиссии, и надзоры.
- Смешанной компетенции, у которых есть признаки отраслевой и межотраслевой компетенций.

Из-за порядка разрешения подведомственных вопросов идет деление на единоначальные и коллегиальные органы.

В первых основные решения принимаются их руководителем. Например, это касается администраций и министерств.

А в коллегиальных органах решения принимаются коллегиально при голосовании большинством. Так происходит в госкомитетах и правительстве.

Вертикальная связь, которая образуется между органами, соподчиненными между собой на основе разграничения функций между ними является системой органов исполнительной власти. Правительство РФ занимает высшую ступень в этой иерархии. Далее идут федеральные органы исполнительной власти, их территориальные органы и органы исполнительной власти субъектов федерации. В зависимости от наличия и правового положения высшего должностного лица и статуса высшего исполнительного органа можно выделить следующие модели построения и функционирования органов исполнительной власти субъектов РФ:

Система исполнительной власти, в которой учреждена должность высшего должностного лица, на основе единоначалия руководящего высшим исполнительным органом государственной власти.

Система исполнительной власти, в которой высшее должностное лицо возглавляет коллегиальный высший исполнительный орган, при этом конституцией или уставом предусматривается должность руководителя высшего исполнительного органа государственной власти (председателя правительства), которую замещает иное лицо.

Система исполнительной власти, при которой высшее должностное лицо возглавляет и руководит коллегиальным высшим исполнительным органом, являясь по должности председателем правительства (кабинета министров, коллегии, совета).

Система исполнительной власти, в которой отсутствует должность высшего должностного лица, а его функции и полномочия осуществляет руководитель высшего исполнительного органа, государственной власти, избираемый населением субъекта Федерации.

Первая модель распространена в тех областях и краях, где высшее должностное лицо на основе единоначалия руководит высшим исполнительным органом. Как правило, в качестве высшего должностного лица выступает глава администрации или губернатор, а в качестве высшего исполнительного органа - администрация края, области, правительство.

Подобные системы исполнительной власти образованы в Краснодарском крае, Архангельской, Брянский, Иркутской областях и в других субъектах Федерации.

Отличительными особенностями статуса высшего должностного лица в рамках данной модели являются:

- широкие кадровые полномочия по назначению заместителей высшего должностного лица, руководителей структурных подразделений аппарата администрации и центральных исполнительных органов специальной компетенции, реализуемые без согласования с каким-либо иным должностным лицом в системе исполнительной власти;
- единолично осуществляемые полномочия по распределению обязанностей между своими заместителями и другими должностными лицами, а также полномочия по контролю за деятельностью;
- реализация нормотворческих и иных полномочий высшего исполнительного органа.

Вторая модель организации системы исполнительной власти принята в большинстве республик, где президент или глава республики, являясь высшим должностным лицом, назначает руководителя высшего исполнительного органа - председателя правительства, председателя кабинета министров. Организация системы исполнительной власти, в которой помимо высшего должностного лица учреждена должность руководителя высшего исполнительного органа, условно может быть определена как дуалистическая модель, предполагающая распределение функций и полномочий главы исполнительной власти между высшим должностным лицом и руководителем высшего исполнительного органа.

Такая модель организации системы исполнительной власти, на наш взгляд, представляет собой наиболее сложную конституционную конструкцию, предполагающую дополнительные процедуры и механизмы согласований при принятии тех или иных конституционных и управленческих решений. Кроме того, учитывая конструкцию данной модели, не исключено возникновение ситуации, при которой высший исполнительный орган может попасть в сильную зависимость от высшего должностного лица субъекта, что приведет к занятию относительно слабого положения в системе исполнительной власти субъекта.

Третья модель организации системы исполнительной власти может иметь место в тех субъектах Федерации, в которых высшее должностное лицо одновременно занимает государственную должность руководителя коллективного высшего исполнительного органа, организационно входя в его состав, т. е. совмещая должность главы республики, губернатора, главы администрации с должностью председателя правительства, кабинета министров. Такая система исполнительной власти принята в республиках Алтай, Бурятия и других субъектах.

Следует согласиться с мнением В.А. Зиминим, что «при подобной модели, имеющей сходство с президентской республикой классического типа, утрачивается самостоятельность высшего исполнительного органа государственной власти (правительства, администрации), который, по существу, становится придатком должности высшего должностного лица, лишенным государственной инициативы и самостоятельности, совещательной инстанцией при главе субъекта Федерации».

В данном случае имеет место слияние высшего должностного лица и высшего исполнительного органа государственной власти, что неизбежно приведет к возникновению коллизий, вызывающих конкуренцию правовых норм, характеризующих статус высшего должностного лица и главы высшего исполнительного органа государственной власти. Так, высшее должностное лицо, согласно указанному Федеральному закону, принимает решение об отставке высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации. Очевидно, однако, что высшее должностное лицо не может реализовать это полномочие, лично возглавляя высший исполнительный орган государственной власти.

В соответствии с федеральным законодательством высший исполнительный орган государственной власти субъекта РФ разрабатывает для представления высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации в законодательный (представительный) орган государственной власти субъекта РФ проект бюджета, а также проекты программ социально-экономического развития; обеспечивает исполнение бюджета субъекта РФ и готовит отчет об исполнении указанного бюджета и отчеты о выполнении программ социально-экономического развития субъекта для представления их высшим должностным лицом субъекта РФ в законодательный (представительный) орган государственной власти субъекта. Вполне очевидно, что реализация этих полномочий предполагает разделенность институтов высшего должностного лица и высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Федерации.

Еще одним аргументом в пользу разграничения статусов высшего должностного лица субъекта и высшего исполнительного органа является то, что, например, в отсутствие должности высшего должностного лица невозможно осуществление ряда конституционных полномочий, выражающих государственную самостоятельность субъектов Федерации, как необходимое условие реализации федерализма.

Так, высшее должностное лицо субъекта РФ согласно федеральному законодательству представляет субъект Федерации в отношениях с федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Федерации, органами местного самоуправления и при осуществлении внешнеэкономических связей, при этом вправе подписывать договоры и соглашения от имени субъекта Российской Федерации. Высшее должностное лицо обнародует законы, удостоверяя их обнародование путем подписания законов или издания специальных актов, либо отклоняет законы, принятые законодательным (представительным) органом государственной власти субъекта Российской Федерации.

Вполне очевидно, что названные полномочия не могут осуществляться высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ, который является органом коллегиальным, их реализация требует индивидуального решения, которое высшее должностное лицо принимает отдельно от высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ.

Четвертая модель организации системы исполнительной власти принята в тех субъектах Федерации, которые не установили в своих конституциях и уставах должность высшего должностного лица, а его функции и полномочия исполняет руководитель высшего исполнительного органа государственной власти: председатель правительства, глава администрации, губернатор.

При наличии такой модели организации системы исполнительной власти субъекта должно иметь место перераспределение исполнительных функций и полномочий в пользу высшего исполнительного органа, который, собственно, и возглавляет систему органов исполнительной власти. То есть руководитель высшего исполнительного органа в межсистемных и внутрисистемных взаимосвязях должен выступать от имени высшего исполнительного органа. В противном случае структурные, организационные и функциональные характеристики данной модели ничем не будут отличаться от первой модели, при которой высшее должностное лицо на основе единоначалия руководит деятельностью высшего исполнительного органа.

Те субъекты Федерации, которые отказываются от института высшего должностного лица, оказываются в положении, юридически крайне противоречивом. Так, в Краснодарском крае высшим исполнительным органом государственной власти края называется администрация Краснодарского края, состоящая из главы администрации (губернатора) края, его первых заместителей, заместителей и структурных подразделений администрации края. Губернатор края официально не называется высшим должностным лицом. Однако Уставом края он наделяется полномочиями, которые согласно Федеральному закону персонально закрепляют за высшим должностным лицом обнародование законов края, подписание договоров и соглашений от имени края и др. (ст. 42 Устава).

Губернатор края, действительно, наделяется полномочиями в порядке, предусмотренном для высшего должностного лица субъекта РФ, т. е. по представлению Президента Российской Федерации Законодательным собранием Краснодарского края. Кроме того, подобно высшему должностному лицу губернатор отрешается от должности Президентом Российской Федерации. Высшее должностное лицо представляется обязательным элементом государственной власти субъекта Российской Федерации, должность которого подлежит учреждению в каждом субъекте Российской Федерации.

Система исполнительных органов госвласти, а также непосредственно данные органы обладают структурой, которая склонна к постоянным переменам. Она зафиксирована в правовых актах, схемах управления, а также штатных расписаниях.

Систему, а также структуру органов исполнительной власти на федеральном уровне утверждает непосредственно Президент страны. Руководствуясь ФЗ «Об

общих принципах организации законодательных (или представительных), а также исполнительных органов госвласти субъектов РФ» данная система исполнительных органов госвласти субъекта страны обозначается законодательством соответствующего субъекта. Их точная структура устанавливается высшим должностным лицом, то есть руководителем высшего исполнительного органа госвласти того самого субъекта.

Улучшение организационной структуры госвласти исполнительного характера – это довольно сложная, но при этом важная задача. Значительная часть неверных решений, принимаемых на сегодняшний день в сфере создания госорганов в целом, а также непосредственно органов исполнительной власти, очевидна. Зачастую систему органов госвласти, государственный аппарат в литературных произведениях сравнивают с машиной. Но при создании, а также формировании данной системы еще не научились применять верные расчеты, а также точные технологии, такие, как при создании машин, а также их систем.

Создатели государственных органов часто проигрывают в уровне профессионализма специалистам технических систем из-за того, что делают упор не на твердый расчет, а, в основном, на благие пожелания, ведомственные либо клановые, а также собственные интересы и представления, которые зачастую просто неверны. Если бы ситуация была противоположной, РФ не подвергалась бы постоянным организационным реформам. Отличия между исполнительными органами и государственными организациями можно обозначить такими пунктами:

Исполнительные органы причисляются к организационной системе госвласти, а государственные организации не входят в эту систему.

У исполнительных органов есть некий объем исполнительной власти и компетенций, данный государством, а у госорганизаций нет.

Исполнительные органы принимают участие в осуществлении государственной исполнительной власти, а также административном управлении и административно-правовом регулировании, а государственные организации на себе испытывают влияние власти, регулирования и управления, они занимаются выполнением производственно-хозяйственной, социально-культурной, а также прочей невластной деятельностью.

Исполнительные органы государственной власти – организованные структурные элементы государства, которые имеют статус субъекта публичного права, а также юридического лица. Они образуются и ликвидируются исключительно самим государством – органами законодательной или исполнительной власти в строго организационно-правовой форме государственного бюджетного учреждения. Государство также осуществляет их финансирование.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации: Принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].

2. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
3. Трудовой Кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 №197-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
4. Федеральный закон РФ от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
5. Государственная служба Российской Федерации: Основы управления персоналом [Текст] / под общей ред. В.П. Иванова. - М.: Известия, 2020. - 307 с.
6. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
7. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2019. - 299 с.
8. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2019. – 355 с.
9. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
10. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2019. - 314 с.
11. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2019. - 334 с.
12. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2022. - 387 с.
13. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.
14. Прудников, А.С., Лимонов, А.М. и др. Муниципальное право России. Курс лекций [Текст] / под ред. А.С. Прудников, А.М. Лимонов. - М.: Книжный мир, 2019. - 230 с.
15. Прудников, А.С., Комлев, В.Н. Муниципальное право Российской Федерации [Текст] / под ред. А.С. Прудников, В.Н. Комлев. - М.: Московский университет МВД России, 2023. – 299 с.
16. Савин, В.И. Муниципальное право [Текст] / под ред. В.И. Савин. - М.: ЦОКР МВД России, 2019. – 316 с.
17. Амуржуев О.В. Экономика. – М., 2019. – 301 с.
18. Архипов А.И. Экономика. – М.: Издательская группа «Проспект», 2019. – 374 с.
19. Туманов, В.А. Государственные органы и государственная власть [Текст] / В.А. Туманов // Право. - 2022. - №10. - С. 33-38.

Богданова Н. А.,
преподаватель кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
Московской международной академии

Белов Р.А.,
магистрант Московской международной академии

Задачи, этапы бухгалтерского аудита и внутренний аудит бухгалтерского учета

Аннотация. Аудит – это детальная проверка, целью организации которой является подтверждение правильности данных, отраженных в балансе компании, а также проверка соответствия документальных данных и фактических. Эффективен аудит учета выпуска готовой продукции только тогда, когда разработанная и внедренная система создается под требования бухгалтерского учета и позволяет своевременно контролировать состояние производственных процессов и наличие товара на складах, планы по продукции, сохранность товара.

Ключевые слова: аудиторская проверка, внутренний аудит, бухгалтерский аудит

Bogdanova N.A.,
Teacher of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy
Belov R.A.,
Master's degree student of the Moscow International Academy

Tasks, stages of accounting audit and internal audit of accounting

Annotation. An audit is a detailed check, the purpose of which is to confirm the correctness of the data reflected in the company's balance sheet, as well as to verify the compliance of documentary data with actual data. An effective audit of accounting for the release of finished products only when the developed and implemented system is created in accordance with accounting requirements and allows you to monitor the state of production processes and the availability of goods in warehouses, production plans, and the safety of goods.

Keywords: audit, internal audit, accounting audit

Аудиторская проверка – один из эффективных методов, основной целью которого является определить слабые стороны функционирования предприятия на определенном этапе для последующего принятия определенных управленческих решений. Проведение контроля-аудита, вне зависимости, является он плановым или инициирован по решению руководства, помогает провести не только анализ, но и принять ряд важных управленческих решений. Непосредственный этап работы аудитора включает в себя сбор и анализ данных, которые потребуются для оценки финансовой и бухгалтерской отчетности на достоверность. При первичном

аудите надо обратить внимание на учредительные документы организации, чтобы выявить, соответствует ли прописанная там информация той деятельности, которую ведет компания.

При повторной работе с клиентами, следует изучить учетные документы, вынести предварительную оценку полноты и правильности составления бухгалтерского баланса и других форм отчетности.

Аудиторская проверка подразумевает проведение ряда процедур согласно существующим стандартам. К их числу относятся:

- сбор первичной документации и информации, предоставленной третьими лицами;
- определение уровня существенности;
- оценка результатов выборочной проверки;
- оценка аудиторского риска;
- определение соответствия финансовых операций действующему бухгалтерскому и налоговому законодательству.

Критериев для классификации аудита существует очень много. Например, по инициативе проведения аудита можно выделить:

- инициативный, то есть проводимый по решению руководителя;
- обязательный, который предусматривает ежегодное обязательное проведение (для АО, кредитных и страховых компании, НПФ, госучреждений, СРО и политических партий).

Другим критерием для классификации аудита служит периодичность. В этом случае различают аудит первичный и вторичный. В соответствии с объектом, аудиторская проверка может быть: операционной, финансовой и уровневой. В зависимости от сферы деятельности: общая, банковская и страховая. А в соответствии с методикой: рисковая, системно-ориентированная, а также подтверждающая.

Этапы проведения аудита в таблице 1.

Таблица 1

Этапы проведения аудита

Этапы аудита ОС	Что включает в себя этап
1	2
1 этап: Подготовительный	Собирается необходимая информация о компании.
2 этап: Разработка плана программы аудита	Аудитором составляет график проверки, а также осуществляется подбор специалистов, которые должны будут выполнять эту работу. Первоначально составленные документы на этапе планирования окончательными не являются, они подлежат корректировке и пересмотру.

3 этап: Проверка	<p>Проверка – этап, при котором собирается необходимая информация, а затем проводится ее анализ. Как правило, проверка осуществляется в следующей последовательности:</p> <p>пересчет; осмотр; опрос; инспектирование и исследование информации в документах; оценка показателей.</p>
4 этап: Составление рекомендаций и заключения	<p>После того, как вся информация будет проверена, аудитором составляется заключение в письменном виде. Заключение может быть абсолютно положительным, то есть когда противоречивых факторов не найдено, либо модифицированным. Если для составления заключения аудитору недостаточно сведений, то он вправе вынести отказ в предоставлении своего мнения.</p>

Для составления плана, компании нужно будет учитывать каждый из указанных пунктов.

В результате осуществления довольно простых операций, существует вероятность возникновения ошибок. Особенно, если дело касается нестандартных ситуаций. При аудите специалистами могут быть выявлены некоторые недочеты или неточности. Например:

- неправильное установление первичной стоимости актива, полученного по договору аренды;
- нерациональная комплектация ОС;
- отнесение затрат на реконструкцию или модернизацию к расходам на ремонт;
- игнорирование сроков возмещения НДС, связанного с покупкой ОС;
- неправильный учет операций в случае получения активов на безвозмездной основе, а также их передачи.

Данный перечень не является исчерпывающим, так как на практике бухгалтер может допустить достаточно большое число погрешностей или неисправностей.

Заключительным этапом аудиторской проверки считается составление письменного отчета. Оно представляет собой мнение специалиста о достоверности финансовой и бухгалтерской отчетности и доведения этой информации до руководителя организации. Заключение не является исключительной доказательной базой отсутствия или наличия несоответствий данных с реальным положением вещей, поскольку всегда существует риск подлога данных.

Заключение аудитора состоит из двух обособленных документов:

- аналитической справки;
- акта итогового заключения.

Сроки, которые отводятся на проведение экспертизы, строго индивидуальны.

Они зависят как от объема предстоящих работ по аудиту, так и времени ее

проведения. Вне зависимости от характера, аудиторская проверка проводится один раз в год. Что касается добровольного аудита, то срок выполнения работ в обязательном порядке прописывается в заключаемом договоре.

Внутренний аудит – это регламентированная внутренними документами организации деятельность по контролю звеньев управления и различных аспектов функционирования организации, осуществляемая представителями специального контрольного органа в рамках помощи органам управления организации (общему собранию участников хозяйственного товарищества или общества, или членов производственного кооператива, наблюдательному совету, совету директоров, исполнительному органу).

Цель внутреннего аудита – помощь органам управления организации в осуществлении эффективного контроля над различными звеньями (элементами) системы внутреннего контроля.

Главная же задача внутренних аудиторов – обеспечение удовлетворения потребностей органов управления в части предоставления контрольной информации по различным интересующим их вопросам.

Функция внутренних аудиторов состоит в том, чтобы:

а) оценить адекватность систем контроля – провести проверку звеньев управления (контроля), предоставить обоснованные предложения по устранению выявленных недостатков и рекомендаций по повышению эффективности управления;

б) оценить эффективность деятельности – осуществить экспертную оценку различных сторон функционирования организации и предоставить обоснованные предложения по их совершенствованию.

В отличие от обязательного внешнего аудита, внутренний аудит бухгалтерии компания может провести, когда ей это необходимо. Например, когда меняется главный бухгалтер, руководство или партнеры. Либо по запросу руководства, когда нужно снизить налоговые риски, подтвердить экономическую состоятельность перед партнерами или проверить компетентность работников бухгалтерии.

Такую проверку обычно проводит штатный внутренний аудитор из специального подразделения компании. В зависимости от целей аудита и запросов руководства, специалист может проверить всю бухгалтерскую документацию либо определенные документы за отчетный период.

В ходе процедуры обычно смотрят:

- первичную документацию (бухгалтерская и финансовая отчетность, налоговые декларации, уставные документы, лицензии, хозяйственные договора, акты взаимозачетов, инвентаризационные описи и пр.);
- внешнюю документацию (отчеты для контроля проверяющим органам, инвесторам, контрагентам);
- годовые и промежуточные отчеты (бухгалтерский баланс, отчет о результатах финансовой деятельности, о движении денежных потоков компании, отчет об изменениях капитала).

Проверяющий может проанализировать как весь бухгалтерский учет, так и отдельные его участки. Например, провести внутренний аудит расчетов,

внутренний аудит оплаты труда, дебиторской задолженности, основных средств и пр. В рамках общей проверки финансово-хозяйственной деятельности проводится внутренний аудит налоговых обязательств. При этом обязательно учитывается правовой статус компании, последовательность применения учетной политики (УП) и период деятельности.

Получило распространение деление внутреннего (как, впрочем, и внешнего) аудита на три вида: операционный аудит (управленческий аудит), аудит на соответствие требованиям и аудит финансовой отчетности. Анализируя внутренний аудит более детально, можно выделить следующие его виды: функциональный (межфункциональный) аудит систем управления, организационно-технологический аудит систем управления, всесторонний аудит систем управления организацией, аудит видов деятельности, аудит на соответствие (можно также выделить аудит на предмет соответствия каким-либо конкретным требованиям или предписаниям и аудит на предмет соответствия общей целесообразности).

Функциональный аудит систем управления проводится для оценки производительности и эффективности в любом функциональном разрезе. К нему, например, относятся аудиторские проверки каких-либо операций, проводимых подразделением (должностным лицом) в разрезе его функций.

При межфункциональном внутреннем аудите качество исполнения различных функций (например, функций производства и реализации продукции) оценивается в их взаимосвязи и взаимодействии.

Организационно-технологический аудит систем управления представляет собой проводимый органом внутреннего аудита контроль разнообразных звеньев управления на предмет их организационной и/или технологической целесообразности (рациональности).

Аудит видов деятельности предполагает объективное обследование и всесторонний анализ определенных видов деятельности, областей бизнеса или бизнес-проектов с целью выявления возможностей улучшения хозяйственной деятельности.

Внутренними аудиторами может проводиться более глубокий контроль организации, который выражается в совокупности организационно-технологического и функционального аудитов систем управления, аудита видов деятельности, а также аудита элементов и процессов, связывающих организацию с внешней средой, например, системы внешних профессиональных связей, имиджа, общественных связей и др.

Здесь определяются все сильные и слабые стороны деятельности организации, оценивается устойчивость ее положения в социальных системах более высокого порядка, а также перспективы ее развития. Такие контрольные мероприятия, осуществляемые внутренними аудиторами, относятся к всестороннему аудиту системы управления организацией.

Во время бухгалтерского аудита анализируется:

- состав, содержание и предоставление регистров бухучета и финансовой отчетности;

- контроль статей финансовой отчетности и корректность их составления;
- правильность ведения учета по национальным стандартам бухучета и международным стандартам финансовой отчетности (проверка по МСФО чаще нужна крупным предприятиям для подготовки отчетности иностранным партнерам и инвесторам);
- соблюдение положений УП и ее применения на предприятии с учетом утвержденной последовательности действий;
- корректность оформления отчетных документов и соответствие всех проведенных операций действующему законодательству;
- совпадение данных в отчетах с реальными показателями хозяйственной и финансовой деятельности предприятия и пр.

В задачи внутреннего аудитора входит не только обнаружить нарушения и недочеты в отчетности. Но и оценить уровень постановки системы бухгалтерского учета, профессионализм сотрудников, а также выявить финансовые резервы для развития компании.

По результатам проверки внутренний аудитор предоставляет высшему руководству компании заключение о проведенном анализе, выявленных нарушениях и дает рекомендации, как исправить ошибки и восстановить бухучет. Существует три основных способа проведения бухгалтерского аудита: сплошной, выборочный и комбинированный. Методику проверки аудитор выбирает самостоятельно согласно целям и конкретной ситуации.

Сплошная проверка позволяет «просканировать» всю систему бухучета в организации. Во время проверки изучается вся первичная документация за конкретный период. Данные систематизируются и сверяются с регистрами бухучета и финансовой отчетности. Такая трудоемкая методика более точная, но она не подходит крупным организациям, банкам и акционерным обществам.

Выборочный метод – помогает оценить состояние бухучета в компании. Аудитор анализирует все направления бухгалтерского учета, но проверяет не все документы, а те, что попали в выборку (например, берется каждый 5-й, 10-й документ и т.д.).

Комбинированный аудит сочетает два предыдущих способа. Используется для проверки отдельных участков бухгалтерского учета. Служба внутреннего аудита может разработать свою методику проведения аудита, чек-листы, тесты и схемы анализа, а также рекомендации по устранению недочетов.

Создание эффективной системы внутреннего аудита в коммерческой организации позволяет:

- обеспечить эффективное функционирование, устойчивость и максимальное (согласно установленным целям) развитие организации в условиях многоплановой конкуренции;
- сохранить и эффективно использовать ресурсы и потенциал организации;
- своевременно выявить и минимизировать коммерческие, финансовые и иные риски в управлении организацией;
- сформировать адекватную современным постоянно меняющимся условиям хозяйствования систему информационного обеспечения

всех уровней управления, позволяющую своевременно адаптировать функционирование организации к изменениям во внутренней и внешней среде.

Целью аудита готовой продукции и ее реализации является установление полноты оприходования готовой продукции, правильности исчисления выручки от реализации и себестоимости реализованной продукции. Надежная система учета позволяет:

- контролировать оплату;
- оформлять документы на продукты;
- рассчитывать суммы, сопряженные с производством и продажей товаров;
- определять реальные траты производственного процесса;
- оценивать рентабельность продукции по подвидам;
- определять наличие резервов и возможностей для уменьшения себестоимости позиций.

Список использованных источников

1. О бухгалтерском учете: федер. закон от 6.12.2011 №402-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. О формах бухгалтерской отчетности организаций: приказ Минфина России от 2 июля 2011 г. №66н (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
3. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкция по его применению: приказ Минфина РФ от 31.10.2000 №94н (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
4. Положение по бухгалтерскому учету: Бухгалтерская отчетность организации: ПБУ 4/1999: приказ Минфина РФ от 6.07.1999 №43н (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
5. Положение по бухгалтерскому учету: Учетная политика организации: ПБУ 1/2008: приказ Минфина РФ от 6.10.2008 №106н (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
6. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский (финансовый) учет. – М.: ЮНИТИ, 2021. – 341 с.
7. Бакаев А.С. Годовая бухгалтерская отчетность коммерческой организации. – М.: Бухгалтерский учет, 2022. – 335 с.
8. Шеремет А. Бухгалтерский учет. – М., 2021. – 385 с.

Богданчикова Т.В.,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента
и маркетинга Московской международной академии

Квачев В.В.,

магистрант Московской международной академии

Персонал как объект управления организации

Аннотация. Эффективность деятельности как отдельных сотрудников, так и всего коллектива в целом является предметом управления персоналом, образующим человеческий капитал предприятия, который представляет из себя систему знаний и навыков персонала, способствующая развитию компании.

Ключевые слова: управление персоналом, персонал, эффективность деятельности.

Bogdanchikova T.V.,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Kvachev V.V.,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Personnel as an object of management of the organization

Annotation. The effectiveness of both individual employees and the entire team as a whole is the subject of personnel management, which forms the human capital of the enterprise, which is a system of knowledge and skills of personnel that contributes to the development of the company.

Keywords: personnel management, personnel, performance.

Организация является целостной открытой системой, состоящей из множества взаимозависимых переменных. Основные внутренние элементы предприятия, требующие внимания руководства, представлены на рисунке 1.

Если организация – это некоторая группа людей, связанная общими целями, то организацию можно рассматривать как средство достижения целей, позволяющая отдельным индивидам добиваться совместно того, чего они не смогли бы осуществить самостоятельно. Цели предполагают формирование ряда задач, которые помогают разделению труда в организации. С формальной точки зрения, задачи предписываются должности, а не конкретному сотруднику. Основываясь на решениях руководства о структуре предприятия каждая должность подразумевает выполнение ряда задач, необходимых для достижения целей организации.

Третьей важной переменной предприятия является технология. Задачи и технологии тесно переплетаются, так как одно не реализуется без другого. Исполнение задачи предполагает использование необходимой технологии для

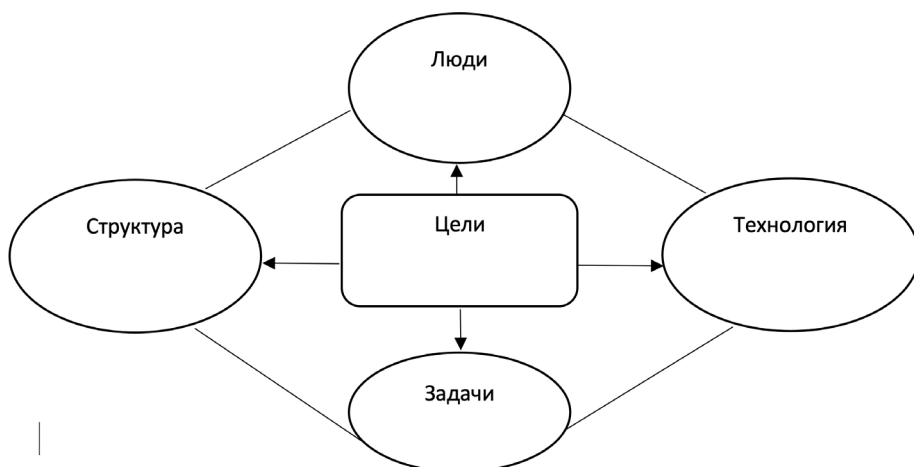


Рисунок 1 - Основные внутренние элементы предприятия

преобразования поступающего на вход системы сырья, в форму, получаемую на выходе.

Логическая взаимосвязь уровней управления, позволяющих максимально эффективно достигать целей предприятия, называется структурой организации. Для наиболее четкого структурирования используется две основные концепции специализированного разделения труда. В основном на предприятиях используется горизонтальное разделение труда по специализированным линиям, иными словами, закрепление данной работы за специалистами. Если речь идёт о крупных организациях, то для удобства специалистов группируют по функциональным областям. Целесообразность и эффективность таких способов разделения труда между сотрудниками значительно определяет производительность организации в сравнении с конкурентами.

Менее популярным является вертикальное разделение труда. Оно осуществляется путём создания иерархии управленческих уровней и характеризуется формальной подчинённостью лиц на каждом уровне. Если не обеспечить формальную координацию работников в организации, то сотрудники не смогут эффективно совместно выполнять работу, они сосредоточат своё внимание на личных интересах, а не интересах организации в целом. Поэтому руководителю необходимо постоянно сопоставлять свои обязательства по координации с деятельностью по их реализации.

Решающим фактором пригодности конкретной технологии являются люди, осуществляющие свой потребительский выбор. Врождённые и приобретённые способности, потенциал человека, талант, потребности, ожидания, точка зрения и ценности являются основными факторами, влияющими на поведение и успешность деятельности людей.

Управление организацией является сложным динамическим процессом, в

котором синтезируется понимание общих целей и разнообразных вариантов их достижения. Говоря о сути деятельности менеджера, необходимо отметить, что для руководителя характерны: многообразность, краткосрочность и фрагментарность осуществляемой деятельности.

Крупные корпорации имеют очень большой объём управленческой работы, что требует сегментации, иначе об отлаженном функционировании организации не может быть и речи. Существует две формы разделения управленческого труда: вертикальный и горизонтальный. Горизонтальная форма управления подразумевает расстановку руководителей во главе отдельных подразделений. Вертикальная же предполагает сегментирование сверху вниз, такая форма разделения труда образует уровни управления персоналом.

Под персоналом организации мы понимаем комплекс всех человеческих ресурсов, которыми располагает организация. Именно организация эффективной деятельности сотрудников, разработка концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления, являются главной заботой управления персоналом предприятия.

В японской культуре человеческий капитал является самой важной составляющей капитала компании, без которой невозможно добиться успеха. Передовые предприятия следуют философии преимущества человеческих ресурсов над другими видами ресурсов, справедливо считая, что основной потенциал благополучной деятельности хозяйствующих субъектов заключен в персонале, его опыте и лояльности интересам предприятия.

Количество персонала характеризуется характером, масштабами, сложностью, трудоемкостью процессов. Численность определяется как количество сотрудников, официально трудоустроенных в организации в конкретный момент времени.

В структуре списочной численности выделяют три категории работников:

- постоянные;
- временные, принятые на срок до 2 месяцев или для замещения отсутствующего лица - до 4 месяцев;
- сезонные, принятые на работу, носящую сезонный характер, на срок до 6 месяцев. Внешние совместители не входят в списочную численность и относятся к работникам несписочного состава.

Распределение работников происходит по участию в основных видах деятельности организации. Таким образом, выделяется персонал ведущих видов деятельности, к которому относят работающих в основных и вспомогательных подразделениях, в аппарате управления, занятых созданием продукции, услуг или обслуживающих эти процессы. В отдельную группу выделяют персонал непромышленных видов деятельности, к которым относятся работники жилищно-коммунального хозяйства, подразделений социальной сферы (базы отдыха, центры обучения, детские дошкольные учреждения, здравпункты и другие сопутствующие учреждения, состоящие на балансе предприятия).

В работе персонала преобладает доля физического труда, так как они непосредственно создают материальные ценности или оказывают услуги производственного характера. Различают основных и вспомогательных рабочих.

Основные занятия в технологических процессах, изменяющих форму, структуру, свойства предмета труда, в результате чего создаются материальные продукты или услуги. Вспомогательные рабочие сосредоточены на обслуживании оборудования и рабочих мест. К рабочим также относится и младший обслуживающий персонал, занятый оказанием несвязанных с основной деятельностью услуг - дворники, курьеры и уборщики помещений .

Результативность деятельности любой организации напрямую связана с уровнем эксплуатации её трудового потенциала и потенциальной дееспособности общества. Личностными параметрами трудового потенциала работника являются: его здоровье, возраст, профессионализм, опыт работы, семейное положение, готовность развиваться и т.д. Выявление этих характеристик помогает дифференцированно подходить к найму работников с различными уровнями трудоспособности. Чем больше трудовой потенциал, чем больше он подходит к требованиям конкретной организации, тем больше пользы он принесёт, что напрямую отражается на производительности и прибыли предприятия.

Таким образом, персонал является важнейшим ресурсом предприятия. В нём сосредоточен крупный резерв развития и повышения эффективности организации. Искусство управления персоналом сейчас становится главным аспектом, определяющим конкурентоспособность организации, которая может достичь целей, лишь основываясь на высокий уровень творческого и профессионального потенциала сотрудников.

Список использованных источников

1. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2019. – 199 с.
2. Тараненко В.А. Управление персоналом, корпоративный мониторинг, психодиагностика: Тесты для отбора персонала. К.: Ника – Центр, 2018. – 236с.
3. Управление персоналом: учеб. для бакалавров: для студ. вузов / Под ред. А.А. Литвинюка. М.: Юрайт, 2018. – 277 с.
4. Фопель К. Групповая сплоченность: психологические игры и упражнения. М.: Генезис, 2019. – 201 с.
5. Фролов С.С. Социология организации. М.: Гардарики, 2017. – 299с.
6. Хайт Д. Управление людьми в компаниях: Руководство для менеджера. М.: Олимп - Бизнес, 2021. – 350 с.
7. Официальный сайт Минэкономразвития РФ [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.economy.gov.ru>

Гостев А.Н.,
доктор социологических наук, профессор
Поликарпов Я.Р.,
магистрант Московской международной академии

Управление государственной и муниципальной системой социальной защиты населения

Аннотация. Социальная защита населения является важнейшей составляющей государственной социальной политики. Главной задачей защиты населения становится обеспечение достойного уровня жизни тем слоям населения, которые испытывают трудности в самостоятельном удовлетворении собственных потребностей.

Ключевые слова: социальная защита, государственная и муниципальная система, управление

Gostev A. A.,
Doctor of Social, Prof.
Polikarov Y.R.,
Master's degree student of the Moscow International Academy

Management of the state and municipal social protection system

Annotation. Social protection of the population is the most important component of the state social policy. The main task of protecting the population is to ensure a decent standard of living for those segments of the population who are experiencing difficulties in meeting their own needs independently.

Keywords: social protection, state and municipal system, management

Органы управления социальной защиты и подведомственные им предприятия, учреждения, организации, территориальные органы социальной защиты населения образуют единую государственную систему социальной защиты населения, обеспечивающую государственную поддержку семьи, пожилых людей, ветеранов и инвалидов, лиц, уволенных с военной службы, и членов их семей, развитие системы социальных служб.

Субъекты Российской Федерации наделены полномочиями самостоятельно решать, как будут организованы их собственные органы власти. Как видно из проведенного исследования, структурные подразделения региональных правительств по социальной защите населения могут носить различные названия – департаменты, комитеты, министерства; могут иметь в подчинении различные структуры; а также могут создавать в своем составе коллегии. Но все структурные различия не должны существенно влиять на качественное выполнение ведомством его главных задач.

Механизм социальной защиты включает меры, касающиеся всех членов общества, и меры, адресованные отдельным социальным группам. Рассмотрим следующие основные направления социальной защиты населения.

I. Пособия по инвалидности взрослым и детям.

Согласно данным статистических исследований, более 10% российских граждан – лица с ограниченными физическими возможностями, которым присвоен статус «инвалида».

В связи с отсутствием возможности полноценно трудиться и обеспечивать себя всеми необходимыми средствами для существования законодательством РФ предусмотрена для таких взрослых и детей дополнительная помощь – пособия по инвалидности.

Выплата пособий по инвалидности направлена на компенсацию отдельным гражданам РФ утраченной возможности самостоятельно себя обслуживать и содержать. Степень инвалидности и признание конкретной группы осуществляется федеральными медицинскими учреждениями.

Страховое и социальное пособие по инвалидности для 1, 2 и 3 групп.

Одним из гарантированных разновидностей государственной компенсации для инвалидов в РФ является страховая пенсия. Она назначается только при наличии двух условий: установлен экспертизой факт инвалидности, независимо от ее причин, и страховой стаж составляет более одного года.

Последовательность назначения пособия по инвалидности 1 группы и всех последующих степеней инвалидности включает следующие действия:

Проведение в специализированном медицинском учреждении экспертизы для подтверждения факта утраты трудоспособности.

Получение справки, которая освидетельствует группу нетрудоспособности лица-заявителя.

Сбор перечня документов, которые, согласно с законодательством, необходимо подать для назначения страховой пенсии.

Обращение в региональные органы ПФ РФ для присвоения и расчета размера пособия по инвалидности.

Для многих нетрудоспособных граждан получение страховой пенсии невозможно из-за полного отсутствия трудового стажа. Именно в таких случаях Правительством РФ предусмотрена социальная выплата. Ее назначение требует только нескольких условий:

- российская прописка и гражданство;
- подтвержденная официальными медицинскими документами группа нетрудоспособности;
- продолжительность трудового стажа либо менее 12 месяцев, либо равна нулю.

В состав социального пакета для граждан, не способных себя обслуживать и содержать, Правительством включены ежемесячные денежные выплаты (ЕДВ). Они осуществляются одновременно с рассчитанной величиной социальных дотаций. Величина ЕДВ подлежит регламентированной законодательством градации в зависимости от группы нетрудоспособности.

Наряду со страховыми (трудовыми) и социальными пенсиями, отдельным категориям нетрудоспособного населения гарантировано предоставление государственных дотаций. Как правило, такие выплаты осуществляется за особые достижения перед отечественной военной, летчикам, космонавтам, которые по своему состоянию здоровья признаны инвалидами.

Пособие по детской инвалидности родителям ребенка.

Самой уязвимой категорией среди нетрудоспособного населения являются дети-инвалиды. Помимо материальной поддержки, им нужна особая забота и способы адаптации в обществе. Правительством РФ уделяется значительное внимание детям с ограниченными физическими способностями, включая:

- пособие по детской инвалидности;
- сумму доплаты в виде ежемесячной денежной выплаты;
- набор услуг социального характера, который включает в себя обеспечение медикаментами и препаратами, путевки в санатории, проезд в транспорте.

Согласно российскому законодательству, детей-инвалидов обеспечивают социальной пенсией до того момента, пока они не станут совершеннолетними.

Помимо этого, государственную денежную компенсацию могут получить лица, которые признаны трудоспособными, но осуществляют постоянный уход за одним или несколькими детьми с ОВЗ. Перечисление данных выплат регулируется правовыми актами Российской Федерации. Компенсацию для взрослых не изменяли на протяжении последних семи лет, а по пенсиям для детей-инвалидов ежегодно проводят индексацию.

Родитель, который осуществляет уход за ребенком, имеющим инвалидность, может получить ежемесячно денежные выплаты на сумму десять тысяч в национальной валюте. На момент, когда данный указ издавали, и до первого июля прошлого года данная выплата составляла пять с половиной тысяч.

Данную выплату, кроме родителей, могут получать также попечители, усыновители и опекуны, которые осуществляют уход за такими детьми. При этом существует ограничение, по которым некоторым родителям невозможно оформлять данное пособие.

Действительно, для выплаты необходимо, чтобы соблюдались нижеуказанные условия:

- родитель, осуществляющий уход, или иное лицо, должны быть трудоспособными;
- у получателя денежных выплат не должно быть официального трудоустройства;
- он не должен получать пособия по безработице, и это должно быть подтверждено официальной справкой из соответствующего учреждения.

Статус «ребёнок-инвалид» даёт его обладателю право получать пенсию с момента, когда состоялось причисление к данной категории. Статус подразумевает, что несовершеннолетний гражданин:

- имеет заболевание, которое отразилось на важных функциях в организме, и полноценная жизнь теперь невозможна ввиду различного формата ограничений;

- не способен обслуживать себя без частичной или полной помощи иных лиц;
- должен регулярно наблюдаться и проходить процедуры реабилитации при контроле специалистов.

Получение данного статуса происходит при прохождении специальной медицинской комиссии, где врачи, основываясь на данных обследованиях и важных сведениях, определяют необходимость предоставления статуса человеку. Для получения госпомощи ребенок должен попадать под следующие параметры:

Невозможность ведения самостоятельной жизни. Под данным понятием подразумеваются нарушение движений, сложности в воспроизведении речи, не обучаемость.

Нарушение работоспособности внутренних органов в результате перенесенных заболеваний или вследствие полученных физических травм.

Необходимость получения социальной защиты от государства.

Если родители работают, они имеют право на:

- 4 дополнительных выходных дня в месяц, которые оплачиваются;
- дополнительный отпуск (14 дней в году) без сохранения заработной платы;
- выбор удобного времени основного отпуска (для 1 из родителей);
- неполный рабочий день;
- выход на пенсию раньше установленного срока (в 50 лет - женщины и в 55 лет – мужчины).

Социальная пенсия матери ребенка-инвалида или его отцу, осуществляющему уход, до указанного возраста не предусмотрена. Воспользоваться правом досрочного выхода на пенсию может только 1 родитель при соблюдении 2 условий:

- если он осуществлял уход за ребенком с тяжелой инвалидностью до достижения последним 8-летнего возраста;
- наличие общего трудового стажа 15 (женщины) и 20 (мужчины) лет.

Пенсионная и социальная поддержка инвалидов.

Лицо, признанное инвалидом, имеет право на получение трудовой пенсии по инвалидности, государственной пенсии по инвалидности и социальной пенсии по инвалидности. Кроме этого инвалиду полагаются социальные выплаты, и некоторые из них выплачиваются Пенсионным фондом РФ (ПФР), а некоторые из регионального бюджета.

Трудовая пенсия по инвалидности может быть установлена сроком до наступления возраста, когда приходит время назначения трудовой пенсии по старости или при достижении общеустановленного пенсионного возраста.

Кроме того, размер страховой части трудовой пенсии по старости не может быть меньше размера трудовой пенсии по инвалидности, если:

- гражданин до этого получал трудовую пенсию по инвалидности, достиг общеустановленного пенсионного возраста и имеет страховой стаж не менее 5 лет;
- гражданин до этого получал трудовую пенсию по инвалидности сроком не менее 10 лет.

При отсутствии прав лица на получение трудовой пенсии по старости ему продолжает выплачиваться трудовая пенсия по инвалидности.

Льготы и пособия по потере кормильца.

Физические лица, утратившие того, за чей счет они существовали, будут получать материальную поддержку со стороны государства. Подобные выплаты должны частично компенсировать доходы умершего. Льготы по потере кормильца гарантируют несовершеннолетним особам необходимую социальную защиту: не только ежемесячные выплаты, но и соответствующее отношение (в учебных заведениях, в общественном транспорте, при получении медицинской помощи).

Право на подобную государственную поддержку имеют и другие физические лица:

- родственники умершего лица, которые жили за счет его доходов;
- усыновленные дети. А если же кормильцем был именно усыновленный ребенок, приемные родители обязаны представить официальный документ, который бы подтвердил, что они опекали умершего в течение последних 5 лет;
- близкие родственники пенсионного возраста: мужчины старше 65 лет, а женщины – 60 лет, то есть родители и супруги;
- родные умершего, которым был официально присвоен статус инвалидов. Но только в том случае, если им больше некому помогать;
- физические лица до 23 лет, находящиеся на очной форме обучения в государственных ВУЗах или же на учебе за пределами страны.

Программа молодая семья.

Обеспечение молодых семей доступным жильем является приоритетным делом для государства, т.к. развитие страны в большинстве своем зависит от ее демографического роста. В связи с этим и была разработана программа «Молодая семья», дающая семьям большую уверенность в завтрашнем дне. Те семьи, которые становятся участниками данной программы, получают от государства субсидию на покупку жилья в размере 35-40% от его стоимости. Кроме этого, в зависимости от региона страны, некоторым семьям положена дополнительная субсидия в размере 5%.

Участником программы «Молодая семья» может стать та семья, которая соответствует трем основным критериям:

Каждый из супругов должен быть не старше 35 лет. Если семья неполная, то возраст данного участника также должен быть не более 35 лет.

Семья должна быть признана нуждающейся в получении жилья, т.е. состоять на учете в соответствующем органе. Например, нормативом на одного человека является площадь не менее 10 кв. м. при условии проживания в отдельной квартире и 15 кв. м. при проживании в коммуналке;

Помимо всего этого также семья должна иметь доход или накопления в денежном эквиваленте, чтобы погасить часть задолженности за жилье, которую не покрывает субсидия.

Помощь молодая семья может ожидать очень долго. Как правило, средний возраст участия в программе составляет 30-32 года, но согласно судебной практике и

35-летний возраст не является пределом. Естественно очередь большая и то, как ближе вы будете находиться к ее началу зависит от количества детей в семье.

Кроме этого, такие факторы как проживание в плохих условиях или наличие в семье инвалидов также может способствовать к наиболее быстрому получению субсидии. Еще один фактор невозможности принятия участия в программе «Молодая семья», это средний, а главное стабильный заработок.

Больше всего данная проблема задевает субъекты РФ. В этом случае молодым региональным семьям дают возможность приобретения жилья в жилищном фонде по ценам, ниже рыночных. Но и здесь не обошлось без подводных камней. Те семьи, которые ожидают своей очереди меньше других, должны выплачивать повышенный коэффициент, т.е. размер одного кв. м. выходит им в 2 раза дороже. Да и размер ежемесячной оплаты за кредит равен зарплате, указанной категории населения.

Льготы ветеранам труда на оплату ЖКХ.

Категория граждан, которая относится к ветеранам труда:

- лица, имеющие удостоверение «Ветеран труда»;
- лица, имеющие ордена и медали, либо почетное звание СССР или РФ, либо имеющие награды ведомственных знаков отличия в труде и имеющие трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет. Также лица, которые вышли на работу, не имея совершеннолетнего возраста в период ВОВ, общий стаж которых составляет не менее 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин.

Ветераны труда имеют следующие льготы на оплату ЖКХ:

- льгота 50-типроцентной скидки на оплату коммунальных услуг. К ним относятся: водоотведение, водоснабжение, вывоз отходов (бытовых и прочих), электро- и тепло энергия, газ. Данная льгота может быть предоставлена согласно пределам, установленным органами местного самоуправления. Кроме это вне зависимости от типа жилищного фонда ветеран труда имеет льготы по абонентской плате, на пользование коллективной телевизионной антенной, радио;
- льгота на оплату занимаемой жилплощади в пределах социальной нормы.

Социальная сфера – важнейшая отрасль народного хозяйства, от которой в значительной степени зависит нормальная жизнедеятельность членов общества. Сегодня социальная защита населения представляет собой одно из направлений реализации социально-экономической политики государства и осуществляется на всех уровнях власти – федеральном, региональном и местном. Федеральные органы власти принимают законы, указы, постановления, а органы власти субъектов Федерации в свою очередь вправе организовывать свою работу самостоятельно.

Социальную защиту следует рассматривать как универсальную категорию, особое правовое состояние защищенности и благополучия, институционально и содержательно отражающую нравственные ценности социальной солидарности и справедливости. При этом социальная защита отражает субъективное право каждого человека на достойную жизнь, социальную безопасность и качество бытия, позволяющее обеспечить основные права и свободы личности. Социальная защи-

та предоставляется государством в двух основных формах: социальная помощь – выплата пособий, компенсаций, субсидирование, и другие меры, которые помогают человеку выйти из трудной жизненной ситуации.

Список использованных источников

1. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. – 320 с.
2. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2020. - 314 с.
3. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2017. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124> . – Библиогр. в кн. – Текст: электронный.
4. Цибульникова, В.Ю. Государственное регулирование экономики: учебное пособие / В.Ю. Цибульникова; Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). – Томск: Эль Контент, 2014. – 156 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480460>. – Библиогр.: с. 150-151. – ISBN 978-5-4332-0161-3. – Текст: электронный.
5. Научная электронная библиотека - <https://monographies.ru>.

Егорова С.К.,
доктор экономических наук, профессор
Косачева О.С.,
магистрант Московской международной академии

Методы анализа финансового состояния предприятия

Аннотация. Финансовое состояние является важнейшей характеристикой деловой активности и надежности предприятия. Оно определяет конкурентоспособность предприятия и его потенциал в деловом сотрудничестве. Посредством анализа финансового состояния каждый из заинтересованных лиц сможет найти ту информацию о предприятии, которая ему необходима.

Ключевые слова: финансовое управление, финансовое состояние, финансовые показатели.

Egorova S.K.,
Doctor of Sciences, Professor
Kosacheva O.S.,
Master's degree student of the Moscow International Academy

Methods of analyzing the financial condition of an enterprise

Annotation. The financial condition is the most important characteristic of the business activity and reliability of the enterprise. It determines the competitiveness of the enterprise and its potential in business cooperation. By analyzing the financial condition, each of the interested parties will be able to find the information about the company that he needs.

Keywords: financial management, financial condition, financial indicators.

В настоящее время в российской практике как такового общего показателя, определяющего эффективность функционирования предприятия, не существует. Применяется система показателей, в том числе: показатели ликвидности, финансовой устойчивости, деловой активности и рентабельности. Касательно зарубежной практики, оценка эффективности деятельности и финансового состояния компании в целом схожа с российской. Однако наблюдаются различия по отдельным показателям. Данные различия представлены в таблице 1.

Таблица 1

Различия российских и зарубежных финансовых показателей оценки эффективности деятельности предприятия

Наименование показателя	Российский расчет	Зарубежный расчет
1	2	3

Показатели ликвидности		
Коэффициент абсолютной ликвидности (Cash ratio)	(Денежные средства + Краткосрочные финансовые вложения) / Краткосрочные обязательства	
Коэффициент текущей ликвидности (Current ratio)	Оборотные активы / Краткосрочные обязательства	
Коэффициент быстрой ликвидности (Quick ratio)	(Денежные средства + Краткосрочные финансовые вложения + Краткосрочная дебиторская задолженность) / Краткосрочные обязательства	
Чистый оборотный капитал к активам (Net Working Capital to Assets)	-	Чистый оборотный капитал / Активы
Интервальная оценка (interval measure)	-	(Денежные средства + Краткосрочные финансовые вложения + Краткосрочная дебиторская задолженность) / расходы от операций (себестоимость, коммерческие и управленческие) / 365
Показатели рентабельности		
	Прибыль от продаж или чистая прибыль	Чистая прибыль, ЕВИТ, ЕВТ
Рентабельность продаж	Прибыль / Выручка	
Рентабельность активов	Прибыль / Средняя величина активов	
Рентабельность собственного капитала	Прибыль / Средняя величина собственного капитала	
Рентабельность инвестиций (чистых активов)	Прибыль / Собственный капитал + Долгосрочные Обязательства	
Рентабельность затрат	Прибыль / Себестоимость	-
Рентабельность внеоборотных активов	Прибыль / Средняя величина ВНА	-
Рентабельность основных средств	Прибыль / Средняя величина ОС	-
Рентабельность оборотных активов	Прибыль / Средняя величина ОА	-
Рентабельность заемного капитала	Прибыль / Средняя величина ЗК	-
Показатели оборачиваемости		

Коэффициент оборачиваемость внеоборотных активов	Выручка от реализации продукции / сумма ВНА	Выручка от реализации продукции / стоимость основного капитала
Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности (ДЗ)	Чистая выручка (ЧВ) от реализации продукции / Среднегодовая сумма ДЗ	Дебиторская задолженность / Годовой объем продаж
Коэффициент оборота кредиторской задолженности (КЗ)	ЧВ от реализации продукции / Среднегодовая сумма КЗ	Себестоимость реализованных товаров / КЗ
Коэффициент оборачиваемости основных средств (ОС)	ЧВ от реализации продукции / Среднегодовая стоимость ОС	Выручка от реализации продукции / Среднегодовая стоимость ОС
Коэффициент оборачиваемости оборотных средств	Объем реализованной продукции за период / Средняя сумма Оборотных средств	Выручка от реализации продукции / Текущие активы - Текущие пассивы
Показатели финансовой устойчивости		
Коэффициент финансовой зависимости (Total debt ratio)	Всего источников средств / Собственный капитал	Совокупные пассивы / Совокупные активы
Коэффициент финансовой активности (финансовый рычаг) (Debt–equity ratio)	Привлеченные средства / Собственный капитал	Общая задолженность / собственный капитал
Коэффициент долгосрочного привлечения заемных средств (Long– term debt ratio)	Долгосрочные обязательства / Долгосрочные обязательства + СК	Долгосрочные обязательства / Долгосрочные обязательства + СК

Анализ финансовой устойчивости и платежеспособности предприятия нужно выполнить по группам показателей, которым присваивается балльная оценка от 1 до 4:

- 4 балла - абсолютно платежеспособное и финансово устойчивое предприятие;
- 3 балла - практически платежеспособное и финансово устойчивое предприятие;
- 2 балла - риск утраты платежеспособности и финансовой устойчивости предприятия;
- 1 балл - критическая ситуация, потеря платежеспособности и финансовой устойчивости предприятия.

Для оценки рентабельности предприятия будут использованы следующие показатели:

1. рентабельность продаж;
2. рентабельность собственных средств;
3. рентабельность всех средств предприятия.

Показатель рентабельности продаж определяется как отношение прибыли от продаж к сумме выручки, и характеризует размер прибыли полученный на 1 рубль реализованной продукции.

Что касается показателя рентабельности собственных средств, для выполнения требования сопоставимости показателей используем расчетную формулу данного показателя как отношение прибыли от продаж к среднегодовой величине собственных средств предприятия. С помощью этого показателя мы сможем охарактеризовать эффективность использования собственных средств для достижения основной цели предприятия, а именно повышения прибыли.

Третий показатель также рассчитаем, как отношение прибыли от продаж к средней годовой стоимости всех средств предприятия, для оценки эффективности вложения как собственных, так и привлеченных средств в деятельность предприятия с целью повышения доходности.

После анализа выше указанных показателей проводится присвоение баллов в зависимости от выполнения критериев оценки:

Таблица 2

Критерии оценки показателей рентабельности

Значения и варианты сочетания показателей	Бальная оценка
Все показатели рентабельности увеличиваются в динамике	4
Показатель рентабельности продаж и рентабельности собственных средств растет, рентабельность всех средств снижается	3
Показатель рентабельности продаж и рентабельности всех средств растет, рентабельность собственных средств снижается	3
Показатель рентабельности растет, показатели рентабельности собственных средств и всех средств снижаются	2
Все показатели рентабельности снижаются	1

Далее проводится анализ финансовой устойчивости, для этого используются абсолютные и относительные показатели. Как мы знаем на предприятии выделяют четыре финансовой ситуации по степени устойчивости, абсолютная, нормальная, неустойчивая, кризисная.

В дополнение определяются следующие коэффициенты: автономии (K_a), обеспеченности текущих активов собственными оборотными средствами ($K_{ота}$). Коэффициент автономии показывает долю собственных средств в общей сумме средств предприятия, и чем выше эта доля, тем более финансово независимо предприятие. Нормальное функционирование предприятия, в зависимости от отрасли, характеризуется уровнем этого показателя не менее 0,5.

Что касается второго показателя то он показывает долю собственных средств в формировании текущих активов и характеризует ту часть собственного капитала организации, которая является источником их покрытия, рекомендуемое значение - не менее 0,3.

Бальная оценка полученных показателей финансовой устойчивости проводится путем сравнения полученных результатов на соответствие нормальным значениям и по вариантам их сочетания.

Таблица 3

Критерии оценки финансовой ситуации по степени устойчивости

Значения и варианты сочетания показателей	Бальная оценка
1) Абсолютная устойчивость, K_a и $K_{ота}$ соответствуют ограничениям 2) Абсолютная устойчивость, K_a соответствует ограничениям, $K_{ота}$ не соответствуют ограничениям 3) Абсолютная устойчивость, K_a не соответствуют ограничениям и $K_{ота}$ соответствуют ограничениям	4
1) Нормальная устойчивость, K_a и $K_{ота}$ соответствуют ограничениям 2) Нормальная устойчивость, K_a соответствует ограничениям, $K_{ота}$ не соответствуют ограничениям 3) Нормальная устойчивость, K_a не соответствуют ограничениям и $K_{ота}$ соответствуют ограничениям	3
1) Неустойчивая ситуация, K_a и $K_{ота}$ соответствуют ограничениям 2) Неустойчивая ситуация, K_a соответствует ограничениям, $K_{ота}$ не соответствуют ограничениям 3) Неустойчивая ситуация, K_a не соответствуют ограничениям и $K_{ота}$ соответствуют ограничениям 4) Неустойчивая ситуация, K_a и $K_{ота}$ не соответствуют ограничениям	2
1) Кризисная ситуация, K_a соответствует ограничениям, $K_{ота}$ не соответствуют ограничениям 2) Кризисная ситуация, K_a не соответствуют ограничениям и $K_{ота}$ соответствуют ограничениям 3) Кризисная ситуация, K_a и $K_{ота}$ не соответствуют ограничениям	1

Следующий этап анализа, это определение степени платежеспособности предприятия. Для этого будут использованы следующие три коэффициента: абсолютной ликвидности ($K_{абл} > 0,2$), ликвидности ($K_{кл} > 0,7-0,8$), текущей ликвидности ($K_{тл} > 1,2 - 1,5$).

Также как указано выше, в соответствии с сочетанием показателей ликвидности присваиваются следующие бальные оценки.

Таблица 4**Критерии оценки ликвидности организации**

Характеристика полученных значений показателей	Бальная оценка
Все коэффициенты соответствуют оптимальным значениям	4
Один из показателей ликвидности меньше оптимального значения	3
Два коэффициента ликвидности меньше оптимальных значений	2
Все показатели не соответствуют оптимальному значению	1

В итоговой части анализа необходимо каждой группе показателей присвоить вес.

Таблица 5**Итоговая оценка трех групп показателей**

Наименование группы	Вес группы
Показатели рентабельности	0,35
Показатели финансовой устойчивости	0,35
Показатели платежеспособности	0,5

Далее с помощью средневзвешенного значения всех показателей определить финансовую ситуацию, сложившуюся на предприятии в соответствии с набранными баллами. Таким образом, используя выше приведенную методику мы можем связывать несколько групп показателей и получить однозначный результат анализа, который будет характеризовать финансовое положение предприятия в целом.

Основное значение анализ финансового состояния имеет для самого предприятия, посредством которого принимаются все наиболее важные значения.

Анализ финансового состояния позволяет определить «слабые» места предприятия. Для устранения таких мест необходимо разработать определенные мероприятия. Даже если предприятие имеет стабильное финансовое состояние, это не значит, что не нужно предпринимать определенных мер по профилактике банкротства.

Список использованных источников

1. Абдукаримов, И.Т. Анализ финансового состояния и финансовых результатов предпринимательских структур/ Учебное пособие / И. Т. Абдукаримов, М. В. Беспалов; под общей редакцией П. А. Сидорова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2023. - 215 с. - (Высшее образование: Магистр).

2. Бердникова, Л. Ф., Портнова, Е. С. Финансовое состояние организации: понятие и факторы, на него влияющие / Л.Ф. Бердникова, Е.С. Портнова // Молодой ученый. - 2021. - №17. - 372-374 с.
3. Быкадеров, В.А. Финансово-экономическое состояние предприятия: Практическое пособие. – М.: Приор, 2023. – 295 с.
4. Витрянский, В. В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. - 2021. - №49. - 20-26 с.
5. Гурнович, Т.Г., Захарова, М.И. Финансовая устойчивость предприятия / Т.Г. Гурнович, М.И. Захарова // Современные научные исследования и разработки. 2021. №8 (8). 71-73 с.
6. Ермолович Л.Л. Анализ финансового состояния предприятия. – Мн.: БГЭУ, 2019. – 398 с.
7. Лапуста, М. Риски в предпринимательской деятельности. - М.: ИНФРА-М, 2019. – 355 с.
8. Прыкина, Л.В. Экономический анализ предприятия: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. – 306 с.
9. Пястолов, С.М. Анализ финансового состояния предприятия: Учебник. – 2-е изд., Стереотип. – М.: Издательский центр «Академия», 2018. – 333 с.

Жаркова С.Л.,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента
и маркетинга Московской международной академии

Илирян Т.В.,

магистрант Московской международной академии

Теоретические основы стратегии управления персоналом организации

Аннотация. В современном мире управление персоналом в организации играет огромную роль. В данной статье мы рассмотрим теоретические основы стратегии управления персоналом организации и узнаем, какие принципы и методы позволяют добиться гармонии между интересами работников и целями компании.

Ключевые слова: кадровый потенциал, персонал, квалификация персонала, личностные качества персонала.

Zharkova S.L.,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Ilikyan T.V.,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Theoretical foundations of the organization's personnel management strategy

Annotation. In the modern world, personnel management in an organization plays a huge role. In this article, we will look at the theoretical foundations of the organization's personnel management strategy and find out what principles and methods allow us to achieve harmony between the interests of employees and the goals of the company.

Keywords: human resources, personnel, personnel qualifications, personal qualities of personnel

Управление персоналом является одной из ключевых функций любой организации, поскольку успешность ее деятельности в значительной степени зависит от качества управления человеческими ресурсами.

Стратегия управления персоналом представляет собой систему долгосрочных планов и целей, направленных на эффективное управление человеческим капиталом с целью достижения конкурентных преимуществ и устойчивого развития организации.

Одной из основных теорий, лежащих в основе стратегии управления персоналом, является теория человеческих ресурсов. Согласно этой теории, сотрудники организации не просто ресурсы, которыми нужно управлять, а ключевой актив, способный приносить организации конкурентные преимущества.

Подход человеческих ресурсов предполагает, что для достижения успеха необходимо инвестировать в развитие и мотивацию персонала, создавать условия для их профессионального роста и самореализации. Еще одной важной теорией,

определяющей стратегию управления персоналом, является теория ожидания. Согласно этой теории, сотрудники ожидают определенных результатов от своей работы, их мотивация зависит от того, насколько эти ожидания совпадают с реальностью.

Стратегия управления персоналом – это долгосрочное планирование действий, направленных на развитие человеческих ресурсов, активизацию их потенциала и достижение целей организации. Правильно выстроенная стратегия направлена на создание условий, при которых работники будут максимально мотивированы к достижению личных и корпоративных целей.

Для успешного управления персоналом ключевым аспектом является понимание основ стратегии.

Ключевые элементы стратегии управления персоналом

1. ****Анализ ситуации.**** Для разработки стратегии необходимо проанализировать текущее положение дел в компании, выявить проблемные моменты и потенциал сотрудников.

2. ****Определение целей.**** Сформулировать четкие и конкретные цели, которые необходимо достичь, учитывая интересы и потребности как компании, так и персонала.

3. ****Выбор стратегии.**** На основе анализа ситуации определить оптимальную стратегию управления персоналом, которая будет способствовать достижению поставленных целей.

4. ****Разработка планов действий.**** Проработать детали и шаги, необходимые для внедрения стратегии, определить ответственных и сроки выполнения.

5. ****Реализация и контроль.**** Осуществить планы действий, контролировать их выполнение, вносить коррективы при необходимости.

Существует несколько основных видов стратегий управления персоналом, каждая из которых имеет свои особенности и сферы применения:

– ****Стратегия участия.**** Основана на активном вовлечении сотрудников в процесс принятия решений. Это позволяет повысить мотивацию, ответственность и уровень удовлетворенности персонала.

– ****Стратегия развития.**** Направлена на постоянное обучение и развитие сотрудников, чтобы они могли эффективно выполнять свои обязанности и расти профессионально.

– ****Стратегия мотивации и стимулирования.**** Включает в себя систему поощрений, премий, бонусов и других мер для стимулирования высокой производительности и результативности работы.

– ****Стратегия управления производительностью.**** Направлена на повышение эффективности труда с помощью оптимизации бизнес-процессов и оценки результативности сотрудников.

Ключевые принципы стратегии управления персоналом

1. ****Взаимодействие.**** Важно создать атмосферу взаимопонимания и сотрудничества между руководством и сотрудниками.

2. ****Справедливость.**** Сотрудники должны чувствовать, что их труд оценивается справедливо и соответствующим образом вознаграждается.

3. ****Развитие.**** Каждому сотруднику должны быть предоставлены возможности для профессионального и личностного развития.

4. ****Профессионализм.**** Работники должны четко понимать свои обязанности и быть профессионалами в своей области.

При выборе стратегии управления персоналом необходимо учитывать специфику организации, ее цели, структуру и особенности сотрудников. Не существует универсального рецепта, который подошел бы всем компаниям. Важно учитывать контекст и адаптировать стратегию под конкретные потребности и реалии организации.

Управление персоналом – это сложный и многогранный процесс, требующий глубокого понимания принципов и методов управления человеческими ресурсами. Правильно построенная стратегия управления персоналом способствует не только повышению эффективности и производительности компании, но и созданию благоприятной рабочей атмосферы, в которой каждый сотрудник может раскрыть свой потенциал и вносить максимальный вклад в общее дело.

Управление персоналом в рамках данной теории должно учитывать индивидуальные потребности и ожидания сотрудников, создавать условия для достижения поставленных целей и стимулировать их профессиональное развитие. Стратегия управления персоналом также основывается на теории мотивации, которая предполагает, что для достижения высокой производительности необходимо стимулировать сотрудников через различные мотивационные механизмы.

Составляющие стратегии управления персоналом - часть бизнес-стратегии фирмы. Они включаются в годовой план, где расписано, что делать с персоналом и для него, чтобы компания смогла уверенно достичь глобальных целей.

Помимо желаемых показателей развития бизнеса, стратегия управления персоналом должна учитывать проблемы фирмы. Слабые участки могут быть укреплены с помощью грамотной работы с персоналом.

Конечно, можно работать по старинке, без стратегии управления персоналом.

Однако если прописать и внедрить план работы с персоналом, то стратегия управления персоналом даёт явные преимущества:

- HR-работа ведётся на уровне системы;
- начальство легче выделяет бюджет на мероприятия;
- приоритеты всегда перед глазами, нельзя утонуть в текучке;
- линейные руководители понимают важность кадровых мероприятий и оказывают содействие;
- есть понимание, достигнут результат или нет, работают ли применяемые методы [21, стр. 150].

HR-стратегия предусматривает полный жизненный цикл работника, от найма до увольнения. Отсюда естественным образом вытекает деление на составляющие.

Рассмотрим основные элементы стратегии управления персоналом.

Планирование численности

Выявляем, сколько должно быть персонала, определяем его характеристики и источники, например, наш собственный или привлечённый, постоянный или

временный, сезонный, проектный. Проверяем, как это сочетается с целями и стратегией компании.

Просчитываем, в какой момент нам потребуются новые сотрудники или консультации экспертов. Когда известно, кто и в каком количестве нам нужен, можно соотнести это с рынком труда и найти лучших кандидатов на вакансии.

Подбор и адаптация персонала

Кого хотите привести в компанию, в какие подразделения и на какой срок. Как планируете проводить адаптацию, например, довести до новичка, что можно и нельзя делать на фирме, закрепляете или нет наставника, будет ли итоговая аттестация.

В зависимости от профессиональных и личных качеств сотрудника адаптация может длиться от пары месяцев до полугода и не равна официальному сроку испытания.

Следующими элементами стратегии управления персоналом являются мероприятия с уже имеющимся коллективом.

Обучение и развитие

На этом этапе идёт поиск слабых компетенций и качеств сотрудника и их плановое развитие. Когда речь заходит об обучении, например на курсах HR-менеджеров, прежде всего нужно определиться, кого учить.

Например, финансовое положение фирмы и позиция руководства дают возможность раскрыться всем. Или идёт выборка только лучших сотрудников, и тогда это соревнование и, как результат, поощрение в виде курсов. Или обучаем кадровый резерв или только ключевые должности.

Карьерное продвижение

В ряде компаний нет ротации персонала, горизонтального и вертикального продвижения. Люди годами сидят на одних и тех же позициях, и внешне всё хорошо: большие зарплаты, комфортное место работы, стабильный коллектив. Однако есть ощущение «что-то не так», и оно не возникает на пустом месте.

Ротация и карьера, уже давно ставшие элементами стратегии управления персоналом, - это ресурс. Они дают бизнесу будущее, поддерживают его, привлекают свежую кровь.

Независимо от того, назначен на должность сотрудник со стороны или пришёл кто-то с другого участка изнутри компании, новый человек незамыленным взглядом заметит узкие места и пути их решения, привнесёт нестандартные идеи и предложения.

Если годами нет движения внутри фирмы, вымываются кадры, ориентированные на новшества, и бизнес стагнирует.

Оценка результативности

Ранее оценка по результатам предполагала, что руководство концентрировалось строго на итоговых показателях и не важно, как этот результат достигался.

Однако многие компании уже ориентируются на новые тенденции, когда:

- учитывают квалификацию работника,
- сверяют результаты работы с поставленными показателями,
- выявляют важные личностные особенности человека.

Можно оценить стаж и текучесть, собрать данные о взаимодействии сотрудника с коллегами и окружением вне работы, благодаря тем же профилям в социальных сетях. Определить не просто кредитную историю, а степень благополучия и общее настроение. Понятно, что служба персонала не будет часами внимательно изучать потенциального дворника. Но если речь идёт, например, о кандидате на позицию главного бухгалтера или финансового директора, то такие трудозатраты при оценке персонала вполне оправданы [10, стр. 57].

Управленческий кадровый резерв

Как правило, создаётся для закрытия позиций линейных руководителей, и тогда в резерв попадают рядовые сотрудники, из которых необходимо вырастить достойных управленцев невысокого ранга.

Реже волшебный список включает начальников среднего звена и используется для поиска кандидатов на топ-менеджеров, это зависит от политики компании и руководства.

Определитесь, по каким критериям выявляете интересных сотрудников, которым уже сейчас можно дать новые знания и ответственность, чтобы удержать в ожидании подходящей позиции и мотивировать на большие результаты.

Сюда же входит подготовка сотрудника к будущей вакансии и трудовой роли, развитие HR-команд, лидерских качеств, поощрение и мотивация.

Составляющие стратегии управления персоналом являются хорошим планом, чтобы ничего не забыть при составлении черновика документа.

Кадровый менеджмент видоизменяется в зависимости от специфики бизнеса. И в соответствии с ней выделяются типы стратегий управления персоналом:

Предпринимательская

Главная задача фирмы - реализация целей бизнеса, сопровождающихся высоким финансовым риском. Поэтому нужен гибкий персонал, способный легко адаптироваться к меняющимся условиям, инициативный, мотивированный на долгосрочное сотрудничество. Оплата используется как конкурентное преимущество и зависит от личного вклада и ситуации в целом. Наставничество мягкое, неформальное.

Динамическая

В этом случае меньше рисков: дела фирмы идут неплохо, руководство постоянно проверяет и корректирует планы, ожидается развитие бизнеса на крепком фундаменте. Нужны сотрудники, готовые проявлять гибкость, лёгкость в общении с коллегами и другими подразделениями, умеющие рисковать и брать на себя ответственность. Люди понимают критерии оценки результатов работы и как рассчитывается вознаграждение.

Прибыльная

Конечно, все типы стратегий управления персоналом предусматривают ориентацию на итоговые финансовые показатели. Но в этом случае в первую очередь важен конечный результат - прибыль бизнеса. Как следствие, жёсткие правила и дедлайны для деятельности персонала, строгий постоянный контроль, вознаграждение назначается по личным достижениям и чётко прописанным показателям KPI. Отбор в такие компании строгий и многоступенчатый, а работа

с кадрами строится по принципу: больше пользы от каждого сотрудника при минимуме рисков и финансовых вложений в него.

Ликвидационная

Эта стратегия управления персоналом применяется в случаях, когда компания собирается репрофилироваться, закрывать часть направлений и продавать активы, грядёт сокращение персонала и т. д. Главная задача - уберечь фирму от падения. Как следствие, новых сотрудников не нанимают или нанимают исключительно редко, с мотивацией и квалификацией не работают, расходы на HR урезают. Растут по служебной лестнице те, кто обладает компетенциями, которые вдруг стали необходимы [14, стр. 107].

Здесь расходы снижают до минимума, идут массовые увольнения, оставшиеся сотрудники в панике и вынуждены выполнять больше работы - за себя и за того парня. В таких условиях людям часто приходится осваивать новые специальности и терпеть проблемы с выплатой зарплаты. Эти виды стратегии управления персоналом и их комбинация и лежат в основе формирования политики HR современных крупных компаний.

Эффективная стратегия управления персоналом должна учитывать разнообразные потребности и мотивы сотрудников, предлагать им возможности для самореализации, признание и поощрение за достижения. В целом, теоретические основы стратегии управления персоналом организации включают в себя понимание человеческих ресурсов как ключевого актива, учет индивидуальных потребностей и ожиданий сотрудников, а также использование мотивационных механизмов для стимулирования высокой производительности.

Список использованных источников

1. Стратегическое управление: учебник / И.К. Ларионов, А.Н. Герасин, О.Н. Герасина и др.; под ред. И.К. Ларионова. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 235 с.: ил. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2021. – 239 с.
3. Винокуров В.А. Организация стратегического управления на предприятии. М.: Центр экономики и маркетинга, 2023. – 344 с.
4. Виханский О.С. Стратегическое управление. М.: Издательство Московского Университета, 2020. – 298 с.
5. Власова Н. Организационная культура // Дела, люди XXI. – 2021. - №10. - С. 30-35.
6. Гончаров В.В. Важнейшие критерии результативности управления. М.: МНИИПУ, 2021. – 207 с.
7. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. М.: Юнити-Дана, 2021. – 381 с.
8. Малинин А.С., Мухин В.И. Исследование систем управления. М.: ГУ ВШЭ, 2022. – 401 с.
9. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия. М.: Юнити-Дана, 2020. – 330 с.

10. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Экономика, 2019. – 368 с.
11. Менеджмент / Под ред. Л.М. Гохберг. М., 2021. – 255 с.
12. Организационное поведение. Сборник студенческих работ / Отв. ред. Куянецв И.Я. М.: Студенческая наука, 2019. – 297 с.
13. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2019. – 318 с.
14. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2019. – 199 с.
15. Соломанидинова Т.О. Основы менеджмента. М.: МГУ, 2020. – 299с.
16. Тараненко В.А. Управление персоналом, корпоративный мониторинг, психодиагностика: Тесты для отбора персонала. К.: Ника – Центр, 2023. – 236с.
17. Управление персоналом: учеб. для бакалавров: для студ. вузов / Под ред. А.А. Литвинюка. М.: Юрайт, 2022. – 277 с.
18. Фопель К. Групповая сплоченность: психологические игры и упражнения. М.: Генезис, 2019. – 201 с.
19. Фролов С.С. Социология организации. М.: Гардарики, 2017. – 299с.
20. Хайт Д. Управление людьми в компаниях: Руководство для менеджера. М.: Олимп - Бизнес, 2020. – 350 с.
21. Юсупова, С.Я. Контроллинг: учебник / С.Я. Юсупова, М.В. Бойкова. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 368 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572319>. – ISBN 978-5-394-03742-9. – Текст: электронный.
22. Словари, энциклопедии и иностранный переводчик - <http://slovariki.org>.
23. Научная электронная библиотека - <https://monographies.ru>.
24. Научный онлайн журнал «Конструктор успеха» -<https://constructorus.ru>.
25. Институт статистических исследований и экономики знаний [Электронный ресурс]. - URL: <https://issek.hse.ru/>
26. Кадровая стратегия и кадровая политика предприятий [Электронный ресурс]. – URL: <https://schetuchet.ru/kadrovaya-strategiya-i-kadrovaya-politika-predpriyatij/>
27. Управление персоналом – менеджмент, подбор персонала, кадровый менеджмент [Электронный ресурс]. – [М.], 2022. – URL: <http://staff-control.ru/>

Железнякова Е.А.,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента
и маркетинга Московской международной академии

Беляева Т.Ю.,

магистрант Московской международной академии

Основные принципы формирования финансовых ресурсов

Аннотация. Эффективное управление финансовыми ресурсами на предприятии является одним из ключевых аспектов обеспечения его устойчивого развития. Способность грамотно управлять как собственными, так и привлеченными финансовыми средствами позволяет предприятию не только выживать на рынке, но и успешно конкурировать, расширяться и инвестировать в долгосрочную перспективу.

Ключевые слова: финансовое управление, финансы, финансовые ресурсы.

Zheleznyakova E.A.,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Belyaeva T.U.,

Master's degree student of the Moscow International Academy

The basic principles of the formation of financial resources

Annotation. Effective management of financial resources at an enterprise is one of the key aspects of ensuring its sustainable development. The ability to competently manage both its own and attracted financial resources allows the company not only to survive in the market, but also to successfully compete, expand and invest in the long term.

Keywords: financial management, finance, financial resources.

В основе организации финансовых ресурсов на предприятии лежат такие принципы:

- заинтересованность руководства в результатах работы компании;
- ответственность за полученные результаты;
- самофинансирование – компания должна существовать на собственные средства, максимально снизив количество займов и кредитов;
- наличие и регулярное пополнение финансовых резервов;
- деление всех средств и ценных бумаг на собственные и заемные.

Существует классический цикл движения ресурсов, который не имеет начальной и конечной точки. Он включает образование фондов для использования внутри компании – поддержание уставного фонда, развития производства, поощрения. Также есть такие дополнительные направления:

- выплаты работникам фирмы;

- сотрудничество с другими предприятиями, например, внесение паевого взноса, распределение прибыли;
- расчеты с банковской системой;
- расчеты с государством – уплата налогов.

Исходя из функций и структуры формирования финансовых средств, компания может определить направления, по которым она будет использовать ресурсы.

Оптимально распределить все средства по этим группам:

- инвестировать деньги в расширение производства;
- покупать и вкладываться в ценные бумаги;
- копить денежные резервы и фонды;
- выплачивать часть средств во внебюджетные фонды, отдавать банкам в качестве кредитных или займовых взносов.

Залог эффективного развития компании – регулярный анализ своей финансовой деятельности. Обычно это происходит единожды за отчетный год. Под анализом подразумевается вычисление полученных показателей, сравнение их с плановыми показателями. Если фактические и прогнозируемые данные не совпали, то добавляется поиск причины. На основании полученной информации компания формулирует перспективы хозяйственного развития.

Правильно проведенный анализ открывает для фирмы несколько перспектив:

- можно увидеть, какие есть проблемы в организации работы на данный момент, а затем устранить недочеты;
- можно найти пути повышения эффективности производства и сбыта продукции;
- можно найти способ более рационально использовать имеющиеся ресурсы;
- можно сделать положение компании на рынке более устойчивым;
- можно найти пути более быстрого закрытия задолженностей перед кредиторами.

К анализу привлекается штатный финансовый менеджер или приглашенный для аудита сторонний специалист. Но если руководитель фирмы хочет принять участие в анализе, то ему следует работать с такими документами:

- балансовый отчет;
- отчет о прибыли и убытках;
- отчет о движении денежных средств.

Для получения количественной оценки финансовой деятельности принято использовать следующие методы анализа активов предприятия:

- горизонтальный;
- вертикальный;
- сравнительный;
- анализ финансовых коэффициентов.

Анализ активов предприятия горизонтальным методом включает сравнение показателей хозяйственной деятельности по периодам:

- отчетного с предыдущим одного года;
- отчетного с предыдущим или несколькими периодами прошлого года.

Вертикальный анализ предполагает изучение структуры активов и выражается в относительных показателях.

Сравнение активов подразумевает сопоставление показателей отчетного периода с аналогичными данными конкурентных фирм, со среднеотраслевыми коэффициентами или с плановыми показателями.

Управление активами предприятия базируется на анализе финансовых коэффициентов, в ходе проведения которого делаются выводы об их рентабельности, оборачиваемости, ликвидности. Данными для анализа являются показатели, отраженные в бухгалтерском балансе, отчетах о прибыли и убытках. Задачи анализа активов:

- Оценка структуры, состояния и динамики.
- Выявление причин, повлекших структурные колебания активов.
- Анализ влияния измененных имущественных средств предприятия на его финансовое состояние.
- Общая оценка эффективности работы активов.
- Подготовка рекомендаций к повышению эффективности использования активов и финансовой устойчивости предприятия.

Чтобы проанализировать состояние финансовых ресурсов, используются такие критерии как финансовая устойчивость, ликвидность баланса, кредитоспособность и прибыльность.

Под финансовой устойчивостью понимается стабильность в работе компании. Если фирма может функционировать ближайшие несколько лет, создавать конкурентоспособную продукцию и реализовывать ее на рынке, то работа с финансовыми ресурсами организована грамотно. Этот критерий – едва ли не единственный, который может охарактеризовать состояние фирмы в комплексе. Обычно вместе с критерием рассматривается коэффициент финансовой зависимости. Он показывает, насколько компания зависит от ресурсов из внешних источников.

В идеале этот коэффициент равен или меньше одного. Если он превышает показатель, то перед компанией стоит угроза банкротства. Обычно высокий коэффициент сразу сигнализирует, что компании придется брать дополнительные займы либо повышать эффективность своей деятельности.

Второй показатель, на который стоит обратить внимание – коэффициент самофинансирования. Он покажет, насколько активно поступают инвестиции в основной капитал.

Третий показатель – платежеспособность, которая выражается в способности компании выплатить долги и кредиты за счет своих активов. Удобнее выражать платежеспособность в виде коэффициента. Если он имеет значение 0,5 или меньше, то перед фирмой нет рисков.

Коэффициент собственности показывает соотношение между теми ресурсами, которые есть у фирмы, и ее обязательствами перед кредиторами. В отличие от предыдущих коэффициентов, этот показатель должен быть высоким. Чем он больше, тем устойчивее положение фирмы на рынке.

Коэффициенты общей и срочной ликвидности показывают, насколько фирма

способна погасить свои обязательства, используя только ликвидные части своих финансовых ресурсов – бумаги, наличные средства.

Если компания часто обращается в кредитные организации и берет займы, необходимо контролировать кредитоспособность. Чтобы ее оценить, компания анализирует сразу несколько показателей:

- оборачиваемость кредиторской задолженности или количество оборотов, которые требуются, чтобы полностью закрыть долг;
- срок, за который происходит один оборот задолженности;
- размеры текущих кредиторских и дебиторских задолженностей.

Это основные показатели, которые помогут понять – правильно ли организована работа с финансовыми ресурсами. Но при желании руководитель фирмы или финансовый менеджер может обратить внимание и на другие показатели. Универсального набора характеристик, которые полностью продемонстрируют развитие компании, не существует.

Чтобы финансовые средства эффективно выполняли свои функции, работали и приводили компанию к развитию, необходимо ими грамотно управлять. Вряд ли существует хотя бы одна фирма, в которой управление финансами происходит автоматически и чисто интуитивно. Обычно компания организует систему управления. Под финансовым менеджментом в этом случае понимается вся деятельность, которая направлена на достижение тактических и стратегических целей, которые поставила перед собой компания.

Составные части финансового менеджмента компания определяет самостоятельно. Но чаще всего управление ресурсами состоит из этих блоков:

- анализ текущих денежных потоков, формирование стратегии по увеличению потоков;
- размещение капитала и управление процессом его функционирования;
- полная организация отношений с другими участниками финансового рынка – компаньонами, партнерами, банками, страховыми организациями;
- организация финансовых отношений внутри компании;
- оптимизация ресурсов, сокращение их расходов.

Для реализации всех этих задач в компанию приглашается финансовый менеджер. Он может взять на себя дополнительные функции. Например, составлять бюджет предприятия, прогнозировать продажи и заниматься ценовой политикой. Обычно для этого он также привлекается к анализу финансовых рисков.

Финансовый менеджер также может выполнять роль консультанта. В этом случае в его задачу будет входить оценка текущей финансовой модели и стратегии, анализ инвестиций, работы с ценными бумагами.

Коммерческие предприятия должны иметь стратегию развития бизнеса, чтобы добиться успеха на рынке сбыта. В любой бизнес-стратегии присутствует финансовая составляющая. Поскольку стратегия определяет только цели предприятия, то для ее реализации нужны управленческие инструменты, определяющие пути достижения этих целей. Такими инструментами выступают различные политики, охватывающие все стороны бизнеса компании: закупочная,

сбытовая, ценовая, маркетинговая, финансовая, кадровая и т. д. В этом ряду финансовая политика занимает особое место в системе управления финансовыми ресурсами предприятия.

От качества разработки финансовой политики во многом зависит достижимость стратегии развития. Поэтому руководитель финансово-экономической службы любой компании обязан тщательно проработать вопросы формирования и регламентации всех составляющих финансовой политики.

Суть финансовой политики каждого предприятия заключается в построении эффективной системы управления финансовыми ресурсами, обеспечивающей достижение стратегических и тактических целей развития бизнеса.

Разработка финансовой политики в управлении финансовыми ресурсами призвана помочь решить следующие задачи бизнеса:

- максимизация прибыли компании;
- обеспечение эффективности использования имущества;
- обеспечение финансовой устойчивости предприятия;
- повышение качества управления предприятием;
- повышение инвестиционной привлекательности компании;
- формирование достоверной информации о результатах деятельности компании для всех заинтересованных пользователей.

Чтобы лучше понять составляющие части финансовой политики предприятия в управлении финансовыми ресурсами, достаточно обратиться к балансу, отображающему итоги деятельности организации.

В левой части баланса мы видим данные об имуществе предприятия, в правой - данные о финансовых источниках формирования этого имущества. Точно так же финансовая политика компании должна состоять из двух основных направлений - управление имуществом и управление капиталом предприятия.

Далее каждая из частей раскладывается на более функциональные составляющие в соответствии с видами имущества и источниками его формирования. Дополнительно финансовая политика включает в себя такой элемент, как общее управление финансами.

Нужно отметить следующее: даже если в компании не все элементы финансовой политики регламентированы и документально оформлены, в практике работы организации они все равно используются. В то же время чем меньше руководитель финансово-экономической службы уделяет внимания проработке и регламентации элементов финансовой политики, тем менее она эффективна. Нужно отметить следующее: даже если в компании не все элементы финансовой политики регламентированы и документально оформлены, в практике работы организации они все равно используются.

Политика управления активами ориентирована на увеличение их стоимости и повышение эффективности использования. Включает в себя разработку и реализацию:

- политики комплексного управления,
- политики управления внеоборотными средствами,
- политики управления оборотными активами.

От эффективности управления зависит уровень прибыли. При комплексном управлении активы предприятия – это финансовые ресурсы, и целью топ-менеджеров является выявление потребности оптимизации их состава и её проведение. Самостоятельное направление по управлению внеоборотными активами заключается в приобретении нематериальных ресурсов, основных средств и осуществлении финансовых инвестиций. Управление оборотными активами направлено на формирование необходимого их состава и объема.

Фактом получения прибыли считается момент передачи рисков по продукции контрагенту, то есть отгрузка товара и его оплата. То есть чем меньше цикл от заказа до отгрузки продукции и получении оплаты, тем выше прибыль. При вертикальном анализе, определив удельный вес составляющих в структуре активов, делают вывод: преобладают оборотные активы – это признак быстрой оборачиваемости средств и мобильной структуры.

Уменьшение суммы оборотных и внеоборотных активов свидетельствует о сокращении хозяйственного оборота и является признаком дальнейшей неплатежеспособности предприятия. Рост, наоборот, характеризуется положительным изменением баланса. Большой удельный вес статьи «Запасы» в структуре всего баланса свидетельствует о трудностях сбыта продукции.

Крупная дебиторская задолженность - признак ухудшения финансового положения. Благополучное состояние обеспечивается низким уровнем задолженности и высокой долей денежных средств.

Структура активов предприятия, помимо оборотных имущественных ресурсов, имеет внеоборотные, изменение которых говорит о неких финансовых результатах. От показателя статьи «Основные средства» зависит мобильность активов, то есть способность их преобразовываться в денежные средства. Если их доля составляет 40%, тогда структура активов «легкая» и мобильная, в случае большего удельного веса характерен признак значительных накладных расходов.

Увеличение долгосрочных финансовых инвестиций говорит об отвлечении средств из основной деятельности. Увеличение нематериальных активов характеризуется выбором инновационного направления деятельности организации.

Финансовая политика в управлении финансовыми ресурсами предприятия призвана обеспечить эффективность использования его активов и капитала (как собственного, так и заемного). Отсюда логично предположить, что разработка финансовой политики начинается с анализа финансовой отчетности компании. И действительно, данные анализа финансово-хозяйственной деятельности на основе показателей отчетности служат базой для разработки направлений финансовой политики предприятия.

Этот анализ осуществляется в нескольких аспектах:

- анализ показателей отчетности;
- горизонтальный анализ;
- вертикальный анализ;
- трендовый анализ;
- расчет финансовых коэффициентов.

Анализ данных основных форм отчетности (баланса и отчета о прибылях и убытках) заключается в изучении:

- абсолютных показателей имущества компании и источников его формирования;
- величин собственного и заемного капитала;
- размеров дебиторской и кредиторской задолженностей;
- объема выручки и величины прибыли компании.

В ходе анализа также выявляют отклонения фактических и плановых показателей, определяют причины негативных отклонений.

Горизонтальный анализ данных финансовой отчетности направлен на сопоставление показателей отчетности с аналогичными показателями прошедших периодов.

В ходе горизонтального анализа сравнивают отдельные статьи отчетности и в последующем изучают причины резких изменений, выявляют изменения одних статей отчетности по сравнению с изменениями других статей.

Вертикальный анализ данных финансовой отчетности проводят, чтобы изучить удельный вес отдельных статей финансовой отчетности в сумме общего показателя и сравнить полученный показатель с аналогичным показателем прошедших периодов.

Трендовый анализ основывается на изучении изменений относительных показателей (темпов роста) финансовой отчетности за ряд отчетных периодов по сравнению с показателями базового периода.

Расчет финансовых коэффициентов наиболее важен для последующей разработки финансовой политики предприятия, так как он предоставляет информацию о финансовом положении компании по всем составляющим ее имущества и капитала.

Число финансовых коэффициентов, используемых при анализе, исчисляется десятками, однако для разработки финансовой политики подробно рассматривать каждый коэффициент не нужно. Достаточно понимать, что все финансовые коэффициенты делятся на нормируемые и ненормируемые.

К нормируемым коэффициентам прежде всего относятся показатели ликвидности и финансовой устойчивости компании. Результаты расчетов нормируемых коэффициентов интерпретируются таким образом, что отклонения от норматива свидетельствуют об ухудшении финансового состояния предприятия.

К ненормируемым коэффициентам относятся показатели рентабельности, деловой активности, структуры имущества и капитала компании. Расчетные показатели этих коэффициентов анализируют в динамике. В зависимости от динамики они оцениваются как «улучшение», «стабильность», «ухудшение».

На основе анализа отчетности руководитель финансово-экономической службы разрабатывает основные направления финансовой политики предприятия:

- кредитная политика;
- политика управления оборотными средствами;
- политика управления дебиторской и кредиторской задолженностью;
- управление издержками;

- управление собственным капиталом;
- общее управление финансами компании.

По каждому разделу финансовой политики определяют методы управления и контроля, а также целевые показатели, на основе которых впоследствии будет оцениваться качество управления финансовой политикой. После разработки или корректировки параметров финансовой политики принятые управленческие решения следует отразить в регламентирующих документах компании.

Поскольку финансовая политика компании охватывает практически все аспекты ее хозяйственной деятельности и включает большое количество элементов, то без документальной фиксации направлений и целевых показателей данной политики невозможно качественно контролировать ее соблюдение. Поэтому в любой компании утверждают различные регламентирующие документы в области финансовой политики.

Понятно, что у каждой компании могут быть свои приоритетные направления финансовой политики. Тем не менее можно составить перечень регламентных документов, которые должны разрабатываться и утверждаться вне зависимости от специфики деятельности или методов управления. К таким документам относятся:

Положение об учетной политике, в котором отражаются как сама учетная политика компании, так и аспекты амортизационной и дивидендной политики, управления чистой прибылью, фондами и резервами.

Положение о кредитной политике, определяющее требования политики управления заемными средствами.

Положение о системе мотивации в компании, регламентирующее политику управления фондом оплаты труда.

Положение о бюджетировании, которое отражает методику планирования хозяйственной деятельности и контроля выполнения планов.

функциональные бюджеты компании, через показатели которых регламентируется ряд элементов финансовой политики:

- бюджет доходов и расходов (управление краткосрочными финансовыми вложениями);
- бюджет закупок (управление запасами товарно-материальных ценностей);
- бюджет налогов (управление налогообложением).

Регламент работы с платежным календарем, отражающий требования политики управления денежными средствами.

Инструкция о кредитном контроле отгрузок покупателям, в которой фиксируют требования политики управления дебиторской задолженностью.

Инструкция о порядке погашения кредиторской задолженности, которая включает аспекты политики управления кредиторской задолженностью.

Инструкция о бюджетном контроле, определяющая требования финансовой политики в части управления операционными затратами компании.

Методические рекомендации по проведению АФХД, в которых определены требования и порядок анализа финансовой отчетности компании.

Финансовая политика управления финансовыми ресурсами предприятия направлена на обеспечение целей стратегии развития бизнеса. Финансовая политика компании состоит из различных элементов, которые охватывают все стороны финансово-хозяйственной деятельности организации. Разработка финансовой политики предприятия всегда начинается с анализа показателей финансовой отчетности. Положения финансовой политики регламентируют путем разработки перечня документов, каждый из которых определяет требования одного или нескольких элементов данной политики.

Финансовые ресурсы предприятия включают в себя все денежные средства и их эквиваленты, находящиеся в пользовании компанией. Этот тип ресурсов формируется из различных источников, включая внутренние и внешние поступления, собственные и заемные средства. На начальном этапе первым источником финансовых ресурсов предприятия является уставной капитал и имущество, приобретенное или созданное за счет вкладов собственников. В дальнейшем состав финансовых ресурсов формируется из внутренних и внешних источников.

В настоящее время управление финансами предприятия - одно из наиболее динамично развивающихся направлений практической деятельности, которое предполагает необходимость фундаментальной подготовки в области экономики предприятия, бухгалтерского учета, теории и практики управления финансами, права и налогообложения. Данное направление включает в первую очередь обоснование и разработку методов управления финансовыми ресурсами предприятия и их источниками.

Список использованных источников

1. Фомичев А.Н. Стратегический менеджмент: учебник для вузов / А.Н. Фомичев. – Москва: Дашков и К°, 2023. – 468 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496068>
2. Абдукаримов И.Т. Анализ финансового состояния и финансовых результатов предпринимательских структур/ Учебное пособие / И. Т. Абдукаримов, М. В. Беспалов; под общей редакцией П. А. Сидорова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2023. - 215 с. - (Высшее образование: Магистр).
3. Бердникова Л.Ф., Портнова, Е. С. Финансовое состояние организации: понятие и факторы, на него влияющие / Л.Ф. Бердникова, Е.С. Портнова // Молодой ученый. - 2021. - №17. - 372-374 с.
4. Быкадеров В.А. Финансово-экономическое состояние предприятия: Практическое пособие. – М.: Приор, 2023. – 295 с.
5. Витрянский, В. В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. - 2021. - №49. - 20-26 с.
6. Ковалев А.И., Привалов В.П. Анализ финансового состояния предприятия. – 4-е изд., исправл. и доп. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2020. – 208 с.
7. Ковалев В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.

8. Ковалев В.В., Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – М.: ПБОЮЛ Гриженко Е.М., 2023. – 424 с.
9. Ковалев В.В. Финансовый анализ: Управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчётности. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 301 с.
10. Панков Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2023. – 237 с.
11. Прыкина, Л.В. Экономический анализ предприятия: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. – 306 с.
12. Костина Р.В. Финансовые стратегии компаний: учебник / Р.В. Костина, А.И. Уколов. – 2-е изд., стер. – Москва: Директ-Медиа, 2019. – 742 с.: ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=273660>. – Библиогр.: с. 733. – ISBN 978-5-4475-9319-3. – DOI 10.23681/273660. – Текст: электронный.
13. Официальный сайт журнала «Вопросы экономики» - <http://www.vopreco.ru/>

Кибук Т.Н.,

кандидат экономмических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента
и маркетинга Московской международной академии

Шудейко Н.М.,

магистрант Московской международной академии

Виды стратегий в бизнесе, их разработка и реализация

Аннотация. Стратегия развития нужна всем компаниям. Без нее владелец организации не сможет добиться успеха и «вырасти». Стратегия компании - план действий, разработанный и реализуемый руководством компании для достижения поставленных целей и успеха на рынке.

Ключевые слова: стратегия, виды стратегий, эффективность работы предприятия

Kibuk T.N.,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Shudeyko N.M.,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Types of business strategies, their development and implementation

Annotation. All companies need a development strategy. Without it, the owner of the organization will not be able to succeed and “grow”. The company’s strategy is an action plan developed and implemented by the company’s management to achieve its goals and success in the market.

Keywords: strategy, types of strategies, efficiency of the enterprise.

Грамотно построенная стратегия позволяет не только обеспечить предприятие финансовыми ресурсами и оптимизировать риски, но и определить пакет стратегический целей для дальнейшего эффективного развития предприятия. Для разных видов бизнеса эффективны разные стратегические подходы.

Рассмотрим виды стратегий в бизнесе.

Стратегии для структурных подразделений

В соответствии с данным подходом, для каждого направления работы компании - продаж, маркетинга, логистики, производства - нужно составить свой стратегический план.

Продуктовая

Определяет, чем занимается компания: какую продукцию продаёт и в каком объёме. Данный вид планирования предполагает проработку ассортимента и составление товарной матрицы.

Продуктовый стратегический план включает:

- перечень товаров и услуг;
- долю каждого вида товаров и услуг в общем объёме;
- рынки сбыта для каждого вида продукции;
- организацию входящего потока товаров (продукция поступает от поставщиков, изготавливается на собственном или стороннем производстве);
- исполнителей услуг (кто занимается доставкой, техподдержкой, сервисным обслуживанием - компании-подрядчики, штатные специалисты или фрилансеры).

Финансовая

Описывает экономику бизнеса:

- потребности в финансовых ресурсах;
- источники этих ресурсов (инвестиции, кредитование, прибыль с продаж);
- источники доходов;
- статьи расходов;
- принципы управления финансами в организации.

Финансовый план показывает, как достичь целей: например, повысить прибыль или рентабельность.

Маркетинговая

Это план действий по привлечению клиентов и росту прибыли с продаж. Составляется на основе анализа рынка, продукта и внутренних процессов. Включает:

- конкурентные преимущества каждого вида продукции;
- общее позиционирование компании;
- типы и сегменты целевой аудитории;
- описание рынков сбыта;
- набор каналов продвижения;
- решения для увеличения конверсии.

Маркетинговый план учитывает финансовые цели компании и пересекается со стратегическим планом продаж.

Стратегический план продаж

Это верхнеуровневое описание развития продаж в перспективе одного года или больше. Включает:

- вид бизнеса (B2B, B2C или B2G);
- виды коммуникации с аудиторией (через посредников или напрямую с конечным потребителем);
- типы продаж (активные или пассивные, прямые или непрямые, личные и безличные).

Стратегия по типу развития

Развивать бизнес можно горизонтально или вертикально, меняя продукт, отношения с партнёрами и целые отрасли.

Стратегия концентрированного роста

Описывает, как укрепить позиции бренда, доработать существующий продукт или создать новый в той же нише. Цель - развитие организации в своём сегменте рынка.

В рамках данного вида планирования возможны три вектора развития:

- вывод продукта в лидеры: например, с помощью сильной рекламы или поглощения конкурентов;
- поиск новых рынков сбыта для существующего продукта;
- запуск нового продукта, направленного на уже освоенный рынок.

Во всех вариантах требуются значительные ресурсы на маркетинг и оптимизацию внутренних бизнес-процессов. Чтобы усилить своё положение на рынке, компания должна работать одновременно в двух направлениях:

- завоёвывать новую аудиторию;
- удерживать постоянных покупателей.

Поэтому план развития должен включать использование разных видов рекламы, меры по повышению лояльности аудитории и внедрение инструментов для конверсии.

Вертикальная интеграция

В основе подхода - расширение компании за счёт присоединения новых структур. Для этого используется два метода:

- поглощение организаций из смежных отраслей бизнеса: производителей, поставщиков, ретейлеров;
- создание собственных подразделений в этих отраслях. Например, предприятие покупает йогурты на стороннем заводе и продаёт их под своим брендом. Но в рамках стратегии вертикальной интеграции компания запускает свою производственную линию.

При вертикальной интеграции можно двигаться «назад», к началу бизнес-процесса, или «вперёд», к клиенту.

Путь «назад» - это усиление контроля над поставщиками и производителями.

Преимущества данного вида развития:

- предприятие становится менее зависимым от работы и цен поставщиков;
- присоединение новых структур может привести к росту доходов в будущем.

Так, производитель йогуртов из примера выше может не только выпускать продукцию под собственным брендом, но и брать заказы на производство от других организаций.

Путь «вперёд» - это контроль над этапами реализации продукта, расположенными между компанией и конечным потребителем. Продолжим пример с производителем йогурта: предприятие может создать свою сеть сбыта вместо того, чтобы работать с посредниками. Таким образом компания снизит расходы на посреднические услуги и сможет контролировать весь процесс продаж. В собственных фирменных магазинах можно обучить персонал с учётом политики бренда, размещать только свою рекламу, избавиться от конкуренции на полках.

Стратегия диверсификации

Данный вид развития подходит организациям, которые достигли потолка в своей отрасли. Можно двигаться в следующих направлениях:

Путь централизованной диверсификации - не меняя существующие бизнес-

процессы и не привлекая инвестиции, найти внутренние ресурсы для создания нового продукта. Например:

- использовать ранее внедрённые технологии для производства нового товара;
- создать новую услугу на основе старых;
- предложить клиентам новое применение своей продукции.

Путь горизонтальной диверсификации - вывести на рынок новый продукт, ориентированный на покупателей основного. Например:

- расширить линейку продукции за счёт новых позиций (бренд йогуртов начинает выпускать и другую молочную продукцию);
- предложить новую услугу, интересную текущей аудитории (маркетинговое агентство, кроме ведения рекламы, начинает заниматься SMM).

Путь конгломеративной диверсификации - вывести на рынок совершенно новый продукт, никак не связанный с основным ассортиментом. Данный вид стратегии сопоставим с запуском нового бизнеса. Вариант подходит компаниям, которые готовы кардинально поменять тип деятельности и осваивать новые рынки.

Процедура разработки и реализации бизнес-стратегии осуществляется поэтапно. Она включает в себя пять стадий:

- оценка финансовой ситуации;
- построение основных прогнозов;
- создание текущих финансовых планов и формулирование общей бизнес-стратегии;
- выполнение оперативного финансового планирования;
- контроль за выполнением разработанных финансовых планов.

Этапы разработки и реализации бизнес-стратегии составляют единую технологию данного процесса, в основе которой лежит методология и методика разработки финансового плана.

Методология предполагает теоретические основы управления финансами компании, а методика определяет способы увеличения накоплений денежных средств и минимизации затрат.

Методика финансового планирования – это комплекс вариантов определения каждого показателя, который включается в финансовый план предприятия.

Первый этап разработки бизнес-стратегии подразумевает проведение анализа финансовых показателей деятельности компании за прошлый период. Эта оценка осуществляется на основе бухгалтерского баланса, отчета о финансовых результатах, отчета о движении средств. Результаты изучения документов используются при составлении прогноза.

На втором этапе на основе оценки финансового состояния компании составляются основные прогнозы, которые относятся к будущему финансовому планированию. Это прогноз движения денежных средств, прогноз бухгалтерского баланса, отчета о финансовых результатах.

Результаты прогнозирования закладываются в основу разработки общей бизнес-стратегии компании и составление текущих финансовых планов.

Стратегия формируется по основным направлениям деятельности предприятия.

Четвертый этап – это осуществление оперативного финансового планирования. Оно заключается в создании и выполнении плана и отчета о движении денежных средств организации.

На последнем этапе проводятся контрольные мероприятия за текущей производственной, коммерческой и финансовой деятельностью организации, которые и определяют конечные финансовые результаты.

Анализ эффективности финансово-экономической деятельности предприятия проводится в несколько этапов.

Шаг №1. Определить цели и объекты анализа финансово-экономической деятельности предприятия. Это очень важный этап анализа деятельности предприятия. Не разобравшись с ним, переходить к следующим шагам нельзя. Должно возникнуть понимание, что анализировать, для чего и как этим пользоваться. Если, например, цели предприятия связаны с долей рынка, то нужно не только анализировать свои объемы, но и мониторить чужие.

Шаг №2. Выбрать необходимые виды анализа деятельности предприятия. В профессиональной литературе можно найти много классификаций видов анализа финансовых результатов деятельности предприятия по различным признакам. Остановимся на анализе по временному признаку, который полезен для всех предприятий [38].

1. Анализ текущей ситуации. Важно зафиксировать ситуацию «здесь и сейчас». Это точка отсчета. Она важна не только для того, чтобы оценить затем достижения/провалы, но и может повлиять вообще на стратегические моменты, если ожидания и реальность окажутся далеки друг от друга.

2. Перспективный анализ деятельности предприятия. Это анализ бюджета, планов предприятия - как при краткосрочном планировании, так и при долгосрочном. Технически этот процесс в принципе несложный, тяжело как раз найти тот самый путь, но это уже вопрос не к анализу, а к предпринимательскому чутью и управленческому таланту. Пренебрегать перспективным анализом не стоит - всегда проще скорректировать свои действия, помоделировать ситуацию, чем пытаться перестроиться на другую деятельность.

Техника такая:

- проанализировать бюджет (вычислить заданные показатели);
- сопоставить прогнозные результаты с целями предприятия;
- при необходимости внести корректировки в бюджет.

Здесь есть подводные камни: при корректировке бюджета не нужно стремиться к бесконечности - если результат недостижим, то можно сто раз корректировать бюджет, но не получить того, что хотели; ни в коем случае нельзя написать на бумаге недостижимый результат и надеяться на «авось».

3. Анализ исполнения бюджета. Многие ошибочно полагают, что анализ исполнения бюджета покажет, что произошло по факту. Это можно понять и без анализа. Анализ должен ответить на вопрос «почему». Нужно установить правильные причинно-следственные связи, которые далеко не всегда лежат на поверхности.

В анализе исполнения бюджета скорость важна, так как он используется для мотивации и планирования последующих периодов деятельности. Важны любые существенные отклонения, не только отрицательные, но и положительные.

Шаг № 3. Составить перечень показателей.

Примерный список классических инструментов анализа деятельности предприятия:

- показатели рентабельности;
- показатели оборачиваемости;
- показатели ликвидности;
- горизонтальный и вертикальный анализ;
- маржинальный анализ;
- показатели эффективности;
- ключевые показатели достижения целей;
- метод подстановок;
- гибкий бюджет;
- факторный анализ исполнения бюджета;
- тематический анализ.

Шаг № 4. Создать регламент анализа деятельности предприятия.

Регламент содержит сроки, список участников анализа деятельности предприятия, порядок предоставления информации пользователям. Этот документ должен быть очень простым и понятным, может включать в себя следующие пункты:

- цели/предмет анализа;
- наименование отчета, адресат, срок представления отчета;
- исполнитель;
- источник информации;
- примечания по методологии.

Порядок проведения анализа деятельности предприятия можно организовать, как стабильно работающую систему, но сущность анализа нельзя фиксировать. Он должен быть ситуационным, гибким и мобильным. Большой ошибкой будет рассчитывать одни и те же показатели в отрыве от стратегии и ситуации.

В ходе разработки бизнес-стратегии проводится оценка движения денежных потоков организации.

К задачам анализа денежных потоков организации можно отнести следующие:

- оценка оптимальности объемов денежных потоков организации;
- оценка денежных потоков по видам хозяйственной деятельности;
- оценка состава, структуры, динамики и направлений движения денежных средств;
- выявление и изменение влияния различных факторов на формирование денежных потоков;
- выявление и оценка резервов улучшения, разработка предложений по реализации резервов, для повышения эффективности использования денежных средств.

Анализ отчета о движении денежных средств может существенно углубить

и скорректировать выводы относительно ликвидности и платежеспособности организации, ее финансового потенциала, полученные предварительно на основе статичных показателей в ходе финансового анализа.

В подтверждение выше сказанного, далее будет приведена методика анализа отчета о движении денежных средств с точки зрения оценки платежеспособности предприятия.

Для этого мы используем следующие показатели платежеспособности:

- коэффициент платежеспособности ($K_{пл}$);
- коэффициент соотношения притока и оттока по текущей деятельности ($K_{п/о}$);
- достаточность денежного потока по текущей деятельности для погашения обязательств (D_{cf});
- коэффициент обслуживания долга ($K_{од}$).

В практике анализа широко известен показатель платежеспособности предприятия, который определяется как отношение притоков денежных средств к оттокам за отдельный промежуток времени. Его значение должно быть не менее единицы, что означает достаточное количество денежных средств для обеспечения требуемых выплат. Таким образом, выявлено, что значение данного показателя непосредственно зависит от рационального использования денежных средств от текущей, инвестиционной и финансовой деятельности предприятия.

Коэффициент соотношения притока и оттока по текущей деятельности является дополнением к коэффициенту платежеспособности. Он определяется как отношение притока средств от текущей деятельности к величине оттока средств по аналогичному виду деятельности. Его нормативное значение должно быть больше 1. Это объясняется приоритетным значением основного вида деятельности, а также возможностью компенсации оттоков по другим видам деятельности.

Далее определяется достаточность денежного потока по текущей деятельности для погашения обязательств, этот показатель рассчитывается как отношение чистого денежного потока по текущей деятельности к оттоку денежных средств по финансовой деятельности.

Высокое значение коэффициента (больше 1) указывает на возможность предприятия с помощью собственных средств погашать свои обязательства. Показатель достаточности чистого денежного потока является важным коэффициентом, обуславливающим достаточность формируемого предприятием чистого денежного потока, с учетом финансовых потребностей.

Также особое значение имеет коэффициент обслуживания долга, который определяется как отношение величины заемного капитала к сумме операционного денежного потока. Он характеризует возможность организации погашать обязательства за счет денежных средств от текущей деятельности.

Операционные денежные потоки отражают на текущий момент времени уровень дохода, из которого может быть погашена задолженность. Коэффициент обслуживания долга определяет количество периодов, необходимых для выплаты долга.

Отчет о движении денежных средств содержит информацию, которая может быть проанализирована за некоторый период времени, чтобы получить более полное представление о прошлой деятельности компании и ее перспективы на будущее. Эта информация также может быть эффективно использована для сравнения производительности и перспектив различных компаний в отрасли, а также для сравнения компаний различных отраслей. Есть несколько коэффициентов на основе денежного потока от операционной деятельности, которые могут оказаться полезными в этом анализе. Эти показатели обычно разделяют на показатели эффективности использования денежных потоков (рентабельности) и показатели покрытия денежных потоков (платежеспособности).

Эффективность работы предприятия полностью зависит от организации системы управления денежными потоками. Данная система создается для обеспечения выполнения краткосрочных и стратегических планов предприятия, сохранения платежеспособности и финансовой устойчивости, более рационального использования его активов и источников финансирования, а также минимизации затрат на финансирование хозяйственной деятельности.

Финансовое планирование требуется, для того чтобы покрыть необходимыми средствами активность фирмы для:

- отбора версий результативного капиталовложения;
- проявления на предприятии ресурсов прироста прибыли из-за расчетливого употребления материальных фондов.

Оно помогает осуществлять контроль финансового положения, состоятельности и устойчивости организации. В финансовой среде есть множество способов финансового планирования, хотя есть и универсальные правила, методики, принципы, которые устойчивы независимо от того, каким самым образом формируется финансовый план.

Процедура разработки бизнес-стратегии предполагает составление бюджета, который может включать в себя следующие подпункты:

- способы получения прибыли (например, оказание той или иной услуги, которая пользуется спросом у целевой аудитории);
- таблица расходов;
- возможные способы получения дополнительного финансирования (кредитование, инвестирование);
- определение нормативно правовой формы и системы налогообложения.

Прогнозы объемов продаж.

Данный раздел содержит информацию о возможных объемах продаж при соблюдении определенных условий. Здесь необходимо отразить план проведения таких мероприятий, как маркетинговая кампания, реклама, способы сбыта, а также требуемый бюджет. Прогноз помогает правильно распределить ресурсы и выявить возможное движение денежных потоков. В большинстве случаев прогноз объема продаж составляется на 3 года. На первый год работы предприятия прогнозирование может составляться по месяцам.

График расчетной прибыльности.

График расчетной прибыльности составляется после того, как будут

определены прогнозы объемов продаж и распределен бюджет предприятия. Расчетная прибыль – это показатель общей выручки организации с учетом вычетов ежемесячных выплат по заработным платам, кредитным обязательствам и других краткосрочных расходов. Разработка графика расчетной прибыльности делается для того, чтобы наглядно было видно, когда предприятие начнет окупать вложенные средства и приносить чистую прибыль. Кроме того, составление графика поможет определить политику ценообразования.

Вступительный баланс.

Данный пункт делится на 2 подпункта: актив; пассив. В активе должны отражаться имущественные ресурсы, а также права, которыми наделено предприятие. В пассиве отражаются источники возникновения имущества и прав. Прежде чем составлять вступительный баланс для финансового плана, необходимо провести инвентаризацию имеющихся материальных активов организации.

Стратегия компании взаимосвязана с её целями и ценностями, учитывает внешнюю среду, конкурентов, потребителей, а также внутренние ресурсы и возможности организации. Выбор и анализ стратегии компании определяется на стратегической сессии.

Список использованных источников

1. Балдин, К.В. Управленческие решения: учебник / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. – 9-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 495 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573213>

2. Ким, С.А. Теория управления: учебник / С.А. Ким. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 240 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>

3. Орехов, С.А. Корпоративный менеджмент: учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова; под общ. ред. С.А. Орехова. – 4-е изд., перераб. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452584>

4. Стратегическое управление: учебник / И.К. Ларионов, А.Н. Герасин, О.Н. Герасина и др.; под ред. И.К. Ларионова. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 235 с.: ил. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>

5. Фомичев, А.Н. Стратегический менеджмент: учебник для вузов / А.Н. Фомичев. – Москва: Дашков и К°, 2023. – 468 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496068>

6. Ковалев, В.В. Финансовый анализ: Управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчётности. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 301 с.

7. Лапуста, М. Риски в предпринимательской деятельности. - М.: ИНФРА-М, 2019. – 355 с.

8. Мамедов, А.О. Международный финансовый менеджмент в условиях глобального финансового рынка / А.О. Мамедов. - М.: Магистр, 2019. - 288 с.

9. Панков, Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2023. – 237 с.

10. Уэбстер, Гордон. Планирование и управление проектами для менеджеров: [пер. с англ.] / Гордон Уэбстер. – Москва: Дело и сервис, 2021. – 272 с.

Климанова Е.А.

доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
Московской международной академии

Беляев П.Д.,

магистрант Московской международной академии

Состав затрат, включаемых в себестоимость продукции

Аннотация. Себестоимость продукции является качественным показателем, в котором концентрированно отражаются результаты хозяйственной деятельности организации, ее достижения и имеющиеся резервы. Чем ниже себестоимость продукции, тем больше экономится труд, лучше используются основные фонды, материалы, топливо, тем дешевле производство продукции обходится как предприятию, так и всему обществу.

Ключевые слова: себестоимость продукции, управление затратами.

Klimanova E.A.,

associate Professor of Economics, management and marketing,

Belyaev P.D.,

Master's degree student of the Moscow International Academy

The composition of costs included in the cost of production

Annotation. The cost of production is a qualitative indicator that concentrates on the results of an organization's economic activity, its achievements and available reserves. The lower the cost of production, the more labor is saved, the better fixed assets, materials, fuel are used, the cheaper production costs both the enterprise and the whole society.

Keywords: cost of production, cost management.

Себестоимость является основой прогнозирования производства, базой для исчисления продажных цен и формирования финансовых результатов, важнейшим резервом повышения прибыли. Недооценка себестоимости как фактора формирования прибыли не соответствует принципам эффективного ведения хозяйственной деятельности и может привести к негативным последствиям.

Себестоимость есть выраженные в денежной форме затраты на производство и продажу продукции. Согласно Методическим указаниям по учету затрат на производство продукции (работ, услуг) эти затраты представляют собой стоимостную оценку используемых в процессе производства продукции (работ, услуг) природных ресурсов, сырья, топлива, материалов, энергии, основных фондов, трудовых ресурсов, а также других затрат на её производство и реализацию.

В частности, к ним можно отнести затраты на сырье и материалы, затраты на средства труда, используемые при производстве, затраты на оплату труда производственного, обслуживающего и управленческого персонала – это производственная себестоимость, а также прочие затраты, связанные с изготовлением продукции (расходы на упаковку, транспортировку, рекламу продукции), которые вместе с производственной себестоимостью образуют полную себестоимость продукции.

Эффективность системы управления затратами во многом зависит от организации их анализа, которая в свою очередь определяется следующими факторами:

- формой и методами учета затрат, применяемых на предприятии;
- степенью автоматизации учетно-аналитического процесса;
- состоянием планирования и нормирования операционных затрат;
- наличием соответствующих видов ежедневной, еженедельной и ежемесячной внутренней отчетности об операционных затратах, позволяющих оперативно выявлять отклонения, их причины и своевременно принимать корректирующие меры по их устранению;
- наличием специалистов, умеющих грамотно анализировать и управлять процессом формирования затрат.

Содержание анализа себестоимости продукции раскрывается в его задачах, которые сводятся к следующему:

- объективной оценке соблюдения действующего законодательства, договорной и финансовой дисциплины;
- оценке динамики (выполнения плана) по важнейшим показателям себестоимости продукции и выявлению отклонений от плановых заданий и ее изменения относительно прошлых отчетных периодов;
- определению и количественной оценке причин отклонений от плана и в динамике. Для этого себестоимость изучается по структурным подразделениям предприятия, статьям и элементам затрат, видам продукции (работ, услуг), местам возникновения затрат, факторам;
- анализу себестоимости отдельных видов продукции;
- анализу влияния на себестоимость эффективности использования производственных ресурсов (трудовых, материальных, основных фондов);
- выявлению и оценке резервов возможного снижения себестоимости продукции, и разработке мероприятий по их мобилизации.
- обеспечению центров ответственности по затратам необходимой информацией для оперативного управления себестоимостью продукции;
- содействию выработке оптимальной величины плановых затрат, плановых и нормативных калькуляций на отдельные изделия и виды продукции.

Характер этих задач свидетельствует о большой практической значимости анализа себестоимости продукции в хозяйственной деятельности предприятия.

Группировка затрат по элементам является единой и обязательной. Перечень элементов является типовым и устанавливается ПБУ 10/99 «Расходы организации»:

- материальные затраты;

- затраты на оплату труда;
- отчисления на социальные нужды;
- амортизация;
- прочие затраты.

Группировка по элементам затрат необходима для того, чтобы изучить материалоемкость, энергоемкость, фондоемкость, трудоемкость и установить влияние технического прогресса на структуру затрат. Например, если доля заработной платы уменьшается, а доля амортизации увеличивается, то это свидетельствует о росте производительности труда и о повышении технического уровня предприятия.

Основную долю расходов составляют материальные затраты, прежде всего, затраты на материалы и сырье. За указанный период доля их в общей сумме расходов на производство продукции в целом возросла в связи с ростом объема промышленного производства в РФ. Доля затрат на оплату труда за этот период уменьшилась, что может иметь место и при увеличении абсолютных сумм затрат, а также влиянии ценностных факторов. Удельный вес прочих затрат в общей сумме затрат за рассматриваемый период также подлежал колебаниям.

Данный элемент затрат состоит из целого ряда комплексных статей (общехозяйственные, общепроизводственные, внепроизводственные расходы и др.), поэтому при анализе данного элемента затрат необходимо его детализировать.

В процессе анализа и управления издержками предприятие определяет уровень отдачи от использования ресурсов и намечает пути максимальной экономии затрат в целях повышения интенсивности производства и увеличения объема продаж.

Группировка по первичным экономическим элементам позволяет разработать смету затрат на производство, в которой определяются общая потребность предприятия в ресурсах. По экономическим элементам нельзя, как правило, определить себестоимость единицы продукции. Поэтому наряду с группировкой затрат по экономическим элементам затраты на производство планируются и учитываются по статьям расходов (статьям калькуляции).

Группировка затрат по статьям расходов дает возможность видеть затраты по их месту и назначению, знать, во что обходится предприятию производство и реализация отдельных видов продукции.

Для эффективного управления затратами предприятия разрабатывается механизм реализации функций управленческого контроля затрат. Все внедряемые управленческие техники и технологии в качестве положительного результата их реализации предполагают снижение затрат.

Бюджетирование - достаточно дорогостоящее мероприятие. Но оно призвано через налаженную систему планирования, учета и контроля в конечном итоге привести к экономии затрат.

Управленческий учет напрямую связан с созданием упорядоченной системы сбора, регистрации и обобщения информации об издержках. При этом для управления затратами предусмотрены альтернативные способы их учета, которые основаны на делении затрат на:

- прямые и косвенные (система ABC-анализа);

- постоянные и переменные (директ-костинг).

Бережливое производство – эта концепция управления изначально применялась на производственных предприятиях. Суть ее заключается в том, что затраты оцениваются с точки зрения конечного потребителя. Все процессы делятся на те, которые создают ценность потребителю, и те, которые не добавляют никакой ценности, а значит, подлежат ликвидации или минимизации. В числе последних – затраты на простои, брак, ненужные запасы и перемещения.

Мероприятия по экономии затрат сами требуют финансирования. Удержание затрат на прежнем уровне в некоторых случаях может считаться надлежащим выполнением задачи экономии. При управлении затратами следует ставить цели, исходя из математической логики: либо минимизация затрат на заданный объем работ, либо максимизация прибыли при заданном объеме расходов.

Нельзя одновременно минимизировать затраты и максимизировать доходы. Все предположения и факты должны быть подкреплены расчетами. Важно сохранять в документальном виде все сведения и данные, чтобы можно было в любой момент к ним вернуться и перепроверить. Руководителю и сотрудникам полезно вырабатывать у себя культуру и привычку к экономии даже в мелочах, чтобы этот навык использовался и в крупных проектах.

Себестоимость – это стоимостное выражение затрат предприятия на выпуск товаров, оказание услуг или выполнение работ. В бухгалтерии себестоимость учитывают на разных счетах в зависимости от вида деятельности компании. Себестоимость – это стоимостная оценка используемых в производстве продукции (работ, услуг) природных ресурсов, сырья, материалов, топлива, энергии, основных фондов, трудовых ресурсов и других затрат на её производство и сбыт.

Для целей налогового учета при отнесении затрат на производство и реализацию на себестоимость продукции необходимо иметь ввиду, что не все из них могут быть включены в себестоимость продукции в качестве расходов.

В соответствии со статьей 252 Налогового Кодекса РФ расходами признаются обоснованные и документально подтвержденные затраты (а в случаях, предусмотренных статьей 265 настоящего Кодекса, убытки), осуществленные (понесенные) налогоплательщиком. Под обоснованными расходами понимаются экономически оправданные затраты, оценка которых выражена в денежной форме.

Таблица 1 - Основные статьи калькуляции затрат

№ пп	Наименование статей затрат
1	Затраты на материалы всего
2	Затраты на оплату труда ОПР
3	Отчисления на социальные нужды

4	Затраты на подготовку и освоение производства
5	Затраты на специальную технологическую оснастку
6	Специальные затраты
7	Общепроизводственные затраты
8	Общехозяйственные затраты
9	Прочие производственные затраты
10	Производственная себестоимость
11	Внепроизводственные затраты
12	Полная себестоимость
13	Прибыль
14	Цена без учета НДС
15	НДС
16	Цена с НДС

Под документально подтвержденными расходами понимаются затраты, подтвержденные документами, оформленными в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо документами, оформленными в соответствии с обычаями делового оборота, применяемыми в иностранном государстве, на территории которого были произведены соответствующие расходы. Расходами признаются любые затраты при условии, что они произведены для осуществления деятельности, направленной на получение дохода.

В зависимости от характера расходы подразделяются: на связанные с производством и реализацией, и внереализационные расходы. Кроме того, ряд затрат могут быть включены в себестоимость продукции в качестве расходов только в пределах установленных норм и нормативов. Например, в соответствии со статьей 256 НК РФ пункт 3 из состава амортизируемого имущества исключаются основные средства: переданные (полученные) по договорам в безвозмездное пользование.

В соответствии со статьей 255 НК РФ пункт 16 взносы по договорам добровольного личного страхования, предусматривающим оплату страховщиками медицинских расходов застрахованных работников, включаются в состав расходов в размере, не превышающем 6% от суммы расходов на оплату труда.

Правильный учет затрат на производство и реализацию продукции, включаемых

в себестоимость продукции, во многом зависит от знания их классификаций по различным признакам и различных целей учета.

Различают затраты прямые и косвенные.

Прямые затраты связаны с производством конкретных видов продукции (сырье, материалы, заработная плата основных производственных рабочих). Они прямо в полном объеме относятся на тот или иной объект калькулирования.

Косвенные расходы связаны с производством нескольких или всех видов продукции (общепроизводственные и общехозяйственные расходы, транспортно-заготовительные расходы, возвратные отходы) и относятся на себестоимость продукции в процентном соотношении к соответствующей базе (заработной плате ОПР, производственной площади и т.п.), принимаемой в учетной политике предприятия.

Издержки классифицируют как явные и неявные (имплицитные). К явным относятся издержки, принимающие форму прямых платежей поставщикам факторов производства и промежуточных изделий (комиссионные выплаты торговым фирмам, выплаты банкам и другим поставщикам финансовых и материальных услуг и т.п.).

Неявные (имплицитные) издержки – это альтернативные издержки использования ресурсов, принадлежащих владельцам фирмы или находящихся в собственности предприятия. Например, фирма использует помещение, принадлежащее ее владельцу, и ничего за это не платит. Следовательно, имплицитные издержки будут равны возможности получения денежных платежей за сдачу этого здания кому-нибудь в аренду.

Очень важное значение в процессе управления затратами имеет и их деление на постоянные и переменные. Переменные затраты зависят от объема производства и продажи продукции. В основном это прямые затраты на производство и реализацию продукции (заработная плата, расход сырья, материалов, топлива).

Постоянные затраты не зависят от динамики объема производства и продажи продукции. Это амортизация, арендная плата, заработная плата обслуживающего персонала, расходы, связанные с управлением и организацией производства.

Предприятию более выгодно, если на единицу продукции приходится меньшая сумма постоянных затрат, что возможно при достижении максимума объема производства продукции на имеющихся производственных мощностях.

Процесс управления затратами предприятия носит комплексный характер. Важнейшим аспектом управления затратами является сопоставление фактических затрат с нормативами. Себестоимость продукции включает различные виды затрат, которые либо связаны с производством или же не зависят от производственного процесса. От того каким видом деятельности занимается организация и какой метод оценки себестоимости применяет, зависит порядок отражения затрат в бухгалтерском учете.

Одной из сложных проблем для предприятий является потребность выбора наилучшего варианта управления затратами в системе стратегического развития. Именно выбор наилучшего варианта управления затратами является важным условием успешной деятельности предприятий, что позволяет достичь

оптимального уровня затрат производства. Цель аудита расходов на производство продукции – установление обоснованности формирования и правильности отражения в бухгалтерском учете и отчетности расходов на производство.

Список использованных источников

1. О бухгалтерском учете: федер. закон от 6.12.2011 №402-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. О формах бухгалтерской отчетности организаций: приказ Минфина России от 2 июля 2011 г. №66н (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
3. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкция по его применению: приказ Минфина РФ от 31.10.2000 №94н (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
4. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский (финансовый) учет. – М.: ЮНИТИ, 2021. – 341 с.
5. Бакаев А.С. Годовая бухгалтерская отчетность коммерческой организации. – М.: Бухгалтерский учет, 2020. – 335 с.
6. Бакаев А.С. Нормативное обеспечение бухгалтерского учета. Приложение №3 к журналу «Консультант», 2019. – 312 с.
7. Баканов М., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 218 с.
8. Балабанов И.Т. Финансовый анализ и планирование хозяйствующего субъекта. – 2-е изд., доп. – М.: Финансы и статистика, 2020. – 340 с.
9. Барышников Н.П. В помощь бухгалтеру и аудитору, ч. 1 и 2. –М.: Филинь, 2022. – 154 с.
10. Бухгалтерский учет: Учебник /Под ред. П.С. Безруких. –М.: Бухгалтерский учет, 2019. – 397 с.
11. Вахрушина М.А. Бухгалтерский управленческий учет: учебник для вузов. – М.: ИКФ Омега-Л. – 2021. – 528 с.
12. Евстигнеев Е.И. Бухгалтерский учет – М.: Инфра-М., 2022. – 306с.
13. Кирьянова З.В. Теория бухгалтерского учета. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 208 с.
14. Козлова Е.П., Парашутин Н.В. Бухгалтерский учет: Учебное пособие – М.: Финансы и статистика, 2019. – 312 с.

Морозова Т.В.,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента
и маркетинга Московской международной академии

Кугамова А.С.,

магистрант Московской международной академии

Сущность, понятие и методы организации оплаты труда

Аннотация. Принцип материальной заинтересованности работника в результатах своего труда является одним из основополагающих принципов организации оплаты труда. Существующая на большинстве организаций система оплаты труда не позволяет обеспечить достаточный уровень мотивации персонала, что приводит к недостаточной производительности.

Ключевые слова: управление персоналом, оплата труда, заработная плата, система оплаты труда

Morozova T.V.,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Kugamova A.S.,

Master's degree student of the Moscow International Academy

The essence, concept and methods of remuneration organization

Annotation. The principle of an employee's material interest in the results of their work is one of the fundamental principles of the organization of remuneration. The existing wage system in most organizations does not allow for a sufficient level of staff motivation, which leads to insufficient productivity.

Keywords: personnel management, remuneration, salary, remuneration system

От удачного урегулирования вопросов оплаты труда почти во всем зависят как увеличение продуктивности производства, так и повышение благосостояния людей, подходящий общественно-психологический климат в обществе. Одним из главных принципов организации зарплаты в современной экономике является принцип денежной заинтересованности сотрудника в итогах собственного труда.

Зарботная плата представляет собой часть совокупного дохода человека, формирование которого напрямую зависит от его деятельности или работы коллектива. Экономисты считают понятие «зарплата» нецелесообразным к употреблению. Суть выплат от работодателя более точно раскрывает термин «трудовой доход».

Зарплата является ценой человеческого труда. Ее размер напрямую зависит от спроса на вакансию по определенной специальности и от количества предложений на нее от работодателей.

Трудовой доход считается стоимостью рабочей силы. В данном случае рабочая сила выступает товаром, на который формируется спрос и предложение. Именно спрос и предложение оказывает влияние на отклонение в размерах заработной платы.

Надо отметить, что купля-продажа рабочей силы или человеческого труда происходит с применением трудовых договоров. Контракт призван регулировать отношения между работником и работодателем.

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни каждого коллектива.

Трудящийся и его семья удовлетворяют свои потребности в пропитании, одежде, жилье и т.д. полностью за счет заработной платы. По сути, заработная плата есть не что иное, как плата за труд.

Выделяются следующие функции заработной платы:

- воспроизводственная (заработная плата возмещает стоимость рабочей силы, благодаря чему обеспечивается её участие как непосредственно в процессе производства, так и на рынке труда);

- стимулирующая (заработная плата побуждает работников к повышению затрат труда путем соизмерения оплаты рабочей силы с количеством и качеством затраченного труда);

- регулирующая (спрос на рынке труда влияет на уровень заработной платы, а последняя – на цены на предметы потребления и услуги);

- социальная (заработная плата обеспечивает минимально достаточные условия и уровень жизни работников и их семей).

Оплата труда – одно из важнейших составляющих управления персоналом. От того насколько эффективно руководство стимулирует своих работников, зависят и производительность, и экономическая эффективность труда, и прибыльная работа организации.

Система оплаты труда – это способ соизмерения размера оплаты за труд с его результатами (либо затратами).

Организация оплаты труда - это меры, которые принимаются управляющим учреждения и уполномоченными на то работниками для достижения баланса между эффективностью трудовых ресурсов и его оплатой.

До того, как разрабатывать систему, на которой будет держаться главная мотивирующая сила, необходимо усвоить базы. Принципы оплаты труда выводятся из положений законодательства и ключевых экономических законов.

Более признанные из них:

1. Заработная плата обязана расти пропорционально продуктивности труда.
2. Производительность обязана опережать по темпам роста повышение оплаты.

3. При назначении заработной платы неприемлема хоть какого рода дискриминация.

4. Оплата труда обязана рассчитываться с учетом не только издержек, но и его показателей.

5. Следует подготовить финансовую заинтересованность каждого сотрудника в показателях его работы и организации в целом.

6. Нельзя игнорировать и рыночный фактор. Соотношение предложения и спроса по трудоустройству неминуемо влияет на материальное вознаграждение сотрудников.

Принципы организации оплаты труда неизбежно трансформируются, но базисными является связь заработной платы с эффективностью работы. Согласно новейшей теории управления, к организационным шагам в данной отрасли относятся:

1. Установление эффективных форм и систем зарплаты.
2. Проработка системы тарификации либо окладов.
3. Выбор основ для отчислений дополнительной части зарплаты.
4. Утверждение эффективности показателей, достижение которых нужно для вознаграждения.

5. Проработка мер по улучшению нормирования труда.

Все операции обязаны опираться на действующие законы в сфере трудовых отношений и двигаться к достижению единого ориентира. Имеется в виду понижение зарплатной доли в структуре издержек без вреда для работников. Главные организационные элементы - формы и виды заработной платы.

Организация зарплаты сводится в достижении баланса необходимых компонентов:

- оклада основного (ставки);
- компенсационных выплат, а также надбавок;
- вознаграждений за достижение высоких намеченных результатов или перевыполнение плана;
- премий и вознаграждений;
- материальной помощи работникам фирмы.

Некоторые аспекты использования смешанной системы. Она дает шанс совместно заинтересовать сотрудников в выполнении работы и повысить трудовую отдачу:

1. Комиссионная система соединяет их доходы прямо с показателями всей организации.
2. Изменяющиеся оклады мотивируют увеличивать личный вклад в общее дело.
3. Дилерский график обеспечивает возможность зарабатывать каждому по личным способностям.

Потому смешанный метод считается преимущественно действенным в плане мотивации.

Премия - это вид поощрительных выплат; она является частью заработной платы, помимо оклада и компенсационных выплат. Бывают текущими (постоянными, за выполнение определенного объема работ, указанного в трудовом контракте, качественно) и единовременными, разовыми, за особые достижения. Также их назначают к определенной дате, событию, без привязки к результатам труда.

Виды премий устанавливаются в конкретном учреждении (организации).

На практике часто используются следующие:

- единовременные;
- текущие;
- к определенному событию.

Источник выплат включают в положение о премиях и стимулирующих выплатах, им чаще всего выступает фонд оплаты труда. Размеры указываются как в твердой сумме, так и в процентах к заработку. Последний вариант используется чаще для текущих, первый - для единовременных, разовых.

Положение по оплате труда прописан в ТК России. Под оплатой труда трактуется система отношений, которая сформирована с формированием и обеспечением работодателем вознаграждения персоналу за его труд следуя законодательству и другим правовым нормативным актам России, и трудовым соглашениям. Оплата труда сотрудников фиксирует возмещение нанимателем труда наёмного сотрудника в организации (на предприятии), которая соответствует качеству и количеству работы которая выполнена.

В таблице 1 выражены взгляды разных авторов и нормативных документов на термин «система оплаты труда».

Таблица 1 - Понятие «система оплаты труда»

Автор, источник	Формулировка понятия
1	2
Трудовой кодекс России	Система оплаты труда – это способ исчисления размера зарплаты сотрудника в соответствии с результатами его работы, либо затратами труда
Виханский О. С., Наумов А. И.	Система оплаты труда – это способ исчисления размера вознаграждения за труд, и как систему, устанавливающую конкретные виды и размеры вознаграждений за труд и условия осуществления этих выплат.
Генкин Б. М.	Система оплаты труда – установленный способ начисления работнику оплаты труда.
Мишурова И. В., Кутелев П. В.	Под системой оплаты понимается определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх нормы труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласований между работником и работодателем ценой его рабочей силы.

Травин В.В., Дятлов В.А.	Система оплаты труда - это способ определения (расчета) заработной платы в соответствии с действующим законодательством.
Соломанидина Т. О.	Система оплаты труда - это способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника, так и конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов).
Одегов Ю.Г., Журавлев П.В.	Система оплаты труда - совокупность правил, которые устанавливают соотношение между затраченным трудом и размером заработной платы.

Оплата труда представляет из себя объединение отношений, которые возникают меж работодателем и сотрудником, в итоге которых работник получает возмещение за израсходованный им в процессе производства продукции труд. Определение средств на выплату заработной платы осуществляется на фундаменте планового количества и установленных должностных окладов (тарифных ставок), которые непосредственно принимают во внимание разряд сотрудника и МРОТ по единой тарифной сетке.

Система оплаты труда – это механизм, который фиксирует однозначные размеры и виды награждений за условия и труд воплощения этих отчислений.

Огромное количество российских экономистов акцентируют предстоящие системы оплаты: сдельно-прогрессивную, сдельно-премиальную, повременно-премиальную, простую повременную, прямую сдельную, косвенно-сдельную и аккордную. Черда авторов заостряет внимание также и на коллективной (бригадной) сдельной подсистеме.

По заключительному обоснованию можно подчеркнуть 4-ре главных системы оплаты труда, какие представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 - Схема систем оплаты труда

Классически к тарифной подсистеме оплаты труда также связывают: акт местного значения тарификации работ на фундаменте оценки рабочих мест; тарифно-квалификационные справочники профессий и работ; тарифно-квалификационные рекомендации; некоторые районные коэффициенты к заработной плате, добавки и надбавки в доплатах, которые характеризуют компенсаторный характер.

В коллективном договоре может быть установлена бестарифная система оплаты труда. Данный вид договора ставит зарплату сотрудников в полную зависимость от окончательных результатов деятельности организации в общем. Под формой оплаты труда предполагают объект учета труда, который подлежит оплате (время либо число выполненной работы).

Формы оплаты труда можно разбирать в разных качествах, что повлияет и на выделение различных видов системы оплаты труда. Формы оплаты труда представляет из себя способ исчисления размеров возмещение за труд. В зависимости от метода подсчета размеров поощрения за труд различают 2-е главные формы оплаты труда сотрудников – сдельную и повременную. А также, неважно какая из этих форм может пополняться премиальным способом оплаты труда.

Форма зарплаты демонстрирует инструмент ведения учета истраченного труда, который прикладывается при подсчете вознаграждения за труд. Учет истраченного труда - можно проводить конкретно в рабочее время либо в непосредственно осуществленном рабочем времени (итоге труда – продукте), учет какого, со другой стороны, может исполняться как персонально – на каждого работника, так и совместно – группой сотрудников; как благодаря продукции, которая была выпущена (произведенный размер работ), так и через реализованную.

Видами форм оплаты труда обозначают системы оплаты. При этом, показатель величины оплаты труда прямолинейное действие выказывают: качество, характер и условия труда (социальные, производственные, природно-климатические), профессионально-общепроизводственные риски и разнообразные др. факторы. Перечень воздействия причин на величину поощрения за труд совершается через комплект структурных частей зарплаты: дополнительной оплаты (мотивирующие, социальные, компенсационные), прибавки, надбавки, понижающие (повышающие) параметры, премии (вычеты), тарифные расценки (должностные оклады).

Помимо непосредственно зарплаты работникам могут выплачиваться премии. Главным документом, в котором определяют основания для назначения премиальных отчислений, является положение о поощрении премией работников.

В нем указываются: основания для премирования; перечень сотрудников; документальное сопровождение премирования; критерии и основания премирования; размер и расчет выплаты; источники финансирования.

Критерии начисления рационально разрабатывать с учетом мнения коллектива. Одно из обязательств - служебная записка прямого начальника сотрудника с предложением премирования. Общим поводом для премирования является распоряжение управляющего организации. Документ включает ссылку на

положение, дополнительные документы (если есть), размер премиальных, список премируемых сотрудников.

В соответствии с НК РФ, налогообложение премии к празднику носит обязательный характер.

Трудовыми нормативно-правовыми актами установлено, что основания для начисления премиальных отчислений указываются в ЛНА организации. По ТК Россия, наниматель самостоятельно - без помощи других решает, за что выплачивается разовая премия: юбилейные даты организации либо сотрудника, перевыполнение плана и другие.

Основное - соответствие этого решения локальному акту, который регламентирует эту выплату. Там же подтверждаются условия лишения либо ограничения материального поощрений для сотрудников. Удержание премий не подменяет дисциплинарное наказание, которых по ТК Россия 3-и: выговор, замечание, увольнение.

Если в характере взыскания работника лишили премии, это идет в разрез правилам ТК Россия. Однако если в ЛНА есть пункт о депремировании работника, который получил одно из взысканий, подобное лишение оправданно. В итоге, невзирая на то, что выплата премии, по Трудовому кодексу, делегирована руководству, рационально очень прозрачно и тщательно сформулировать условия премирования и депремирования. Нужно точно соблюдать их при начислении материальных поощрений сотрудникам.

Список использованных источников

1. Балдин, К.В. *Управленческие решения: учебник* / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. – 9-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 495 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573213>
2. Архипова Н.И., Кульба В.В. *Исследование систем управления*. М.: ПРИОР, 2020. 230 с.
3. Афанасьев В.Г. *Человек в управлении обществом*. М.: Наука, 2021. – 250 с.
4. Базаров Т.Ю. *Управление персоналом. Практикум*. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 239 с.
5. Гончаров В.В. *Важнейшие критерии результативности управления*. М.: МНИИПУ, 2021. – 207 с.
6. *Организационное поведение. Сборник студенческих работ* / Отв. ред. Куянцева И.Я. М.: Студенческая наука, 2021. – 297 с.
7. Соломдина Г.М. *Как управлять персоналом*. М.: Интел-Синтез, 2019. – 199 с.
8. Соломанидинова Т.О. *Основы менеджмента*. М.: МГУ, 2020. – 299с.
9. Тараненко В.А. *Управление персоналом, корпоративный мониторинг, психодиагностика: Тесты для отбора персонала*. К.: Ника – Центр, 2018. – 236с.
10. *Управление персоналом: учеб. для бакалавров: для студ. вузов* / Под ред. А.А. Литвинюка. М.: Юрайт, 2018. – 277 с.

Потапова А.В.

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента
и маркетинга Московской международной академии

Султан Ш.И.,

магистрант Московской международной академии

Финансовый менеджмент на современном этапе развития в 2023 году

Аннотация. Финансовый менеджмент играет ключевую роль в успешном развитии любого предприятия. В условиях постоянно меняющегося рынка, а также быстрого развития технологий, эффективное финансовое управление становится особенно важным. В данной работе рассмотрим актуальные тенденции и вызовы, с которыми сталкиваются компании в области финансового менеджмента в 2023 году.

Ключевые слова: Финансовый менеджмент, финансовые сервисы, Искусственный интеллект.

Potapova A.V.,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and
marketing of the Moscow International Academy

Belyaeva T.U.,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Financial management at the current stage of development in 2023

Annotation. Financial management plays a key role in the successful development of any enterprise. In an ever-changing market, as well as the rapid development of technology, effective financial management is becoming especially important. In this paper, we will consider the current trends and challenges faced by companies in the field of financial management in 2023.

Keywords: Financial management, financial services, Artificial intelligence.

Финансовый менеджмент – это область управления, занимающаяся регулированием финансовых ресурсов предприятия. В структуру финансового менеджмента включены процессы:

планирования;

структурирования;

контроля и мониторинга финансовых ресурсов.

Задача комплексного действия перечисленных процессов – достижение стоящих перед организацией целей и максимизация ее рыночной стоимости.

Вся деловая активность зависит от финансов, поэтому мы можем сказать, что финансы - это жизненная сила любого бизнеса, будь то крупного, малого или среднего масштаба.

Развитие финансовых сервисов в международной и российской практике при помощи внедрения и интеграции различных инновационных технологий – это одна

из наиболее приоритетных направлений развития с учетом вызовов современной финансовой науки и экономической практики. Фактором-драйвером является увеличение практической роли инновационной деятельности в организации, производстве, потреблении и осуществлении платежных операций.

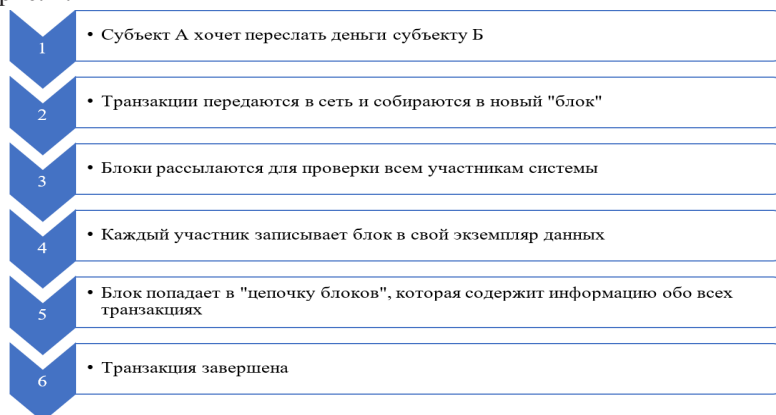
В особенности практическая важность развития финансовых сервисов обусловлена появлением новой отрасли – финтех, компании и экономические субъекты которой, нацелены на разработку и продвижение финансовых инновационных технологий. Данные инструменты позволяют обеспечить эффективное управление финансами и финансовым состоянием коммерческих организаций.

К тому же в периоде 2020-х гг. на первый план во всем мире выходит модель цифровизации экономики. Цифровая трансформация наблюдается и в России, где благодаря этому создаются новые стимулы к росту валового внутреннего продукта. Финтех-сектор – это один из основных драйверов интенсивного и устойчивого развития экономической системы. На уровне международной практики, финансовые технологии и сервисы способны обеспечить решение глобальных задач и проблем.

В результате, развитию финтех-компаний в современности способствуют влияние следующих факторов, как:

- появление и развитие новых цифровых технологий;
- сокращение издержек компаний финансовых технологий при выходе на новые рынки финансового сервиса;
- увеличение скорости распространения финансовых технологий из-за трансграничного сотрудничества и партнерства финансовых институтов;
- формирование экономии финансовых ресурсов организаций, внедряющих финансовые технологии при совершенствовании своих сервисов.

Наиболее популярным направлением развития финансовых сервисов для обеспечения финансовой устойчивости деятельности коммерческих организаций является технология блокчейн, которая совершенствуется и создает революцию во всем мире финансов. Схему работы технологии блокчейн можно изобразить на рис. 1.



.Финансовый менеджмент, является ключевой функцией в обеспечении устойчивости и успешности не только любого бизнеса, но и финансовой деятельности физических лиц, поскольку эффективное домохозяйство также опирается на правила финансового планирования и распределения имеющихся финансовых ресурсов.

Рассмотрим актуальные тенденции и вызовы, с которыми сталкиваются компании в области финансового менеджмента в 2023 году.

Тенденции финансового менеджмента в 2023 году

1. Цифровизация и автоматизация. Одним из ключевых трендов является широкое внедрение цифровых технологий в финансовом менеджменте. Это включает в себя использование искусственного интеллекта, аналитику данных, облачные технологии и блокчейн. Автоматизация рутинных задач позволяет снизить затраты на персонал и повысить эффективность работы финансовых служб.

2. Управление рисками. С увеличением неопределенности на рынке компании сталкиваются с растущими рисками. В 2023 году акцент делается на разработку и внедрении современных методов управления финансовыми рисками. Это включает в себя использование аналитики для оценки рисков, регулярное мониторинг и быстрые реакции на изменения.

3. Устойчивость и устойчивое развитие. Устойчивость компании становится все более актуальной темой, особенно в контексте изменения климата и социальной ответственности. Финансовый менеджмент включает в себя интеграцию принципов устойчивого развития в стратегию компании, что также может повлиять на финансовые решения.

Вызовы финансового менеджмента в 2023 году

1. Неопределенность на рынке. Пандемия, геополитические конфликты, изменение климата – все это создает значительную неопределенность для компаний. Финансовый менеджмент должен быть гибким и способным быстро реагировать на изменения на рынке.

2. Цифровая безопасность. С ростом цифровизации финансовых процессов возрастает и уровень угрозы кибербезопасности. Компании должны укрепить защиту данных и финансовых транзакций, чтобы предотвратить утечки информации и финансовые мошенничества.

3. Изменение законодательства. Быстрые изменения законодательства, включая налоговые изменения, могут повлиять на финансовое положение компаний. Финансовый менеджмент должен следить за изменениями в законодательстве и адаптировать стратегии в соответствии с новыми требованиями.

Главным преимуществом облачных технологий для коммерческих организаций в обеспечении их финансовой устойчивости является то, что они позволяют сэкономить на процессе сбора и анализа данных. Управление финансовыми процессами может проводиться при помощи любого компьютера, не обязательно для этого использовать тяжелые мощности дата-центра.

Искусственный интеллект – это способность компьютерной системы имитировать когнитивные функции человека, такие как обучение и решение

задач. Посредством искусственного интеллекта компьютерная система использует математические функции и логику для имитации процессов мышления, которые позволяют людям обучаться на новой информации и принимать решения.

В период 2023 года практическая роль и актуальность внедрения технологий искусственного интеллекта при повышении финансовой устойчивости компаний не уменьшается, а наоборот, увеличивается. Трансформационные процессы происходят в разных структурах предпринимательства.

Актуальность технологии искусственного интеллекта в управлении финансовой устойчивости деятельности коммерческих организаций подтверждает рынок IT-продуктов, применяемых российскими компаниями (рис. 2).

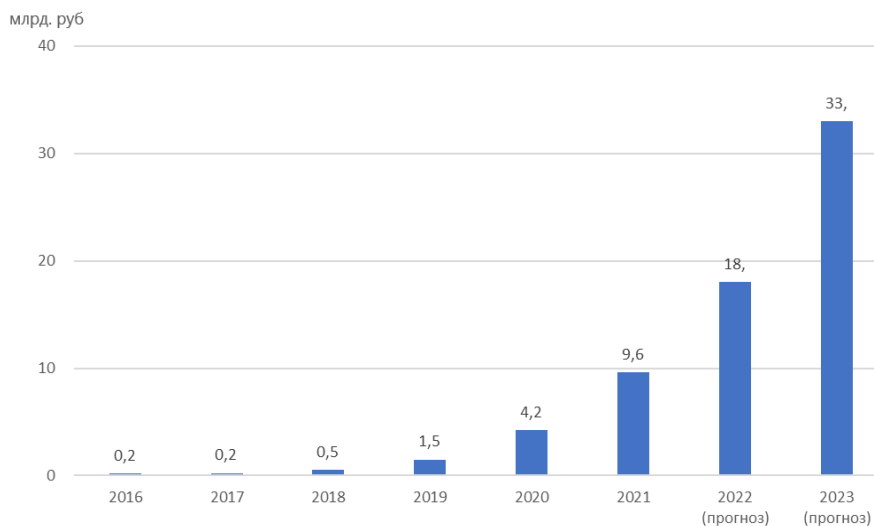


Рисунок 2 - Динамика объема рынка продуктов технологии искусственного интеллекта в России

Благодаря технологиям искусственного интеллекта происходят следующие положительные изменения, которые влияют на обеспечение финансовой устойчивости организации, как:

- формирование условий для дальнейшей инновационной деятельности организации;
- сокращение необязательных издержек, что повышает рентабельность коммерческой деятельности;
- снижение правовых и регуляторных рисков из-за обеспечения контроля за правильностью отчетной документации при подаче в органы налогового регулирования;
- снижение угрозы финансовой неплатежеспособности при проверке добросовестности и надежности контрагентов и партнеров.

В заключение можно отметить, что финансовый менеджмент на современном этапе развития в 2023 году представляет собой сложную и динамичную область управления. Компании должны быть готовы к быстрым изменениям на рынке, интегрировать цифровые технологии, управлять рисками и учитывать принципы устойчивого развития. Только такие компании смогут успешно выдержать испытания современного рыночного окружения и обеспечить свое устойчивое развитие.

Список использованных источников

1. Алешина А.В., Булгаков А.Л. Децентрализованные финансы (DeFi) // Финансовые рынки и банки. – 2022. – № 12. – С. 23-28.
2. Магомаев И.Р. Импакт-инвестирование в РФ: Как сочетать прибыль и социальную ответственность // Инновации и инвестиции. – 2023. – № 6. – С. 27-29.
3. Малышев Н.И., Хрипков М.П., Глисин А.Ф. и др. Основы современного управления (теория и практика): Учебник. – 5-е изд. – М.: Дашков и Ко, 2023. – 526 с.
4. Мусифулина И.И. Сущность финансового менеджмента. Его история развития в России // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2022. – № 1. – С. 38-41.
5. Папова Л.В., Клепцов А.В., Крапивкин К.А. Корпоративное управление. Формы и методы корпоративного управления. Управление стоимостью фирмы // Естественно-гуманитарные исследования. – 2023. – № 2 (46). – С. 424-426.
6. Усков В.С. К вопросу о цифровизации российской экономики // Проблемы развития территории. – 2020. – № 6 (110). – С. 157-175.
7. Цифровая трансформация в России: Перспективы и сложности. – Первый цифровой [Электронный ресурс]. – URL: <https://1d.media/industry/alldigital/17328/> - Дата публикации: 30.03.2022.
8. Цыпов Е.А., Хайитов Х.О., Новиков В.А. Роботизированная автоматизация процессов (RPA) // Форум молодых ученых. – 2020. – № 3 (43). – С. 387-390.

Рагозина С.А.,

преподаватель социально-гуманитарных и естественных дисциплин
Московской международной академии

Бородин В.И.,

магистрант Московской международной академии

Особенности нематериальной мотивации государственных служащих

Аннотация. На поведение гражданского служащего в разные периоды его профессиональной карьеры, в том числе с учетом уровня замещаемой должности и заслуг, оказывают воздействие различные мотивы. Система нематериальной мотивации, формируемая в государственном органе, является средством развития его профессиональной культуры

Ключевые слова: нематериальная мотивация, государственные служащие

Ragozina S.A.

Teacher of social, humanitarian and natural sciences
of the Moscow International Academy

Borodin V.I.,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Features of non-material motivation of civil servants

Annotation. The behavior of a civil servant in different periods of his professional career, including taking into account the level of the position and merits, is influenced by various motives. The system of non-material motivation, formed in a state body, is a means of developing its professional culture

Keywords: intangible motivation, civil servants

Мероприятия по мотивации гражданских служащих реализуются в качестве кадровых технологий, способствующих достижению следующих целей:

- получение позитивных результатов в деятельности государственного органа;
- обеспечение непрерывной качественной работы подразделений государственного органа за счет эффективной и результативной профессиональной деятельности гражданских служащих;
- повышение приверженности гражданских служащих ценностям, разделяемым в государственном органе;
- привлечение и удержание профессиональных кадров;
- повышение действенности влияния на гражданских служащих поощрений и награждений;
- повышение привлекательности государственного органа на рынке труда;
- повышение удовлетворенности гражданских служащих профессиональной деятельностью, коллективом, государственным органом как работодателем.

Система нематериальной мотивации, формируемая в государственном органе, является средством развития его профессиональной культуры.

В соответствии со статьей 2 Конституции Российской Федерации человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации - обязанность государства. Данная обязанность согласно статье 18 Конституции Российской Федерации определяет смысл, содержание и применение положений законодательства Российской Федерации, деятельность законодательной, исполнительной власти и обеспечивается правосудием.

Высшая ценность предопределяет следующие основные ценности, которые должны быть присущи каждому гражданскому служащему:

- 1) профессионализм и компетентность;
- 2) честность и беспристрастность.

Приверженность гражданского служащего указанным ценностям поддерживается при условии удовлетворения его мотивов в ходе осуществления профессиональной деятельности.

На поведение гражданского служащего в разные периоды его профессиональной карьеры, в том числе с учетом уровня замещаемой должности и заслуг, оказывают воздействие различные мотивы. Тем не менее в число основных мотивов, влияющих на поведение большинства гражданских служащих, входит потребность в комфортных условиях прохождения гражданской службы, включающих организационно-технические и психофизиологические условия.

Надлежащие организационно-технические условия оказывают влияние на работоспособность гражданского служащего и, как следствие, являются одним из факторов повышения эффективности и результативности его профессиональной деятельности. Определяющим в данных условиях является служебное место гражданского служащего, которое не должно вызывать у него дискомфорт. В этой связи руководителю государственного органа целесообразно уделять внимание обеспечению гражданских служащих надлежащими организационно-техническими условиями.

Руководителю структурного подразделения рекомендуется организовать рабочее взаимодействие с административно-хозяйственным подразделением государственного органа по вопросам поддержания в рабочем состоянии оборудования, мебели, предоставления необходимых канцелярских принадлежностей, соблюдения нормативов условий трудовой деятельности (освещенности, вентилирования, отопления), организации мест для приема пищи и отдыха во время предоставляемых перерывов в работе.

Кадровой службе государственного органа рекомендуется осуществлять подготовку предложений руководителю государственного органа по улучшению обслуживания служебных мест, их планировки и оснащения, созданию благоприятных условий труда.

Питание является необходимой жизненной потребностью и имеет первостепенное значение для сохранения здоровья и, как следствие, повышения работоспособности и интенсивности деятельности гражданских служащих.

Достижение удовлетворенности мотивов гражданского служащего в комфортных условиях прохождения гражданской службы требует создания и поддержания в коллективе комфортных психофизиологических условий.

Психофизиологические условия характеризуются совокупностью взаимоотношений в коллективе и поддержанием руководством и коллективом благоприятного психоэмоционального состояния гражданского служащего, что способствует его профессиональной самореализации.

Отсутствие отдыха гражданского служащего может неблагоприятно сказаться на реализации задач и функций государственного органа в связи со снижением работоспособности гражданского служащего.

С целью недопущения указанных последствий руководителю государственного органа рекомендуется учитывать, что системные переработки гражданских служащих не являются способом повышения эффективности профессиональной деятельности, а напротив длительное времяпрепровождение на служебном месте за пределами нормальной продолжительности служебного дня ведет к переутомлению, что может негативно сказаться на качестве выполняемых ими задач.

Руководителю структурного подразделения государственного органа необходимо обеспечить условия для эффективного использования гражданским служащим служебного времени, включающие планирование и рациональное распределение должностных обязанностей и служебной нагрузки между подчиненными, не допуская системного привлечения гражданского служащего к выполнению им своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного времени.

Руководителем государственного органа могут быть инициированы мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в коллективе (ежедневные пятиминутные зарядки - «физкультурные паузы», спартакиады). В случае наличия организационно-технических возможностей в государственном органе также могут быть образованы места для занятий спортом. Для поддержания психофизиологических условий также важным аспектом является создание и поддержание в государственном органе благоприятного психологического климата, характерными чертами которого является открытость, доверие, честность при выстраивании взаимоотношений в коллективе.

На формирование комфортных условий прохождения гражданской службы оказывает влияние публичное выражение признательности за эффективность и результативность профессиональной деятельности гражданского служащего, а также созданные в государственном органе возможности для самореализации гражданского служащего посредством должностного и профессионального роста.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2024].

2. Трудовой Кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 №197-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2024].
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Туманов, В.А. Государственные органы и государственная власть [Текст] / В.А. Туманов // Право. - 2021. - №10. - С. 33-38.

Сподах Г.Г.,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента
и маркетинга Московской международной академии

Гриднева А.В.,

магистрант Московской международной академии

Финансовые риски при управлении компанией

Аннотация. Анализ финансовых рисков – это процесс определения, изучения и оценки вероятности возникновения потерь и неопределенности в финансовой деятельности организации. Финансовые риски могут быть вызваны различными факторами, такими как изменения курсов валют, процентных ставок, цен на товары и услуги, а также макроэкономическими сдвигами.

Основная цель анализа финансовых рисков состоит в том, чтобы помочь организации принять обоснованные решения, связанные с управлением рисками и минимизацией потенциальных финансовых потерь. Важным аспектом анализа финансовых рисков является правильная оценка вероятности возникновения риска и его потенциальных последствий, а также разработка стратегий для снижения рисков или их перераспределения.

Ключевые слова: финансовое управление, финансы, финансовые риски, стратегия управления

Spodakh G.G.,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Gridneva A.V.,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Financial risks when managing a company

Annotation. Financial risk analysis is the process of determining, studying and evaluating the likelihood of losses and uncertainty in the financial activities of an organization. Financial risks can be caused by various factors, such as changes in exchange rates, interest rates, prices of goods and services, as well as macroeconomic shifts.

The main purpose of financial risk analysis is to help an organization make informed decisions related to risk management and minimizing potential financial losses. An important aspect of financial risk analysis is the correct assessment of the probability of risk occurrence and its potential consequences, as well as the development of strategies to reduce risks or redistribute them.

Keywords: financial management, finance, financial risks, equalization strategy

Управление финансами компании включает в себя множество задач и решений, которые направлены на обеспечение финансовой устойчивости и успешного развития организации. Однако на этом пути возникают различные риски, которые

могут негативно повлиять на финансовое состояние компании. В данной работе рассмотрим основные виды финансовых рисков, с которыми сталкивается управление компанией, и способы их минимизации.

Основные виды финансовых рисков

1. Рыночные риски

Рыночные риски связаны с изменениями на финансовых рынках, такими как курс валют, цены на сырье, процентные ставки и т.д. Компания, занимающаяся международной торговлей, подвержена валютному риску, который может привести к потере при сильной флуктуации курсов валют. Для снижения рыночных рисков компании могут применять стратегии хеджирования, например, использование деривативов.

2. Кредитные риски

Кредитные риски возникают в случае невыполнения контрагентом своих финансовых обязательств перед компанией. Для управления кредитными рисками компании могут проводить кредитный анализ контрагентов, устанавливать кредитные лимиты и использовать страхование кредитных рисков.

3. Операционные риски

Операционные риски связаны с недостаточностью или неудовлетворительностью внутренних процессов и систем управления. Примерами операционных рисков являются ошибки в управлении запасами, проблемы с кадровым обеспечением и технические сбои. Для снижения операционных рисков необходимо улучшать процессы управления и внедрять современные технологии.

Способы управления финансовыми рисками

1. Разнообразие портфеля

Для снижения рисков рекомендуется диверсифицировать инвестиционный портфель компании, распределяя капитал между различными активами и инструментами.

2. Стресс-тестирование

Проведение стресс-тестирования позволяет оценить, как изменения внешних факторов могут повлиять на финансовое состояние компании и принять меры заранее для минимизации рисков.

3. Финансовое планирование

Разработка долгосрочного финансового плана позволяет компании предвидеть потенциальные финансовые риски и принимать решения на основе анализа сценариев развития событий.

Управление финансами компании является сложным процессом, который требует постоянного анализа и принятия решений. Понимание основных видов финансовых рисков и способов их управления поможет компании обеспечить свою финансовую устойчивость и успешное развитие.

В системе риск-менеджмента этот этап представляется наиболее сложным, требующим использования современного методического инструментария, высокого уровня технической и программной оснащенности финансовых менеджеров. Его последовательность следующая: – определяется

вероятность возможного наступления рисков события по каждому виду идентифицированных финансовых рисков. Формируется группа финансовых рисков предприятия, вероятность реализации которых определить невозможно; – определяется размер возможного финансового ущерба при наступлении рисков события. Финансовый ущерб выражается суммой потери ожидаемой прибыли, дохода или капитала, связанного с осуществлением рассматриваемой финансовой операции, при наихудшем сценарии развития событий.

По размеру возможных финансовых потерь при наступлении рисков случая финансовые операции группируют по зонам риска, что позволяет оценить уровень их концентрации в различных зонах риска по размеру возможных финансовых потерь. Обычно выделяют следующие зоны риска: – безрисковая зона (финансовые потери по операциям не прогнозируются); – зона допустимого риска (возможность потерь по рассматриваемой финансовой операции в размере расчетной суммы прибыли); – зона критического риска (возможность потерь по рассматриваемой финансовой операции в размере расчетной суммы дохода. В этом случае убыток предприятия будет исчисляться суммой понесенных им затрат); – зона катастрофического риска (возможность потерь по рассматриваемой финансовой операции в размере всего собственного капитала или существенной его части. Такие финансовые операции при неудачном их исходе приводят обычно предприятие к банкротству).

Результаты проведенной группировки позволяют оценить уровень концентрации финансовых операций в различных зонах риска по размеру возможных финансовых потерь.

Финансовые риски в значительной степени обуславливаются и зависят от принятых решений, связанных с управлением всеми денежными потоками компании, которые, в свою очередь, формируют фонды денежных средств (к ним относятся все резервные фонды, фонды накопления и потребления денежных средств, а также нераспределённая прибыль). Возникает понятие финансового риск-менеджмента – создание и организация работы системы управления внутри компании в рамках мероприятий по анализу, оценке и даче указаний, направленных на минимизацию негативных воздействий от последствия финансовых рисков на результат предпринимательской деятельности. Целый ряд специалистов описывают в своих научных работах обширную концепцию современного корпоративного управления и сходятся во мнении о том, что для получения органично-выстроенной и сбалансированной рабочей системы корпоративного управления организацией, риск-менеджмент должен находиться на одном уровне с другими системами менеджмента (финансовым менеджментом, менеджментом качества, банковским менеджментом, управления персоналом и т. д.). Кроме того, создание живой и плодотворной системы корпоративного управления становится невозможным, если риск-менеджмент не является её органичной частью.

Задача по организации контроля финансовых, разработке системы принятия эффективных решений для регуляции возникающих рисков, минимизации убытков от негативных последствий, а также сдерживание вероятности наступления сопряжённых с рисками событий в установленных допустимых границах, которая

встаёт перед всем современным менеджментом – фундаментальная и требует комплексного подхода.

В наиболее общем виде приемы управления хозяйственными рисками могут быть разделены на группы:

- методы и приемы локализации рисков;
- осуществление комплексной диверсификации рисков;
- компенсация рисков;
- политика управления, хеджирования, уклонения от рисков.

Использование количественных методов подразумевает количественную оценку вероятности потерь с использованием статистических, вероятностных показателей. В свою очередь, качественные методы оценки подразумевают экспертную оценку, или качественную оценку риск — менеджмента в организации.

Количественные и качественные методы имеют преимущества и недостатки. При использовании количественной оценки можно получить более объективную картину рисков, провести их диагностику и прогнозирование. При использовании, же качественных методов можно выявить факторы влияния и выработать стратегию по их нейтрализации. Так, в практике отечественных предприятий используются методы: статистического анализа; аналитические методы; анализ финансовой устойчивости, ликвидности и платежеспособности; метод экспертных оценок и другие методы.

Очень информативную группу методов представляют методы, основанные на дисконтировании денежного потока. Наиболее распространены следующие методы расчета ставки дисконтирования:

1. Метод оценки капитальных активов (САРМ) — учитывает риски использования собственного капитала. Модель утверждает, что ожидаемый доход, который потребуют инвесторы равен: ставке по безрисковой ценной бумаге плюс рисковая премия.

2. Модель средневзвешенной стоимости капитала (WACC) — учитывает доходность при использовании собственных и заемных средств.

3. Метод кумулятивного построения (ССМ) — учитывает возможные риски, но достаточно субъективен. Основным недостатком данной методики расчета является то, что она не учитывает конкретную стоимость капитала компании. По сути, этот показатель заменен на инфляцию и минимальную доходность сопоставимую с государственными долгосрочными облигациями, что никак не связано с рентабельностью деятельности компании.

4. Метод рыночных мультипликаторов. Этот метод применяется, когда есть достаточная информация об аналогах.

5. Метод среднетраслевой рентабельности активов и капитала отражает среднюю доходность отрасли на активы или вложенный капитал. Главным условием применения модели является достаточная информация о состоянии отрасли.

6. Метод кумулятивного построения основан на суммировании безрисковой ставки дохода и надбавок за риск инвестирования в оцениваемое предприятие. Метод наилучшим образом учитывает все виды рисков инвестиционных вложений,

связанных как с факторами общего для отрасли и экономики характера, так и со спецификой оцениваемого предприятия.

В системе оценки рисков современных компаний используются различные методики:

- оценка рисков на основе финансового анализа и финансовой устойчивости компании;
- оценка рисков проектов на основании оценки целесообразности затрат;
- специальные методы, такие как оценка вероятности банкротства, или методы — леммы Маркова и неравенства Чебышева и другие методы.

Анализ зарубежного опыта управления рисками показывает, что зарубежные компании успешно используют международные стандарты управления рисками: «Международная ассоциация профессиональных риск-менеджеров — (Professional Risk Manager's International Association (PRMIA), Стандарт по риск-менеджменту Новой Зеландии и Австралии (AS/NZS 4360), Канадская и Японская ассоциации стандартов, Немецкий исследовательский фонд (DFG), Швейцарская лаборатория по риск-менеджменту (RiskLab Switzerland)».

В практике управления рисками широкое распространение получила модель COSO «Управление рисками организаций. Интегрированная модель». Большинство зарубежных корпораций используют модель COSO в системе управления рисками. Она включает:

- анализ внешней среды компании;
 - обобщение цели и задачи управления рисками;
 - оценка угроз, их идентификация, качественная и количественная оценка;
- принятие мер реагирования на риск;
- выбор адекватных для конкретной ситуации инструментов управления рисками;
 - контроль;
 - коммуникация и обмен результатами;
 - мониторинг.

Также в зарубежных компаниях получила распространение система риск-менеджмента EWRM. Особенностью данной системы риск менеджмента является выработка культуры управления рисками комплексной направленности. В немецких компаниях используются системы программирования рисков, программирование рисков. Опыт голландских компаний также значителен. В стране действует «Национальная база данных рисков», доступ к которой имеют многие компании, посредством нее ведется запись рисков, содержащая: описание риска, степень и сфера возникновения, вероятность риска, степень финансовых потерь и другие аспекты.

В настоящее время организациям стоит уделять еще большее внимание управлению рисками. Это обусловлено нарастающей конкуренцией между компаниями, достаточно сильным санкционным давлением и непростой ситуацией в мировой экономике.

Список использованных источников

1. Финансы и кредит / под ред. О. И. Лаврушина. – Москва : КноРус, 2020. – 316 с.
2. Кричевский, М. Л. Финансовые риски : учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности «Финансы и кредит» / М. Л. Кричевский. – 2-е изд., стереотип. – Москва : КНОРУС, 2017. – 243 с. – ISBN 978-5-406-05424-6.
3. Реброва, Н. П. Концептуальные аспекты управления финансовыми рисками в организации / Н. П. Реброва, Е. А. Лунева // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2021. – Т. 10. – № 2. – С. 90–95.
4. Трофимова, Н. Н. Современные тенденции корпоративного риск-менеджмента в системе обеспечения экономической устойчивости промышленных предприятий / Н. Н. Трофимова // Управление. – 2020. – Т. 8. – № 2. – С. 30–38.
5. Ключарев, Г. А. Научные исследования для инновационной экономики: мнения экспертов / Г. А. Ключарев, А. В. Чурсина // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2021. – Т. 21. – № 1. – С. 68–83.
6. Качалова, Е. Ш. Финансовые риски предприятия в условиях кризиса и система внутреннего контроля / Е. Ш. Качалова, И. Г. Черненькая // Экономика. Бизнес. Банки. – 2021. – № 4 (54). – С. 24–38.
7. Красова, Е. В. Проблемы повышения конкурентоспособности российских банков на национальном и международном рынках / Е. В. Красова, К. Е. Попкова // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 12-6. – С. 1233–1237.
8. Камагуров, И. С. Классификация рисков деятельности предприятия / И. С. Камагуров // Академическая публицистика. – 2021. – № 3. – С. 151–157.
9. Агаркова Л.В., Картамышева Д.В. Управление финансовыми рисками корпорации // Аллея науки. — 2018. — Т. 4. — № 1. — С. 561–564.
10. Артамонов Н.А., Кургинян Д.Г. Финансовые риски в деятельности предприятия // Московский экономический журнал. — 2019. — № 6. — С. 402–409.

Тебекин Алексей Васильевич,
Д.э.н., проф. Одинцовский филиал МГИМО МИД России
Наумова Н.В.,
магистрант Московской международной академии

Роль организационной культуры в повышении эффективности работы сотрудников

Аннотация. Организационная культура оказывает большое влияние на эффективность деятельности организаций. Правильно выстроенная организационная культура мотивирует сотрудников на продуктивность, способствует увеличению чувства ответственности и минимизирует финансовые и временные издержки

Ключевые слова: организационная культура, управление, мотивация, эффективность

Tebekin Alexey V.,
Doctor of Economics, Odintsovo Branch of MGIMO Ministry
of Foreign Affairs of Russia
Naumova N.V.,
Master's degree student of the Moscow International Academy

The role of organizational culture in improving employee performance

Annotation. Organizational culture has a great impact on the effectiveness of organizations. A well-built organizational culture motivates employees to be productive, increases a sense of responsibility and minimizes financial and time costs

Keywords: organizational culture, management, motivation, efficiency

Организационная культура играет ключевую роль в повышении эффективности работы сотрудников. Она представляет собой систему ценностей, убеждений, норм и обычаев, которые формируются в организации и влияют на поведение, мотивацию и производительность сотрудников.

Ключевой ценностью организационной культуры является ее мотивирующая роль для сотрудников. Носителями культуры организации являются люди – ее сотрудники. Необходимо уделять особенное внимание восприятию сотрудниками ценностей и организационных норм. При этом организационная культура может быть явной – документально закреплённой в правилах и нормах поведения, а может быть неявной – поддерживаемой традициями и верой. Основные аспекты роли организационной культуры в повышении эффективности работы сотрудников:

1. Мотивация сотрудников. Организационная культура определяет то, что ценится и поощряется в организации. Положительная культура, например, основанная на ценностях доверия, уважения и взаимопомощи, может помочь мотивировать сотрудников к более эффективной работе.

2. Установление общих целей. Организационная культура способствует формированию общего видения и целей в организации. Это помогает сотрудникам понимать, как их работа вписывается в общие усилия коллектива, что способствует эффективному сотрудничеству и достижению общих результатов.

3. Создание благоприятной рабочей атмосферы. Организационная культура формирует рабочую среду, в которой сотрудникам комфортно работать. Это включает в себя аспекты отношений между коллегами, отношения с руководством, возможности для профессионального и личностного роста.

4. Установление стандартов и правил поведения. Организационная культура определяет нормы и правила, которые регулируют поведение сотрудников в организации. Это помогает создать единый стандарт работы и общепризнанные нормы профессионального поведения.

5. Привлечение и удержание талантливых сотрудников. Положительная организационная культура может быть ключевым фактором, привлекающим талантливых специалистов в организацию и удерживающим опытных сотрудников. Культура, основанная на ценностях уважения, развития и поддержки, способствует удовлетворенности сотрудников и их лояльности к организации.

Эффективность работы персонала напрямую зависит от соответствия организационной культуры целям и задачам компании. Понимание этого взаимосвязанного отношения имеет ключевое значение для управления организацией и обеспечения её успешного развития.

Для исследования роли организационной культуры в повышении эффективности работы сотрудников был проведен анализ литературных источников, включая научные статьи, книги и отчеты по теме. Были рассмотрены различные подходы к определению организационной культуры, её ключевые компоненты и влияние на процессы внутри организации. Дополнительно были проанализированы результаты исследований, проводимых в области психологии труда и управления персоналом.

Результаты исследования показывают, что организационная культура оказывает значительное влияние на работу сотрудников и их результативность. В частности, компании с развитой культурой, основанной на ценностях, которые совпадают с целями и стратегией бизнеса, обычно демонстрируют более высокие показатели производительности и сотрудничества. Сотрудники, чувствующие себя частью целого и разделяющие ценности компании, обычно более мотивированы и преданы своей работе.

Одним из примеров успешного использования организационной культуры является компания Zappos, которая славится своим уникальным подходом к вовлечению сотрудников и созданию рабочей обстановки, способствующей креативности и инновациям. Благодаря ярко выраженной корпоративной культуре Zappos смогла привлечь и удержать талантливых сотрудников, что сказалось на её успехе на рынке.

Рассмотрим примеры организационных культур известных компаний.

Google: Инновации и Толерантность Google, основанная на лозунге “Не делай зла”, стремится к созданию культуры инноваций и толерантности. В этой

компании ценят нестандартное мышление, поощряют эксперименты и даже поощряют провалы как опыт. У них сложилась атмосфера, где каждый сотрудник чувствует свободу высказывать идеи и вносить свой вклад в развитие компании.

Apple: Обожание дизайнера и совершенства Apple славится не только своими продуктами, но и своей особой организационной культурой. Все, начиная от дизайнеров и заканчивая разработчиками, стремятся к идеалу в каждой детали продукта. У Apple ценят не только техническое совершенство, но и внимание к деталям, что отражается в продукции компании.

Amazon: Лидерство и Клиентоориентированность Amazon известен своим фокусом на лидерство и клиентоориентированность. У них сложилась культура, где ставка делается на постоянное развитие и инновации. Сотрудники в Amazon нацелены на удовлетворение потребностей клиентов, постоянно улучшая сервис и предлагаемый ассортимент.

Netflix: Свобода и Ответственность Netflix ставит во главу угла свободу и ответственность сотрудников. В компании ценятся гибкий график работы, самостоятельность и доверие. Здесь не принято микроменеджмент, вместо этого каждый сотрудник самостоятельно принимает решения, что способствует креативности и профессионализму.

Starbucks: Семейная атмосфера и равенство Starbucks создал уютную атмосферу, которая призывает согревать людей, как дома. В компании ценятся равенство и взаимовыручка, создавая ощущение семейного сообщества. Сотрудники Starbucks воспринимают друг друга как членов расширенной семьи, что способствует дружелюбной рабочей обстановке.

Tesla: Патриотизм и экологическое сознание Tesla, возглавляемая визионером Элоном Маском, выделяется своим патриотизмом и экологическим сознанием. В компании ценятся сотрудники, которые разделяют страсть к созданию будущего и заботу об окружающей среде. Каждый в Tesla осознает важность их миссии и принимает активное участие в ее выполнении.

Coca-Cola: История и мировой уровень Coca-Cola отличается особыми традициями и вниманием к истории компании. Внутри Coca-Cola царит практически культ прошлого, через который формируется настоящее и будущее компании. Coca-Cola является символом мирового подхода, объединяя людей различных стран и культур.

Samsung: Инновации и корпоративная сознательность Samsung характеризуется акцентом на инновации и корпоративной ответственности. В компании ценится стремление к постоянному улучшению и смелые идеи. Samsung также уделяет большое внимание корпоративной социальной ответственности, активно участвуя в различных благотворительных программах.

Nike: Успех и мотивация Nike создала культуру, где уверенность в себе и мотивация на успех становятся ключевыми ценностями. Сотрудники компании вдохновляются спортивным духом и стремятся к достижению больших целей. Бренд Nike стал символом борьбы за свои мечты и преодоления препятствий.

Microsoft: Интеллект и Инновации Microsoft прославился своим фокусом на интеллект и инновации. В компании ценится ум и креативность, стремление к

новому и развитию. Microsoft создал культуру, где каждый сотрудник чувствует себя уважаемым и важным для достижения общих целей.

Airbnb: Совместная экономика и доверие Airbnb внедрил культуру совместной экономики, где доверие и взаимовыручка стали краеугольными камнями. В компании ценится человечность и умение находить общий язык с разными людьми. Airbnb стимулирует сотрудников к саморазвитию и обмену знаниями.

Toyota: Качество и Устойчивость Toyota выделяется своим фокусом на качество и устойчивость. У них сложилась культура, где каждая деталь имеет значение и где стремление к идеалу является ключом к успеху. Toyota уделяет внимание не только качеству продукции, но и комфортным условиям труда для сотрудников.

McDonald's: Скорость и Стандартизация McDonald's известен своей культурой, где скорость обслуживания и стандартизация процессов играют важную роль. В компании ценится точное соблюдение стандартов, что обеспечивает единообразное качество продукции и сервиса во всех ресторанах сети.

IBM: Интеллект и Профессионализм IBM — это компания, где преобладают ценности интеллекта и профессионализма. У них сложилась культура, где ум и знания ставятся во главу угла, способствуя постоянному развитию и совершенствованию. IBM поощряет своих сотрудников к саморазвитию и обучению.

PepsiCo: Многообразие и Толерантность PepsiCo отличается культурой, где ценится многообразие и толерантность. В компании уважаются различия между людьми и стремятся создать равные возможности для всех сотрудников. PepsiCo активно поддерживает инициативы, направленные на повышение социальной ответственности и уважения к различиям.

Организационная культура играет ключевую роль в повышении эффективности работы сотрудников, формируя и поддерживая благоприятные условия для продуктивной деятельности, мотивации и профессионального развития персонала. Понимание ценностей компании, построение сильного корпоративного духа, поддержка разнообразия и инноваций – все это способствует созданию благоприятной лабораторной среды, в которой сотрудники могут проявить себя наилучшим образом. Управление организационной культурой должно стать приоритетом для руководителей, стремящихся к повышению производительности и конкурентоспособности своей компании.

Исследование подтверждает важность организационной культуры в современном бизнесе и необходимость уделения ей должного внимания при разработке стратегий управления персоналом. Компании, инвестирующие в развитие культуры организации, могут ожидать улучшения результатов своей деятельности и создания прочной основы для будущего успеха.

Список использованных источников

1. Балдин, К.В. *Управленческие решения: учебник* / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. – 9-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 495 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573213>

2. Ким, С.А. Теория управления: учебник / С.А. Ким. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 240 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
3. Орехов, С.А. Корпоративный менеджмент: учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова; под общ. ред. С.А. Орехова. – 4-е изд., перераб. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452584>
4. Стратегическое управление: учебник / И.К. Ларионов, А.Н. Герасин, О.Н. Герасина и др.; под ред. И.К. Ларионова. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 235 с.: ил. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2021. – 239 с.
6. Бороздина Г.В., Кормнова Н.А. Психология и этика делового общения. М.: Изд-во Юрайт, 2019. – 292 с.
7. Брэндик У. Менеджмент в организации: Пер. с англ. М.: Инфра-М, 2020. - 344 с.
8. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2019. – 302 с.
9. Винокуров В.А. Организация стратегического управления на предприятии. М.: Центр экономики и маркетинга, 2023. – 344 с.
10. Организационное поведение. Сборник студенческих работ / Отв. ред. Куянцев И.Я. М.: Студенческая наука, 2019. – 297 с.
11. Основы менеджмента / Под. ред. И.А. Куянцева. М.: Студенческая наука, 2020. – 233 с.
12. Основы теории государственного управления / Под ред. Ф. Шалехалова. М.: Экономика, 2021. – 340 с.
13. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2019. – 318 с.
14. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2019. – 199 с.
15. Управление персоналом: учеб. для бакалавров: для студ. вузов / Под ред. А.А. Литвинюка. М.: Юрайт, 2022. – 277 с.
16. Фопель К. Групповая сплоченность: психологические игры и упражнения. М.: Генезис, 2019. – 201 с.
17. Фролов С.С. Социология организации. М.: Гардарики, 2017. – 299с.
18. Хайт Д. Управление людьми в компаниях: Руководство для менеджера. М.: Олимп - Бизнес, 2020. – 350 с.

Тихомирова В.А.,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента
и маркетинга Московской международной академии

Свирин И.В.

магистрант Московской международной академии

Современные проблемы малого бизнеса РФ

Аннотация. В современных условиях экономики малое предпринимательство является наиболее популярным, так как его можно организовать, обладая небольшими навыками и опытом. Со временем, от роста валового дохода охваты малого бизнеса могут вырасти до средних. Принимать участие в экономике своей страны, и внедрять что-то новое, необходимое для страны - одна из основных задач любого предпринимательства. Это нужно для того, чтобы происходило ее регулярное развитие. Тут имеется ввиду применение новых технологий, а также поиск альтернативных источников энергии и сырья.

Ключевые слова: малый бизнес, малое предпринимательство, предпринимательская активность

Tikhomirova V.A.,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Svirin I.V.,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Modern problems of small business in the Russian Federation

Annotation. In modern economic conditions, small business is the most popular, as it can be organized with few skills and experience. Over time, from the growth of gross income, the coverage of small businesses can grow to medium. Taking part in the economy of your country and introducing something new that is necessary for the country is one of the main tasks of any business. This is necessary in order for its regular development to take place. This refers to the use of new technologies, as well as the search for alternative sources of energy and raw materials.

Keywords: small business, small entrepreneurship, entrepreneurial activity

Большинство проблем малого бизнеса состоит в постоянно изменяющейся правовой базе, которой становится всё сложнее соответствовать, пробелам законодательства в целом. Однако правовое регулирование играет определяющую роль в области становления и развития малого и среднего предпринимательства в России.

Первая проблема заключается в том, что далеко не все субъекты малого и среднего бизнеса могут рассчитывать на поддержку органов государственной власти и органов местного самоуправления, а также на финансовую поддержку

названных органов. В литературе указывается, что программы государственной поддержки малого бизнеса в России охватывают всего лишь около 2% предпринимателей, это крайне мало.

Вторая проблема состоит в том, что на субъектов МСП возлагается большая нагрузка по предоставлению в органы статистического учета большого количество форм статистических данных. Размер штрафов, предусмотренных ст. 13.19. КоАП РФ за непредставление или несвоевременное предоставление респондентами официального статистического учета первичных статистических данных, не соответствует общественной опасности деяния. При этом каждый год практически во все формы отчетности вносится значительное количество корректировок. Чаще всего эти изменения носят формальный характер - изменение форматов, правил заполнения отчетных документов.

Большинство нормативных-правовых актов сейчас решают только вопросы достижения целевых показателей в секторе малого и среднего бизнеса, не решая вопроса его стабильного развития на многие годы.

Важнейшим направлением развития должно стать продолжение работы по совершенствованию механизма финансовой поддержки малых предприятий, доступность и понятность процедуры приобретения статуса предпринимателя. Решение данных проблем должно стать одной из основных и приоритетных задач государства. На сегодняшний день на развитие экономики в стране и на повышение ее гибкости особое влияние оказывает предпринимательство. Именно от того, насколько развиты в стране малые и средние предприятия, зависит состояние экономики в целом.

К малому предпринимательству относятся хозяйственные общества, хозяйственные товарищества, хозяйственные партнерства, производственные кооперативы, потребительские кооперативы, крестьянские (фермерские) хозяйства и индивидуальные предприниматели. Иными словами - это бизнес, который опирается на деятельность небольших фирм, малых предприятий, формально не входящих в объединения, и, в первую очередь, выполняет услуги населения.

В настоящее время малое предпринимательство в России нельзя назвать успешным. Согласно статистике, более 50% индивидуальных предпринимателей прекращают свою деятельность или «замораживаются» в первый год существования. И только до 10% предпринимательств существуют более трех лет. К сожалению, такая обстановка в экономике нашей страны носит постоянный характер уже долгие годы.

Согласно сведениям Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «Опора России», Россия занимает одно из последних мест в мире по доли малого и среднего бизнеса в ВВП страны - 20%, тогда как в Японии и Китае этот показатель равен 60%, в США-50%, в Австрии - 44%, Казахстане и Бразилии - 30%.

Самую маленькую долю (2,2%) занимает такие виды деятельности, как добыча полезных ископаемых; обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха и водоснабжение; 2,3% занимает сельское,

лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство; 2,4% - деятельность профессиональная, научная и техническая; 4,2% - транспортировка и хранение; 4,3% - деятельность по операциям с недвижимым имуществом; 6,3% - прочие виды деятельности; 7,5% - строительство; 10,4% - обрабатывающие производства; самая большая доля (60,4%) приходится на оптовую и розничную торговлю; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов.

По итогам анализа осуществления мер государственной поддержки малого и среднего предпринимательства Счетной палатой РФ было заключено, что цель увеличения доли малого бизнеса в ВВП России до 40% к 2024 г. может быть не достигнута.

К основным источникам таких низких показателей можно отнести:

1. Кризисное состояние экономики. Основные города, в которых отмечают наибольшее количество ликвидированных ИП, это Москва и Московская область, Санкт-Петербург, Татарстан и Краснодарский край .

2. Высокие ставки налогообложения и высокая стоимость страхования.

3. Финансовые сложности и недостаточное информирование о государственной поддержке. Государство не оставляет без внимания начинающих предпринимателей в нашей стране и оказывает им поддержку. Существуют программы от государства, суммы которых разнятся от региона к региону. Главная проблема в том, что предприниматели плохо проинформированы о данных программах, следовательно, не обращаются за помощью к государству. Города, которые используют эту возможность, это Москва, Санкт-Петербург, а также республика Татарстан.

4. Дефицит квалифицированных кадров на рынке труда. Финансовые сложности в компании напрямую влияют на заработную плату сотрудников предприятия. Естественно, при выборе места работы человек выберет организацию с большим бюджетом, где ему предложат совсем другой уровень заработной платы, чем в небольшую компанию.

5. Отсутствие четкого планирования и неэффективное управление. Для того, чтобы фирма активно развивалась и приносила прибыль начинающему предпринимателю в будущем, необходимо иметь четкий бизнес-план, а также, финансовый запас, которого хватит на начальный период времени, когда фирма еще не будет получать прибыль. Такой план действий по развитию предпринимательства необходимо подготовить заранее. Это поможет избежать неприятностей и «погибнуть», а также понять, как лучше использовать ресурсы, потенциал, информацию, возможности, для того чтобы оптимизировать перспективу развития. Не все индивидуальные предприниматели, имея необходимые для своей деятельности средства, могут правильно планировать свой бизнес и эффективно управлять своими ресурсами.

6. Кредитование малого бизнеса. Открывая свое дело, индивидуальные предприниматели сталкиваются со сложностями кредитования малого бизнеса. По статистике, лишь 30% заявителей в России получают положительный ответ на получение кредита, а микрокредитование доступно и того меньшему числу - только 10%. Малое предпринимательство позволяет экономике совершенствоваться,

поэтому необходимо проводить изменения по решению выше перечисленных проблем. От эффективности этих изменений зависит развитие малого бизнеса и экономики.

Количество субъектов МСП за 2023 год (на декабрь) увеличилось почти на 6%, при сокращении численности работающих на 0,7%. Структура МСП: микропредприятия – 96,16%, малые предприятия – 3,54 %, средние предприятия – 0,3%. Следует отметить, что 61,52% субъектов МСП являются индивидуальными предприятиями и только 38,48 % – юридические лица. По видам деятельности: 36% компаний – торговля; 20% - транспорт; 10% - инжиниринг, технологии и недвижимость; строительство – 9%; обрабатывающие производства - 8%; ИТ – 7%; прочие виды услуг.

Бизнес постепенно преодолевает вопросы, связанные с логистикой и последствиями санкций, а также возрастанием экономической стабильности и деловой активности в стране, что подтверждается показателями роста ВВП. Рост числа МСП также связан с уходом многих зарубежных компаний и брендов. Эксперты предполагают, что причиной роста МСП может быть и дробление крупных компаний, с целью уменьшения санкционных рисков. Число самозанятых впервые достигло 9 млн человек, правда по 2022 году, 30% зарегистрированных имеют нулевой доход.

Деловая активность увеличилась в связи с уходом из России части иностранных брендов, считает ведущий аналитик Freedom Finance Global Наталья Мильчакова. Роль сыграли введенные ограничения, из-за которых ряд компаний из-за рубежа перестал экспортировать свою продукцию в РФ, добавила она. По словам эксперта, в стране освободилось много ниш на различных рынках, которые успешно начал заполнять отечественный малый и средний бизнес.

В 2023-м предприниматели интересовались сектором онлайн-торговли - за год создано 152 тыс. ИП и компаний в этой сфере, поделился гендиректор Корпорации МСП Александр Исаевич. Всё больше открывалось ресторанов, популярнее стали услуги по доставке еды (+22 тыс.). Положительную динамику показали и компании по разработке компьютерного ПО (+16 тыс.), перечислил эксперт. Также чаще стали открываться ИП в маркетинге, дизайне, консалтинге и PR.

Еще один фактор развития предпринимательства - господдержка ряда отраслей. Например, в 2023 году правительство стало выдавать молодым людям до 25 лет, желающим запустить бизнес, 500 тыс. рублей на открытие собственного дела, а за полярным кругом - по 1 млн. Малый бизнес также может получать льготные кредиты, что особенно выгодно при росте ключевой ставки. Кроме того, в 2023-м выросли лимиты годового дохода для применения упрощенной системы налогообложения (УСН). После этого предельные величины составили 188,6 млн рублей (вместо 150 млн) для налогообложения по ставке 6% .

Кроме того, режим ИП перетягивал на себя бизнесменов из других форм предпринимательства. Например, у самозанятых есть ограничение по доходу - 2,4 млн в год.

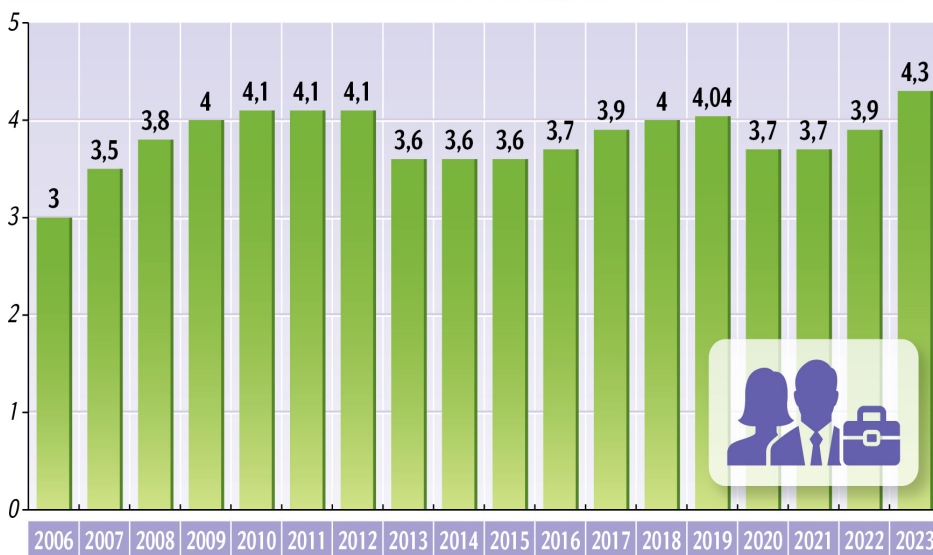
А 2023-й оказался «урожайным» для многих видов не только производства, но и услуг, поэтому плательщики налога на профдоход были вынуждены становиться

индивидуальными предпринимателями. Число ИП растет и на фоне снижения количества юрлиц. По данным ФНС, в последние годы число организаций в РФ сокращалось. Рост был только по итогам 2023-го (на 0,7%, или 21 тыс. ЮЛ), что также связано с регистрацией бизнеса в новых регионах.

ИП играют важную роль в социально-экономическом развитии России. Они способствуют созданию новых рабочих мест, увеличению налоговых поступлений в бюджет, повышению уровня жизни населения и сокращению безработицы. И хотя малый бизнес платит сборы по УСН, доходы в казну за счет их большого количества оказывают значительное влияние на финансовое состояние государства.

Субъекты МСП формируют порядка 20% от поступлений в бюджетную систему РФ. Скорее всего, в 2024-м увеличение числа ИП продолжится по мере развития экономики РФ, снижения инфляции, сохранения высокого платежеспособного спроса населения, оценила аналитик. Однако, вряд ли темпы роста обгонят 2023-й, поскольку в прошлом году такая динамика была обеспечена помимо объективных факторов еще и эффектом низкой базы после кризисного 2022-го и пандемии коронавируса.

Число ИП в 2006–2023 годах (млн)



Источник: статистика ФНС

Рисунок 1 – Число ИП в 2006 – 2023 годах (млн)

В стране произошел качественный сдвиг в предпринимательстве - эта сфера стала более осознанной. Российский сектор МСП показал удивительную живучесть, несмотря на пандемию, падение потребления и санкции.

При этом сейчас вклад малого и среднего предпринимательства в ВВП страны - порядка 20%, тогда как в США, странах Европы и Китае он составляет 60–70%. В будущем важно стимулировать качественный рост МСП и повышение их вклада в экономику, а не увеличение их количества.

Благодаря национальному проекту «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» россияне чаще стали выбирать собственное дело в качестве основной формы занятости; по итогам 2023 года в стране насчитывалось уже более 6,3 миллиона субъектов МСП и свыше 9,3 миллиона самозанятых, сообщили РИА Новости в пресс-службе Минэкономразвития РФ.

В целях повышения предпринимательской активности, благодаря нацпроекту, созданному по решению президента России, разработан целый ряд мер поощрения инициативных людей, готовых сделать ставку на собственное дело. Доступная и удобная инфраструктура поддержки малого и среднего бизнеса создана сегодня в каждом субъекте РФ. В ее состав входят центры «Мой бизнес», центры поддержки экспорта, микрофинансовые организации, региональные гарантийные организации, бизнес-инкубаторы и технопарки.

Одним из действенных инструментов поддержки МСП стала сеть центров «Мой бизнес», которые были открыты в 88 регионах России – сейчас их уже свыше 430. За 2023 год финансовой, образовательной, консультационной и другой поддержкой центров воспользовались более 550 тысяч предпринимателей и самозанятых, что на 110 тысяч превышает результат 2022 года.

В центрах «Мой бизнес» можно получить консультационную помощь по любым вопросам, связанным с ведением бизнеса.

На сегодня каждый 10 предприниматель соприкасался с инфраструктурой поддержки МСП. Услуги оказываются разными подразделениями, ориентированными на поддержку конкретных направлений бизнеса. Например, центры поддержки инжиниринга и сертификации работают с производственными предприятиями, центры инноваций социальной сферы – с социальными предпринимателями, центры поддержки экспорта помогают малому и среднему бизнесу выйти на международные рынки.

При этом региональные центры «Мой бизнес» запускают и свои программы, ориентированные на запросы местных предпринимателей.

У каждого региона своя экономическая специфика, центры «Мой бизнес» учитывают ее в своей работе. Так, например, в Хабаровском крае предпринимателям помогут с классификацией гостиниц. В Псковской будет запущена региональная программа по продвижению брендов. В Хакасии предпринимателям помогут в открытии бизнеса по франшизе, а также в обучении сотрудников МСП. Кроме того, регионы учитывают опыт друг друга и внедряют лучшие практики у себя в регионах.

Большое внимание Минэкономразвития уделяет самозанятым гражданам. В составе нацпроекта реализуется отдельный федеральный проект по созданию условий для их деятельности, сформированный с учетом положительных результатов эксперимента по применению специального налогового режима

«Налог на профессиональный доход» (НПД), который был введен в 2019 году.

С марта 2020 года самозанятые также относятся к категории МСП, но для более детальной статистики их учет ведется отдельно. За весь период действия эксперимента по применению НПД по состоянию на середину 2023 года количество самозанятых граждан, получивших поддержку, составило около 190 тысяч человек.

Одна из эффективных форм поддержки развития малого и среднего предпринимательства - предоставление возможности развивать бизнес в технопарках, уже имеющих всю необходимую инфраструктуру.

В период 2019-2023 годов Минэкономразвития профинансировало создание 62 промышленных парков и технопарков в 38 субъектах страны, из них 42 уже введены в эксплуатацию, еще 20 находятся на стадии строительства и должны быть сданы до конца текущего года.

На 31 декабря 2023 года в действующих парках размещено около 770 резидентов-субъектов МСП, которые уже создали около десяти тысяч рабочих мест.

Важную роль в развитии предпринимательства в стране играет цифровая платформа МСП.РФ. Как и центры «Мой бизнес», она создана для поддержки как уже действующих субъектов МСП, так и тех, кто планирует начать свой бизнес.

Платформа разработана в рамках профильного нацпроекта Корпорацией МСП совместно с Минэкономразвития и при участии самих предпринимателей для предоставления им доступа к необходимым сервисам и мерам поддержки в режиме «одного окна».

За последний год количество ее пользователей увеличилось более чем в два раза и превысило 670 тысяч. Ежедневный прирост в среднем составляет тысячу новых пользователей, что говорит о высоком интересе к МСП.РФ.

Сегодня на цифровой платформе МСП.РФ доступно 30 сервисов. Свыше четверти пользователей платформы – это жители пяти регионов-лидеров по части освоения данного цифрового ресурса: Москва и Московская область, Татарстан, Санкт-Петербург и Свердловская область. Такая статистика объясняется не только большим количеством малых и средних предпринимателей в этих субъектах, но и уровнем цифровизации.

Работа по подключению регионов к МСП.РФ велась более полутора лет. На сегодняшний день все 89 субъектов имеют возможность предоставлять региональные меры поддержки для развития предпринимательства.

На текущий момент 33 региона интегрировали свои информационные системы в структуру платформы МСП.РФ, 56 регионов работают через ЛК РОИВ – личные кабинеты региональных отделов исполнительной власти. На МСП.РФ доступно более 800 региональных мер, на которые за два года подали заявки свыше 90 тысяч субъектов МСП, включая самозанятых. Если в 2022 году их было порядка 20 тысяч, то в 2023-м – уже 70 тысяч. То есть мы видим рост более чем в три раза.

По ее словам, к наиболее популярным региональным услугам относятся консультационная, образовательная и финансовая поддержка предпринимателей МСП.

За два года работы Цифровой платформы МСП.РФ к ее сервисам и продуктам предприниматели обратились более 4 миллионов раз, в том числе в 2023 году - свыше 2,9 миллиона раз. При этом, частота использования сервисов одним пользователем за прошлый год выросла более чем на 30%.

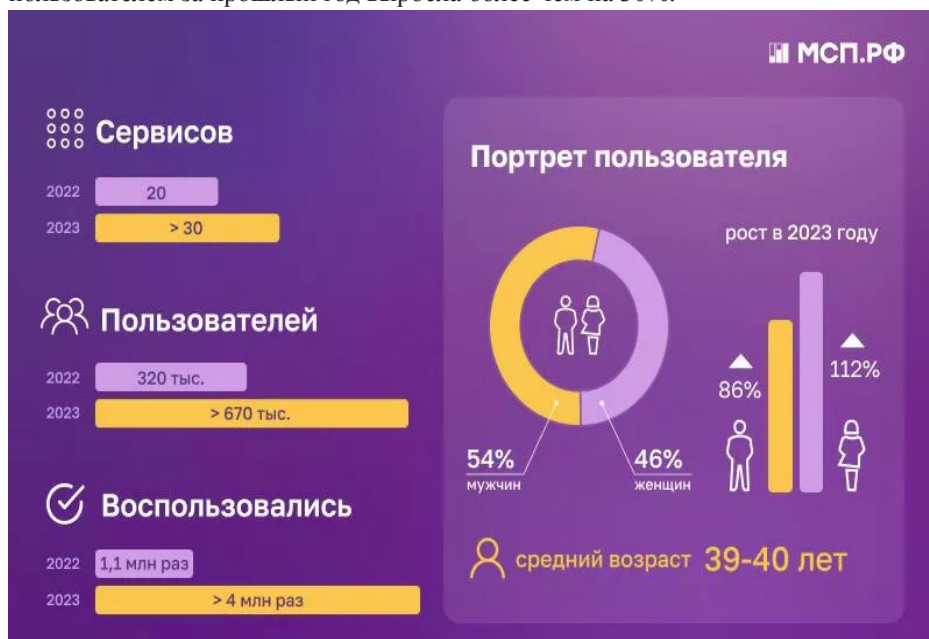


Рисунок 2 – Портрет пользователя которые воспользовались платформой МСП.РФ

За два года работы цифровая платформа МСП. РФ стала востребованным механизмом взаимодействия малого и среднего бизнеса с государством, получения мер поддержки и обратной связи. Сегодня на платформе зарегистрировано уже более 670 тысяч пользователей. За прошедший год их количество выросло вдвое.

Как отметили в Корпорации МСП, в числе основных итогов работы Цифровой платформы за два года - переход от заявительного порядка к проактивному адресному подбору мер поддержки и услуг. Он позволяет, в том числе, приоритизировать для пользователя подходящие ему меры, предложить их в индивидуальном порядке и предоставить список стоп-факторов, препятствующих получению поддержки на данный момент.

В основе адресного подбора мер лежит цифровой профиль, запущенный на МСП.РФ в декабре 2022 года. За прошедшее время данные профиля более 150 тысяч раз использовались для получения услуг и мер поддержки через Цифровую платформу. Функционалом профиля воспользовались свыше 14 тысяч предпринимателей. Сервисы, инструменты и контент Цифровой платформы постоянно совершенствуются.

За 2023 год среди пользователей МСП.РФ стало в два раза больше самозанятых, а юрииц и ИП - более чем на 70%. По-прежнему наибольший интерес к Цифровой платформе проявляют предприниматели, занимающиеся торговлей.

На втором месте - бизнес из обрабатывающих производств, число его представителей на МСП.РФ увеличилось в 1,7 раза. Вдвое за 2023 год выросло количество пользователей платформы из таких отраслей, как строительство, транспортировка и хранение, гостиницы и общепит, сельское хозяйство, здравоохранение и соцуслуги. Бизнесу из всех 89 регионов доступно на МСП.РФ свыше тысячи региональных мер поддержки и более 30 сервисов.

Более четверти пользователей платформы приходятся на пять регионов: Москву, Республику Татарстан, Московскую область, Санкт-Петербург и Свердловскую область. Лидерство этих субъектов РФ обусловлено как количеством предпринимателей, так и высоким уровнем цифровизации. Наиболее высокие темпы прироста численности пользователей Цифровой платформы зафиксированы в Оренбургской области, Республике Башкортостан, Самарской, Тамбовской, Ростовской и Новосибирской областях.

Цифровая платформа для малого и среднего бизнеса разработана Корпорацией МСП и Минэкономразвития в рамках нацпроекта «Малое и среднее предпринимательство», который инициировал президент России Владимир Путин.

Вместе с тем, государственное управление сегодня, по ощущениям – словно одновременно и на газ, и на тормоз. Правительство многое сделало, в результате мы не сломались, быстро нашли выход, но некоторые из решений – экспортный налог, ставка ЦБ - просто останавливают тот тренд на рост, который мы все видели.

Известно, что самой серьезной проблемой для развития производственного бизнеса являются квалифицированные кадры. По утверждению главы ЦБ, это послужило одной из причин повышения ключевой ставки.

В условиях дефицита кадров, преимущество получает работодатель, способный заплатить больше потенциальному работнику, чем конкурент. В бытность руководителем отраслевой ассоциации, добивался от всех участников рынка, входящих в сообщество, подписания документа, не позволяющего переманивать специалистов одного предприятия у другого. Министерство экономического развития зафиксировало чрезмерное количество охранников и бухгалтеров, снижающих производительность труда в России.

Второй, не менее важной проблемой большинства производственных и не только компаний является доступ к льготным кредитным ресурсам. Печальным итогом роста ключевой ставки становится сокращение вдвое возможности получения кредитов бизнесом. На этом фоне не удивляет растущее нежелание предпринимателей расширять бизнес.

Финансовая политика не может оставаться неизменной. Инвестиции в основной капитал за год выросли, достигли 20 триллионов рублей, но их источники прежние: 57,5% - собственные средства предприятий, 17,3% - бюджет, и лишь 9,2% - банковские кредиты. Про прямые иностранные инвестиции и говорить

не стоит – 0,1%. Инвестиций за год стало больше на 10%, а для по-настоящему серьезного рывка нужно больше в разы.

Тема банков в России – особая. В отличие от Запада, где банк, являясь частью финансовой системы («центра прибыли»), вкладывает в проекты, у нас, получая деньги, банк их выводит. Другими словами, банковская сфера в России больше выделительная, чем созидательная.

В конце года принято решение, что Внешэкономбанк будет выдавать поручительства и гарантии под контракты предприятиям станкостроения, на что выделено 3 млрд рублей. Эта мера поддержки позволит нарастить производственные мощности и объёмы выпускаемой продукции, но только лишь в узком секторе экономики.

Список использованных источников

1. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2020. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>. – Библиогр. в кн. – Текст: электронный.
2. Единый государственный информационный портал [Электронный ресурс]. URL: [http:// gosuslugi.ru](http://gosuslugi.ru)
3. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ. URL: <http://www.economy.gov.ru/minec/main>
4. Официальный сайт журнала «Вопросы экономики»

Толмачева И.В.,

кандидат экономмических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента
и маркетинга Московской международной академии

Чирков М.А.,

магистрант Московской международной академии

Теоретические основы учета финансово-хозяйственной деятельности организации

Аннотация. Грамотное построение организации учета дает возможность руководству вовремя принять необходимые меры с целью повышения эффективности деятельности предприятия. Несвоевременные или ошибочно отраженные в учете факты хозяйственной жизни предприятия могут стать причиной того, что организация понесет серьезные убытки. Поэтому повышается актуальность аудита: в бухгалтерском учете экономического субъекта необходимо правильно и в соответствии с действующим законодательством отражать факты хозяйственной жизни по учету финансовых результатов.

Ключевые слова: управление финансами, финансово-хозяйственная деятельность, бухгалтерский учет.

Tolmacheva I.V.,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Chirkov M.A.,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Theoretical foundations of accounting for financial and economic activities of an organization

Annotation. Proper organization of accounting allows management to take the necessary measures in time to improve the efficiency of the enterprise. Untimely or incorrectly recorded facts of the business life of an enterprise can cause the organization to suffer serious losses. Therefore, the relevance of the audit increases: in the accounting of an economic entity, it is necessary to correctly and in accordance with current legislation reflect the facts of economic life in accounting for financial results.

Keywords: financial management, financial and economic activity, accounting.

Структура управления финансами может принимать разные формы. Все зависит от величины самого предприятия, объемов производства, сферы деятельности, а также возможностей. Руководство использует следующие варианты:

1. Создает отдельное подразделение для бухгалтерской службы фирмы.
2. Заключает договор о передаче прав ведения бухгалтерского учета централизованной бухгалтерии или отдельному специалисту.

3. Вводит должность специалиста бухгалтерии.
4. Занимается учетом лично.

Структура управления финансами может принимать разные формы. Все зависит от величины самого предприятия, объемов производства и сферы деятельности. Нередко возникает ситуация, когда такое учетное подразделение отсутствует, а финансовые вопросы решает руководящий состав.

Эта ситуация характерна для маленьких фирм, у которых нет большого объема ресурсов и производства. Если через коммерческую организацию проходит много денежных потоков, то создание отдельной бухгалтерской структуры необходимо.

Финансовая служба включает в себя учетно-контрольное отделение и планово-аналитическое. Первое из них занимается организацией и учетом, финансовым контролем и обеспечением достоверной информацией заинтересованных лиц.

Организационная структура требует оптимизации и непрерывного контроля. Формирование учетно-контрольной и планово-аналитической служб осуществляется в рамках следующих критериев:

Экономическая эффективность. Деятельность создаваемых служб должна полностью оправдывать расходы. Оценкой целесообразности занимаются эксперты, которые отслеживают показатели деятельности структуры в динамике.

Финансовый контроль. Этот критерий обуславливает необходимость в проверке правильности деятельности структуры, а также проведении предупредительных мероприятий с целью предотвращения ошибок. Учет финансов подвергается жесткому контролю, причем не только от ответственных за него сотрудников. Коммерческие организации проходят через аудиторские проверки, во время которых могут быть выявлены проблемы, упущения. Аудиторский контроль может быть обязательным и инициативным.

Финансовое стимулирование. Иными словами, это система поощрений за достижения и взысканий за ошибки. В рамках этого критерия формируются центры ответственности, которым выдаются плановые задания и критерии.

Материальная ответственность. Лица, занимающиеся учетом, отвечают за свою работу собственными деньгами. Если по чьей-то вине допускается серьезный промах, результатом которого становится убыток, то возмещают его ответственные сотрудники. Формы организации могут быть двух видов - индивидуальная и коллективная ответственность.

Ведение учета финансов организации подчиняется строгим правилам, нарушение которых может повлечь за собой серьезные последствия. Структурные подразделения организации, которые занимаются этими процессами, обязаны внимательно и регулярно составлять бухгалтерскую отчетность, в том числе и промежуточную, чтобы обеспечить достоверность данных и оценить показатели деятельности в динамике. Учет может быть построен несколькими способами, и руководство обязано выбрать тот, который более всего подходит для организации.

Анализ финансово-хозяйственной деятельности является сложной и многоаспектной экономической категорией. Он может быть подвергнут множественной классификации по различным основаниям.

Основными критериями для разграничения его видов выступают:

- отраслевой признак;
- временной признак;
- пространственный признак;
- объект управления;
- периодичность проведения;
- полнота и содержание изучаемых вопросов; методика изучения и пр. .

В зависимости от отраслевого признака анализ ФХД предприятия делится на отраслевой и межотраслевой.

По временному критерию различают перспективный (предварительный) и ретроспективный (последующий) виды анализа ФХД предприятия.

На основе пространственного признака анализ ФХД делят на межхозяйственный и внутрихозяйственный.

В зависимости от объекта управления выделяют:

- бухгалтерский (аудиторский) анализ;
- финансово-экономический анализ;
- технико-экономический анализ;
- экономико-статистический анализ; социально-экономический анализ.

В зависимости от содержания управленческого процесса можно выделить порядка трех основных типов анализа:

- текущий анализ;
- оперативный анализ;
- перспективный анализ.

Текущий анализ ориентирован на подведение и оценку итогов деятельности хозяйствующего субъекта за определенный период времени и с нарастающим итогом. Иначе его принято называть ретроспективным анализом. Результаты подобного анализа используются для решения назревших управленческих проблем.

Оперативный анализ ориентирован на повседневное изучение выполнения плановых заданий с целью оперативного вмешательства в производственный процесс и быстрого обеспечения эффективности функционирования хозяйствующего субъекта. В основе его проведения лежит использование данных первичного учета.

Основной целью перспективного анализа результатов хозяйственной деятельности считается определение их возможных значений в будущем. В большой степени он имеет прогнозный характер и выступает в качестве базы для решения управленческих задач стратегического порядка.

Информационной базой проведения анализа и диагностики финансово-хозяйственной деятельности предприятия выступают данные бухгалтерской и статистической отчетности. Особая роль среди них отводится отчету о финансовых результатах и бухгалтерскому балансу.

Информационной базой для оценки эффективности финансово-хозяйственной деятельности организации служит годовая бухгалтерская отчетность, которая позволяет всесторонне оценить деятельность организации.

Максимальный объем информации для оценки финансовой устойчивости несет в себе баланс, который позволяет оценить эффективность использования капитала предприятия, наличие в достаточном объеме для обеспечения финансово-хозяйственной деятельности, определить наличие и состав заемного капитала.

Помимо бухгалтерской отчетности для оценки эффективности финансово-хозяйственной деятельности организации применяют статистические данные, управленческие отчеты, оперативные сведения, определенные данные учета, планово-нормативные данные. Кроме того, организация может получать необходимые сведения из материалов внутреннего и внешнего аудита, проверочные данные, полученные по результатам проверок налоговых органов, данные по взаимодействию с кредитными организациями и прочие сведения.

Главнейшим показателем служит обеспеченность оборотных активов собственными источниками финансирования. Недостаток или излишек источников средств для обеспеченности запасов служит одним из показателей анализа финансовой устойчивости.

Чтобы определить тип финансовой устойчивости необходимо определить: источники формирования запасов; степень обеспеченности запасов источниками формирования; тип финансовой устойчивости.

Для того, чтобы предприятие было финансово устойчиво руководителям необходимо вести грамотную финансовую политику и вовремя отслеживать все финансовые изменения.

Как говорилось ранее - собственные средства должны превышать заемные: денежные средства должны быть больше кредиторской задолженности, дебиторская задолженность должна превышать краткосрочные кредиты, запасы должны быть больше долгосрочных кредитов и займов.

Преобладание собственных средств над заемными или нахождение данных показателей на одном уровне - одна из самых распространенных проблем всех предприятий. Как правило, кредиторы больше склоняются к предприятиям, имеющим долю собственного капитала, превышающую заемный капитал, чтобы в дальнейшем избежать рисков. Но все же это поверхностное понятие, т. к. наличие большого объема задолженности не всегда отрицательный фактор, т. к. заемные средства были, например, приобретены для развития бизнеса, а не для погашения задолженности. Как правило, контрагент пользуется бухгалтерским балансом конкретного предприятия для определения характера дальнейших взаимоотношений, но в балансе данные отражаются только на начало и конец года, что не дает с точностью определить цели приобретения заемных средств и финансовое состояние на данный момент в целом.

Также в балансе не отражается информация - активы были приобретены за собственные средства или за счет заемных, насколько быстро ликвидны они. Например, большую долю активов составляет дебиторская задолженность, которая может быть, как положительным фактором, так и отрицательным. Именно поэтому был разработан ряд коэффициентов, определяющих финансовую устойчивость предприятий.

Для анализа финансовой устойчивости предприятия применяют:

1. Коэффициент автономии (финансовой независимости) характеризуется отношением собственного капитала к активам, т. е. показывает долю собственных средств в общей стоимости всех средств предприятия, характеризует независимость предприятия от заемных средств.

2. Коэффициент финансовой зависимости характеризуется отношением обязательств к активам, т. е. какую долю занимают заемные средства в общей структуре капитала (зависимость от внешних источников финансирования).

3. Коэффициент соотношения собственных и заемных средств характеризуется отношением заемного капитала к собственному, т. е. сколько заемных средств приходится на единицу собственных средств.

4. Коэффициент маневренности собственных оборотных средств характеризуется отношением собственных оборотных средств к собственному капиталу, т. е. данный коэффициент показывает какая часть собственного оборотного капитала используется, т. е. находится в обороте.

5. Коэффициент обеспеченности собственными средствами характеризуется отношением собственного капитала за вычетом внеоборотных активов к оборотным активам. Данный коэффициент показывает наличие собственных средств, необходимых для текущего финансирования, т. е. обеспечения финансовой устойчивости.

Рассмотренные выше коэффициенты являются наиболее часто используемыми, с их помощью можно быстро и легко определить финансовое состояние предприятия, но они не могут дать точную картину финансового состояния предприятия.

Нормативные значения каждого из вышеперечисленных коэффициентов для каждой отрасли варьируется. Для наиболее полного заключения о финансовом состоянии предприятия рекомендуется проводить еще анализ ликвидности, платежеспособности, рентабельности, анализ источников формирования капитала, анализ оборачиваемости капитала и т. д..

Значения коэффициентов финансовой устойчивости предприятий говорят об эффективном использовании и распределении финансовых ресурсов менеджерами предприятий.

Подводя итог, можно сказать, что финансовое состояние предприятия является устойчивым в том случае, если оно имеет возможность собственными средствами покрывать свои обязательства, успешно продолжая свою деятельность. Постоянный контроль финансового состояния предприятия необходим для своевременного принятия управленческих решений для дальнейшего развития деятельности.

Одним из эффективных методов выявления отрицательных моментов в деятельности организации является анализ финансовой стабильности. Следует подробно изучить финансовое положение предприятия и уже на основании реальной ситуации оценивать перспективы организации. Анализ финансового состояния предприятия является одним из этапов оценки бизнеса. Он служит основой понимания истинного положения предприятия и степени финансовых рисков.

Результаты финансового анализа влияют на:

- выбор методов оценки;
- прогнозирование доходов и расходов предприятия;
- на определение ставки дисконта, применяемой в методе дисконтированных денежных потоков;
- на величину мультипликатора, используемого в сравнительном подходе.

Оценщик в рамках процедуры анализа финансово-хозяйственной деятельности может пользоваться самыми разными источниками информации. Разумеется, основным источником является бухгалтерская отчетность предприятия.

Однако ни в коем случае нельзя пренебрегать дополнительными источниками – статистическими данными, учетной политикой предприятия, информацией в сети Интернет и т.д. Только использование различных источников поможет увидеть истинную картину финансового состояния предприятия.

Этапы оценки эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятия:

1. Анализ имущественного положения предприятия. Анализ имущественного положения позволяет сделать вывод о его качественном изменении, оценить структуру имущества предприятия и его источники.

2. Анализ финансовых результатов. На этом этапе оцениваются абсолютные и относительные показатели деятельности предприятия: прибыль, рентабельность (продаж, основной деятельности, совокупного капитала и т.д.) и многие другие.

3. Анализ финансового состояния. Заключительный этап позволяет выяснить, каково финансовое положение предприятия. Причем финансовое состояние организации можно оценивать с точки зрения краткосрочной и долгосрочной перспектив. По итогам анализа определяется тип финансовой ситуации на предприятии: абсолютная независимость, нормальная независимость, неустойчивое финансовое или кризисное финансовое состояние.

Анализ финансов предприятия необходим для определения положения субъекта коммерческой деятельности. При этом основной интерес представляют объемные и динамические показатели движения производства. Финансовое состояние может существенно влиять на производство.

Смысл этого действия – оценить и спрогнозировать будущее предприятия, используя при этом бухгалтерский учет и отчетность.

Основные задачи, которые преследуются при этом:

1. Оценка финансового состояния коммерческой структуры.
2. Определение силы влияния факторов посредством выявления отклонений показателей.
3. Прогнозирование финансового состояния предприятия.
4. Подготовка и обоснование управленческих решений, которые позволят улучшить фактическое положение коммерческой структуры.

Анализ финансовой стабильности предприятия может быть, как внешним, так и внутренним. Первый определяется интересами сторонних субъектов и осуществляется по публичным данным. Внутренний финансовый анализ осуществляется непосредственно работниками предприятия.

При этом не упускается из виду соотношение финансового состояния предприятия и темпов производства. Особенное внимание уделяется выручке и прибыли.

Выручка при реализации продукции обеспечивает прибыль, которая выступает в виде основного показателя положения в коммерческой структуре. Она является финансовым критерием эффективности работы отдельных предприятий. Так, если оно убыточно, и выручка не позволяет покрывать текущие затраты, то это значит, что нет прибыли. И что финансовое положение коммерческой структуры весьма плохое и необходимы качественные конструктивные изменения. Но чтобы принимаемые решения были успешными, необходимо провести полноценный анализ финансов предприятия. При этом первостепенное внимание уделяется прибыли. Чтобы произвести более комплексную оценку, рассматривается ее доля в текущих затратах. Это и называется рентабельностью. В совокупности эти два показателя предоставляют достаточно полную картину финансового положения коммерческой структуры.

Затем начинается самая важная часть работы проведения анализа финансовой деятельности предприятия:

1. Оценка ликвидности и платежеспособности. Это необходимо для выяснения краткосрочных перспектив. И для этого лучше всего подходит способность своевременно и в полном объеме осуществлять расчеты по краткосрочным обязательствам. Параметр ликвидности предполагает, что у предприятия есть достаточно оборотных средств для выполнения имеющихся обязательств. Платежеспособность подразумевает наличие денег и их эквивалентов, достаточных для погашения обязательств. Анализ финансовой отчетности предприятия проводится по активам, сгруппированным по степени убывания ликвидности. Краткосрочные обязательства идут в пассиве. Группируются они по степени срочности их погашения.

2. Оценка финансовой устойчивости. Базируется на анализе данных о собственных и привлеченных средствах в обороте. Используется для характеристики степени независимости предприятия от рынка ссудного капитала. Также этот показатель может быть использован для оценки рационального использования оборотных средств.

3. Анализ деловой активности. Проводится с целью выяснения результативности использования трудовых, материальных и финансовых ресурсов. Характеризует скорость оборота активов и обязательств (всех или их части).

4. Анализ рентабельности. Используется для выяснения того, насколько эффективно предприятиями используются средства для получения прибыли. Экономическая интерпретация этого анализа – сколько необходимо потратить для заработка одной денежной единицы или сколько получают на одну вложенную д. е.

5. Обобщающий анализ финансовой деятельности предприятия.

Результаты финансового анализа используются:

– администрацией для принятия управленческих решений;

– внешними пользователями (банками - для определения кредитоспособности предприятия, потенциальными инвесторами - для определения целесообразности инвестиций, профессиональными участниками фондового рынка - для определения цены акций и т.д.).

Анализ финансового состояния имеет две основные цели: оценить прошедшую финансово-хозяйственную деятельность предприятия; подготовить информацию, необходимую для прогнозирования.

Цели анализа могут быть достигнуты в результате решения взаимосвязанного набора аналитических задач:

- определение финансового состояния предприятия на момент проведения анализа;
- выявление тенденций и закономерностей развития предприятия;
- определение «узких» мест, которые отрицательно влияют на финансовое состояние предприятия;
- выявление резервов, которые предприятие может использовать для улучшения финансового состояния.

Основными данными для проведения анализа финансового состояния являются данные бухгалтерской (финансовой) отчетности. Главным предназначением финансовой отчетности предприятия является получение информации, которая дает достоверное и полное представление об имущественном и финансовом состоянии компании.

К сожалению, до последнего времени финансовая отчетность украинских предприятий не отвечала этим требованиям. Дело в том, что среди практикующих работников финансово-бухгалтерских служб существовала точка зрения, что основной, если не единственной, целью составления бухгалтерской отчетности является ее предоставление в государственные контролирующие органы.

Для проведения анализа иногда используется дополнительная информация оперативного характера, однако она носит лишь вспомогательный характер.

Среди данных доступных для финансового анализа особенно важны сведения из финансовых отчетов, поскольку они конкретны и измеримы количественно. Свойство измеримости придает еще одну важную особенность: все данные выражены через общий знаменатель – деньги, что позволяет суммировать и комбинировать эти данные, соотносить их с другими данными или иначе манипулировать ими.

В условиях рыночной экономики бухгалтерская (финансовая) отчетность хозяйствующих субъектов становится основным средством коммуникации и важнейшим элементом информационного обеспечения финансового анализа.

Состав отчетности следующий:

- бухгалтерский баланс;
- отчет о финансовых результатах;
- отчет об изменениях капитала;
- отчет о движении денежных средств;
- отчет о целевом использовании полученных средств, (для общественных организаций (объединений), не осуществляющих предпринимательской

деятельности и не имеющих кроме выбывшего имущества оборотов по продаже товаров (работ, услуг)).

Для субъектов малого предпринимательства предусмотрен упрощенный порядок формирования бухгалтерской отчетности:

– в бухгалтерский баланс и отчет о финансовых результатах включаются показатели только по группам статей (без детализации показателей);

– в приложениях к бухгалтерскому балансу и отчету о прибылях и убытках приводится только та информация, без которой невозможна оценка финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.

С позиции обеспечения управленческой деятельности выделяют три основных требования, которым должна удовлетворять бухгалтерская отчетность.

Она должна содержать данные необходимые для принятия основных управленческих решений в области инвестиционной политики; оценки динамики и перспектив изменения прибыли предприятия; оценки имеющихся у предприятия ресурсов, происходящих в них изменений и эффективности использования.

Обеспечение этих требований основывается на одном из важнейших принципов подготовки бухгалтерской отчетности – принципе соответствия вложенной и востребованной информации.

1. Отчетные данные должны быть необходимыми и полезными для анализа и принятия необходимых управленческих решений.

2. Руководитель как пользователь отчетности должен понимать, что нужные для него данные включены в отчет и поэтому могут быть им востребованы.

Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия - эффективный инструмент для анализа ограничений. Понимание ограничений, поможет составить план действий по увеличению эффективности бизнеса. Также анализ деятельности организации поможет выявить наиболее уязвимые сегменты деятельности, планомерная работа с которыми приведет к положительной динамике деятельности.

Регулярное проведение аудита позволит наладить корректный документооборот на предприятии, вовремя исправить недочеты в бухгалтерском, финансовом учете и избежать санкций от контролирующих органов. При этом руководство будет постоянно видеть реальное положение дел в компании.

Список использованных источников

1. Налоговый кодекс (часть вторая): федер. закон от 05.08.2000 №117-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].

2. О бухгалтерском учете: федер. закон от 6.12.2011 №402-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].

3. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкция по его применению: приказ Минфина РФ от 31.10.2000 №94н (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].

4. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский (финансовый) учет. – М.: ЮНИТИ, 2021. – 341 с.
5. Бакаев А.С. Годовая бухгалтерская отчетность коммерческой организации. – М.: Бухгалтерский учет, 2020. – 335 с.
6. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учебное пособие – М.: Инфра–М., 2020. – 317 с.
7. Кондраков Н.П, Кондраков И.Н. План и корреспонденция счетов бухгалтерского учета. Методическое пособие. – М.: Проект–Н, 2020. – 206 с.
8. Миляков Н.В. Бухгалтерский учет на предприятии. – М.: Инфра–М, 2021. – 319 с.
9. Настольная книга бухгалтера в 3 т. / Сост. В.М. Прудников. Т.1. – М.: ИНФРА–М, 2023. – 399 с.
10. Нидлз Б. Принципы бухгалтерского учета. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 207 с.
11. Основы контроля / Бычкова С.М., Газарян А.В. и др.; Под. Ред. проф. Я.В. Соколова. – М.: Бухгалтерский учет, 2019. – 454 с.
12. Палий В. Палий В.В. Финансовый учет. В 2–х частях. –М.: ФБК–ПРЕСС, 2022. – 433 с.
13. Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Самоучитель по бухгалтерскому учету. – М.: С–Петербург, «Издательский Дом Герда», 2021. – 233 с.
14. Савлук Н.В. Бухгалтерский учет. – М.: ЛИБРА, 2019. – 274с.

**Тюленев А.Г.,
Топычканова Т.Н.,**
магистрант Московской международной академии

Теоретические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям

Аннотация. Одно из главных направлений работы бухгалтерии каждой организации - учет заработной платы работников. Данный раздел работы бухгалтерии наиболее трудоемкий и ответственный. И занимает он одно из главных мест в системе учета каждой организации. Цель проработки оплаты труда сводится в диагностики продуктивности задействованных типов и систем оплаты труда, и также обозначения трендов трансформации типов оплаты труда.

Ключевые слова: оплата труда, учет, расчеты с персоналом.

**Tyulenev A.G.,
Topychkanova T.N.,**
Master's degree student of the Moscow International Academy

Theoretical foundations of accounting for settlements with personnel on wages and other operations

Annotation. One of the main areas of work of the accounting department of each organization is the accounting of employees' salaries. This section of the accounting department is the most time-consuming and responsible. And it occupies one of the main places in the accounting system of each organization. The purpose of the study of remuneration is to diagnose the productivity of the types and systems of remuneration involved, as well as to identify trends in the transformation of types of remuneration.

Keywords: payment there, accounting, settlements with staff.

Под понятием «оплата труда» действующее трудовое законодательство понимает не только размер заработной платы, который установлен сотруднику, а целую систему отношений, связанных с обеспечением осуществления и установления работодателем выплат за их труд работникам в соответствии с законами, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами, локальными нормативными актами и иными нормативно-правовыми актами.

Заработную плату можно охарактеризовать как совокупность вознаграждений в натуральной или денежной форме, получаемых сотрудником за выполненную работу, в том числе за периоды, включенные в рабочее время.

О формах оплаты труда говорится в 131 статье Трудового кодекса России. Это могут быть такие формы:

1. Денежная форма оплаты труда

Это основная форма оплаты, знакомая всем, - когда работу оплачивают деньгами. В России зарплату выплачивают в рублях.

Но в некоторых случаях можно получать зарплату и в иностранной валюте.

Например:

- зарплата работников дипломатических представительств, консульских учреждений и других представительств России за рубежом;
- зарплата работников российских компаний за рубежом;
- оплата заграничных командировок.

2. Неденежная форма оплаты труда - натуральная

Работники могут получать зарплату не только деньгами, но и, например, продуктами или товарами производства, где они работают. Такую форму оплаты труда называют натуральной.

У натуральной формы оплаты есть несколько ограничений.

1. По закону работодатель не может поставить работника перед фактом: «Теперь ты будешь получать часть зарплаты нашим подсолнечным маслом». Сотрудник сам должен изъявить желание получать оплату в неденежной форме. Для этого ему нужно написать заявление.

2. Зарплата в натуральной форме должна составлять не более 20% от всей месячной оплаты. Остальные 80% следует всё же выплатить деньгами.

3. Выплата зарплаты в натуральной форме должна быть обычной или желательной в тех отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях, где работает человек. Например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики.

4. Выплата в натуральной форме подходит для личного потребления работника и его семьи или может принести ему пользу. То есть выплатить обычному человеку зарплату, например, бочками для хранения зерна будет не слишком логично.

5. Стоимость товаров, которые выдают в качестве зарплаты, не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности.

Виды систем оплаты труда

Система оплаты труда - это правила, по которым работодатель начисляет зарплату сотрудникам.

В Трудовом кодексе России говорится только о тарифной системе оплаты, но работодатели могут устанавливать и другие системы на своё усмотрение.

Тарифная система

В тарифной системе номинальная заработная плата сотрудников зависит от их категории, квалификации, трудового стажа, условий труда и прочих характеристик. Это самая распространённая система - она используется и в государственных организациях, и в частных компаниях.

Вот что она в себя включает:

1. Тарифные ставки - выплаты за выполнение работ определённой сложности за какой-нибудь промежуток времени (час, день, месяц - по желанию работодателя). Обычно их используют для расчёта платы за работу сверх нормы, в выходные или по ночам.

2. Оклады - выплаты за выполнение должностных обязанностей за календарный месяц.

3. Тарифную сетку - систему разрядов для определения оплаты труда в зависимости от уровня квалификации работника. Например, рабочий первого разряда, как правило, зарабатывает меньше, чем рабочий пятого разряда, так как у него ниже уровень образования и меньше опыта. Как правило, применяется в государственных организациях.

4. Тарифные коэффициенты - помогают определять уровень зарплаты работников в зависимости от их разряда.

Правила, по которым работникам присваиваются разряды, описаны в специальных справочниках - для рабочих, руководителей, специалистов и служащих - или с учётом профессиональных стандартов. Там перечисляются должностные обязанности людей разных профессий, требования к знаниям и квалификации.

Тарифная система оплаты труда, в свою очередь, делится на сдельную и повременную.

Сдельная система

При сдельной системе заработок работника зависит от результатов его работы: объёма или количества произведённой продукции.

Вот какой бывает сдельная система оплаты труда.

Таблица 1 - Сдельная система оплаты труда

Система оплаты	Оплата
1	2
Прямая сдельная система оплаты	Заработок зависит от количества оказанных услуг или произведённого товара. Чем больше сделал работник, тем больше заработал. Например, за 100 изготовленных деталей работник получит 10 000 руб.
Сдельно-прогрессивная система оплаты	За выполненную сверх нормы работу платят больше. Например, за 100 изготовленных деталей работник получит 10 000 руб., а за 150 - 20 000 руб.
Косвенно-сдельная система оплаты	Размер зарплаты работника зависит от результатов труда обслуживаемых им рабочих. Например, зарплата механика на производстве зависит от зарплаты рабочих: они производят детали на станках, которые ремонтирует механик. Чем лучше механик обслуживает станки, тем больше он заработает.

Система оплаты	Оплата
1	2
Сдельно-премиальная система оплаты	За высокий темп и качество работы сотрудники могут получить премию. Например, работник каждый месяц изготавливает 150 деталей вместо 100. Он получит 25 000 руб.: 20 000 руб. как плату за детали + 5000 руб. премии.
Аккордная система оплаты	Деньги платят за весь объём работы, выполненный в определённые сроки. Например, бригаде строителей заплатят 500 000 руб. за построенную за месяц дачу.

Повременная система

Здесь зарплата сотрудника зависит от фактического времени, которое он провёл за работой. Размер заработка также определяется квалификацией и условиями труда работника.

У повременной оплаты труда тоже есть свои категории.

Таблица 2 - Повременная система оплаты труда

Система оплаты	Оплата
1	2
Окладная система оплаты	У работника есть ежемесячный оклад. Например, кассир получает 40 000 руб. за работу с 9:00 до 18:00.

Продолжение таблицы 2

1	2
Простая повременная система оплаты	У работника есть почасовая ставка, и он получает деньги за фактически отработанное время вне зависимости от результата. Например, работник фастфуд-кафе получает 200 руб. в час. За месяц смен по 10 часов четыре раза в неделю он заработает 32 000 руб.

Повременно-премиальная система оплаты	Зарплата сотрудника зависит от фактически отработанного времени, но за качественную работу он получает премию. Например, курьер получает 150 руб. в час. Если он развезёт все заказы за месяц без опозданий, он получит премию - 5000 руб.
---------------------------------------	---

Бестарифная система

Бестарифная система используется довольно редко - обычно в небольших начинающих стартапах. Это оплата, которая напрямую зависит от прибыли компании. Работники получают процент от того, что заработала организация.

Условия оплаты по бестарифной системе должны быть прописаны в коллективном договоре или другом локальном нормативном акте компании.

Смешанная система

Смешанная система оплаты труда сочетает в себе черты тарифной и бестарифной систем. К примеру, у работника есть ежемесячный должностной оклад, но за выполненный план или хорошие результаты работы он получит премию - 2% от прибыли компании за год.

Из чего складывается зарплата сотрудника

Зарплата - это, конечно, прежде всего оклад или тарифная ставка. Но также она может содержать и другие выплаты: компенсационные и стимулирующие.

Компенсационные выплаты

Компенсацию, как правило, назначают за особые условия труда, в которых работает человек.

Вот что относится к компенсационным выплатам:

- за работу в особых климатических условиях;
- за работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;
- за использование в работе сотрудником своего инструмента, механизма (например, если курьер развозит заказы на собственном автомобиле, могут назначить компенсацию за его амортизацию и бензин);
- за работу с вредными или опасными условиями труда;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, - например, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий или должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время и так далее;
- другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Некоторые выплаты не включаются в состав зарплаты, их не используют при подсчёте среднего заработка. Это:

- командировочные;
- «подъёмные» при переезде на работу в другую местность;
- выплаты при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

– отпускные.

Стимулирующие выплаты

Стимулирующие выплаты могут назначить за хорошие результаты работы, высокую квалификацию и другие положительные характеристики работника.

Вот примеры таких выплат:

- доплаты и надбавки стимулирующего характера - например, за выслугу лет, за учёную степень и так далее;
- премии - за перевыполнение плана, качественную работу;
- другие поощрительные выплаты, которые предусмотрены системой оплаты труда, - к примеру, за отказ от курения или экономию расходуемых материалов.

Минимальная зарплата

В России есть понятие минимальной зарплаты, или минимального размера оплаты труда (МРОТ). Её размер устанавливается на территории всей страны, но в некоторых регионах может быть выше федерального.

Федеральным законом минимальный размер оплаты труда с 1 января 2024 года устанавливается в сумме 19 242 рубля в месяц.

Правительство Москвы утвердило размер минимальной заработной платы в Москве в 2024 году. Он устанавливается на уровне региона. Работодатели не могут выплачивать сотруднику, отработавшему месяц по полной ставке, зарплату ниже этого показателя. В 2024 году размер минимальной заработной платы в столице увеличен на 18,5 процента и достигнет 29 389 рублей.

Работодатели обязаны платить сотрудникам не меньше минимального размера зарплаты - если те полностью отработали норму рабочего времени за месяц и выполнили все свои трудовые обязанности.

Налоги и страховые взносы с зарплаты 2024

НДФЛ

Для резидентов - 13%, а с доходов, свыше 5 000 000 в год - 15%.

Могут применяться стандартные вычеты.

Для нерезидентов - 30%.

Стандартные вычеты не применяются. Есть исключения для отдельных категорий граждан.

Страховые взносы

Единый тариф - 30%, если доходы работника не превышают 2 225 000, свыше - 15,1%.

Льготные тарифы для малого и среднего бизнеса: с выплат, в пределах МРОТ 19 242 на одного работника в месяц - базовый тариф 30%, свыше - 15%.

Есть также льготные тарифы для IT и некоторых других категорий.

Взносы на травматизм

Взнос зависит от вида деятельности и может составлять от 0,2% до 8,5%.

При приеме на работу составляются приказы (распоряжения) о принятии на работу. Бухгалтер на основании первичных документов о приеме на работу заполняет на каждого работника лицевой счет, в котором указывается необходимая информация:

- фамилия, имя, отчество;
- цех, отдел организации;
- категория персонала;
- табельный номер работника;
- количество детей (для определения льгот при расчете налога на доходы физических лиц);
- дата поступления на работу.

Лицевой счет заполняется в течение года; в нем ежемесячно отражаются все виды начислений и удержаний, которые произведены. Данные, содержащиеся в лицевом счете, являются основанием для расчета среднего заработка при оплате отпуска, начислений по больничным листам и т. д.

Личная карточка работника заполняется на лиц, принятых на работу на основании приказа о приеме на работу, трудовой книжки, паспорта, военного билета, документа об окончании учебного заведения, страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, свидетельства о постановке на учет в налоговом органе и других документов, предусмотренных законодательством, а также сведений, сообщенных, о себе работником.

Штатное расписание применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации. Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы. Утверждается приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченным им лицом.

На вновь принятых в отделе кадров заводится и хранится трудовая книжка. Заполненная и оформленная подписями, штампами и печатями трудовая книжка является бланком строгой отчетности.

Синтетический учет расчетов с персоналом (состоящим и не состоящим в списочном составе организации) по зарплате (по всем видам заработной платы, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по зарплате». Этот счет, как правило, пассивный. По кредиту счета отражают начисления по зарплате, пособий за счет отчислений на государственное социальное страхование, пенсии и других аналогичных сумм, а также доходов от участия в организации, а по дебету - удержания из начисленной суммы расчетов по зарплате и доходов, выдачу причитающихся сумм работникам и не выплаченные в срок суммы расчетов по зарплате и доходов. Сальдо этого счета, как правило, кредитовое и показывает задолженность организации перед рабочими и служащими по заработной плате и другим указанным платежам.

Операцию по начислению и распределению расчетов по зарплате, включаемой в издержки производства и обращения, оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 20 «Основное производство» (оплата труда производственных рабочих);

Дебет счета 23 «Вспомогательные производства» (оплата труда рабочим вспомогательных производств);

Дебет счета 25 «Общепроизводственные расходы» (оплата труда цехового персонала);

Дебет счета 29 «Обслуживающие производства и хозяйства» (оплата труда работников обслуживающих производств и хозяйств);

Дебет других счетов издержек (28, 44, 45, 91, 97);

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате» (на всю сумму начисленной расчетов по зарплате).

Начисление расчетов по зарплате по операциям, связанным с изготовлением и приобретением производственных запасов, оборудования к установке и осуществлением капитальных вложений, отражают, как уже отмечалось в двух предыдущих главах, по дебету счетов 07, 08, 10, 11, 15 и кредиту счета 70.

Пособия по временной нетрудоспособности и другие выплаты за счет средств органов социального страхования отражают по дебету счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» и кредиту счета 70.

Начисленные суммы премий, материальной помощи, пособий, расчетов по зарплате по работам, производимым за счет средств целевого финансирования и в процессе получения прочих доходов, отражают по дебету счетов 91 «Прочие доходы и расходы», 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)», 86 «Целевое финансирование» и кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате».

Начисление доходов работникам организации по акциям и вкладам в его имущество оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)» Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате». В некоторых организациях ввиду сезонности производства отпуска работникам предоставляют в течение года неравномерно. Поэтому для более точного определения себестоимости продукции суммы, выплачиваемые работникам за отпуска, относят на издержки производства в течение года равномерными долями независимо от того, в каком месяце эти суммы будут выплачиваться. Тем самым создается резерв для оплаты отпусков работникам. Организация может создавать резерв на выплату вознаграждений за выслугу лет.

Резервируемые суммы относят в дебет тех же счетов производственных затрат, на которые отнесена начисленная зарплата работников, и в кредит счета 96 «Резервы предстоящих расходов».

По мере ухода рабочих в отпуск фактически начисленные им суммы за отпускной период списывают на уменьшение созданного резерва. При этом составляют следующую бухгалтерскую запись:

Дебет счета 96 «Резервы предстоящих расходов»;

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате».

Такой же записью оформляют начисление работникам вознаграждений за выслугу лет.

При начислении сумм ежегодных и дополнительных отпусков следует иметь в виду, что начисленные суммы отпусков включаются в фонд заработной платы труда отчетного месяца только в сумме, приходящейся на дни отпуска в отчетном месяце. В случае перехода части отпуска на следующий месяц выплаченная работникам за эти дни сумма отпускных отражается в отчетном месяце как выданный аванс (по дебету счета 70 и кредиту счета 50 «Касса»). В следующем месяце эту сумму включают в состав фонда расчетов по зарплате и обычно отражают записью по начислению отпускных сумм (кредит счета 70 и дебет счетов производственных затрат или счета 96).

Выдачу сумм заработной платы и пособий оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате»;

Кредит счета 50 «Касса».

Удержания из сумм начисленной расчетов по зарплате списывают с кредита соответствующих счетов в дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате».

Кроме денег, которые выплачиваются сотрудникам в качестве вознаграждения за труд, а также средств, выданных под отчет, на фирме существуют иные операции, называемые в документации «прочими». Они в обязательном порядке должны фиксироваться в налоговом и бухгалтерском учете.

Рассмотрим какие операции считаются прочими.

Счет 73 обобщает данные о выполнении всех финансовых операций, кроме проведения заработной платы и расчетов с участием подотчетных и депонированных средств, а также алиментов. Таковыми могут являться:

- займы, выдаваемые работнику организации;
- возмещение материального ущерба, взысканное с материально ответственного лица;
- расчеты по купленным фирмой материальным ценностям;
- частичная компенсация покупаемой фирмой спецодежды, формы;
- погашение кредитов за проданные работнику товары;
- возмещение финансовых потерь за простои по вине работника;
- компенсация за использование автомобиля или иного личного имущества работника в целях организации;
- выплаты страховых сумм по тем или иным договорам страхования (имущества, здоровья, от несчастных случаев и пр.);
- иные.

Организация открывает к счету 73 субсчета, каждый из которых будет отражать сущность «прочей» операции, например:

– 73.1 «Расчеты с персоналом по предоставленным займам»;

– 73.2 «Расчеты с материально ответственными лицами по возмещению ущерба».

Компания сама вправе определять, какие именно хозяйственные операции с персоналом включать в расчеты по данному счету, давать им наименования и присваивать шифры или субсчета. Как правило, организация чаще всего использует субсчета 73.1 и 73.2 именно для расчетов по займам и возмещению

нанесенного ущерба. Рассмотрим особенности учета и проводок по этим хозяйственным операциям.

Учет труда и заработной платы - одно из ключевых направлений бухгалтерского учета, которое позволяет систематизировать и структурировать информацию о размерах выплат вознаграждений за проделанную работу.

Зарплата - вознаграждение работника, исчисленная исходя из объемов выполненной работы, квалификации, стажа и нагрузки. Объемы выплат определяются в соответствии с нормами действующего законодательства, а также с учетом системы оплаты, установленной на предприятии. Оплата труда персонала - это солидная доля затрат любого экономического субъекта. Именно поэтому так важно организовать полный и достоверный учет труда и заработной платы на предприятии. Систематический анализ информации позволит оценить эффективность затрат, а также выявить резервы (финансовые и трудовые).

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].

2. Налоговый кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 31.07.1998 №146-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].

3. О бухгалтерском учете: федер. закон от 6.12.2011 №402-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].

4. О формах бухгалтерской отчетности организаций: приказ Минфина России от 2 июля 2011 г. №66н (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].

5. Вахрушина М.А. Бухгалтерский управленческий учет: учебник для вузов. – М.: ИКФ Омега–Л. – 2021. – 528 с.

6. Евстигнеев Е.И. Бухгалтерский учет – М.: Инфра–М., 2022. – 306с.

7. Кирьянова З.В. Теория бухгалтерского учета. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 208 с.

8. Козлова Е.П., Парашутин Н.В. Бухгалтерский учет: Учебное пособие – М.: Финансы и статистика, 2019. – 312 с.

9. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учебное пособие – М.: Инфра–М., 2020. – 317 с.

10. Щадилова С.Н. Бухгалтерский учет. – М.: 2023. – 247 с.

11. Керимов, В.Э. Бухгалтерский учет: учебник / В.Э. Керимов. – 8-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 583 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496203> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03158-8. – Текст: электронный.

Чибисов О.В.,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента
и маркетинга Московской международной академии

Росляков М.И.,

магистрант Московской международной академии

Итоги социально-экономического развития Российской Федерации за 2023 год

Аннотация. Социально-экономическое развитие России является сложной и многоаспектной проблемой, требующей комплексного подхода и принятия эффективных мер для решения имеющихся проблем и стимулирования устойчивого развития страны. Социально-экономическое развитие является одним из ключевых аспектов развития любого государства, включая Российскую Федерацию. В данной работе рассмотрим основные тенденции и проблемы социально-экономического развития России, а также возможные пути и меры по их решению.

Ключевые слова: социально-экономическое развитие.

Chibisov O.V.,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Roslyakov M.I.,

Master's degree student of the Moscow International Academy

The results of the socio-economic development of the Russian Federation in 2023

Annotation. The socio-economic development of Russia is a complex and multidimensional problem that requires an integrated approach and effective measures to solve existing problems and stimulate the sustainable development of the country. Socio-economic development is one of the key aspects of the development of any state, including the Russian Federation. In this paper, we will consider the main trends and problems of socio-economic development of Russia, as well as possible ways and measures to solve them.

Key words: socio-economic development.

Рассмотрим итоги социально-экономического развития Российской Федерации за 2023 год. Несмотря на снижение цен на товарно-сырьевых рынках относительно прошлогодних максимумов и связанное с этим снижение инфляционного давления, уровень цен во многих странах остается выше целевых показателей. В июле 2023 г. годовая инфляция в еврозоне составила 5,3% г/г (в Германии – 6,2% г/г, в Италии – 5,9% г/г, во Франции – 4,3% г/г), в США – 3,2% г/г. При этом целевой уровень инфляции в еврозоне и США составляет 2%. По оценке Международного валютного фонда, уровень мировой инфляции в 2023 году составит 6,8% г/г.

В 2023 году денежно-кредитные условия остаются жесткими. Центральные банки крупнейших стран продолжили ужесточение денежно-кредитной политики за счет повышения процентных ставок. Так, за 2023 год ставка ФРС США была повышена на 1,0 п.п., ставка Европейского центрального банка – на 2,00 п.п.

По оценке Международного валютного фонда, прирост мирового ВВП в 2023 году замедлится до 3,0% г/г (в 2022 году – 3,5% г/г). В среднесрочной перспективе ускорение темпов роста мировой экономики не ожидается (основной фактор – стагнация роста экономик развивающихся стран, прежде всего, в ключевых странах – торговых партнерах России). В 2023 году прирост ВВП в Китае оценивается в 5,2% г/г, в Индии – на уровне 6,1% г/г, в развитых странах – в 1,5% г/г.

Финансовые и сырьевые рынки

В 2023 году рынки акций развитых стран росли на фоне снижения инфляционного давления, а также восстановления деловой активности в крупнейших странах во II квартале 2023 г. Так, индекс S&P 500 за январь-август 2023 г. вырос на 17,4%, европейский индекс STOXX 600 – на 7,8%, приближаясь к максимальным значениям III квартала 2021 г., японский индекс Nikkei прибавил с начала года 25,0%, превысив 30-летний максимум.

Фондовые индексы стран с формирующимися рынками в январе-августе 2023 г. также демонстрировали позитивную динамику. На рынках Индии, Бразилии, ЮАР и Мексики наблюдался рост котировок (в среднем на 6%) 4 благодаря восстановлению экономики и снижению мировых цен на продовольствие и энергоресурсы. Однако индекс Шанхайской фондовой биржи Shanghai Composite в январе-августе 2023 г. вырос незначительно (на 1,0%) из-за слабой динамики промышленного производства и стагнации в сфере недвижимости, несмотря на попытки Народного Банка Китая оживить экономику снижением ключевых ставок.

Цены на мировых товарных рынках в 2023 году снижались после аномального роста в 2022 году.

Индекс продовольственных цен ФАО за восемь месяцев текущего года снизился на 7,9%, в том числе индекс цен на молочную продукцию – на 19,4%, зерно – на 15,1%, растительные масла – на 13,0%. Основными факторами снижения цен стали рост мирового предложения зерна и масел. Согласно прогнозу Всемирного банка, в 2023 году котировки на рынке зерна снизятся на 16% г/г, на рынке растительных масел – на 14% г/г.

В январе-августе 2023 г. стоимость природного газа на европейском хабе TTF сократилась на 66,5% к аналогичному периоду прошлого года в связи со снижением потребления в Европе, вызванным теплой зимой и весной, а также значительной заполненностью подземных хранилищ газа (около 93%), что выше показателей аналогичного периода прошлого года. Согласно прогнозу Всемирного банка, в 2023 году цены на природный газ снизятся на 53% .

На период до 2026 года ожидается сохранение понижательной динамики цен благодаря росту мощностей по производству сжиженного природного газа (СПГ) (США, Ближний Восток), росту числа терминалов СПГ в Европе, развитию системы интерконнекторов между европейскими странами.

С начала 2023 года котировки на нефть марки «Брент» выросли на 4% на фоне сокращения добычи нефти Саудовской Аравией и новостей о сокращении экспорта со стороны России. По оценкам, в 2023 году среднегодовые цены на нефть марки «Брент» составят 83,5 долларов США за баррель, что на 17% ниже значений 2022 года. В 2024 году на фоне высокого мирового спроса действия санкционных ограничений, а также решений об ограничении добычи ожидается восстановление цен на нефть марки «Брент» до 85 долларов США за баррель. В перспективе до 2026 года ожидается постепенное снижение цен до 76 долларов США за баррель.

Платежный баланс и курс рубля

В условиях снижения мировых цен на ключевые товары российского экспорта, а также сокращения физических объемов стоимостной объем российского товарного экспорта за январь-июль 2023 г. был на 32,2% ниже уровня соответствующего периода прошлого года. По оценкам, за 2023 год 5 экспорт товаров в стоимостном выражении снизится на 22%, при этом в реальном выражении сохранится практически на уровне 2022 года (0,5%). Снижение нефтегазового экспорта будет нивелировано восстановлением ненефтегазового экспорта. В структуре ненефтегазового экспорта опережающими темпами будут расти поставки продовольственных товаров, химической продукции (включая минеральные удобрения), драгоценных камней и металлов, а также машин и оборудования.

Импорт товаров за январь-июль 2023 г. увеличился на 18,3% относительно низкой базы прошлого года. Ожидается, что по итогам 2023 года импорт товаров в стоимостном выражении вырастет на 13,4%, в реальном выражении рост составит 7,4% г/г.

Вклад чистого экспорта в годовые темпы роста ВВП в 2023 году будет сохраняться отрицательным.

По итогам 2023 года, по оценкам, сальдо счета текущих операций составит около 74,4 млрд долларов США или 3,9% ВВП.

По итогам первых 8 месяцев 2023 г. официальный курс доллара США к рублю вырос на 36,4%, курс евро к рублю – на 38,1%, курс юаня к рублю – на 32,7%. Основное влияние оказало сокращение поступления валюты при сокращении экспорта, а также высокий спрос на валюту на фоне растущего импорта.

К концу 2023 года давление на торговый баланс и курс рубля со стороны внешней торговли будет постепенно ослабевать. В свою очередь, увеличение притока иностранной валюты по счету текущих операций, наряду с продолжающейся диверсификацией его валютной структуры, будут способствовать укреплению курса рубля в конце 2023 года – первой половине 2024 года. С середины 2024 года курс российской валюты к доллару США стабилизируется в диапазоне 90–92 рублей за доллар США.

Инфляция

В начале 2023 года потребительская инфляция продолжила замедляться, снизившись до 2,3% г/г в апреле с пикового значения 17,8% в апреле 2022 г. На фоне постепенного восстановления потребительского спроса с мая 2023 г. рост

цен умеренно ускорился, достигнув 3,3% г/г в июне, в том числе за счет низкой базы 2022 года.

В июле-августе 2023 г. дополнительное давление на инфляцию оказало ослабление рубля, которое повлияло на ускорение роста цен преимущественно непродовольственных товаров с высокой импортной составляющей (легковые автомобили, телерадиотовары, электротовары, средства связи), а также на 6 отдельные продовольственные товары, которые не производятся на территории Российской Федерации. В результате в июле 2023 г. инфляция ускорилась до 4,3% г/г, а в августе – до 5,2% г/г. Эффект переноса ослабления курса рубля в цены до конца текущего года продолжится. По итогам 2023 года прирост потребительских цен, по оценке Минэкономразвития России, составит 7,5% г/г.

Для сдерживания инфляции Банк России принял решение трижды поднять ключевую ставку (с 7,5% до 8,5% с 24 июля 2023 г., до 12% с 15 августа 2023 г. и до 13% с 18 сентября 2023 г.).

Экономическая активность, рынок труда и доходы населения

По итогам 2023 года рост экономики позволит не только компенсировать спад прошлого года, но и достигнуть прироста к уровню двухлетней давности. По предварительной оценке, Минэкономразвития России, за 7 месяцев 2023 г. ВВП вырос на 2,1% г/г. По итогам 2023 года ожидается рост ВВП на 2,8% (в 2022 году – снижение на 2,1%).

Основными драйверами роста выступают отрасли реального сектора, прежде всего, обрабатывающая промышленность.

Так, рост выпуска в обрабатывающем секторе по итогам 7 месяцев 2023 г. составил 6,1% г/г (в 2022 году – 0,3%). Основной положительный вклад вносят машиностроительный и металлургический комплексы, при этом рост отмечался практически во всех отраслях.

Устойчивый рост, как и в прошлом году, наблюдается в строительстве. За январь-июль 2023 г. прирост объема строительных работ составил 8,7% г/г (по итогам 2022 года – 5,2%).

Рост производства продукции сохраняется и в сельском хозяйстве (на 1,4% г/г за январь-июль 2023 г.). Вместе с тем по итогам 2023 года ожидается сокращение производства на 3,4% г/г относительно высокой базы прошлого года, обусловленного рекордным урожаем зерновых (в 2022 году производство продукции сельского хозяйства выросло на 10,2%).

Оборот оптовой торговли восстанавливается высокими темпами и к июлю 2023 г. они достигли 24,8% г/г, тем самым обеспечив прирост за 7 месяцев на уровне 3,7% г/г (в 2022 году был зафиксирован спад на 16,7% г/г). Отставание от уровня двухлетней давности сохраняется (-9,2% г/г к уровню января-июля 2021 г.). Восстановление прогнозируется после 2023 года.

По итогам 7 месяцев 2023 г. грузооборот транспорта (за исключением трубопроводного) вырос на 2,5% г/г (в 2022 году рост составил 0,2% г/г). Увеличение грузооборота транспорта происходит в основном за счет 7 железнодорожного и автомобильного транспорта (по итогам 7 месяцев 2023 г. – на 1,6% г/г и на 15,3% г/г соответственно).

Рост экономики сопровождался высокой инвестиционной активностью. По итогам 6 месяцев 2023 г. прирост инвестиций в основной капитал составил 7,6% г/г на фоне высокой базы I полугодия 2022 г. По итогам 2023 года ожидаются высокие темпы роста инвестиций – 6,0%.

Ситуация на рынке труда характеризуется как стабильная. Уровень безработицы в июле 2023 г. продолжил снижение и достиг нового исторического минимума – 3,0% от рабочей силы. В целом за 2023 год уровень безработицы, по оценке, составит 3,1% от рабочей силы (в 2022 году – 3,9%).

В условиях рекордно низкой безработицы наблюдается рост реальной заработной платы работников организаций – на 6,8% г/г за январь-июнь 2023 г. По итогам 2023 года ожидается рост реальной заработной платы на 6,2% г/г (в 2022 году прирост составил 0,3%).

По итогам I полугодия 2023 г. реальные денежные доходы населения выросли на 3,9% г/г (в 2022 году снижение на 1,5%). По итогам 2023 года ожидается сохранение тренда на рост доходов (на уровне 4,0% в реальном выражении). Реальные располагаемые денежные доходы росли опережающими темпами в I полугодии 2023 г. (на 4,7% г/г). В целом за 2023 год прирост показателя оценивается на уровне 4,3% (в 2022 году снижение на 1,0%).

Стабильная ситуация на рынке труда, рост реальных располагаемых денежных доходов и кредитной активности населения положительно сказываются на восстановлении потребительской активности. Суммарный оборот розничной торговли, платных услуг населению и оборот общественного питания за 7 месяцев 2023 г. увеличился на 3,3% г/г. При этом рост отмечается по всем компонентам. По итогам 2023 года прогнозируется увеличение потребительской активности на 5,4%.

Оборот розничной торговли за 7 месяцев 2023 г. увеличился на 2,6% г/г при отрицательной динамике за I квартал 2023 г. (-6,9% г/г). За 2023 год прирост оборота розничной торговли оценивается на уровне 5,8% (в 2022 году наблюдалось снижение на 6,5%). Объем платных услуг населению за январь–июль 2023 г. увеличился на 4,1% г/г. По итогам 2023 года ожидается его рост на 4,1% (в 2022 году – рост на 5,0%).

Список использованных источников

1. Научная электронная библиотека - <https://monographies.ru>.
2. Единый государственный информационный портал [Электронный ресурс]. URL: [http:// gosuslugi.ru](http://gosuslugi.ru)
3. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ. URL: <http://www.economy.gov.ru/minec/main>
4. О совершенствовании системы госуправления. URL: <http://sv.stavregion.ru/govdep/govsk/gov/referentura/analitika-po-krayu/o-sovshenstvovanii-sistemy-gosupravleniya/>
5. Официальный сайт проведения административной реформы [Электронный ресурс]. URL: <http://ar.gov.ru>

Чибисова Е.И.,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента
и маркетинга Московской международной академии

Бободжонов Н. А.,

магистрант Московской международной академии

Теоретические основы организации бухгалтерского (финансового) учета

Аннотация. Финансовый учёт на сегодняшний день представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организаций и их движении путём сплошного, непрерывного и документального учёта всех хозяйственных операций.

Ключевые слова: бухгалтерский (финансовый) учёт, ведение учета

Chibisova E.I.,

associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Bobojonov N.A.,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Theoretical foundations of the organization of accounting (financial) accounting

Annotation. Financial accounting today is an orderly system of collecting, registering and summarizing information in monetary terms about the property, obligations of organizations and their movement through continuous, continuous and documentary accounting of all business transactions.

Keywords: accounting (financial) accounting, accounting

Важными звеньями процесса совершенствования бухгалтерского учета являются: выстраивание эффективного взаимодействия системы бухучета с организацией производства, планированием и управлением. В силу универсальности показателей бухгалтерская информация позволяет анализировать активы, обязательства, капитал, доходы, расходы и финансовые результаты деятельности организаций на отраслевом и межотраслевом уровнях, а также по отчетным периодам.

Цель бухгалтерского учета – отражение результатов финансово-хозяйственной деятельности, подготовка отчетности для лиц, заинтересованных в развитии организации и т. д.

Цель налогового учета – верный расчет налоговых обязательств.

Разница между двумя учетами возникает из-за того, что какие-то расходы в бухгалтерском учете не снижают налогооблагаемую базу по тому или иному налогу, то есть не считаются расходами в налоговом учете. Или, например,

принцип расчета амортизации может отличаться для целей бухгалтерского и налогового учетов. Аналогично происходит и с доходами.

О том, что такое бухгалтерский учет, в чем его цели и задачи, можно прочесть в законе о бухучете от 06.12.2011 №402-ФЗ. Согласно п. 2 ст. 1 этого нормативного документа бухгалтерский учет – это формирование документированной систематизированной информации об объектах в соответствии с требованиями, установленными законодательством, и составление на основе этой информации бухгалтерской (финансовой) отчетности. Если грамотно выстроить учет и ответственно подходить к формированию бухгалтерской отчетности, можно видеть динамику развития предприятия, предугадывать кризисы, получать наиболее интересные предложения по финансированию бизнеса и т. д.

В бухгалтерском учете для отражения хозяйственных операций действует принцип двойной записи. Для отражения фактов хозяйственной деятельности во всем мире по сей день используются проводки с отражением одинаковой суммы по дебету и кредиту бухгалтерских счетов. Это обеспечивает контроль правильности отражения операций – ни одна цифра не может потеряться. Счета бухгалтерского учета делятся на пассивные и активные. Есть смешанные активно-пассивные счета. Понять, чем они отличаются легко.

Активные счета собирают информацию об активах предприятия – основные средства, товарно-материальные ценности, денежные средства и т. п. Увеличение активов на таких счетах отображается всегда по дебету счета. Остаток на таких счетах копится всегда также по дебету.

Пассивные счета собирают информацию по источникам, за счет которых появились активы – уставный или добавочный капитал, кредиторская задолженность по заемным средствам и т. п. Увеличение обязательств или капитала на таких счетах всегда происходит по кредиту, остатки также всегда кредитовые. Активно-пассивные счета могут иметь как дебетовое, так и кредитовое сальдо.

Например, счет для расчетов с поставщиками 60 – предоплата по этому счету отражается по дебету счета и говорит о том, что в скором времени у предприятия появится некий актив, а остаток по кредиту показывает, что у предприятия висит некое обязательство в виде кредиторской задолженности. Счет для учета прибылей и убытков является активно-пассивным. Остаток по кредиту говорит о накопленной прибыли, а вот остаток по дебету – о непокрытом убытке.

Организации ведения учета отведена ст. 7 Закона «О бухгалтерском учете». Ответственным лицом за ведение бухгалтерского учета является руководитель. Руководители организаций, имеющих право применять упрощенные способы ведения бухгалтерского учета, а также руководители СМП, которые не входят в список исключений согласно виду деятельности, могут вести учет лично, возложить такую обязанность другое должностное лицо (в т. ч. на главного бухгалтера, финансового директора и т. д.) или заключить договор об оказании соответствующих услуг.

В кредитных организациях бухучет всегда ведет главный бухгалтер. Руководители иных организаций передают обязанность ведения бухучета главному бухгалтеру (иному должностному лицу) либо заключают договор

об оказании соответствующих услуг. Некоторые формы собственности или виды деятельности накладывают дополнительные требования к квалификации, образованию главного бухгалтера. Формулировки и допущения, сделанные в законодательных актах, создают необходимость уточнения или выбора для применения в деятельности того или иного бизнеса. Именно эта причина и приводит к обязанности организаций создавать один из главных локальных нормативных актов – учетную политику.

Проведение грамотной политики организации и учета является обязательным элементом деятельности предприятия. Этим занимается специальная структура, существующая в рамках предприятий и обеспечивающая оптимизацию потоков ресурсов, а также их правильное функционирование. Система управления практически каждой фирмы включает в себя подразделение, которые занимается исключительно финансами, что делает его одной из самых важных составляющих.

Способы ведения учета

Структура управления финансами может принимать разные формы. Все зависит от величины самого предприятия, объемов производства, сферы деятельности, а также возможностей.

Руководство, следуя соответствующему Федеральному закону, использует следующие варианты:

1. Создает отдельное подразделение для бухгалтерской службы фирмы.
2. Заключает договор о передаче прав ведения бухгалтерского учета централизованной бухгалтерии или отдельному специалисту.
3. Вводит должность специалиста бухгалтерии.
4. Занимается учетом лично.

Структура управления финансами может принимать разные формы. Все зависит от величины самого предприятия, объемов производства и сферы деятельности.

Нередко возникает ситуация, когда такое учетное подразделение отсутствует, а финансовые вопросы решает руководящий состав. Эта ситуация характерна для маленьких фирм, у которых нет большого объема ресурсов и производства. Если через коммерческую организацию проходит много денежных потоков, то создание отдельной бухгалтерской структуры необходимо.

Финансовая служба включает в себя учетно-контрольное отделение и планово-аналитическое. Первое из них занимается организацией и учетом, финансовым контролем и обеспечением достоверной информацией заинтересованных лиц.

Принципы организации учета

Организационная структура требует оптимизации и непрерывного контроля. Формирование учетно-контрольной и планово-аналитической служб осуществляется в рамках следующих критериев:

Экономическая эффективность. Деятельность создаваемых служб должна полностью оправдывать расходы. Оценкой целесообразности занимаются эксперты, которые отслеживают показатели деятельности структуры в динамике.

Финансовый контроль. Этот критерий обуславливает необходимость в проверке правильности деятельности структуры, а также проведении предупредительных

мероприятий с целью предотвращения ошибок. Учет финансов подвергается жесткому контролю, причем не только от ответственных за него сотрудников. Коммерческие организации проходят через аудиторские проверки, во время которых могут быть выявлены проблемы, упущения. Аудиторский контроль может быть обязательным и инициативным.

Финансовое стимулирование. Иными словами, это система поощрений за достижения и взысканий за ошибки. В рамках этого критерия формируются центры ответственности, которым выдаются плановые задания и критерии.

Материальная ответственность. Лица, занимающиеся учетом, отвечают за свою работу собственными деньгами. Если по чьей-то вине допускается серьезный промах, результатом которого становится убыток, то возмещают его ответственные сотрудники. Формы организации могут быть двух видов - индивидуальная и коллективная ответственность.

Список использованных источников

1. О формах бухгалтерской отчетности организаций: приказ Минфина России от 2 июля 2011 г. №66н (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкция по его применению: приказ Минфина РФ от 31.10.2000 №94н (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
3. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский (финансовый) учет. – М.: ЮНИТИ, 2021. – 341 с.
4. Бакаев А.С. Годовая бухгалтерская отчетность коммерческой организации. – М.: Бухгалтерский учет, 2018. – 335 с.
5. Барышников Н.П. В помощь бухгалтеру и аудитору, ч. 1 и 2. –М.: Филинь, 2018. – 154 с.
6. Бухгалтерский учет: Учебник / Под ред. П.С. Безруких. –М.: Бухгалтерский учет, 2019. – 397 с.
7. Вахрушина М.А. Бухгалтерский управленческий учет: учебник для вузов. – М.: ИКФ Омега-Л. – 2021. – 528 с.
8. Евстигнеев Е.И. Бухгалтерский учет – М.: Инфра-М., 2018. – 306с.

Шорникова Н.Ю.,
кандидат экономических наук, доцент кафедры Цифровизации экономики
и общественных процессов РАНХИГС
Сапожников А.А.,
магистрант Московской международной академии

**Государственное управление инвестиционными процессами
и социально-экономическим развитием территории**

Аннотация. Инвестиционная политика - целенаправленная, системная деятельность по привлечению в городскую экономику внешних инвестиций и управлению бюджетными инвестициями. Основные направления инвестиционной политики должны выражаться в создании благоприятного режима для внутренних и зарубежных инвесторов; увеличении уровня прибыльности и снижении факторов риска; улучшении уровня благосостояния народа.

Ключевые слова: инвестиционная политика, государственное управление, государственное регулирование инвестиций, инвестиции

Shornikova N.U,
Ph. D. in Economics, associate Professor of Digitalization of the economy
and social processes of RANHIGS,
Sapozhnikova A.A.,
Master's degree student of the Moscow International Academy

**State management of investment processes and socio-economic development
of the territory**

Annotation. Investment policy is a purposeful, systematic activity aimed at attracting external investments into the urban economy and managing budget investments. The main directions of investment policy should be expressed in creating a favorable regime for domestic and foreign investors; increasing the level of profitability and reducing risk factors; improving the welfare of the people.

Keywords: investment policy, public administration, state regulation of investments, investments

Инвестиционная политика РФ базируется на комплексе мероприятий создания и выявления перспективных объектов для инвестирования. Она затрагивает все имеющие значение для экономики субъекты и строится на базе комплексного анализа состояния различных отраслей хозяйства и их взаимодействия.

Задачи инвестиционной политики включают: повышение благосостояния населения; создание новых рабочих мест; формирование доходной части бюджета.

Конечная прибыль от инвестиций связана с их объёмом, но эта связь не является взаимообратной сама по себе. Вложение в малоперспективные области

хозяйства не приносят выгоду в первую очередь самим инвесторам. Снижение же их потенциальных возможностей не выгодно уже государству. Поэтому приходится разрабатывать стратегию, направленную на поиск компромиссных решений. Это относится к отраслям, которые дают жизненно необходимую продукцию, но не являются прибыльными. В первую очередь к такой категории относятся некоторые виды сельскохозяйственного производства, к примеру, молочная промышленность.

Государственное регулирование инвестиций строится таким образом, чтобы создавать бесперебойную работу наиболее важных отраслей народного хозяйства. В первую очередь к ним относятся те виды предприятий, которые создают условия для существования и функционирования самого государства.

В условиях России - это добыча полезных ископаемых, большая часть которых экспортируется в европейские страны. Не меньшую роль играют объекты инфраструктуры и производства энергии для внутреннего рынка. Ряд отраслей народного хозяйства официально считается имеющим стратегическое значение. Это добыча нефти и газа, атомная энергетика, дорожное хозяйство и некоторые другие.

Одним из ключевых вопросов является зависимость национальной экономики России от экспорта углеводородов. В стране активно развивается собственный производственный рынок.

С начала 21-го века до 2017 года удалось создать 173 индустриальных парка. 113 из них уже действуют, а 60 ещё находятся в процессе возведения производственных мощностей. На ближайшие пять лет запланирована организация 39 новых парков.

Они представляют собой площадку, к которой проведены подъездные пути, в том числе и железнодорожные, электроэнергия, вода, имеются собственные очистные сооружения и предприятия по переработке отходов. Один парк может включать в себя от 10 до 30 предприятий. Часто их продукция взаимосвязана. К примеру, заводы по производству металлопроката создаются рядом с предприятиями, выпускающими современные строительные блоки. На настоящий момент - это одно из наиболее перспективных направлений для инвестирования. Около 43% действующих парков принадлежат государству, что не исключает вливание средств от частных инвесторов. Примерно 57% находятся в частном владении, и 1% имеет смешанную форму собственности.

Государство является гарантом стабильности развития отдельных направлений хозяйственной деятельности. Оно стремится ограничить отток капитала из России, ввести систему практической реализации имеющихся планов. Однако важную роль в этом процессе играет дебюрократизация процесса инвестирования.

Основная цель в последние годы существенно изменилась. Теперь это не привлечение зарубежных инвесторов, а усиление роли отечественного финансирования перспективных хозяйственных проектов. В настоящее время полномочия по решению большой совокупности социальных задач передаются с федерального на региональный и даже муниципальный уровни, происходит активная реструктуризация и реорганизация экономики муниципальных районов.

Объем поступающих в муниципальный район инвестиций, их состав, деление

по направлениям и формам собственности, представляют значительную основу развития муниципального района, позволяющую повысить уровень жизни населения.

В отличие от зарубежных авторов, в отечественной литературе выделялось два подхода к пониманию инвестиций: затратный и ресурсный, особенности каждого из подходов представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Подходы к определению инвестиций

Затратный подход	Ресурсный подход
<p>Понятие инвестиций отождествляется с понятием капитальных вложений. Капитальные вложения являются лишь составной частью инвестиций, поэтому недостатком данного подхода является то, что в понятии инвестиций не учитываются финансовые и интеллектуальные инвестиции</p>	<p>Ресурсы выделяются как составляющий элемент инвестиций, при этом последние рассматриваются как финансовые средства, необходимые для простого и расширенного воспроизводства основных фондов Ресурсный подход основывается на приоритете экономических средств, специализированных для простого и расширенного производства основных фондов.</p>

Понятие инвестиций на региональном уровне наиболее точно сформулировал В. В. Спицын, который считал, что инвестиции - это «денежные средства и иные ценности, вкладываемые в объекты предпринимательской и иной деятельности с целью получения дохода (или эффекта) как хозяйствующим субъектом, непосредственно осуществляющим инвестирование (инвестором), так и всей региональной системой». Сформулированное В. В. Спицыным определение допустимо использовать для определения инвестиций на муниципальном уровне.

В экономической литературе, посвящённой понятию инвестиционной привлекательности, отсутствует единое мнение относительно определения данного понятия. Основные трактовки понятия «Инвестиционная привлекательность» представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Трактовки понятия инвестиционная привлекательность

Автор	Определение инвестиционной привлекательности
А. А. Петров.	Совокупность признаков (условий, ограничений), определяющих приток капитала в регион и оцениваемых с помощью инвестиционной активности
И. А. Бланк	Обобщенная характеристика преимуществ и недостатков инвестирования отдельных направлений и объектов с позиций конкретного инвестора

А. Мозгоев	Определяется совокупностью свойств внешней и внутренней среды объекта инвестирования, определяющих возможность граничного перехода инвестиционных ресурсов
А. В. Печенкина	Уровень соответствия объективных характеристик региона (условий ведения бизнеса в регионе) предпочтениям субъектов бизнеса с учетом «искажения» параметров этих характеристик в процессе коммуникации «субъект бизнеса - региональный субъект управления
В. А. Машкин	Наличие таких условий инвестирования, которые влияют на предпочтения инвестора в выборе того или иного объекта инвестирования
Л. С. Валинурова	Совокупность объективных признаков, свойств, средств и возможностей, обуславливающих потенциальный платежеспособный спрос на инвестиции
М. В. Чиненов	Объективные предпосылки для инвестирования, количественно выражаемые в объёме капитальных вложений, которые могут быть привлечены в регион исходя из присущих ему инвестиционного потенциала и уровня некоммерческих инвестиционных рисков

Взгляды авторов на сущность инвестиционной привлекательности значительно отличаются, однако некоторые из них существенно дополняют друг друга. В большинстве случаев, инвестиционная привлекательность рассматривается с позиции региона, который является объектом вложения капитала.

Понятие инвестиционной привлекательности трактуется в широком и узком смысле. В широком смысле оно применимо к региону или отдельной отрасли, а в узком - к конкретному объекту или предприятию. В обоих случаях, инвестиционная привлекательность - это соответствие инвестиционного объекта, предприятия или целого региона, ожиданиям и целям конкретного инвестора.

Одним из инструментов экономического роста муниципального образования и эффективности инвестиционной политики могут выступать территории с особыми экономико-правовыми условиями, которые в теоретической литературе и практической деятельности могут именоваться особыми экономическими зонами (ОЭЗ), специальными экономическим зонами и др.

Условия создания ОЭЗ:

- ОЭЗ может располагаться на территории одного или нескольких муниципальных образований в пределах одного или нескольких субъектов Российской Федерации. При этом не допускается создание ОЭЗ на территории муниципального образования, на которой создана зона территориального развития;

– ОЭЗ могут создаваться на земельных участках, находящихся в государственной или муниципальной собственности, в том числе предоставленных во владение и (или) в пользование гражданам или юридическим лицам, а также на земельных участках, находящихся в собственности граждан или юридических лиц;

– предусматривается возможность включать в границы ОЭЗ участки, на которых расположены здания, сооружения, находящиеся в государственной или муниципальной собственности, в том числе предоставленные во владение и (или) в пользование гражданам или юридическим лицам, а также земельные участки, на которых расположены здания, сооружения, находящиеся в собственности граждан или юридических лиц [36].

В зависимости от направления деятельности Закон выделяет 4 типа ОЭЗ: промышленно-производственные ОЭЗ; технико-внедренческие ОЭЗ; туристско-рекреационные ОЭЗ; портовые ОЭЗ.

Роль ОЭЗ в социально-экономическом развитии регионов довольно высока, о чем свидетельствует интерес инвесторов к данным организационным форматам. Стоит отметить, что наиболее интересными в России с инвестиционной точки зрения стали ОЭЗ технико-внедренческого типа, доля резидентов которых составляет 57% от общего количества. Обусловлено это условиями функционирования этих территорий, так как инвесторов привлекает возможность осуществить инвестиции в развитие современных технологических решений, поскольку они представляются более рентабельными.

В условиях изменчивости и неопределённости развития экономики страны возникает необходимость поиска новых решений для поддержания сбалансированного развития территориальных единиц Российской Федерации. При этом из-за недостаточности финансирования, роста муниципальных долгов, оттока инвестиций в большей степени нарушается устойчивость муниципальных образований. На основе этого органы власти муниципальных образований пытаются разработать новые модели экономического развития, которые зачастую являются лишь переписанными программами улучшения социально – экономических позиций муниципального образования.

На территории Российской Федерации выделяют различные типы муниципальных образований, к числу которых относятся городские поселения, сельские поселения, муниципальные районы, городские округа, внутригородские территории городов федерального значения. Выделение типов муниципальных образований обусловлено спецификой их размещения, заселения и назначения. Как правило, выделение муниципальных образований обусловлено наличием совместных интересов проживающего на его территории населения. Территория муниципальных образований в первую очередь характеризуется географическими и хозяйственными факторами, оказывающими влияние на организацию муниципальных образований. Особенности географической организации муниципальных образований Географическая организация муниципальных образований находится под воздействием множества разнообразных факторов. Совместной интересы населения муниципального образования формируются под

воздействием размеров территории и природных условий.

К примеру, огромный район на территории субъекта Российской Федерации может занимать несколько сотен километров, но при этом на его территории может быть расположено лишь несколько поселений, расстояния между которыми настолько большие, что не позволяют формироваться совместным интересам населения данных поселений. При этом компактно расположенные поселения могут быть тесно связаны друг с другом, что обуславливает наличие совместных интересов. В связи с этим при организации муниципальных образований с географической точки зрения учитываются такие факторы как территориальная близость поселений, наличие возможности совместного использования ресурсов, предоставляемых данной территорией.

Экономическое развитие муниципального образования во многом определяется тенденциями и закономерностями развития государственного сектора, а именно, тех финансовых ресурсов, которые поступают от него. В результате этого реализуются интересы общества, что в свою очередь укрепляет социально-политическое единство государства.

В теории выделяют три подхода к содержанию и определению сущности «социально-экономическое развитие территории». Первый подход заключается в том, что под комплексным социально-экономическим развитием территории понимают максимально эффективное использование имеющихся ресурсов для обеспечения гармоничного и стабильного развития экономики и социальной сферы конкретной территории.

Второй подход заключается в том, что развитие территории рассматривается в рамках его устойчивого развития. Устойчивое развитие - это такой процесс формирования устойчивой экономической основы территории, при котором достигается гармония с окружающей средой и учитываются интересы и потребности будущих поколений.

В третьем подходе социально-экономическое развитие территории рассматривается как процессный подход к управлению, при этом происходят изменения во всех сферах жизнедеятельности человека, и повышается качество его жизни. Развитие экономики той или иной территории напрямую зависит от инвестиционной деятельности. Вложения направляются на восстановление инфраструктуры, ее развитие. Производственные мощности, научно-технический уровень, расширение территорий - все это зависит от количества инвестиций. Это часть экономической политики, которая может быть реализована на разных уровнях: муниципальном, региональном или федеральном. Частные вложения также оказывают влияние, инвесторы могут преследовать определенные цели или выполнять какие-либо конкретные задачи. В критерии оценки процессов социально-экономического развития входит несколько параметров.

Во-первых, это увеличение объемов производства (сельского хозяйства, промышленности, производства продукции предпринимателями).

Во-вторых, это уровень вовлеченности местного населения в процессы производства. Здесь оценивается уровень вовлеченности местного населения в экономику конкретной территории.

В-третьих, это повышение уровня жизни (заработная плата, пособия, льготы и пенсии с привязкой к среднестатистическим данным за прошлые периоды).

В-четвертых, это показатели рационального использования земель (определение соотношения между свободными и занятыми землями).

Основная задача применения статистических методов исследования заключается в том, чтобы определить рост социально-экономических процессов, что позволяет судить о растущих уровнях экономики и благосостояния населения. Что касается пороговых значений, которые берутся для исследования, то они должны быть определены в качестве показателей, при которых останавливается или тормозится развитие социально-экономических процессов в рамках определенной территории.

Есть и другой метод исследования социально-экономического развития территории. Если на уровне региона или округа принята программа социально-экономического развития, ей могут предусматриваться плановые показатели. Этот метод оценки подразумевает сбор статистических данных (частных показателей) и их сопоставление с плановыми показателями. Даже с применением сводного интегрального показателя нельзя давать полную оценку процессам социально-экономического развития, потому что плановые показатели закладываются с учетом специфики района на основе первичных статистических данных. При изменении хотя бы одного частного показателя от планового значения можно лишь судить о росте или падении конкретной сферы. При этом не обязательно судить о начале кризисных явлений при не достижении плановых значений.

Любая деятельность, осуществляемая в муниципальном управлении, направлена на улучшение жизнедеятельности населения, поэтому необходимо уметь оценивать эффективность решений местного значения. Общую эффективность муниципального управления сложно оценить каким-либо одним показателем. Необходимо понимать, что эффективность определяется взаимодействием различных факторов: человеческих, природных, социально-экономических, экологических и других, которые оказывают влияние на принятие управленческих решений.

Список использованных источников

1. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.
2. Николаева С.А. Экономика. – М.: БЕК, 2019. – 304 с.
3. Единый государственный информационный портал [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.gosuslugi.ru>
4. Официальный сайт проведения административной реформы [Электронный ресурс]. URL: <http://ar.gov.ru>

Шубин И.И.,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента
и маркетинга Московской международной академии

Попов Н.А.,

магистрант Московской международной академии

Основные направления государственной молодежной политики

Аннотация. Молодежная политика – это часть политики, но направленная на молодежь и призванная работать в их целях и интересах. Это всевозможные меры, нацеленные на определенное качество жизни молодых людей - точнее, на приобретение данного качества и поддержание его существования. Молодежная политика своей целью ставит развитие молодежи в разных областях, увеличение потенциала данной категории граждан, предоставление им возможностей для самореализации.

Ключевые слова: молодежная политика, задачи, государство

Shubin I.I.,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Popov N.A.,

Master's degree student of the Moscow International Academy

The main directions of the state youth policy

Annotation. Youth policy is a part of politics, but aimed at young people and designed to work for their goals and interests. These are all kinds of measures aimed at a certain quality of life for young people - more precisely, at acquiring this quality and maintaining its existence. Youth policy aims to develop youth in various fields, increase the potential of this category of citizens, and provide them with opportunities for self-realization.

Keywords: youth policy, tasks, the state

В каждой стране действуют собственные механизмы реализации молодежной политики. Как правило, государственные органы власти играют ведущую роль в формировании рамочной концепции, создавая (например, на уровне законодательства и бюджета) условия для деятельности региональных и местных участников процесса, а затем оно обычно анализирует и оценивает результаты решения задач, поставленных в рамках соответствующей политики. При формулировании задач в рамках молодежной политики органы власти ориентируются на результаты реализации прежних стратегий и данные соответствующих исследований. Правительство может задавать общие цели и иногда поручает местным или региональным органам власти разработать конкретные задачи.

Второй шаг обычно заключается в определении структур и выделении ресурсов, для чего может потребоваться разработка специального законодательства для определения необходимых услуг или порядка финансирования. Всё это позволяет создать условия для начала деятельности, принятия оперативных мер и формирования новых услуг. И наконец, государство оценивает результаты, полученные на региональном и местном уровнях. Реализация молодежной политики может и должна дополняться сбором эмпирических данных о том, как теоретические положения воплощаются на практике, кто оказался объектом прилагаемых усилий и с каким результатом: всё это требуется знать, чтобы в случае необходимости внести нужные коррективы. Для успешного осуществления всего цикла в процессе идентификации задач необходимо сразу предусматривать критерии, которые будут использоваться при оценке их выполнения; все задачи должны быть четко сформулированными, идеологически выдержанными, поддающимися количественной оценке и сообразными с имеющимися ресурсами. Наряду с правительством в процесс должны быть вовлечены и другие участники.

О межсекторальном характере молодежной политики можно говорить при наличии сотрудничества между молодежным сектором и другими секторами по вопросам, имеющим отношение к молодежи. Координировать межсекторальную деятельность может специальная межведомственная комиссия, сформированная в рамках министерства, отвечающего за работу с молодежью. Либо можно назначить политического представителя интересов молодежи, наделив его также координирующими функциями. В теории, сотрудничество между разными секторами (в т. ч. между министерствами и ведомствами), затрагиваемыми молодежной политикой, есть целесообразная и необходимая практика, однако в реальности процесс организации такого сотрудничества весьма непрост.

Ключевые аспекты эффективной и целенаправленной молодежной политики:

- четко определенная государственная структура, ответственная за работу с молодежью, т. е. орган, возглавляющий, направляющий, координирующий и консолидирующий всю деятельность в этой сфере;
- четко определенная целевая аудитория, т. е. задание возрастных границ и/или исчерпывающее описание групп, являющихся бенефициарами молодежной политики;
- конкретная и прозрачная стратегия и план действий, а также механизмы мониторинга и оценки: отвечающие за политику органы и лица должны быть подотчетны и уметь учиться и извлекать уроки из опыта в целях совершенствования молодежной политики;
- научно-информационная база: идентификация и категоризация потребностей разных групп молодежи, исследования и статистика, эмпирическая информация, получаемая в процессе реализации политики;
- концепция, трактующая молодежь как перспективный ресурс, а не как проблему и направленная на поддержку молодых людей и содействие им в раскрытии имеющегося у них потенциала и в полноценном и позитивном участии в жизни общества;

- убежденность в необходимости и возможности обеспечить значимое участие молодежи, т.е. молодых людей, участвующих в политических процессах и вовлеченных в молодежные организации и жизнь общества в целом;
- межсекторальный подход к молодежной политике, т. е. объединение разных сфер деятельности в едином поле, играющем значимую роль в жизни молодых людей и не ограничивающемся «молодежной сферой»;
- согласование с международной практикой, ориентация на существующие нормы, рекомендации и позитивный опыт.

Анализируя молодежную политику, необходимо ответить на вопросы о том, как она организована, кто за что отвечает, сколько это стоит, но в первую очередь - на вопрос о том, влияет ли - и насколько заметно и эффективно - молодежная политика на жизнь молодых людей. Самая сложная задача в этой области - максимальное расширение сферы действия позитивной молодежной политики и минимизация применения механизмов политики негативной.

Таким образом, у молодежной политики есть свои виды, иначе говоря - направления. Таких направлений государственной молодежной политики в Российской Федерации пятнадцать, все они зафиксированы в документе - «Основы государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2025 года».

Патриотическое направление.

Ориентация на любовь к Родине - одна из ключевых задач государства, а потому нет ничего удивительного, что именно патриотическое воспитание принадлежит к основным направлениям молодежной политики нашей страны.

Оно заключается в первую очередь в привитии понимания и осознания своей ответственности за судьбу собственной страны, за ее настоящее и будущее. Кроме того, говоря о патриотическом воспитании четырнадцати- и/или тридцатилетних людей, нельзя не сказать и о службе в армии либо же о подготовке к данному мероприятию. Из этого вытекает и две следующие особенности: молодежь должна активно (или еще активнее, чем прежде) сотрудничать с ветеранами войны и труда, с существующими их организациями, а государство обязано способствовать этому - равно как и археологическому, историческому, краеведческому движению молодежи, которая выезжает на раскопки на места всевозможных боев и сражений, стремясь отыскать информацию (и не только) о людях и событиях многолетней давности.

Кроме того, задачами государства в осуществлении такого направления реализации молодежной политики, как патриотическое воспитание, являются также сохранение традиционных культур и ремесел различных народностей, живущих в нашей стране, и создание дружественных отношений между представителями молодежи разных национальностей, вероисповеданий и тому подобное.

Волонтерская деятельность.

Еще одним направлением государственной молодежной политики является развитие волонтерства. Кто такой волонтер, знают, наверное, все - это человек, принимающий в чем-либо участие либо занимающийся какой-либо деятельностью на добровольных началах, в свое свободное время, как правило, безвозмездно. В

последнее время это движение принимает все больший размах в нашей стране - например, помогают люди в поисках пропавших, в уходе за пожилыми и одинокими, в воспитании и общении с ребятами из детских домов.

И неудивительно, что данное направление относится к одному из основных направлений молодежной политики - ведь именно данный вид деятельности учит добру, состраданию, милосердию, отзывчивости, человеколюбию - то есть всему тому, чем должен обладать каждый, в том числе и молодой, человек. А посему именно с этими вещами и связана политика государства: помимо организации всевозможных мероприятий с целью привлечения молодежи, оно обязано оказывать любую посильную помощь во всех добровольческих инициативах и проектах, поддерживать информационные ресурсы, содействовать претворению в жизнь различных идей волонтеров.

Работа с общественными организациями.

Очередным видом в списке основных направлений молодежной политики в Российской Федерации является взаимодействие со всевозможными общественными организациями. Это нужно для того чтобы формировать у подрастающего поколения собственную гражданскую позицию, причем активную - ведь именно это является основой регулярных взаимоотношений между государством, существующим обществом и входящей в него молодежью.

Подобная позиция лучше всего вырабатывается как раз-таки в подобных молодежных общественных объединениях, будь то союз по интересам или сообщество, собравшееся для совместной деятельности. Для того чтобы государство оказывало подобной организации поддержку, ею должны соблюдаться несколько специально означенных условий - например, количество участников в ней не должно быть меньше трех тысяч человек. Всего таких союзов в нашей стране пока пятнадцать.

Здоровье.

Следующее направление молодежной политики напрямую связано со здоровым образом жизни, который следует вести каждому человеку. В данном направлении, помимо пропаганды здорового образа жизни, большое внимание уделяется укреплению в головах молодых людей понимания о серьезности такого заболевания, как ВИЧ, и необходимости действий для его профилактики. Постоянно проводятся (и разрабатываются все новые) различные мероприятия по профилактике зависимости, а также по популяризации здорового образа жизни и появлению у молодежи желания его вести.

К сожалению, в нашей стране довольно высоки темпы роста заражений вирусом иммунодефицита, что влияет на качество жизни подрастающего поколения - а значит, как никогда, актуально добиться того, чтобы молодые люди понимали, «что такое хорошо, а что такое плохо». Таким образом, актуальность данного направления развития молодежной политики крайне высока.

Инновационная деятельность.

Целью этого курса молодежной политики России является раскрытие творческого потенциала молодежи, поощрение ее инновационных проектов, выявление наиболее перспективных, талантливых, креативных молодых людей,

способных подтолкнуть страну вперед, к развитию. Государство стремится всячески поддерживать не только молодых изобретателей, но и ученых, чья деятельность в перспективе позволит сотрудничать как с ведущими российскими, так и зарубежными организациями в разных областях.

Предпринимательская деятельность.

С предыдущим тесно связано еще одно направление деятельности молодежной политики - предпринимательство. Усилия государства нацелены на то, чтобы молодых предпринимателей было как можно больше - с этой целью даже создаются специальные образовательные программы, которые должны обучить новичков грамотному ведению дел.

Рост талантливых и молодых предпринимателей должен оказать существенное и, главное, положительное воздействие на экономику Российской Федерации, следовательно, приобретение молодым человеком навыков успешного предпринимательства можно рассматривать в качестве одного из основных направлений молодежной политики в РФ.

Молодежь в средствах массовой информации.

Журналистское братство - крепкий союз профессионалов. Важно, чтобы он пополнялся талантливыми молодыми кадрами, с этой целью просто необходимо, чтобы существовало так называемое молодежное медиа юных специалистов-любителей. Однако настоящий журналист должен обладать многими навыками и качествами, и в первую очередь быть человеком чести, слова и информационно грамотным (отсутствием этого, увы, грешат многие «профессионалы»).

Вышестоящие инстанции всячески приветствуют и поддерживают создание молодежных газет, журналов и прочих СМИ - вплоть до того, что содействуют молодым талантам пера в прохождении практики и/или в трудоустройстве.

Почему актуальным является наличие молодежи в средствах массовой информации - объяснять не нужно: у последних имеется широкий спектр возможностей достучаться до буквально каждого жителя страны, охватить своим всевидящим оком все области и сферы. Именно СМИ, кроме того, принадлежит главная роль в становлении того или иного общественного мнения, в формировании культурных и вообще ценностных установок гражданина. Порой они умеют буквально подчинять себе, заставляя безоговорочно верить - чем можно, конечно, воспользоваться и в дурных целях, манипуляции ради. Но именно таким и не должен быть настоящий журналист, что вновь возвращает нас к сказанному уже ранее в данном разделе.

Социализация молодежи.

К огромному сожалению, в числе молодежи, как и среди любой другой категории людей, не только благополучные и интеллигентные ребята. Есть и такие, чья жизнь в обществе, мягко сказать, затруднена. Государство призвано облегчить им процесс социализации, оказывая всестороннюю поддержку по выбору будущей специальности, трудоустройству и т. п., помогая в том числе и с психологической точки зрения. Те молодые люди, которые попадают в категорию «социально опасных», могут быть талантливы и перспективны отнюдь не меньше (а то и больше) обыкновенных ребят, чья жизнь сложилась несколько лучше. И

очень важно вовремя помочь таким молодым людям, раскрыть их потенциал, дать им возможности для реализации, не позволить загубить собственную судьбу. В этой связи в данном направлении молодежной политики перед государством встает еще одна задача: необходимость привить толерантное отношение ко всем и каждому - как молодежи из категории «социально опасных», так и их «неопасным» сверстникам, что ничуть не менее важно и столь же нелегко.

Самоуправление.

Всевозможные студенческие клубы и другие организации растут год от года как на дрожжах. Данное направление молодежной политики РФ получило широкое распространение среди учащейся молодежи, и, возможно, во многом именно идея самоуправления стала настолько притягательной для молодых людей. Государство активно способствует появлению таких клубов и организаций, поскольку в них есть прямая выгода для него самого.

Молодые люди, которые начинают играть значимую роль в студенческом самоуправлении, что пробиваются в лидеры, как правило, умны и амбициозны. Эти ребята способны организовать других, увлечь, повести за собой - именно в подобных юношах и девушках и нуждается страна. Лидеры среди молодежи будут расти, развиваться, постигать новое - и станут лидерами не маленького сообщества, а, возможно, целой страны, выйдя на работу в органы исполнительной либо законодательной власти. Одним словом, лидеры среди талантливой молодежи России очень нужны - вот почему этот курс является одним из приоритетных направлений в молодежной политике страны.

Становление.

Важным моментом в жизни каждого молодого человека, во многом являющимся поворотным, считается выбор профессии. И здесь государство тоже начеку: реализуется такое направление молодежной политики, как карьера. Своей целью оно видит осознанно принятое молодым человеком решение касательно будущего жизненного пути. Но нужно сказать сразу: политика государства здесь такова, что нужно больше привлекать молодежь к рабочим специальностям.

Институты и университеты переполнены, юристов, бухгалтеров, экономистов хватит на жизнь вперед, а между тем людей рабочих специальностей не хватает - интерес к ним угас, они считаются непрестижными.

В этом и заключается главная задача государства в рамках реализации данного направления государственной молодежной политики - разбудить в подрастающем поколении потерянный интерес, популяризовать рабочие специальности и ликвидировать нехватку специалистов в этих областях. Кроме того, в задачи правительства входит зарождение желания у молодежи развивать свой собственный бизнес.

Толерантность.

Именно толерантности, укреплению связей между огромным спектром этносов, живущих на территории нашей большой страны, посвящено данное направление молодежной политики. Нужно знать и чтить культуру и обычаи всех народов России, уважать каждого человека, будь он бурят, хакас или эвенк. Именно молодые люди, те, кто станет жить в будущем, должны сохранить все традиции,

всю историю каждого народа и способствовать тому, чтобы существующие межнациональные связи стали еще крепче. Также среди задач данного направления - привитие любви к родному языку, причем языку правильному, литературному, «языку Пушкина».

Развитие и поощрение занятий молодежью творческой деятельностью.

Это позволяет выявить молодые таланты в разных областях - будь то музыка или танцы, живопись или поэзия и тому подобное. Правительство всячески содействует реализации молодых людей, с этой целью организуя всевозможные (в том числе и обучающие) мероприятия, создавая условия для творчества, обмена опытом, накопления знаний.

Список использованных источников

1. Государственная служба Российской Федерации: Основы управления персоналом [Текст] / под общей ред. В.П. Иванова. - М.: Известия, 2020. - 307 с.
2. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2023. - 490 с.
3. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2021. - 355 с.
4. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. - 320 с.
5. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2020. - 314 с.
6. Савин, В.И. Муниципальное право [Текст] / под ред. В.И. Савин. - М.: ЦОКР МВД России, 2019. - 316 с.
7. Кокшарова Е. С., Ковбасюк Ю. Е. Проблемы социальной защиты населения // Молодой ученый. - 2021. - №11. - С. 225-227.
8. Николаева С.А. Экономика. - М.: БЕК, 2019. - 304 с.
9. Туманов, В.А. Государственные органы и государственная власть [Текст] / В.А. Туманов // Право. - 2021. - №10. - С. 33-38.
10. Электронная библиотека Московской Международной Академии - https://mmamos.ru/for_students/biblioteka.

Ярошук А.Б.,

Д.э.н., проф. профессор кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
Московской международной академии

Цечоев И.А.,

магистрант Московской международной академии

Сущность кадрового резерва организации в государственных учреждениях

Аннотация. В современных условиях все большее значение приобретает такое направление кадрового обеспечения муниципальной службы, как работа с кадровым резервом на выдвижение на ключевые управленческие должности в органах местного самоуправления. Ведь от правильной постановки работы с кадровым резервом зависит, какие кадры придут к руководству в органах местного самоуправления в будущем. На уровне высшего руководства страны неоднократно указывалось на громоздкость, неповоротливость и неэффективность муниципального аппарата, а в отношении его профессионализма подчёркивалось, что для аппаратных работников знание современной науки управления - это все еще очень большая редкость.

Ключевые слова: кадровый резерв, государственные учреждения, государственная служба, кадры

Yaroshchuk A.B.,

Doctor of Sciences, Professor associate Professor of Economics, management
and marketing of the Moscow International Academy

Tsechoev I.A.,

Master's degree student of the Moscow International Academy

The essence of the organization's personnel reserve in public institutions

Annotation. In modern conditions, such a direction of staffing of the municipal service as working with the personnel reserve for promotion to key managerial positions in local governments is becoming increasingly important. After all, it depends on the correct formulation of work with the personnel reserve, which personnel will come to the leadership in local governments in the future. At the level of the country's top leadership, it was repeatedly pointed out the bulkiness, unwieldiness and inefficiency of the municipal apparatus, and with regard to its professionalism, it was emphasized that for hardware workers, knowledge of modern management science is still very rare.

Keywords: personnel reserve, state institutions, civil service, personnel

Основной проблемой политической и социально-экономической реформ, происходящих в нашей стране, выступает проблема кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы Российской Федерации. Кадровая политика в сфере муниципальной службы как составляющая государственной кадровой политики, в соответствии с федеральными и региональными

нормативными актами, занимает важное место в формировании персонала на муниципальной службе, оценки и развития кадров муниципальных органов власти. Создание новой современной модели муниципального управления требует обновления управленческих кадров.

Причина несостоятельности многих муниципальных служащих как подлинных профессионалов своего дела кроется, в том числе и в самих технологиях, в основе которых продолжают лежать ставшие неэффективными методы, так называемого экстенсивного формирования, развития и использования кадров, в том числе выдвижение кадров. При формировании кадрового резерва важнейшая задача состоит в том, чтобы обеспечить надежное выявление наиболее перспективных специалистов, обладающих качествами, которые более всего необходимы для профессиональной руководящей деятельности.

Основной целью формирования и использования на муниципальной службе кадрового резерва, является создание подготовленного к муниципальному управлению в новых условиях состава муниципальных служащих, обеспечение непрерывности и преемственности муниципальной кадровой политики, ее совершенствования на основе отбора, подготовки и выдвижения кадров, способных профессионально и эффективно реализовывать стратегические задачи и функции органов местного самоуправления.

Создание кадрового резерва для выдвижения на руководящие муниципальные должности - многоплановая работа, включающая в себя: отбор наиболее достойных работников и включение их в состав резерва; ежегодную оценку состава резерва, его пересмотр и пополнение; изучение деловых и личностных качеств работников, включенных в резерв, организацию их комплексной подготовки и повышения квалификации; выдвижение кандидатов из резерва на руководящие муниципальные должности.

Состав кадрового резерва служит основным источником замещения вакантных руководящих должностей муниципальной службы. Резерв подбирается не на каждую должность, а на группу однородных должностей. Практика свидетельствует, что эффект резерва ослабевает, если ставка делается на одного человека. Состязательность нескольких претендентов на одну муниципальную должность повышает шансы отбора на замещение должности наиболее подготовленного кандидата.

Управление кадровым потенциалом на разных уровнях организации общества, во-первых, приобретает сегодня первостепенное значение в повышении эффективности управления; во-вторых, становится главным направлением, «запускающим механизм» перехода на цивилизованные рыночные отношения; в-третьих, меняется вектор совершенствования самой кадровой политики, которая примет цивилизованный и современный вид при одном условии - оздоровление ее начнется не только «сверху», но и «снизу», с каждого муниципального сообщества.

Рассматривая проблематику формирования кадрового резерва, проблемы кадрового обеспечения муниципальных органов управления условно можно объединить в три основных блока:

Первый блок проблем - недостаточная квалификация муниципальных

служащих. Они часто не в состоянии решать задачи, которые ставит перед ними общество, особенно в условиях реформирования системы муниципального управления. Сказывается недостаток профильного образования и опыта. Не хватает профессиональных знаний, умений и навыков. На низком уровне остается владение компьютерными технологиями и иностранными языками. Недостаточно сформированы необходимые лично - деловые качества: навыки эффективной коммуникации, ответственность и самостоятельность в принятии решений, организаторские способности и пр.

Депрофессионализация муниципальных чиновников особенно ярко выступает на фоне старения кадрового состава муниципальной службы, «вымывание» среднего звена управления в муниципальных органах. Наиболее дееспособные кадры уходят из муниципальной службы в бизнес-структуры.

Второй блок - проблема корпоративной культуры муниципальной службы. Ценности и нормы муниципальных чиновников часто несовместимы с представлением об эффективной муниципальной службе. Изолированность и плановость муниципальной службы серьезно тормозит любые изменения.

Третий блок проблем связан с привлекательностью муниципалитета как работодателя на рынке услуг. Труд муниципального служащего существенно недооценен, особенно, что касается среднего руководящего состава органов управления.

Сегодня важно рассматривать аспекты управления кадровым резервом в системе, которая организационно закрепляет определенные функции по структурным подразделениям, отдельными работниками, а также регламентирует потоки информации в системе управления. Основной задачей управления кадровым резервом является наиболее эффективное использование способностей каждого работника в соответствии с целями организации и установления хороших отношений между членами трудового коллектива.

Имеющиеся научные исследования кадрового резерва недостаточно раскрывают методологию его оценки и не отражают взаимосвязь между определением уровня кадрового резерва и управлением его развития.

Главными направлениями управления кадровым резервом в современных экономических условиях являются:

- определение основных требований к персоналу на основе прогноза и перспективы развития организации;
- разработка комплексной системы управления человеческими ресурсами в организации;
- разработка концепции оплаты труда, материального и морального стимулирования работников на основе определенной стратегии развития организации;
- выбор путей привлечения, использования и сохранения персонала, а также оказания помощи работникам в случае увольнения;
- развитие социальных отношений в организации;
- определение путей развития персонала, обучение, повышение квалификации;

- привлечение работников организации к участию в управлении;
- формирование корпоративной культуры.

Выделяют два вида кадрового резерва: внутренний и внешний. Внутренний кадровый резерв составляют сотрудники предприятия. Данный резерв делится на оперативный и перспективный. Оперативный резерв - это сотрудники, уже замещают своих руководителей и готовы без какого-либо дополнительного обучения занять высшие должности. Перспективный резерв - это сотрудники с высоким резервом, требующие дополнительного обучения.

Внешний кадровый резерв - это база специалистов, которых в первую очередь надо / можно брать на освободившиеся вакансии. Внешний кадровый резерв может формироваться по желанию владельца предприятия или уполномоченного им лица. Кроме того, внешний кадровый резерв может формироваться вынужденно, если на предприятии по каким-либо причинам возникла высокая текучесть кадров.

Формирование кадрового резерва может происходить как открыто, так и закрыто для сотрудников предприятия. Анализ преимуществ и недостатков каждой из форм создания кадрового резерва можно отобразить в виде таблицы 1, которая сформирована на основе изучения и анализа литературных источников.

Таблица 1 - Формы создания кадрового резерва

Открытое формирование кадрового резерва		Закрытое формирование кадрового резерва	
Преимущества	Недостатки	Преимущества	Недостатки
Повышение мотивации персонала	Повышение соперничества среди персонала	Ограничение конфликтных ситуаций на фоне соперничества	Уменьшение мотивации персонала
Рост уровня ответственности и целенаправленности персонала, ориентация работников на долгосрочные трудовые отношения	Ухудшение социально-психологического климата в коллективе	Отсутствие обязательств руководства перед сотрудниками	Вероятность негативной реакции персонала на используемый подход

Таким образом, работа по формированию кадрового резерва требует планомерной и системной подготовки. Сначала необходимо провести комплексный анализ существующих проблемных зон в управлении персоналом, только после этого выбирать формы и методы планирования и формирования кадрового резерва предприятия.

Всю систему подготовки и работы с кадровым резервом можно условно разделить на несколько этапов, и формировать ее необходимо в соответствии

с целями и задачами предприятия, учитывая конкретную ситуацию на рынке, финансовые возможности предприятия и стратегию его развития.

Подготовка кадрового резерва является стратегическим приоритетом для большинства развитых организаций. Наличие компетентных, подготовленных специалистов, готовых к продвижению на ключевые для организации должности, гарантирует кадровую безопасность бизнеса. Учитывая масштаб и сложность задачи, работа по созданию кадрового резерва требует комплексного подхода и тщательного планирования. Неправильно определена последовательность действий в работе с резервом или пропуск важного этапа ставит под угрозу качество и результативность всей работы.

Основные этапы формирования кадрового резерва организации можно изобразить схематично (рисунок 1).



Рисунок 1 - Этапы формирования кадрового резерва

Результатом последовательного выполнения действий по формированию кадрового резерва предприятия является продвижение подготовленных «резервистов» на целевые должности и сохранения кадрового резерва предприятия за счет удержания перспективных работников в кадровом резерве.

Достижение стратегических целей организации невозможно без наращивания нематериальных активов компании, одним из которых является персонал. Без высокопрофессиональных специалистов достижения стратегических целей невозможно. Кадровый резерв позволит достичь всех намеченных целей в кратчайшие сроки.

Система управления кадровым резервом организации состоит из комплекса взаимосвязанных подсистем, которые выделены по функциональным элементам или организационным признакам, каждая из которых выполняет определенные задачи.

Целесообразно рассмотреть систему управления кадровым резервом, предложенную Е. Онищенко, которая охватывает четыре подсистемы. Первая подсистема включает цикл работ по формированию кадрового резерва организации и состоит из четырех направлений:

- планирование потребности в персонале;
- наем работников;
- комплектование управленческого персонала на предприятии и уровень оплаты труда и состав льгот, услуг.

Вторая подсистема управления развитием кадрового резерва является реализацией кадровой политики и стратегии организации по развитию персонала, учитывая работу со штатными работниками организации и реализацию прогнозов по обеспечению потребности в персонале в стратегической перспективе. Третья подсистема в кадровом управлении - это управление качеством трудовой жизни, что означает степень удовлетворения работниками своих личных потребностей в процессе работы на предприятии. Четвертая составляющая в системе управления качеством трудовой жизни - это управление его использованием.

Указанные подсистемы управления кадровым резервом будут эффективно работать, и взаимодействовать только при наличии высококвалифицированного персонала. Кадровый резерв работников организации формируется, прежде всего, в процессе профильного обучения будущих сотрудников для различных видов экономической деятельности, то есть в высших учебных заведениях. Опыт развития образования в течение последних лет позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, потеряны связи между организациями и учебными заведениями, то есть между непосредственными заказчиками образовательных услуг по профильному обучению и поставщиками этих услуг.

Во-вторых, государство потеряло контроль над сферой профильного обучения, доверившись рыночным механизмам, которые сработали против отечественной системы образования и экономики. Сегодня перед подавляющим числом отечественных предприятий стоит проблема обеспечения высококвалифицированным качественным персоналом. Данный вопрос нужно начинать решать с самого начала, то есть с этапа выбора абитуриентом будущей профессии и вуза, в котором он сможет получить нужное образование и квалификационный уровень.

Резерв формируется с целью подготовки руководителей для последующего планомерного замещения конкретных должностей. При этом расширяются возможности своевременной замены руководителей, которые по разным причинам оставляют должности.

В практике не исключается возможность выдвижения и назначения лиц на руководящие должности и вне резерва. Вместе с тем лучшим средством обеспечения своевременного замещения работников остается подготовленный должным образом резерв кадров.

Под кадровым резервом следует понимать группу руководителей и специалистов, имеющих способности к управленческой деятельности,

отвечающих требованиям к соответствующей должности, прошли отбор и систематическую целевую подготовку.

Наиболее характерными являются такие типы резерва, как:

- по видам деятельности;
- по времени назначения.

По видам деятельности может формироваться:

– резерв развития - группа руководителей и специалистов, которые готовятся к работе в рамках новых направлений. Они могут выбирать один из двух видов карьеры: профессиональную или руководящую;

– резерв функционирования - группа руководителей и специалистов, которые должны в будущем обеспечить эффективное функционирование организации. Эта категория сотрудников ориентируется на руководящую карьеру.

Анализ потребности в резерве включает в себя прогноз изменения структуры аппарата управления от районного до областного уровня, совершенствование системы продвижения и перемещения работников по службе, определение степени обеспеченности резервом номенклатурных должностей руководителей.

По итогам этого анализа становится возможным определение текущей и перспективной потребности в резерве.

На этапе формирования и составления списка резерва необходимо учитывать такие важные моменты, как:

– категория должностей, которые являются базовыми для создания резерва руководителя конкретного подразделения, дифференциация резерва в зависимости от направления деятельности службы гражданской защиты;

– возможность подбора заместителей для соответствующей группы руководителей.

Кроме этого, на стадии отбора кандидатов в резерв используются такие методы, как:

– наблюдение за поведением работника в различных ситуациях (на службе, в быту и др.)

– оценка результатов служебной деятельности;

– метод общего группировки работников - сравниваются качества претендентов с требованиями должности, на которую они могут претендовать. По соответствующим требованиям избирается лучший кандидат (кандидаты).

– интервью (беседа) по специально составленному плану (вопросами) или без плана, для выявления нужных сведений о лице (стремления, потребностей, мотивов поведения и др.)

– анализ документальных данных: автобиографий, характеристик, выводов служебных аттестаций и тому подобное.

Для оценки эффективности труда, деловых и личностных качеств лиц начальствующего состава на этапе отбора их в резерв предлагается использовать следующие критерии: профессиональное мастерство; проявление творческого подхода в работе; самостоятельность в работе; своевременность выполнения задач; сложность работ, которые выполняются; качество работ, выполняемых; служебная дисциплина, отношение к труду; социально-психологические качества;

соответствие квалификации рабочего должностному положению.

Кроме последнего критерия, оценивающего кадровое подразделение, все другие должны оцениваться непосредственным руководителем.

Главная цель кадрового менеджмента - обеспечить предприятие кадрами необходимого количества и качества, организация их эффективного использования, профессионального и социального развития.

Реализация указанной цели возможна только при формировании кадрового резерва соответствующего качества. Рассмотрения вопроса кадрового резерва предшествует исследованию трудового резерва, - категории более емкой, поскольку кадровый резерв выделяется из трудового, что будет доказано ниже.

Оценка исторического опыта приводит к предположению, что ограничения возможностей человека в развитии его активности, снижение уровня ее ответственности, отсутствие инвестиций в человеческий капитал, ограниченное стимулирование к вступлению в социальные контакты в дальнейшем приведет к уменьшению прибыли предприятия, снижению его конкурентоспособности. Для предотвращения этого в контексте концепции развития человека в общественном производстве необходимо сформировать новые кадры, которым свойственны следующие основные черты:

- профессиональные возможности, навыки и творческие способности, которые отображаются в умении критически оценивать достигнутые результаты, видеть недостатки в собственной деятельности и знать пути их преодоления, в желании постоянно повышать свой уровень образования и квалификации;
- экономическое мышление, проявлением которого является умение находить оптимальные решения для повышения эффективности индивидуальной деятельности работника, отдельного предприятия, отрасли и народного хозяйства; способность видеть варианты развития, ориентация на наиболее рациональное использование существующих ресурсов;
- уровень подготовки к осуществлению организационной и управленческой деятельности, что предполагает знание современных методов и форм организации труда, умение эффективно организовывать работу трудового коллектива;
- психологические качества, признаками которых являются целеустремленность, работоспособность, успешность, психологическая стабильность.

Трудовой резерв представляет собой неразрывное единство не только количественной и качественной сторон, но и достигнутого и возможного. Если фактический уровень трудового резерва определяется через сравнение показателей по периодам, то уровень возможного устанавливается путем сопоставления достигнутого состояния с желаемым и необходимым.

Трудовой резерв в количественном отношении характеризует:

- численность населения трудоспособного и нетрудоспособного возраста, занятого в производстве, на данный период;
- численность населения: незанятого, которое эффективно ищет работу; незанятого и такого, которое не ищет работу; на учебе, длительном лечении;
- резервные демографические возможности;

– запас труда на данный период и на будущее (в днях, годах).

Качественные характеристики трудового резерва включают:

- 1) общее состояние здоровья и уровень трудоспособности;
- 2) среднюю продолжительность жизни;
- 3) средний возраст;
- 4) половозрастную структуру;
- 5) уровень общеобразовательной подготовки;
- 6) уровень профессиональной подготовки и квалификации, профессионально-квалификационный состав;
- 7) стаж работы, опыт, трудовые навыки;
- 8) уровень трудовой активности;
- 9) уровень идейно-политической и социальной зрелости, политической культуры (ценностные ориентации, интересы, потребности и т.п.);
- 10) психологические характеристики:
 - уровень сознания, организаторские способности и т. д.;
 - уровень морали;
 - уровень культуры и воспитанности;
 - менталитет, национально-этнический состав;
 - резервные предсказуемые демографические качественные характеристики.

Трудовой резерв концентрирует в себе одновременно три уровня связей и отношений, которые:

– отображают прошлое: трудовой резерв устойчивой совокупности имеющихся свойств, накопленных трудовыми ресурсами в процессе формирования и обуславливающих их способность к оптимальному функционированию и развитию. В этом контексте понятие «резерв» фактически приобретает значение ресурса;

– характеризует настоящее: трудовой резерв актуализирует имеющиеся способности, их практическое применение и эффективное использование. Здесь понятие «резерв» позволяет различать реализованные и нереализованные возможности. В этом плане понятие «резерв» совпадает с понятием «резерв»;

– направлено в будущее: в процессе трудовой деятельности не только реализуются имеющиеся способности, но и появляются новые возможности. Трудовой резерв, функционирует, включает в себя и «зародыши» будущего развития.

Уровень резерва характеризуется тесным взаимодействием его составляющих. Структурные признаки - ресурсная, резервная, будущие возможности - отображают преимущественно количественные параметры трудового резерва.

Таким образом, определение кадрового резерва предусматривает использование различных подходов, начиная с аналитически-расчетного, присущего социологии и психологии, экономико-математического моделирования, заканчивая видением непосредственного руководителя места работника в процессе выполнения им служебных обязанностей. Комплексный подход, предусматривающий использование всего необходимого спектра методов оценки резерва, дает

возможность определить кадровый резерв как в контексте соответствия сотрудника требованиям рабочего места, должности, так и в пределах возможного карьерного продвижения, зачисление в кадровый резерв, формирование ролевой структуры группы и социальной структуры коллектива.

Список использованных источников

1. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2019. - 314 с.
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124> (дата обращения: 21.04.2024). – Библиогр. в кн. – Текст: электронный.
3. Цибульникова, В.Ю. Государственное регулирование экономики: учебное пособие / В.Ю. Цибульникова; Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). – Томск: Эль Контент, 2020. – 156 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480460>. – Библиогр.: с. 150-151. – ISBN 978-5-4332-0161-3. – Текст: электронный.
4. Электронная библиотека Московской Международной Академии - https://mmamos.ru/for_students/biblioteka.
5. Единый государственный информационный портал [Электронный ресурс]. URL: <http://gosuslugi.ru>
6. О совершенствовании системы госуправления. URL: <http://sv.stavregion.ru/govdep/govsk/gov/referentura/analitika-po-krayu/o-sovershenstvovanii-sistemy-gosupravleniya/>
7. Официальный сайт проведения административной реформы [Электронный ресурс]. URL: <http://ar.gov.ru>
8. Официальный сайт Администрации Корсаковского г.о. [Электронный ресурс]. URL: <http://sakh-korsakov.ru/>